



Personalemøde 23. September 2021



Niels Lund

Four Squares ApS

Web: www.foursquares.dk

Mail: niels.lund@foursquares.dk

**HVORFOR HAR JEG FÅET
TALETID I DAG?**

Hvorfor har jeg fået taletid i dag?

DiSC Personprofiler Teamudvikling 2015

Forandringer

Klinikker lukkes, renoveres,
ommøbleres, udvides,
sammenlægges osv.

Opgaver ændrer sig

Vejledninger, metoder og
procedurer ændrer sig

Nye kolleger – Goddag til nye og
farvel til velkendte

Forandringer stiller krav til teamet

Vi skal adoptere forandringer

Vi skal gentænke plejer

Onboarde – nye skal ind i teamet og komme godt på vej

Oplæring – indarbejde nye rutiner



I dag

Genopfriskning på DiSC, teamsamarbejde og feedback

Indspark om teamsamarbejde og kultur

Gruppearbejde og dialog



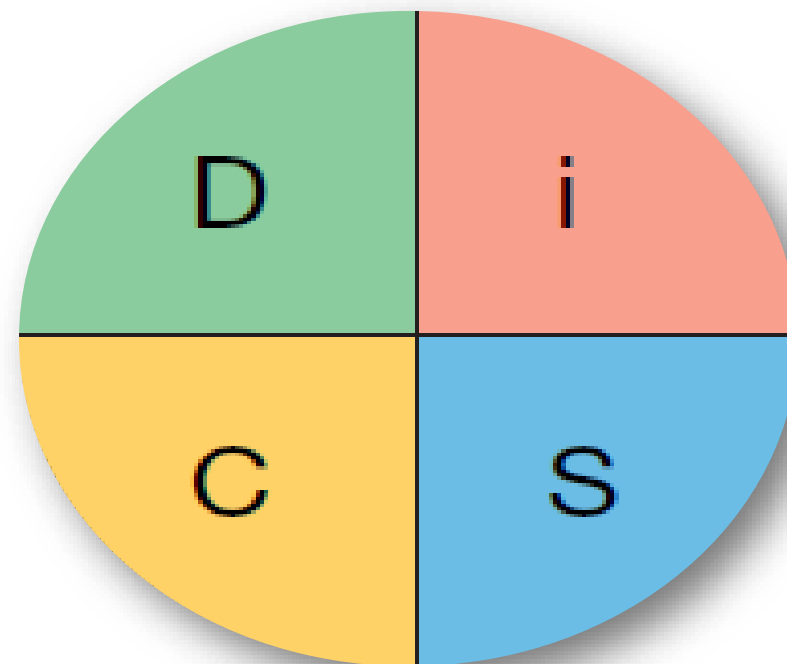
DiSC

Johari's vindue

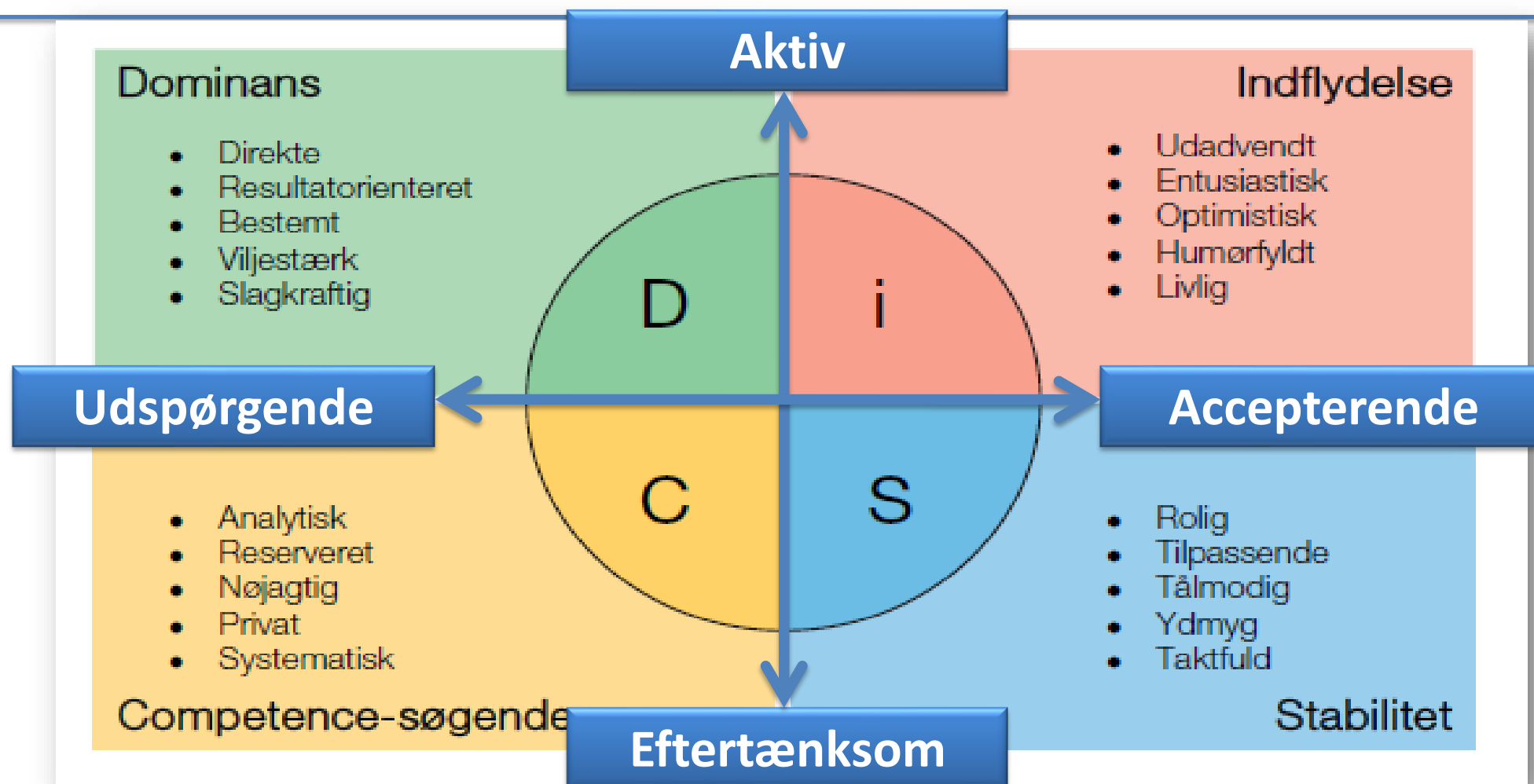
	Kendt af mig	Ikke kendt af mig
Kendt af andre	Det åbne område	Det blinde område
Ikke kendt af andre	Det skjulte område	Det ukendte område

Everything DiSC Workplace

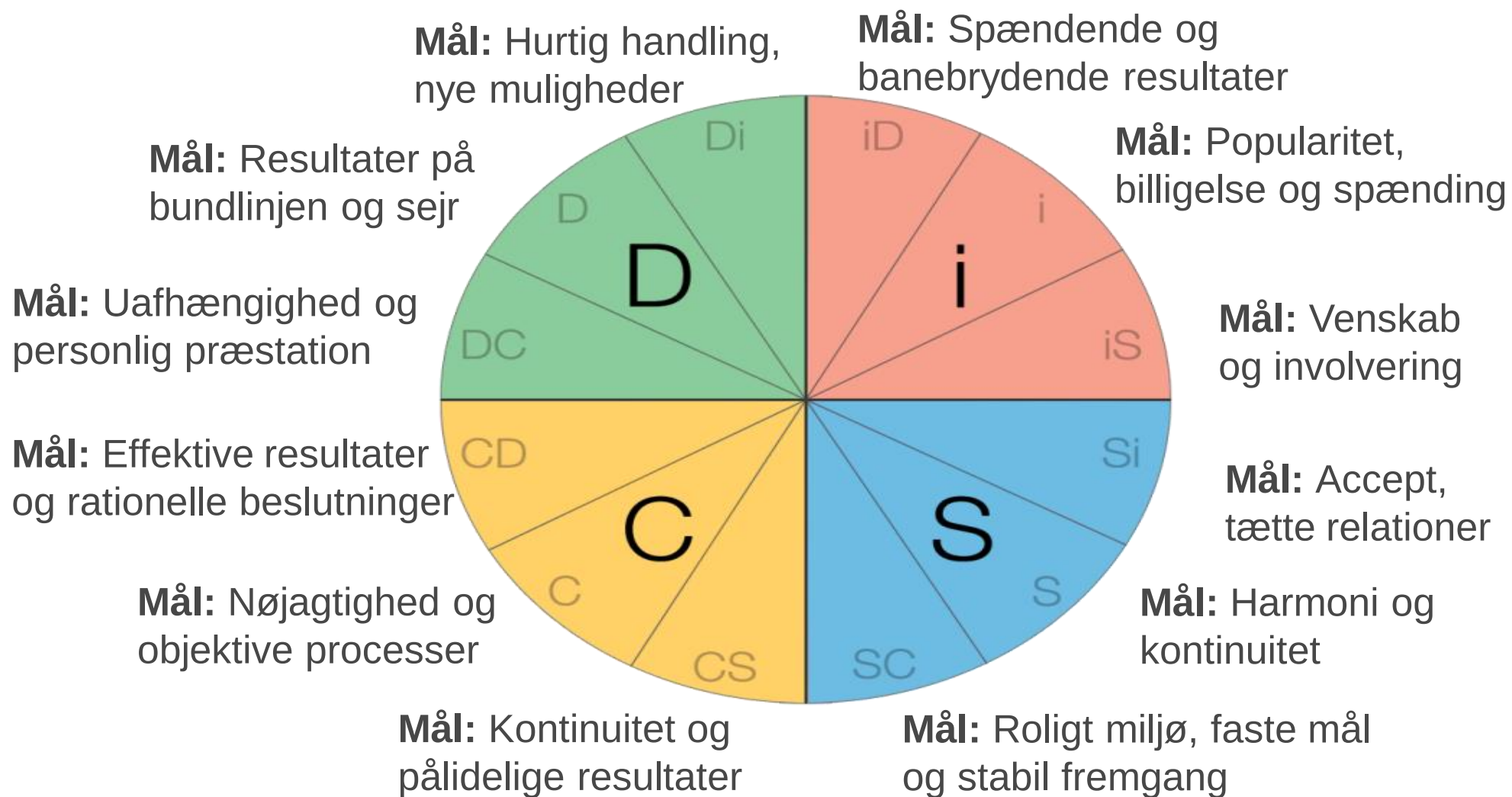
**FORSTÅ DIG SELV
FORSTÅ ANDRE
TILPAS DIN
ADFÆRD**



DE 4 DiSC®-STILE – NØGLEORD



DE 12 DiSC®-STILE

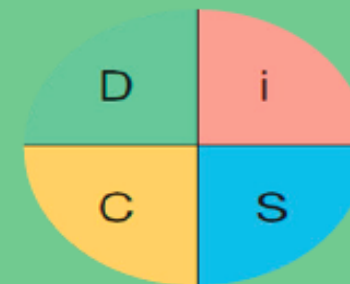


PRIORITETER

RESULTATER – at skabe omgående resultater

HANDLING – at skride til hurtig handling

UDFORDRING – at udfordre sig selv og andre



MOTIVERES AF

Magt og autoritet
Konkurrence – at vinde
Nye aktiviteter og udfordringer
Succes – forfremmelse
Mulighed for individuelle præstationer
Rum til handling – frihed fra kontrol og regler

KARAKTERISTIKA

Ligefremhed
Beslutsomhed
Selvtillidsfuld optræden
Slagkraftighed, kontant adfærd
Fokus på problemløsning
Risikovillighed

FRYGTER

At miste kontrollen
At blive udnyttet
Sårbarhed

BEGRÆNSNINGER

Utålmodighed
Manglende omtanke for andre
Ufølsomhed

HAR BRUG FOR ANDRE DER...

