

# Guide til at facilitere dialoger med dialogkort

Region Midtjyllands ledelsesgrundlag



# Dialogkort

## - til at oversætte og omsætte ledelsesgrundlaget



Hvilken del af ledelsesgrundlaget vækker mest genklang og positiv energi hos dig – og hvorfor netop den del?



Hvad vil du gøre anderledes i din ledelsespraksis i forhold til dét, du gør i dag – og hvilken konkret handling kan du afprøve eller øve dig på allerede i næste uge?



Hvor udfordrer ledelsesgrundlaget mest din nuværende forståelse af god ledelse og den måde, du leder på i dag?

# Skab dialog om ledelsesgrundlaget

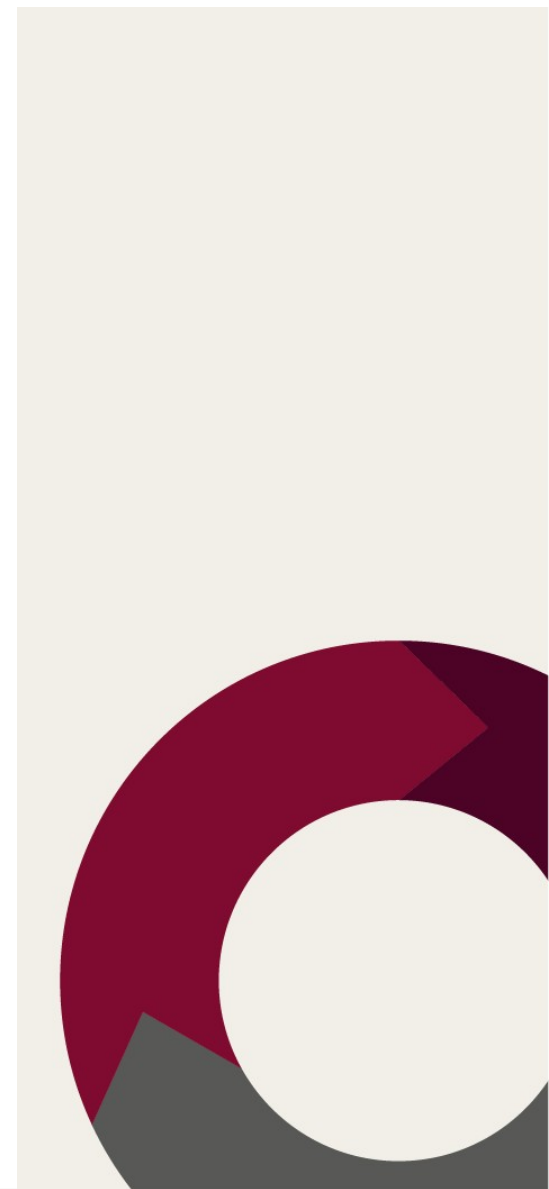
**Ledelsesgrundlaget bliver levende**, når det bliver oversat og omsat til konkrete refleksioner, samtaler og handlinger i hverdagen. Dialogkortene er udviklet for at støtte den proces.

Kortene kan hjælpe jer med at:

- Skabe fælles forståelse af ledelsesgrundlagets intentioner og principper
- Oversætte ledelsesgrundlaget til egen ledelsespraksis og organisatorisk kontekst
- Udforske dilemmaer, prioriteringer og handlemuligheder
- Styrke dialogen i ledergrupper og på tværs af ledelsesniveauer

## **Dialogerne behøver ikke føre til enighed eller færdige svar**

Ofte er værdien, at I bliver klogere på hinandens perspektiver, ledelsesforståelser og forskellige måder at stå i ledelsesopgaven på.



# Sådan kan I gøre

3 forskellige typer af dialoger



# Brug dialogkortene til korte dialoger

## En enkel metode til løbende refleksion og fælles sprog

Korte refleksionsdialoger er en god måde at holde ledelsesgrundlaget levende i hverdagen. De kræver kun lidt tid og kan bruges som et fast refleksionsrum på møder eller i ledergruppen.

