

Menneskelig indsats - trivsel i yderste led

Workshop 103, LAB24

Hammer&Hollænder

Kort om os - Hammer&Hollænder

Organisationsentreprenørerne



Bistand til ledere, medarbejdere og samarbejdsudvalg:

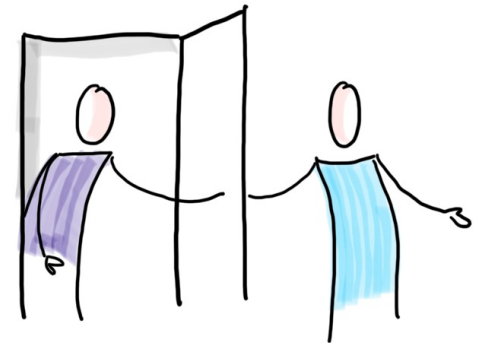
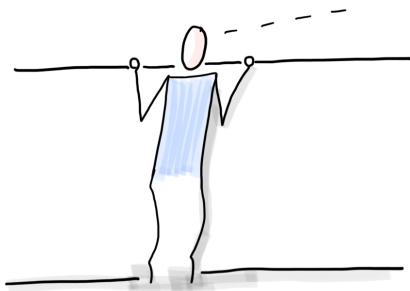
- **PSYKISK ARBEJDSMILJØ** fx opfølgning på trivsel, konflikthåndtering, krænkende hændelser, udvikling af feedbackkultur.
- **FORANDRINGER** fx krav til nye måder at arbejde på, nye organisations- og ledelsesstrukturer.
- **UDVIKLING AF SAMARBEJDE** fx etablering og evaluering af modeller for tværgående samarbejde, nye medarbejder- og ledergrupper hurtigt i arbejdstøjet sammen.

Hverdagen skaber resultater

Ledelse af nærvær og kontakt på distancen

Jeg hedder ...

*I mit arbejde med
at skabe stærke
forbindelser er jeg
optaget af ...*



Ledelse der skaber trivsel i yderste led

Program

Velkommen og tjek-ind.

Ledelse der skaber trivsel i yderste led.

- **Interview** m. Marie Have, *Leute*. Behov og løsninger der arbejdes med i Velliv projektet.

Et tilpas støttende miljø - hvordan kan det se ud i praksis.

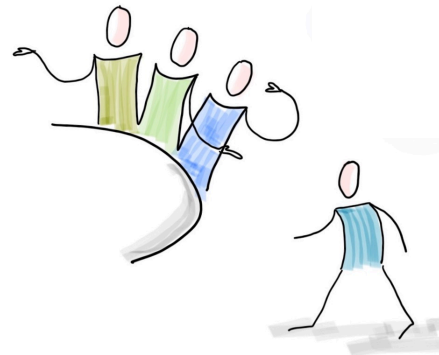
- **Værktøj:** Nærvær og kontakt på distancen, hvilke typer af samtaler har I brug for.
- **Modellen:** Vitaliseringskompasset©. Et godt samtalemiljø, hvad er det værd at spørge til og lytte efter.
- **Værktøj:** Samtalestarter og -guide.

Opsamling og tak for nu.

