

“Min identitet i driftsafdelingen”

FSTA årskonference 2022

Oplæg ved Berit Weise d.30.september 2022

Hospitaler udvikler sig markant i disse år og I skal kunne følge med og forstå denne udvikling

Hvordan styrker I jer selv til forandring? Er I klar til nye krav og vilkår?

Jeres identitetsudvikling handler om noget fagligt, noget personligt, og noget organisatorisk

Driftsaftaler danner rammen for jeres opgaver – aktiviteter – forventninger og Kvalitetsniveau

Dertil kommer diverse fokusfelter som:

Økonomisk krise (lavere vækst i dansk økonomi de kommende år)

Klima-regnskab

FN's 17 Verdensmål

.....



- Mangel på kvalificeret arbejdskraft
- Lav arbejdsløshed og høj beskæftigelse
- Vi har brug for hinanden / pas på hinanden
- Grøn omstilling stiller særlige krav
- Automatisering & digitalisering stiller også krav
- Flere generationer stiller krav til tolerance
- Alting skulle helst have været klar "i går"
- Den økonomiske ramme er strammere
- Men I er der og I er ok
- Medarbejdere på arbejdsmarkedet er generelt ok!

Bruger I jeres potentiale på jobbet?

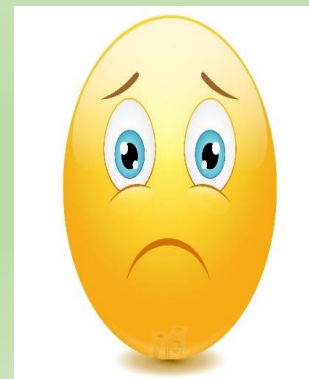
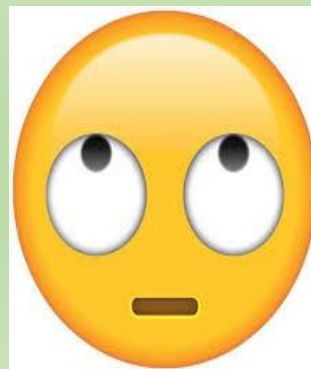
- For mange betyder det meget at have udfordringer nok – oplevelse af at være med
- Værdier, visioner og det er at være del af noget større er vigtigt – opgaver og bidrag
- Arbejde er ikke et sted, men noget vi gør
- Work-life – hvor både job, fritid og familie er vigtigt
- Så længe vi kan skal vi udvikle os
- Så længe vi vil kan vi udvikle os
- Fælles vision i forhold til udviklingsretning



- Har I de kompetencer, der skal til for at løse opgaverne nu og i fremtiden?
- Hvordan udvikler I jer selv? Har I tillid til at I kan lære det?
- Stoler de andre på at I kan lære det? Får I mulighed for at lære det?
- Hvordan arbejder I med de kompetencer? Er der er plan for denne udvikling?

- I er mange steder gået fra at være specialister til generalister – det skaber en styrke, og stiller dog også krav til større viden, færdigheder, samarbejde og livs lang læring – hvor mange oplever at være i gang?

