

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

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

Hvad er for dig det vigtigste budskab i ledelsesgrundlaget – og hvorfor netop det budskab?

Hvilke forventninger til dig som leder oplever du står tydeligt frem i ledelsesgrundlaget – og hvordan rammer de forventninger dig?

Hvilke dele af ledelsesgrundlaget har du mest brug for at drøfte og udforske med din nærmeste leder eller dine ledelseskolleger – og hvorfor netop de dele?

Hvorfor tror du, at vi skal have et nyt fælles ledelsesgrundlag netop nu – og hvad tror du, ledelsesgrundlaget kan bidrage særligt med i den kontekst, vi står i lige nu?

Hvad forstår du ved dialog som ledelsesprincip – og hvilke forventninger stiller det til den måde, du skaber retning, følgeskab og samarbejde på i din lederposition?

Hvad betyder dygtighed i ledelse for dig – og hvordan balancerer du forventningen om høj faglig kvalitet, resultater og udvikling i din ledelsespraksis?

Hvad forstår du ved dristighed som ledelsesprincip – og hvornår kalder det på, at du som leder tør prioritere, vælge til og fra eller handle i usikkerhed?

Hvad betyder det for din ledelsesopgave, at ledelsesgrundlaget beskriver Region Midtjylland som ”en samfunds bærende organisation”?

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

# Forstå og oversætte

Ledelsesgrundlag

midt

Hvad forstår du ved, at lede  
*"med ordentlighed i alt, hvad vi gør"*?  
Giv et eksempel fra din ledelsespraksis.

Hvad betyder det for dig,  
at have *"en nærværende tilgang,  
der ikke altid lader sig måle,  
men altid kan mærkes"*?

Hvad forstår du ved, at du skal  
*"skabe meningsfulde resultater  
og sammenhæng på både kort  
og lang sigt"*?

Hvordan oversætter du, at vi  
*"lykkes gennem en samarbejdskultur"*  
– og hvad stiller det af krav til at lede  
sammen med andre?

Hvad betyder det for dig at gå til din  
opgave, rolle og ansvar *"med blik for  
helheden"* – samtidig med, at du skal  
*"gøre en forskel for den enkelte"*?

Hvad betyder det for dig,  
at du som leder skal styre efter  
og *"skabe resultater på politisk  
fastsatte mål"*?

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

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?

Hvordan skal dine lederkolleger og medarbejdere kunne mærke, at du leder med afsæt i ledelsesgrundlaget?

Hvor i dine eksisterende ledelsesopgaver, ledelsesfællesskaber og samarbejdsstrukturer kan ledelsesgrundlaget bringes aktivt i spil?

Hvordan kan du og dine lederkolleger gøre arbejdet med ledelsesgrundlaget vedrørende og meningsgivende, så I oplever ledelsesbegejstring sammen?

Hvordan vil du følge op på, om ledelsesgrundlaget faktisk lever og gør en forskel i din ledelsespraksis og i de ledelsesfællesskaber, du er en del af?

Hvad vil du konkret gøre for i højere grad at skabe meningsfulde resultater og sammenhæng på både kort og lang sigt?

Hvis din ledelse skal være mere nærværende og kunne mærkes tydeligere, hvad skal du så være mere bevidst om i forhold til din ledelsesstil?

Hvordan kan du i praksis arbejde mere aktivt med at have blik for helheden – uden at miste opmærksomheden på den enkelte?

Hvad vil du gøre anderledes, hvis du tager ambitionen om at lykkes gennem en samarbejdskultur mere bogstaveligt?

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

# Handling og anvendelse

Ledelsesgrundlag

midt

Hvordan kan du i din hverdag tage et større ansvar for at omsætte politisk fastsatte mål til meningsfuld retning for medarbejdere og organisation?

Hvad skal du konkret gøre anderledes for i højere grad at lede med ordentlighed i alt, hvad du gør – også når du står i svære prioriteringer?

Hvornår skal du være mere tydelig og beslutningskraftig – og hvornår skal du skabe mere involvering og dialog?

Hvordan kan du arbejde mere bevidst med, at dygtighed handler om både resultater og høj kvalitet, faglig udvikling og blik for mennesker, kompetencer og timing?

