BoGodt

Lederstøtte dag 3

Leder-utvid ditt repertoar

Aud Ørnes
Pål Solhaug

RVTS SØR

Speed-date

FagOppdrag til neste gang

•Ressursjakt:

-Lag et ressurskart over alle dine ansatte

-Be alle dine medarbeidere om å sende deg en mail hvor de skal beskrive sine ressurser i jobben

-Sammenlign disse to versjonene til neste gang. (TFS-analyse)

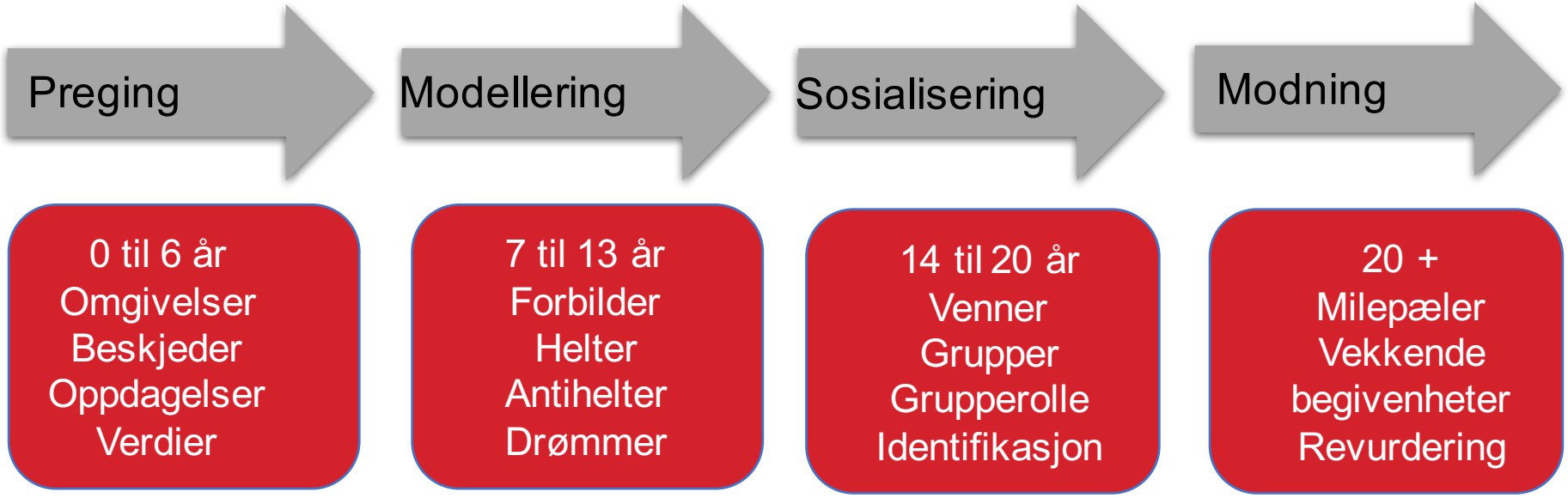
-Les artikkel fra RVTS Sør

Sanger er viktige minnespor

Syng for oss den sangen du har ditt første gode minne fra barndom

Livserfaring og livsvisdom

Livet leves forlengs og forstås baklengs - Søren Kierkegaard



Verdier – hvorfor?

- Hvilke egenskaper er det du setter mest pris på hos deg selv?
- Hvilke egenskaper har du, som du ikke liker/ jobber for å gjøre minimere?
- Hvilke egenskaper setter du mest pris på hos andre?
- Hvilke egenskaper hos andre er det som irriterer deg mest.

