



Dialogredskaber

Til styrkelse af ledertrivsel

Hvordan kan vi styrke ledertrivsel?

Tre redskaber til nyttige samtaler om ledertrivsel

Redskaberne er målrettet hver deres målgruppe og niveau i organisationen. Formålet med redskaberne er at skabe dialoger, der understøtter og styrker ledertrivsel ved at hjælpe fokus derhen, hvor det er relevant, muligt og effektivt for deltagerne at handle. Redskaberne kan bruges både enkeltvis og i kombination.

1. Fokus på organisationen

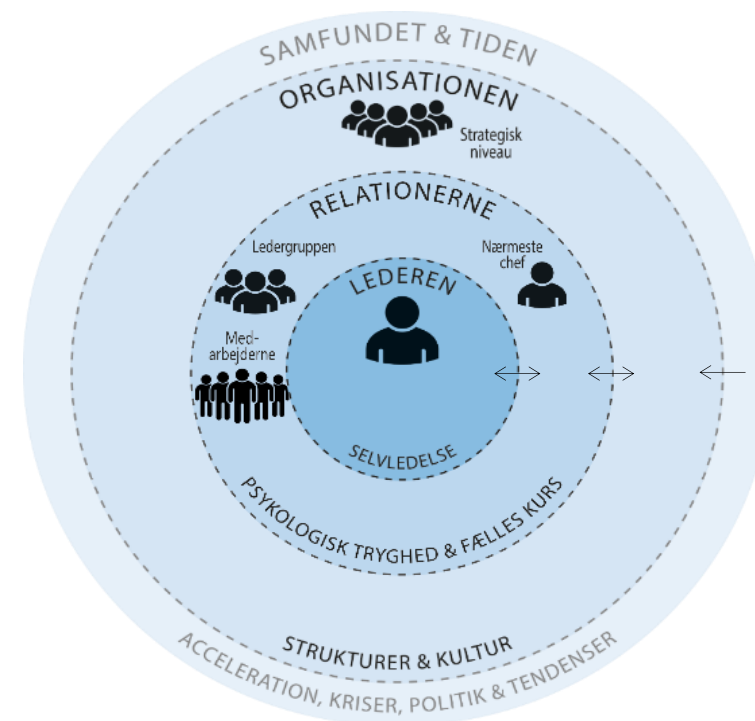
Redskab til brug i direktion, øverste ledelse, MED, HR eller andre organisatoriske nøgleaktører

2. Fokus på ledergruppen

Redskab til brug i den samlede ledergruppe, inkl. chefen

3. Fokus på den enkelte leder

Redskab til brug i chefens 1-1 samtale med leder



LEDERTRIVSEL: **Fokus på organisationen**

LEDERTRIVSEL

Fokus på organisationen

Tidsramme: 30-60 min

Deltagere: Direktion, øverste ledelse, MED, HR eller andre organisatoriske nøgleaktører

Forberedelse: Print (enkelt-sidet) og klip kortene med temaer/spørgsmål ud (se næste 2 sider)

Fremgangsmåde:

1. Læg kortene ud på bordet imellem jer
2. Udvælg hver især det kort, som rummer det tema/spørgsmål, I tænker er vigtigst at drøfte (og tage handling på) i jeres organisation med henblik på at styrke ledernes trivsel fremadrettet
3. Tag en runde, hvor I hver især begrundet jeres valg af kort
4. Priorité nu, hvilke 1-3 temaer I vil arbejde videre med i organisationen
5. Aftal næste skridt frem imod en konkret handleplan (se skabelon)



LEDERTRIVSEL: Fokus på organisationen

16 kort til dialogredskab. Print og klip ud. Side 1 af 2



Onboarding

Klæder vi nye ledere tilstrækkeligt på til deres opgave?

Mål

Arbejder vi med klare og fælles mål for vores ledere?

Prioritering

Forholder vi os tilstrækkeligt til overordnet prioritering i vores organisation?

Indflydelse

Fremmer vi, at lederne har indflydelse på deres ansvarsområder?

Mening

Understøtter vi lederne i at oversætte og skabe mening i organisatoriske krav og forandringer?

Forandringer

Har vi tilstrækkeligt fokus på ledernes trivsel og mulighed for at lykkes under forandringer?

Ledersparring

Sikrer vi, at alle ledere har adgang til ledersparring?

Samarbejde i ledergrupperne

Arbejder vi løbende med at løfte samarbejdet i ledergrupperne?

LEDERTRIVSEL: Fokus på organisationen

16 kort til dialogredskab. Print og klip ud. Side 2 af 2



Samarbejdet på tværs

Understøtter vi, at lederne samarbejder godt på tværs af organisationen?

Mødestrukturer

Understøtter vi mødestrukturer, som styrker nyttige dialoger mellem ledere og chefer i organisationen?

Psykologisk tryghed

Oplever vi, at lederne er trygge ved at bringe udfordringer frem i lyset?

Ledelsesudvikling

Tager vi hånd om ledernes fælles og individuelle ledelsesudvikling?

Support

Har lederne tilstrækkelig adgang og kendskab til support ifm. HR, administrative og praktiske opgaver?

Overbelastning og stress

Forebygger, opfanger og handler vi på overbelastning hos lederne?

Sygefravær

Arbejder vi systematisk med at forebygge og håndtere ledernes sygefravær?

Anerkendelse

Har vi tilstrækkeligt fokus på at anerkende lederne for deres indsats og resultater?

Handleplan

Ledertrivsel: Fokus på organisationen

Hvad vil vi sætte fokus på?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem skal have en særlig rolle her?	Næste skridt Hvad og hvornår?	Opfølgning Hvordan og hvornår følger vi op?