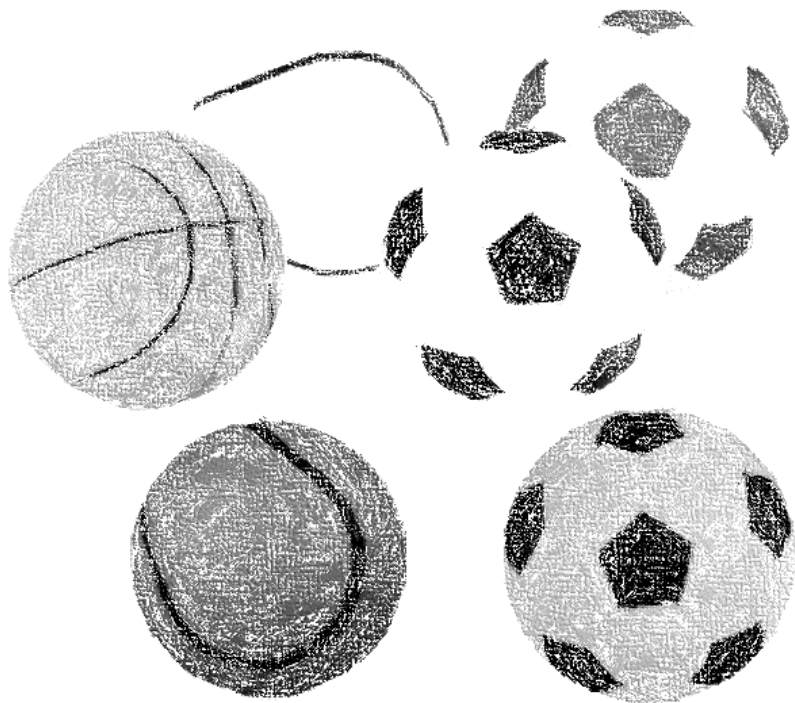
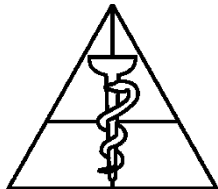


Samarbejde om uddannelsesopgaven

- hvordan kan vi samarbejde bedre?



Berit Toftegaard, UKO
Regionshospitalet Horsens



Indhold

Hvad lykkes?

Hvad udfordrer?

Hvad skaber godt team-samarbejde?

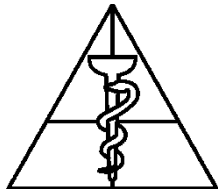
Hvad betyder personligt lederskab?

Er du bevidst om egne styrker og udfordringer?

Kender du din UAOs styrker og udfordringer?

Ved du, hvad du mest er motiveret af?

Ved du hvad din UAO mest er motiveret af?

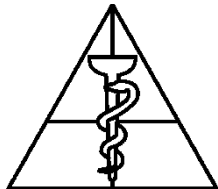


Udveksling af cases i 4-mands grupper

To af jer fortæller om oplevelse med et udfordrende samarbejde

To af jer fortæller om oplevelse med et vellykket samarbejde

En er tidstager, hver især får 3 minutter til at fortælle, 2 minutter til at svare på spørgsmål.



Hvilke karaktertræk skaber gode team-spillere?

Curiosity drives people to find out what others know, what they bring to the table, what they can add.

Passion fuels enthusiasm and effort. It makes people care enough to stretch, to go all out.

Empathy is the ability to see another's perspective, which is absolutely critical to effective collaboration under pressure.

Harvard Business Review



Hvad skaber godt team-samarbejde?

Feedback er vigtigt for at føle sig set og for at udvikle sig.

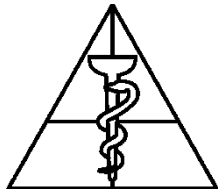
Medindflydelse skaber motivation og adgang til kontrol.

Social interesse støtter følelsen af at høre til.

Psykologisk sikkerhed øger arbejdsglæde og båndbredde.

Indsigt i hinandens forskelligheder skaber grundlag for bevidst samarbejde og kommunikation.

God ledelse og bevidst opgavefordeling.



Personligt lederskab

Måden, vi og andre leder på, afhænger af:

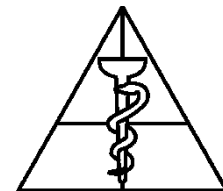
Livsforløb

Værdier

Personlig ledelsesteori

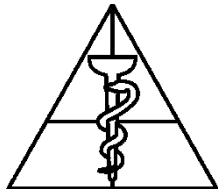
Personlig vision

Styrker og udfordringer



Livsforløb

Hvilke oplevelser og personer har gjort et særligt indtryk på dig og formet dig som menneske og læge?
På hvilken måde har det påvirket dit arbejdsliv og din funktion som UKYL?

