



Hvordan gør jeg den fælles kerneopgave tydelig for mine medarbejdere?



Hvordan sikrer jeg at vi har kerneopgaven i centrum – også når vi bliver presset?



Hvordan understøtter jeg konkret mine medarbejdere i deres løsning af kerneopgaven?



Hvordan understøtter jeg at borgerens perspektiv inddrages bedst muligt?



Fokus på kerneopgaven

Vi sørger i vores ledelse for at gøre den fælles kerneopgave, den faglige retning og vores bærende værdier tydelige og inspirerende for alle medarbejdere. Vi inddrager de ældres og deres pårørendes perspektiv og ønsker bedst muligt i vores indsats.



Fokus på kerneopgaven

Vi sørger i vores ledelse for at gøre den fælles kerneopgave, den faglige retning og vores bærende værdier tydelige og inspirerende for alle medarbejdere. Vi inddrager de ældres og deres pårørendes perspektiv og ønsker bedst muligt i vores indsats.



Fokus på kerneopgaven

Vi sørger i vores ledelse for at gøre den fælles kerneopgave, den faglige retning og vores bærende værdier tydelige og inspirerende for alle medarbejdere. Vi inddrager de ældres og deres pårørendes perspektiv og ønsker bedst muligt i vores indsats.



Fokus på kerneopgaven

Vi sørger i vores ledelse for at gøre den fælles kerneopgave, den faglige retning og vores bærende værdier tydelige og inspirerende for alle medarbejdere. Vi inddrager de ældres og deres pårørendes perspektiv og ønsker bedst muligt i vores indsats.





Hvordan understøtter jeg den bedst mulige forventningsafstemning med de pårørende?



Hvordan lykkedes jeg med at være tilgængelig for alle mine medarbejdere?



Hvordan skaber jeg konkrete rammer for faglig sparring, refleksion og feedback i hele medarbejdergruppen?



Hvordan understøtter jeg bedst en kultur med borgeren i centrum?



Opgavenær faglig dialog

Vi stræber i vores ledelse efter at være let tilgængelige og tæt på medarbejderne i den daglige opgaveløsning, så vi kan understøtte deres faglighed og faglige dømmekraft med kompetent faglig instruktion, feedback og sparring.



Fokus på kerneopgaven

Vi sørger i vores ledelse for at gøre den fælles kerneopgave, den faglige retning og vores bærende værdier tydelige og inspirerende for alle medarbejdere. Vi inddrager de ældres og deres pårørendes perspektiv og ønsker bedst muligt i vores indsats.



Opgavenær faglig dialog

Vi stræber i vores ledelse efter at være let tilgængelige og tæt på medarbejderne i den daglige opgaveløsning, så vi kan understøtte deres faglighed og faglige dømmekraft med kompetent faglig instruktion, feedback og sparring.



Opgavenær faglig dialog

Vi stræber i vores ledelse efter at være let tilgængelige og tæt på medarbejderne i den daglige opgaveløsning, så vi kan understøtte deres faglighed og faglige dømmekraft med kompetent faglig instruktion, feedback og sparring.





Hvordan understøtter jeg at vi ikke taler og handler ud fra 'synsninger', men i stedet ud fra 'faglighed'?



Hvordan er jeg rollemodel for en faglig kultur og for et stærkt fagligt fællesskab?



Hvor oplever jeg at balancen mellem tillid og kontrol er sværest?



Hvordan skaber jeg rum for at "fejl" fører til en konstruktiv faglig dialog og læring?



Opgavenær faglig dialog

Vi stræber i vores ledelse efter at være let tilgængelige og tæt på medarbejderne i den daglige opgaveløsning, så vi kan understøtte deres faglighed og faglige dømmekraft med kompetent faglig instruktion, feedback og sparring.



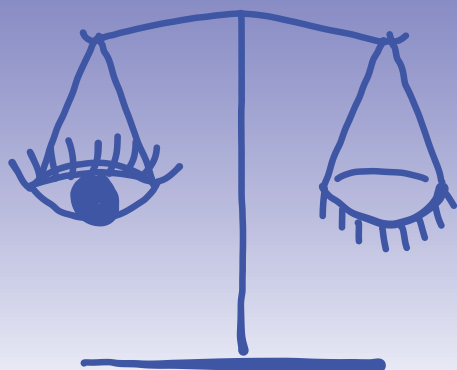
Opgavenær faglig dialog

Vi stræber i vores ledelse efter at være let tilgængelige og tæt på medarbejderne i den daglige opgaveløsning, så vi kan understøtte deres faglighed og faglige dømmekraft med kompetent faglig instruktion, feedback og sparring.



