

## Forord

*Dette materiale er udarbejdet af Charlotte Popp og Talentnettets*

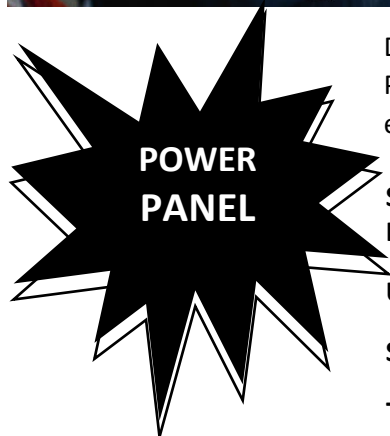
*Der er tale om en betaversion af vores ledersparringsmateriale, og tilpasninger kan forekomme. Ligeledes kan både stavfejl og andre fejl optræde. Dette rettes undervejs.*

**Intensionen er at have fokus på ledelse og sparring med andre ledere. Det er ikke en uddannelse og ikke et kursus – men en drejebog for de selvfaciliterende ledergrupper. Det er et håb, at der i grupperne skabes en sund og kærlig feedback-kultur, så sparringen får dybde og udviklingspotentiale for den enkelte – uanset niveau.**

**Ledersparring i talentnettets er et gratis frivilligt tilbud til ledere fra de institutioner, skoler og organisationer, der er tilknyttet Talentnettets.**

**For at kunne deltage skal man i sit daglige virke have ledelsesansvar eller strategisk organisationsansvar.**

**Hjælp og opklarende spørgsmål rettes til Talentnettets v/ Charlotte Popp [cpopp@naestved.dk](mailto:cpopp@naestved.dk) mobil 23446247**



Dette materiale er blevet til med uvurderlig hjælp fra flere kanter. Powerpanelet i denne sammenhæng og som jeg siger **STOR TAK** til er:

**SØS KROGH VIKKELSØE, PROGRAMCHEF, KULTURVÆRFET I HELSINGØR**

**ULLA SCHALTZ, MUSEUMSDIREKTØR, MUSEUM LOLLAND FALSTER**

**SIGRID ABRAHAMSEN, LEDER AF TALENTSKOLEN, NÆSTVED**

**TZ#ZDTZ#Z#ZDKZ#**

Ledersparringen foregår i 3 faser og strækker sig over ca 1 år. Der vil være ca. 6 – 9 møder i alt. Sparringerne faciliteres efter et koncept/drejbog og afvikles lokalt i de enkelte grupper som fysiske møder (eller som en kombination af online møder og fysiske møder)

**Fase 1: Gruppen etablerer sig, der aftales spilleregler og de første samtaler indledes**

**Fase 2: Konkrete ledelsesmæssige temaer, der relaterer sig til kulturledelse debatteres**

**Fase 3: Personligt lederskab. Der går i dybden med det personlige lederskab og ledelsesrum**

Rent praktisk kommer det til at foregå sådan her:

- Der skabes grupper med 4 ledere i hver
  - I sammensætningen skeles til geografiske afstande, så det er nogenlunde muligt at mødes fysisk.
- Sparringen kommer til at foregå over et år, med mulighed for forlængelse, hvis de enkelte grupper trives
- Der er minimum 6 sparringsmøder, men materiale til flere.
- Der bør afsættes minimum 2,5 time til hvert møde
- Grupperne er selvfaciliterende, men kører efter en ”drejbog”
- Drejebogen er bygget op som dagsordner til de enkelte møder. Flere faste punkter vil gå igen
- Nogle steder er der hjemmeopgaver – gruppen aftaler selv om disse laves *inden* mødet, til fælles refleksion – eller *efter* mødet

Målet med ledersparringerne:

- At få indblik i egen og andres ledelsesrolle og ledelsesrum
- At inspirere og motivere hinanden til næste udviklingstrin
- At dele tips og tricks
- At debattere og reflektere over forskellige input om ledelse
- At få et mikronetværk blandt landets kulturledere
- At styrke Talentnettes område, ved stærkere lederrelationer

## Fase 1 – Gruppen etableres

En af gruppens medlemmer har fået til opgave at indkalde til første møde – første møde bør være aftalt senest 1. september 2021. Så vidt muligt et fysisk møde.