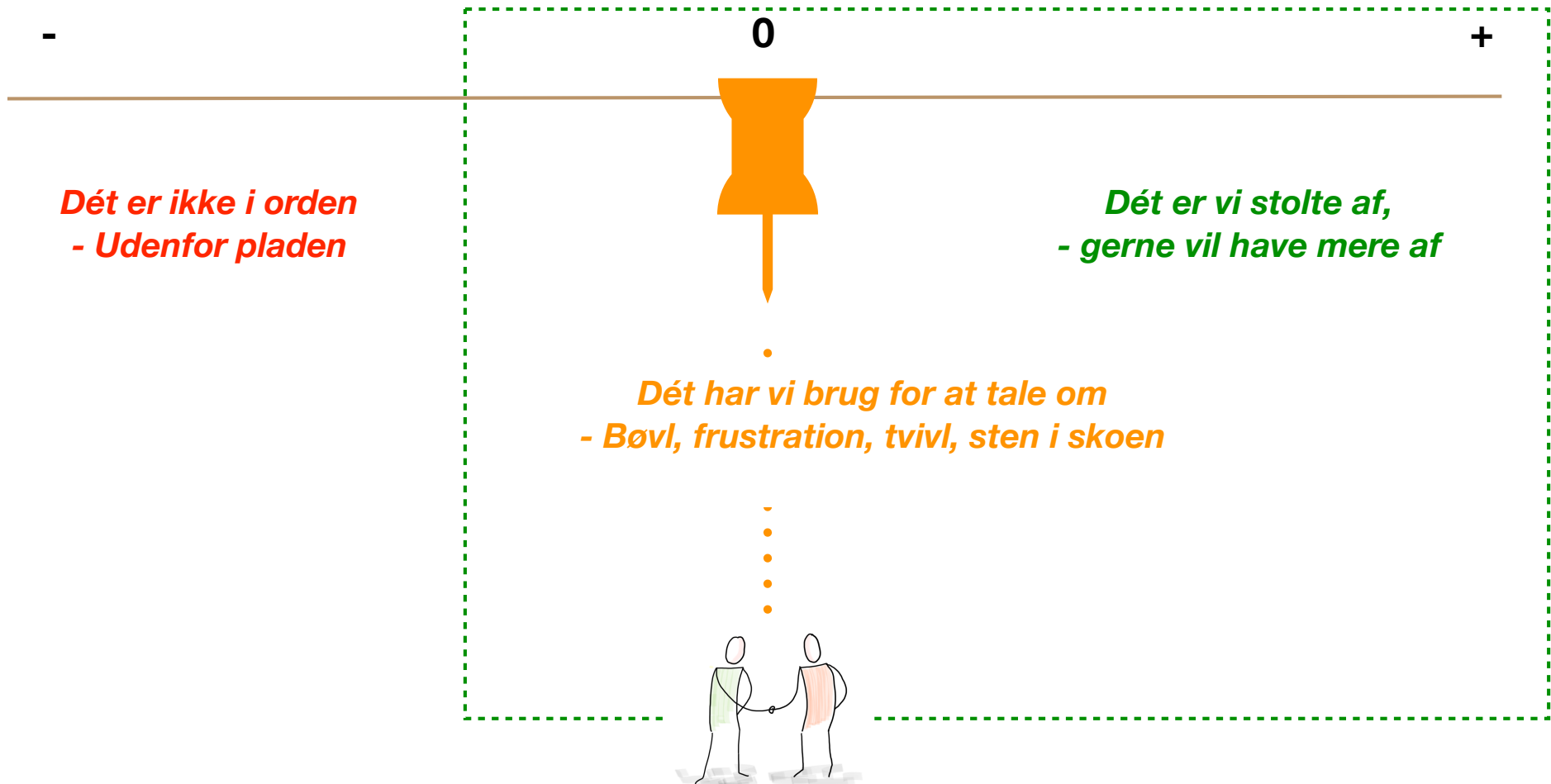
- Pointer og take-aways.

Du får:

- Bud på strukturer, der giver nærvær og kontakt på distancen.
- En model til at forstå de konkrete behov for et støttende miljø for autonomi, samhørighed, kompetence og mening
- To værktøjer til dialogen på din arbejdsplads.



Hvad har vi brug for at kunne tale om

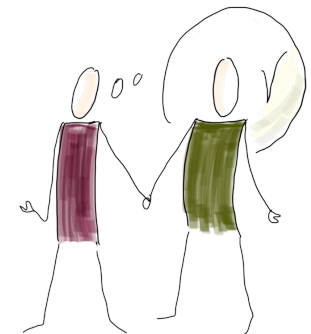
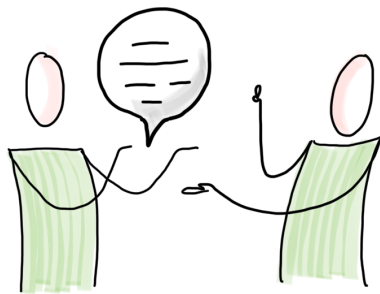


