

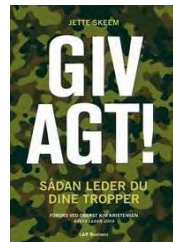
Temamøde Aalborg Kommune

Den 24. november 2010

www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem

- **Uddannelse:**
 - Cand.Negot., bestyrelsesuddannet og Business Coach
 - Forfatter:
"Den afgørende faktor"
"Giv agt!"
 - Bestyrelsesmedlem
 - Autoriseret i brugen af bl.a. Discovers Personlig Trivsel Profil og Emotional Intelligens & EQ-i-profilen
- **Kompetenceområder:**
 - Ledelsesudviklingsforløb
 - Forandringsledelse
 - Kommunikation
 - Stress og trivsel
 - Motivation og arbejdsglæde
 - Forhandlingsteknik
 - Konflikt håndtering



www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem

Pejlemærket

”Vi har en demokratisk og dialogbaseret ledelsesstil”

Nøgleområder:

Medindflydelse, samarbejde, feedback, tillid, uddelegering, involvering, træffe vanskelige beslutninger, begrundet beslutninger sagligt, tør gå tæt på, handler når der er problemer.

www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem

Ledelsestaburettens tre ben:

Faglighed

Personlighed

Passion

Kommunikation

www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem

Medarbejderne siger ofte:

- Vi får for lidt information
- Vi får for lidt feedback
- Vi taler ikke nok med hinanden og med vores leder
- Vi ved ikke, hvad de andre laver

Briefinger – fordele:

- En god start på dagen - motiverende
- Sparer tid
- Skaber samhørighed og fællesskabsfølelse
- Højner videndelniveauet
- Giver mulighed for at træffe beslutninger
- Ofte eneste tidspunkt på dagen, hvor alle ser hinanden i øjnene og er i kontakt med hinanden – trivsel og arbejdsglæde

Briefinger – mulig dagsorden

- Kort status om antal fremmødte
- Kort orientering om, hvilke ændringer der er i planerne og hvorfor
- Kort gennemgang af dagens opgaver – hvem skal gøre hvad?
- Hurtig runde blandt de fremmødte – hvad er der at berette, som kan have indflydelse på dagen?
- Aktuelt – her kan aktuelle opgaver eller udfordringer tages op

Max 20 minutter – max 20 personer

www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem

Feedback

- Overvej hvad formålet/meningen med din feedback er – hvad skal den give din medarbejder forståelse for?
- Sørg for, at der er tid og ro til at give din medarbejder feedback
- Tag afsæt i dig selv og dine egne oplevelser: jeg synes, jeg mener osv.
- Udtryk din feedback som et ønske og et godt råd, så virker det ikke anklagende
- Vær ærlig og direkte uden at være hård eller dømmende
- Fortæl gerne, hvis du har det lidt svært med at få det sagt

www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem

Feedback - fortsat

- I stedet for at starte ud med at opridse alt det positive kan du f.eks. starte ud med at sige: "Jeg har noget, jeg skal fortælle dig" og så ellers komme til sagen og give feedbacken
- Vær specifik. Hvis du siger: "Jeg synes, du gør det rigtig godt", skal du følge op med at fortælle nøjagtigt, *hvad* din medarbejder gør godt. Giv eksempler
- Tilbyd evt. løsningsforslag og din hjælp og støtte
- Vid, at din feedback måske kan give en følelsesmæssig reaktion hos den anden, og det er helt okay – vær parat til det

