

SKAB EN SUND ARBEJDSKULTUR MED HØJ TRIVSEL OG ARBEJDSGLÆDE

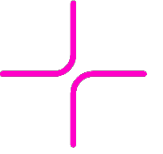
VIDENSCAFÉ D. 7. SEPT.

LEAD+

enter next level

SS1??

MEDARBEJDER
OG KOMPETENCE
STYRELSEN



Katrine Bastian

Erhvervspsykolog og
Chefkonsulent

kbm@lead.eu

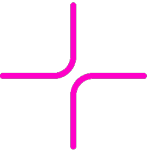
FAGLIG BAGGRUND

- + Mere end 15 års erfaring som oplægsholder, proceskonsulent, underviser og coach med speciale i ledelsesudvikling, organisationskultur, Psykologisk sikkerhed og Læringskultur
- + Gennemgående underviser på FLIPA - den Frivillige Lederuddannelse i Psykisk Arbejds miljø for statslige ledere
- + Gennemgående underviser på Den erfarne Leder i Staten - en del af Program for Ledelses Udvikling i Staten (PLUS)

UDVALGTE PUBLIKATIONER

- + "Derfor er psykologisk tryghed centralt for performance, innovation og bundlinje" - Børsen 2022
- + "Samarbejde styrkes gennem læringskultur" - Dansk HR, 2021 (med Kim Martin Nielsen)
- + "Tilbage på kontoret: Men hvordan genstarter lederne fællesskabsfølelsen på arbejdspladsen?" - Børsen (2021)

PROGRAM



+ 08.40: En sund arbejdskultur

- Hvad karakteriserer en sund arbejdskultur for dine medarbejdere og din afdeling, præget af motivation og arbejdsglæde, og hvad kan du som leder gøre for at styrke denne?

+ 09.00: Break-out rooms

- Sparring og erfaringsudveksling med hinanden

+ 09:30: Pause 5 min

+ 09.35: : Hvad kan du være opmærksom på i din ledelsesstil

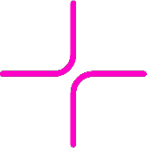
- Hvad kan du med fordel være opmærksom på i din ledelsesstil, for at fremme den sunde arbejdskultur for dine medarbejdere og din afdeling, præget af motivation og arbejdsglæde?

+ 10:00: Plenum og Q&A

+ 10.20: Opsamling

+ 10.25: MEDST runder af

- Input og evaluering



EN SUND ARBEJDSKULTUR

+ Ledelse af fællesskabet:

- Psykologisk sikkerhed og læringskultur, som fundament for den sunde arbejdskultur

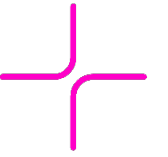
+ Ledelse af den enkelte medarbejder:

- Fokus på sammenhængen mellem medarbejdernes indre motivation, mindset og trivsel.

CULTURE EATS STRATEGY...

LEAD+
enter next level





THE SECOND JOB

” [...] i dag har vi stort set alle et bijob, som ingen betaler os for [...]. Vi bruger tid og energi på at skjule vores svagheder, påvirke andres opfattelser af os, fremhæve vores positive sider, spille spil, skjule vores usikkerheder, skjule vores fejl, skjule vores begrænsninger.”

Kegan & Lahey, 2016

1

Psychological Safety

Team members feel safe to take risks and be vulnerable in front of each other.

2

Dependability

Team members get things done on time and meet Google's high bar for excellence.

3

Structure & Clarity

Team members have clear roles, plans, and goals.

4

Meaning

Work is personally important to team members.

