

Bruk av GROW-modellen i arbeid med mål .

Målet med presentasjonen

- Målet med presentasjonen er å gi deg som barnevernleder inspirasjon til å se hvordan du kan bruke GROW modellen i arbeid med mål.
- Vi skal også se på hvordan du følger opp mål, og hvordan du kan jobbe når medarbeidere ikke når målene som er satt.

Tre nivå er viktig for å gi energi og retning til måloppnåelse:

- At man forstår målet**
- At man aksepterer målet**
- At man blir inspirert av målet**

Når vi vet, forstår og ikke
minst aksepterer målet

-blir utviklingen bare noe vi
skal forsere på veien

SMARTE MÅL

M
Å
L

S
K
A
L

V
Æ
R
E

S
M
A
R
T
E

SPESIFIKKE

Det som skal oppnås skal være klart definert.

MÅLBARE

En skal vite det entydig når målet er nådd.

AMBISIØSE

En skal måtte strekke seg etter målet.

Det skal gi mulighet for utfordring og egenutvikling.

REALISTISKE

Målet skal være oppnåelig.

TIDSBESTEMTE

Det skal være avklart når en forventer å nå målet.

ENKLE

Målet skal være formulert kortfattet og klart.

Refleksjonsoppgave

- Tenk igjennom en konkret samtale du som barnevernleder skal ha med en konkret medarbeider om å sette seg konkrete mål- gjerne et konkret utviklingsprosjekt el. lign.
- Tenk igjennom konkret hva målet ditt med samtalen er, og hva du ser deg du forventer av medarbeideren etter samtalen.

GROWmodellen

- G R O W

GROW i arbeid med mål.

Mål	Status	Muligheter	Forpliktelse
G Goal	R Reality	O Options	W Will
<p>INNRAMMING</p> <ul style="list-style-type: none"> Begrunnelse for samtalen Målet med samtalen Noe om de felles målene vi jobber for i avdelingen (hvilke de er, IKKE din vurdering av hvordan det går med dem). Noe med fokus på medarbeiders individuelle målarbeid (IKKE din vurdering). Tidsramme. <p>AKSEPT</p> <ul style="list-style-type: none"> "Høres det greit ut?" <p>AVKLARE FORVENTNINGER</p> <ul style="list-style-type: none"> "Har du noen forventninger til meg, i forhold til en sånn type samtale?" 	<p>EVENTUELT: STATUS AVDELINGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> "Hvordan synes du vi ligger an når det gjelder målet vi har satt oss om...?" "Hvordan opplever samarbeids-partnerne/barna/familiene oss?" <p>STATUS MEDARBEIDER</p> <p>Sette ord på medarbeiders forståelse av eget bidrag i helheten.</p> <ul style="list-style-type: none"> Noe om de av medarbeiderens møter/arbeidsoppgaver som det er relevant å snakke om mtp utvikling. "Hvordan synes du det går med ...?" Hva fungerer godt? "Hva er utfordrende?" 	<p>UTVIKLINGS-MULIGHETER</p> <ul style="list-style-type: none"> "Hva skal til for at det du gjør i ... skal fungere enda bedre?" "Hva har du gjort tidligere som har fungert godt?" "Hva vil det konkret si i praksis?" "Andre ting som kan gjøres?" <p>VURDERE MULIGHETENE</p> <p>Gå gjennom de ulike mulighetene.</p> <ul style="list-style-type: none"> "Hva vil skje hvis du gjør det sånn?" "Hvordan vil det fungere for kollegene/samarbeids-partnerne/barna/familiene?" "Hva skal til for at det skal lykkes?" Hva velger du? <p>SAMMENDRAGS-AVSLUTNING</p>	<p>KONKRETISERE PLAN</p> <ul style="list-style-type: none"> "Hva er første skritt?" Hva, hvor, når Avtale oppfølging

Refleksjonsoppgave

- Tenk konkret igjennom hvilke spørsmål du vil stille i de ulike fasene i samtalen.

Hvordan følge opp målene som ble satt i samtalen

FØLG OPP I HVERDAGEN

Stikk hodet inn og spør hvordan det går

Gi tilbakemeldinger kontinuerlig (Forholdstallet mellom positive og negative tilbakemeldinger bør være 5:1).

AVTAL NY SAMTALE FOR Å GJØRE OPP STATUS OG AVTALE NYE MÅL

Spør om hva som er gjort

- "La oss se på fremdriftsplanen vi satte sist. Hvordan gikk det?"
(Still konkrete spørsmål til hvert punkt)
- "Hva tror du er grunnen til at tidsplanen røyk/at du lyktes?"
- "Hva blir neste steg?"

Spør også om hvordan det har vært å gjøre det

- "Hvordan har det vært å jobbe med målene vi satte sist?"
- "Synes du det går lettere å...?"
- "Opplever du at du *forstrekker deg*/har noe å strekke deg etter?"

