

Utvecklande Ledarskap

Ett ledarskap för morgondagens hållbara organisationer - med stärkande effekter för både arbetsmiljön och verksamhetens resultat.

Utvecklande Ledarskap (UL) är svenska Försvarsmaktens ledarskapsmodell som bygger på forskning och vetenskap om ledarskap som motiverar och utvecklar såväl människor som organisation.

Utvecklande Ledarskap tillämpas även inom statlig, regional och kommunal sektor, samt inom det privata näringslivet. Modellen kännetecknas av att ledaren uppträder som föredöme, är autentisk och lyfter upp frågor om moral och etik, samt agerar utifrån en synliggjord värdegrund. En utvecklande ledare utmärks även av inspiration och motivation i syfte att stimulera delaktighet och kreativitet samt av personlig omtanke som handlar om att ge stöd men också att konfrontera i ett gott syfte, både för individen och för organisationen.

***“Tydlig inramning, autentiska ledare.
Bra balans mellan teori och övningar.”***

Skapa trygghet i ledarrollen

Utvecklande Ledarskap är en ledarskapsmodell som med fördel kan användas som en del av organisationens chefsutvecklingsprogram. Den fungerar utmärkt för dig som vill utvecklas personligt och skapa större trygghet i din ledarroll – oavsett om du leder med ett chefsansvar, leder processer/projekt eller verkar i rollen som teamledare.

I verksamheter med ökande krav om skyndsamma omställningar innebär UL-utbildade chefer och ledare en stärkande skyddsfaktor för arbetsmiljön, människors förmåga att samarbeta och vilja att ta initiativ för att uppnå gemensamma målsättningar.

Med UL-utbildade chefer och ledare i ert företag/er organisation ökar er gemensamma förmåga att leda tillitsvärdigt och med uppmuntran av medarbetares idéer för utveckling av arbetssätt. Förmågan att delegera ansvarsfullt ökar och medarbetare utvecklas i större utsträckning. Konkurrenskraften ökar och resurser för strategiskt arbete frigörs i organisationens olika delar.

Upplägg och syfte

Det övergripande fokuset för utbildningen är att öka deltagarnas förståelse för hur våra interaktioner med andra har en direkt inverkan på effekterna av vårt ledarskap. Under utbildningen får deltagarna fördjupad övning i att identifiera, träna och utveckla egna framgångsrika ledarbeteenden.

Utbildning inleds redan några veckor innan första utbildningsdagen. Då ombeds deltagarna att välja ut ett antal respondenter bland såväl underställda och överordnade. Respondenterna får till uppgift att anonymt svara på en digital skattningsenkät om hur de upplever deltagarens sätt att leda och att interagera med andra. Även deltagarna själva ombeds besvara dessa frågor i form av en självskattnings. Svaren sammanställs till ett underlag (ULL), som delges deltagarna under utbildningen, som grund för ökad insikt i det egna utvecklingsarbetet.

Utbildningen består av:

- Förankring i teorin bakom Ledarskapsmodellen, bl.a. transformerande ledarskapsteori.
- Mottagande av feedback från respondenter, för ökad insikt om hur vårt ledarskap upplevs och påverkar vår omgivning - före utbildningen.
- Framtagande av en personlig utvecklingsplan, där varje deltagare fattar eget beslut om vad som är angeläget och effektivt att utveckla i det egna personliga ledarskapet.

Under kursdagarna varvas teori med reflektion och erfarenhetsutbyte. Med en upplevelsebaserad kursmetodik skapas en trygg miljö där deltagarna ges tid att stanna upp, utforska sin påverkan – och utveckla det ledarskap som var och en vill stå för. Efter de tre första utbildningsdagarna följer en övningsperiod om ca 2 månader, då deltagarna återvänder till sin arbetsvardag och övar på de ledarskapsbeteenden de valt att fokusera sig på.

Deltagarna återvänder härefter för en fjärde kursdag, vilken kallas Uppföljningsdagen. Man ges då möjlighet att lyfta utmaningar man mött på, utbyter erfarenheter och reviderar sin utvecklingsplan inför sin fortsatta ledarutveckling efter avslutad utbildning.

Effekter av utbildningen

För deltagaren själv

Ökad självkänedom

Genom 360-analysen ULL får ledaren tydlig återkoppling från sin omgivning och ökad förståelse för sina styrkor och utvecklingsområden.

Källa: Larsson et al., 2001

Förbättrade ledarbeteenden

Deltagare ökar signifikant sina utvecklande beteenden: att vara ett föredöme, visa individuell omtanke och inspirera/motivera andra.

Källa: Larsson et al., 2001; Larsson, 2006

Minskning av destruktiva beteenden

Undvikande, kontrollerande och passiva beteenden minskar efter UL-utbildning.

Källa: Larsson et al., 2001

Stärkt förmåga att leda i komplexa situationer

Ledare som agerar utvecklande visar bättre förmåga att hantera osäkerhet, förändring och moraliska dilemman.

Källa: Larsson, Eid & Johnsen, 2009

Tydligare värderingsstyrning

UL-modellen bygger på inre kompass och värderingsgrundat ledarskap, vilket gör att deltagare blir mer medvetna om vad som styr deras agerande.

Källa: Larsson, 2006

För deltagarens organisation

Ökad tillit till ledaren

Medarbetare uppfattar utvecklande ledarskap som mer förtroendeingivande än konventionella eller destruktiva ledarstilar.

Källa: Larsson et al., 2001

Förbättrade ledarbeteenden

Medarbetare till UL-ledare rapporterar högre grad av arbetslust och upplevelse av meningsfullhet.

Källa: Larsson et al., 2001

Förbättrad arbetsmiljö

UL-ledare bidrar till god arbetsmiljö, minskad stress och ökad trivsel.

Källa: Andersson & Larsson, 2009

Ökad effektivitet i arbetsgrupper

Team som leds av utvecklande ledare visar bättre samarbete och når i högre grad sina mål.

Källa: Larsson, Eid & Johnsen, 2009

Referenser

- Larsson, G., Berglund, A.-K., & Ohlsson, A.-C. (2001). Ledarskapsutveckling som fungerar: En effektstudie av ledarskapsutbildningen Utvecklande Ledarskap. Försvarshögskolan.
- Larsson, G. (2006). Utvecklande ledarskap – En forskningsbaserad modell för ledarskapsutveckling. Försvarshögskolan.
- Larsson, G., Eid, J., & Johnsen, B. H. (2009). Predicting team performance and change in team performance: The role of transformational leadership and moral efficacy. *Military Psychology*, 21(3), 291–307.
- Andersson, L. M., & Larsson, G. (2009). Ledarskapets betydelse för arbetsmiljö och hälsa – en översikt. *Arbetsmiljöverket. (Rapport 2009:8)*.