You raise me up

Skammens kompass

Tilbaketrekning

Angrep mot andre

Selvangrep

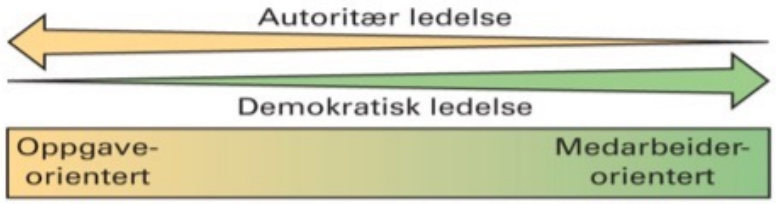
Unnvikelse

Lederstil

Vi trenger å kjenne oss selv for å lettere bli kjent med våre medarbeidere – de trenger å bli kjent med seg selv for lettere å kunne blir kjent med pasientene - sensitivitet

Situasjonsbestemt ledelse (Geir Thompson)

- Tar i større grad hensyn til situasjonen en gruppe arbeider i og holdningene til deltakerne
- Situasjonen ledelsen foregår i påvirker valg av lederstil
- Paul Hersey og Kenneth Blanchard
  var opptatt av om lederen var mest opptatt av selve oppgaven (autoritær) eller deltakerne (demokratisk)



Autoritær ledelse er oppgaveorientert, mens demokratisk ledelse er deltakerorientert.

Lederstil

Oversikt over de fire lederstilene.

Delegerende	Deltakende	Selgende	Instruerende
Svakt oppgave-orientert, svakt med-ar-beiderorientert	Svakt oppgaveorientert, sterkt medarbeiderorientert	Sterkt oppgaveorientert, sterkt medarbeiderorientert	Sterkt oppgaveorientert, svakt medarbeiderorientert
• medarbeideren planlegger sitt eget arbeid • krever at medar-beideren har høy kompetanse	• samarbeid mellom leder og medarbeider ved planleg-ging og gjennomføring • lederen gir støtte • brukes når medarbeideren har middels høy kompe-tanse	• lederen prøver å få medarbeideren til å godta løsningsforslag og så utføre oppgavene • brukes når medarbeide-ren har middels til lav kompetanse	• lederen forteller medar-beiderne hva de skal gjøre, når og hvordan oppgavene skal løses • brukes når medarbeide-ren har lav kompetanse

Medarbeiderkompetanse og lederstil

Medarbeidernes kompetanse har betydning for valg av lederstil

Medarbeidernes kompetansenivå.

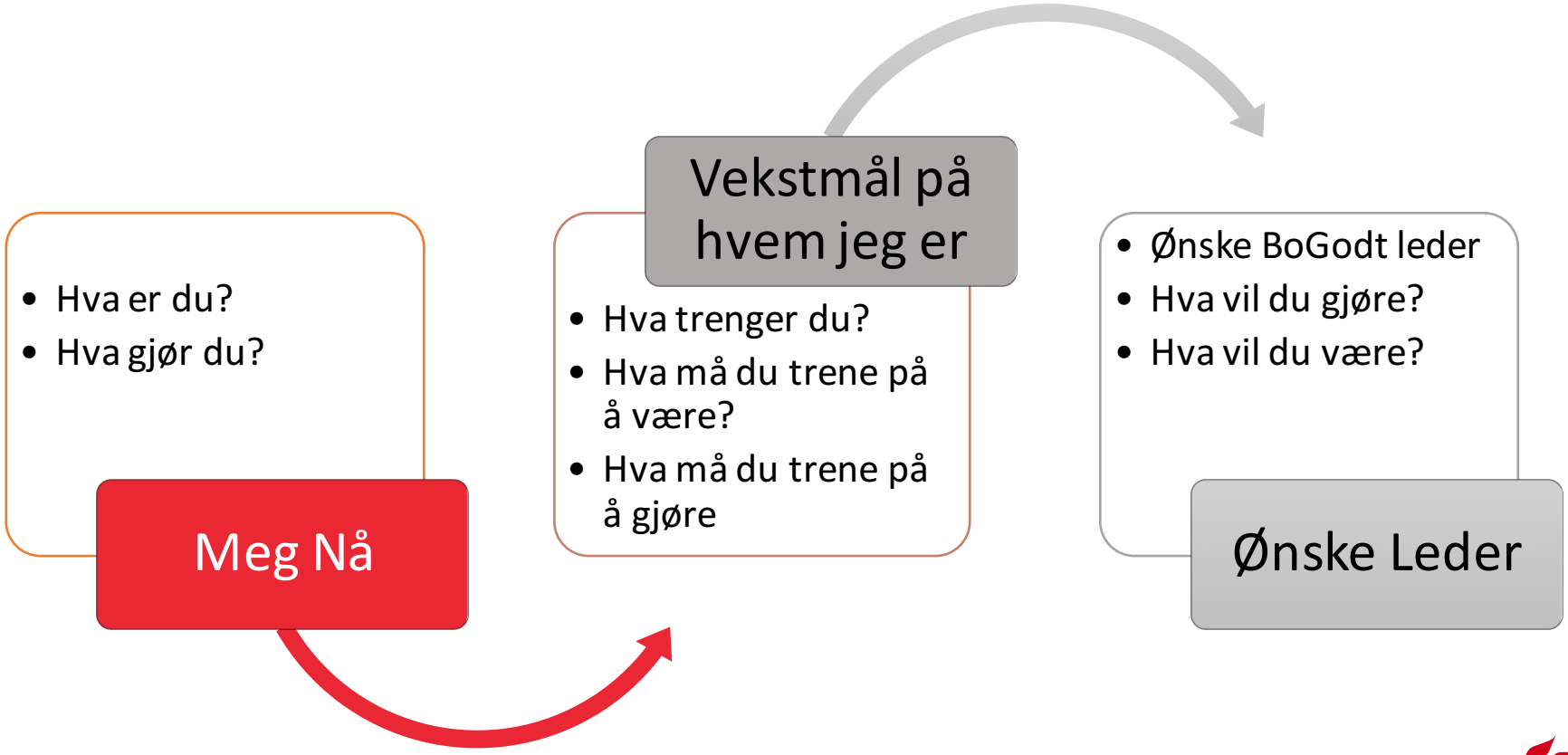
Høy kompetanse	Middels høy kompetanse	Middels til lav kompetanse	Lav kompetanse
Medarbeideren har gode kunnskaper og evner og er motivert for å løse oppgaven. Trenger lite veiledning og arbeider svært selvstendig	Medarbeideren har kunnskap og evner og er motivert for å løse oppgaven, men kan være usikker og ha behov for veiledning	Medarbeideren har noe kunnskap og har evne og motivasjon for å løse oppgaven, men trenger mye veiledning og styring	Medarbeideren har ikke tilstrekkelig kunnskap til å løse oppgaven. Må ha klare instrukser. Kan mangle evne og motivasjon

