# Dialogkort om ledelse

## Vær så god!

Her har I 60 dialogkort om ledelse. Der er ti kort til hver af følgende seks temaer:

• Det velfungerende ledelsesteam

• Nærværende ledelse på afstand

• Ledelse op og ned

• Ledelse af borgerinddragelse

• Faglig ledelse og fokus på resultater i ledelseskæden

• Dit personlige lederskab.

## Sådan bruger du kortene

Det er helt op til jer, hvordan I vil bruge kortene. I kan fx gøre det på én af følgende måder:

* Læg alle kort i serien ud på et bord med spørgsmålene nedad.
* Lad hver person vælge et tilfældigt kort
* Del et kort ud til hver person i gruppen
* Kig kortene i serien igennem, og vælg et, som du vil give til en anden
* Kig kortene i serien igennem, og vælg det, du gerne vil svare på

Lyt til hinanden, og stil nysgerrige spørgsmål.

# Det velfungerende ledelsesteam

**Et godt ledelsesteam kræver en stærk vilje til at ville udrette noget særligt sammen, og at I ikke ser hinanden som konkurrenter.**

* Hvilke tre ord vil du bruge til at beskrive et velfungerende ledelsesteam?
* Hvilke eksempler har du fra dit ledelsesteam på, at I udrettede mere sammen, end I havde kunnet hver for sig?
* Hvad er forudsætningerne for tillid i et ledelsesteam?
* Hvordan håndterer et godt ledelsesteam konflikter?
* Hvad gør du for, at I bruger hinandens indbyrdes forskelle i ledelsesteamet?
* Hvilke tre ord vil du bruge til at beskrive et ledelsesteam, der ikke fungerer?
* Hvordan understøtter chefen (for ledelsesteamet) bedst samarbejdet i ledelsesteamet?
* Hvad er dine erfaringer med at give sparring og feedback i ledelsesteamet?
* Hvis du kunne ønske dig én ting, der kunne forbedre samarbejdet i jeres ledelsesteam, hvad skulle det så være?
* Hvordan sørger du for at udvikle ledelsesteamet, så det bliver ved med at være velfungerende?

# Nærværende ledelse på afstand

**Meget ledelse foregår på afstand til trods for, at ledelse helt grundlæggende kræver nærvær, tillid og mulighed for at se hinanden i øjnene og læse kropssproget.**

* Hvad er det sværeste ved at være en nærværende leder på afstand?
* Hvordan giver du som leder bedst sparring og feedback til ansatte, du ikke ser dagligt?
* Nævn tre faldgruber, du er opmærksom på, når den meste kommunikation ikke sker ansigt-til ansigt.
* Hvad gør du for at give dine medarbejdere/ledere de bedste forudsætninger for selvledelse?
* Hvordan gør du dine forventninger til dine medarbejdere/ledere tydelige, når de er på afstand?
* Nævn et eksempel, hvor du lykkes med den uformelle kommunikation, selvom du var på afstand.
* Hvilke tegn og signaler kigger du efter, når du skal vurdere, om en medarbejder/leder trives?
* Hvordan skaber du gensidig tillid, når afstand er et vilkår for din ledelse?
* Hvad stiller du op med din egen mistillid, når du leder på afstand?
* Hvordan reparerer du på afstand tilliden, hvis der er slået skår i den?

# Ledelse op og ned

**At lede dine medarbejdere – dvs. lede nedad – er ikke nok. Du skal også kunne lede opad i forhold til din egen leder.**

* Hvornår lykkes du med at lede opad?
* Hvilke former for anerkendelse motiverer dig bedst?
* Hvad gør du for at opbygge en god relation til din leder?
* Hvad har din leder brug for, at du bidrager med, så han/hun kan nå sine mål?
* Hvornår er man en god leder for andre ledere?
* Hvad er forskellen på god ledelse af medarbejdere og god ledelse af ledere?
* Hvordan oplever du, at din leder har tillid til dig?
* Hvordan tror du, at dine medarbejdere oplever, at du er tilgængelig for sparring og feedback?
* Hvad har du selv gjort for at påvirke eller udfordre de givne rammer for din ledelse? Også kaldet for dit ledelsesrum.
* Hvordan reagerer du på feedback fra dine medarbejdere?

# Ledelse af borgerinddragelse

**Trods gode intentioner om at sætte borgerne først, er det hverken let eller en selvfølge, at det sker.**

* Hvad er fordele og ulemper ved at sætte borgerne først?
* Nævn tre eksempler på, at du sætter borgerne først.
* Nævn tre eksempler på, at dine medarbejdere sætter borgerne først.
* Hvilke dilemmaer oplever du, når du sætter borgerne først?
* Nævn eksempler, hvor I ikke satte borgerne først. Hvad kunne du have gjort?
* Hvordan inspirerer du dine medarbejdere til at indgå i tværgående samarbejder, der sætter borgerne først?
* Hvilken adfærd i ledelseskæden kan I accelerere for at lykkes endnu bedre med at sætte borgeren først?
* Hvordan oplever borgerne at blive sat først?
* Hvordan lever du dig ind i borgernes behov og bruger det til at ændre jeres arbejdsgange? Nævn gerne et par eksempler.
* Hvad skal der til for, at medarbejdere med forskellige fagligheder sammen lykkes med at sætte borgerne først?

# Faglig ledelse og fokus på resultater i ledelseskæden

**Det er ikke kun de faglige ledere, der har ansvar for den faglige ledelse. Der skal være sammenhæng i ledelseskæden for, at det er muligt**

* Det er ikke kun de faglige ledere, der har ansvar for den faglige ledelse. Der skal være sammenhæng i ledelseskæden for, at det er muligt.
* Hvad er faglig ledelse? Og hvad er sværest ved faglig ledelse?
* Hvad kan du gøre for at styrke din faglige ledelse?
* Hvordan kan du få mere tid til faglig ledelse?
* Hvordan udfordrer du niveauet under dig i ledelseskæden fagligt?
* Hvordan er dynamikken mellem strategiske mål og faglighed?
* Nævn et eksempel, hvor du oplevede, at din chef/leder udfordrede din faglige viden.
* Beskriv et eksempel, hvor kulturen i den faglige ledergruppe var præget af et fællesskab frem for sololøb?
* Ved du og dine medarbejdere, hvilke resultater I skal opnå for at løse kerneopgaven på jeres område?
* Beskriv en situation, hvor din ledelseskæde knækkede. Hvorfor knækkede den?
* Hvordan kan faglig ledelse bidrage til bedre resultater?

# Dit personlige lederskab

**Skal du lede andre, må du først kunne lede dig selv, herunder kende dig selv og vide, hvilke værdier du bygger din ledelse på i ord og handling.**

* Hvornår føler du, at du lykkes som leder?
* Hvornår får du et kick som leder?
* Hvilke erfaringer har du med at udfordre andres forventninger til dig som leder?
* Hvorfor er du leder?
* Hvilke interne og eksterne netværk er væsentlige i dit virke som leder – og hvad gør du for at dyrke og styrke dit netværk?
* Hvornår har du sidst selv været udsat for god ledelse?
* Hvad vil du gerne have, at andre fortæller om dig som leder?
* Hvad udfordrer dine grænser, når du personaleleder?
* Hvilket aftryk har du sat som leder?
* I hvor høj grad er du dig selv i rollen som leder?