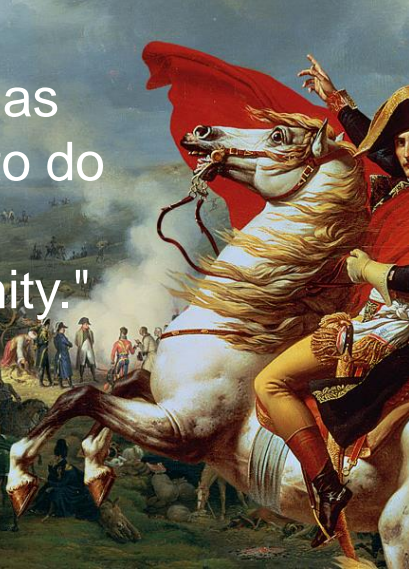


"Ability has
nothing to do
with
opportunity."

*Napoleon
Bonaparte*



Gode og likeverdige helsetjenester
Til alle som trenger det
Når de trenger det

Uavhengig av alder, bosted, etnisk bakgrunn, kjønn og økonomi

ForBedring for ledere

Hvordan bruke resultatene?

Merete Blokkum

St. Olavs hospital

Knut Langeland

Helse Nord RHF

Christer Mortensen

Helse Sør-Øst RHF

FØLELSER

(e-mosjoner)

Så sitter du der med rapporten...

– hva føler du nå?



Virker trenerens følelser inn på lagets prestasjoner?



Følelser smitter

Både positive og negative emosjoner smitter i en gruppe mennesker

Profesjonelt publikum er en gammel metode for å få gode anmeldelser...

Om du uttrykker frykt, smitter dette relativt kjapt i en folkemengde.

Det tar mindre enn ett sekund å overføre frykt, og mindre enn ti sekunder å skape total panikk.

SKAL VI TESTE DET?



DISKUSJONSOPPGAVE

30 minutter

TENKT DEG AT DU HAR FÅTT LAV SKÅRE PÅ LEDELSE

1. Hvordan reagerer du ved skuffelser/negative budskap?
 - Og hva er klokt å gjøre da?
 - Hvordan kan du gjøre det verre for deg selv?
2. Hvem har ansvaret for å ta tak i de svake resultatene?
3. Hvordan dokumenteres oppfølgingen?
4. Hvem kan hjelpe deg?
(hvor kan du søke hjelp?)

KREATIVITET



Er du
kreativ?

EKSEMPEL:

På 5 minutter - lag flest mulig slagord for hvorfor en bør innføre behandlingslinjer i ditt HF

	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Struktur	Lav	Lav	Høy	Høy
Følelser	Negative	Positive	Negative	Positive
Lag 1	24	40	52	115
Lag 2	26	36	55	53
Lag 3	34	47	20	84
Lag 4	17	45	42	84
SUM	101	168	169	336

Gjennomført «live» med 160 deltakere på en treningssesjon i HSØ

- Forskjellen mellom lav og høy struktur økte produktiviteten med 67%
- Forskjellen mellom negative og positive følelser var på over 100%

Tilbakemeldinger



- Hva er tilbakemeldingskulturen der du jobber?
- Er folk vennlig kritiske til hverandre?
- Når de er irriterte, sier de fra til den det gjelder?

Dine følelser er informasjon

- og de kan brukes som et verktøy



- Lær deg å gjenkjenne egne følelser
- Lær deg å endre egne følelser
- Tenk igjennom hvilke følelser som ville være hensiktsmessig å ha i situasjonen (passer det å være superglad?)
- Øv deg selv på emosjonell inntoning

DISKUSJONSOPPGAVE

30 minutter

1. Hva kan du gjøre for å få engasjement i ansattgruppa?
 - Hva kan gjøres for å få de ansatte med på å lage tiltak?
2. Hva kan du gjøre for å få frem kreativitet i ansattgruppa der dette ikke kommer av seg selv?
3. Hvordan ser et godt tiltak ut?
 - Lage noen eksempler på tiltak på et valgt tema fra ForBedring

For eksempel:

 - «Arbeidsbelastningen min er for stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)»
 - «Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening»
 - Her blir ingen utsatt for uønsket seksuell tilnærming

OPPSUMMERT

- **Følelser er informasjon**
 - og kan brukes for å fremme det du skal gjøre
- **Bruk emosjonell inntoning**
 - Så unngår du å «bomme på publikum»
- **Både struktur og følelser påvirker arbeidsprosessen**
 - og dermed resultatene gruppen presterer sammen
- **Bruk «taus idedugnad» først**
 - for å få frem et mangfold av ideer
- **Bruk involverende sorterings og prioriteringsoppgaver**
 - for å velge ut det som engasjerer mest
- **Oppfølging dreier seg om å ikke glemme tiltakene i hverdagen**
 - Gjør handlingsplanen synlig og gjenta det dere har blitt enige om på fellesmøter