- Hensigt
- Adfærd
- Resultat

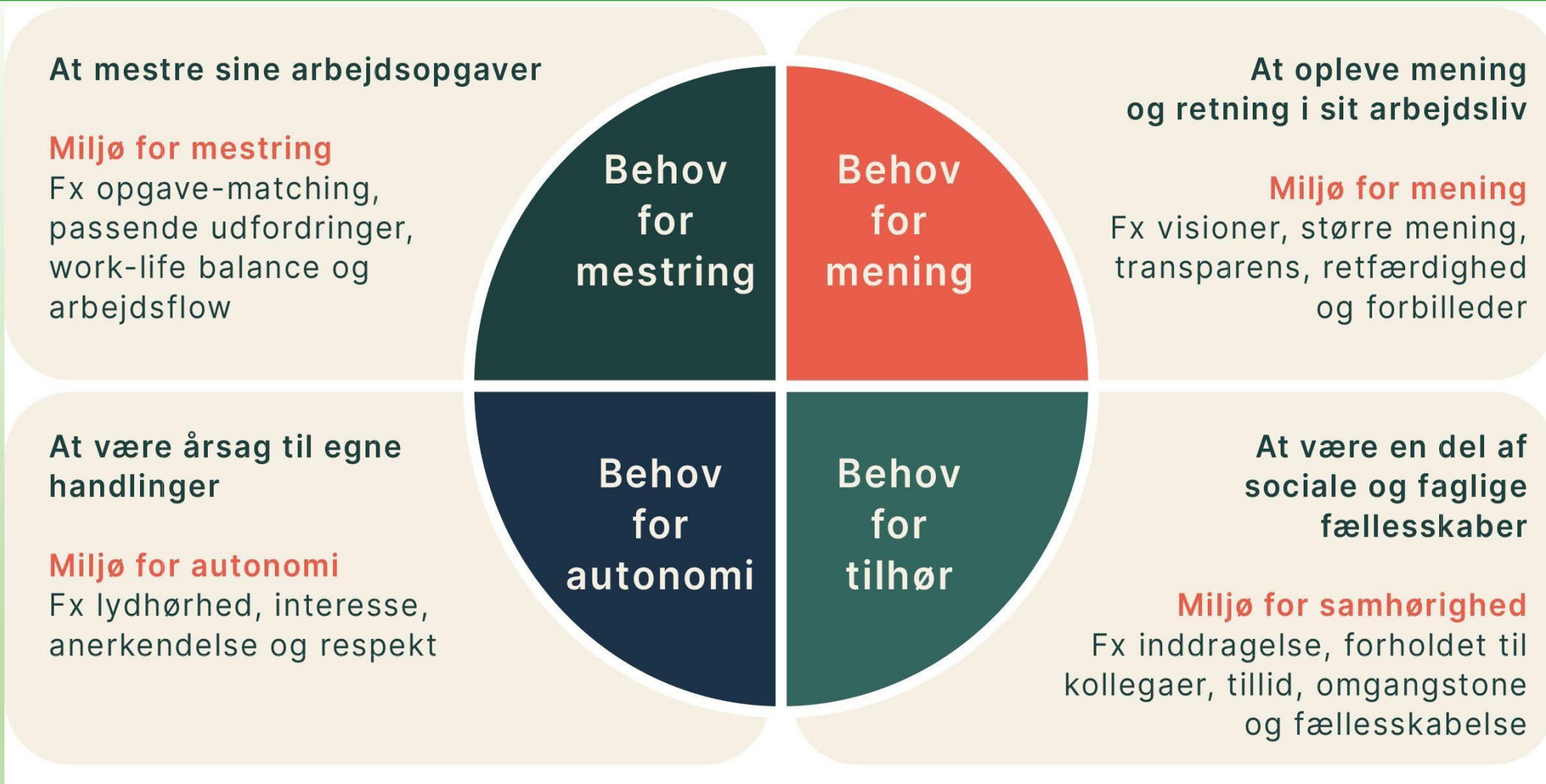




Kilde: Evovia – Ledelse som bærer frugt 2022



- Det handler om at skabe en kultur, hvor såvel medarbejdere som ledere tør pege på fejl, tvivl, bekymringer o.l., fordi de føler sig sikre på, at de ikke bliver nedgjort eller straffet.
- Når vi på vores arbejdspladser skaber en kultur funderet på psykologisk tryghed, hvor alle forpligter hinanden på åbenhed og ærlighed, kan vi ganske enkelt lære mere, skabe bedre resultater og være langt mere innovative.
- Psykologisk tryghed skaber en styrket identitet og en bedre villighed til at udvikle sig.



