



LIRA, en modell som möjliggör ett Effektivt Utvecklingssamtal dvs där samtalet också leder till att medarbetaren agerar och uppnår utveckling och förbättring.

LIRA kan också lite lekfullt associeras till att lira/spela/leka tillsammans för att på ett respektfullt, avslappnat sätt uppnå glädje, utveckling och resultat om och om igen...ett självspelade piano

L Ledarskap – Ta Ledarskapet

Att ta Ledarskapet innebär att leda sig själv och sina medarbetare, genom ett medvetet, kongruent och coachande ledarskap. Som ledare är det viktigt att vara förberedd och förstå verksamheten. Ledaren behöver vara synlig ute i verksamheten och observant på hur medarbetarens arbetssituation ser ut. Ledarskapet pågår hela tiden och därför är det nödvändigt att veta vad som sker i organisationen och att ledaren är tydlig med de företagskrav och förväntningar som finns på medarbetaren och verksamheten. På så vis kan ledaren agera proaktivt och vara ett direkt stöd till medarbetaren i utvecklingssamtalet. ”Walk your talk” hela året inte bara vid det enstaka, årliga utvecklingssamtalet.

I Interaktion – kommunikation en öppen och ärlig dialog

Det är nödvändigt att ledaren interagerar och kommunicerar med medarbetaren på ett enkelt, ärligt, konkret och tydligt vis. Ledaren skapar engagemang och motivation genom att ställa öppna frågor, lyssna in och försöka förstå medarbetarens behov och hela livs- och arbetssituation. Genom att vara tydlig och konkret samt stämma av att båda förstått varandra så undviks oklarheter, som annars kan uppstå vid tex abstraktioner, allmängiltigt prat och generella påståenden. För att uppnå förståelse och acceptans hos medarbetaren så är det också viktigt att kunna förklara bakgrunden till beslut och ageranden samt att kunna relatera det till medarbetarens eget arbete.

R Relationen - Respektfullt

Det är viktigt att bygga en avslappnad och god relation med medarbetaren och på så vis ömsesidig respekt. Ledaren ska visa på genuint intresse för medarbetaren och att hen är mycket viktig för ledaren och organisationen. Ledaren ska vara fokuserad och närvarande, här och nu både rumsligt (utvecklingssamtalet genomförs på avskärmad plats) och tidsmässigt (båda skall ha tid och ingen skall rusa iväg till nästa möte eller titta in i en dator eller mobil). Ledaren behöver hitta behoven och förstå vad som motiverar just denna unika medarbetaren. Det är viktigt att bygga, förvalta förtroendet och relationen både före, under och efter utvecklingssamtalet.

A Aktivitet – Att agera

För att medarbetaren skall vilja, våga och agera behöver ledaren skapa en positiv och bejakande arbetsmiljö som tillåter att det är OK att ”testa”, att göra ”fel/misslyckas” och att prova igen. De aktiviteter som ledaren och medarbetaren har kommit överens om att medarbetaren (eller ledaren, förvisso) skall göra, måste ledaren stötta, visa vägen och följa upp (inte kontrollera) och ”goda” framsteg/ ageranden/aktiviteter skall belöjas. Ex. ”Jag ser att du nu samarbetar mer med XX vad fint, hur känns det?”. Genom att skapa en trygg miljö så vågar medarbetaren också **agera** och ta **ansvar** och eget ledarskap.

Förutsatt att kriterierna för LIRA är uppfyllda så snurrar LIRA-hjulet på och utvecklingen fortsätter konstant.