Interview

Ledelse af trivsel i alle led

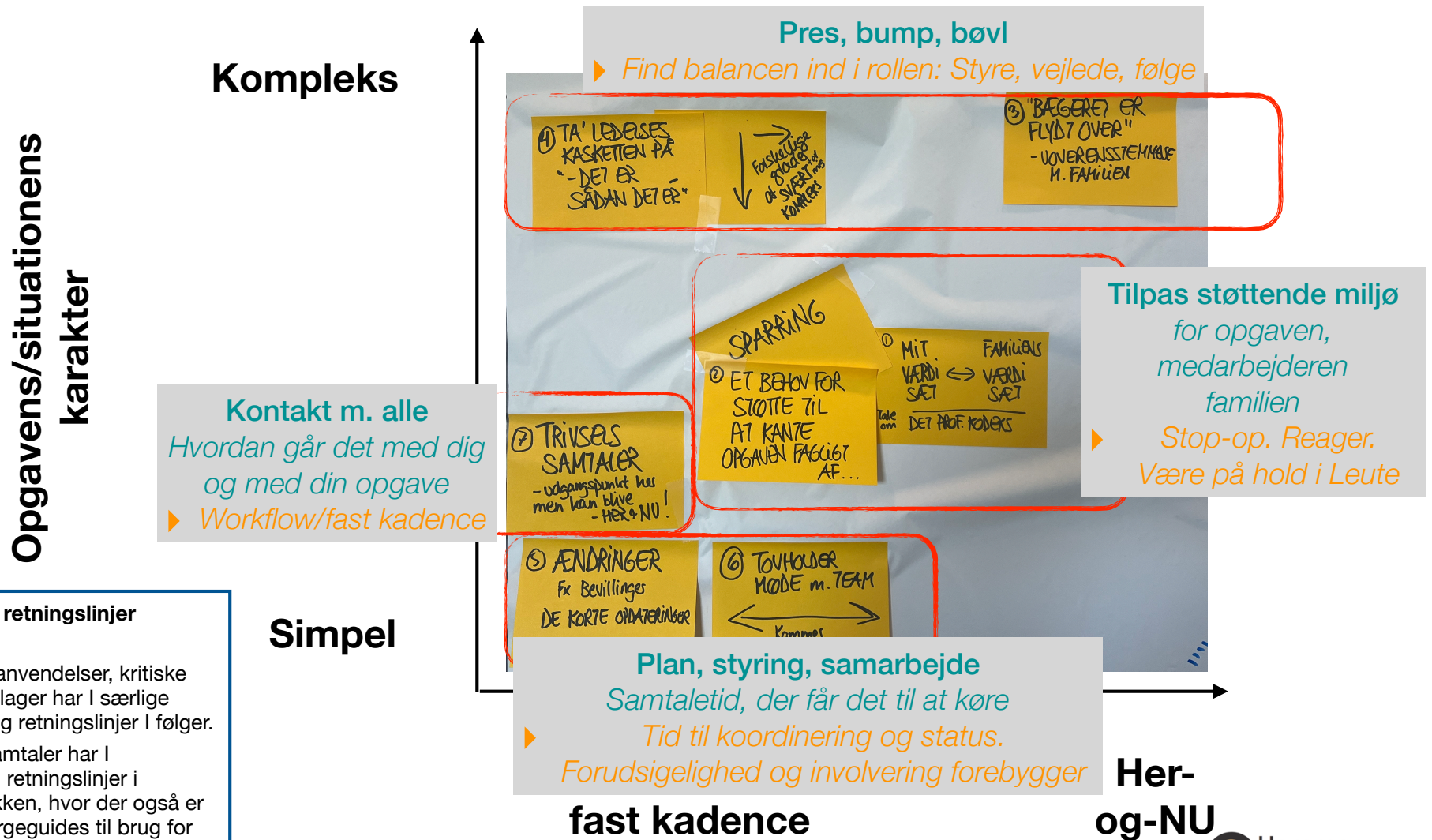
Hvorfor er det vigtigt at arbejde med for jer i Leute?

Hvad er I særlig optaget af i Velliv-projektet?



Kontakt med medarbejderne på distancen

- Hvad I har brug for at tale sammen om (*henvendelse fra dem eller jer*).