### Møde 1 har følgende dagsorden:

1. **Præsentationsrunde** (max 4 minutter pr. person)
2. **Første samtalerunde:** Lav en samtale ud fra en given vinkel. Gruppen vælger en af følgende spørgsmål, som man skiftevis besvarer. De øvrige kan stille opklarende og uddybende spørgsmål. Afsæt ca. 30 minutter og sørg for at alle kommer til orde. (Der tages, som udgangspunkt ikke referat af dette punkt) Man bestemmer selv hvor meget man ønsker at dele:
  - Hvilken eller hvilke slags ledere ser du op til – og hvorfor?
  - Hvilke værdier, synes du, repræsenterer dig (som leder)
  - Hvad er det sjoveste, du nogensinde har oplevet i arbejdssammenhæng?
  - Hvordan har dine bedste og værste ledere været?
3. **Spilleregler**


Gruppen aftaler hvordan de vil arbejde sammen. Hvad skal der til for, at gruppen og de enkelte medlemmer, kommer et spadestik dybere på disse møder end ved sædvanlige møder. Er der særlige teknikker og aftaler som kan skabe forandring, inspiration og vækst i gruppen? På hvilket niveau ønsker gruppen at der tages referat - hvad bliver i det fortrolige rum – og hvad må deles. Man kan med fordel også aftale om der bruges mødetid på at se/læse oplæggene samlet, eller om dette skal være gjort inden i mødes! Skriv jeres "kontrakt" ned. Husk så vidt muligt at forblive i jeres lederrolle og angribe mødernes emner fra en reflekterende ledelsesvinkel.
4. **Roller**

I ledersparringen har gruppens medlemmer forskellige roller på skift, som aftales forud for næste møde. Der kan naturligvis tilføjes roller og funktioner, alt efter gruppens gemyt og behov. De 4 gennemgående roller er:

  - Mødeindkalder og ordstyrer
  - Referent
  - Feedback-makker
  - Case-ejer

**Mødeindkalderen** har ansvaret for at få mødet i stand, samt være ordstyrer på samme møde. (Dagsordner er lavet i konceptet, men kan tilpasses lokalt). **Referenten** tager referat, på det niveau, som gruppen har besluttet og sender referatets sidste punkt til Talentnettets. **Feedbackmakkeren** kan være en eller flere personer. Fra og med møde 2, aftales det hvad case-ejeren ønsker at få feedback på. Det kan være reflekterende spørgsmål, som har til hensigt at få personen til at reflektere yderligere, der kan tilbydes at se en problematik fra andre vinkler, det kan være observationer på kropssprog, det kan være anerkendelse osv. Det er ALTID den der skal have feedback, der rammesætter hvad der ønskes feedback på. **Case-ejeren** er den, der efter aftale har medbragt en situation, eller et dilemma fra egen lederpraksis.

Dagsorden fortsætter på side 4

5. **Anden samtalerunde "HATTEN"**. På skift bringer deltagerne en ledelsessag op (af hatten!), der optager sindet lige nu og her – fra det daglige ledelsesliv. Det kan være en fejring af noget der netop er lykkedes, det kan være en tung sag, der driller... Målet er at dele og sige det højt – målet er IKKE at gruppen skal løse eller fikse problemet. Hvis en sag skal løses, aftales hvem, der taler videre – efter mødet. I denne runde kan man sige "PAS" hvis man ikke har en aktuel sag. (der tages, som udgangspunkt ikke referat af dette punkt) **Dette punkt er gennemgående på alle møder** 
6. **Eventuelt**
7. **Notat til Talentnettets**. I dette punkt samles de tanker og ideer op, som man ønsker at dele med Talentnettets. Derudover kan der her skrives praktiske ting om gruppen, f.eks udskiftning af medlemmer, jobskifter eller. lign.