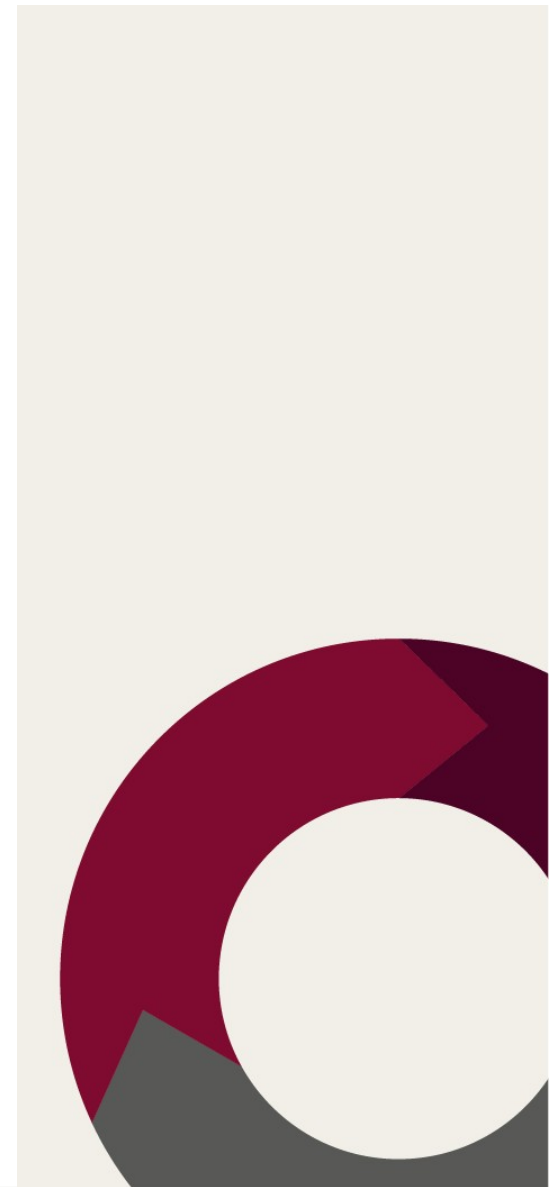
Formålet er ikke at gå i dybden med alle perspektiver, men at skabe fælles opmærksomhed, nye tanker og et fælles sprog om ledelse.

### Velegnet til:

- Ledermøder, hvor I har 10-15 minutter til rådighed
- Løbende aktivering af ledelsesgrundlaget i hverdagen

### Sådan kan I gøre:

- Én person trækker et kort og læser spørgsmålet højt
- Alle får kort individuel refleksionstid (1 min)
- Deltagerne deler deres refleksioner på skift (1-2 min hver)
- Undgå at diskutere eller vurdere refleksionerne undervejs
- Rund af med en kort refleksion: Hvad tager jeg med mig fra samtalen? (2 min)



# Brug dialogkortene til udforskende dialoger

## En metode til at undersøge dilemmaer, perspektiver og forståelser

Udforskende dialoger giver mulighed for at gå et spadestik dybere. Her er målet ikke at finde hurtige svar, men at undersøge spørgsmål, dilemmaer og forskellige perspektiver sammen.

