

Berøringsangst hjælper ikke low performere

TALKSHOP

Morten Bo Laursen, Udlændingesservice
Astrid Perregaard, Connector
Morten Tamstorf, Conmoto

Program

1. Velkomst

2. Ledelse og performance i egen organisation

- Individuel refleksion
- Dialog to og to

3. Ledelse og performance I v. Morten Bo Laursen

4. Ledelse og performance II v. Astrid Perregaard

5. Opsamling og praksis

Ledelse og performance i egen organisation

1. Hvordan er fordelingen antalsmæssigt af "high", "mid" og "low" performere i din egen organisation?
2. Hvordan er fordelingen på de tre grupperinger i forhold til deres andel af din organisations resultater?
3. Hvor er dit ledelsesmæssige fokus?
4. Hvad gør du konkret for at løfte low performere?

	Andel i %	Andel af resultater i %
"High performere"		
"Mid performere"		
"Low performere"		



Håndtering af low performers – et spørgsmål om moral og konkrete redskaber

- Nemt i teorien, men knap så nemt i praksis!



Min definition af low performer

Medarbejder, som leverer relativt færre / dårligere resultater, end den gennemsnitlige standard i organisationen (og som burde kunne levere mere / bedre)



Kan det moralsk forsvares, at man som leder ikke gør noget ved en low performer?

- Af hensyn til organisationen?
- Af hensyn til brugere / interessenter?
- Af hensyn til kolleger?
- Af hensyn til skatteyderne?
- Af hensyn til den pågældende selv?



Hvad skal du bruge?

- Præcis viden om medarbejdernes præstationer
- Klare krav / mål
- Redskab til at analysere barrieren for medarbejderens utilstrækkelige præstation
- Platform for løbende dialog med medarbejderen



Analyseredskab

Hvad er karakteren af de utilstrækkelige resultater?

Faglig kvalitet / kvantitet / kommunikation / andet?

Hvad skyldes det?

Vilje / holdninger?

Evne / kompetencer?



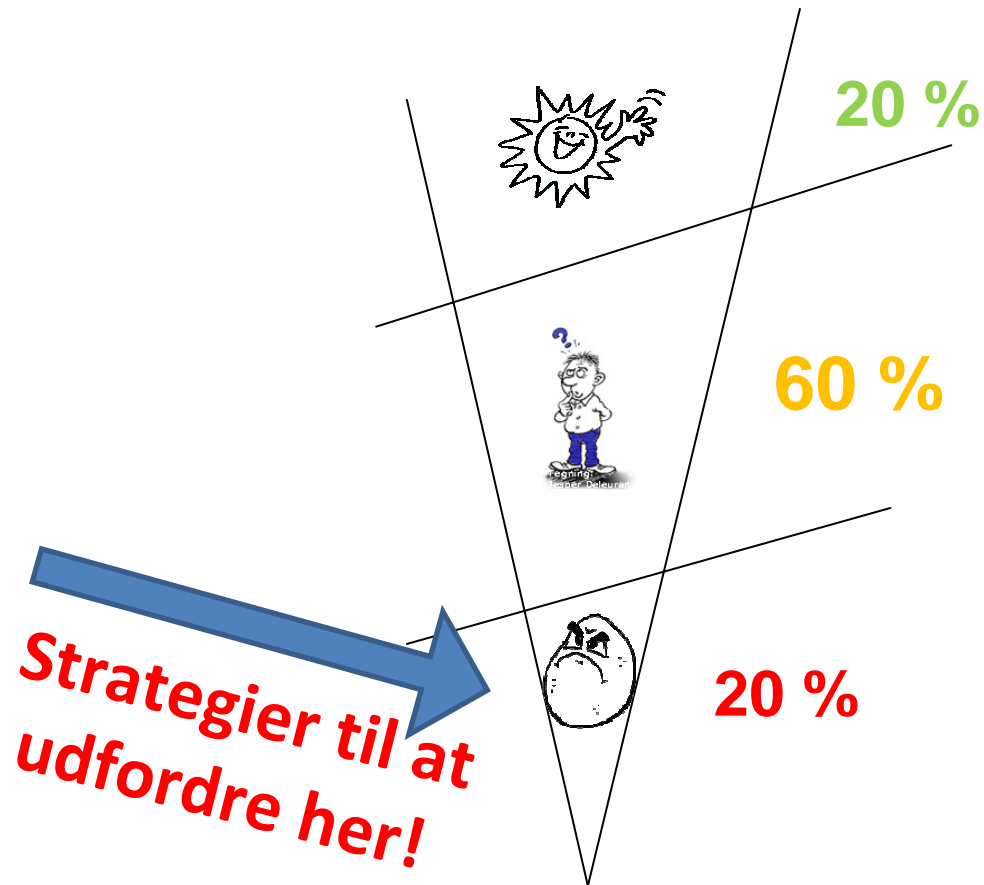
Platform for dialog

- Feedback samtaler med alle medarbejdere
- Positiv, men også oprigtig tilgang
- Samtaler har udviklingsperspektiv
- Samtaler er udtryk for fokus på at blive bedre
- Feedback er gensidig (leverer jeg som chef det, jeg skal og / eller siger, jeg vil?)

Teorien om popcorn



Dit fokus og din fordeling



Ledelsesattitude

- Der findes ikke dårlige medarbejdere. Der findes udvikling eller afvikling!
- Findes der vanskelige medarbejdere – eller er det medarbejdere i vanskeligheder?
- Confrontation eller carefrontation?
- Synlige og klare performancekrav øger engagementet hos medarbejderen!

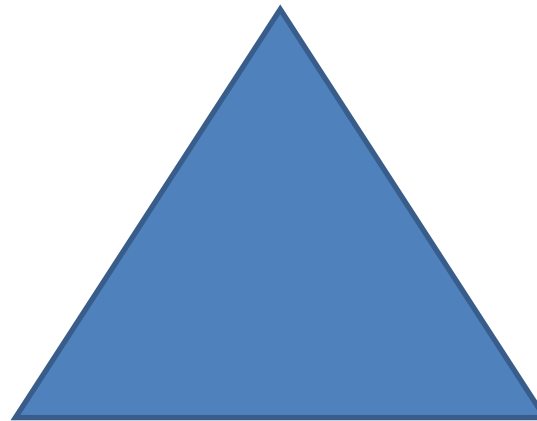
Den gode samtale



Performance og ledelse

Lederskab

(Performance Leadership)



Styring

(Performance Management)

Måling

(Performance Measurement)

Ledelse og performance i egen organisation

1. Hvad er et realistisk mål for fordelingen af "high", "mid" og "low" performere i din egen organisation om et år?
2. Hvad kræver det af ledelsesmæssige, organisatoriske og/eller kulturelle ændringer i jeres organisationer?
3. Giv eksempler på hvad du kan gøre for at udvikle dine "low" performere:

	Andel i dag i %	Andel om et år i %
"High performere"		
"Mid performere"		
"Low performere"		