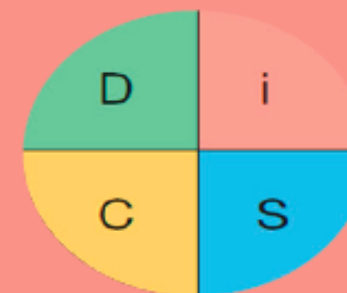
Beregner risici
Handler med forsigtighed
Har fokus på kvalitet
Udviser omtanke overfor andre
Udviser tålmodighed
Udforsker fakta

PRIORITETER

ENTUSIASME – at udtrykke entusiasme

HANDLING – at skride til handling

SAMARBEJDE – at opmuntre til samarbejde



MOTIVERES AF

- Social anerkendelse
- Popularitet og social accept
- Frihed fra kontrol og detaljer
- Frihed til at udtrykke sig
- Gruppeaktiviteter
- Venskabelige relationer

KARAKTERISTIKA

- Selskabelighed
- Charme og entusiasme
- Skaber et motiverende miljø
- Gæstfri og udadvendt adfærd
- Veltalende og snakkesalig
- Optimisme

FRYGTER

- Social afvisning – modvilje
- At miste indflydelse
- Blive ignoreret

BEGRÆNSNINGER

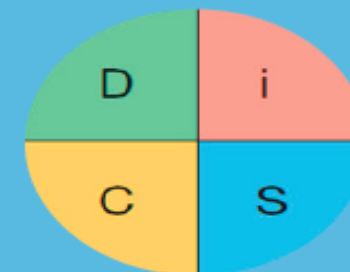
- Impulsiv og uorganiseret
- Lover for meget
- Følger ikke tingene til dørs

HAR BRUG FOR ANDRE DER...

- Har fokus på opgaven og på gennemførelse
- Finder og vurderer fakta
- Udvikler struktur og systemer
- Har en logisk indfaldsvinkel
- Demonstrerer individualitet
- Taler ligefremt og oprigtigt

PRIORITETER

STØTTE – at give støtte
SAMARBEJDE – at nyde samarbejde
KONTINUITET – at bevare kontinuitet



MOTIVERES AF

Stabile miljøer
 Oprigtig påskønnelse
 Samarbejde
 Muligheder for at hjælpe
 Forudsigelige rutiner
 Standard arbejdsprocedurer
 Tid til at omstille sig
 Oprigtig værdsættelse

KARAKTERISTIKA

Tålmodighed og en rolig tilgang
 Holdånd – hjælper andre
 Er en god lytter
 Udviser loyalitet og omsorg
 Arbejder pålideligt og forudsigeligt
 Skaber et stabilt, harmonisk miljø
 Ydmyghed – beskedenhed

FRYGTER

Manglende kontinuitet
 Omstilling – pludselige forandringer
 Manglende harmoni
 At fornærme andre – konflikter

BEGRÆNSNINGER

Overdreven imødekommenhed – for eftergivende
 Sætter egne behov til side
 Tendens til at undgå forandringer
 Ubeslutsomhed

HAR BRUG FOR ANDRE DER...

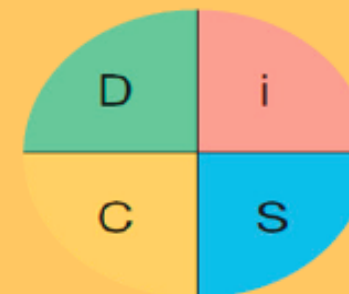
Er fleksible i arbejdsprocedurer
 Reagerer hurtigt på forandringer
 Hjælper med at prioritere arbejdet
 Er selvkørende og lægger pres på andre
 Arbejder godt i et uforudsigeligt miljø

PRIORITETER

NØJAGTIGHED – at sikre nøjagtighed

KONTINUITET – at bevare kontinuitet

UDFORDRING – at udfordre antagelser



MOTIVERES AF

Mulighed for at udvise ekspertise
Værdier for kvalitet og nøjagtighed
Klart definerede forventninger
Et forretningsmæssigt miljø
Autoriteter, regler, manualer, m.v.
Mulighed for at spørge "hvorfor..."

KARAKTERISTIKA

Skeptisk – kritisk
Analyserende
Rolig adfærd – diplomatisk
Reserveret
Samvittighedsfuld og pålidelig
Systematisk tilgang til aktiviteter
Holder sig til direktiver og standarder
Præcision – fokus på væsentlige detaljer

FRYGTER

Kritik af arbejde
Sjuskede metoder
At tage fejl

BEGRÆNSNINGER

Overkritisk over for sig selv og andre
Tendens til at overanalysere
Tendens til at isolere sig

HAR BRUG FOR ANDRE DER...

Delegerer vigtige opgaver
Træffer hurtige beslutninger
Går på kompromis
Opmuntre til samarbejde
Opfatter politikker som retningslinjer
Tager initiativ til diskussioner

KROPSSPROG, STEMMEFØRING, ORD

- Direkte øjenkontakt
- Front mod den de taler med
- Hurtige bevægelser
- Peger / dirigerer og slår pointer fast
- Høj kraftig stemmeføring
- Lille variation med tryk på væsentlige
- Taler hurtigt i korte og klare vendinger "to-the-point"
- Konstaterer frem for at spørge
- Taler mere end lytter



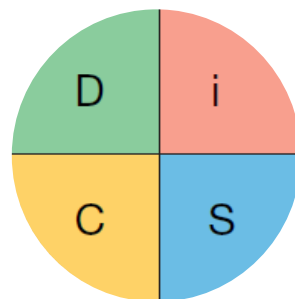
- Søger "smilende" øjenkontakt
- Livlig ansigtsmimik – smilende
- Gestikulerende – livlige bevægelser
- Ansigt mod den de taler med
- Søger kontakt til dem, der er med i dialogen
- Taler, højt, hurtigt og meget med varierende stemmeføring
- Uformel tale, fortæller historier, deler følelser



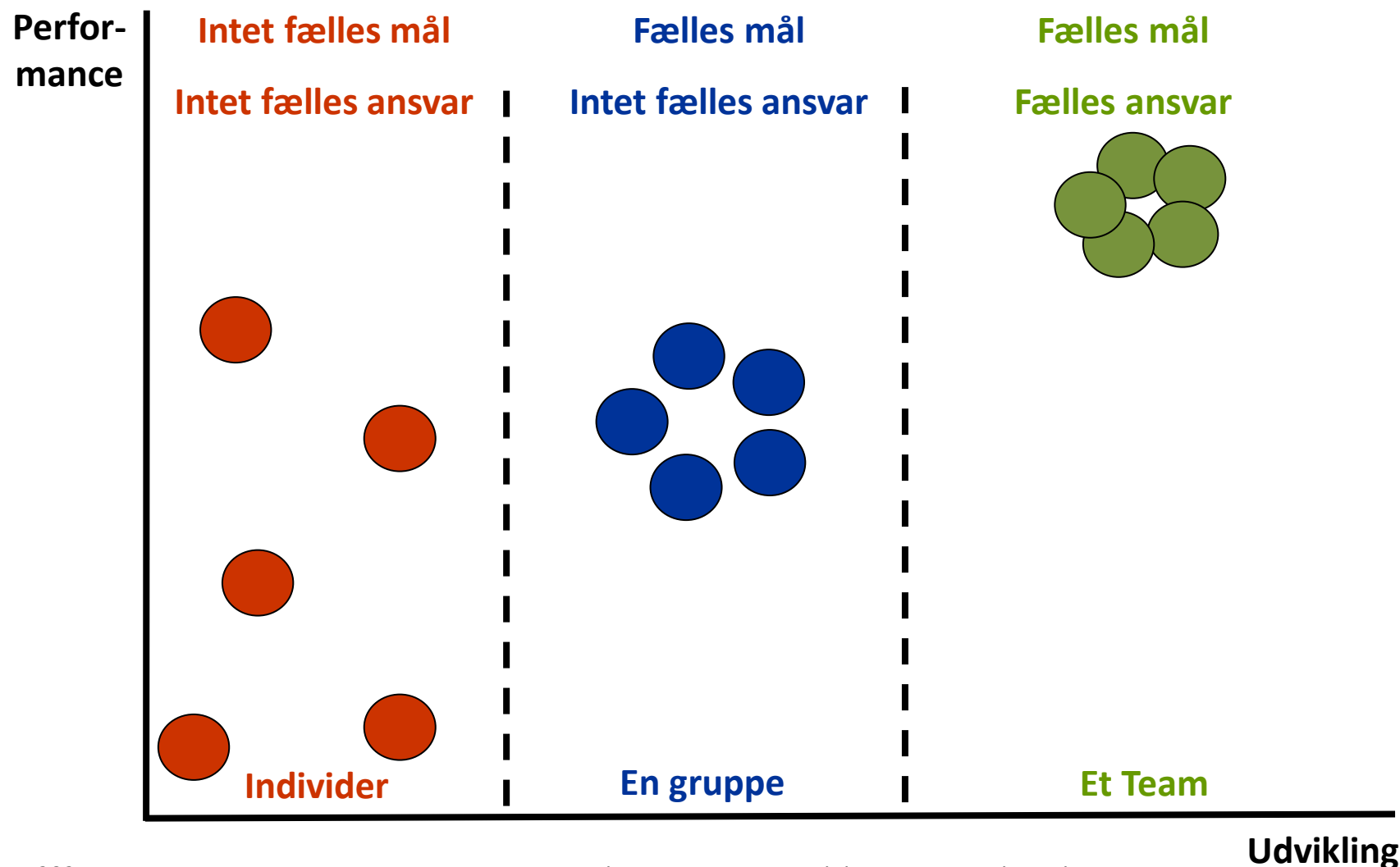
- Kort høflig øjenkontakt
- Rolige bevægelser
- Vender sig mod den de taler med – men holder lidt fysisk afstand
- Præcis og monoton stemmeføring
- Taler kortfattet og i et rolig tempo med fokus på emnet
- Er formel og privat
- Lyttende frem for talende



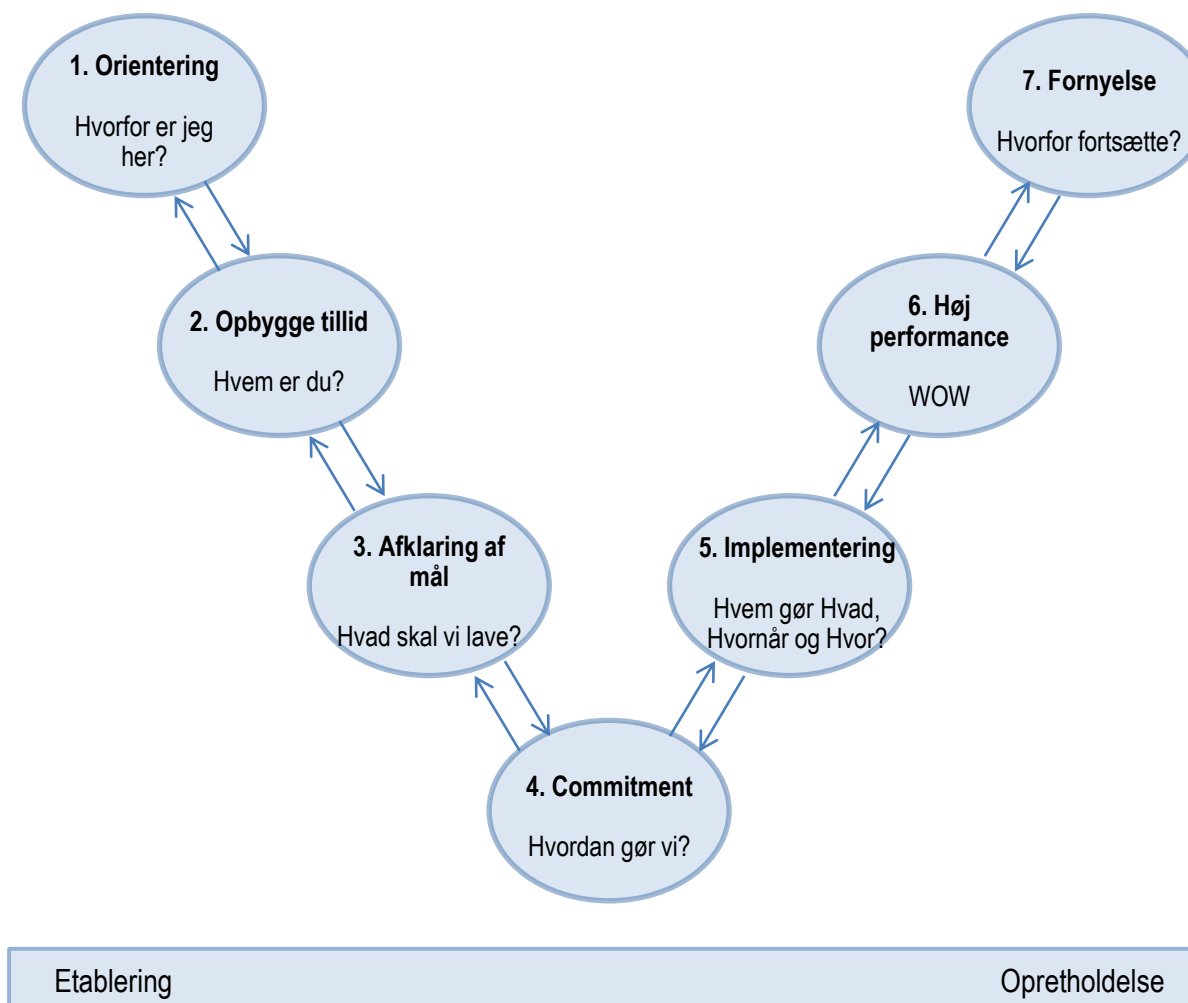
- Kort mild øjenkontakt
- Rolige og forsigtige bevægelser
- Står gerne med siden til den de taler til /arbejder sammen med
- Taler når stemningen er til det
- Taler med rolig lav stemmeføring
- Taler roligt, kortfattet og accepterende
- Bruger få ord – der ikke kan støde andre
- Mere spørgende og lyttende end talende
- Afslappet og udtrykker accept af andre



