

PEJLEMÆRKER FOR GOD LEDELSE

UDKAST 



Mennesker først

Du tager altid afsæt i patienternes, borgernes, medarbejdernes behov. Du forstår, at ethvert menneskeliv er unikt og skal leves efter den enkeltes værdier og behov.



Arbejdsglæde hver dag

Du bidrager aktivt til at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor alles potentiale kan foldes ud. Du skaber rammer, så kvalificerede medarbejdere kan rekrutteres og har lyst til at blive på arbejdspladsen.



Tillid gennem ordentlighed

Du skaber tillidsfulde relationer og en sund kultur ved at være åben, klart kommunikerende og tydelig med, hvad du gør og hvorfor, du gør det. Du støtter og hjælper dine medarbejdere og kolleger i hverdagen.



Vi lykkes i fællesskaber

Du er en aktiv del af et ledelsesfællesskab, som organiserer opgaveløsningen, så alle - uanset funktion - kan tage ansvar og bidrage. Du arbejder i helheder og nedbryder faglige og organisatoriske siloer.



Mod til at gøre det rigtige

Du arbejder aktivt med dit personlige lederskab, så du fremstår modig, nærværende og med høj integritet.



Bæredygtig nutid og fremtid

Du får det bedste ud af de ressourcer, der er til rådighed, for at sikre den langsigtede økonomiske, sociale og miljømæssige bæredygtighed.

PEJLEMÆRKER FOR GOD LEDELSE

1 Værdier og sammenhængskraft i vores hverdag



Mennesker først
Du tager altid afsæt i patienternes, borgernes, medarbejdernes behov. Du forstår, at ethvert menneskeliv er unikt og skal leves efter den enkeltes værdier og behov.



Tillid gennem ordentlighed
Du skaber tillidsfulde relationer og en sund kultur ved at være åben, klart kommunikerende og tydelig med, hvad du gør og hvorfor, du gør det. Du støtter og hjælper dine medarbejdere og kolleger i hverdagen.



Mod til at gøre det rigtige
Du arbejder aktivt med dit personlige lederskab, så du fremstår modig, nærværende og med høj integritet.



Samtaler på tomandshånd
(fx planlagte 1-1)



Møder med mit team
(fx personalemøder eller lederteam)



Samtaler på tomandshånd
(fx planlagte 1-1)



Møder med mit team
(fx personalemøder eller lederteam)



Samtaler på tomandshånd
(fx planlagte 1-1)



Møder med mit team
(fx personalemøder eller lederteam)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Møder med resten af organisationen (fx tværgående ledermøder, møder i MED eller i Sundhedsfagligt råd)



Uformelle anledninger (fx ved frokosten eller når jeg observerer en kollegas adfærd overfor andre kolleger eller patienter/borgere)



Møder med resten af organisationen (fx tværgående ledermøder, møder i MED eller i Sundhedsfagligt råd)



Uformelle anledninger (fx ved frokosten eller når jeg observerer en kollegas adfærd overfor andre kolleger eller patienter/borgere)



Møder med resten af organisationen (fx tværgående ledermøder, møder i MED eller i Sundhedsfagligt råd)



Uformelle anledninger (fx ved frokosten eller når jeg observerer en kollegas adfærd overfor andre kolleger eller patienter/borgere)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

2

Hvordan får vi pejlemærkerne til at leve?

Hvad kan pejlemærkerne **ikke** hjælpe dig med?



Hvilken reaktion kan vi forvente, at pejlemærkerne møder i vores organisation?



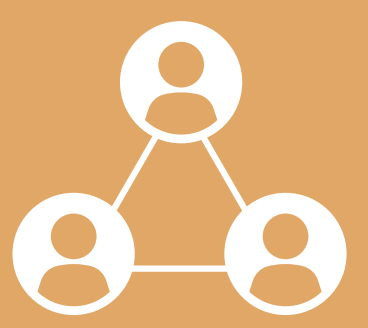
PEJLEMÆRKER FOR GOD LEDELSE

1 Værdier og sammenhængskraft i vores hverdag



Arbejdsglæde hver dag

Du bidrager aktivt til at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor alles potentiale kan foldes ud. Du skaber rammer, så kvalificerede medarbejdere kan rekrutteres og har lyst til at blive på arbejdspladsen.



Vi lykkes i fællesskaber

Du er en aktiv del af et ledelsesfællesskab, som organiserer opgaveløsningen, så alle - uanset funktion - kan tage ansvar og bidrage. Du arbejder i helheder og nedbryder faglige og organisatoriske siloer.



Bæredygtig nutid og fremtid

Du får det bedste ud af de ressourcer, der er til rådighed, for at sikre den langsigtede økonomiske, sociale og miljømæssige bæredygtighed.



Samtaler på tomandshånd
(fx planlagte 1-1)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Møder med mit team
(fx personalemøder eller lederteam)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Samtaler på tomandshånd
(fx planlagte 1-1)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Møder med mit team
(fx personalemøder eller lederteam)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Samtaler på tomandshånd
(fx planlagte 1-1)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Møder med mit team
(fx personalemøder eller lederteam)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Møder med resten af organisationen (fx tværgående ledermøder, møder i MED eller i Sundhedsfagligt råd)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Uformelle anledninger (fx ved frokosten eller når jeg observerer en kollegas adfærd overfor andre kollegaer eller patienter/borgere)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Møder med resten af organisationen (fx tværgående ledermøder, møder i MED eller i Sundhedsfagligt råd)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Uformelle anledninger (fx ved frokosten eller når jeg observerer en kollegas adfærd overfor andre kollegaer eller patienter/borgere)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Møder med resten af organisationen (fx tværgående ledermøder, møder i MED eller i Sundhedsfagligt råd)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?



Uformelle anledninger (fx ved frokosten eller når jeg observerer en kollegas adfærd overfor andre kollegaer eller patienter/borgere)

Hvordan hjælper pejlemærket os som ledere i denne situation?

2

Hvordan får vi pejlemærkerne til at leve?

Hvad kan pejlemærkerne **ikke** hjælpe dig med?



Hvilken reaktion kan vi forvente, at pejlemærkerne møder i vores organisation?

