



Formål med det samlede forløb

Udbytte

- Du får indsigt og viden om dig som leder
- Du får værktøjer til at forbedre din kommunikation og dine dialoger
- Du træner værktøjer, så du er klar til at anvende dem i hverdagen

Formål med forløbet

- Ledelse er ikke noget man er, det er noget man gør. Du bliver bedre til at kommunikere med dine medarbejdere, så du på den måde kan skabe motivation og engagement og i sidste ende forbedre resultaterne for din virksomhed.

Tid	Tema	Formål	Indhold/Procesværktøjer/Ansvar/Husk
09:00-09:15	Velkommen	At deltagerne får hilst på hinanden og får lyst til at lære mere om hvordan dialog kan bidrage til gode resultater.	<p>Præsentationsrunde: Navn, bedrift, antal medarbejdere, min største ledelsesudfordring her til morgen</p> <p>Dagens program og det samlede forløb</p> <p>ANSVAR: Jette</p> <p>HUSK: Blokke, kuglepenne,</p>
09:15-09:35	Tre lederroller	At deltagerne kan få øje på hvilken lederrolle de har præference for.	<p>PP</p> <p>ANSVAR: Jørgen</p>

UDVIKLINGSDIALOGER – HOLD B – FØRSTE MØDE

Tid	Tema	Formål	Indhold/Procesværktøjer/Ansvar/Husk
09:35-09:45	Problemløsnings-cirklen	At deltagerne får øje på potentialet i at involvere medarbejderne i at løse problemer	<p>Ledere siger ofte at de ønsker mere selvledende medarbejdere, men når de bliver ved med at løse problemerne for dem, så får de medarbejdere der bliver vant til det.</p> <p>Når ledere løser problemerne selv afskærer de sig muligvis fra bedre løsninger som medarbejderne – med deres kendskab til arbejdsgangene – kan bidrage med</p> <p>ANSVAR: Jørgen</p>
09:45- 10:15	Spørg og lyt (1)	At deltagerne træner det at spørge og lytte	<p>Introduktion: (5 min)</p> <p>Opgave: Hvad kan du finde ud af om din kollegas morgen</p> <p>Om lidt skal I undersøge, hvordan jeres kollega/sidemand's morgen har været. Vigtigt: I må kun spørge! Ikke vurdere eller kommentere. I skal finde ud af så meget som muligt og gerne spørge ind til det I hører! Brug gerne alle de HV-spørgsmål I kan komme i tanke om</p> <p>Eksempler på spørgsmål: Hvornår stod du op? Hvor lang tid tog det at køre herop? Hvordan var køreturen? Hvad skulle du nå inden du kørte herop?</p> <p>Individuel forberedelse (5 min)</p> <p>Interview (2 x 5 min)</p> <p>Plenum: (10 min) Hvordan var det? Hvad kan alle de spørgsmål bidrage til?</p>

UDVIKLINGSDIALOGER – HOLD B – FØRSTE MØDE

Tid	Tema	Formål	Indhold/Procesværktøjer/Ansvar/Husk
			ANSVAR: Jette
10:15-10:30	Spørg og lyt (2)	At deltagerne forbereder spørgsmål de let kan anvende i hverdagen	Forbered 2&2 de spørgsmål I vil stille for at finde ud af mest muligt om situationen. ANSVAR: Jørgen
10:30-10:45	Pause		
10:45-11:00	Teori: GROW	Introducere deltagerne til GROW-modellen, så de er klar til at træne den	INDHOLD ANSVAR: Jørgen HUSK: "Dialog der udvikler"
11:00-12:00	Dialog – træning	Træne GROW og sætte metoden på samtalelandkortet At samle op på erfaringerne og inspirere hinanden til individuelle mål/opmærksomhedspunkter	PROCES Individuel: Hvad vi du gerne have hjælp til? (5 min) Det er oplagt at vælge en situation fra hverdagen, fx hvordan I skal komme i gang med at bruge GROW 2&2, hvor I på skift coacher hinanden 2 runder med 4 x 5 minutter Plenum: 20 minutter Opsamling – hvad har I lagt særligt mærke til Hvad kan dialoger bruges til? HUSK: Ark med spørgsmål til de fire faser ANSVAR: Jette (Jørgen er med i plenum)
12:00-12:15	Mit fokus	At deltagerne beslutter, hvad de vil gøre fra nu og til næste gang (mål, delmål, dato(er))	PROCES Individuel tid: 10 min Plenum Deltagerne fortæller, hvad de vil arbejde med. Vi noterer på FO ud fra "Det der får opmærksomhed vokser" "Den evige opfølgning" "Tandtråd"