GI KONKRETE TILBAKEMELDINGER I HVERDAGEN

Positive (det må gjøres oftere enn du tror)

Negative (så det ikke bygger seg opp til en stor sak...)

Refleksjonsoppgave

- Noen ganger har man som leder barnevernsleder medarbeidere som ikke når målene som enheten setter seg. Det kan være utenforliggende årsaker som medarbeideren ikke rår over, men noen ganger er det fornuftig at du som leder jobber litt ekstra med medarbeidere som ikke når mål.
- Har du noen slike case som du står i – hvor medarbeidere sliter med å nå mål?

Noen ganger blir ikke mål nådd

Medarbeideren snakket deg etter munnen da målet ble utformet.

- Målet er ikke hans/hennes, men ditt.

Medarbeideren er uenig i målet.

Mangelfull prioritering.

Motstand mot endring.

Utenforliggende årsaker. (konflikter, private forhold, ...)

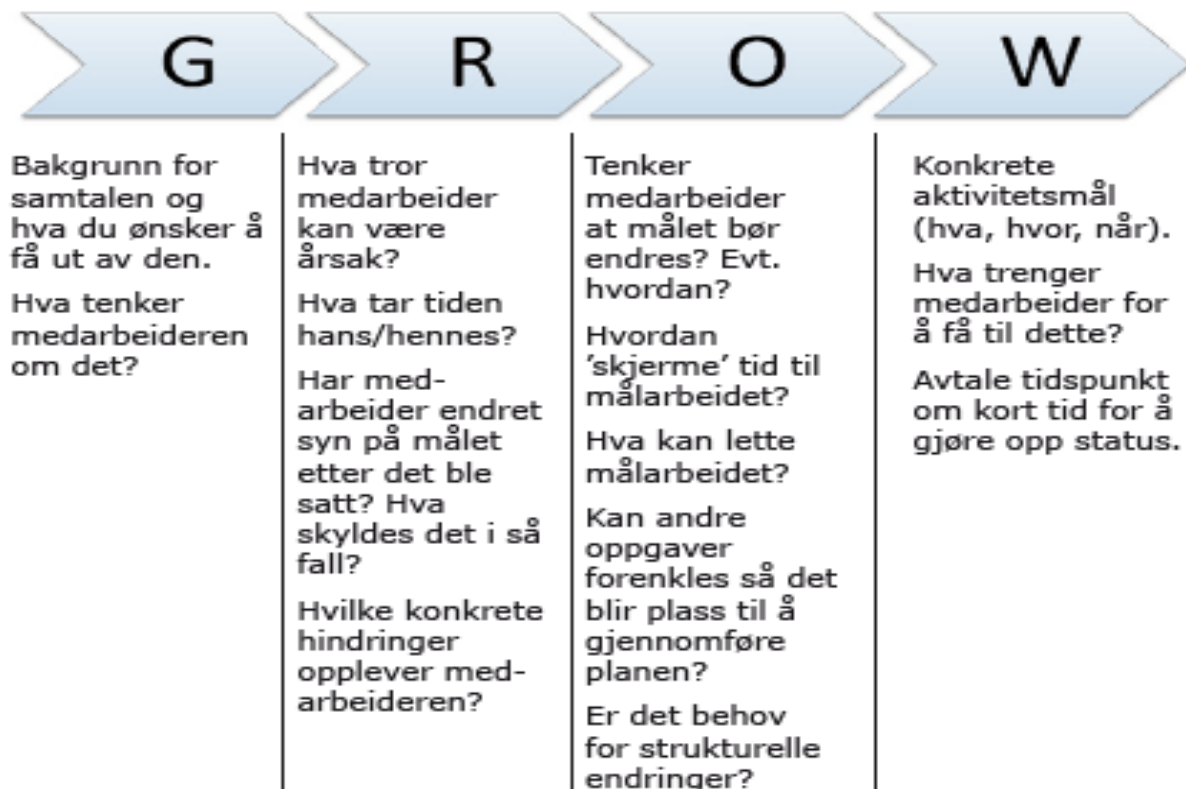
Ambisjonsnivået har vært for høyt.

Andre grunner?.....

Refleksjonsoppgave

- Tenk igjennom en av medarbeidere dine som ikke når målene som dere setter tilfredsstillende, og hvor du ikke kan se at det er bare utenforliggende årsaker til at målene ikke nåes.
- Tenk igjennom en konkret samtale du ser for deg at du skal ha eller bør ha med en medarbeidere hvor du tenker at mål kunne ha blitt nådd bedre.

Bruk av GROW ved dårlig måloppnåelse



Refleksjonsoppgave

Lag deg en konkret huskeliste for hvordan du skal bruke GROWmodellen som hjelpemiddel i arbeid med mål.