## Fase 2 - Kulturledelse

### Dagsorden Møde 2

1. Start med ”HATTEN”. Husk at det ikke er bordet rundt fra virksomhedens aktiviteter – bliv på ledelsessporet. Der skal ikke følges op på punkterne.

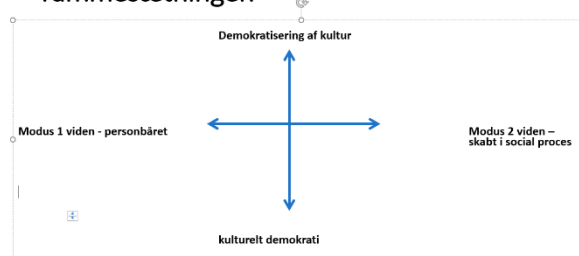


2. Se videoen med Søren Friis Møller fra en masterclass om kulturledelse i Talentnettet og diskuter den model han omtaler. Vigtigst for opgaven er intervallet fra 0:37:00 til 1:08:30

[Link til optagelse](#)

[Link til slides](#)

#### Kulturpolitik og viden (og talent) - rammesætningen



- Hvilke refleksioner giver det hos jer, og hvilke tendenser genkender i fra egen virksomhed.
- Hvis tesen og korrekt, hvad kræver det så af tilpasninger hos jer.
- Hvilke strategier skal eventuelt genbesøges for at imødekomme fremtidens behov

Hjemmeopgave: Foretag en scanning af egen virksomhed. Hvordan er sammensætningen demografisk, socialt og kulturelt blandt eleverne og underviserne?

Søren Friis møller har en pointe omkring mangfoldighed og bred rekruttering, som forudsætning for at lykkes med talentudvikling? Er der rollemodeller og spejlinger til alle typer af unge? Er du tilfreds med fordelingen og mangfoldigheden i din egen virksomhed? Hvilke tiltag kan skabe forandringer, hvis dette ønskes?

3. **Dagens case.** Én fra gruppen har forberedt en case hjemmefra (helst fra det virkelige liv). Sagen fremlægges og gruppen lytter og giver taletid. Herefter kan der spørges ind til case-ejeren alt efter hvilken rolle man har. Er man feedbackmakker, er man observerende øvrige er sparringsmakkere og kan sammen med hovedpersonen reflektere. Feedback kan enten gives i slutningen af dette punkt, eller 1:1 efter mødet hvis dette ønskes. HUSK de spilleregler i har aftalt. **Dette punkt er gennemgående på alle møder**

4. Næste mødes roller aftales og gerne en mødedato

5. Eventuelt

6. **Notat til Talentnettet.** I dette punkt samles de tanker og ideer op, som man ønsker at dele med Talentnettet. Derudover kan der her skrives praktiske ting om gruppen, f.eks. udskiftning af medlemmer, jobskifter eller. lign

## Fase 2 - Kulturledelse

### Dagsorden Møde 3

1. Start med ”**HATTEN**”. Husk at det ikke er bordet rundt fra virksomhedens aktiviteter – bliv på ledelsessporet. Der skal ikke følges op på punkterne.



2. Se TED talken med Simon Sinek: "*Hvordan store ledere inspirerer til handling*". Drøft figuren *The Golden Cirkel*. Hvilke refleksioner giver det hos jer, og har i eksempler fra egen praksis på at i har anvendt den ”gyldne” kommunikationsmodel og se den virke – og måske eksempler på det modsatte.

[Link optagelse her.](#)

Hjemmeopgave: Lav en skitse til en forandringsmodel for din institution / skole.

