

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

LDP 2020

 **Miljø- og Fødevareministeriet**
NaturErhvervstyrelsen

 Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

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

Udviklingsdialoger i Effektive ledelsesformer

Fokusgruppe på Gefion om udviklingsdialoger

Ledelsesudfordringer og nye lederroller kalder ofte på anderledes samtaleformer. Når instruktioner og anvisninger ikke er nok kan der være behov for at supplere med nye dialogformer. På Workshoppen sætter vi fokus på og træner en samtalemetode, der involverer medarbejderen.

Tid og sted

Fredag d. 27. maj 2016

Fra kl 09.30 – 13.00

Gefion, Fulbyvej 15, 4180 Sorø

Dagsorden:

09.30 Kaffe og velkomst

Ved landmændene:

- Kort runde siden sidst
- Siden sidst Jette og Jørgen
- Hvad har vi hørt

10.15 ledelsesroller 3 områder:

- lederen som målsætninger
- lederen som guldgraver
- lederen som konsulent

11.00 udviklingsdialoger

Præsentation af samtalemodel GROW

11.15 Træne samtalemodel

12.15 Opsamling

12.30 Frokost

13.00 Forventet afslutning

Interviewperson / mødeleder

Jørgen Kroer, Jette Nissen SEGES

Bente Poulsen og Tove Goldbeck Jensen,
Gefion

Gefion, 27 maj 2016

Jørgen Kroer, Jette Nissen SEGES Akademi

FOKUSGRUPPEMØDE UDVIKLINGSDIALOGER 7481

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



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

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

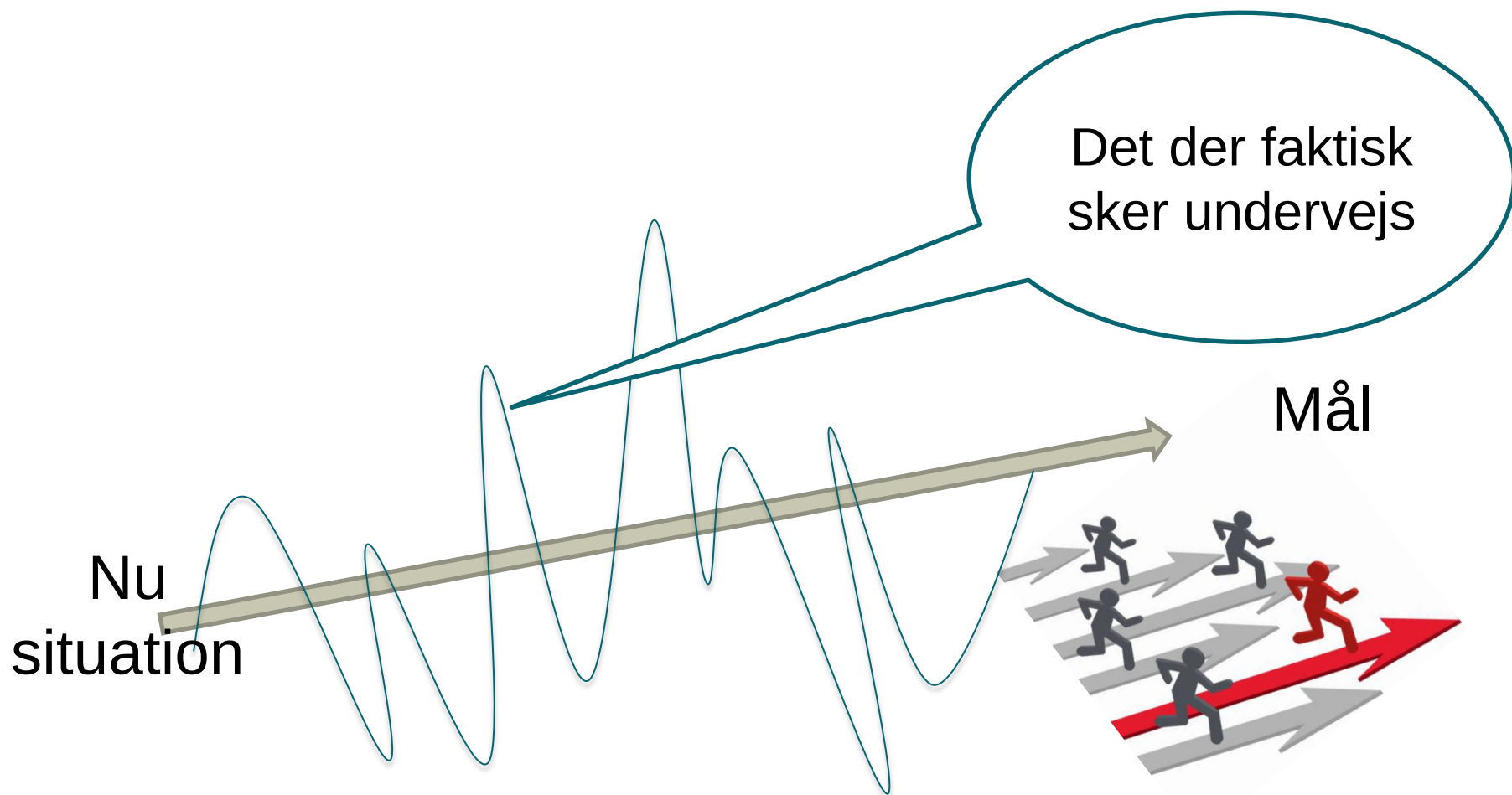


FREMTIDENS TRE LEDERROLLER

- Målsætter
- Guldgraver
- Konsulent



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

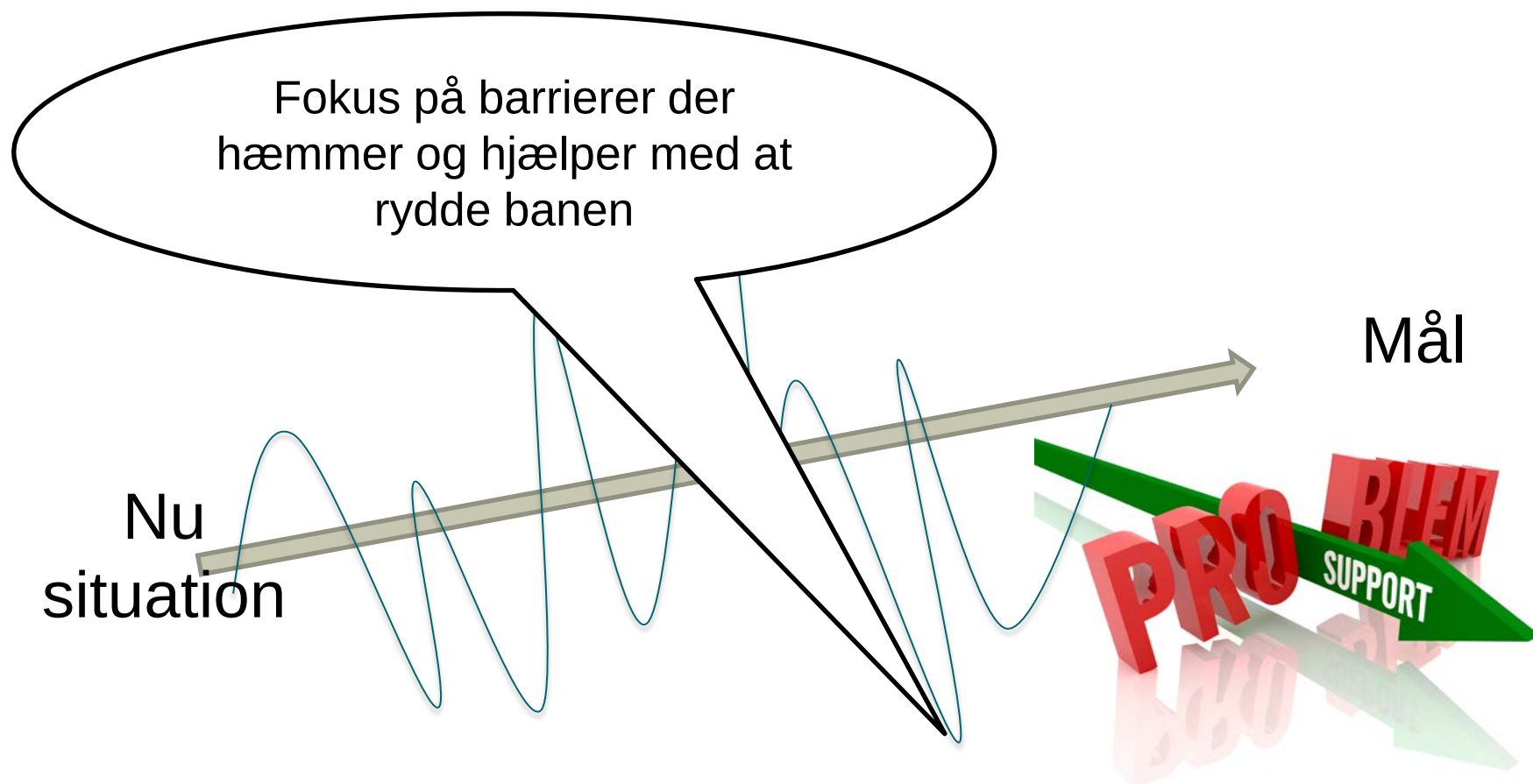
Undersøger sammen
medarbejderne hvad der
faktisk sker Når ting
lykkedes

