

POL-S



”Vi gør det svære let”

Velkommen



Læringsmål :

- Øge indsigt i Organisation og ledelse
- Præsentere nogle værktøjer

POL-S – hvorfor ?



Mission :

At understøtte opgaverne med organisation og ledelse så hverdagen i AP føles lettere

Vision :

Bidrage til øget fastholdelse af praktiserende læger og øget rekruttering

POL-S Hvordan ?



- ” Konflikt håndtering ” , ” Effektive møder ” , ” Styrk arbejdsglæden ”
- ” Løsningsorienteret coaching ” ” MUS – samtaler der løfter ”
- ” Intelligent opgaveglidning ” , ” Generationsskifte pakke ”

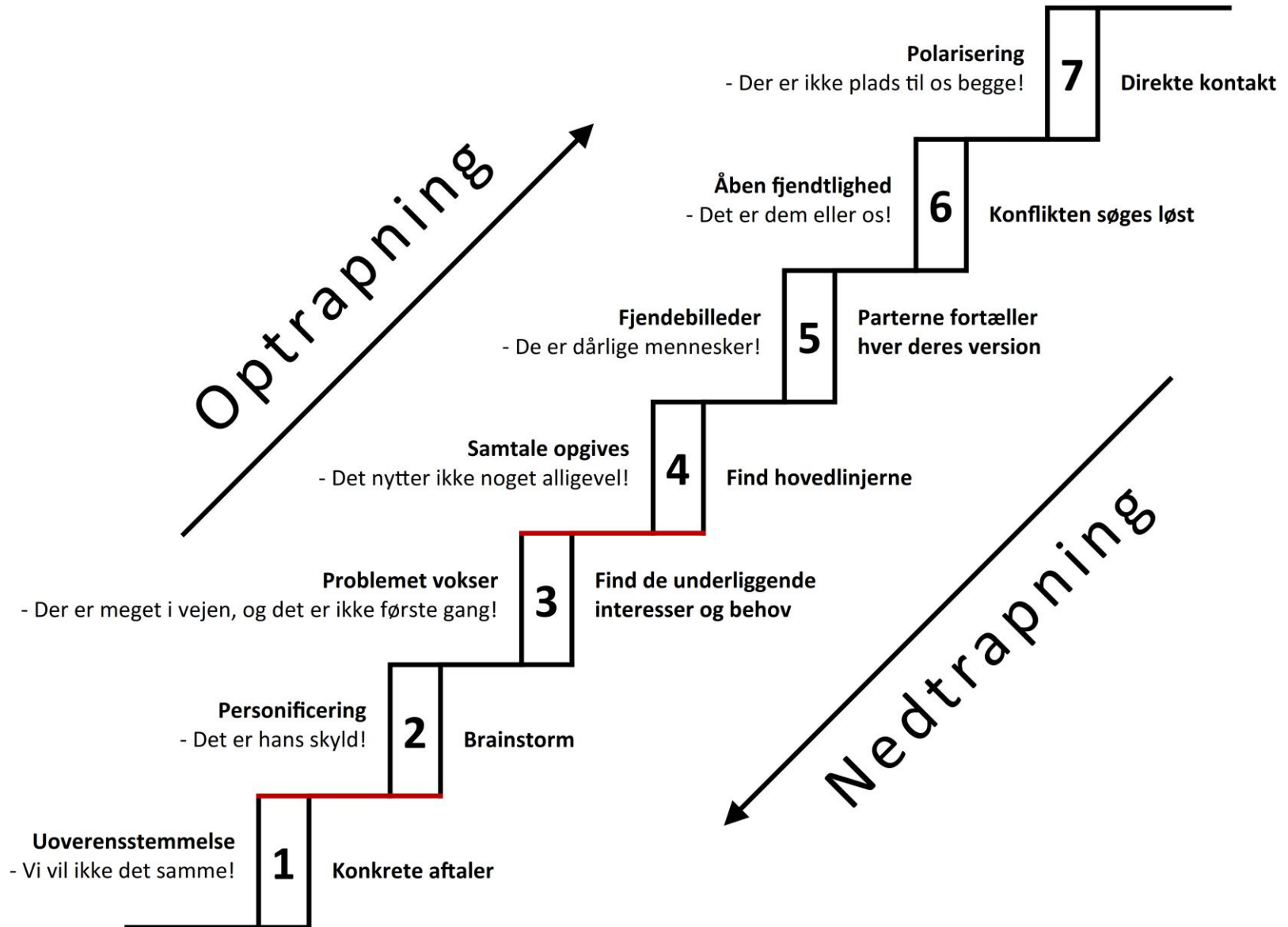


Konflikthåndtering



- Alle konflikter har potentiale til at blive store og ødelæggende
- Uforløste konflikter kan få fatale konsekvenser
- Alle store konflikter har været små engang
- Højere konfliktniveau = mere indgribende indsats