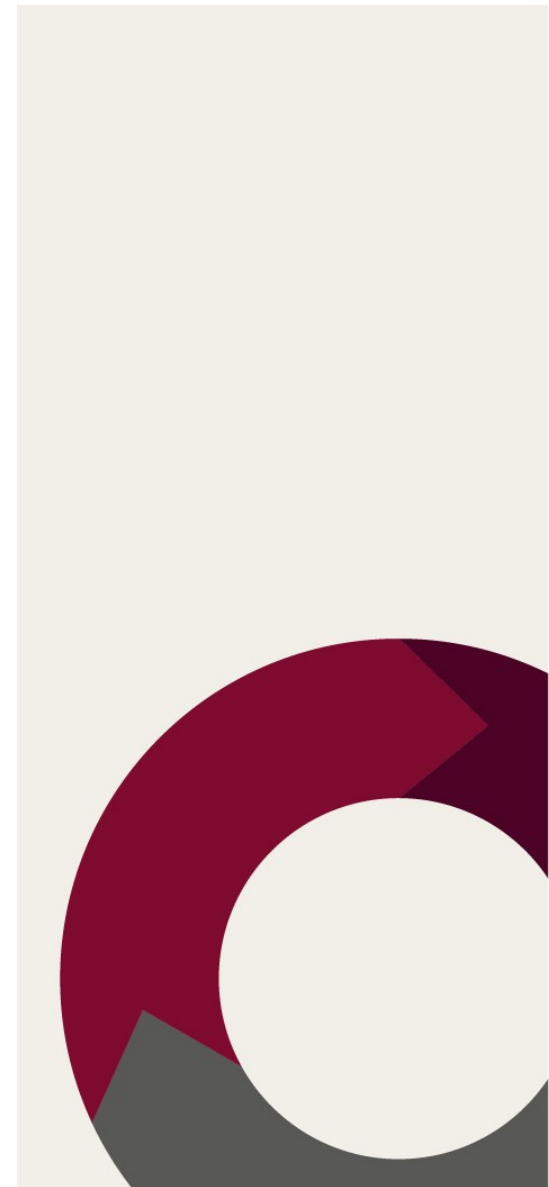
Dialogformen er særligt velegnet, når I ønsker at oversætte ledelsesgrundlaget til egen praksis eller arbejde med konkrete ledelsesudfordringer.

### Velegnet til:

- Ledermøder med 30-60 minutter til rådighed
- Seminarer, temadage eller lederudviklingsforløb

### Sådan kan I gøre:

- Træk et kort og læs spørgsmålet højt
- Start med en kort individuel refleksion (1-2 min)
- Åbn derefter for fælles dialog og undersøgelse (15-20 min)
- Hjælp hinanden med at udfolde perspektiver, dilemmaer og erfaringer med HV-spørgsmål
- Saml op i fællesskab: Hvilke indsigter eller nye perspektiver tager vi med os? (5-10 min)



# Brug dialogkortene til sparringsdialoger

## En personlig samtaleform med fokus på ledelsespraksis

Sparringsdialoger giver mulighed for at bruge dialogkortene som afsæt for personlig ledelsesudvikling.

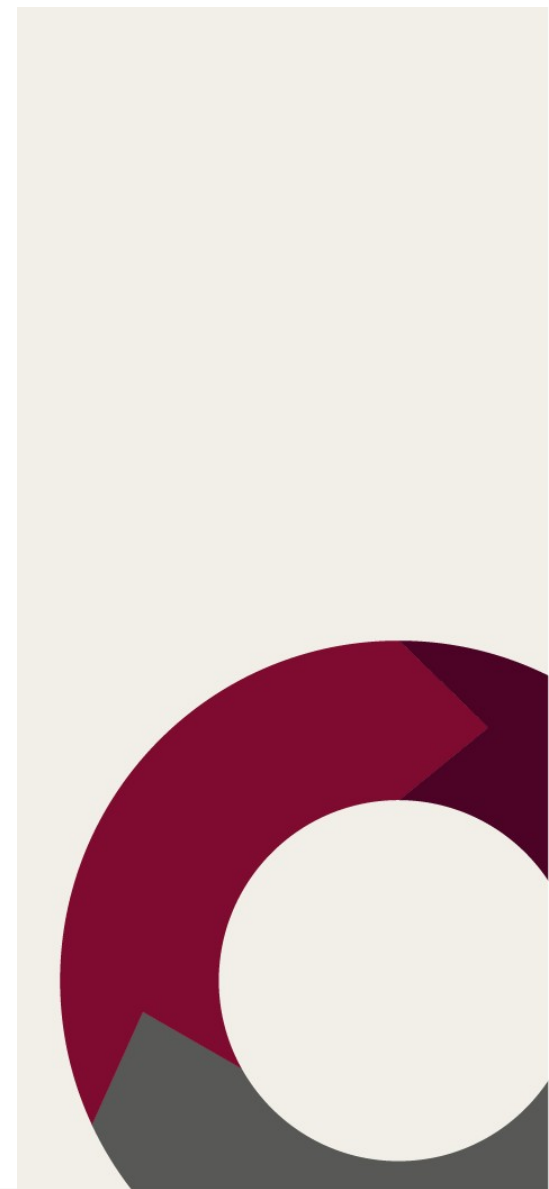
Her er fokus ikke på gruppens fælles forståelse, men på at hjælpe den enkelte leder med at udforske egne erfaringer, udfordringer og handlemuligheder