Balanceret tillid

Vi har i vores ledelse grundlæggende tillid til, at medarbejderne løfter deres opgaver og ansvar kompetent. Samtidig er vi klar til at intervenere på en ordentlig måde og sørge for, at vi som organisation lærer af vores fejl.



Balanceret tillid

Vi har i vores ledelse grundlæggende tillid til, at medarbejderne løfter deres opgaver og ansvar kompetent. Samtidig er vi klar til at intervenere på en ordentlig måde og sørge for, at vi som organisation lærer af vores fejl.





Hvornår er det særlig vigtigt at jeg udviser tillid til mine medarbejdere?



Hvordan håndterer jeg en uhensigtsmæssig adfærd blandt mine medarbejdere?



Hvordan får jeg mine medarbejdere til at føle sig trygge ved at dele en mangel i deres faglige kompetencer eller erkende en konkret fejl?

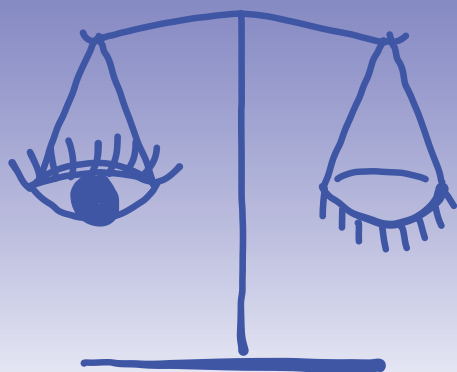


Hvordan skaber jeg en kultur, hvor medarbejderne, med afsæt i deres faglighed, tør nytænke vante arbejdsgange eller faste procedurer?



Balanceret tillid

Vi har i vores ledelse grundlæggende tillid til, at medarbejderne løfter deres opgaver og ansvar kompetent. Samtidig er vi klar til at intervenere på en ordentlig måde og sørge for, at vi som organisation lærer af vores fejl.



Balanceret tillid

Vi har i vores ledelse grundlæggende tillid til, at medarbejderne løfter deres opgaver og ansvar kompetent. Samtidig er vi klar til at intervenere på en ordentlig måde og sørge for, at vi som organisation lærer af vores fejl.



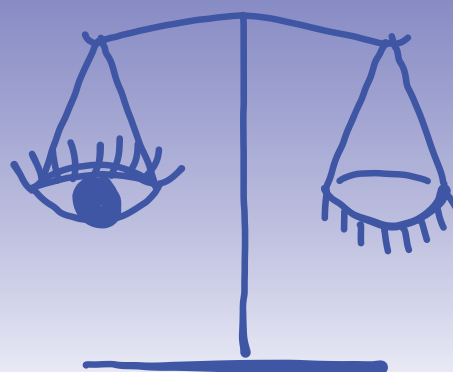
Faglig nytænkning

Vi er i vores ledelse orienteret mod at finde nye og bedre løsninger på vores faglige udfordringer, fx ved at opsøge og udnytte viden, nye samarbejder, ny teknologi og relevante data.



Balanceret tillid

Vi har i vores ledelse grundlæggende tillid til, at medarbejderne løfter deres opgaver og ansvar kompetent. Samtidig er vi klar til at intervenere på en ordentlig måde og sørge for, at vi som organisation lærer af vores fejl.





Hvordan skaber jeg en struktur, hvor eksisterende opgaveløsning og metoder kan undersøges og udfordres systematisk og reflekteret?



Hvordan understøtter jeg at relevant data bruges til at udvikle faglig praksis?



Hvordan følger jeg konkret op når mine medarbejdere kommer med input og forslag til faglig nytænkning?

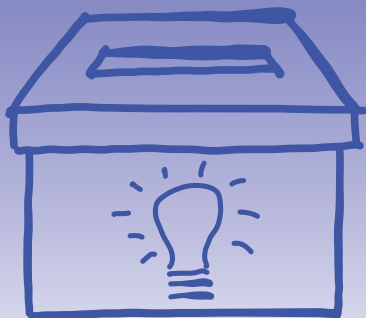


Tør jeg som leder "give slip" og udfordre mig selv og organisationen ift. nytænkning og udvikling?



Faglig nytænkning

Vi er i vores ledelse orienteret mod at finde nye og bedre løsninger på vores faglige udfordringer, fx ved at opsøge og udnytte viden, nye samarbejder, ny teknologi og relevante data.



Faglig nytænkning

Vi er i vores ledelse orienteret mod at finde nye og bedre løsninger på vores faglige udfordringer, fx ved at opsøge og udnytte viden, nye samarbejder, ny teknologi og relevante data.