Personalepolitik, retningslinjer Husk-at

- Ved vold, magtanvendelser, kritiske hændelser og klager har I særlige arbejdsgange og retningslinjer I følger.
- I sygefraværssamtaler har I arbejdsgang og retningslinjer i personalepolitikken, hvor der også er udarbejdet spørgeguides til brug for samtalerne.

leute
 MÆNNEKELIG HJERTE

Guide: Hvilke samtaler er der brug for?

Nærvær i jeres kontakt med medarbejderne hvilke samtaler er der brug for.

Tid: 30 min. eksempel med gruppe på 6 deltagere. Hvis I er flere læg tid til, så alle får stemme og evt. tid til at summe sammen 2 og 2 før den fælles dialog.



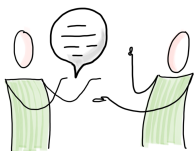
Proces

Sid et øjeblik med dig selv og tænk over:

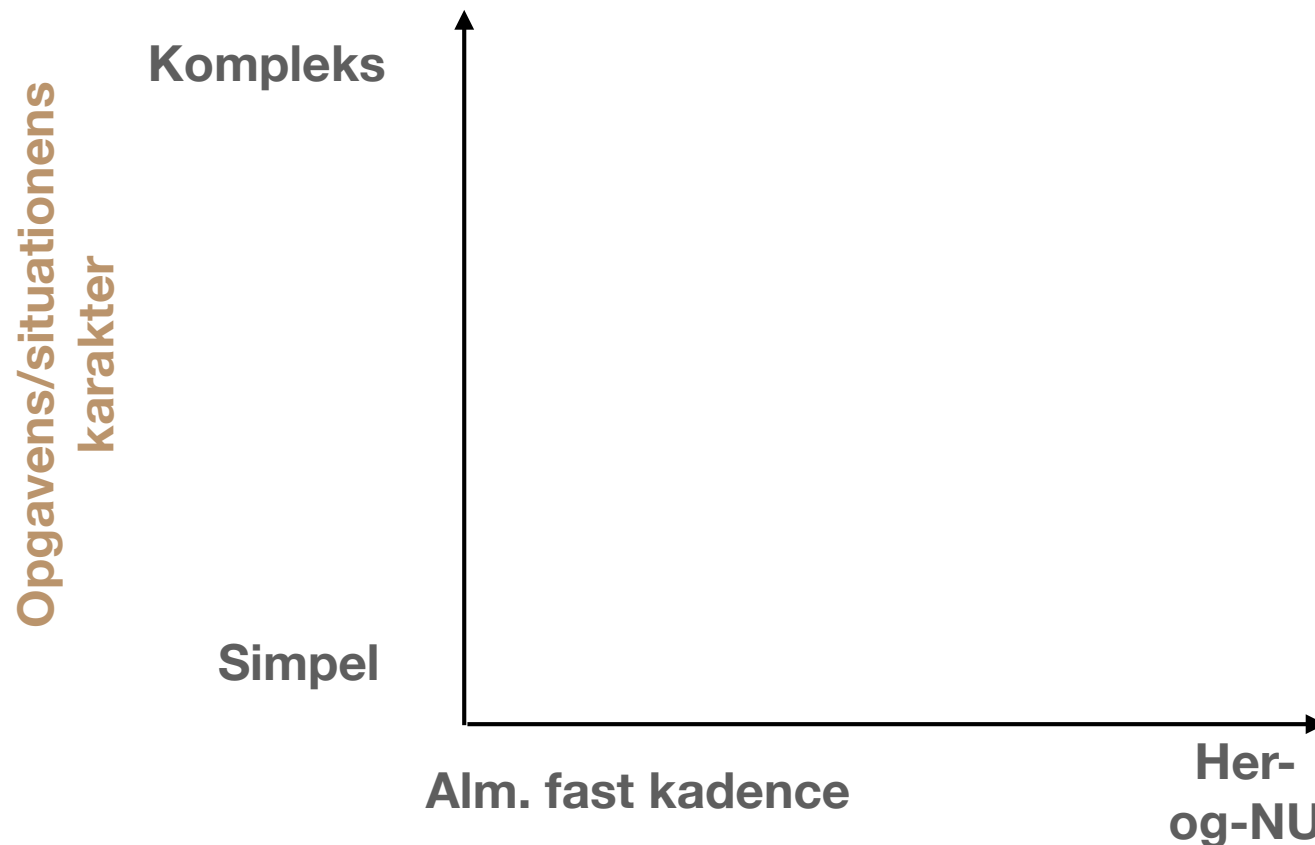
- Trivsel, kvalitet, konkrete hændelser, status, samarbejde, rammer for opgaven osv.
Hvad er der brug for at tale sammen om?
(kan både være henvendelser fra medarbejderne eller foranlediget af jer)

Del jeres eksempler på, hvad I har brug for at tale om.