### Velegnet til:

- Sparring med en lederkollega eller regelmæssige tjek-ind-samtaler med ledermakker
- LUS eller andre udviklingsamtaler med nærmeste leder eller mentor

### Sådan kan I gøre:

- Vælg et kort og giv spørgsmålet til din kollega
- Kollegaen deler sine refleksioner først
- Lyt aktivt og stil spørgsmål, som hjælper med at folde ud – undgå at komme med løsninger
- Skift derefter roller – du deler refleksioner og kollegaen hjælper med at folde ud
- Rund af med at dele, hvad I hver især tager med jer fra samtalen



# Gode råd til facilitering



# Før I går i gang

## Det vigtigste er ikke at facilitere en dialog “perfekt”

Det vigtigste er at skabe et rum med nysgerrighed, refleksion og plads til forskellige perspektiver.

## Det kan være hjælpsomt at aftale nogle enkle spilleregler for dialogen:

- Lyt for at forstå – ikke for at svare
- Vær nysgerrig på forskelle i perspektiver
- Tal ud fra egne erfaringer og refleksioner
- Giv plads til både tvivl, dilemmaer og konkrete erfaringer
- Undgå at komme med hurtige løsninger på udfordringer og dilemmaer



# Gode råd til mindre og større grupper

## Mindre ledergrupper (3–5 personer)

I mindre grupper er der ofte mulighed for større nærvær og fordybelse.

### Gode råd:

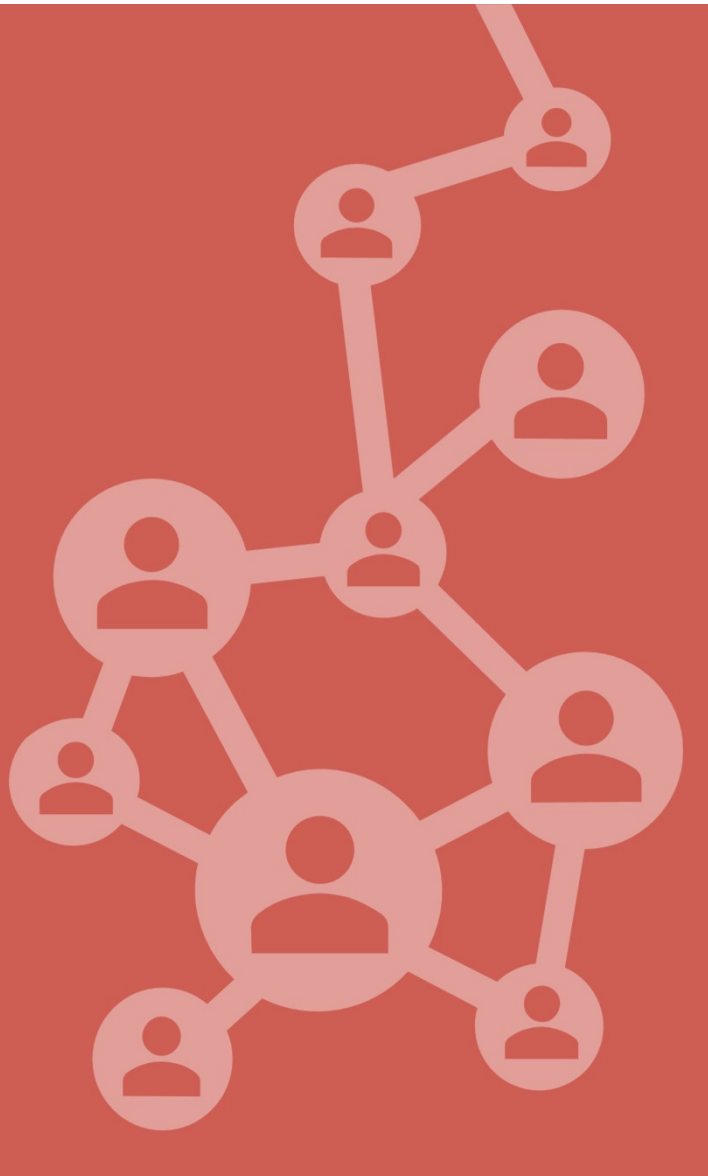
- Giv plads til individuelle refleksioner før I åbner op for fælles dialog
- Vælg færre spørgsmål og gå mere i dybden
- Brug gerne konkrete eksempler fra hverdagen
- Vær opmærksom på, at alle kommer til orde