5

Impact

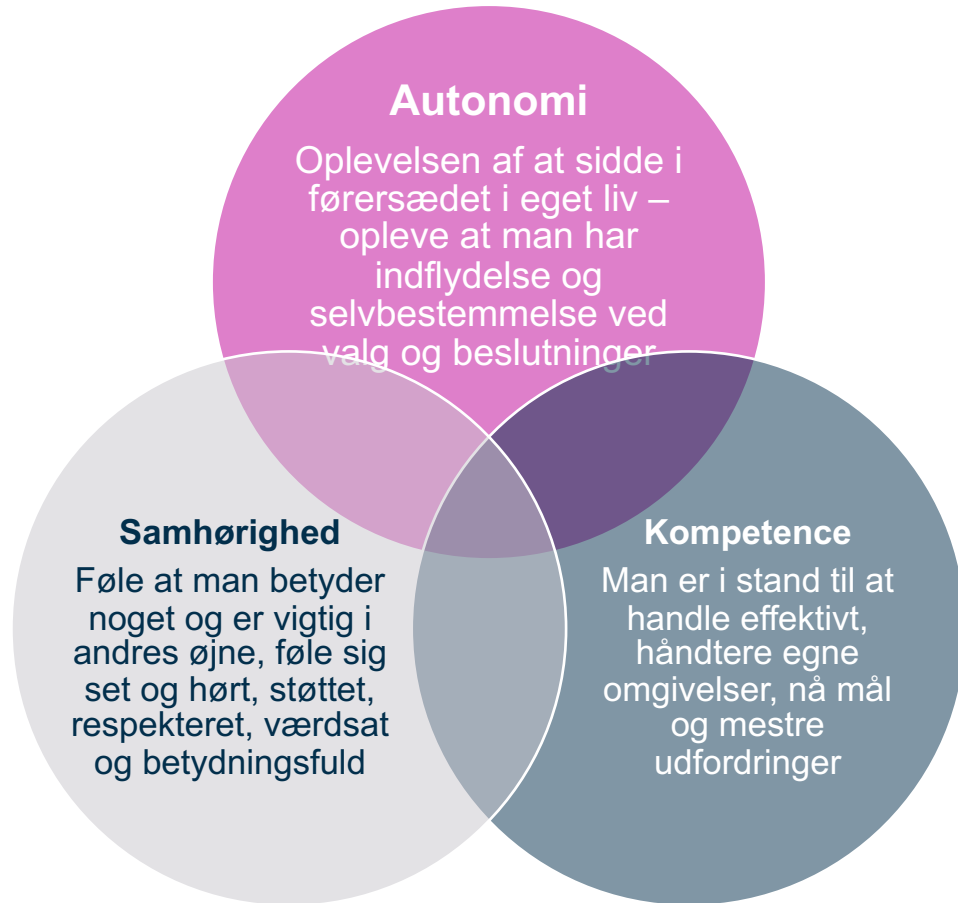
Team members think their work matters and creates change.

STYRK GRUPPENS NORMER

”
Troen på, at man ikke bliver straffet eller ydmyget, hvis du tager ordet, kommer med nye idéer, stiller spørgsmål, laver fejltagelser.

- Amy Edmondson (2019)

SKAB EN KULTUR PRÆGET AF MOTIVATION & ARBEJDSGLÆDE



LEDERE KAN PÅVIRKE KULTUR

Primær påvirkning



Det lederen konsistent lægger mærke til, kontroller og reagerer emotionelt på



Lederens reaktioner på kriser og kritiske hændelser



Lederens kriterier for, hvad der prioriteres og hvordan ressourcer fordeles (tid, økonomi mv.)



Lederen selv som rollemodel og bevidste brug af rollemodeller blandt medarbejdere, samt læring og coaching

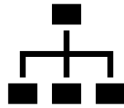


Lederens kriterier for tildeling af belønning og status, men også straf



Lederens kriterier for rekruttering, udvælgelse, forfremmelse og udstødelse af medlemmer

Sekundær påvirkning



Organisationsdesign og struktur, kan afspejle lederens holdning til hvordan opgaver løses mest effektivt



Organisationens systemer og procedurer kan underbygge lederens antagelser om effektiv opgaveløsning



Organisationens ceremonier og ritualer er symbolske måder at formalisere lederens antagelser om hvilken adfærd, der er betydningsfuld



Organisationens fysiske rum og visuelle artefakter kan understøtte lederens grundlæggende antagelser



Organisationens historier, legender, myter om vigtige begivenheder og personer, som lederen kan forstærke med sit fokus



Organisationens formaliserede bekendtgørelser, værdier, filosofier og formål, som hjælper lederen med at konkretisere værdier og antagelser