- Sæt eksemplerne ind i diagrammet. Tal om hvad er opgaven/situationens karakter og hvad er behovet for tid/tempo i at tage samtalen?
- *Tip:* Gruppér undervejs. Fx når en har givet sit eksempel, spørg: Har andre noget der minder om? Det giver deltagerne mulighed for at danne fælles mentale billeder af de behov der er.



Værktøj: Hvilke samtaler er der brug for?

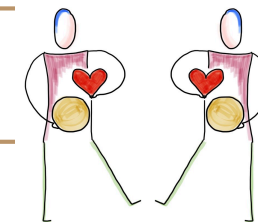


Husk-at

- Ved vold, magtanvendelser, kritiske hændelser og klager har I særlige arbejdsgange og retningslinjer, I følger.
- I sygefraværssamtaler har I arbejdsgang og retningslinjer i personalepolitikken, hvor der også er udarbejdet spørgeguides til brug for samtalerne.

Behov for tid og tempo
når samtalen tages

4 grundlæggende menneskelige behov



Autonomi - at være mig selv og i kontrol egne valg og handlinger - **at føle mig set, som jeg er**

Behov for anerkendelse af og støtte til at være mig selv

*Frygt for tab af kontrol egen situation og autencitet. **Bidragstryghed***

Samhørighed - at være accepteret, betydningsfuld og værdsat - **at føle at jeg hører til**

Behov for at indgå i relationer, blive hørt og inddraget

*Frygt for at blive ekskluderet. **Inklusionstryghed***

Kompetence - at mestre og magte mit liv og arbejdssituation - **at føle mig kompetent**

