

# Temamøde ledergruppen den 26. september 2018

Mødested: Christiansvej 4, 2600 Glostrup



Kære alle

I november har vi en fælles konferencedag for alle ansatte på Parkvænget. Dagens overskrift er **Godt arbejde, fordi vi følges** og handler om, hvordan vi giver hinanden følgeskab i og om opgaverne.

På dette ledertemamøde er formålet, at:

- \* Introducere hovedpointer og konkrete redskaber som præsenteres på konferencen: Hvad vil organisatorisk følgeskab sige, og hvordan er det knyttet til praksis for kommunikation og feedback?
- \* Drøfte ledergruppens rolle og deltagelse på konferencen, og hvordan vi før, under og efter kan tage ledelse i arbejdet med følgeskab.

Ledermødet faciliteres af Mette Hammer og Mira Hollænder, som også er konsulenter på konferencen.

*Vel mødt! Lena*

Program

**Ankomst og morgenmad** (kl. 8:30)

**Velkommen og formål** (kl. 9:00)

- \* Præsentation, rammesætning og program.

**Organisatorisk følgeskab og ledelse**

- \* Ambitioner og forventninger til arbejdet med styrket følgeskab på Parkvænget. Hvad går godt og skal bygges videre på, hvad vil vi gerne se mere af?
- \* Introduktion af hovedpointer og redskaber der arbejdes med på konferencen.

**Konferencedag 21. november**

- \* Aftaler om roller og deltagelse.
- \* Hvad skal vi allerede nu begynde at fortælle og tale om ude i organisationen?

**Tak for nu og velbekomme** (kl. 12:00)

*Mette & Mira*

# Temamøde ledergruppen den 10. januar 2019

Mødested: Christiansvej 4, 2600 Glostrup kl. 9:00-15:00



Kære alle

Til januar har vi fælles ledertemamøde, hvor vi går i dybden med, hvordan vi som ledere kan bruge feedback.

Dagen skal bringe os videre i arbejdet med vores fortælling om den samarbejds- og ledelseskultur, vi ønsker på Parkvænget. Omdrejningspunktet er "Godt arbejde fordi vi følges", og på denne lederdag har vi særligt fokus på vores samtaler med medarbejderne.

Formålet er, at vi:

- \* Bliver skarpe på, hvordan feedback kan og skal bruges i forskellige typer af samtaler.
- \* Skærper egen bevidsthed om, hvad der er på spil hos os selv og den anden i samtalen, og hvad der kan medvirke til, at også svære samtaler bliver gode.
- \* Får afprøvet nogle konkrete måder og greb til at tage forskellige typer af samtaler med medarbejderne.

Mette Hammer og Mira Hollænder vil bistå os i dagens arbejde og drøftelser.

*Vel mødt! Lena*

Program

**Ankomst og morgenmad** (kl. 8:30)

**Velkommen og formål** (kl. 9:00)

- \* Præsentation, rammesætning og program.

**Hverdagens forskellige samtaler skal ledes**

- \* Den næste samtale. Hvad er vigtigt for, at I hver især føler jer klædt på.
- \* Hvordan bruger I feedback i forskellige typer af samtaler, og hvad gør dem til gode samtaler.
- \* Hvilke forskellige redskaber og teknikker kan I bruge, når I skal lede samtalerummet.

*Frokost* (kl. 12:00-12:45)

**De første, næste samtaler du skal ta'**

- \* Opsamling på formiddagen. Ledelse af gode samtaler, hvor ens skal vi være og gøre det.
- \* Din gode ledelsespraksis, når du tager de næste samtaler.
- \* Din planlægning. Hvad er det første skridt du skal tage for at sætte rammen, holde fokus på opgaven og tage vare på relationen.
- \* Hvordan skal vi som ledergruppe følge op og give hinanden støtte og sparring til samtalerne.

**Tak for nu** (kl. 15:00)

*Mette & Mira*

# FORBEREDELSE

## **Som forberedelse til temamødet den 10. januar skal du gøre dig overvejelser om:**

- 1) Hvordan du bruger feedback i forskellige typer af samtaler, og hvad vil du særligt gerne vil lykkes med i dine samtaler med medarbejderne.
- 2) Hvad du er optaget af, når du bedriver ledelse i forhold til de redskaber til feedback, som blev introduceret på ledermødet 26.9 og konferencen 21.11.

## **Til inspiration kan du tænke over følgende spørgsmål:**

Hvilke samtaler oplever du fungerer rigtig godt?

*Hvad gør du konkret? Hvilke reaktioner lægger du mærke til hos medarbejderne, som får dig til at tænke: Her har jeg en god praksis, som jeg skal bygge videre på!*

Hvilke samtaler vil du gerne blive bedre til at tage?

*Fx samtaler, der er forestående, tilbagevendende eller giver dig uro, gør dig bekymret, som du synes er svære eller ikke har umiddelbar lyst til at tage.*

Hvad skal der til for, at du føler dig klædt på til at bruge forskellige former for feedback i dine samtaler med medarbejderne?

*Hvad har du brug for? Hvem kan hjælpe dig?*