Som Simon Sinek er inde på, er det kraftfuldt at kunne kommunikere omkring sin mission. Der følger en dybere indsigt i de indsatser man sætter i værk. Det er vigtigt at få et sprog for det, der ligger dybere hvis man vil vurderes og evalueres på det – fremfor en mere vækstorienteret SMART model, som primært bliver på aktivitetsniveau og forholder sig til det målbare, f.eks. antal tilskuere, udgifter pr. elev, osv. Ved at bruge *Forandringsteorien* (Oplevelsesøkonomisk effektivitet - tidligere MANTO) kan man træne sig i at sætte fokus på effekt, fremfor på aktiviteter. Hvordan kan vi med stærke værktøjer vænne os (og måske vænne vores politiske chefer) til at kigge på effekter. Det er Seismonaut, der arbejder med modellen og opklarende spørgsmål kan stilles til Michael Radmer Johannisson [mrj@seismonaut.dk](mailto:mrj@seismonaut.dk)

- Link til [Eksempel på Talentnettets forandringsmodel](#)
- Link til [Kort introduktion til forandringsmodellen](#)
- Link til [Baggrundsrapport](#)
- Link til [Håndbog/værktøj](#)

3. **Dagens case.** Én fra gruppen har forberedt en case hjemmefra (helst fra det virkelige liv). Sagen fremlægges og gruppen lytter og giver taletid. Herefter kan der spørges ind til case-ejeren alt efter hvilken rolle man har. Er man feedbackmakker, er man observerende øvrige er sparringsmakkere og kan sammen med hovedpersonen reflektere. Feedback kan enten gives i slutningen af dette punkt, eller 1:1 efter mødet hvis dette ønskes. HUSK de spilleregler I har aftalt.

4. Næste mødes roller aftales og gerne en mødedato

5. Eventuelt

6. **Notat til Talentnettets.** I dette punkt samles de tanker og ideer op, som man ønsker at dele med Talentnettets. Derudover kan der her skrives praktiske ting om gruppen, f.eks. udskiftning af medlemmer, jobskifter eller. lign

## Fase 2 - Kulturledelse

### Dagsorden Møde 4

1. Start med ”**HATTEN**”. Husk at det ikke er bordet rundt fra virksomhedens aktiviteter – bliv på ledelsessporet. Der skal ikke følges op på punkterne.



2. Se videoen med Lene Tanggaard. Optagelsen er fra Talentnettets webinar d. 3/11 2020. Diskuter begrebet *Dynamisk Mesterlære*. Hvordan kan man som leder skabe plads og kultur for de nødvendige øvebaner – både for elever og for de ”mestre” der skal øve sig.

[Link til optagelsen](#) Især fra 0:19:27 til 0:56:00

[Link til Lene Tanggaards slides](#)

[Webinarets hovedpointer](#)


[Link til artikel med Lene Tanggaard](#)

Hjemmeopgave: Gennemgå de strategier og visioner der ligger til grund for din skoles / din institutions tilgang til undervisning og talentudvikling. Er de tilpas rummelige til at kunne imødekomme nye vinde og tendenser. Del med gruppen, hvilke overvejelser det gav anledning til!

3. **Dagens case.** Én fra gruppen har forberedt en case hjemmefra (helst fra det virkelige liv). Sagen fremlægges og gruppen lytter og giver taletid. Herefter kan der spørges ind til case-ejeren alt efter hvilken rolle man har. Er man feedbackmakker, er man observerende øvrige er sparringsmakker og kan sammen med hovedpersonen reflektere. Feedback kan enten gives i slutningen af dette punkt, eller 1:1 efter mødet hvis dette ønskes. HUSK de spilleregler I har aftalt.
4. Næste mødes roller aftales og gerne en mødedato
5. Eventuelt
6. **Notat til Talentnettets.** I dette punkt samles de tanker og ideer op, som man ønsker at dele med Talentnettets. Derudover kan der her skrives praktiske ting om gruppen, f.eks. udskiftning af medlemmer, jobskifter eller. lign