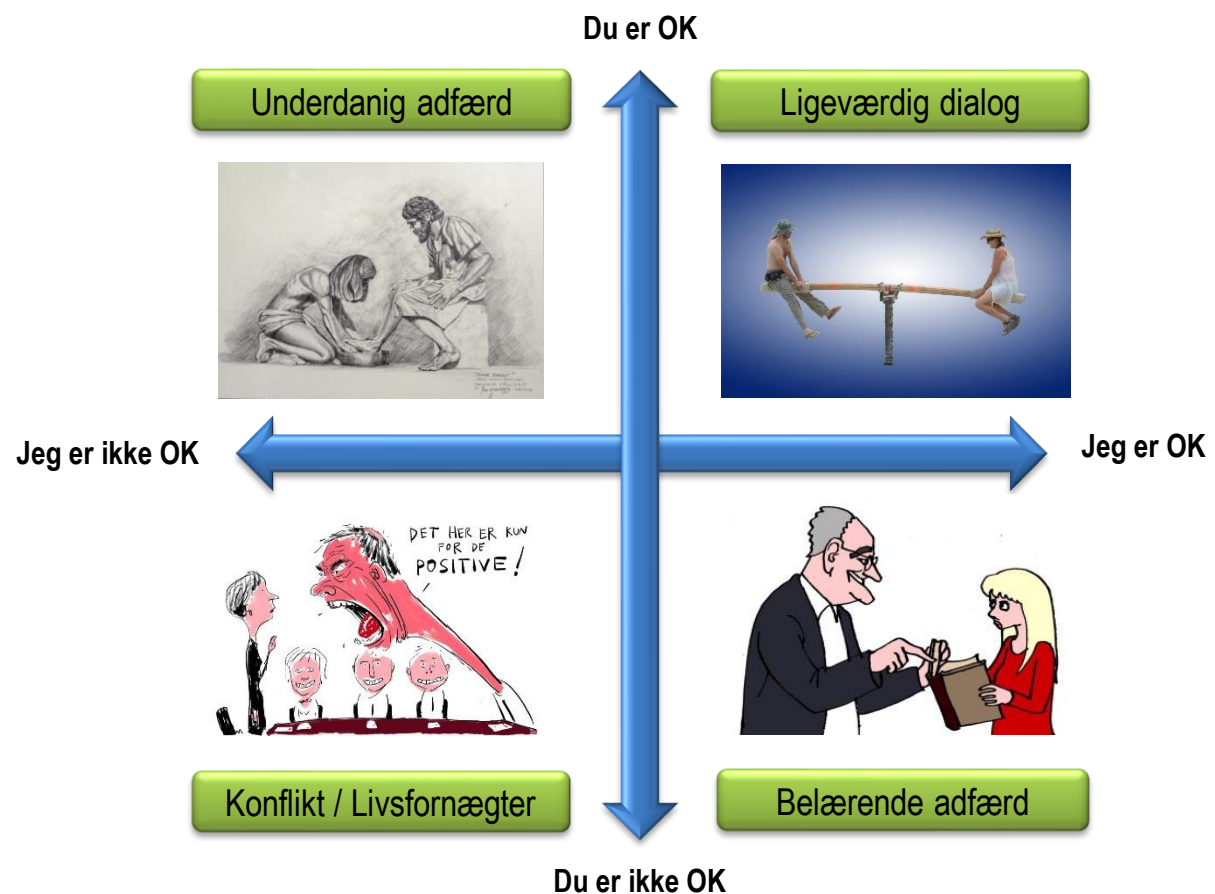
Hvad kendetegner teamet?



Team Performance model - © Drexler/Sibbet

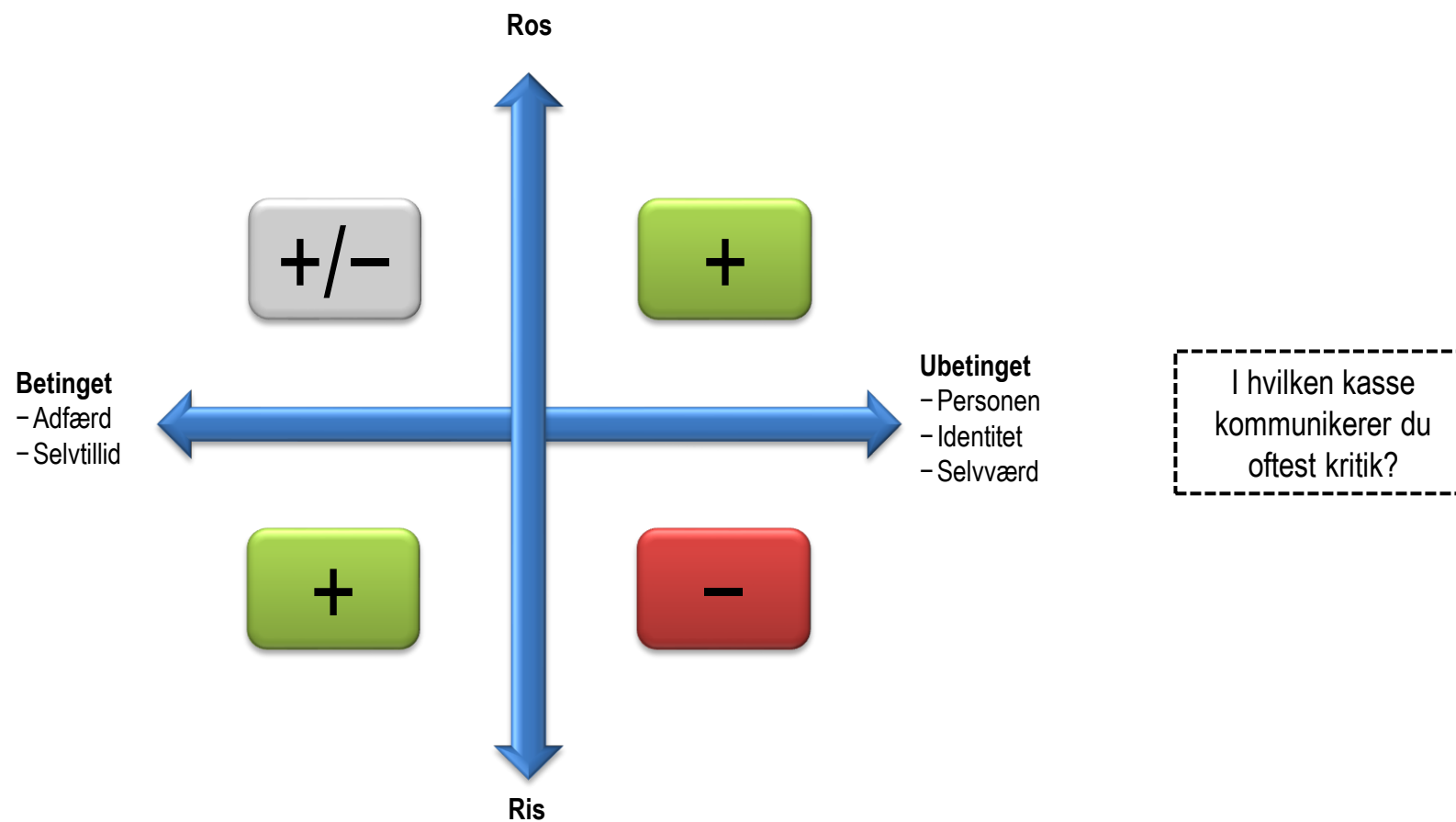


Jeg er OK / Du er OK

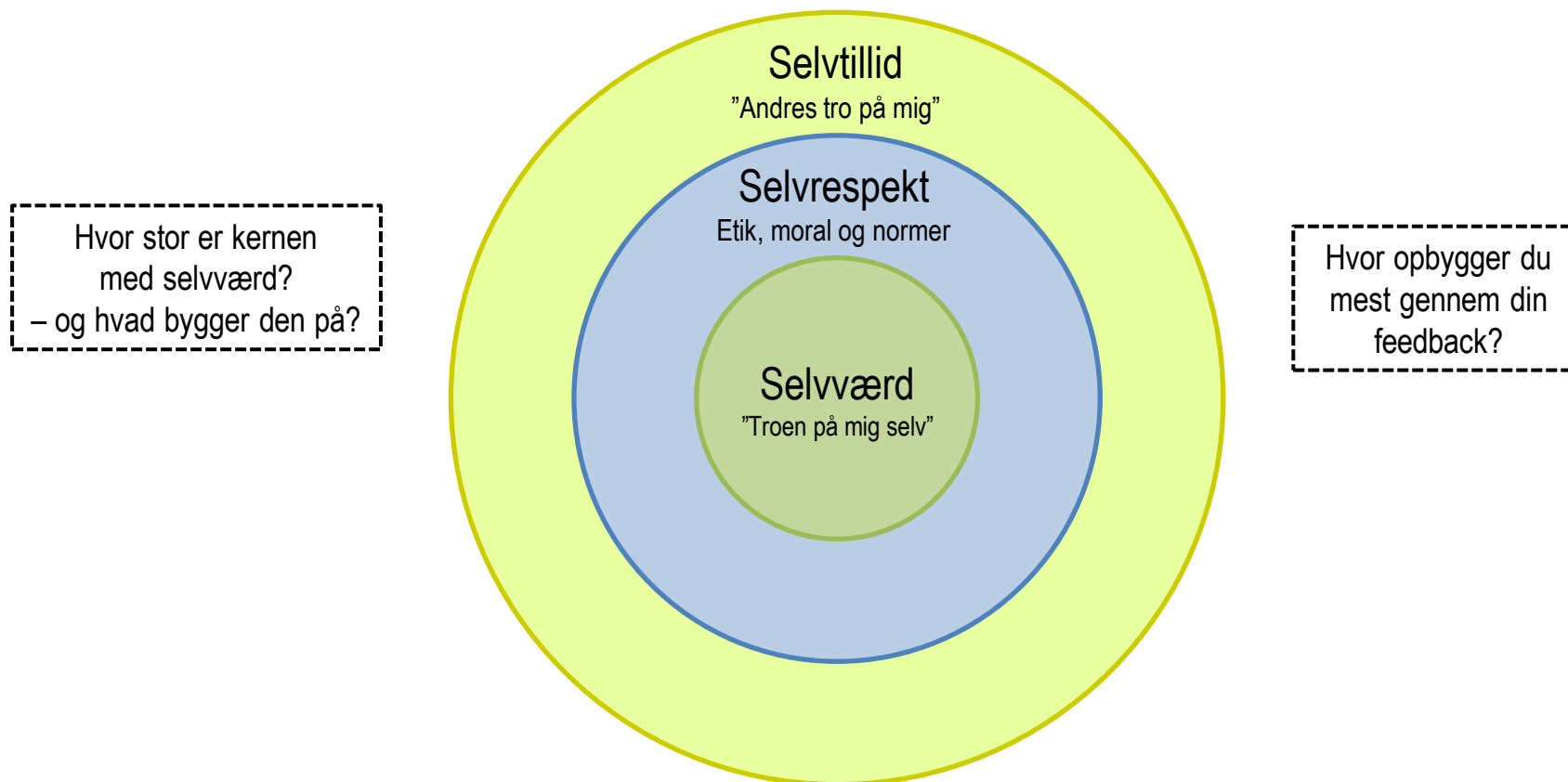


- Starter med en grundlæggende antagelse om mennesker!
- Er en holdning.
- Bliver en følelse gennem oplevet adfærd.

