

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Oddvar Lavik

Telefon: 9074 5909

e-mail: olavik@olavik.no



Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Dato: 15. november 2010

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Oddvar Lavik

konsulent

OL Kompetanseutvikling



56 år, gift og bosatt i Drammen

Nøkkelkvalifikasjoner:

Bred og variert erfaring i ledelses- team- personalutvikling og forretningsutvikling.

Arbeidserfaring:

**Topp- og mellomledelse, rådgiving og coaching.
25 års erfaring med utviklingstiltak innen voksenopplæring.**

Mobil: 907 45 909

Mail: olavik@alavik.no

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Kommunikasjon – skriftlig og muntlig **Den vanskelige personalsamtalen**

Noen stikkord:

- Har vi lett for å finne unnskyldninger for ikke å ta vanskelige personalsamtaler?
- Lojal og illojal medarbeider – ikke alltid like enkelt å svare bestemt på det (motstand mot endringer på arbeidsplassen – hvorfor denne motstand)
- Forberedelser og Skriftlighet i vanskelige samtaler
 - Ikke noe vi bør ta på sparket

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

En av ledernes viktigste områder å beherske er kommunikasjon

Bli bedre på å "lese" og forstå ulike mennesker / adferd

Hvordan håndtere seg selv i møte med andre

Vi oppfatter ofte arbeidsplassens utfordringer ulikt

Hvem er de såkalte vanskelige personene (de fleste ønsker å bli likt)

Noen kan være mer krevende å være sammen med enn andre

Vi har: Humørsprederen, Systematikeren, Pådriveren, Lagspilleren, Hærføreren, Perfeksjonisten, Storprodusenten, Ideselgeren og flere

Du kan ikke endre andre enn deg selv

Vi tolker hverandre hele tiden

Som leder må du trene på å observere ulikehetene i vår adferd

Utgangspunkt 1:

**Mennesker ønsker å ha det
gøy på jobben**



Utgangspunkt 2:

- **Medarbeidersamtaler**
- **Allmøter**
- **En til en samtaler**

Utgangspunkt 3:

- **Ledertype**
 - **Sjef – den dikterende**
 - **Leder – den inkluderende**
 - **Veileder – den utfordrende**

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Fakta er alltid vennlige
også de ubehagelige



Konflikt er mest følelser

**I alle menneskelig konflikter
har alle rett**

- 95% er formen**
- 5% er innholdet**

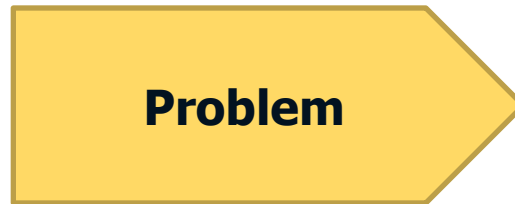
**Kroppsspråket gir ingen
svar**

**men grunnlag for
spørsmål**



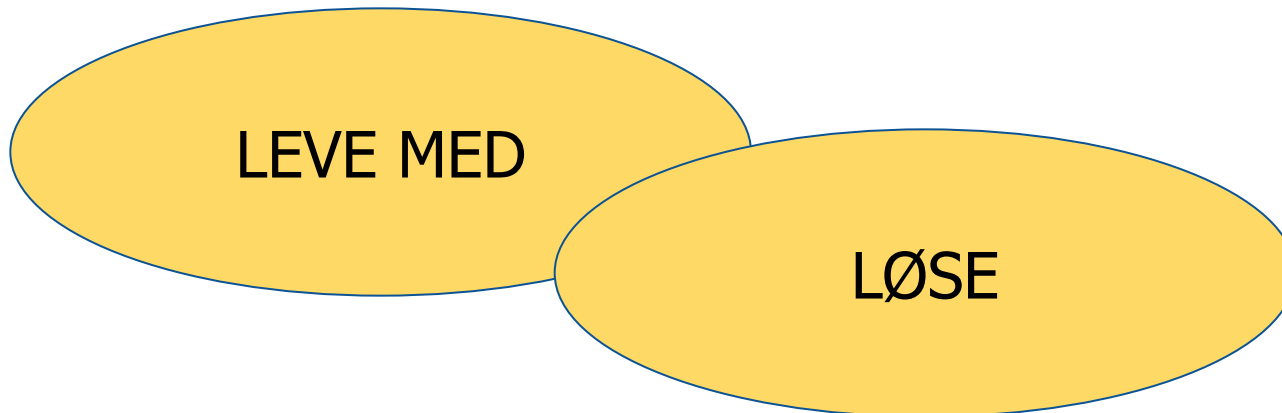
Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Å håndtere problemer



