

LEDERPLAKATEN FOR GOL KOMMUNE

Å skape psykologisk trygghet er en **essensiell** del av Gol kommunes **ledelsesplattform**.

Det å vise sårbarhet som leder er et **kraftfullt verktøy** i dette arbeidet.

For å skape psykologisk trygghet må ledere i Gol kommune skape en kultur hvor det er akseptert å stille spørsmål, utfordre status quo, og hvor feil ikke fører til negative konsekvenser, men heller ses som en mulighet til å lære og vokse.



VÅGE Å HÅPE - VÅGE Å HANDLE - SAMSKAPE - FEILE - LÆRE - SAMMEN!

Hva vil det si å være leder i Gol kommune?

1. VISE SÅRBARHET

Ledere som er åpne om egne utfordringer og usikkerheter, viser at det **er trygt å dele og være menneskelig**. Dette kan oppmuntre ansatte til å uttrykke egne meninger og bekymringer uten frykt for negative konsekvenser.

2. MOT

Ledere skal **daglig utfordre seg selv** og andre til å tenke utenfor boksen og ikke være redde for å foreslå innovative løsninger. De skal ta ansvar for sine handlinger og beslutninger, også i møte med motgang eller kritikk.



Hva vil det si å være leder i Gol kommune?

3. ÅPENHET FOR TILBAKEMELDING

Ledere bør oppmuntre til og verdsette tilbakemelding fra ansatte, også når det er kritikk. Dette viser at vi anerkjenner **at vi ikke har alle svarene** og er villig til å lære.

4. FEIRE FEIL

Når vi ledere anerkjenner feil som en del av læringsprosessen og **feirer de læringsmulighetene som feil gir**, skaper det et miljø hvor ansatte føler seg trygge på å ta initiativ og prøve nye tilnærminger. Å feile på gode måter innebærer å oppmuntre til eksperimentering, ha en åpen dialog om feil som oppstår, og å lære av disse for å forbedre arbeidsprosesser og tjenester.



Hva vil det si å være leder i Gol kommune?

5. PERSONLIG UTVIKLING

Ledere som fokuserer på **sin egen** personlig vekst og utvikling, og som deler denne reisen med sine ansatte, modellerer viktigheten av kontinuerlig læring og selvforbedring.

Å kontinuerlig utvikle vår selvinnsikt og selvledelse er selve fundamentet for å kunne utøve god ledelse. Vi ledere må kontinuerlig reflektere over egen atferd, «blindsoner», styrker og svakheter, og være åpne for tilbakemelding. Dette vil hjelpe oss å lede på en måte som er i tråd med Gol kommunes verdier og som fremmer psykologisk trygghet.

6. Å LYTTE

For at andre skal være interessert i det du har å si, må du først og fremst være interessert i dem.

Og hvordan gjør du det?

Du stiller spørsmål – ikke på en invaderende måte, men av menneskenysgjerrighet.

Vi ledere skal trene på å praktisere en kommunikasjonsstil som er støttende snarere enn dømmende.

Dette kan vi få til ved å bruke "vi" i stedet for "du" eller "jeg" når det diskuteres utfordringer eller feil.

Ledere som er tilstedeværende og viser empati i sitt lederskap, skaper relasjoner som er basert på forståelse og tillit. Dette oppmuntrer ansatte til å dele sine tanker og følelser.

Å vise varme i menneskemøter kan innebære å ta seg tid til personlige samtaler, vise forståelse, og være tilgjengelig og støttende.



Hva vil det si å være leder i Gol kommune?

7. EVNE TIL SAMSKAPING

Lederne skal arbeide for å skape en kultur hvor **GRENSEARBEID** står sentralt, og hvor medarbeidere føler seg involverte og verdifulle. De skal legge til rette for at ansatte kan bidra i prosesser og prosjekter, og at deres kompetanse blir utnyttet og verdsatt.

Gjennom å bygge nettverk og partnerskap, både internt og eksternt, vil ledere bidra til en helhetlig og inkluderende tilnærming til ledelse bryte ned hierarkier og fremme en følelse av **eierskap og engasjement.**

8. FORVENTNINGER

Ledere skal stille tydelige forventninger til sine ansatte. På den måten er vi med på å utvikle og motivere dem. **«Dette fikser du»** er en type ledelse med vekt på å gjøre våre medarbeidere best mulig ut fra deres forutsetninger. Med rolleklarhet – tydelig kommuniserte forventninger og relevant kompetanseutvikling.

Dette er å vise respekt og det handler om å heie på sine medarbeidere. Lederen gir gode og konstruktive tilbakemeldinger, stiller krav, har tydelige forventninger, gir anerkjennelse og bruker et inspirerende språk. Å få feedback er å bli bekreftet og få mulighet til å vokse.

«Be og du skal få»



LEADERSHIP FIRST

WHEN PEOPLE FEEL SAFE
ENOUGH TO RAISE THEIR HANDS
AND SAY, "I MADE A MISTAKE"
OR "I NEED SOME HELP." THE
LEADER HAS CREATED AN
ENVIRONMENT WHERE PEOPLE
FEEL SAFE TO BE THEMSELVES.

SIMON SINEK

Loyalty is the desire to
defend someone when
they are not there
to defend themselves.

@simonsinek



Adam Grant
@AdamMGrant

The best way to open people's minds isn't
to argue with them. It's to listen to them.

When people feel understood, they
become less defensive and more reflective
—and develop less extreme, more nuanced
views.

Productive disagreements begin with
curiosity, not persuasion.

“

The role of a leader is not to
come up with all the great
ideas. The role of a leader is to
create an environment in
which great ideas can happen.

- Simon Sinek