UDVIKLINGSDIALOGER – HOLD B – FØRSTE MØDE

Tid	Tema	Formål	Indhold/Procesværktøjer/Ansvar/Husk
			lige inden besøg ved tandlægen” ”Gensidig inspiration” ”Lære noget af hinanden” ”12 ugers reglen” ANSVAR: Jørgen
12:15–12:30	Tak for i dag	At samle op på dagen og ”linke” til næste de møder	ANSVAR:

Sorø den 17. november 2016

Jette Nissen

Jørgen Kroer

DIALOG DER UDVIKLER

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Miljø- og Fødevareministeriet
NaturErhvervstyrelsen

LDP 2020



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne



PRÆSENTATION

- Navn
- Bedrift
- Ansatte
- Største ledelsesudfordring her og nu

PROGRAM

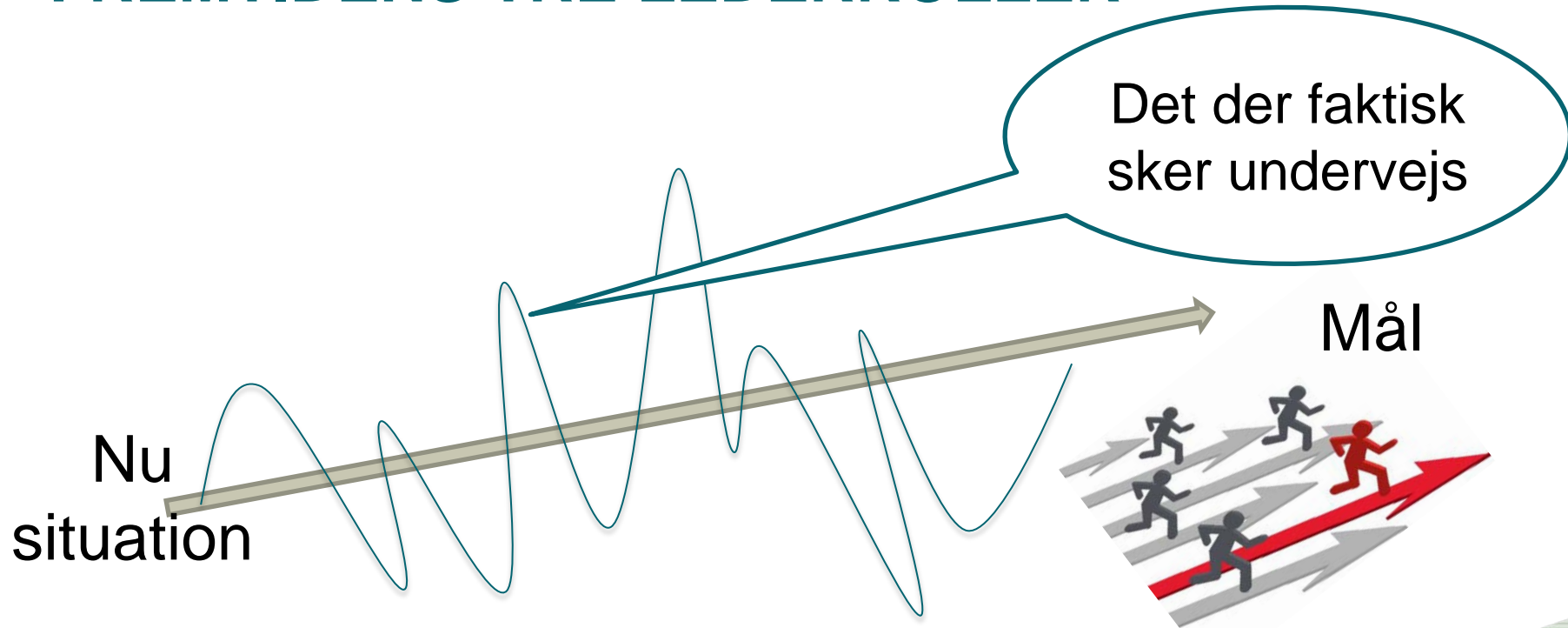
- Velkomst
- De tre lederroller og lidt om dialog
- ”Spørg og lyt”
- Dialog – en metode
- Dialog – træning
- Mit fokus
- Frokost kl. 12.30