## Fase 2 - Kulturledelse

### Dagsorden Møde 5

1. Start med ”**HATTEN**”. Husk at det ikke er bordet rundt fra virksomhedens aktiviteter – bliv på ledelsessporet. Der skal ikke følges op på punkterne. 
2. Se optagelsen fra konferencen Aktiver din Funk, hvor de unge fra TUK interviewer unge fra en talentskole. Hvilke refleksioner sætter det i gang, og hvilke læringspointer ser i ?
3. Se eventuelt også indslaget fra vores onlinekonference *No Limits* med forskeren Jakob Nørlem fra Aalborg Universitet (AAU). Hvilke associationer får i til egen virksomhed. Har han ret i sin tese om at det er miljøet og relationerne, fremfor den håndværksmæssige tilgang der virker?

[Link til optagelse](#) fra Aktivér din Funk

[Link til optagelse](#) No Limits konferencen se fra 0:04:30 – 0:31:50

4. **Dagens case.** Én fra gruppen har forberedt en case hjemmefra (helst fra det virkelige liv). Sagen fremlægges og gruppen lytter og giver taletid. Herefter kan der spørges ind til case-ejeren alt efter hvilken rolle man har. Hvis man er feedbackmakker, er man primært observerende - de øvrige er sparringsmakker og kan sammen med hovedpersonen reflektere. Feedback kan enten gives i slutningen af dette punkt, eller 1:1 efter mødet hvis dette ønskes. HUSK de spilleregler I har aftalt.
5. Næste mødes roller aftales og gerne en mødedato
6. Eventuelt
7. **Notat til Talentnettets.** I dette punkt samles de tanker og ideer op, som man ønsker at dele med Talentnettets. Derudover kan der her skrives praktiske ting om gruppen, f.eks. udskiftning af medlemmer, jobskifter eller. lign



## Fase 2 - Kulturledelse

### Dagsorden møde 6

1. Start med ”**HATTEN**”. Husk at det ikke er bordet rundt fra virksomhedens aktiviteter – bliv på ledelsessporet. Der skal ikke følges op på punkterne.



2. Se optagelsen fra webinarret *Frit fald mellem to stole* d. 18/5 2021. Her fortæller unge kunstnere om deres arbejde

[Læs her om webinarrets indholdet og de deltagende kunstnere](#)

- Hvad betyder den nye tværestetiske kunstscene for jeres praksis / undervisning / udbud?
- Hvad betyder det ledelsesmæssigt, strategisk og visionært at skulle rumme denne type kunstnere på vej?
- Hvilke forventninger har i til de unge og hvilke forventninger har de mon til jer? Hvordan kan disse forventninger aflæses i jeres strategi og vision
- Hvordan arbejder i med tværkunstneriske unge? Ønsker i at ændre noget, for at kunne rumme dem?

[Link til optagelse af webinarret Del 1](#)

[Link til optagelse af webinarret Del 2](#)

Hvis hele optagelsen er for stor en mundfuld, så kan i vælge en eller flere enkeltindslag:

Del 1 Claus Haxholm 0:15:21 - 0:34:00

Del 1 Signe Frederiksen 0:53:52 – 1:05:50

Del 2 Emil Nørgaard Andersen 26:50:00 – 35:15:00

Del 2 Sufie Elmgren 42:17:00 – 49:22:00

3. **Dagens case.** Én fra gruppen har forberedt en case hjemmefra (helst fra det virkelige liv). Sagen fremlægges og gruppen lytter og giver taletid. Herefter kan der spørges ind til case-ejeren alt efter hvilken rolle man har. Hvis man er feedbackmakker, er man primært observerende - de øvrige er sparringsmakkere og kan sammen med hovedpersonen reflektere. Feedback kan enten gives i slutningen af dette punkt, eller 1:1 efter mødet hvis dette ønskes. HUSK de spilleregler I har aftalt.