Kilde: Evovia – Ledelse som bærer frugt 2022

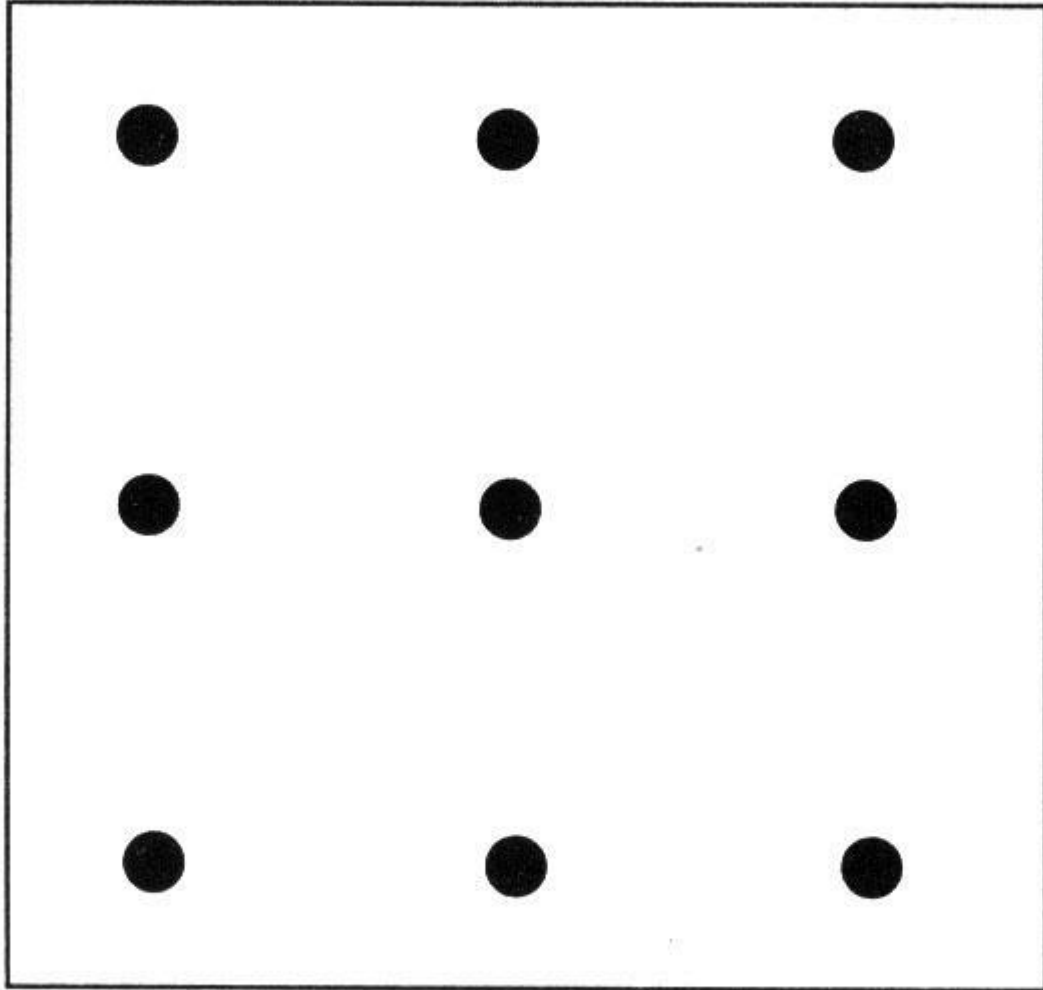


De har en klar og fælles vision og en lyst til at arbejde i fællesskaber

De leder sig selv og støtter andre - Ingen er perfekte / vi skal lære af fejl

De er nærværende og menneskelige både overfor sig selv og andre

*Hvordan kan og vil du bidrage med at skabe en kultur der hvor du er
- der bygger på psykologisk tryghed, åbenhed, venlighed og ligeværdighed?*



Se på de 9 punkter i 3 rækker af 3.

Tegn nu 4 lige streger og kun 4 - lige streger - til at forbinde alle punkterne.

*Stregerne skal udføres i **en** bevægelse uden af løfte pennen fra papiret.*

Øvelsen er svær og kræver, at der tænkes uden for boksen.

Berit Weise

Mindfulness Instruktør MBSR (Mindfulness baseret stressreduktion) AAU 2019

Ledelsekonsulent og ejer af Metacom Aps siden 2006

Forfatter "Lederskab i Praksisnært perspektiv" L&R 2013

Certificeret Leadership Coach og Stress Coach 2007

Master i Voksen pædagogik fra RUC 2002

M: +45 28 15 25 61

berit.weise@metacom.dk

www.Metacom.dk