Fagøvelse Lederstil

- Den ene gruppen skal lage et fly og den andre gruppen skal lage en bil.
- Bruk alle delene dere har fått utdelt.
- Tid: Ti minutter.

Tenk på dine medarbeidere hvilken lederstil trenger de av deg med henhold til å lykkes med implementeringen av BoGodt

Meg som fremtidsleder



Veien til ”Ønskeleder”

1. Skriv først på gule lapper hva som hindrer deg i å bli din ønskeleder:
    - Din væremåte
    - Kulturen
    - Strukturen/Systemet
    - Din historie/Historikk
2. Er det mulig å gjøre noe med disse hindringene?
    - Hva må du gjøre
    - Hva må du være
    - Hvem kan hjelpe deg
    - Hva må de være og hva må de gjøre
    - Skriv gule lapper og lim over med løsning

Hva er organisasjonskultur?

«*Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antakelser* utviklet av en gitt gruppe som etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern kommunikasjon- som har fungert tilstrekkelig bra til at det betraktes som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på, og føle på i forhold til disse problemene» (Edgar Schein)

Edgar Schein

Schein opererer med 3 kulturelle nivå:

Artefakter (synlige uttrykk for kulturen, tale og handling)

Verdier og normer (Høyere grad av bevissthet)

Grunnleggende antakelser (Tatt for gitt, usynlige)

Fem «disipliner» som er nødvendige for god organisasjonskultur (Peter Senge, 2006)

1) Personlig mestring
2) Mentale modeller
3) Delt visjon
4) Team læring
5) Systemperspektiv

Hva er deres organisasjonskultur

Er det noe i deres organisasjonskultur som kan være til hinder for at dere lykkes med å nå målene for BoGodt?

“Mening skapes
gjennom forståelse.
Det gir mulighet
for en helt ny fortelling
om den enkeltes liv.”

RVTS SØR

Regionalt ressurssenter om vold,
traumatisk stress og selvmordsforebygging

www.rvtssor.no