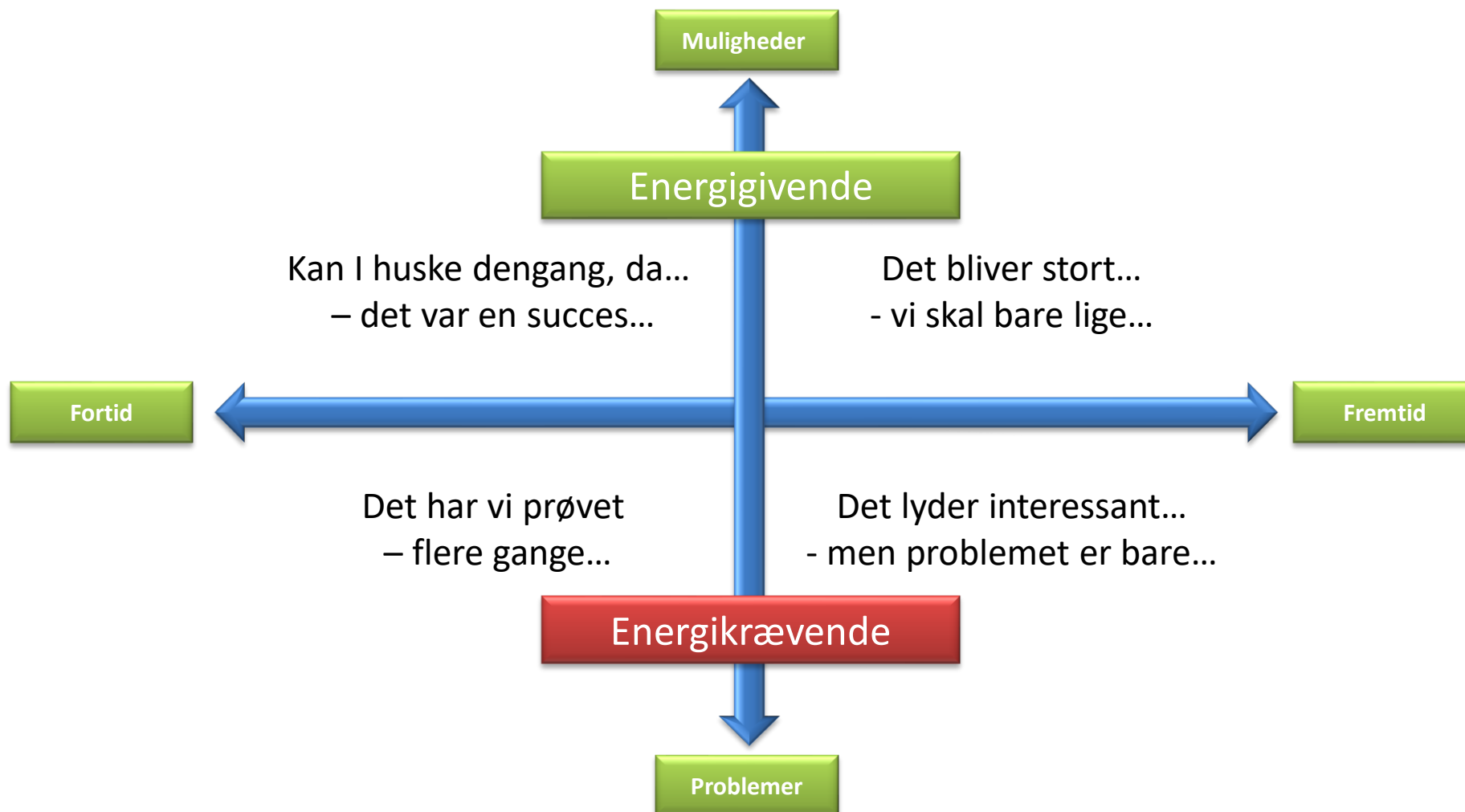
Konstruktiv kritik



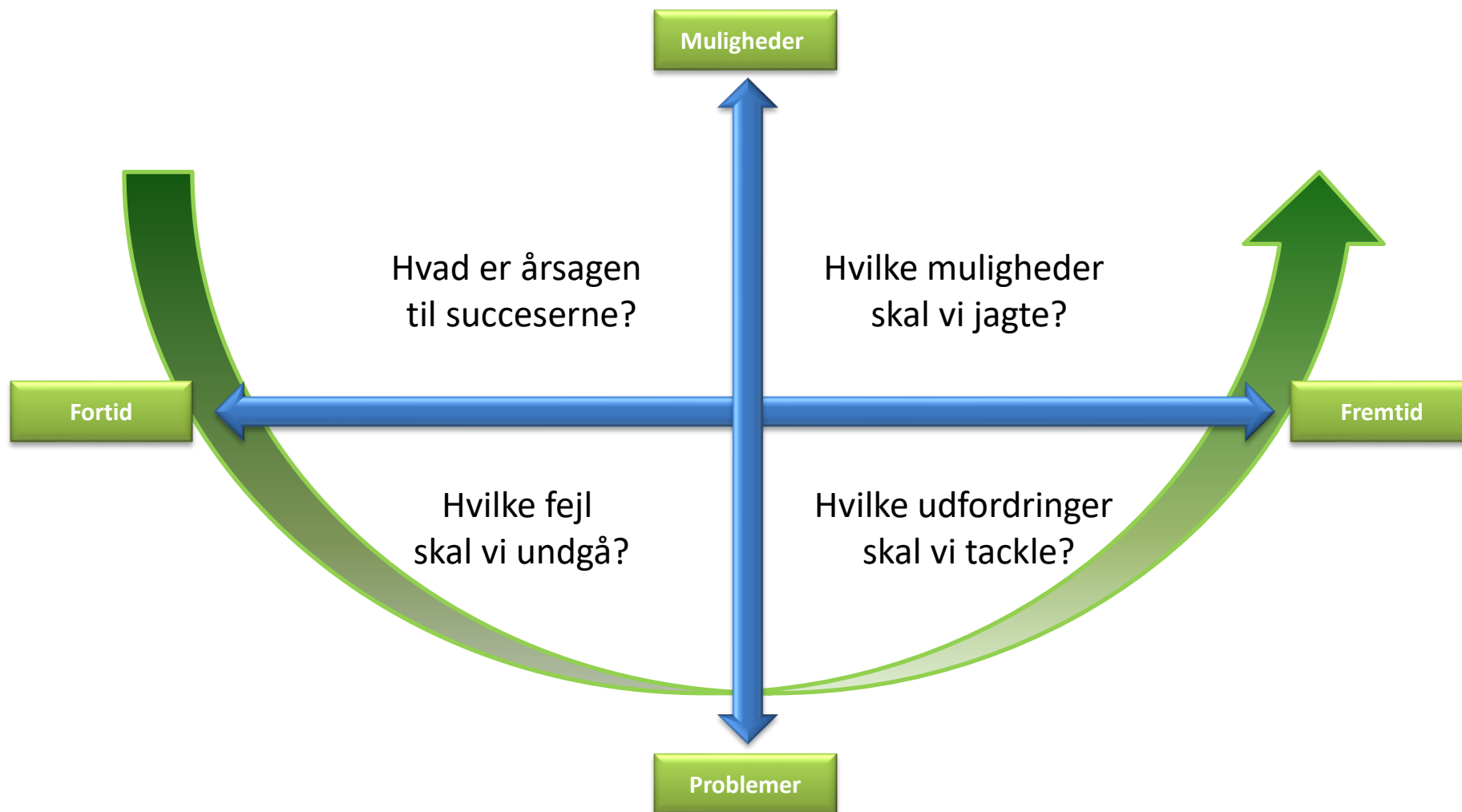
Selvtillid eller Selvværd?



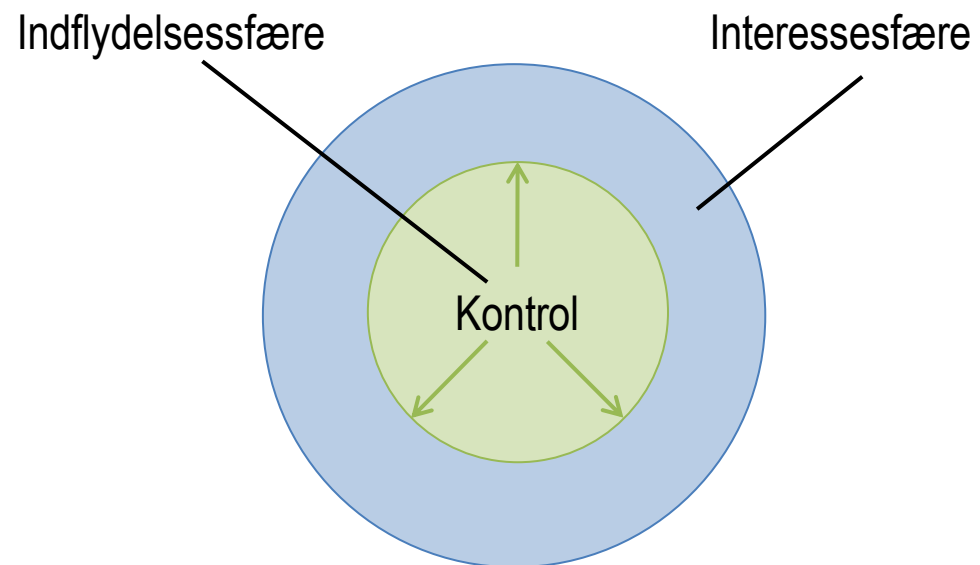
Fremtidens muligheder



Fremtidens muligheder



Interesse eller Indflydelse?



Bruger du mest tid,
hvor du har indflydelse
eller
hvor du har interesse?

FEEDBACK

A hand holding a blue marker is shown underlining the word 'FEEDBACK'. The word is written in a large, blue, sans-serif font. The hand is positioned on the right side of the image, with the thumb and index finger holding the marker. The marker is a small, blue, rectangular object with a blue cap. The hand is drawing a blue line underneath the word 'FEEDBACK'.



Hvad er feedback?

- Feedback er en gave man ønsker!
- Feedback er en tilbagemelding.
- Feedback er reaktioner på handlinger og adfærd.
- Feedback giver viden og mulighed for refleksion.
- Ros og anerkendelse er ikke nødvendigvis feedback.
- Feedback er ikke udelukkende rosenrødt.

Hvordan lære af feedback?





MERE OM TEAMS



DET TILLIDSFYLDTE RUM

4R modellen

Rammer
Retning
Råderum
Relationer

4R modellen

Rammerne er den "bane" teamet arbejder på

- Hvordan kan vi i overført betydning forstå de kridtstreger, der udgør vores bane?
- Hvor stor er den?
- Hvad er kerneopgaven (og andre opgaver) der?
- Hvor mange spillere er der på banen ad gangen?
- Hvem er de?
- Hvilke regler hører til på banen?
- Hvad prioriterer vi ud fra?
- Er der et lovgrundlag at følge?
- Hvad er gruppen "sat i verden" for?
- Hvilke strukturer skal overholdes?

Retning vedrører hvor teamet skal hen, når vi spiller på banen

- Hvad er ambitionerne?
- Hvad byder strategien?

Det er afgørende for gode resultater og godt samarbejde, at der er et klart billede af retning.

Teamet målretter sin indsats ud fra retningen – men lederen skal stå på mål for retningen.

Råderum er teamets selvledelse og spillerum

- Hvis det vi skal sammen er... og vi skal opnå... hvordan synes vi bolden skal spilles?
- Hvilke kombinationsmuligheder er vi mest tiltrukket af?
- Hvad skal taktikken være?