## Større ledergrupper (10–20 personer)

I større grupper kan det være hjælpsomt at skabe mere struktur.

### Gode råd:

- Del jer i mindre grupper undervejs
- Giv tydelige tidsrammer
- Lad grupperne arbejde med forskellige spørgsmål
- Saml op på tværs til sidst
- Fokusér mere på fælles læring end på konklusioner



# Gode råd til dig som facilitator

## Lav en tydelig rammesætning

Start med kort at fortælle, hvorfor I har dialogen. Det hjælper deltagerne med at forstå formålet og rette opmærksomheden mod det, I ønsker at undersøge.

Fortæl fx:

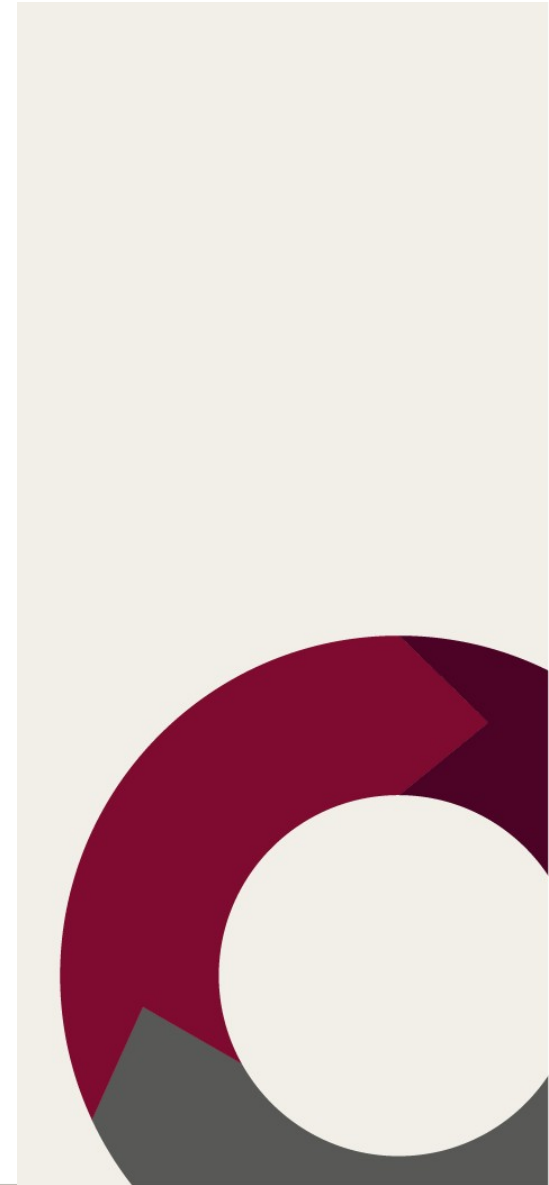
- Hvorfor arbejder vi med dette spørgsmål?
- Hvad håber vi at blive klogere på?
- Er formålet individuel refleksion, fælles forståelse eller konkrete handlinger?

## Hjælp alle stemmer i spil

I de fleste grupper vil nogle tale mere end andre. Som facilitator kan du hjælpe med at skabe balance ved at:

- Give tid til individuel refleksion før dialogen
- Invitere deltagere ind, som ikke selv tager ordet
- Bruge runder, hvor alle får mulighed for at bidrage
- Være opmærksom på, at ingen fylder hele samtalen

Målet er ikke, at alle siger lige meget – men at alle får mulighed for at bidrage.