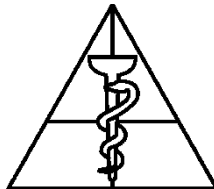


Værdier

Hvilke værdier/antagelser var/er dominerende i din familie?

Hvilke værdier/antagelser har du defineret selv? – måske i modsætning til, hvad du ellers blev opdraget til?

Hvordan præger dine værdier og antagelser dit arbejdsliv og din funktion som UKYL?



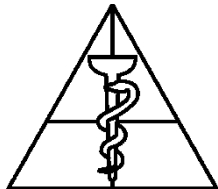
Stærke og udfordrende sider

Hvad er dine stærke og udfordrende sider som UKYL set ift. din "yderside", dvs. hvordan andre opfatter dig gennem dine handlinger?

Hvad er dine stærke og udfordrende sider som UKYL set ift. din inderside, dvs. hvordan du oplever selv at lykkes i rollen?

Har du særlige styrker og måder at lede på, som falder dig naturligt, og som du derfor har en tendens til at overbruge?

Skygger de for at gøre mere af det umiddelbart modsatte?



Jungs typologi

De 4 grundpræferencer

Fokus på sagen
Tænkning, analyse,
logik, objektivitet

Introversion
Refleksion

Utvetydig
Formel
Forsigtig
Velfunderet
Skeptisk

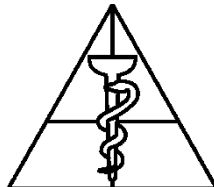
Målbevidst
Krævende
Beslutsom
Konkurrenceminded
Viljestærk

Ekstroversion
Handling

Opmuntrende
Medlevende
Deltagende
Tålmodig
Afslappet

Følelsesladet
Entusiastisk
Overbevisende
Hyggelig
Dynamisk

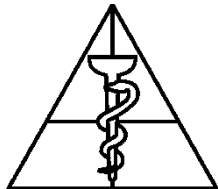
Mennesker, Følelser,
relationer, subjektivitet



De 4 grundpræferencer i Jungs typologi

Vi har alle 4 præferencer/farve-energier i os.

Men typisk er der én præference, som er mere dominerende end de andre.



Refleksion

Hvilke præferencer/farver kan du bedst genkende dig selv i?

Egen refleksion 2 min. Drøft i gruppe 5 min.

Utvetydig

Formel

Forsigtig

Velfunderet

Skeptisk

Målbevidst

Krævende

Beslutsom

Konkurrenceminded

Viljestærk

Opmuntrende

Medlevende

Deltagende

Tålmodig

Afslappet

Følelsesladet

Entusiastisk

Overbevisende

Hyggelig

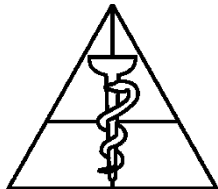
Dynamisk



Bevidst ledelse -> selvledelse

Som leder og team-medlem er det vigtigt at være bevidst om at forvalte sine præferencer/styrker, så de ikke overbruges og bliver til svagheder.

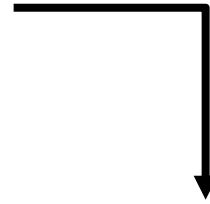
Det kræver mere båndbredde at bruge præferencer, der ikke ligger bedst til højrebenet.



Overforbrug af dominerende præference

Utvetydig
Formel
Forsigtig
Velfunderet
Skeptisk

Målbevidst
Krævende
Beslutsom
Konkurrenceminded
Viljestærk



Opmuntrende
Medlevende
Deltagende
Tålmodig
Afslappet

Følelsesladet
Entusiastisk
Overbevisende
Hyggelig
Dynamisk

Afvisende
Indelukket
Reserveret
Ubeslutsom
Kritisk

Styrende
Aggressiv
Kontrollerende
Dominerende
Ufølsom

Stædig
Træg
Afhængig
Føjelig
Karakterløs

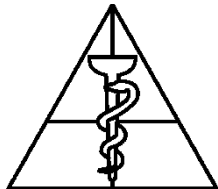
Overgearet
Overfladisk
Indiskret
Pralende
Forhastet

Strategisk kommunikation og samarbejde

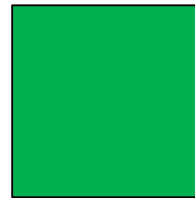
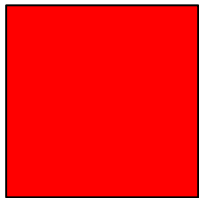
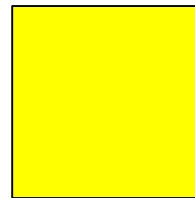
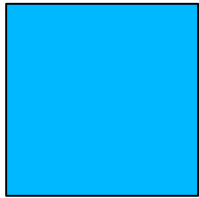
Det går galt,

- når vi lader vores præferencer løbe af med os
- når vi ikke er opmærksomme på hinandens behov.

