

KAPITEL 1

RÅD 5: GØR OPFØLGNING TIL EN NATURLIG DEL AF DIN LEDELSESPRAKSIS



Ramme:

Varighed: 60-75 minutter alt efter antallet af ledere

Forberedelse: Læs rådet, og reflekter over spørgsmålene på side 35.

Find en case, hvor du har skullet følge op (som du skal bruge i øvelsen her).

Udvælg en facilitator inden øvelsen, som har forberedt øvelsens forløb, og som styrer tiden.



Formål:

At træne opfølgingspraksis sammen i et øvelsesrum og lære af hinanden i gruppen.

At reflektere sammen og skabe ledelse sammen.



Sådan gør I:

Trin 1: Tag en runde, hvor I fortæller hinanden om den case, I hver især har med, og hvorfor I har valgt den (særligt svær situation, særligt enkel situation, en situation, der optræder hyppigt, eller andet).

Beskriv i jeres præsentationer, hvilke kriterier I lagde til grund for opfølgningen, og hvordan I gjorde/ikke fik gjort det tydeligt for medarbejderen, hvad I lægger/lagde vægt på.

Trin 2: Giv hinanden feedback på præsentationerne – er der opmærksomhedspunkter i den præsenterede adfærd?

Trin 3: Brug fem minutter hver især på at planlægge, hvordan I vil formulere jer overfor en medarbejder, der skal have en ny opgave. Husk tydelighed og vurderingskriterier/forventninger.

Trin 4: Tag en runde, hvor I præsenterer jeres formuleringer overfor hinanden. Giv hinanden feedback, før I går til den næste i runden.



Vær opmærksomme på:

At trin 1 og 2 blot er opvarmning til trin 3 og 4 – brug derfor kortest tid på trin 1 og 2.

At her er et træningsrum til rådighed, og at det ikke handler om at vurdere hinanden i forhold til godt eller dårligt, men om at lære af hinanden. I får dermed også mest læring med herfra, hvis I vælger en case, der har været svær eller ikke er gået som ønsket. Her får I mest ud af jeres kollegers feedback.