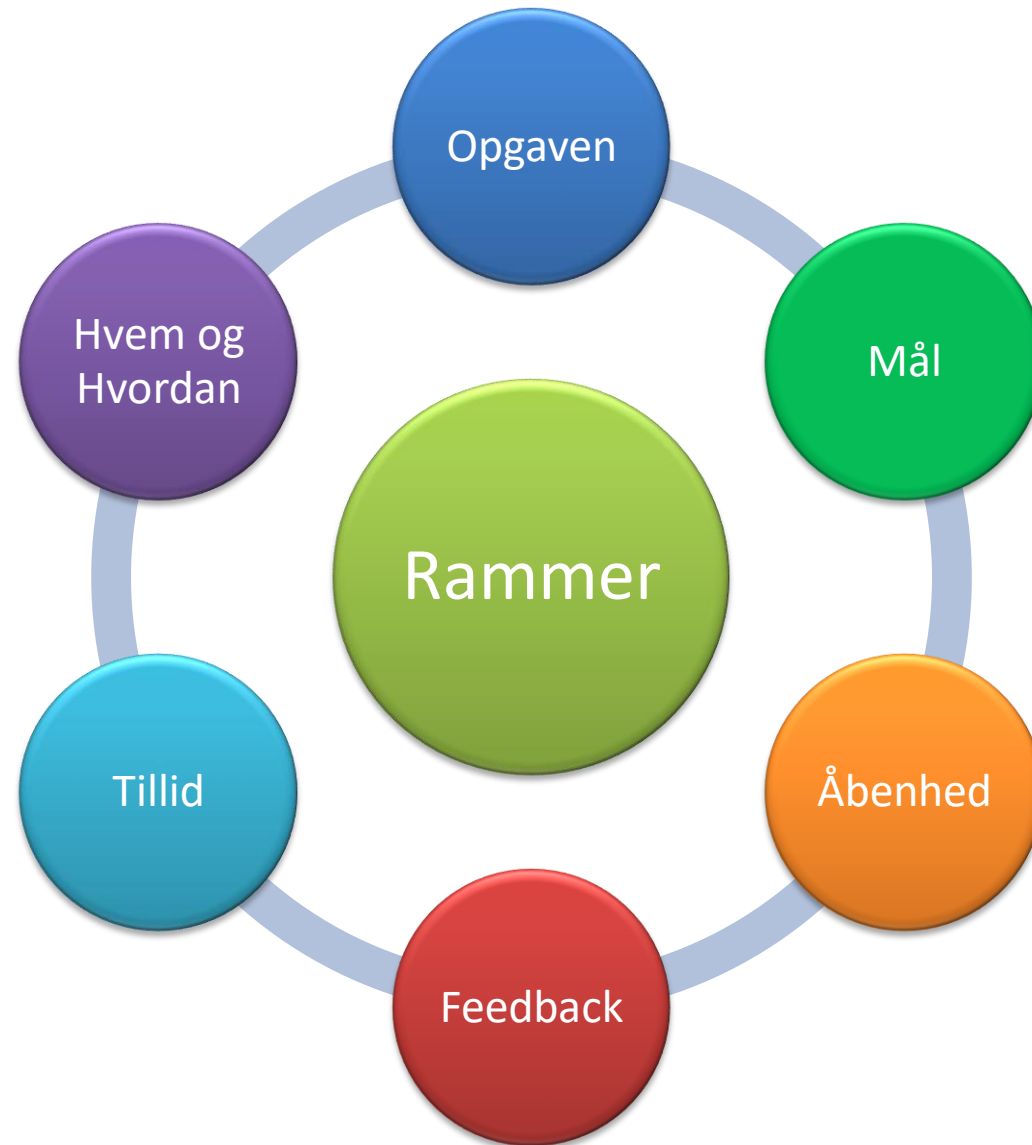
Det er under Råderum, at teamet udfolder egne ambitioner og målsætninger, egne idéer og ønsker.

Relationer er teamets interaktioner

Hvilken kommunikation er vigtig, hvis vi skal nå i mål med den kerneopgave vi er sammen om og nå målene?

- Hvad vil vi være stolte over at vores samarbejde er kendetegnet ved?
- Hvilke roller skal vi sikre?
- Hvilke aftaler har vi brug for?
- Spilleregler?
- Værdier?
- Hvilke arbejdsprocesser er vigtige?
- Hvordan fordeles opgaver?

Succes i teamet giver gode resultater og godt samarbejde.



Hvilken cirkel er sværest?

Hvordan får vi succes med teamet?

Definer opgaven

Et team har behov for en et klart mål og veldefinerede opgaver.

Hvis der ikke er svar på hvad opgaven er og hvorfor vi er sammen, er der ikke et team?

Åbenhed og tillid

Mistillid er parasitten i teamsamarbejdet

Hvis du ikke siger hvad du tænker og føler, bidrager du ikke til fællesskabet - udover at udføre dine forventede faglige opgaver.

Giv og modtag feedback

Tør du bede om feedback og tilbyder du selv feedback?

Du skal have mod til sige noget og spørge om hjælp – også selv om det ikke er så fedt.

Teamets medlemmer må ikke opfatte feedback som en personlig kritik. Det tager tid at skabe en feedback-kultur, og der sker fejl undervejs.

Hvem gør hvad og hvordan?

Teamet skal kunne svare på alle HV-spørgsmålene

Hvorfor er vi sammen? Hvad vil vi gerne måles på og hvad bliver teamet målt på? Hvordan afholder teamet sine møder? Hvem leder møderne? Hvordan træffer vi beslutninger? Hvordan sikrer vi at alle kommer til orde og har indflydelse? Hvem gør hvad?

Du skal ville samarbejdet

Hvis en ikke vil samarbejde fungerer teamet ikke

Derfor er det et minimumskrav at alle vil samarbejde.

Teamets succes kommer af dets indsatser og succeser – ikke af snak i mødelokalet.

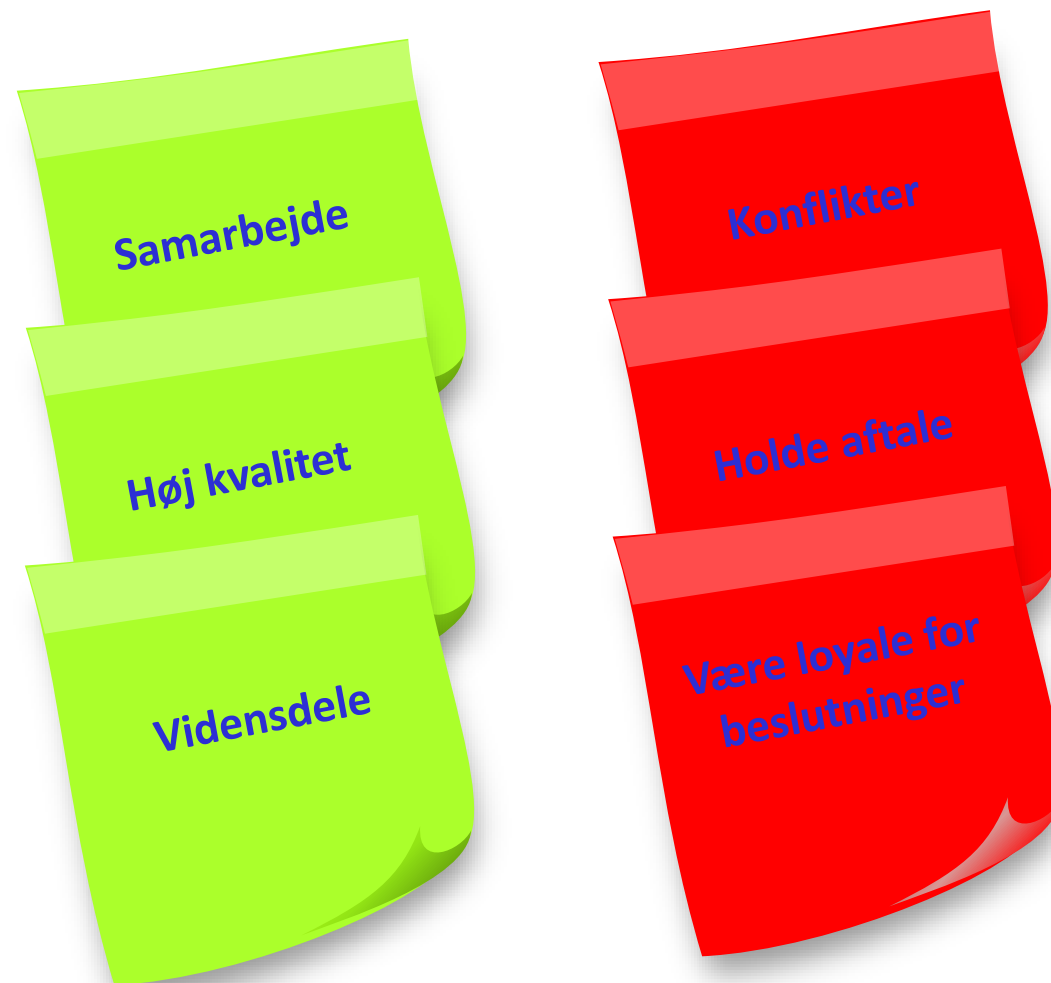


Opgave

Tag seks post-it sedler og skriv et stikord på hver:

- Tre med "Hvad er vi rigtig gode til i teamet"
- Tre med "Hvad er ikke så gode til i teamet"

Hæng dem op på væggen



[illegible][illegible]





KULTUR

JEG ER KULTURBÆRER!

Kulturbærere – den halvkedelige definition

kulturbærere substantiv, fælleskøn

BØJNING -en, -e, -ne

UDTALE  



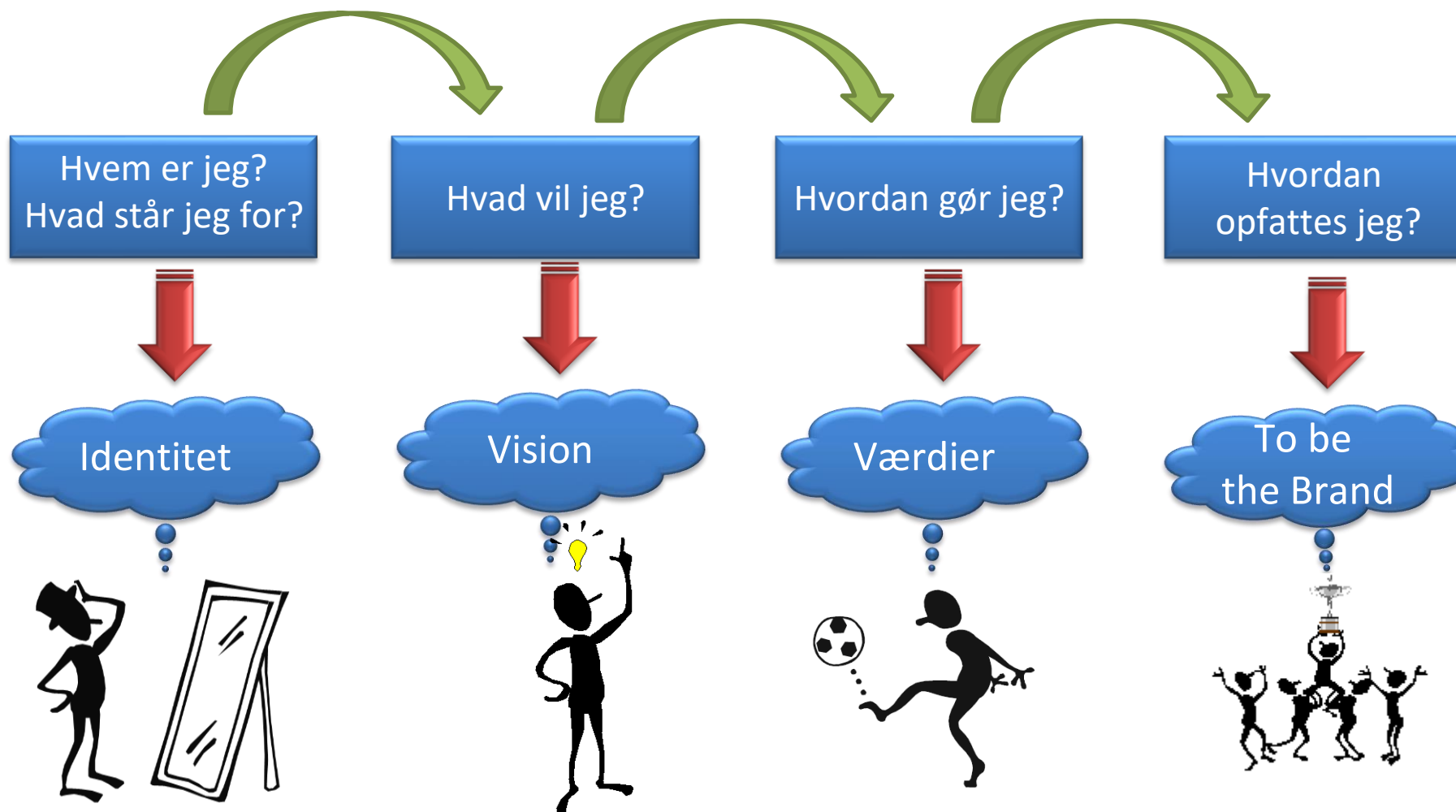
- person, institution eller andet der viderefører eller er en vigtig støtte for en befolkningsgruppes kultur.
- Napoleon fremtræder .. som kulturbærere, der bringer den nye samfundsorden med sig rundt i Europa