Faglig nytænkning

Vi er i vores ledelse orienteret mod at finde nye og bedre løsninger på vores faglige udfordringer, fx ved at opsøge og udnytte viden, nye samarbejder, ny teknologi og relevante data.



Faglig nytænkning

Vi er i vores ledelse orienteret mod at finde nye og bedre løsninger på vores faglige udfordringer, fx ved at opsøge og udnytte viden, nye samarbejder, ny teknologi og relevante data.





Hvordan skaber jeg rammer for, at mine medarbejdere i hverdagen samarbejder på tværs af fagprofessioner?



Hvordan understøtter jeg, at alle fagligheder kommer til orde og giver deres syn på løsning af kerneopgaven?



Hvornår er der behov for at jeg insisterer på tværfagligt samarbejde?

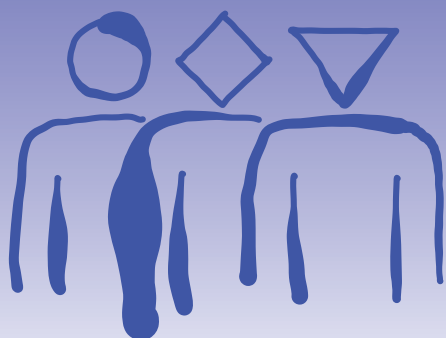


Hvordan skaber jeg rum for at mine medarbejdere kan bruge og dyrke deres monofaglighed uden at andre oplever at de lukker sig om sig selv?



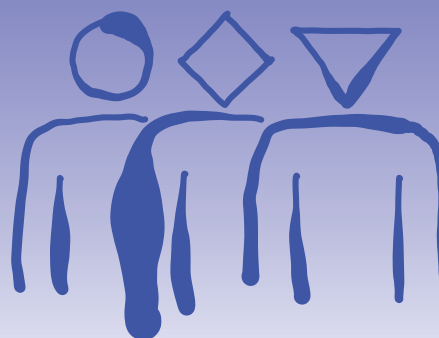
Tværfagligt samarbejde

Vi opfatter og behandler i vores ledelse alle ældreplejens faggrupper som ligeværdige bidragsydere til et fælles formål og understøtter det vigtige samarbejde på tværs af alle faggrupper, funktioner og sektorer.



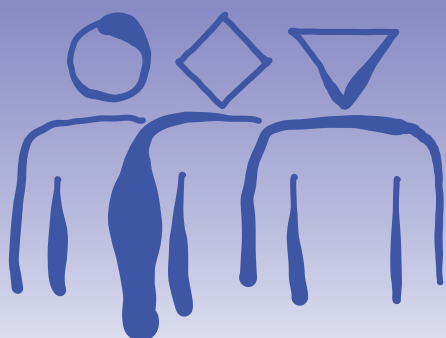
Tværfagligt samarbejde

Vi opfatter og behandler i vores ledelse alle ældreplejens faggrupper som ligeværdige bidragsydere til et fælles formål og understøtter det vigtige samarbejde på tværs af alle faggrupper, funktioner og sektorer.



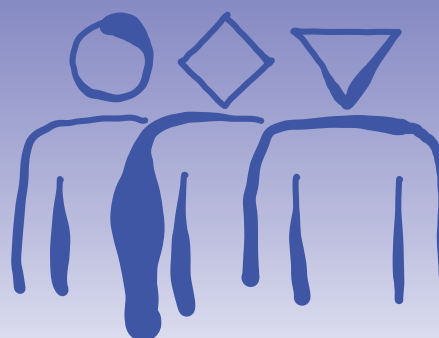
Tværfagligt samarbejde

Vi opfatter og behandler i vores ledelse alle ældreplejens faggrupper som ligeværdige bidragsydere til et fælles formål og understøtter det vigtige samarbejde på tværs af alle faggrupper, funktioner og sektorer.



Tværfagligt samarbejde

Vi opfatter og behandler i vores ledelse alle ældreplejens faggrupper som ligeværdige bidragsydere til et fælles formål og understøtter det vigtige samarbejde på tværs af alle faggrupper, funktioner og sektorer.





Hvordan bruger jeg min egen faglige baggrund samtidig med at jeg ser og forstår mine medarbejdere og ledelseskolleger med en anden faglig baggrund?



Hvordan kan jeg løbende have et overblik over mine medarbejders kompetencer og om deres kompetencer er dækkende for at løse kerneopgaven?



