



Human | 360°
Executive Search & Consulting

OLE KNOKGÅRD

Temaer



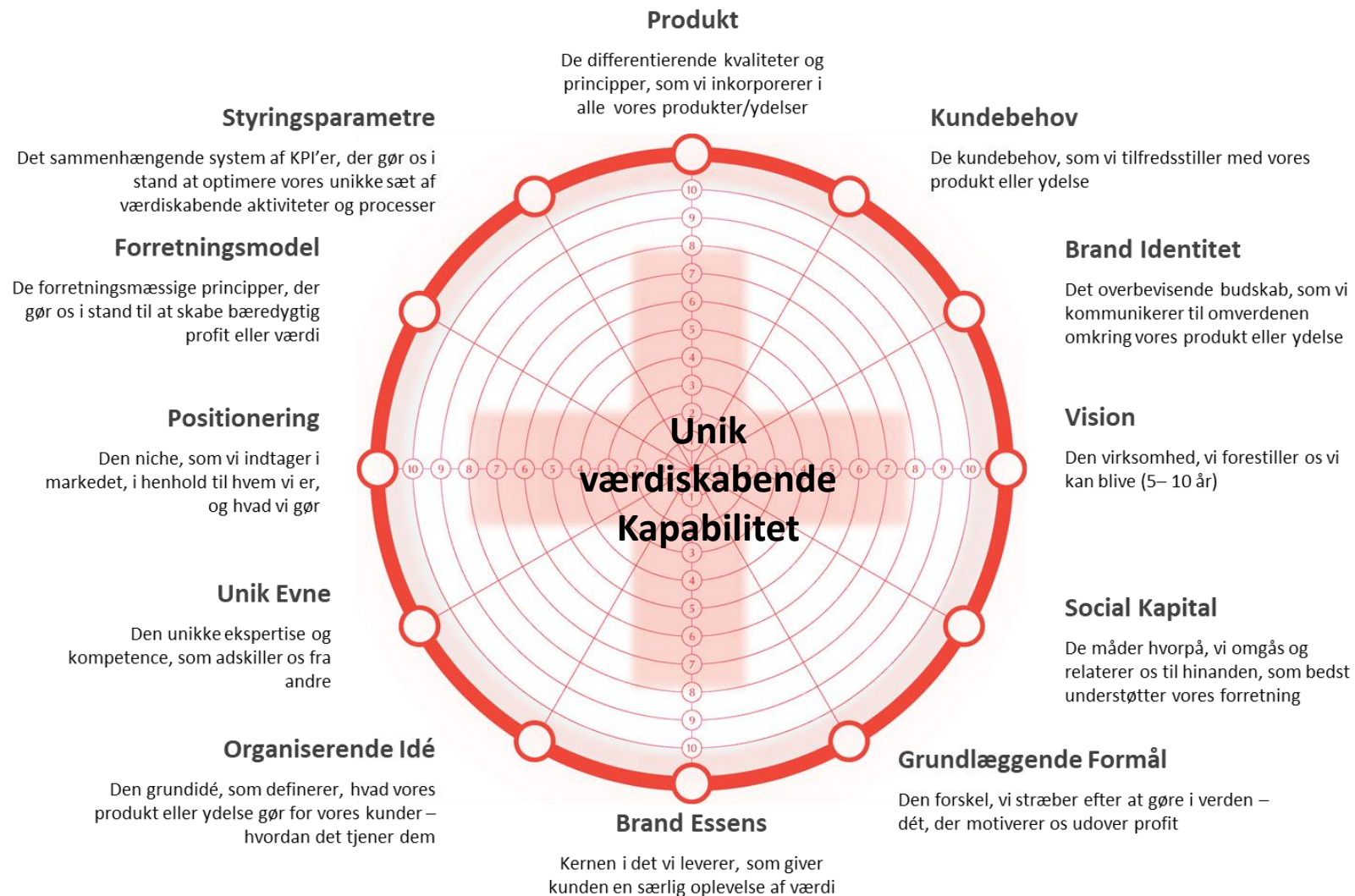
- Min baggrund for at tale om emnet
- 8 tips til at undgå stress og dårlig trivsel
- Undgå at give og få stress. Nogle praktiske ledelsesværktøjer.
- Nogle vigtige kompetencer

1

➤ **Min baggrund for at tale om emnet**

Identitet baseret organisations- og forretningsudvikling

Det strategiske kompas 360°



Metoden kaldes SGP modellen (Sustainability, Growth and Performance). Modellen sikrer en holistisk forståelse af virksomheden, og sikrer derfor en klarlægning af de mest essentielle udviklingsområder.