Konflikt optrapning eller nedtrapning



3 muligheder – du har et valg



- Undvige



- Svare aggressivt
- Møde konflikten åbent og assertivt

Giraf eller ulv – dit valg



Girafsprog

- Adskiller person og sag
- Jeg-sprog
- Fokus på egne følelser
- Tager ansvar



Ulvesprog

- Du-sprog
- Fokus på fejl og mangler
- Giver skyld
- Sammenblander person og sag



Tjekliste



- **Hvad er sket ?**
 - Fakta - Hvad er foregået ? Hvad handler det om ?
- **Hvordan har jeg det med det, der er sket ?**
 - Følelser
- **Fortolkning**
 - Hvad er min fantasi/forestilling og hvad er fakta ?
- **Hvad er vigtigt for mig – hvad har jeg brug for ?**
 - Underliggende behov
- **Hvad skal der ske nu ?**
 - Hvad ønsker jeg, der skal gøres ? Hvad er mine forslag til løsning ?

Gruppeopgave



Hvorfor MUS



Styrker forståelsen af virksomhedens mål ,
styrker fastholdelse og skaber bedre samarbejde

<https://kap-s.dk/pol-s/mus-samtaler-loeften/>

Værdiskabende MUS



Lederens udbytte :

1. Direkte formidling af virksomhedens kvalitetskrav og udviklingsmål
2. Indblik i medarbejderens ressourcer, udviklingsmuligheder og holdninger
3. Konkret feedback på sin lederrolle
4. Får viden om behov for ledelsesopbakning

Værdiskabende MUS



Medarbejderens udbytte

1. Kendskab til ledelsens forventninger
2. Ledelsens feedback på arbejdsindsats
3. Får udtrykt behov for ledelsesopbakning
4. Får drøftet mulighed for jobudvikling og kompetenceudvikling
5. Får drøftet samarbejde med kollegaerne

Værdiskabende MUS



| 3 faser | Formål | Udbytte |
|-------------------|---|--|
| Forberedelse | Skabe klare forventninger om formål / proces God ide at udlevere samtaleskema | Med tydelige forventninger kan tiden bruges mere effektivt |
| Samtalen afholdes | Begge parter får mere viden, og der laves aftaler om fremtidig udvikling og indsats | Bedre gensidig forståelse Stærkere smh. ml. virksomhedens mål og medarbejdernes kompetencer og motivation |
| Opfølgning | Sørge for at det aftalte udføres . | |

Tips og gode råd



” Optimer udbytte af anvendt tid ”



”Anvend så lidt tid som muligt ”

Anerkendende tilgang



- Vær tydelig om den ønskede tilstand / ledelsens krav
- Vi kan lære meget af det, der allerede virker
- Bliv klogere på den motivation der driver opgaveløsning og motivation
- Det svære skal også bringes frem, så konstruktive løsninger kan drøftes

7 gode råd



1. Vær godt forberedt
2. Tænk over hvad du vil have ud af samtalen
3. Sæt gode rammer for samtalen
4. Skab ligeværd
5. Hav respekt for opgaven – lær spørgeteknik
6. Øv dig i aktiv lytning
7. Vær seriøs med opfølgning

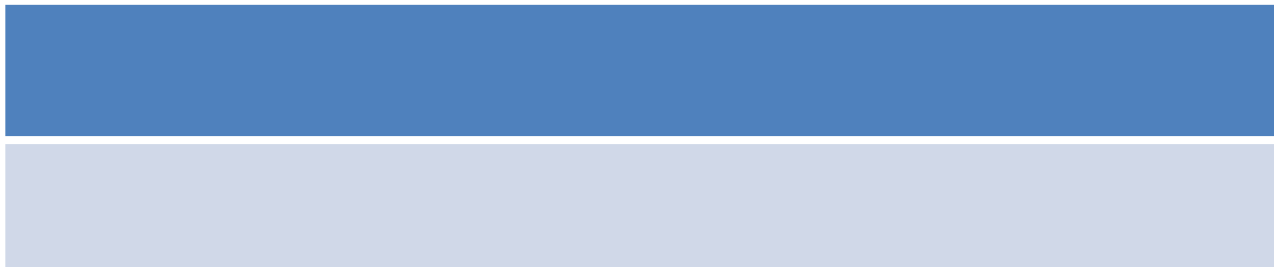
Gruppeopgave



Personlig robusthed



Det der belastninger



Det der løfter

Offer eller aktør



"spejlægget"



Dyrk din arbejdsglæde



- Fokuser på det du kan påvirke
- Ryd de sten af vejen du kan
- Modtag gratis konsulenthjælp