TRE LEDERROLLER

- Målsætter
- Guldgraver
- Detektiv



FREMTIDENS TRE LEDERROLLER



MÅLSÆTTEREN

Får andre til at:

- Forstå opgaven
- Blive enige om, hvad der skal gøres
- Finde ud af hvordan det skal gøres.

Nu
situation

Mål



GULDGRAVER

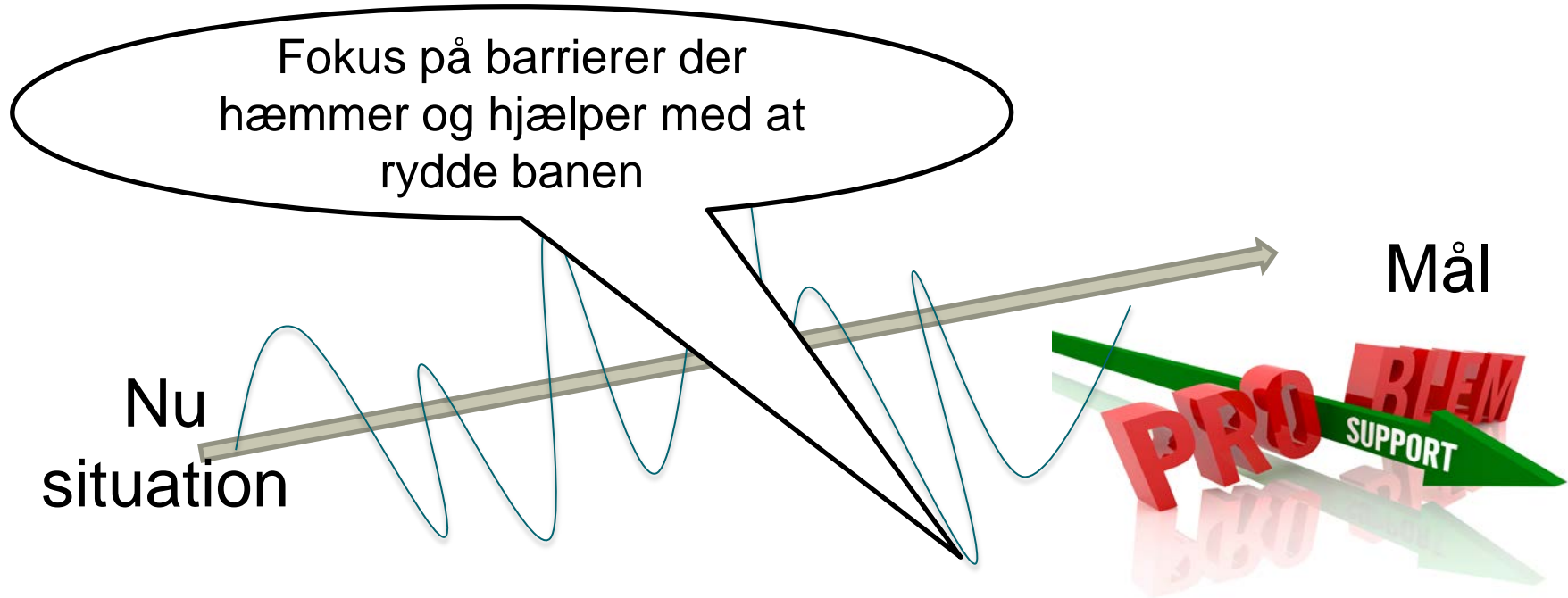
Undersøger sammen
medarbejderne hvad der
faktisk sker Når ting
lykkedes