4. Næste mødes roller aftales og gerne en mødedato

5. Eventuelt

6. **Notat til Talentnettets.** I dette punkt samles de tanker og ideer op, som man ønsker at dele med Talentnettets. Derudover kan der her skrives praktiske ting om gruppen, f.eks udskiftning af medlemmer, jobskifter eller. lign

## Fase 3 - personligt lederskab og ledelsesrum

### Dagsorden Møde 7

1. Start med ”**HATTEN**”. Husk at det ikke er bordet rundt fra virksomhedens aktiviteter – bliv på ledessporet. Der skal ikke følges op på punkterne. 
2. Personligt ledelsesgrundlag. Gruppen reflekterer og deler følgende:
  - Lav en runde i gruppen hvor i nævner 3 ting i altid har fokus på som ledere, i det daglige virke.
  - Den måde i er ledere på nu, er den anderledes end den lederrolle i havde i anden sammenhæng, eller som I forestiller jer den er, i anden sammenhæng?
  - Prøv med én sætning at beskrive en leder i kender? Hvilke ledelseskarakteristika er tydelige hos hende/ham?
  - Prøv på samme måde at lave én sætning om jer selv, som ledere (eller om hinanden i gruppen)

Hjemmeopgave: lav dit personlige ledelsesgrundlag.

Der tages hul på udarbejdelsen af et *personligt ledelsesgrundlag*. Send det gerne til hinanden i gruppen, mens det er undervejs, hjælp hinanden, med de præcise formuleringer. Det kan godt tage tid at blive præcis men både processen og det færdige resultat kan være guld værd, for alle ledere. Tag afsæt i jer selv, som generelle ledere og ikke den konkrete institution i er tilknyttet. Et ledelsesgrundlag, er en slags varedeklaration. Medarbejderne bør kunne genkende det skrevne, og nye medarbejdere vil få en idé om hvad de går ind til!

[Se vejledning](#) (Ledelseskommisionen)


[Yderligere vejledning](#) (Ledelseskommisionen)

[Eksempel på et ledelsesgrundlag, Ungdomsskoleinspektør Lisbeth Pedersen, Næstved side 4 + 5](#)

3. **Dagens case.** Én fra gruppen har forberedt en case hjemmefra (helst fra det virkelige liv). Sagen fremlægges og gruppen lytter og giver taletid. Herefter kan der spørges ind til case-ejeren alt efter hvilken rolle man har. Hvis man er feedbackmakker, er man primært observerende - de øvrige er sparringsmakkere og kan sammen med hovedpersonen reflektere. Feedback kan enten gives i slutningen af dette punkt, eller 1:1 efter mødet hvis dette ønskes. HUSK de spilleregler I har aftalt
4. Næste mødes roller aftales og gerne en mødedato
5. Eventuelt
6. **Notat til Talentnettets.** I dette punkt samles de tanker og ideer op, som man ønsker at dele med Talentnettets. Derudover kan der her skrives praktiske ting om gruppen, f.eks. udskiftning af medlemmer, jobskifter eller. lign

## Fase 3 - personligt lederskab og ledelsesrum

### Dagsorden Møde 8

1. Start med ”**HATTEN**”. Husk at det ikke er bordet rundt fra virksomhedens aktiviteter – bliv på ledelsessporet. Der skal ikke følges op på punkterne. 
2. Arbejdet med udvikling af talenter og miljø for talentudvikling er drevet af engagerede og dedikerede kolleger, som ofte er kunstnere selv. På hvilken måde kan vi som kulturledere fortsat tappe ind og berige dette unikke engagement? Refleksion over begrebet *anerkendende ledelse og motivation*.  
At arbejde med udvikling af talent er en kontinuerlig proces med at motivere sig selv – eller blive motiveret til at fortsætte arbejdet.
  - Hvad motiverer dig selv som leder?
  - Har du indsigt i hvor mange forskellige faktorer der skal i spil for at motivere dine medarbejdere – og ikke mindst dine elever.

