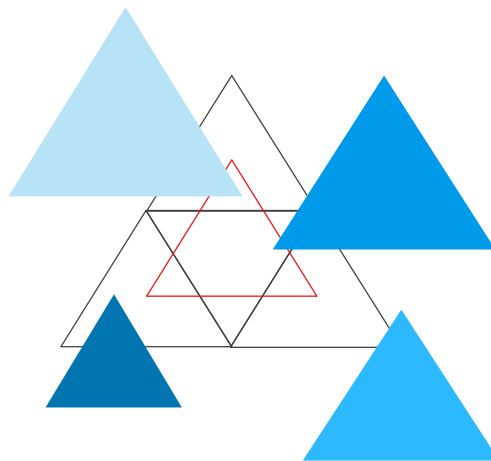


AM 2008,
Workshop 115

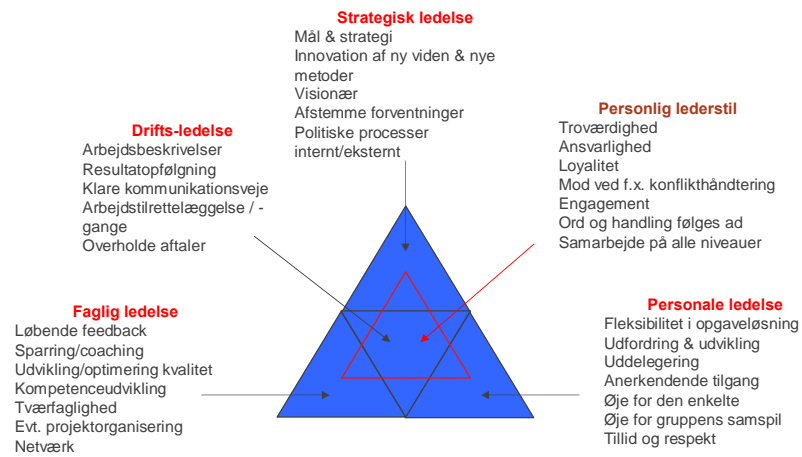
Ledelse i Praksis

Lis Lynge, Ledende konsulent
Monique Hartmann, Udviklingskonsulent
Udviklingsafdelingen

Kriterier for god ledelse på Herlev Hospital

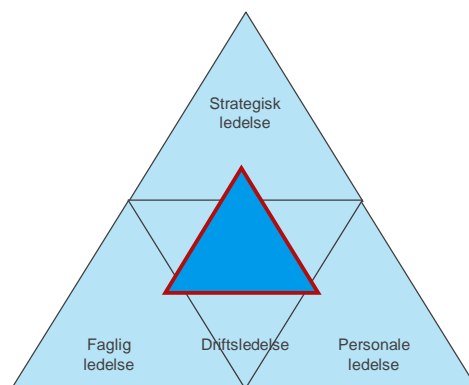


Ledelseskriterier: De fem områder



3

Kriterier for god ledelse Special for Herlev Hospital:

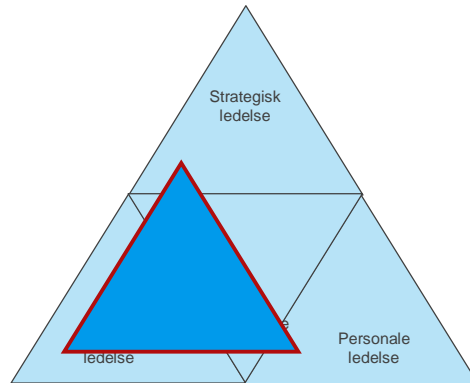


Personlig lederstil:

- Troværdighed
- Ansvarlighed
- Loyalitet
- Mod ved f.x. konflikthåndtering
- Engagement
- Ord og handling følges ad
- Samarbejde på alle niveauer