SGP modellen tager udgangspunkt i en række videnskabsteorier, som er opdelt i 12 videnskabsfelter. Felterne er gensidigt uafhængige af hinanden, men sammen giver de et fyldestgørende billede af helheden

Social kapital

Social kapital er et begreb, der dækker over de ressourcer, som findes i relationerne mellem mennesker. På arbejdspladsen er det en egenskab som sikrer, at ledelsen og medarbejderne i fællesskab kan løse arbejdspladsens kerneopgaver.



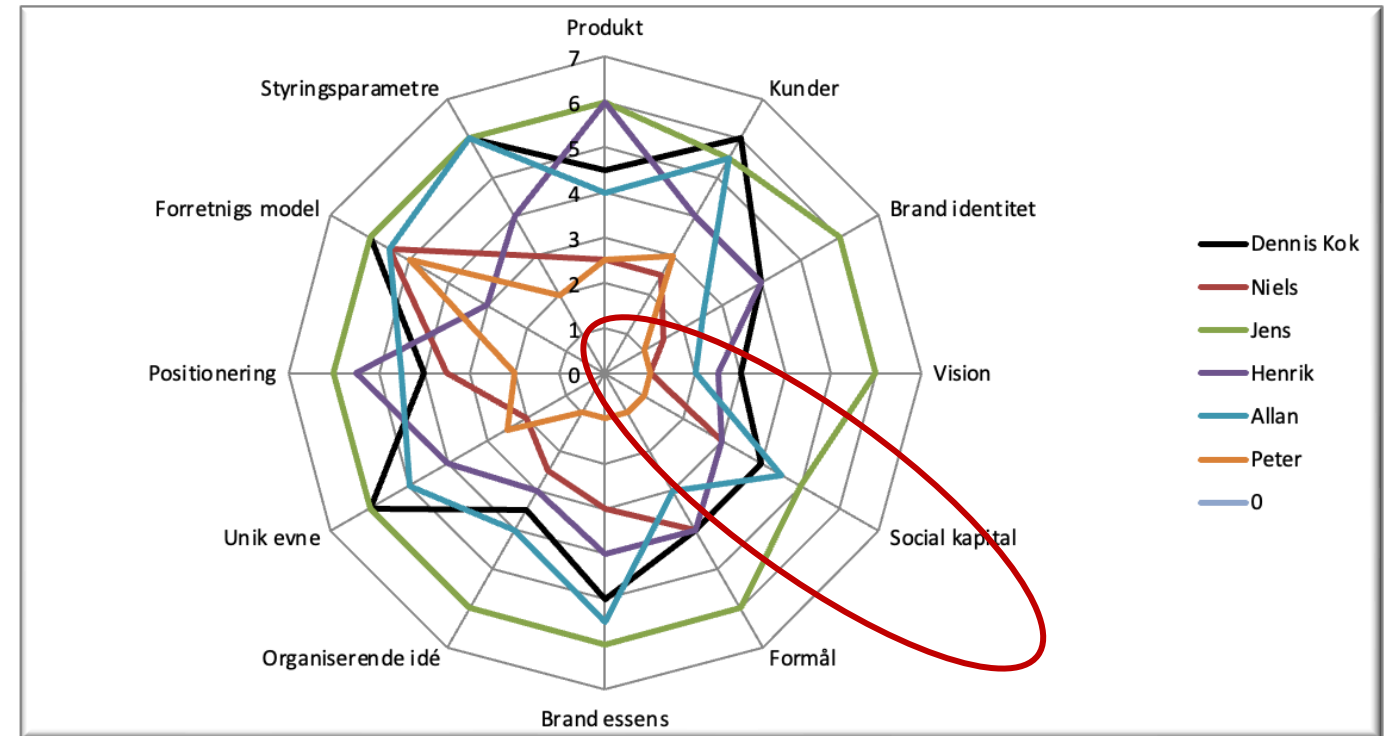
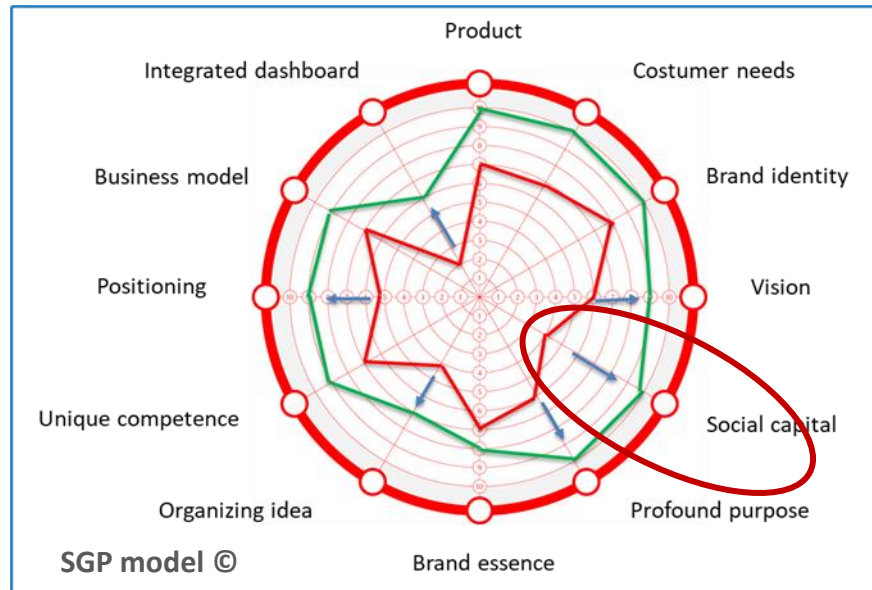
Sådan styrker du den sociale kapital

