

FRA JEG-TIL VI-ORIENTERET INDSTILLING

VIRTUEL GRUNDINTRODUKTION

DELTA GER HÆFTE

5 lektioner
5 fællesmøder
Øvelser og inspiration til fastholdelse

Arbinger
Scandinavia





VELKOMMEN TIL **VIRTUEL GRUND- INTRODUKTION I FRA JEG- TIL VI-ORIENTERET INDSTILLING**

Programmet strækker sig over ti uger. Hver anden uge skal du arbejde online alene eller med en kollega og hver anden uge skal I holde fællesmøder og arbejde med det, som I har lært i den foregående lektion.

Der er med andre ord, fem virtuelle lektioner og fem fællesmøder.

I de virtuelle lektioner vil der være videoer, øvelser og indimellem nogle små 'afstemninger'. Alle lektioner slutter med forslag til, hvad du skal forberede til det kommende fællesmøde.

Du modtager en påmindelse via e-mail nogle dage før hvert virtuelle modul.

Jeres fællesmøder har en tovholder. Det kan enten være en intern tovholder, fx din leder eller en person fra HR. Det kan også være, at det er en person fra Arbinge. Der afhænger af, hvad der er aftalt med din virksomhed.

God fornøjelse med programmet.



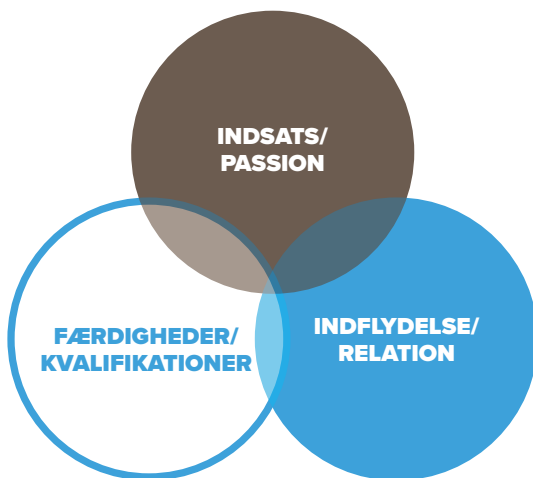
LEKTION 1

HVORFOR INDSTILLING ER VIGTIG

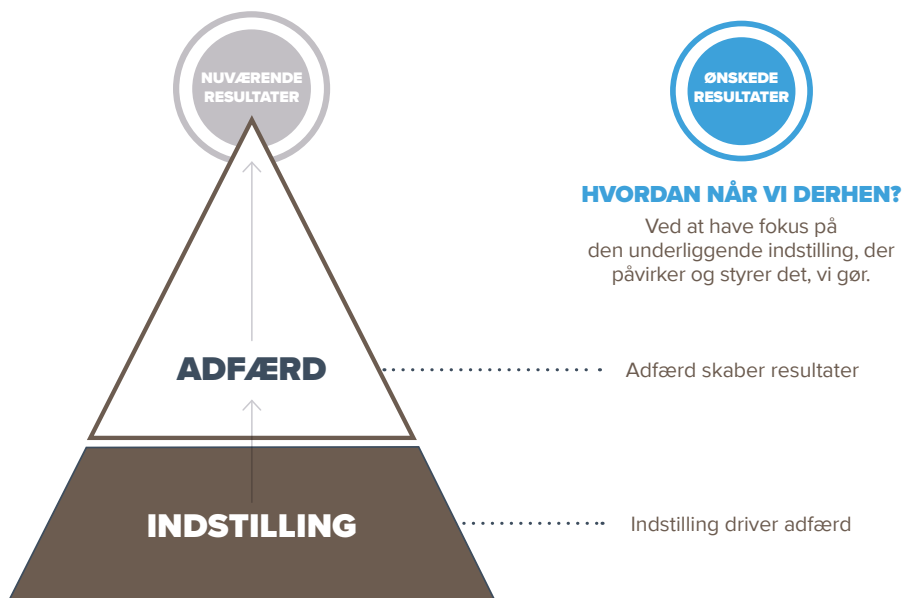
Organisationer, der kan identificere og skabe en sund indstilling, er fire gange så effektive, når det handler om at skabe forandring, end organisationer, der overser denne dimension.

Joanna Barsh og Johanne Lavoie
"Lead at Your Best," *McKinsey Quarterly*, april 2014

DE TRE KOMPETENCER



ARBINGERS INDSTILLINGSMODEL





ØVELSE

Eksempler på, at du har gjort de rigtige ting uden at opnå det resultat du ønskede.