www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem

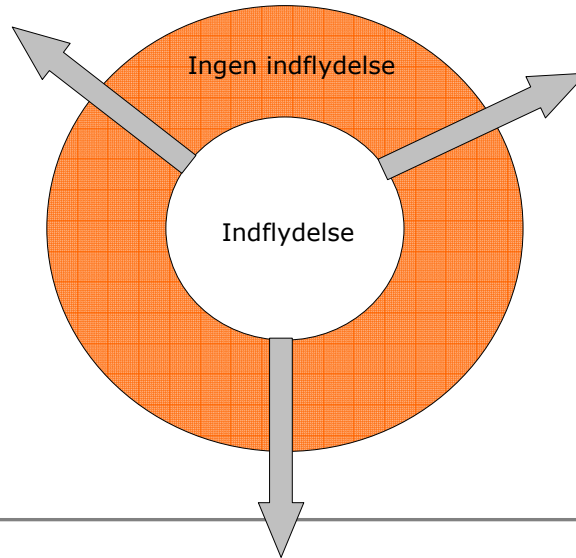
Feedback - fortsat

- Hav gerne lidt følelser med i det, du siger. Ellers er det svært for modtageren at have tiltro til, at du forstår hans/hendes følelser
- Timing er vigtig! Vent ikke for længe med den feedback, du skal give din medarbejder. Tænk på, om du selv gerne vil have feedback før eller siden. Før giver mulighed for at ændre i tide
- Udvis respekt for den, du giver feedback. Tænk på, hvordan du selv gerne vil modtage feedback
- Følg gerne op på feedbacken efter et par dage

www.jetteskeem.dk

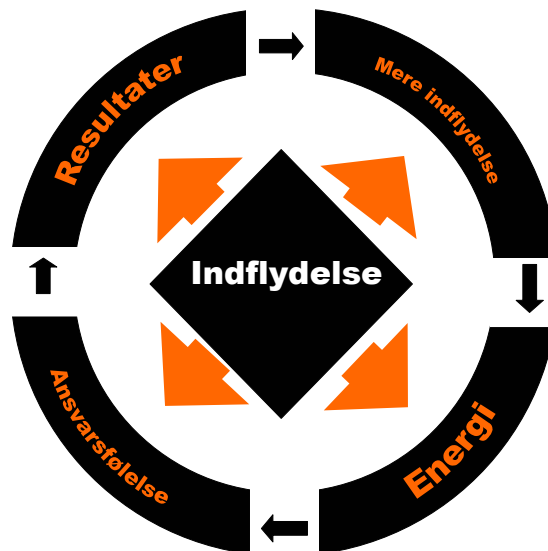
Jette
Skeem

Sæt rammerne og invitér dine medarbejdere indenfor



www.jetteskeem.dk

Jette Skeem



www.jetteskeem.dk

Jette Skeem

"Det er meget lettere at gøre det selv"

"Jeg har ikke noget, jeg kan uddelegere"

"Jeg har ikke tid til at uddelegere"

www.jetteskeem.dk

Jette Skeem

Uddelegering

- Er en vigtig og nødvendig opgave for en leder
- Det er vigtigt at uddelegere de rigtige opgaver til de rigtige personer
- Stiller krav til dig som leder om overblik over mål og krav for de enkelte opgaver
- Stiller krav til dig som leder om at kende dine medarbejdere – deres kompetencer og deres motivationsfaktorer

Motiverende uddelegering

- Uddelegér klart og tydeligt - giv klare retningslinjer
- Vær sikker på, at den som opgaven uddelegeres til, hører og forstår budskabet på den måde, du ønsker, det skal forstås på
- Afstem jævnligt forventninger
- Giv jævnligt feedback på opgaven og spørg ind
- Vær fleksibel og åben for nye idéer
- Stol på, at opgaven bliver udført – og vid hvad du gør, hvis det ikke sker

www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem

Magt

- sætte sin vilje igennem, nå sine mål ved at kontrollere, påtvinge, manipulere, overtale eller på anden måde øve indflydelse på andres adfærd.

Thyra Frank:

"Noget af det bedste ved at være leder er i virkeligheden den magt, man har. Det er simpelthen vidunderligt. Jeg har for eksempel magten til at bestemme, at vi skal behandle hinanden ordentligt her på stedet. Jeg elsker at have magten til at gøre tingene ordentligt".

www.jetteskeem.dk

Jette
Skeem