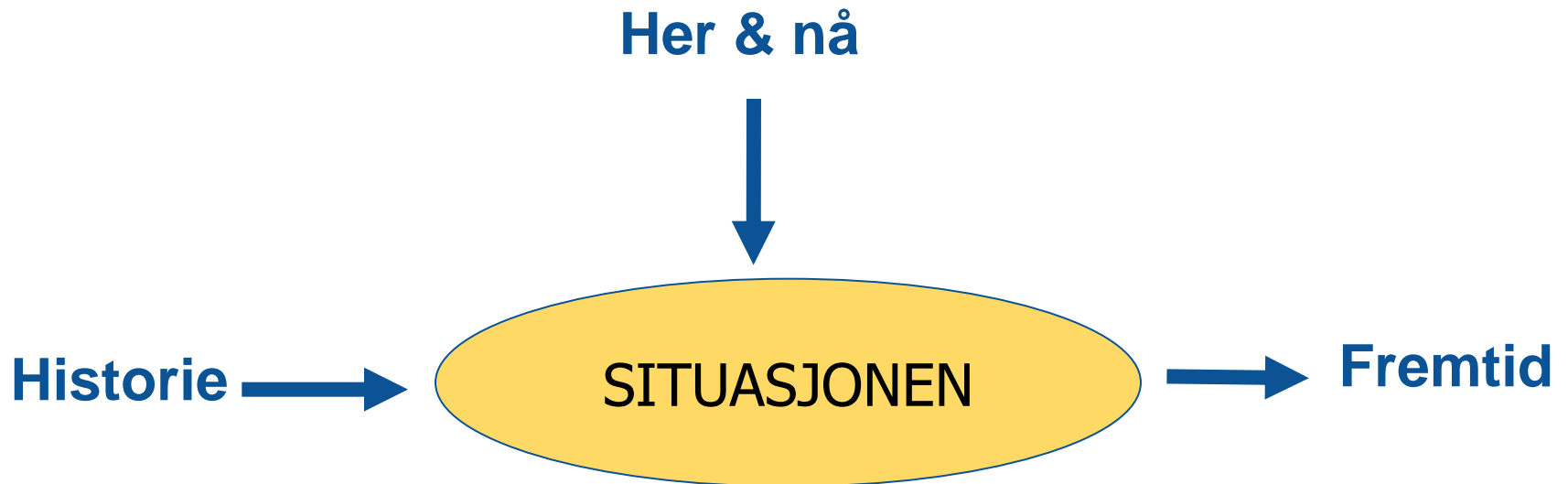
Kommunikasjon Leder - Medarbeider

To måter å håndtere problemer på



Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Tenk først! Handl etterpå!



Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Styrke og svakhet

Hvor dyktig er du til å.....

- Samle fakta
- Analysere
- Beslutte
- Handle
- Følge opp

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Hvem eier problemet?

- Er det ditt problem eller andres?
- Problemløsning er læring på sitt beste
- Andre må gjerne hjelpe til og støtte

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

- Det er ofte meningsforskjeller
 - Noe vesentlig står på spill
 - Det er (sterke) følelser involvert
- Hva kjennetegner en vanskelig samtale?**

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Hvorfor er samtalen vanskelig?

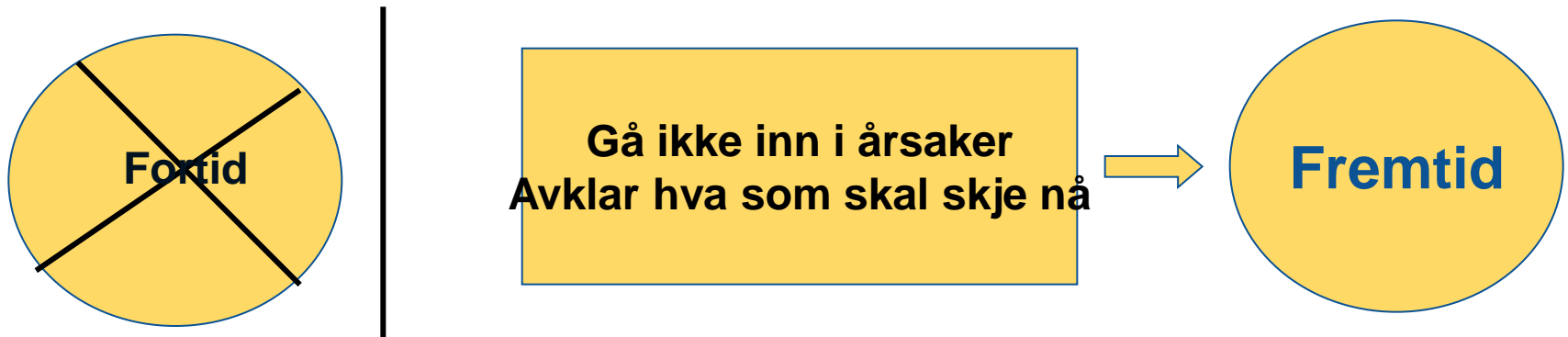
- Lederens selvtillit
- Metoden
- Lederen har utsatt samtalen for lenge

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

- Vil du, og når skal du gjennomføre samtalen?
- Hva vil du si til medarbeideren?
- Tanker om hva du kunne gjort annerledes som leder

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Fokus på fremtiden



Velg ord med omhu. Ordvalget i samtalen skal gi medarbeideren støtte til å selv kunne plassere seg i forhold til det som ikke er akseptabelt.

Til slutt:

- **Gjennomfører vi regelmessige og gode Medarbeidersamtaler?**
- **Har daglig leder, administrasjonen og styret en felles forståelse for nytten av gode Medarbeidersamtaler?**
- **Hvilke forbedringstiltak kan og bør iverksettes?**

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Oddvar Lavik

Telefon: 9074 5909

e-mail: lavik@ol.no



Takk for meg

Kommunikasjon Leder - Medarbeider

Dato: 15. november 2010