Hvordan understøtter jeg faglig refleksion og læring blandt hele medarbejdergruppen, og hos den enkelte medarbejder?

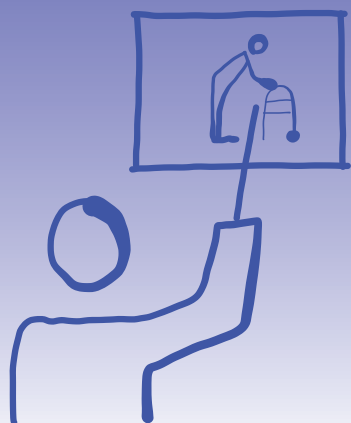


Hvordan sikrer jeg at alle medarbejdere bliver del af den løbende faglige udvikling – også de medarbejdere som ikke selv oplever, de har behov for eller ønsker kompetenceudvikling?



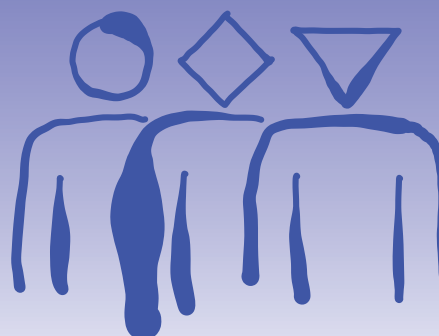
Lærende kultur

Vi har i vores ledelse blik for både individuelle og fælles behov for kompetenceudvikling samt for at skabe gode muligheder for, at medarbejderne udvikler og udnytter deres faglighed i den daglige opgaveløsning.



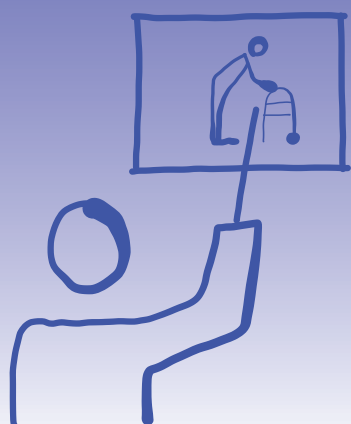
Tværfagligt samarbejde

Vi opfatter og behandler i vores ledelse alle ældreplejens faggrupper som ligeværdige bidragsydere til et fælles formål og understøtter det vigtige samarbejde på tværs af alle faggrupper, funktioner og sektorer.



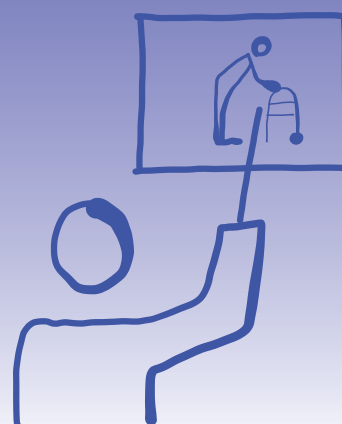
Lærende kultur

Vi har i vores ledelse blik for både individuelle og fælles behov for kompetenceudvikling samt for at skabe gode muligheder for, at medarbejderne udvikler og udnytter deres faglighed i den daglige opgaveløsning.



Lærende kultur

Vi har i vores ledelse blik for både individuelle og fælles behov for kompetenceudvikling samt for at skabe gode muligheder for, at medarbejderne udvikler og udnytter deres faglighed i den daglige opgaveløsning.





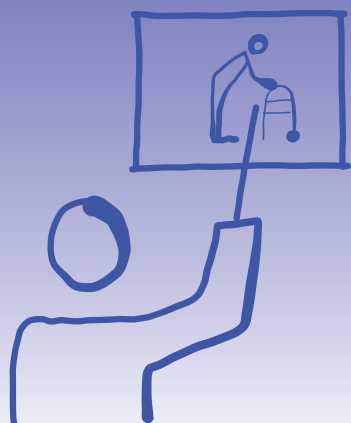
Hvordan understøtter jeg mine faglige ressourcepersoner, og sikrer at de har mulighed og plads til at sprede deres viden?

Hvordan understøtter jeg at ny viden fra fx intern og ekstern læring bliver omsat til daglig praksis?



Lærende kultur

Vi har i vores ledelse blik for både individuelle og fælles behov for kompetenceudvikling samt for at skabe gode muligheder for, at medarbejderne udvikler og udnytter deres faglighed i den daglige opgaveløsning.



Lærende kultur

Vi har i vores ledelse blik for både individuelle og fælles behov for kompetenceudvikling samt for at skabe gode muligheder for, at medarbejderne udvikler og udnytter deres faglighed i den daglige opgaveløsning.