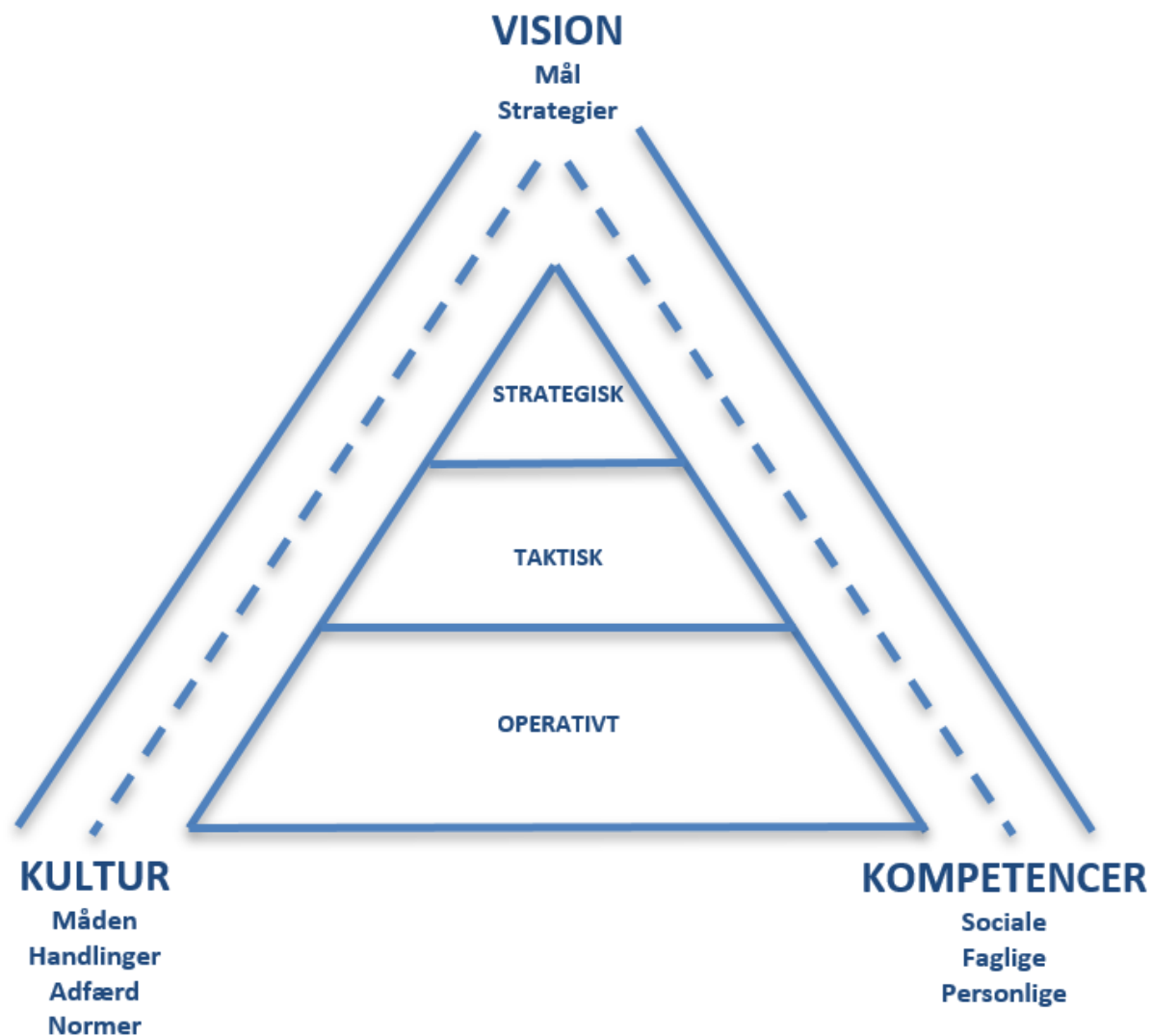
Kulturbærere

- En kulturbærer er en person, der gennem sin egen adfærd udøver en ekstrem positiv indflydelse på sine omgivers adfærd, på holdnings- og traditionsdannelsen og på det arbejdsklima, der eksisterer i organisationen.
- Disse personer er meget loyale over for måden, de kan tjene virksomheden bedst. De er nemme at udpege i en organisation for deres adfærd er tydelig.
- Bemærk, at kun 7% af al kommunikation er verbale ord, så den non-verbale adfærd siger alt og bekræfter "det er ikke hvad de siger – men hvad de gør", der kendetegner en kulturbærer.
- En kulturbærer indtager således en væsentlig position i organisationens adfærds- og holdningsdannelse, hvor de udlever det interne værdi sæt fuldt ud, hvorvidt det er defineret eller ej i virksomheden.



Hvordan får brandet værdi?





HVOR ER VI I DAG?

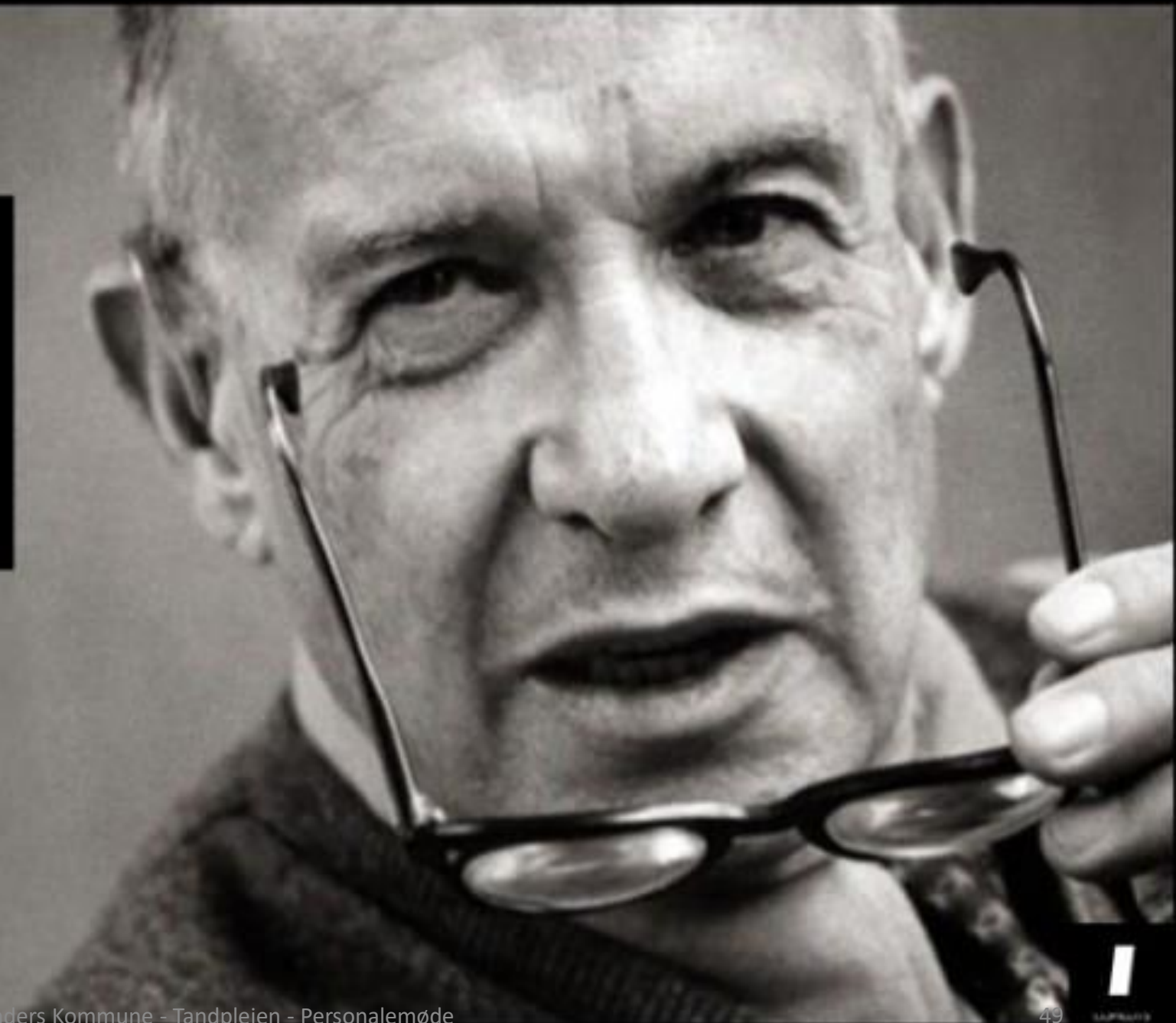


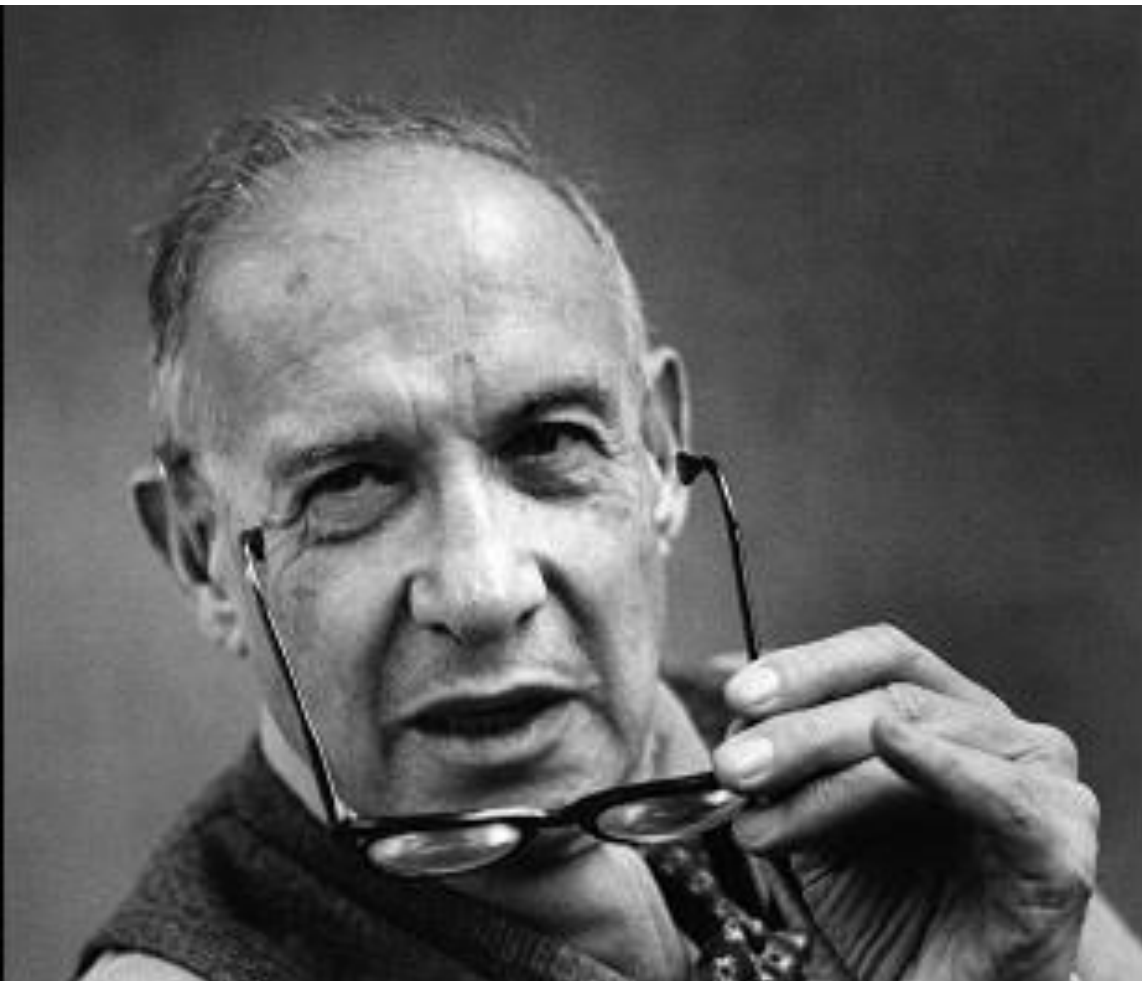
TAGER JERES VISION UDGANGSPUNKT I ET HØJERE SERVICE NIVEAU?



CULTURE EATS STRATEGY FOR BREAKFAST

Peter DRUCKER





Culture eats Strategy for breakfast

- Peter Drucker

**Culture may eat Strategy for breakfast,
but Leadership Talent makes sure that
there is food on the table.**

- Samuel Dergel @DergelCFO

"Most of what we call management consists of making it difficult for people to get their work done."

:- Peter Drucker



Grupper af ca. fem personer

På en flipover skal I lave en tegning, der illustrerer en kulturbærer i Tandplejen.

Drøft desuden hvad der generelt kendetegner Tandplejens kultur...