Den gode kommunikator/leder er bevidst om egne styrker og svagheder og tilpasser sig situationen og modtagerens præferencer

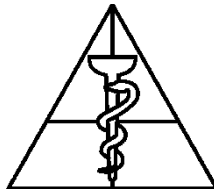


Klassiske *clash*



Kan disse "clash" forklare jeres oplevelser med udfordret samarbejde?

Drøft i 4-mands grupper 5 min.



Blå præference

- som kommunikator og samarbejder

Styrker

Er vidende og eksakt

Er specialist på sit område

Efterspørger fakta og beviser

Utvetydig
Formel
Forsigtig
Velfunderet
Skeptisk

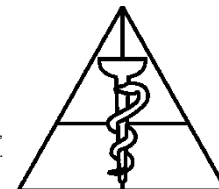
Svagheder

Opfatter ikke altid andres signaler

Er vanskelig at etablere kontakt med

Bruger megen tid på detaljer

Er kritisk



Hvordan foretrækker Blå at kommunikere?

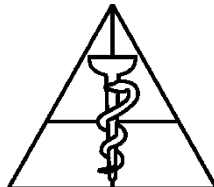
Blå

Foretrækker det skrevne ord ved tildelingen af opgaver.

Finder tryghed og ro i detaljer, som anses for nødvendige, for at konklusionerne hænger logisk sammen.

Følger gerne op efter et møde for at få uddybet bestemte detaljer.

Borer gerne dybt i informationer og bliver ved, indtil de fuldstændigt forstår, hvad det handler om.



Grøn præference

- som kommunikator og samarbejder

Styrker

Forstående og empatisk

En opmærksom lytter

Varmhjertet og betænksom

Svagheder

Hjælper uden at stille tydelige krav

Stiller for små krav

Trækker sig fra konflikter

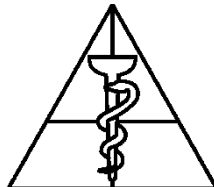
Opmuntrende

Medlevende

Deltagende

Tålmodig

Afslappet



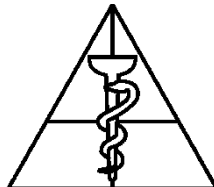
Hvordan foretrækker Grøn at kommunikere?

Grøn

Foretrækker et roligt tempo med tid til at reflektere over tingene.

Ynder at lytte og kan derfor af nogen (røde og gule) opfattes som passive i deres interaktioner.

Stiller typisk et modspørgsmål, hvis de bliver spurgt om noget, der har med deres person at gøre.



Gul præference

- som kommunikator og samarbejder

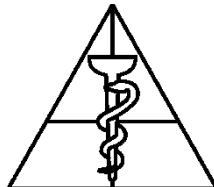
Styrker

Glad og udadvendt
Inspirerende og motiverende
Dygtig til at præsentere
Får mange idéer
Udfordrende

Følelsesladet
Entusiastisk
Overbevisende
Hyggelig
Dynamisk

Svagheder

Ukoncentreret
For ukonventionel
Manglende planlægning og opfølgning
Mister hurtigt interessen



Hvordan foretrækker Gul at kommunikere?

Gul

Elsker entusiasme, spænding og glimtet i øjet.

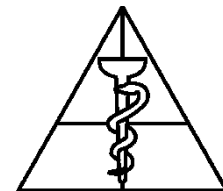
Foretrækker billeder og visioner frem for lange mails.

Har tendens til at gøre andres sætninger færdige.

Virker utålmodige.

Er normalt optaget af egne tankestrømme og bliver let distraherede.