What you
PERMIT
and what you
PROMOTE

HVILKE LEDELSESOPGAVE/FOKUS KNYTTER SIG TIL AT SKABE DEN SUNDE ARBEJDSKULTUR

Det kræver alles aktive deltagelse – men særligt lederens

1. Du skal ville gå forrest og udøve self-disclosure (selv-afsløring/åbenhed)
Vær i tvivl, vær akavet, vær modig, venlig, tydelig
2. Du skal ville engagere dig relationelt og fagligt, være nysgerrig, stille interessererede spørgsmål og være ydmyg – du ved ikke alt
3. Du skal være den, der tager initiativet til at diskutere det svære, det der bøvler, det der skræmmer, det der bekymrer, og vise at det er trygt
4. Du skal opsøge feedback og tage imod det, du hører – og give feedback med læring for øje
5. Du skal ”slå ned på uønsket adfærd”

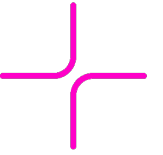


BREAK-OUT ROOMS

1. Hver gruppe vælger en mødeleder, som sørger for at få skrevet **3** idéer ned fra gruppens snak, og kopiere dem ind i den fælles chat, når I vender tilbage til plenum.
2. I grupperne: I skal dele jeres best-practice og erfaringer på godt og ondt med hinanden:
 - + *Hvad fylder i arbejdskulturen i din enhed lige nu – på godt og ondt?*
 - + *Hvad gør du allerede for at understøtte en sund arbejdskultur og styrke motivationen?*



PROGRAM



+ 08.40: En sund arbejdskultur

- Hvad karakteriserer en sund arbejdskultur for dine medarbejdere og din afdeling, præget af motivation og arbejdsglæde, og hvad kan du som leder gøre for at styrke denne?

+ 09.00: Break-out rooms

- Sparring og erfaringsudveksling med hinanden

+ 09:30: Pause 5 min

+ 09.35: Hvad kan du være opmærksom på i din ledelsesstil

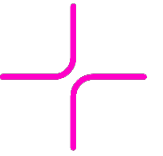
- Hvad kan du med fordel være opmærksom på i din ledelsesstil, for at fremme den sunde arbejdskultur for dine medarbejdere og din afdeling, præget af motivation og arbejdsglæde?

+ 10:00: Plenum og Q&A

+ 10.20: Opsamling

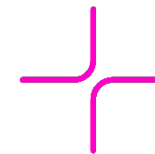
+ 10.25: MEDST runder af

- Input og evaluering



LEDELSESSTILE OG DEN SUNDE ARBEJDSKULTUR

- + Hvad kan du med fordel være opmærksom på i din kontekst og i dine nøglerelationer, som kan være med til at påvirke jeres sunde arbejdskultur?
- + Hvilken ledelsesstil skal du skrue op/ ned for, for at fremme den sunde arbejdskultur for dine medarbejdere og din afdeling, så den kan give grobund for motivation og arbejdsglæde?

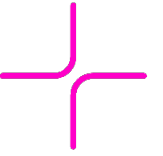


LEDERENS KRYDSPRES

- + Som leder skal du skabe resultater i en kontekst præget af til tider kraftigt krydspres mellem bl.a. mange krav, begrænset tid og høje forventninger fra dig selv og fra dine nøglerelationer
- + Det kalder på prioritering:
- + **Hvad vil jeg med det jeg skal – så den sunde arbejdskultur styrkes?**



HVILKET KRYDSPRES OPLEVER DU SELV?