Behov for at kunne påvirke arbejdsforhold, og tage ansvar egen læring

*Frygt for at fremstå inkompetent. **Læringstryghed***

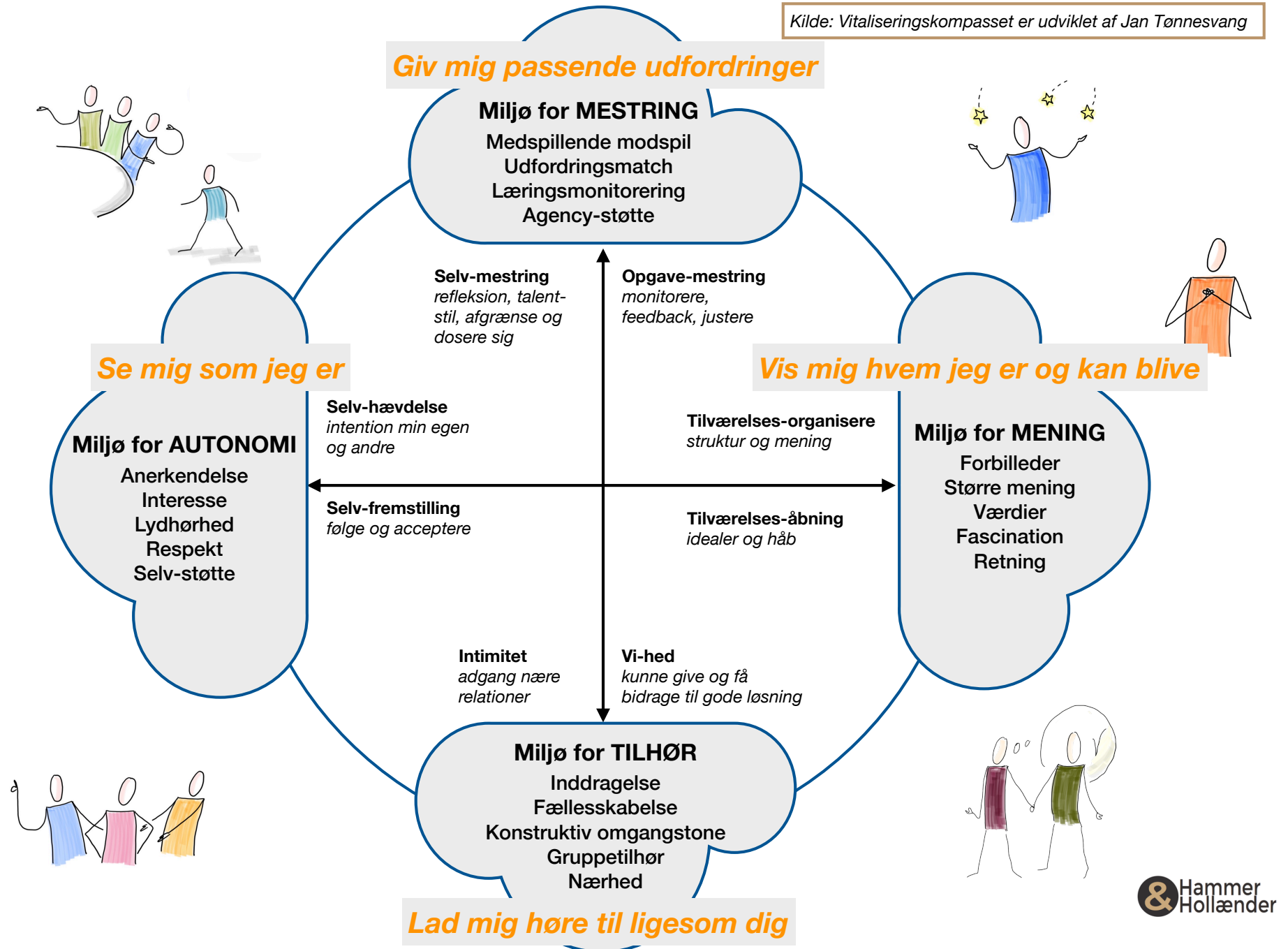
Mening - at opleve sammenhæng, motivation og skabe værdi - **at det jeg gør, gør en forskel**

Behov for indre mening og højere formål rettet mod nogen og noget.

*Frygt for kaos, stilstand, tab af retning. **Udfordringstryghed***

Vitaliseringskompasset©

Kilde: Vitaliseringskompasset er udviklet af Jan Tønnesvang



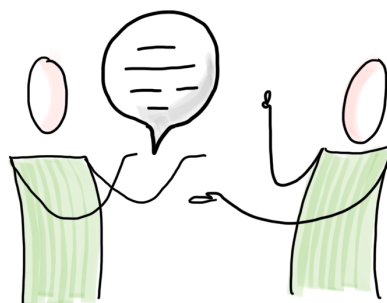
Gode samtalemiljøer - Tag ansvar

Mestring

Som samtalepartner

Give en ramme som den anden kan bruge og strække sine evner i.

- Hjælpe den anden til at handle på en måde, der frembringer de ønskede resultater.
- På nogle områder som betyder noget for den anden.



Som samtalepartner

Interesser dig for den anden hvordan går det med dig, din opgave, din hverdag.

- Hjælpe den anden til at opleve at være respekteret og værdsat for sit bidrag.
- Og oplever at arbejdspladsen interesserer sig for mig som medarbejder og menneske

Tilhør

Som samtalepartner

Lyt og spørg til det motiverer og giver mening for den anden i denne opgave.

- Hjælpe den anden til selv at beskrive handlemuligheder i det der sker og vil være godt som det næste.
- Så den anden oplever råderum til selv at tage næste skridt og at få tilpas støtte i at håndtere mulige problemer og barrierer.

Som samtalepartner

Vise interesse og respekt for den andens motivation, ideer, følelser.

- Hjælpe den anden til at opleve ejerskab og mulig kontrol over egne handlinger
- Så den anden føler sig i overensstemmelse med egne (dybe) værdier og overbevisninger.