Har brug for anerkendelse af deres interesse for at gå ad sideveje



Rød præference

- som kommunikator og samarbejder

Styrker

Ligefrem og energisk

Tydelig

Fokuseret

Effektiv

Målbevidst

Krævende

Beslutsom

Konkurrenceminded

Viljestærk

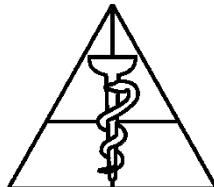
Svagheder

Har svært ved at lytte

Kan opfattes som arrogant

For krævende

Dominerende



Hvordan foretrækker Rød at kommunikere?

Rød

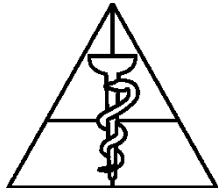
Foretrækker kommunikation, der går lige til sagens kerne

Gør det hurtigt, og gør det færdigt.

Udtrykker sig selvtillidsfuldt

Er ofte overbevist om egne meningers rigtighed.

Reagerer gerne prompte, når der er noget, de ikke er enige i.

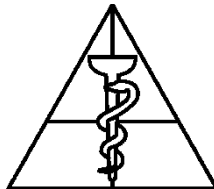


Refleksion

Egen refleksion 2 min.

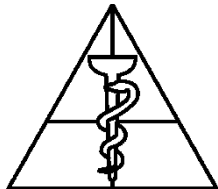
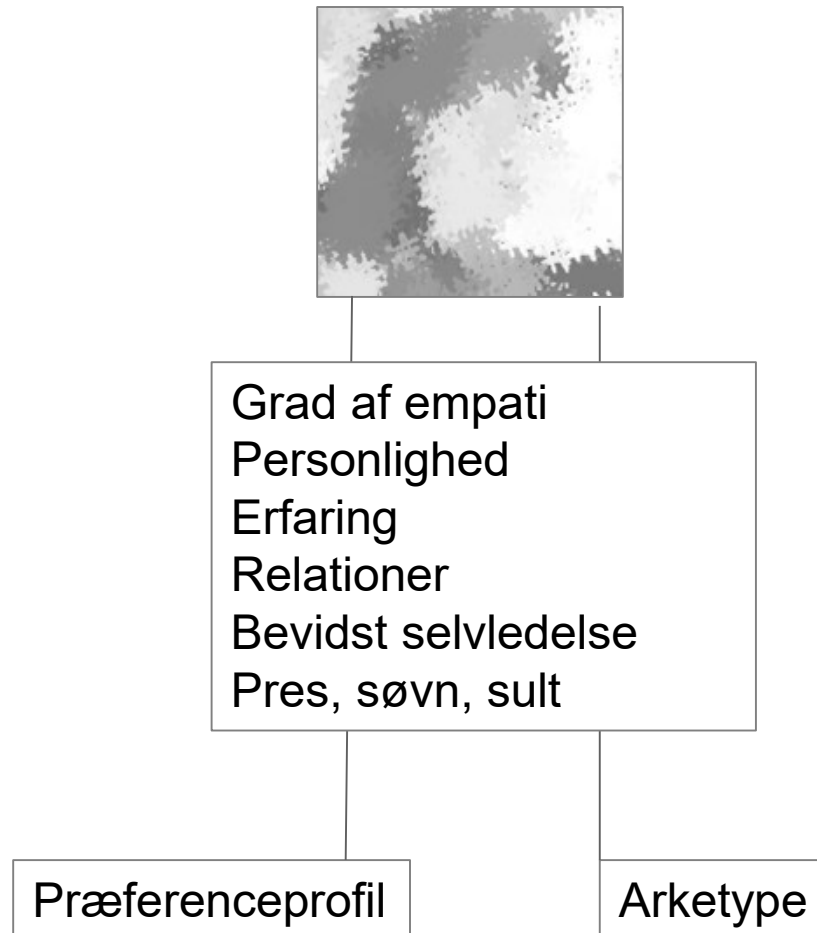
Drøft i grupper 12 min.

- I hvilke **situationer** kunne du med fordel forsøge at strække dig, dvs. bruge en farve/præference, der ikke lige ligger til dit højreben?
- I hvilke **relationer** kunne du med fordel forsøge at strække dig, dvs. dæmpe din foretrukne adfærd og tilpasse dig den anden?
- I hvilke situationer/relationer har du erfaring med at din farve/præference løber af med dig?