Skriv i stikord på en flipover



God til feedback
og anerkendelse

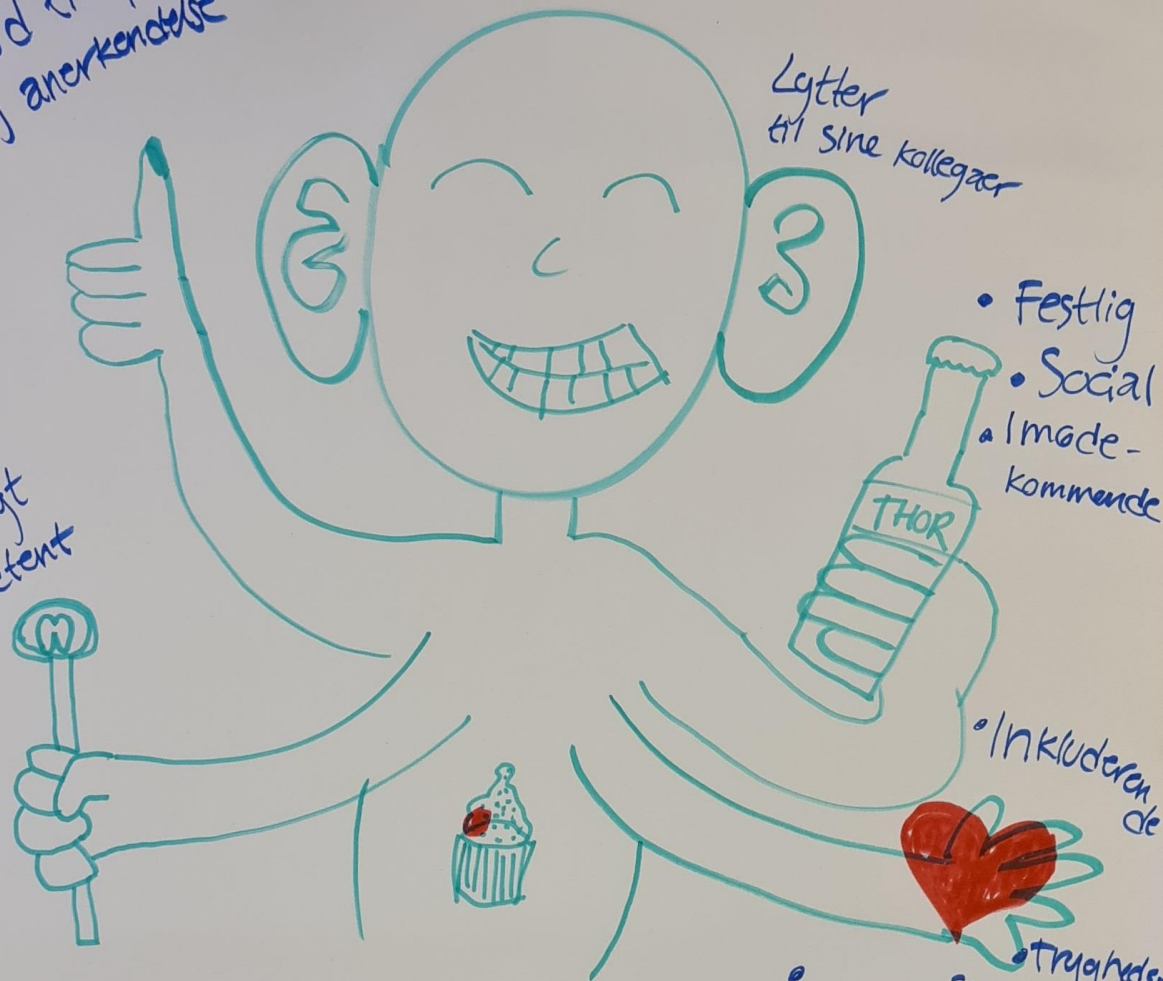
Lytter
til sine kolleger

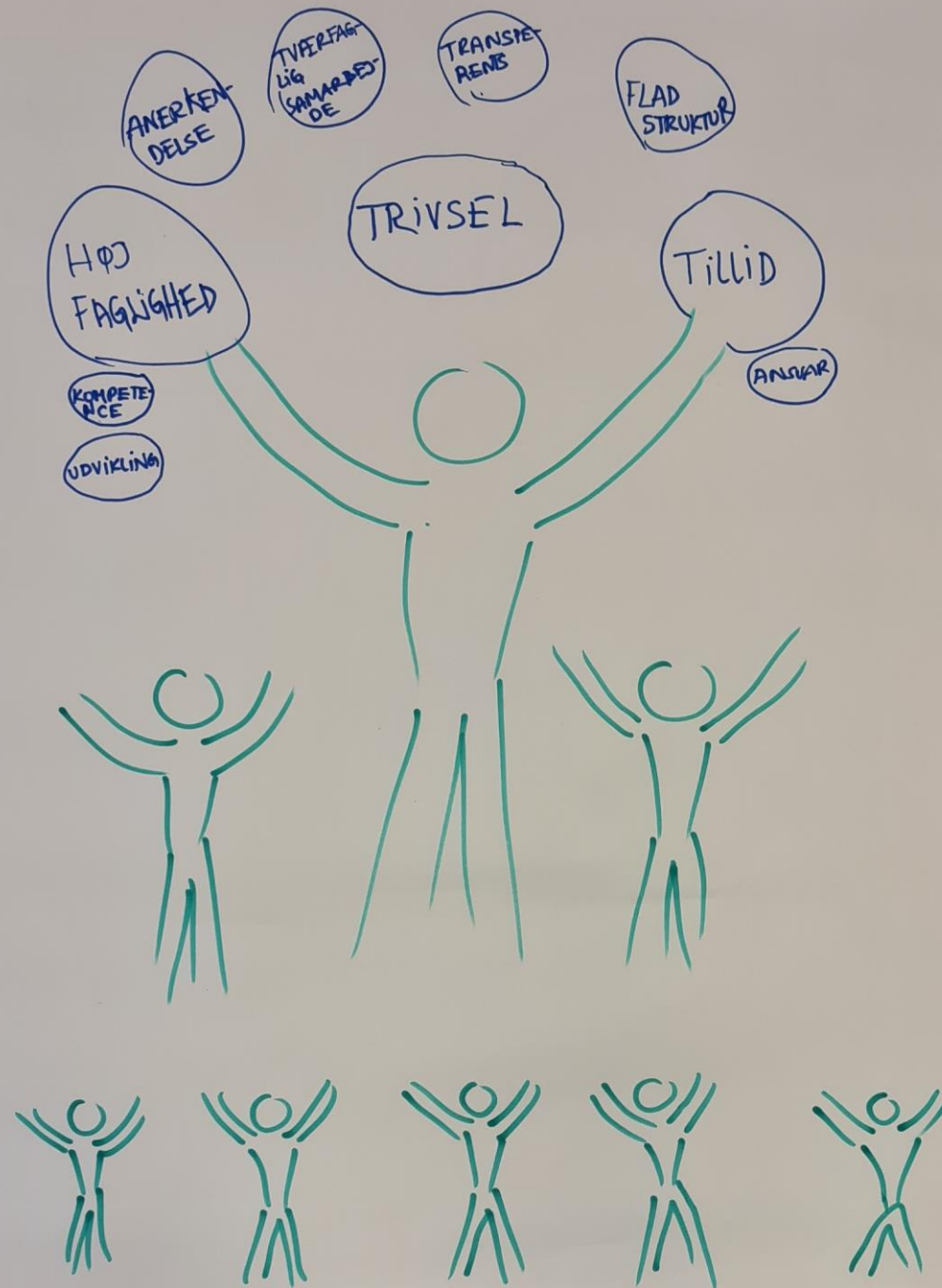
Fagligt
kompetent

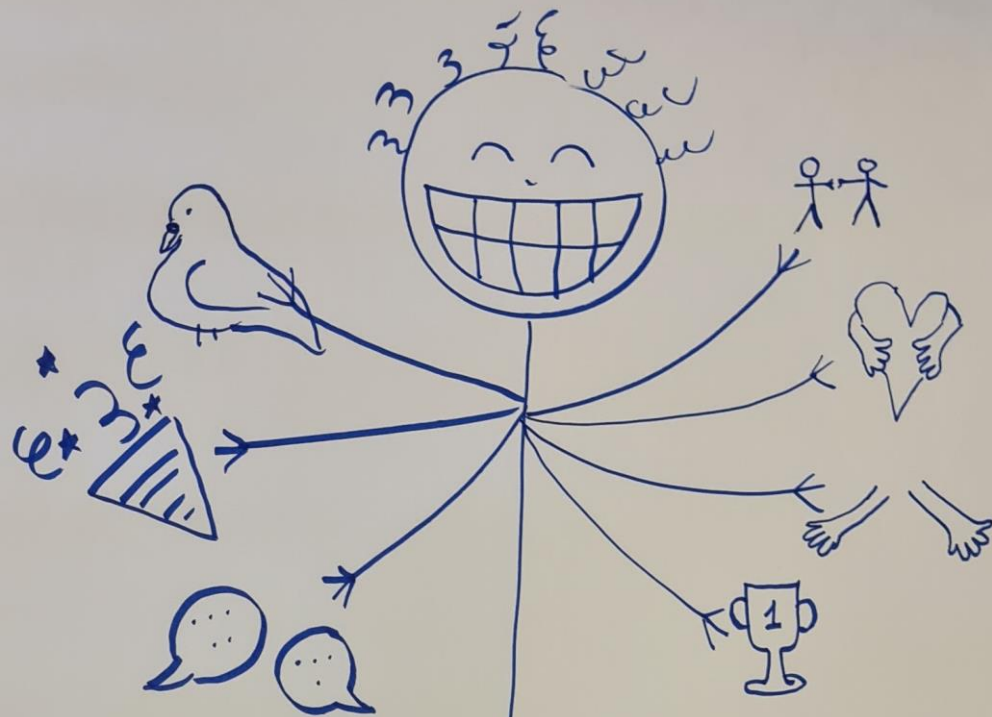
- Festlig
- Social
- Imøde-
kommende

Inkluderer
de

Trygheds-
Skabende
• Omsorgsfuld



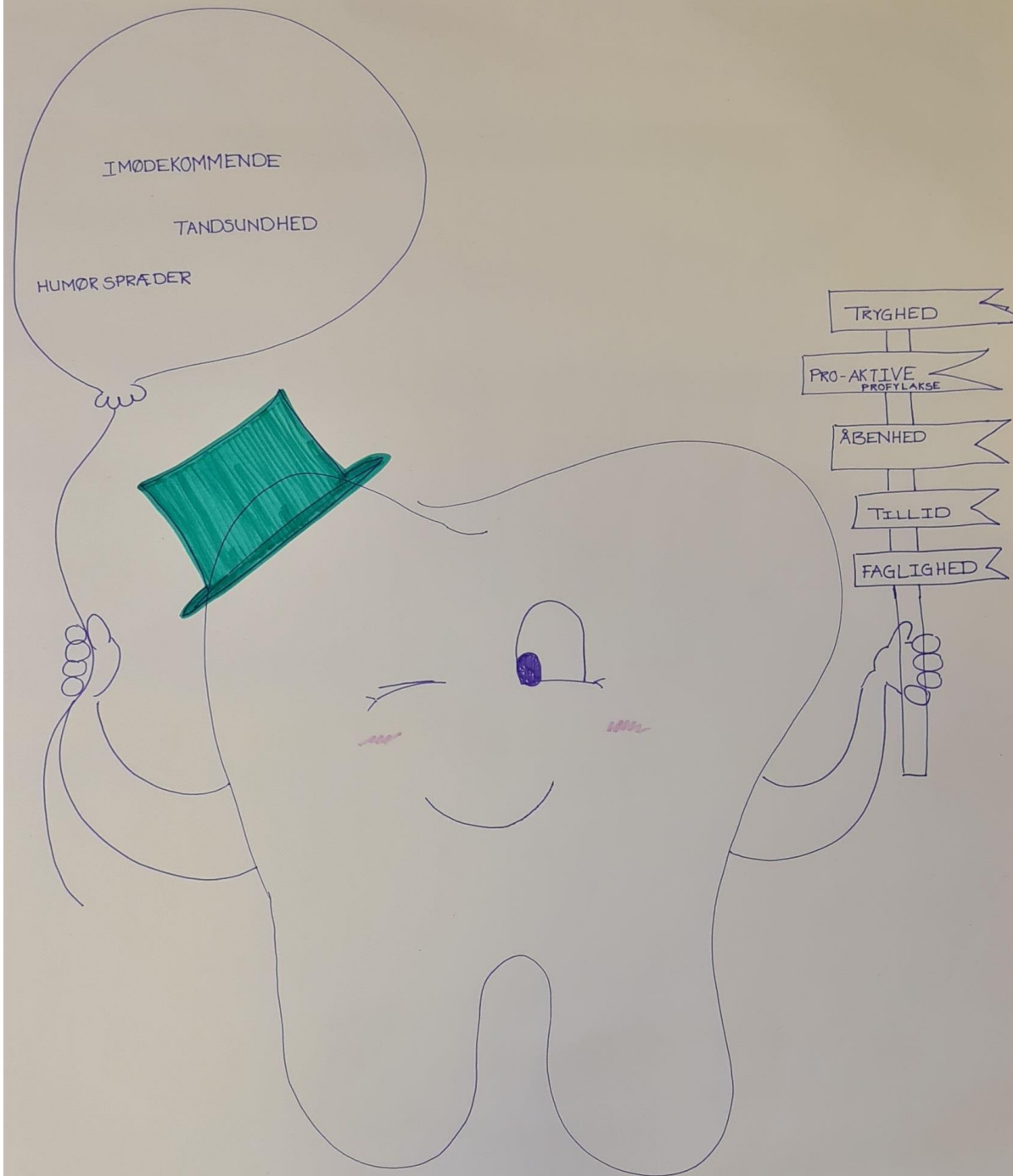


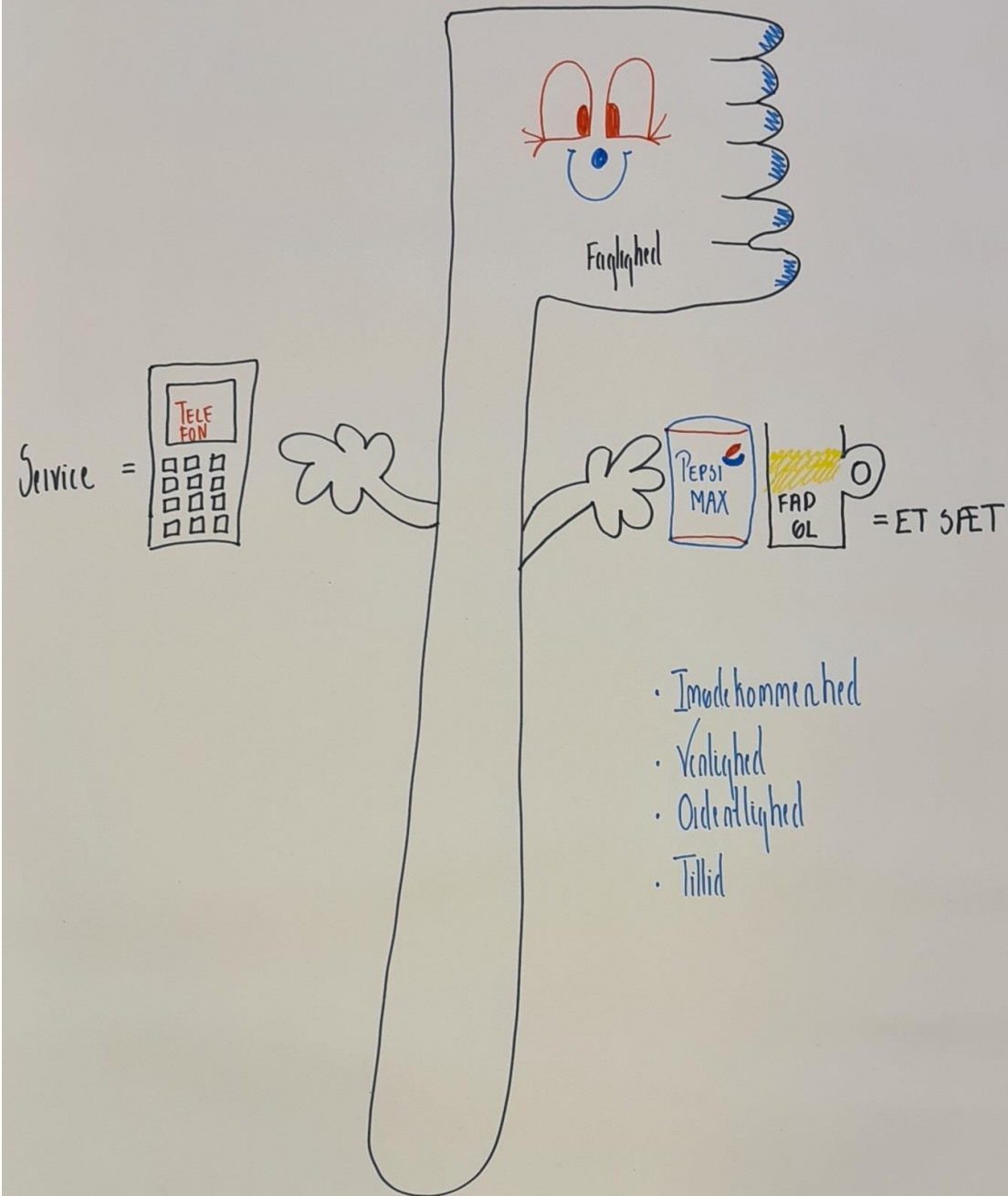