Mål

Nu
situation



LEDEREN SOM KONSULENT



TEMAER

- 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 iinteresse

- 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

Gefion, 27. maj 2016

Jørgen Kroer og Jette Nissen, SEGES

UDVIKLINGSDIALOGER 3. WORKSHOP - DIALOG DER GIVER HANDLING

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

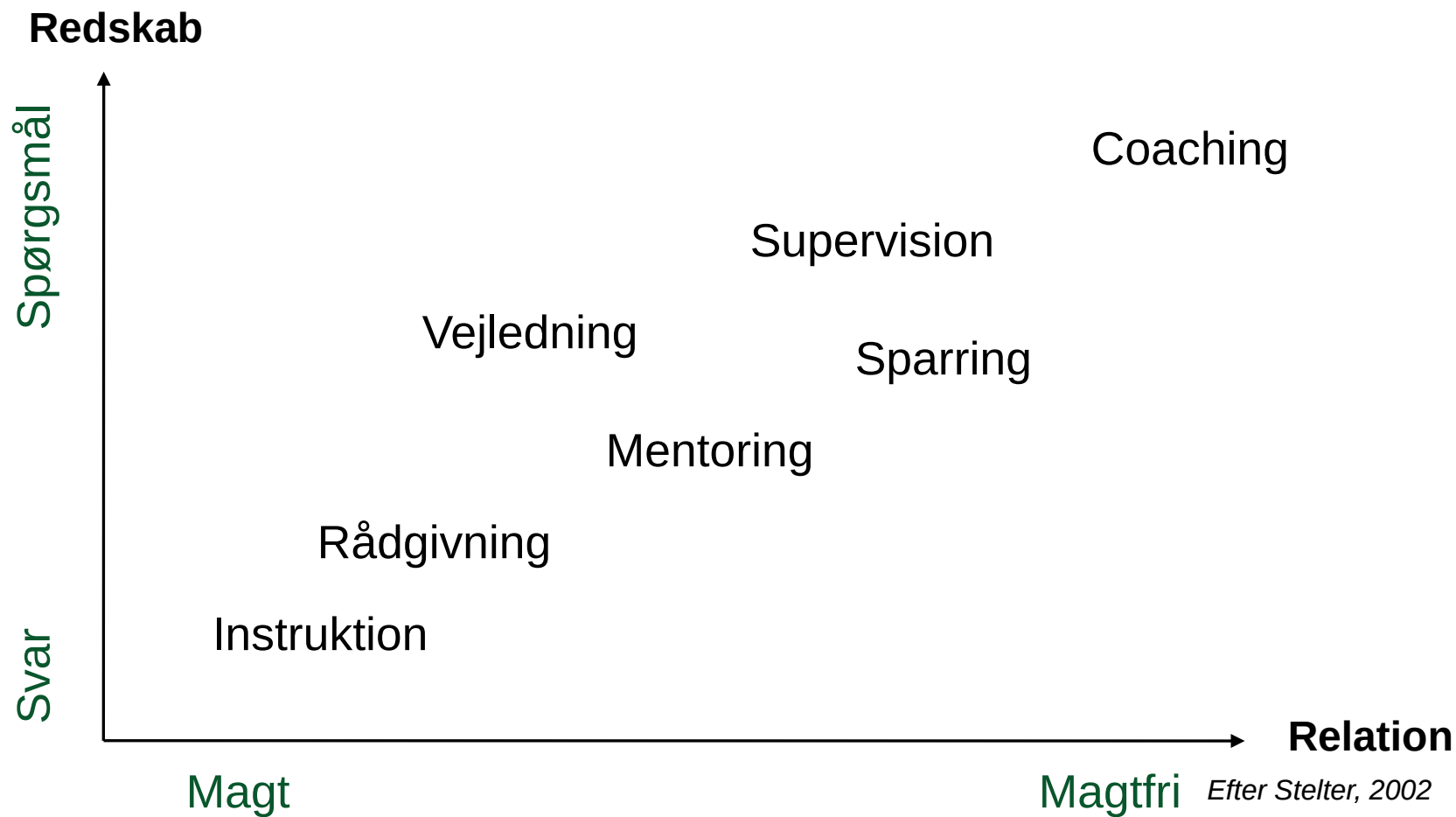
Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne



MÅL I UDVIKLINGSDIALOGER

- Forandre holdninger og vaner
- Udvikle specifikke færdigheder
- Forberede og udvikle ledere til større udfordringer
- Udvikle personlig lederskab
- Sætte gang i planer og få gang i mål

SAMTALELANDKORT



GROW - ET DIALOGVÆRKTØJ

- Jeg skal lige være helt sikker på hvad skal vi tale om
- Fortæl mig alt det du kan om situationen
- Fortæl mig alle de løsninger du kan få øje på
- Hvilken løsning tror du allermest på

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 den tid vi har lige nu?



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 det vigtigste 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 vigtigt mål nu?

Trin 4: Afrunding

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



LEDEREN 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 sit kropssprog
- Lederen er åben overfor de humoristiske sider i tilværelsen