Præferenceprofil og motivationsmodel

- og det hele menneske





KAFFEPAUSE
KI.10.25-10.40

Helle Heins arketyper motivation/drivkraft



Primadonna

- Drives af et kald og "den højere sag"
- Arbejder for at gøre noget enestående og kan leve længe på, at det lykkedes at ramme den højeste standard
- Ender ofte med at føle sig misforstået
- Fastsætter selv, hvornår målet er nået



Den introverte

- I indre konkurrence med sig selv
- Drevet af at blive klogere, at forfine sine kompetencer og udvikle sine færdigheder
- Får et kick ud af at knække en faglig nød og søger ofte ind i fordybelsen, grundigheden og ene-arbejde



Den ekstroverte

- Drevet af konkurrencen med andre og ikke sig selv
- Henter energi at måle sig med andre
- Benchmarking, leadership pipeline og KPI'er er motiverende



Pragmatikeren

- Drevet af at skabe orden og få praktiske problemer til at gå op i en højere enhed
- Ser arbejde og privatliv som to adskilte størrelser, der skal være i balance
- Tilfreds med at få sat mål og rammer fra ledere og kolleger



Lønmodtageren

- Søger at få maksimalt output i form af løn eller fritid ud af en minimal arbejdsindsats
- Opstår, hvis de andre arketyper mistrives gennem længere tid, og ikke får deres kick med jævne mellemrum



Primadonna

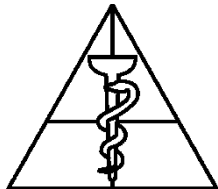
Drives af et kald og en højere sag. At gøre en forskel.
Arbejder for at gøre noget enestående og kan leve længe på,
at det lykkes at ramme den højeste standard.
Ender ofte med at føle sig misforstået.
Fastsætter selv, hvornår målet er nået.

Som leder skal man

- vise interesse for sagen i stedet for at skamrose.
- give frihed under ansvar.
- undlade at micro manage.
- vinkle nye opgaver til at dreje sig om sagen.

- almindelig målsætning og belønning giver ikke mening
- er billig arbejdskraft, fordi de knokler

Helle Hein



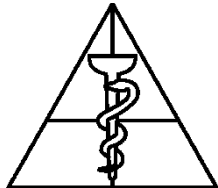
Den introverte præstationstripper

Drives af at være i indre konkurrence med sig selv. Motiveret af at blive klogere, at forfine sine kompetence og udvikle sine færdigheder.

Får et kick ud af at knække en faglig nød. Søger ofte fordybelsen og enearbejdet.

Som leder skal man

- undlade vedvarende ja-hat og positiv feedback, det preller af på dem
- ros dem, når de har knækket en særlig svær nød
- skab ro omkring dem
- accepter deres overspringshandlinger, når de lykkes med at fordybe sig, arbejder de fokuseret i et væk.



Den ekstroverte præstationstripper

Drives af at være i konkurrence med andre og ikke sig selv.

Henter energi ved at måle sig med andre.

Elsker benchmarking.

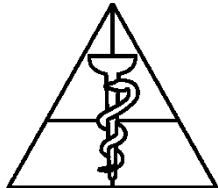
Som leder skal man

-huske at rose, anerkende

-husk delmål

De er kendt for at levere mange resultater.

De har brug for mange kicks.



Pragmatikeren

Drives af skabe orden og få praktiske problemer til at gå op i en højere enhed.

Har behov for god balance mellem privatliv og arbejdsliv.

Motiveres af systematiske opgaver, retningslinjer, funktionsbeskrivelser, arbejdsskemaer.

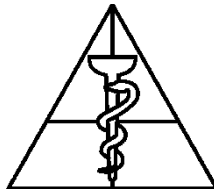
Som leder skal man

- undgå at kræve overarbejde.
- udstikke tydelige rammer for opgaveløsning.
- udtrykke klare forventninger til opgaveløsning og evaluer.
- sikre hyppig feedback.

De er gode til struktur og orden.

Husker fredagskage, fødselsdage. har blik for hele organisationen.

Helle Hein



Lønmodtageren

En person, der er regredieret, fordi vedkommende ikke har været beskæftiget med det, som vedkommende drives af.

Går op i frugtordninger og fri kaffe.

Går til tiden.

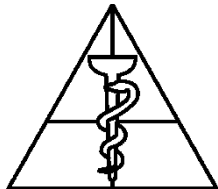
Henter sin drivkraft i fritiden.

Arbejdet skal bare overstås.

Som leder skal man

-være nysgerrige på, hvad de har været drevet af tidligere

-forsøge at genvække den gamle gejst ved at give relevante opgaver.



Refleksion

Egen refleksion 2 min.

Drøft i grupper 4 min.

Hvilken arketype passer bedst på dig?

Kan du genkende nogle kolleger i arketyperne?

Hjælper denne viden dig med at forstå team-dynamikker?

