

HÅNDTERING AF LAV SCORE PÅ LEDELSE & SAMARBEJDE



HVAD KOMMER JEG IND PÅ

- Hvor du kan hente hjælp
- Hvordan du kan forberede dig til dialogmødet
- Hvordan du tager dialogmødet med de 4 faser og får skabt en god og ordentlig proces

FORBEREDELSE

- Gennemgå spørgsmålene
 - › *Min leder bekymrer sig om mine meninger*
 - › *De fleste af mine oplevelser med min leder er positive*
 - › *Generelt behandler min leder mig på en passende måde*
 - › *Min leder interesserer sig for mig som person*
- Søg sparring
- Husk spørgsmål eller svar i en trivselsmåling er ikke entydige
- Indtag en nysgerrig og åben holdning

SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION

- *Hvad er dit hovedindtryk af de samlede besvarelser?*
- *På hvilke punkter ser det ud til, at din indsats som leder bliver påskønnet?*
- *På hvilke punkter ser det ud til, at der er mulighed for forbedringer?*
- *Er der forskelle mellem deltagernes besvarelser? (jf. svarfordelingen)*
- *Er der noget i resultaterne, som du ikke umiddelbart forstår?*
- *Hvilke dele af resultaterne har du især brug for at høre andres fortolkninger og uddybninger af?*
- *Er der noget i resultaterne, som du har særlig brug for at give dit bud på en fortolkning af over for deltagerne i dialogen*

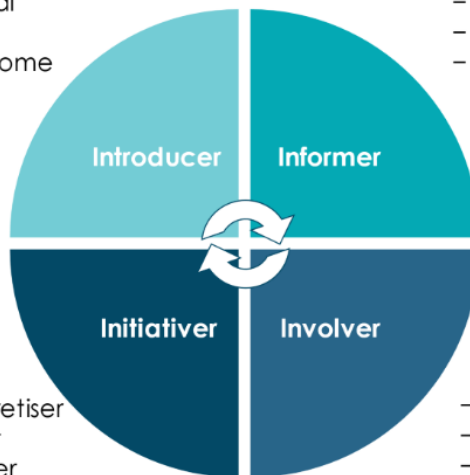
DIALOGMØDET

De 4 I'erne:

- Introducer
- Informer
- Involver
- Initiativer

- Formål
- Roller
- Outcome

- Positivt
- Negativt
- Benchmark



GODE RÅD TIL LEDER

- Spørg aldrig den enkelte om, hvordan hun/han har vurderet dig
- Lyt til, hvad medarbejderne siger
- Det er frivilligt, om den enkelte ønsker at bidrage til dialogen.
- Stil spørgsmål til medarbejdergruppen som helhed og ikke til den enkelte medarbejder
- Gå ikke i rette med medarbejderne, selvom du oplever dig misforstået eller mistolket
- Gå ikke i forsvarsposition, men tag imod de forskellige udsagn som en ærlig og konstruktiv feedback

SPILLEREGLER TIL DIALOGMØDET

- Vær ærlig og konstruktiv
- Tal/spørg ikke om, hvem har svaret hvad
- Vis respekt for, at vi kan opleve virkeligheden forskelligt
- Kom gerne med konkrete forslag til ændringer
- Undgå bagudrettede anklager – formulér i stedet dine fremadrettede ønsker
- Hold dig til din egen mening og begiv dig ikke på andres vegne ud i gisninger om, hvad de mener
- Kom også ind på, hvad I som medarbejdere kan gøre for at skabe bedre vilkår for ledelse

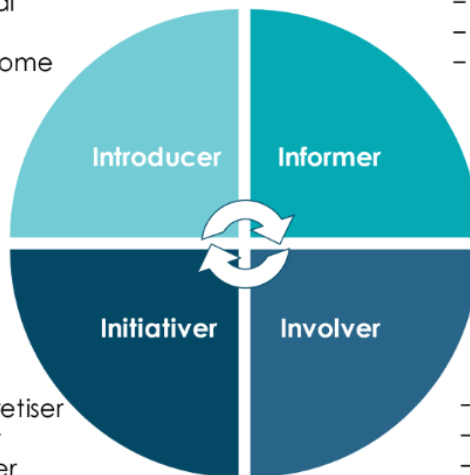
DIALOGMØDET

De 4 I'erne:

- Introducer
- Informer
- Involver
- Initiativer

- Formål
- Roller
- Outcome

- Positivt
- Negativt
- Benchmark



INVOLVER – EKSEMPEL

For at styrke leder-medarbejder samarbejdet – hvad kan nærmeste leder

- *Fortsette med at gøre? (grønne post-it)*
- *Begynde på at gøre? (gule post-it)*

Forslag skrives på post-it – hvert spørgsmål sin farve.

Kun ET forslag pr. post-it. Gør forslaget så konkret som muligt.

I skal sammen vælge maksimalt X ting pr. gruppe, som I vil fremlægge. Overvej, hvad der vil gøre den største forskel.

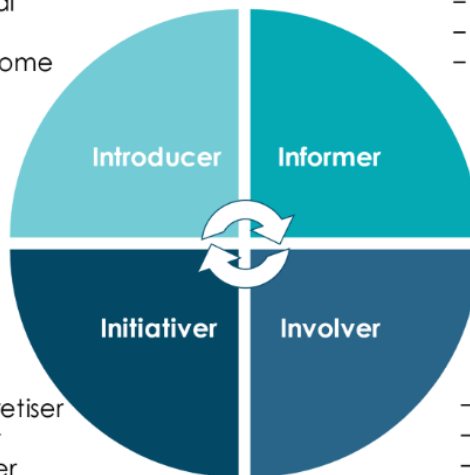
DIALOGMØDET

De 4 I'erne:

- Introducer
- Informer
- Involver
- Initiativer

- Formål
- Roller
- Outcome

- Positivt
- Negativt
- Benchmark



INITIATIV – SPIDS ØRERNE & LYT

- Hvad du er glad for at høre og hvad overrasker?
- Hvad du allerede kan se, kan iværksættes, måske allerede fra i morgen – hvad vil du forpligte dig på?
- Hvad der vil kræve, at du lige tænker dig om, evt. har andre med på råd eller kan se at det er vilkår og rammer, som du ikke kan/vil ændre ved? (her er begrundelsen vigtigt)
- Hvad du har brug for fra dem for at lykkedes i samarbejdet?

Og sidst men ikke mindst takke for deres bidrag og åbenhed.

DE 3 GODE RÅD

- Det er **ikke** din personlighed eller en objektiv sandhed, men medarbejdernes oplevelse af din ledelsesadfærd
- **Ræk ud** - find en god sparringspartner og drøft resultaterne med
- Indtag en **nysgerrig og åben indstilling**