



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

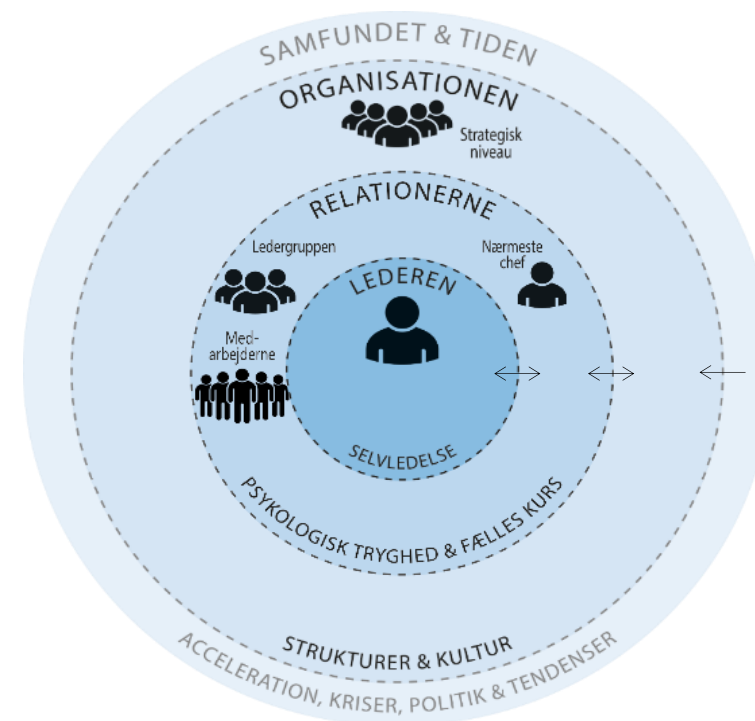
Redskab til brug i direktion, øverste ledelse, MED, HR eller andre organisatoriske nøgleaktører

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 ledergruppen

LEDERTRIVSEL

Fokus på ledergruppen

Tidsramme: 1-1½ time

Deltagere: Den samlede ledergruppe inkl. chefen

Forberedelse: Print ark med spørgsmål til hver leder

Fremgangsmåde

Individuelt (10 min):

1. Læs spørgsmålene (se næste side) og sæt x ved de spørgsmål, som har særlig relevans for *din* trivsel som leder
2. Priorité og sæt en cirkel om de 1-2 spørgsmål, som du tænker har det største potentiale til at styrke trivslen i ledergruppen

Fælles (Resten af tiden):

1. Tag en runde: Del på skift jeres tanker om de spørgsmål, I har prioriteret.
2. Drøft: *Hvor ser I jeres største potentiale med henblik på at styrke jeres fælles trivsel fremadrettet? Hvad har I mulighed for at handle på? Og hvordan?*
3. Aftal: *Hvad vil I helt konkret gøre?* Udfyld evt. handleplanen

Redskaberne er udviklet med afsæt i Ledertrivselsmodellen og inspireret af nyeste viden og praksis omkring ledertrivsel: Ledertrivsel er noget, vi skaber sammen v. Kjærgaard

Svendsen, M & Berthelsen, L (2024), Hvem passer på chefen? v. Palmblad, L & Dinesen, L (2024), Novo Nordisk indsats for ledertrivsel, Lederens rammer og trivsel v. Lorentz, F, Rambøll (2024), Lederes Trivsel v. Heiberg, J et al (2024), Lederens trivsel - Arbejdsmiljø, arbejdsplads, stress, prioritering v. Heiberg, J Palmblad, L (2024)





LEDERTRIVSEL:

Fokus på ledergruppen

Spørgsmål til dialogredskab

Fælles opgave og resultater

- ☐ Er der **klarhed** over, hvilke opgaver og resultater, vi skal lykkes med i vores ledergruppe?
- ☐ Forholder vi os løbende til de **resultater**, vi skaber sammen?
- ☐ Bidrager vores ledergruppe til et godt **samarbejde med resten af organisationen**?

Prioritering og ledelsesrum

- ☐ Forholder vi os løbende og sammen til, hvad der er vigtigt og mindre vigtigt at **prioritere**?
- ☐ Hjælper vi hinanden med at **sætte grænser** for ledelsesopgaven?
- ☐ Oplever vi, at vi har et tilpas ledelsesmæssigt **handlerum**, så vi kan lykkes med vores opgave?
- ☐ Har vi en **god fælles kultur** ift. arbejdstid, tilgængelighed, mail, pauser og restitution?
- ☐ Lykkes vi med at **lede os selv** på måder, som understøtter trivsel og balance?
- ☐ **Forebygger og taler** vi om overbelastning og stress på hjælpsomme måder i ledergruppen?

Ledermøder og fælles brug af tid

- ☐ Har vi de **rigtige møder** i forhold til det, vi skal lykkes med?
- ☐ **Forbereder** vi os tilpas til vores møder, så de er effektive?
- ☐ Bruger vi tiden sammen på **det vigtigste**?
- ☐ Har vi tilstrækkeligt **fokus og fremdrift** på vores ledermøder?
- ☐ Er vi gode til at **træffe beslutninger**, som er til gavn for opgaven?
- ☐ Følger vi op på og **gennemfører** de beslutninger, vi træffer?

Udvikling og læring

Giver vi hinanden **udviklende og nyttig sparring** om svære sager og ledelsesdilemmaer?
Oplever vi det generelt **motiverende og udviklende**, når vi arbejder sammen i ledergruppen?
Har vi som ledere adgang til den **oplæring og kompetenceudvikling**, vi behøver?
Tager vi godt imod – og klæder **nye ledere** på til at være en del af ledergruppen?

Psykologisk tryghed

Er det trygt at tale om **fejl** i denne ledergruppe – og **lærer** vi af dem?
Taler vi åbent og konstruktivt sammen om **tvivl, udfordringer og problemer**?
Er vi gode til at tale om **forskellige interesser** – og undgå skjulte dagsordener?
Tør vi **tage chancer** i denne ledergruppe?
Videndeler og hjælper vi hinanden i denne ledergruppe?
Anerkender og anvender vi i tilstrækkelig grad hinandens **særlige kompetencer og forskelligheder**?

Ledelse af andre

Oplever vi at **løfte i flok** sammen med vores medarbejdere?
Hjælper vi hinanden i ledergruppen, hvis vi oplever, at samarbejdet med medarbejderne er **svært**?
Lykkes vi i vores ledergruppe med sammen at **lede på tværs**?
Har vi fokus på sammen at **lede opad** og forhandle, når det er nødvendigt for at lykkes og trives?

Andet? Formulér selv de spørgsmål, I evt. savner...

...

...

Dette redskab er især inspireret af *Ledertrivsel er noget, vi skaber sammen* v. Kjærgaard Svendsen, M & Berthelsen, L (2024), *Lederes Trivsel* v. Heiberg, J et al (2024), *Lederens trivsel - Arbejdsmiljø, arbejdsplads, stress, prioritering* v. Heiberg, J Palmblad, L (2024) og *Lederens rammer og trivsel* v. Lorentz, F Rambøll (2024)

Print pdf

Handleplan

Ledertrivsel: Fokus på ledergruppen

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?