Nu
situation

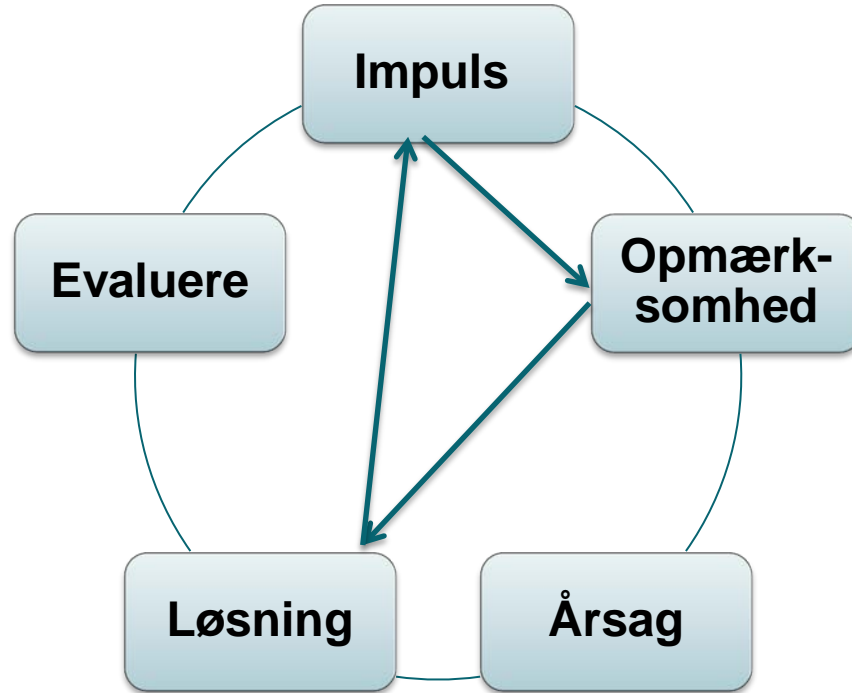
Mål



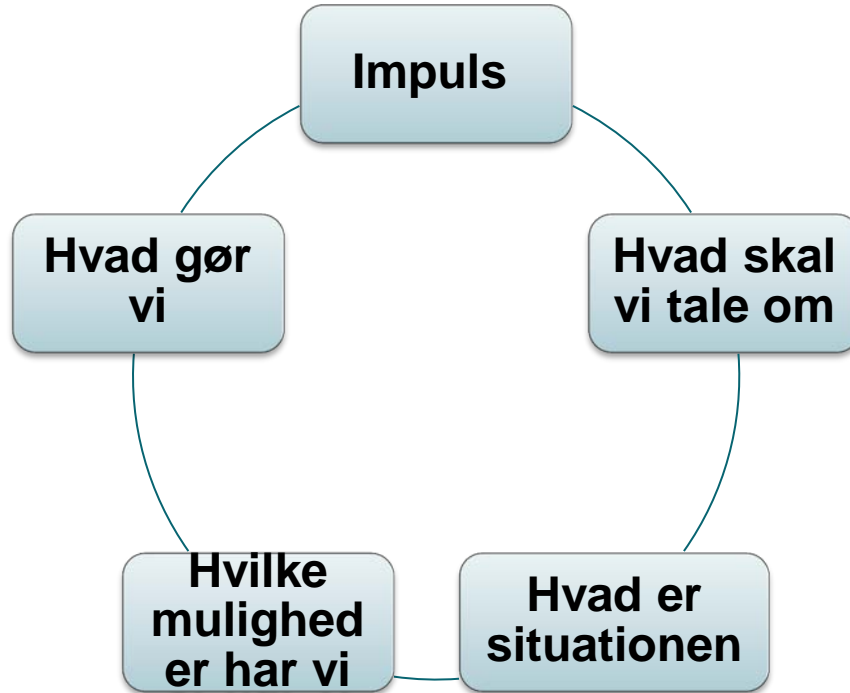
LEDEREN SOM DETEKTIV



AT LØSE PROBLEMER



GROW



MÅL I UDVIKLINGSDIALOGER

- Forandre holdninger og vaner
- Udvikle specifikke færdigheder
- Forberede og udvikle ledere til større udfordringer
- Udvikle personlig lederskab
- Udvikle og implementere strategier, organisationsændringer, forretningsmæssige målsætninger

GROW - ET DIALOGVÆRKTØJ

- G Trin 1: (goal) hvad er dit mål/ønske?
- R Trin 2: (current reality) hvad er situationen nu?
- O Trin 3: (options) hvilke handlemuligheder er der?
- W Trin 4: (will) hvad vil du gøre?

NYTTIGE SPØRGSMÅL TIL GROW MODELLENS 4 TRIN

Trin 1: Mål

- Det vi skal tale om, er ... (begge parter kan tage initiativet)
- Hvad drejer problemstillingen sig om?
- Hvad er grunden til at vi skal tale om ...?
- Det vi skal have ud af samtalen er ...?
- Hvor meget kan vi nå af det indenfor tidsrammen?



Trin 1: Kontrakt

- Aftal hvor lang tid I har til samtalen
- Er der noget særligt vi skal være opmærksomme på fx fortrolighed