Læs disse 9 grundantagelser for [anerkendende ledelse](#)

Læs følgende uddrag af Helle Heins bog : [Når Talent forpligter](#)

Hjemmeopgave: notér nogle konkrete eksempler fra dit ledervirke, hvor en anerkendende tilgang, eller en særlig motiverende tilgang til en medarbejder eller elev, udløste en ny og bedre vej i udviklingen? *Eller* notér tilsvarende eksempel, hvor du blev mødt af en anerkendende leder, der formåede at motivere dig.

3. **Dagens case**. Én fra gruppen har forberedt en case hjemmefra (helst fra det virkelige liv). Sagen fremlægges og gruppen lytter og giver taletid. Herefter kan der spørges ind til case-ejeren alt efter hvilken rolle man har. Hvis man er feedbackmakker, er man primært observerende - de øvrige er sparringsmakkere og kan sammen med hovedpersonen reflektere. Feedback kan enten gives i slutningen af dette punkt, eller 1:1 efter mødet hvis dette ønskes. HUSK de spilleregler I har aftalt.
4. Næste mødes roller aftales og gerne en mødedato
5. Eventuelt
6. **Notat til Talentnettets**. I dette punkt samles de tanker og ideer op, som man ønsker at dele med Talentnettets. Derudover kan der her skrives praktiske ting om gruppen, f.eks udskiftning af medlemmer, jobskifter eller. lign

## Bilag

Hvis der mangler inspiration eller input i løbet af nogle af møderne, så tag et par runder med spørgsmål fra Fuelbox

### Strategisk ledelse

1. Hvordan var din sidste store strategiske udfordring, du stod overfor, og hvordan løste du det?
2. Hvilke etiske dilemmaer kan du opleve i dit arbejde som leder?
3. Hvordan involverer du dine medarbejdere / dit team i strategiprocesser?
4. Hvilke værktøjer bruger du i det strategiske arbejde?
5. I hvilke situationer oplever du at måtte vælge mellem kortsigtet gevinst og langsigtede mål?
6. Hvad er hovedårsagen, når du lykkes med en strategi?
7. I hvilken grad har medlemmerne i dit team / medarbejderne ejerskab til de strategiske valg, som er foretaget?

### Vision, Værdier og kultur

1. Hvad skaber en følelse af fællesskab hos jer?
2. Hvordan er en organisation, som formår at skabe en stærk kultur med de ansatte?
3. Hvilke konkrete begivenheder har præget kulturen i din virksomhed?
4. Hvad er det sjoveste, du nogensinde har oplevet i arbejdssammenhæng?
5. Hvilke værdier, synes du, repræsenterer dig (som leder)?
6. Hvordan er organisationens visioner og værdier synlige i virksomheden?
7. Hvordan kan en god vision være et styringsværktøj i hverdagen, og fungerer det sådan for dig i dag?

### Forandringsledelse

1. Hvordan motiverer du til kreativitet hos dine medarbejdere?
2. Hvilke forandringer har i været igennem den seneste tid, og hvad har du lært af processerne?
3. På hvilke områder kan du blive mere modig i dit lederskab?
4. Hvilke ændringer uden for organisationen kan kræve at i tænker nyt?
5. På hvilke områder kunne du tænke dig at udfordre organisationen til at tænke nyt?
6. Hvordan og hvor ofte eksperimenter du i dit arbejde?
7. hvad kan du gøre anderledes i denne uge for at inspirere andre til mere kreativitet og tanker "ud af boksen"?

### Personlig lederstil

1. Hvad er den mest brugbare tilbagemelding du har fået som leder?
2. Hvad synes du selv, er dine tre bedste lederegenskaber?
3. Hvordan har dine bedste og værste ledere været?
4. Hvad motiverer dig til at nå dine mål?
5. Hvad er de største udfordringer i rollen som leder?
6. Hvordan får du det bedste frem i andre, og hvilke eksempler har du på det?
7. Hvilken eller hvilke slags ledere ser du op til – og hvorfor?