

Introduktion til dialogkort om

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?



Introduktion til dialogkort om

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?



Introduktion til dialogkort om

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.

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?



Introduktion til dialogkort om

LEDELSE OP OG NED



At lede dine medarbejdere - dvs.
lede nedad - er ikke nok. Du skal
også kunne lede opad.

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?



Introduktion til dialogkort om

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 størstedelen af 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?



Introduktion til dialogkort om

DET VELFUNDERENDE 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?