# Gode råd til dig som facilitator

## Stil nysgerrige spørgsmål

Gode dialoger opstår ofte, når vi bliver lidt længere i refleksionen. Hvis samtalen går i stå eller bevæger sig for hurtigt til problemløsning, kan du fx spørge:

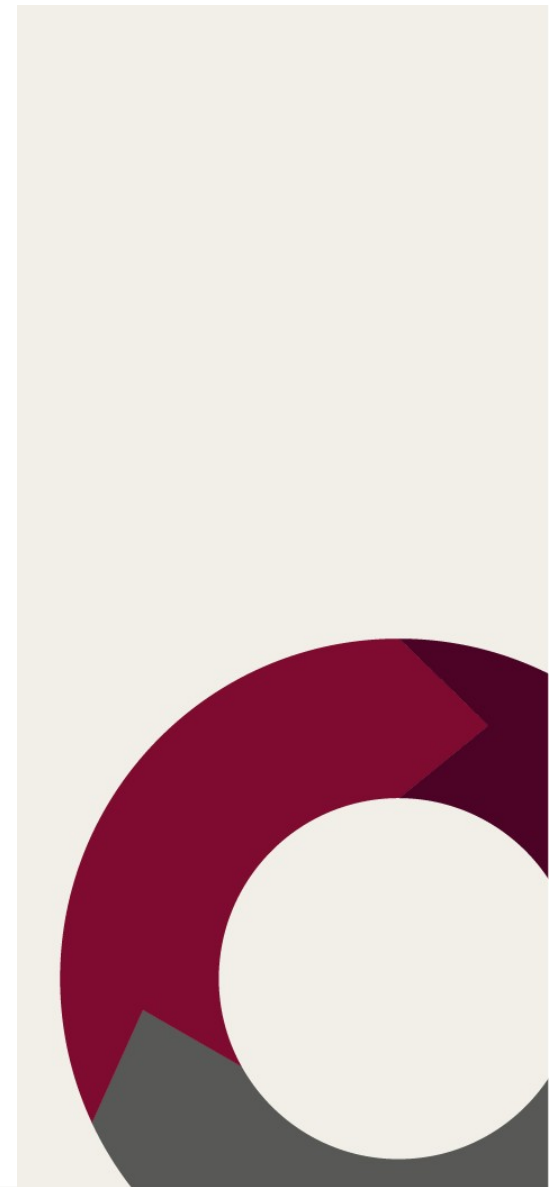
- Hvad får dig til at tænke sådan – kan du udfolde det?
- Kan du give et eksempel fra din hverdag?
- Hvad kunne et andet perspektiv være?
- Hvad gør dette særligt vigtigt i vores kontekst?

## Saml op og skab forbindelse til praksis

Afslut dialogen med at samle de vigtigste pointer op. Spørg fx:

- Hvad tager vi med os fra dialogen? Hvad har overrasket os?
- Hvad er vi blevet klogere på? Er der noget, vi vil være særligt opmærksomme på fremadrettet?

En god opsamling hjælper med at skabe forbindelse mellem refleksionerne og den ledelsespraksis, som dialogen skal understøtte. Derfor er det vigtigt at afsætte tid til opsamling, så læring og handling understøttes.



# Hvis du vil vide mere



# Den midtjyske ledelsesmodel

## Ledelsesgrundlaget er en del af den midtjyske ledelsesmodel

Den midtjyske ledelsesmodel sætter en tydelig og fælles retning for hele organisationen. Den styrker evnen til at drive udvikling, forbedringer og transformation og sikrer, at Region Midtjylland fortsat leverer høj kvalitet og bruger ressourcerne bedst muligt.

På [www.rm.dk/midtjyskledeelse](http://www.rm.dk/midtjyskledeelse) kan du læse mere om den midtjyske ledelsesmodel:

- Et fælles værdibaseret ledelsesgrundlag
- Et fælles metodisk fundament
- En fælles møde- og samarbejdsstruktur



På [www.medarbejder.rm.dk/ledelsesgrundlag](http://www.medarbejder.rm.dk/ledelsesgrundlag) finder du materialer og hjælpeværktøjer til at aktivere ledelsesgrundlaget i din ledelse og i de ledelsesfællesskaber, du er en del af.



Vi lykkes bedst,  
når vi leder  
sammen