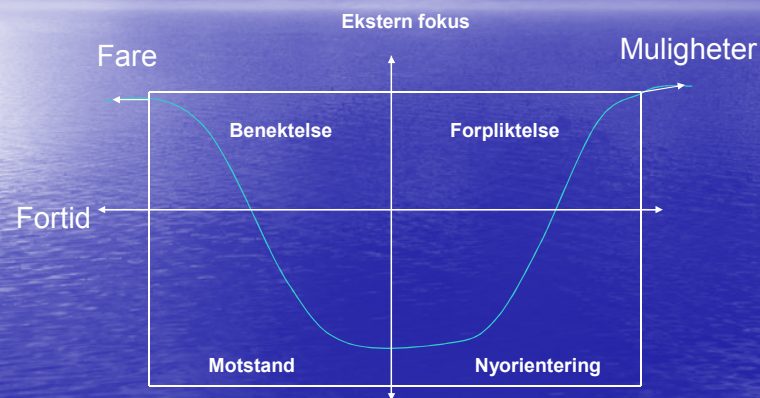


Fire faser av reaksjonsmønsteret



30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy

Selvledelse

- Metode
- Ydmykhet og ambisjon (jeg er ikke feilfri – det meste kan bli bedre)
- Kontrollspenn (ta kontakt med flest mulig personer i hele organisasjon)
- Objektiv, konstruktiv lytting og studie av kroppsspråk
- Hvis du ikke har noe å gjøre, ikke gjør det på kontoret

30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy

Selvledelse forts

- Prøv å se i fugleperspektiv jevnlig, i ro og mak, med fokus på ansvar og resultat
- Finn mønstrene og sett sammen brikkene
- Ta grep og gjør noe med bilde som dannes – lag nye mål, bruk kompetansen, fordel nye oppgaver og følg opp
- Start gjerne dagen med å få oversikt

30.03.2009

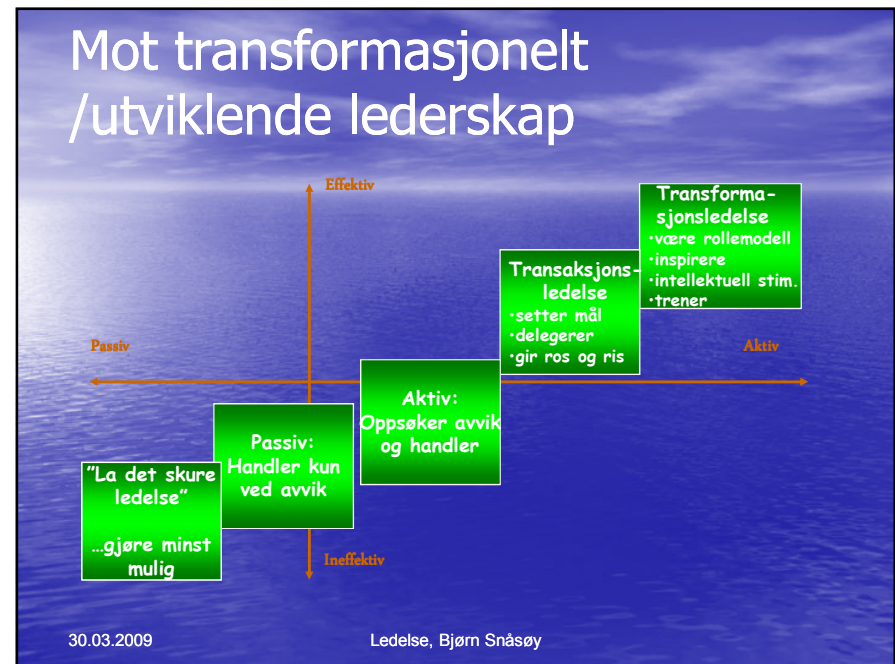
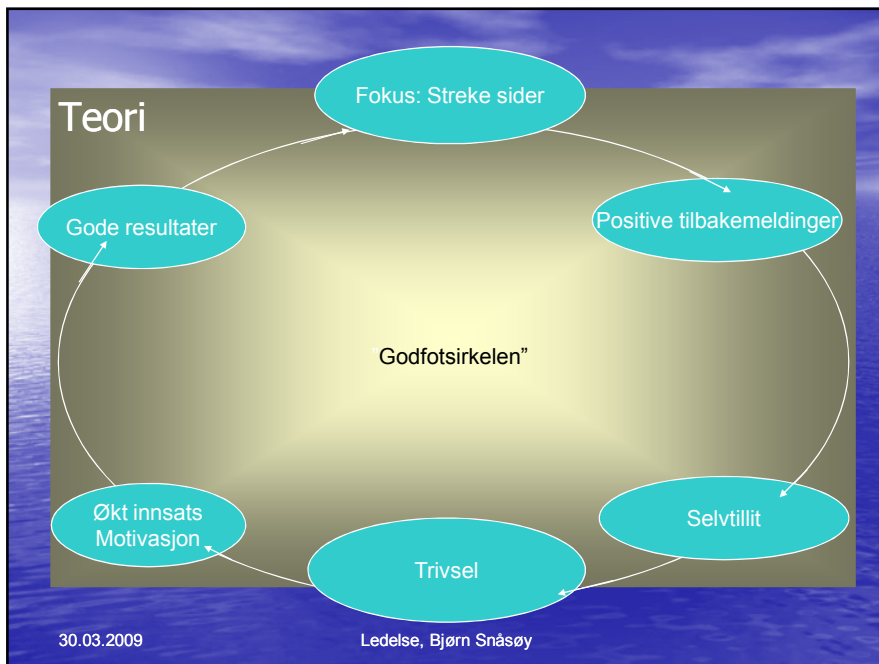
Ledelse, Bjørn Snåsøy