- Få accept på tid og mål med samtalen

NYTTIGE SPØRGSMÅL TIL GROW MODELLENS 4 TRIN

Trin 2: Situationen som den ser ud lige nu - spørgsmål

- Hvad drejer det sig om?
- Kan du give et eksempel?
- Hvem har del i det?
- Hvor ofte viser det sig?
- Hvornår sker det?
- Hvad er svært ved det?
- Hvem har det betydning for?
- Hvad har du/I gjort for at ændre på det?
- Hvad er kernen i det?
- Hvad tror du det skyldes?



NYTTIGE SPØRGSMÅL TIL GROW MODELLENS 4 TRIN

Trin 3: Hvilke handlemuligheder kan vi få øje på

- Hvad skal der til for at ændre situationen?
- Hvis du frit kunne vælge løsningen hvad ville den så være?
- Hvilke muligheder har vi?
- Hvad ville andre foreslå du gjorde?
- Hvad ville du foreslå en anden som var i dit sted?
- Hvordan kan vi se, at vi er ved at lykkes?



NYTTIGE SPØRGSMÅL TIL GROW MODELLENS 4 TRIN

Trin 4: Handlingsplan

- Hvad mener du er realistisk at gøre nu?
- Hvad kunne du prøve af?
- Hvad er næste skridt?
- Hvad gør du, hvad gør andre?
- Hvis du skulle sætte et meget ambitiøst mål hvad ville det så være?