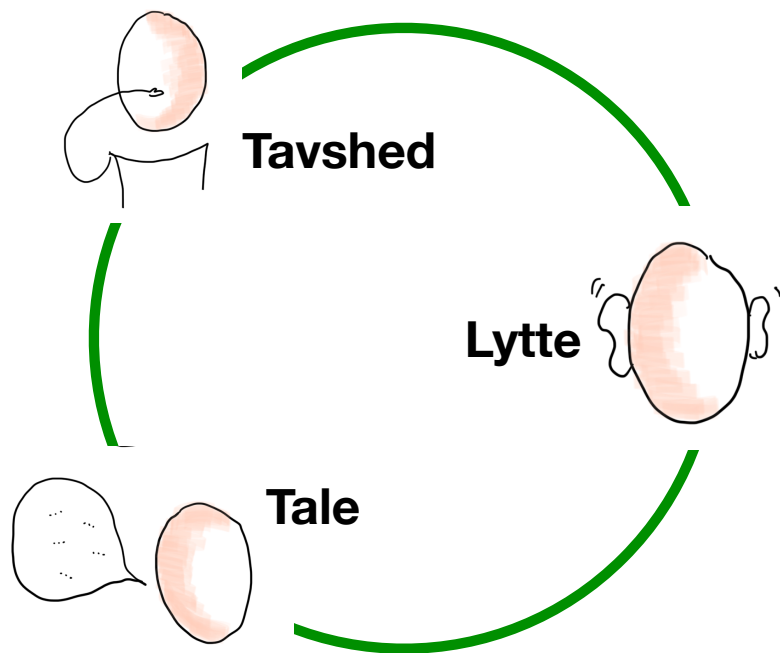
Undgå: Kontrollerende sprogbrug

Autonomi

Mening

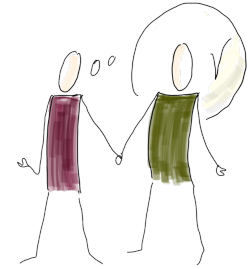
Start samtalerne

Gør dig klar til at lytte - Stil spørgsmål der giver lyst til at fortælle





Værktøj



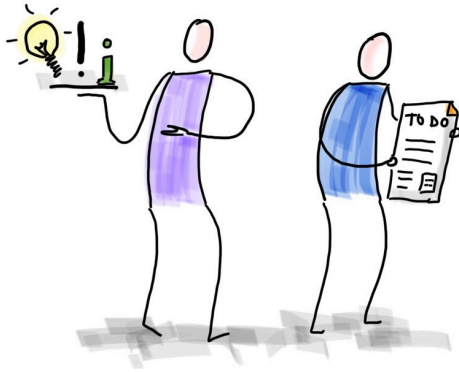
Undervejs i udvikling i Velliv projektet

Samtaleguide

“Hvordan går det med dig og din opgave”

- **Bud på guidende principper** for styring og invitation til deltagelse i samtalen.
- **Inspiration tag et indefra-perspektiv:** Hvad kan være værd at lytte efter og spørge til?

Inspiration til viden og flere perspektiver



Værktøjerne: Samtalestarter og Samtaleguide blev udleveret på workshoppen.

Kontakt os hvis du er interesseret i at se eller gense dem.

HVOR HAR DE DET FRA

- Mening og motivation i organisation og ledelse. Jan Tønnesvang, Lotte Bøgh Andersen, Cecilie Lindgaard Petersen, Sanne Schou. Djøf Forlag.
- Selvbestemmelsesteorien - Motivation, psykologiske behov og sociale kontekster. Ib Ravn. Hans Reitzels Forlag
- Vitaliseringskompasset© udviklet af Jan Tønnesvang, [Link hjemmesiden](#), Institut for psykologi, Aarhus Universitet
- Den frygtløse organisation. Amy Edmondson. Djøf Forlag.
- Den hybride arbejdsplads. Lynda Gratton. Djøf Forlag.
- Nærværende ledelse på afstand - 5 udfordringer. Publikation, Væksthus for ledelse.
- Fremtidens arbejdsliv - temanummer 1, 2024. Tidsskrift for Arbejdsliv.
- Det kunne være så godt. Malene Friis. Dansk Psykologisk Forlag.
- Psykologisk Tryghed - Tør vi? Tør vi lade være? Rikke Høgsted. Forlaget Belastningspsykologi.
- Mennesket er motiveret. Dorte Birkemose. Syddansk Universitetsforlag.