- ✓ Opbyg tillid. Tillid er noget vi opbygger til hinanden, når vi får kendskab til hinanden via opgaveløsningen. ...
- ✓ Vær retfærdig. ...
- ✓ Styrk samarbejdet. ...
- ✓ Øg gennemskeligheden. ...
- ✓ Fokusér på kerneopgaven.

Strategisk kompas SGP-model

Kundecase

- ✓ En chefgruppes vurdering
- ✓ Valg af 6 strategiske tiltag
- ✓ Definition af gaps
- ✓ Involvering af medarbejdere
- ✓ Gap closing



2

➤ **8 tips til at undgå stress og dårlig trivsel**

Tips til at undgå stress og dårlig trivsel




1. Prioriter din egen trivsel og sørg for at tage vare på dig selv både fysisk og mentalt.
2. Vær åben og kommuniker med dine medarbejdere og overordnede. Skab et miljø, hvor de kan føle sig trygge ved at tale med dig om eventuelle problemer eller bekymringer, de måtte have.
3. Sørg for at skabe realistiske og håndterbare deadlines og forventninger. Det er vigtigt at anerkende, at medarbejderne har en begrænset kapacitet, kapabilitet.
4. Vær fleksibel og imødekommende overfor medarbejdernes behov og livssituationer.
5. Sørg for at tilbyde passende træning og støtte til medarbejderne, så de kan klare de opgaver, de er blevet tildelt.
6. Overvej at tilbyde mindfulness eller andre stresshåndteringskurser til medarbejderne for at hjælpe dem med at håndtere stress.
7. Vær opmærksom på de signaler, der kan indikere, at en medarbejder er ved at blive stresset, såsom ændringer i humør eller produktivitet.
8. Endelig, hvis du bemærker, at en medarbejder er stresset, skal du tage det alvorligt og hjælpe dem med at håndtere deres stress.

3

- Undgå at give og få stress. Nogle praktiske ledelsesværktøjer.