Hvor har du brug for at være mere dristig som leder – og hvad kunne det første skridt være?

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

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

Hvordan kan ledelsesgrundlaget støtte dig i at udvikle din ledelsespraksis der, hvor du oplever, at forventningerne til dig som leder kalder på fornyelse?

Hvilke vaner eller strukturer i din organisation kan gøre det svært at arbejde og lede efter ledelsesgrundlagets principper og forventninger?

Hvordan kan ledelsesgrundlaget hjælpe dig med at navigere i krydspres mellem dét, du ønsker som leder, og de rammer og vilkår, som organisationen gør mulige?

Hvordan kan dialog som ledelsesprincip støtte dig i at træffe valg om involvering, at skabe retning sammen og forventningsafstemme – også når tiden er knap eller presset er højt?

I hvilke situationer kan dygtighed som ledelsesprincip hjælpe dig med at balancere krav om resultater, høj kvalitet, udvikling og blik for gode samarbejdsrelationer?

I hvilke situationer kan dristighed som ledelsesprincip støtte dig i at holde fast i en dristig tilgang – også når der opstår usikkerhed, modstand eller risiko for mindre tryghed?

Hvordan kan ønsket om at skabe resultater på politisk fastsatte mål komme i konflikt med din faglige vurdering, dine personlige værdier eller de organisatoriske realiteter?

Hvordan kan ambitionen om at skabe resultater på kort sigt udfordre behovet for at skabe bæredygtige løsninger og sammenhæng på lang sigt?

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

# Udfordringer og dilemmaer

Ledelsesgrundlag

midt

Hvornår kan du som leder blive udfordret på både at have blik for helheden og samtidig gøre en reel forskel for den enkelte?

Hvordan kan ledelsesgrundlaget støtte dig i at handle med ordentlighed i dét, du gør – også når situationen kalder på svære eller upopulære beslutninger?

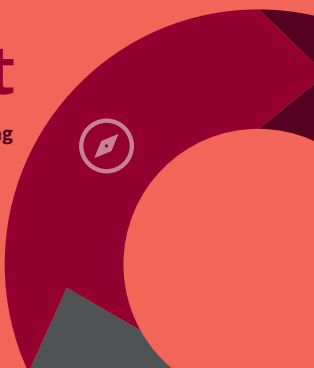
Hvordan kan ambitionen om en samarbejdskultur gøre ledelsesopgaven mere kompleks eller langsommelig, end situationen kalder på – og hvordan kan den styrke ledelsesopgaven?

Hvordan kan ledelsesgrundlaget støtte dig i at holde fast i en nærværende tilgang, der kan mærkes – også når drift, tempo og krav om resultater fylder?

midt

# Dialogkort

Region Midtjyllands ledelsesgrundlag



## Dialogkort

– hjælp til at oversætte og omsætte ledelsesgrundlaget

### Emner for dialogkortene

- Forstå og oversætte
- Udfordringer og dilemmaer
- Handling og anvendelse



## Vejledning og hjælp

Find hjælp til at facilitere dialoger med dialogkortene og flere værktøjer til at arbejde med ledelsesgrundlaget:  
[medarbejder.rm.dk/ledelsesgrundlag](https://medarbejder.rm.dk/ledelsesgrundlag)



# Vi lykkes bedst, når vi leder sammen

## Dialogkortene kan hjælpe dig med at:

- forstå ledelsesgrundlagets intentioner og principper
- oversætte principperne til egen ledelsespraksis og organisatorisk kontekst
- reflektere over konkrete dilemmaer, prioriteringer og handlemuligheder
- skabe dialog i ledergrupper og på tværs af ledelsesniveauer.

## Inspiration til brug af dialogkortene

- Træk et kort og læs spørgsmålet højt. Del dine egne refleksioner og giv derefter kortet videre – alle deler deres individuelle refleksioner på skift.
- Læg kortene ud som et vendespil. Træk på skift et kort. Sæt et ur på 10 minutter og del jeres refleksioner i en fælles samtale.
- Vælg et kort, læs spørgsmålet højt og giv det til en kollega. Kollegaen deler sine refleksioner. Drøft derefter spørgsmålet i fællesskab.