

PROGRAM DAG 1

1 Resosialisering av ansatte ved aktiv bruk av enhetens verdier

- Kartlegging av de tre ulike typer medarbeidere
- Verdiarbeid som styrende element
- Suksessfulle lederes verdisett
- Om å forankre verdiene i hver enkelt medarbeider
- Bevisstgjøring av hvilke verdier som settes i sving i den vanskelige samtalen

2 Sett en endelig stopper for uønsket atferd

- Om bruk av taushetserklæring når medarbeidere skaper uro i organisasjonen
- Om å bruke stillingsbeskrivelsene som forebyggende middel
- Visualiser den utfordrende medarbeiderens påvirkning i avdelingen

3 Gjennomslagskraft som virker

- Visualisering av arbeidsstabens rollefordeling
- Bevisstgjør ansattes personlighetstrekk som øker arbeidsgleden
- Bevisstgjør ansattes personlighetstrekk som svekker arbeidsgleden
- Om å statuere et eksempel når medarbeidere opptrer med uakseptabel atferd

4 Verktøykassen i grensesetting

- Hva du bør gjøre når en medarbeider tar styringen over samtalen og du ikke lenger mestrer situasjonen
- Korrekt avvising i ulike situasjoner
- Håndtering av medarbeideres blokkeringer
- Hvordan bruke Sandwich-modellen ved resosialisering av ansatte
- Om bruk av den strenge grensesettingsmodellen når resosialisering er håpløst



HELLE KANARIS

Konsulent, foredragsholder, coach og forfatter av ledelsesboken "The Employee Traffic Light"

Helle har 34 års erfaring som konsulent, foredragsholder og coach. Hun har utdannelse fra Universitetet i Oslo, BI Norwegian Business School og Den Norske Transaksjonsanalyse-foreningen. Hun er en av Norges fremste foredragsholdere innen praktisk anvendelse av coaching basert samtaleteknikk og transaksjonsanalyse, og er kjent for å holde særdeles engasjerende, nytenkende og praktiskorienterte foredrag.

PROGRAM DAG 2

1 Oppstramming av sykefraværs-rutinene

- Om aktiv bruk av fraværsoversikter
- Innføring av Gaudio's 1-2-3 prosedyre
- Definerer av alternative arbeidsoppgaver ved sykdom
- Bevisstgjøring av arbeidstakers plikter ved sykefravær
- Om proaktivitet i.f.h.t fastlegene
- Når sykemeldinger kan, og bør, bestrides
- Feiring av de "langtidsfriske"

2 Sentrale byggesteiner som garanterer suksess

- Utarbeidelse av en profesjonell og retningsgivende visjon
- Innføring av en innovasjons-strategi
- Hvordan skape meningsfulle fellesskap
- Innføring av en strategisk plan for å bevare og motivere kjernemedarbeiderne

3 Relasjonsbygging som vedvarer

- Om å teambylle ved bruk av "Corner-verktøyet"
- Identifisering og anerkjennelse av ansattes ulikheter vedrørende:
 - verdier
 - personlighetstrekk
 - arbeidspreferanser

4 Opp med arbeidsgleden på rekordtid!

- Definér alle ansattes arbeidsgledefaktorer
- Innføring av sirkulerende arbeidsgledegrupper
- Utarbeid en retningsgivende arbeidsgledeplan med tiltak og støtte

TIDLIGERE DELTAKERE:

«Jeg kom tilbake på jobb full av inspirasjon, og iverksatte tiltak fra dag en. Det første som ble gjort var å innføre ny rutine for varsling og oppfølging av egenmeldt fravær. I tillegg til en bevisstgjøring rundt arbeidsgivers- og arbeidstakers plikter i et sykefravær. I tillegg kartla vi tilretteleggingsmuligheter for alle ansatte-grupper. Dette hadde umiddelbar effekt. Helt fantastisk! Fraværs-telefonene sluttet å komme. Det neste som ble gjort var å innføre arbeidsglede-grupper. Det var mange som var positive, men vi hadde også de som ikke trodde på dette. Arbeidsglede-tiltakene har vist seg å være veldig populære for alle.

Jeg anbefaler på det varmeste kurset til andre ledere, tillitsvalgte, verneombud ol. Både for de som allerede har utfordringer, men vel så mye til de som vil være føre var.»

Stine Bøe Gundersen
Head of Unit, Department of Radiology, Diakonhjemmet Sykehus

«Helles fokus på visjons- og misjonsarbeid, samt arbeid med verdigrunnlaget på den enkelte enhet, har satt nærværarbeidet i en helhetlig sammenheng. På denne måten har nærværarbeidet blitt en del av organisasjonsutviklingen, på lik linje med den faglige utviklingen på tjenesteområdene. Helles bidrag i forhold til å «stramme opp» våre nye rutiner, har også gitt stor effekt. Hun har bidratt til å vektlegge en tydelighet og fasthet i møte med ansatte, noe som har vært en god støtte for ledergruppen som helhet, men også for den enkelte leder. Strukturen og innholdet i Helles veiledning har gitt Hitra kommunes ledere gode praktiske verktøy, både i forhold til å jobbe med nærværarbeid, men også i forhold til dialogen med ansatte sett i lys av «den motiverende samtalen». Stor takk til deg, Helle!»

Gunn Røstad
Kommunalsjef oppvekst, Hitra kommune