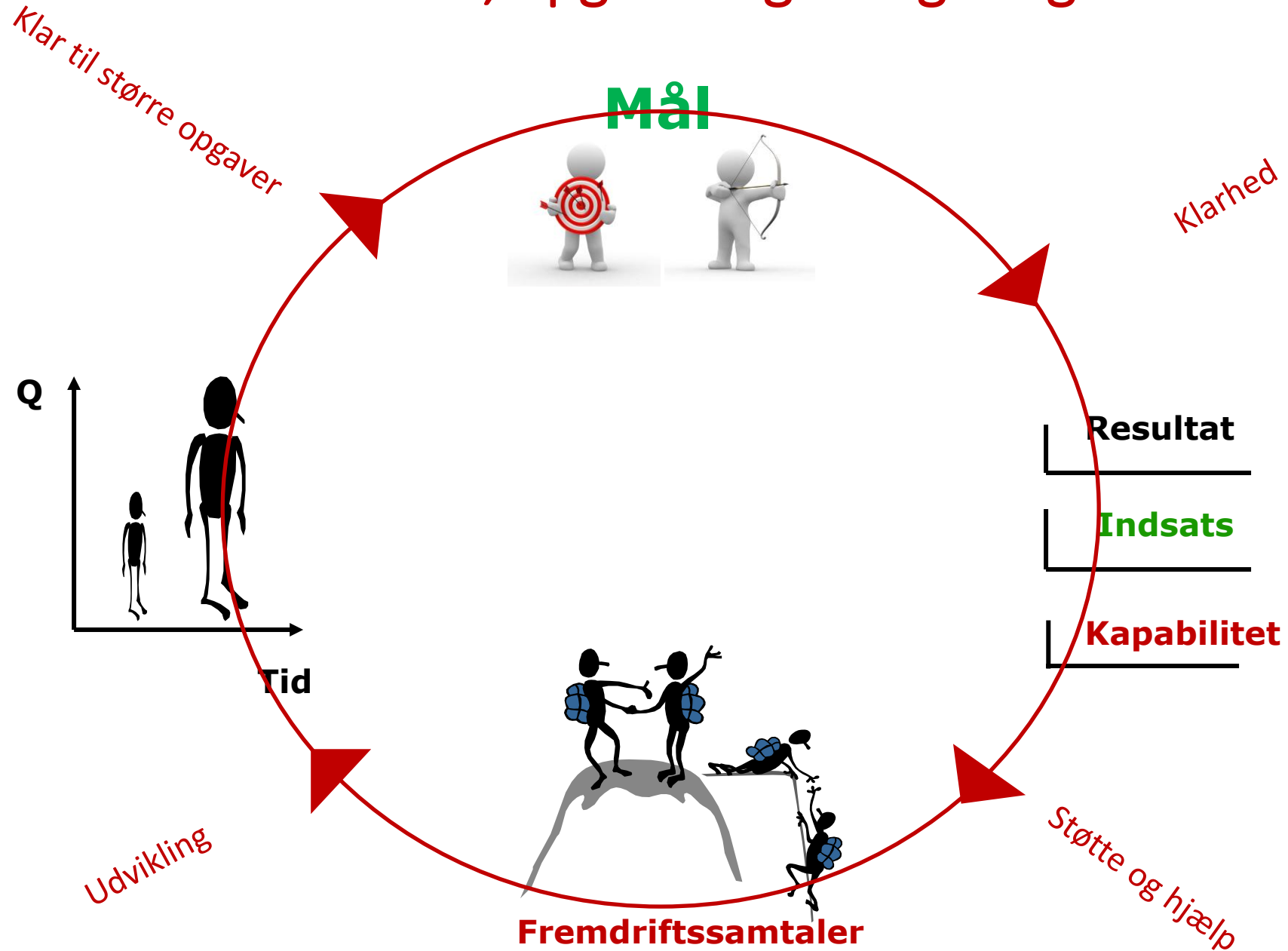
Når vi introducerer nye tiltag..