Verktøy for ledelse

- Team bygging
- Godfotsirkelen
- Medarbeidersamtalen
- Utviklingssamtalen
- Benytt tilgjengelig kompetanse
- Benytt tjenestemannsorganisasjonene
- Kontroller egen ledelse (selvledelse)

30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy



Spørsmål / kommentarer ?



30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy

” Offentlig etat eller virksomhet er avhengig av å ha legitimitet, tillit og troverdighet i det sivile samfunn.

30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy

- Hvilke forventninger tror dere at deres medarbeidere har til dere?
- Hvilke konkrete tiltak vil dere planlegge/sette i gang med når dere setter i gang med lederoppgaven?

30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy

Medarbeidersamtalens HVA

En medarbeidersamtale er en **planlagt og fremtidsrettet** samtale mellom medarbeider og nærmeste foresatte.

Fokus for samtalen rettes mot **virksomhetens mål** og **stillingens funksjon** i forhold til denne, samt den enkeltes ønsker om karriere og kompetanseutvikling.

Alle forhold som har innvirkning på utførelsen av arbeidet vil være naturlige emner i samtalen.

Samtalen er gjensidig forpliktende, og skal resultere i utarbeidelse av en individuell handlingsplan.

30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy

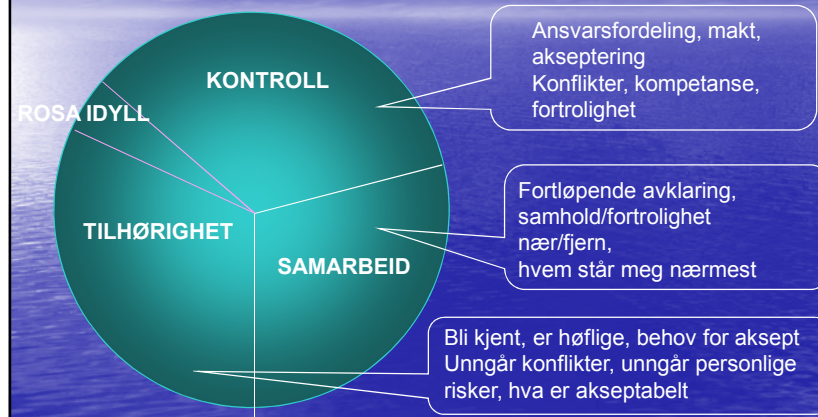
Medarbeidersamtalens HVORFOR

- Utforme mål for den enkelte
- Gjennomgang av kompetanseplaner og karriereplaner
- Legge grunnlag for bedre trivsel og miljø
- Økt involvering og motivasjon rundt egen arbeidssituasjon
- Evaluering og dialog rundt arbeidsinnsats og oppnådde resultater
- Årlig gjennomgang av stillingsbeskrivelsen

30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy

FIRO (Fundamental Interpersonal Relations Orientation) - GRUPPEDANNELSE



30.03.2009

Ledelse, Bjørn Snåsøy