

Praktiske verktøy for deg som vil ta i bruk HEART-modellen

HEART-modellen er utviklet for å hjelpe ledere med å bygge sterke, høytstående team – ikke gjennom falsk familie-idéologi, men gjennom ekte lagånd, individuell utvikling og gjensidig tillit.

Som Richard Branson sier:
"Train people well enough so they can leave, treat them well enough so they don't want to."

Ta den i bruk i dag:

1. Evaluer din nåværende lederstil
Før du kan forbedre deg som leder, må du vite **hvor du står i dag**.
Den beste måten å gjøre det på? **Få ærlig tilbakemelding fra teamet ditt.**

- Reflekter over din egen lederstil:**
- Hvor ærlig og tydelig er jeg i kommunikasjonen min? (H)
 - Gir jeg teamet mitt nok autonomi og eierskap? (E)
 - Hvor godt tilpasser jeg meg endringer og teamets behov? (A)
 - Anerkjenner jeg folk regelmessig, eller tar jeg gode prestasjoner for gitt? (R)
 - Legger jeg til rette for samspill og lagfølelse, eller jobber folk mest alene? (T)

Vurder deg selv på en skala fra 1 til 5:
(1 = Svært dårlig, 5 = Svært god)

Dimensjon	Spørsmål	1	2	3	4	5
H – Honesty	Hvor ærlig og tydelig er jeg i kommunikasjonen min?					
E – Empowerment	Gir jeg teamet mitt nok autonomi og eierskap?					
A – Adaptability	Hvor godt tilpasser jeg meg endringer og teamets behov?					
R – Recognition	Aerkjenner jeg folk regelmessig, eller tar jeg prestasjoner for gitt?					
T – Team	Legger jeg til rette for samspill og lagfølelse?					



Praktiske verktøy for deg som vil ta i bruk HEART-modellen

2. ikke bare evaluer deg selv – spør også teamet ditt!

Gjennomfør en anonym undersøkelse hvor medarbeiderne vurderer deg som leder på samme skala:

Spørsmål til teamet ditt:

- Hvor tydelig opplever du at jeg er i min kommunikasjon? (1–5)
- Opplever du at du får nok ansvar og tillit? (1–5)
- Synes du jeg tilpasser meg teamets behov? (1–5)
- Får du jevnlig anerkjennelse for innsatsen din? (1–5)
- Opplever du at jeg skaper et godt samspill i teamet? (1–5)
- Hvor tilgjengelig opplever du at jeg er når du trenger støtte? (1–5)
- Opplever du at jeg håndterer utfordringer/konflikter på en rettferdig måte? (1–5)

Hva er en “god score”?

Som tommelfingerregel kan du tenke slik:

- 4–5: Sterk lederatferd som oppleves tydelig og konsistent. Dette er områder du bør fortsette å bygge videre på.
- 3: Nøytralt. Ikke dårlig, men heller ikke godt nok til at det merkes positivt i kulturen. Dette er utviklingsområder.
- 1–2: Klare svakhetspunkter som påvirker teamets opplevelse av trygghet, motivasjon eller samarbeid.

Hva bør du se etter når medarbeiderne vurderer deg?

1. Mønstre, ikke enkeltsvar

Enkeltpersoner kan være misfornøyde av ulike grunner. Se etter gjennomgående trender.

2. Gapet mellom selvvurdering og teamvurdering

Et lite gap = god selvinnsikt.

Et stort gap = viktig læringssignal.

(Spesielt viktig for ærlighet, tilpasning og anerkjennelse.)

3. Om noen dimensjoner er stabilt lavere enn andre

Lav score på H, R eller T påvirker tillit og kultur direkte.

Lav score på E eller A påvirker eierskap og fleksibilitet.

4. Forskjeller innad i teamet

Hvis noen gir 5 og andre 1, betyr det at du leder gruppen ulikt. Da er opplevelsen av trygghet eller forutsigbarhet ujevn.

5. Trend over tid

En undersøkelse er et øyeblikksbilde. Det viktigste er utviklingen fra måling til måling

💡 **Ledere som er åpne for feedback, utvikler seg raskere og skaper mer tillit i teamet.**

Når du vet **hvor du står i dag**, kan du begynne å **ta konkrete steg for å forbedre deg**.