Fx: Jeg sagde godmorgen, men de andre kunne godt høre, at jeg var irriteret

TO MÅDER AT MØDE UDFORDRINGER OG MULIGHEDER PÅ

VI-ORIENTERET
INDSTILLING



JEG-ORIENTERET
INDSTILLING



JEG-ORIENTERET
INDSTILLING



VI-ORIENTERET
INDSTILLING

ØVELSE



A. Hvem gør det lettere for dig at gå på arbejde?

B. Hvem kommer du en gang imellem til at gøre det svært for?

FORBEREDELSE TIL FÆLLESMØDET:

1. Spørg en kollega om han/hun har fået lavet denne lektion.
Hvis ikke, så hjælp vedkommende i gang
2. Genbesøg øvelsen på side 4 og sørg for at have nogle gode eksempler med til fællesmødet
3. Hvem gør det lettere for dig at gå på arbejde? Og hvem kommer du en gang imellem til at gøre det svært for? (øvelsen ovenfor)
4. Hvor på skalaen her ovenfor, vil du placere dig selv, din afdeling og din virksomhed?

På de efterfølgende sider finder du titel og forside på de resterende lektioner, så du kan se, hvad man skal igennem på hele kurset.

Efter lektion 5 vil der normalt være afsat nogle sider med tips og tricks til fastholdelse og implementering af metoden. Således sikrer vi, at det I har lært og forstået kommer ned i benene og **bliver** omsat i praksis.

LEKTION 2

JEG- OG VI-ORIENTERET INDSTILLING



LEKTION 3

BOKSENS FIRE HJØRNER

BOKSE, VI HAR MED OS

BOKSEN BLIVER EN DEL AF DEN MÅDE, VI SER OS SELV

For eksempel kan vi se os selv som "en god forælder, der fortjener velopdragne børn", "den type leder, som har svar på alt", "en kollega, som alle kan lide", "en, alle bør respektere" eller måske endda "et menneske uden værdi". Når de retfærdiggørende selv billeder bliver en del af os, har vi tendens til at se andre som nogle, der enten skal bekræfte, eller som truer selv billederne. Fordi vi ser andres rolle på den måde, betyder det, at vi har boksene med os, allerede inden vi møder de andre.

NÅR BOKSEN SMITTER

KONFLIKTALLIANCEN

Andre kan mærke, hvordan vi ser på dem. De kan mærke vores anklager og giver ofte igen på samme måde. Derfor bliver anklagerne en selvopfyldende profeti. Jo mere to mennesker med en jeg-orienteret indstilling anklager hinanden, jo mere fremprovokerer de netop den adfærd, de anklager hinanden for at have. På den måde giver de hinanden en kærkommen undskyldning for at opføre sig dårligt. Sådan et samarbejde om et destruktivt mønster kalder vi for en konfliktalliance.



LEKTION 5

HVORDAN ARBEJDER MAN UDE AF BOKSEN?

DEN VI-ORIENTEREDE STRUKTUR

HVORDAN ARBEJDER MAN MED EN VI-ORIENTERET INDSTILLING?

Mennesker, der arbejder med en vi-orienteret indstilling, er nysgerrige på de mennesker, de arbejder sammen med, og prøver at forstå deres behov, mål og udfordringer. Når de har forstået, hvad der skal til, forsøger de at afgøre, hvordan deres indsats hjælper mest muligt, og sørger for at måle effekten af deres indsats.



HVAD NU?

.....INSPIRATION TIL FASTHOLDELSE

VIL DU VIDE MERE?

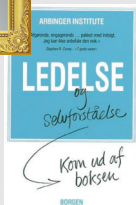
SEND EN MAIL til os, hvis du vil høre mere om produktet og om hvordan andre arbejder med det i deres teams. Klik på konvolutten her:



DEN BLINDE VINKEL AF METTE VILLEMØES PONTY

“En fantastisk velskrevet og vedkommende bog for ledere i både det private og offentlige. Godt krydret med underholdende eksempler fra det virkelige liv.”

Helene H. | Kundeanmeldelse på saxo.com



LEDELSE OG SELVFORSTÅELSE AF THE ARBINGER INSTITUTE

“Denne bog forandrede fuldstændig den måde jeg ser mig selv som individ og som leder.”

Louise Francesconi | Tidl. direktør for RMSC, en del af Raytheon



KONFLIKTENS ANATOMI AF THE ARBINGER INSTITUTE

“Fænomenal, overbevisende, levende og skarp. Dette er en bog, som enhver leder bør læse og anvende.”

Steven C. Wheelwright | Professor emeritus | Harvard Business School



VI-ORIENTERET LEDELSE AF THE ARBINGER INSTITUTE

Bevægelsen fra en jeg-orienteret til en vi-orienteret tilgang kræver øvelse, øvelse og så lidt mere øvelse. Derfor er bogen en, jeg til stadighed tager frem og læser i for at blive mindet om, hvordan jeg kan fastholde mit fokus på en vi-orienteret tilgang.

Helene H. | Kundeanmeldelse på saxo.com

LYT TIL PODCASTS: arbinger.dk/om-arbinger/artikler-podcast/

DET SIGER ANDRE:

‘Jeg har lige taget de 5 online lektioner og har kun ros til jer.’

‘Jeg vil gerne takke for en god gennemgang og vi er allerede begyndt at bruge Arbinger i vores afdeling.’





KONTAKT: +45 25302900 | info@arbinger.dk | www.arbinger.dk