4

Kriterier for god ledelse

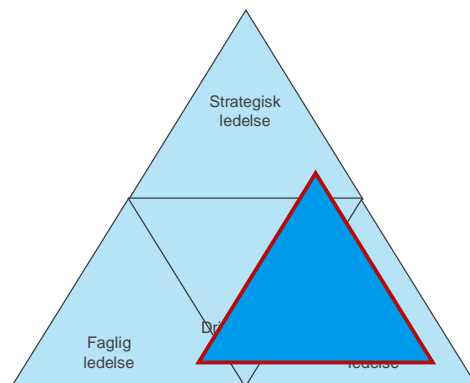


Personlig lederstil:

- Troværdighed
- Ansvarlighed
- Loyalitet
- Mod ved f.x. konflikthåndtering
- Engagement
- Ord og handling følges ad
- Samarbejde på alle niveauer

5

Kriterier for god ledelse

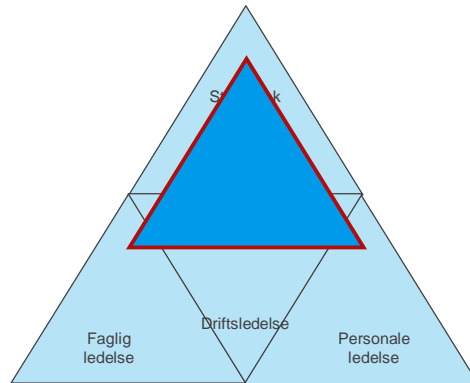


Personlig lederstil:

- Troværdighed
- Ansvarlighed
- Loyalitet
- Mod ved f.x. konflikthåndtering
- Engagement
- Ord og handling følges ad
- Samarbejde på alle niveauer

6

Kriterier for god ledelse

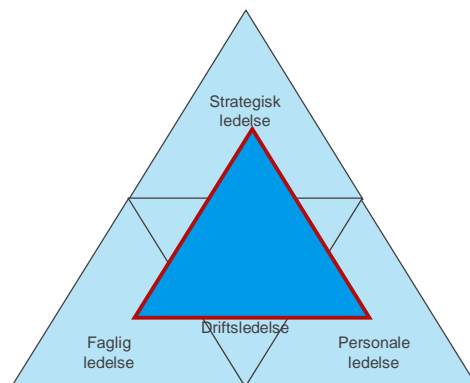


Personlig lederstil:

- Troværdighed
- Ansvarlighed
- Loyalitet
- Mod ved f.x. konflikthåndtering
- Engagement
- Ord og handling følges ad
- Samarbejde på alle niveauer

7

Kriterier for god ledelse

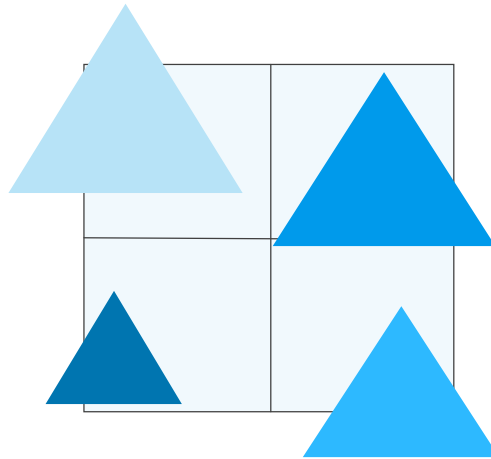


Personlig lederstil:

- Troværdighed
- Ansvarlighed
- Loyalitet
- Mod ved f.x. konflikthåndtering
- Engagement
- Ord og handling følges ad
- Samarbejde på alle niveauer

8

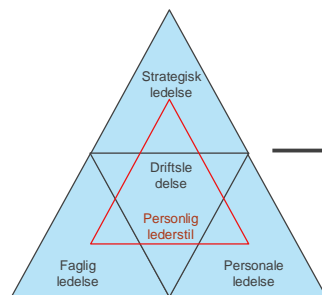
Form og aktiviteter



9

Kriterier for god ledelse

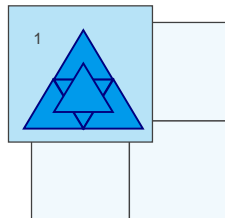
målgrupper for udviklingsaktiviteter



1 Nye ledere og medarbejdere med ledelsesambitioner	3 Ledelsesudvikling på afdelingsniveau
2 Individuel lederudvikling	4 Ledelsesudvikling på hospitalsniveau