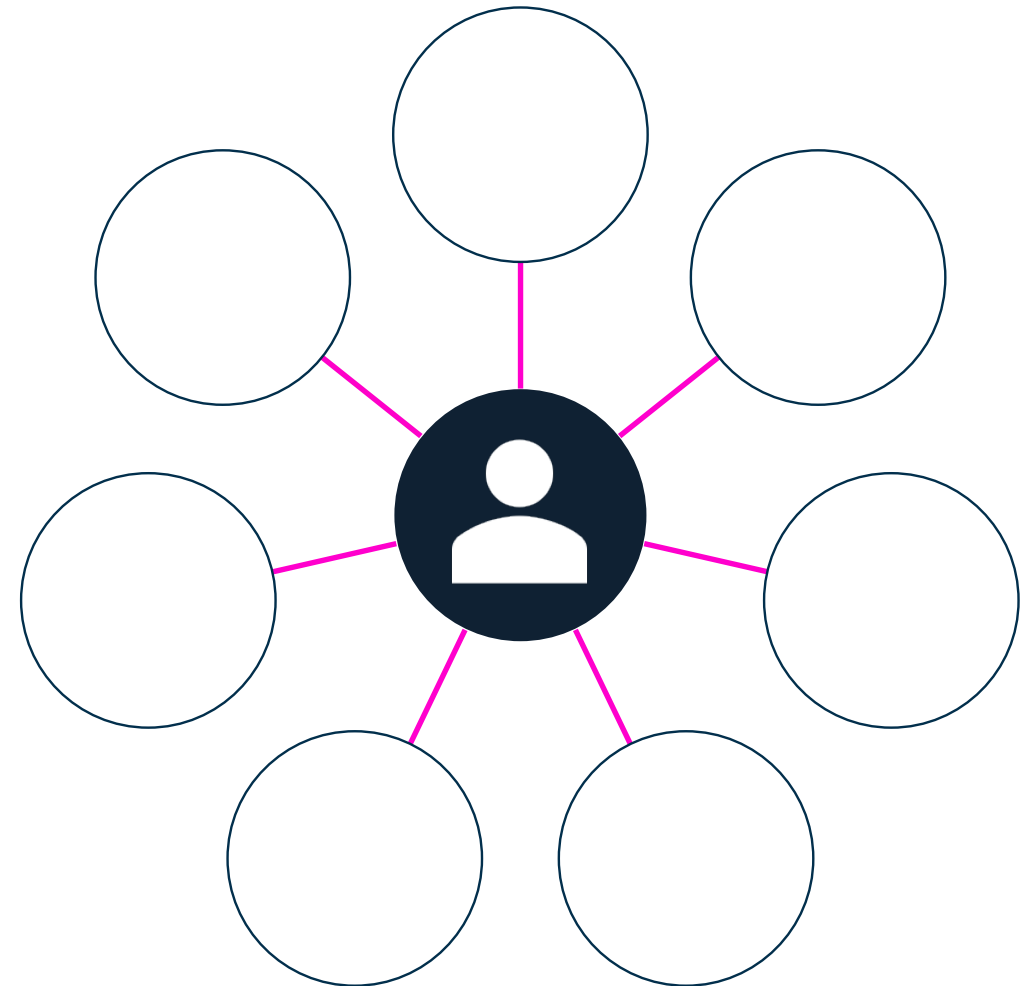


...som kan påvirke jeres sunde arbejdskultur?

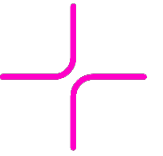
+ Beskriv dine nøglerelationer i den tomme model

+ Overvej:

- *Hvad belaster og hvor er ressourcerne i de snakke/det samarbejde, jeg har med mine nøglerelationer?*
- *Hvordan fungerer det samlet set – er der noget der fungerer godt, noget der skal fungere anderledes?*
- *Hvad vil jeg med det jeg skal? En opgave er både en mulighed og et krav.*
- *Hvor ser du dit mulighedsrum? Hvad har du prøvet, hvad fungerede godt/var svært?*

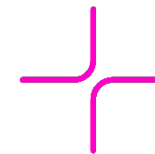


KRYDSPRES KALDER PÅ *BÅDE-OG* LEDELSE



Behovet for versatilitet i ledelse er steget





REFLEKSION OM *BÅDE-OG* I LEDERSKABET

Overvej din ledelsesstil:

- + Hvor foretrækker du at befinde dig i modellen?
- + Hvilken ledelsesstil passer godt ind i den eksisterende kultur i din enhed/der hvor du er?
- + Hvad ville kulturen have glæde af, at du gjorde mere/mindre af?



DEL DINE OVERVEJELSER

+ Skriv i chatten – én refleksion til hvert spørgsmål:

1. *På baggrund af oplægget i dag, hvad bliver du så særligt opmærksom på ift. at skabe en sund arbejdskultur i din enhed?*
2. *Hvad kalder det på af handlinger fra dig?*



TAK FOR I DAG

LEAD+
enter next level

 **MEDARBEJDER
OG KOMPETENCE
STYRELSEN**