MÅL
+
STIMULANS
+
TRYGHED
+
PRES
=
FREMDRIFTSENERGI
≠
BESKYTTELSESENERGI

Klarhed – Motivation – Glæde - Tryghed

Mål, opgaver og delegering



4

➤ Nogle vigtige kompetencer

Undgå at få eller give stress og dårlig trivsel

Skab en kultur præget af samarbejde, effektiv kommunikation og en stærk præstationskultur.

Dialog... en definition af mange

Dialog er en fælles undersøgende samtale, en kvalitet ved samtalen som er karakteriseret ved:

Share (det at dele viden)

Dare (det at turde stille sig i det åbne og problematisere egne og andres grundlæggende antagelser – løbe risikoen for at blive klogere)

Care (det at være opmærksom overfor sig selv og andre, behandle andre som mennesker og ikke som skakbrikker)

Kilde: Marianne Kristiansen & Jørgen Bloch-Poulsen



Dialogiske kompetencer

- ✓ Lytte
- ✓ Stille spørgsmål
- ✓ Være nysgerrig
- ✓ Være samskabende

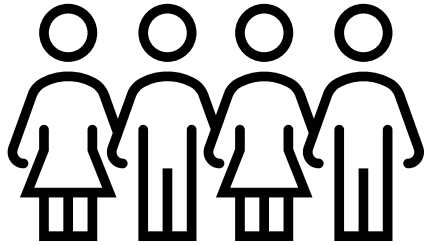
Tips til at undgå stress og dårlig trivsel



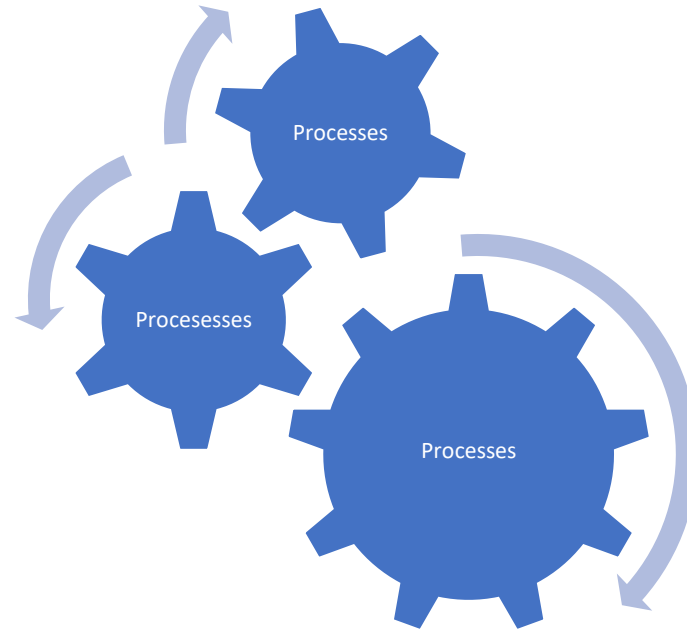
1. Prioriter din egen trivsel og sørg for at tage vare på dig selv både fysisk og mentalt.
2. Vær åben og kommuniker med dine medarbejdere og overordnede. Skab et miljø, hvor de kan føle sig trygge ved at tale med dig om eventuelle problemer eller bekymringer, de måtte have.
3. Sørg for at skabe realistiske og håndterbare deadlines og forventninger. Det er vigtigt at anerkende, at medarbejderne har en begrænset kapacitet, kapabilitet.
4. Vær fleksibel og imødekommende overfor medarbejdernes behov og livssituationer.
5. Sørg for at tilbyde passende træning og støtte til medarbejderne, så de kan klare de opgaver, de er blevet tildelt.
6. Overvej at tilbyde mindfulness eller andre stresshåndteringskurser til medarbejderne for at hjælpe dem med at håndtere stress.
7. Vær opmærksom på de signaler, der kan indikere, at en medarbejder er ved at blive stresset, såsom ændringer i humør eller produktivitet.
8. Endelig, hvis du bemærker, at en medarbejder er stresset, skal du tage det alvorligt og hjælpe dem med at håndtere deres stress.



Business development happens through people!



*People , the organization
makes the difference*



The processes are the same



Value of leadership
development

Leadership