10

1. Nye ledere og medarbejdere med ledelsesambitioner

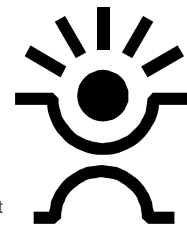


Fokus:

- Introduktion til lederrollen
- Drift, administration og kommunikation

Emner:

- ❖ Økonomi & budget
- ❖ Love & aftaler
- ❖ Arbejdstilrettelæggelse & ressourcer
- ❖ Forhandling, konflikthåndtering
- ❖ Coaching (medarbejder/lederteam)
- ❖ Netværksgrupper

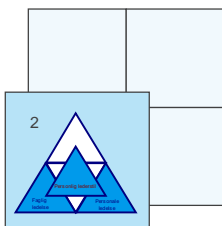


Aktiviteter:

- ⊕ Førlederruddannelse med Frederiksberg, Bispebjerg og Rigshospitalet
- ⊕ Fra talent til kompetent: 10 dages kursus for nye ledere, pilot hold i gang

11

2. Individuel lederudvikling



Fokus:

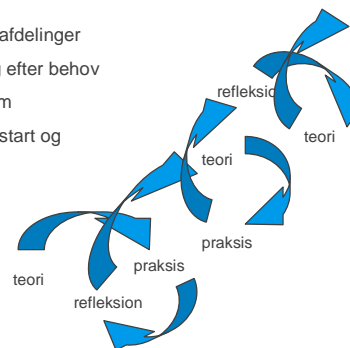
- Formel lederruddannelse (uddannelsespuljen)
- Kobling teori og hverdagens praksis
- Refleksion

Aktiviteter:

- ⊕ Netværk på tværs af afdelinger
- ⊕ Sparring og coaching efter behov
- ⊕ Elektroniske møderum
- ⊕ Konsulenthjælp til opstart og "kunstig åndedræt"
- ⊕ Regionsaktiviteter

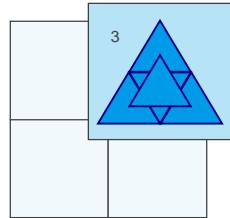
Emner:

- ❖ Generel sparring ↔ kollegial coaching
- ❖ Fællesnævner:
 - ❖ Erfaringsgrundlaget
 - ❖ Her og nu emne, f.eks.
 - ❖ LEAN
 - ❖ Kompetenceudvikling



12

3. Ledelsesudvikling på afdelingsniveau


Fokus:

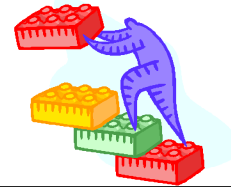
- Teams i område- og afdelingsledelse
- Fast grundkoncept
- Tilpasses til teamets behov

Grundkoncept indeholder:

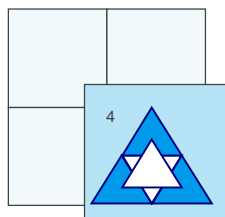
- ❖ Afdækning af teamets mål
- ❖ Anerkendende kommunikation
- ❖ Fokus på udvikling vs. *statisk*
- ❖ Fokus på synergi og forskellighed
- ❖ MED-udvalg kan inddrages i forløbene

Aktiviteter:

- ⊕ Grundkoncept: ca 4 x 1½ dag
- ⊕ Plads til lokale udviklingsinitiativer
- ⊕ Konsulentbistand



4. Ledelsesudvikling på hospitalsniveau


Fokus:

- Strategiske ledelsesområde
- Centrale ledelsesaktiviteter

Emner:

- ❖ Forandringsledelse
- ❖ Projektledelse
- ❖ Lean-orienteret projektilgang
- ❖ Vidensmanagement
- ❖ Kvalitetsstandarder
- ❖ Kompetenceudvikling
- ❖ Arbejdsmiljø

Aktiviteter:

- ⊕ Seminarer og temadage (ALF, VMU, Store lederdag m.v.)
- ⊕ Regionsaktiviteter – master classes
- ⊕ Forskning i ledelse i hospitalsvæsnet
- ⊕ Konsulentbistand intern/ekstern