Trin 4: Afrunding

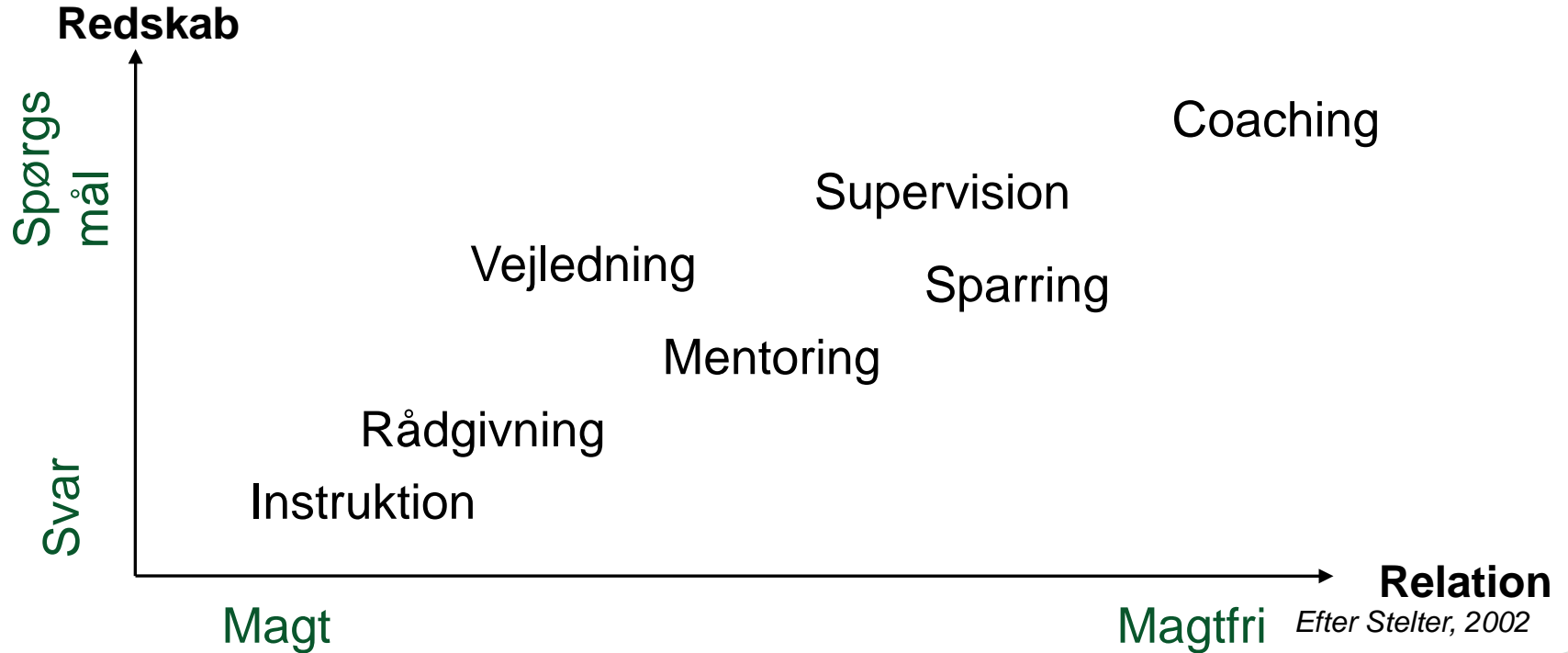
- Hvad har vi aftalt?
- Hvordan holder vi fast i det?
- Hvornår følger vi op?



TRÆN GROW

- **Individuel** (5 min)
Hvad vil du gerne have hjælp til?
Eksempler:
 - Hvordan du kan komme i gang med at bruge GROW?
 - Din ledelsesudfordring her og nu?
- **2&2 coacher hinanden på skift** (4 x 5 minutter)
 - Et trin ad gangen
 - Vi styrer tiden
 - Hjælpe spørgsmål

SAMTALELANDKORT



LEDERENS OPGAVE I UDVIKLINGSDIALOGER

- Lederen udviser tillid og respekt
- Lederen viser ægte interesse og en positiv indstilling til den anden ved at spørge ind
- Lederen praktiserer aktiv lytning
- Lederen indtager en udforskende holdning
- Lederen er opmærksom på sin sprogbrug
- Lederen er opmærksom på sin nonverbale kommunikation
- Lederen er åben overfor de humoristiske sider i tilværelsen