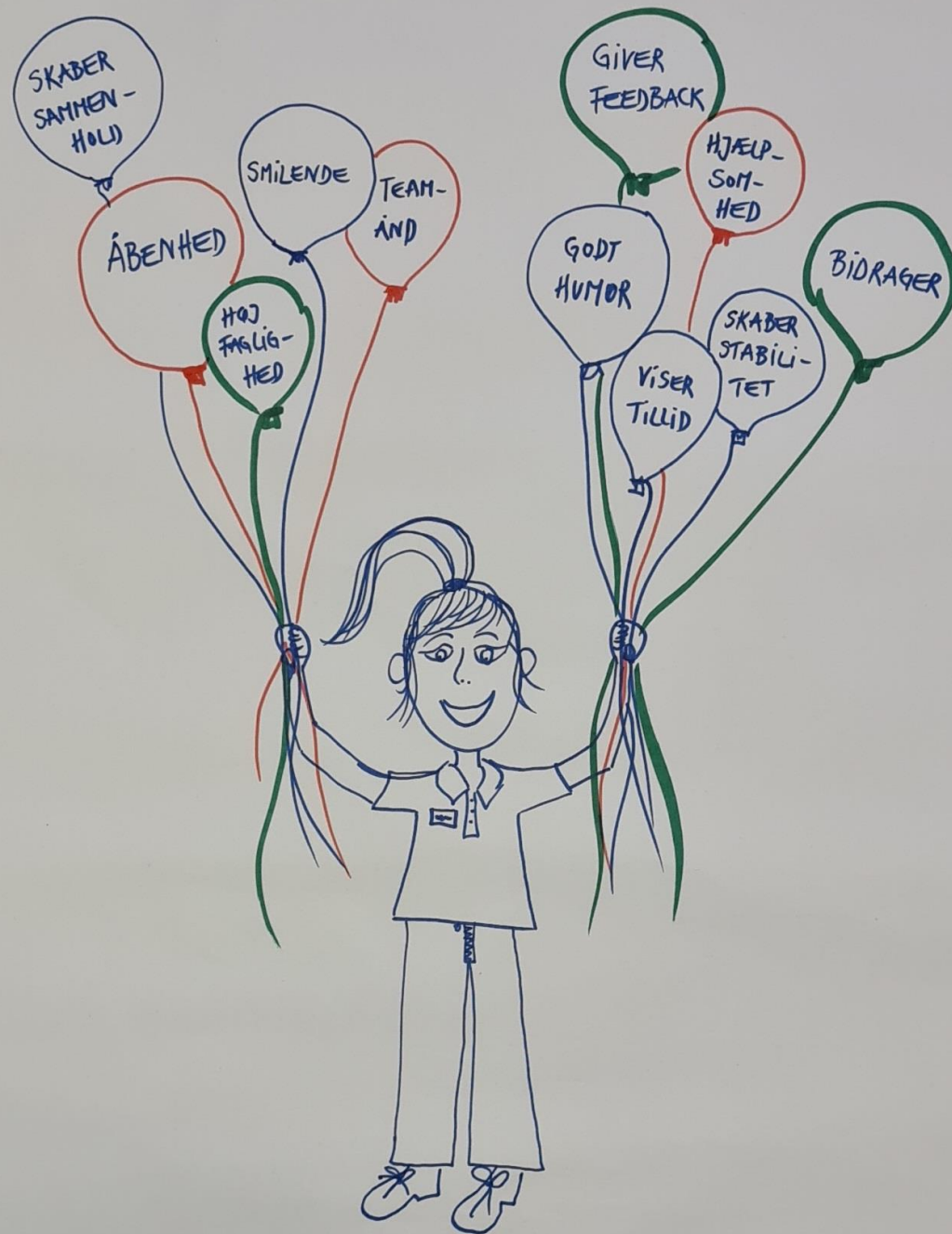
TANOPLEJENS KULTUR:

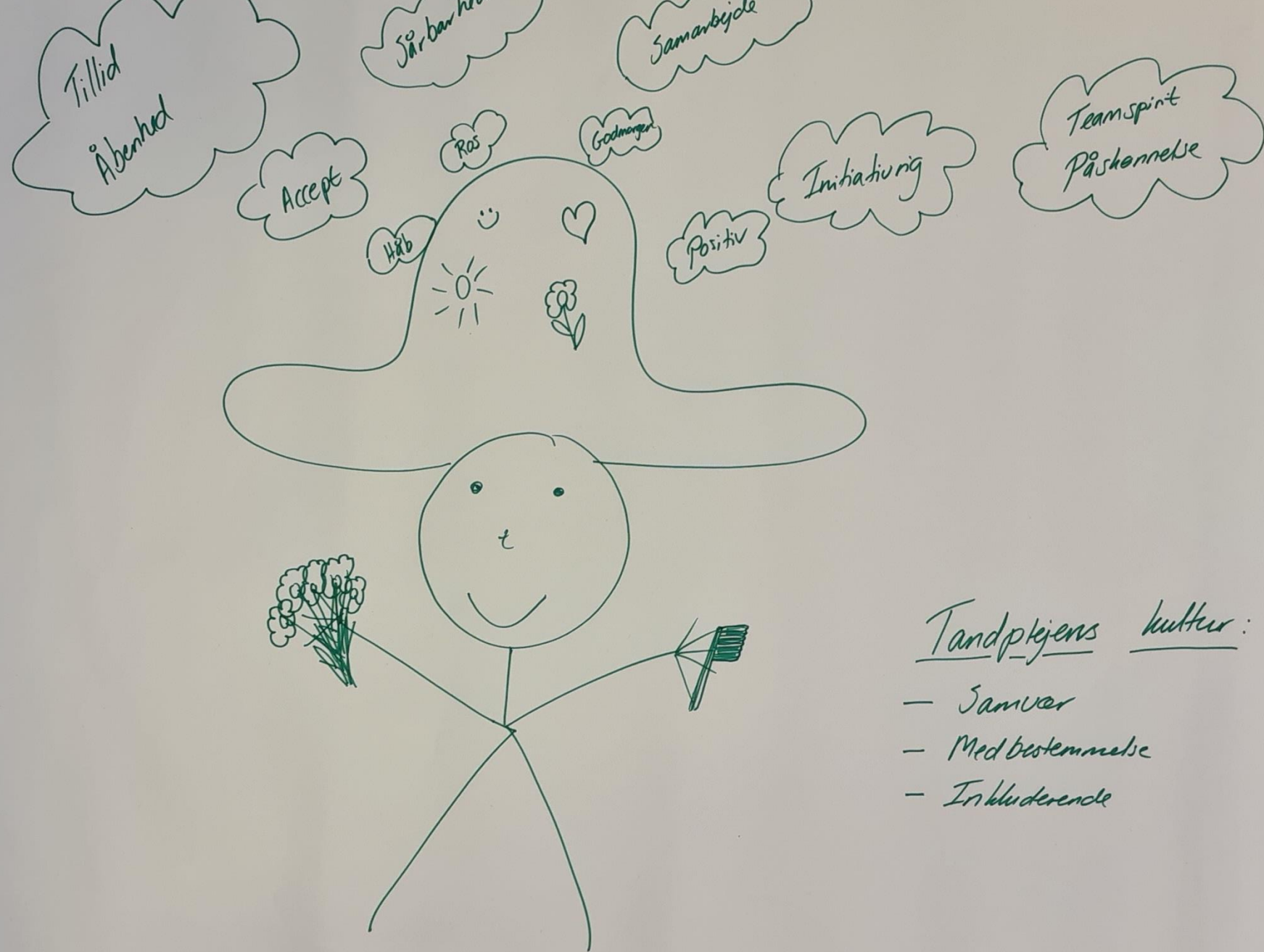
SAMARBEJDE
 FAGLIGE KOMPETENCER
 PERSONLIGE KOMPETENCER
 RUMMELIGHED
 ANSVAR
 TILLID
 RESPEKT
 ÅBENHED
 OMSORG

- SAMARBEJDE
- OMSORG
- ÅBENHED/TILLID
- ROS/ANERKENDELSE
- RO
- HUMØR
- DIALOG/KOMMUNIKATION









Tandplejens kultur:

- Samar
- Medbestemmelse
- Inkluderende

