

Initiativstegen

Nivå 1

Väntar på att bli tillsagd innan man gör något över huvud taget. Tar inga egna initiativ till utveckling.

Nivå 2

Gör som man blir tillsagd och gör det som står i arbetsbeskrivningen men inte mer. Frågar sin chef om något är oklart hur något ska lösas i en arbetsuppgift. Tar inga egna initiativ till utveckling.

Nivå 3

Löser sina arbetsuppgifter självständigt och bestämmer själv hur de ska lösas. Tar egna initiativ till utveckling men frågar sin chef först: "Ska jag kontakta kunden?", "Vill du att...?"

Nivå 4

Tar egna initiativ, genomför och rapporterar sedan. Det kan låta simpelt men för att först ta initiativ och sedan rapportera till sin chef krävs mod, tänk om det inte blir som det var tänkt? På den här nivån krävs att du som ledare har tillit till dina medarbetare och som ledare har du inte fullständig kontroll över vad de gör.

Nivå 5

Tar egna initiativ, genomför och rapporterar vid behov. Om en medarbetare inte vet vad som ska göras eller hur något ska utföras frågar medarbetaren sin chef, inte för att skydda sig själv utan för att lära sig nya saker.

Det finns ingen värdering i de olika stegen, det är inte bättre att vara på nivå 5 än nivå 1. Vissa människor trivs bäst på de lägre nivåerna, andra arbetar bäst på nivå 4-5. Men de påverkar ditt ledarskap och hur du kan arbeta effektivt med delaktighet.

På nivå 4 och 5 krävs ett ledarskap med stor tillit till sina medarbetare, som tillåter människor att utvecklas och använda sina kunskaper. Det innebär också att det är okej att göra fel.