LEDELSESTEMAER

- Kvalitet
- Flesibilitet
- Engagement
- Effektivitet
- Faglighed
- Andet

KVALITET

Fejl, præcision orden

- Overholdes kvalitetskrav?
- Er der vilje til at reducere fejl?
- Er der vilje til at holde orden på arbejdsplads

FLEKSIBILITET

samarbejde, omstillingsevne, tilgang til ændringer og
Indstillet på at udføre forskellige

- opgaver,
- arbejdsforhold,
- kolleger
- arbejder for helheden.

ENGAGEMENT

initiativ, selvstændighed, blik for omkostninger, ansvarsbevidst og interesse

- jobbet,
- samarbejdet,
- det fælles mål,
- planlægger opgaver rationelt
- vilje og lyst til at løse opgaver

EFFEKTIVITET

Stabilitet, levere i forhold til arbejdsplaner og aftaler og udnytte

- materialer
- maskiner og
- arbejdstid så opgaver udføres som aftalt
- bidrager udover eget område til at kolleger når deres mål.

FAGLIGHED

Jobkendskab, erfaring, færdigheder

- overblik,
- kan prioritere,
- afhjælpe problemer
- reagere hensigtsmæssigt i kritiske situationer

MIT FOKUS

- Hvad vil du have fokus på til næste gang?
- Hvornår begynder du?
- Hvordan vil du gøre det?

Den 17. november 2016 Kl. 09.00 – 13.00	1½ times coaching	Den 15. december 2016 Kl. 09.00 – 13.00
<p>Præsentation af en række ledelses- og kommunikationsværktøjer.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Introduktion til forløbet ✓ Lederroller ✓ Dialogværktøjer ✓ Aktiv lytning ✓ Valg af fokus ✓ Introduktion til Coaching 	<p>Det der får opmærksomhed vokser!</p> <p>I coaching samtalen følger I op på de mål du har sat, og du oplever effekten af en god dialog på egen krop.</p>	<p>Hvad går godt, hjælp til det der er svært og næste skridt</p> <p>Vi beslutter den endelige dagsorden efter møde I, men vi har nogle ideer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gruppens erfaringer ✓ Teori om kommunikation ✓ Nyt fokus ✓ Evaluering

OPGAVE

Hvad kan du finde ud af om din kollegas morgen?

- Individuel forberedelse: Skriv de spørgsmål ned du vil stille
- Interview (2 x 5 min)

CASE

Du har lagt mærke til, at en af dine medarbejdere er faldet lidt af på det. I sidste uge gik hun hjem et par gange, inden I var færdige i stalden. Hun siger, at hun ikke trives og gerne vil have hjælp til at blive klar og motiveret igen.

2&2 Forbered de spørgsmål I vil stille medarbejderen for at undersøge situationen.

FOKUSOMRÅDER

Michael	Stille spørgsmål og lytte til medarbejderne Tænke mere over de 4 faser – ikke bare gå til løsning Holde medarbejdersamtaler
Nikolaj	Tage en intro-samtale med den nye medarbejder og invitere ham til at spørge ind Når jeg stiller ham en opgave vil jeg få ham til at genfortælle opgaven. Jeg vil overveje "de to spørgsmål" også på de andre medarbejdere Komme rundt i alle 4 faser inden jeg springer til løsning Følge op på handling/løsning
Hanne	Bede medarbejdere om at stille to spørgsmål hver dag Morgenkaffe – invitere om lidt mere snak på gangen. Hvad tænker I om det? Ikke være for konkluderende. Jeg skal bruge lidt tid på at være lidt langhåret
Karin	Bedre til at snakke med Brakos. Invitere ham til lidt mere snak. Jeg tænker at han oplever at jeg snakker mindre med ham end med de andre. Undgå pinlig tavshed