

## Drejebog for: Lederdag 3

Tid: 3 timer (180 minutter)

Deltagere: Ledere, Demenskoordinator/-konsulent

Tid	Programpunkt	Formål	Proces
9.00 – 9.15 15 min	Velkommen og dagens program.	At introducere dagens program og linke til sidste lederdag.	Konsulenten introducerer dagens program og understreger betydningen af, at lederne i denne proces ser på sig selv som ledere. Ledere har afgørende betydning for implementeringen af projektet. Det er derfor essentielt, at lederne gør noget anderledes for at markere, at der er sket en forandring, så medarbejderne ikke falder tilbage.
9.15 – 10.00 45 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvad vil vi gerne have hjælp til?</li> <li>Hvilke spørgsmål vil vi gerne have svar på?</li> </ul>	At give deltagerne mulighed for at påvirke programmet og få sat fokus på det, de er optagede af. Hvad rører sig i organisationerne?	<p>Konsulenten introducerer en øvelse (se slides):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Interview hinanden to og to (2 x 6 min): <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvad ønsker du/I at blive klogere på i dag?</li> <li>Er der noget, du/I særligt gerne vil have, vi drøfter?</li> <li>(Hav eventuelt in mente, hvis der er spørgsmål, du/I forventer af blive mødt af i jeres organisation).</li> </ul> </li> </ul> <p>Konsulenten opsamler i plenum og skriver svarene op på flip-overpapir.</p>
10.00 – 10.10 10 min	PAUSE		
10.10 – 10.50 40 min	Tilbageblik samt ønsker og mål for indsatsen.	At få deltagerne til at få øje på forandringer, der er sket siden projektstart.	<p>Konsulenten holder et kort oplæg om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tilbageblik på hvilke ønsker, lederen/lederne formulerede på Lederdag 1 i forhold til oprindelige mål, og hvor lederen/lederne er nu (se slides).</li> </ul> <p>Dernæst arbejdes der organisationsvist blandt lederne og der sættes ord på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvilke ændringer har du/I oplevet i praksis i relation til: <ul style="list-style-type: none"> <li>Borgerne?</li> </ul> </li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ De pårørende?</li> <li>○ Medarbejderne (nøglepersoner og øvrige medarbejdere)?</li> <li>• Hvad er du/I blevet gode til gennem forløbet indtil nu?</li> <li>• Hvor ser du/I, at der fortsat er mulighed for udvikling?</li> <li>• Hvad tænker du/I er særligt vanskeligt ift. at implementere indhold og metoder fra Demensrejseholdet?</li> </ul>
10.50-11.00 10 min	PAUSE		
11.00 – 11.15 15 min	Den fortsatte implementering – med ledelsesteoretiske briller.	At få lederen/lederne til at genkalde konkrete modeller og dernæst reflektere over, hvad de bør have blik for.	<p>Konsulenten præsenterer Joharis vindue</p> <p>Konsulenten :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genkalder Voxsteds diamantmodel i forhold til den fortsatte implementering. Hvad skal der være blik for nu (se slide)?</li> <li>• Genkalder VIPS i forhold til den fortsatte implementering. Hvad skal der være blik for nu (se slide)?</li> </ul> <p>Konsulenten opfordrer til refleksioner undervejs, eksempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad sker der når man lytter til medarbejderne og stiller spørgsmål? Hvad giver dette anledning til?</li> <li>• Noget, der skal gøres anderledes?</li> </ul> <p>Derudover understreger konsulenten betydningen af en to-vejs kommunikation, der giver mulighed for spørgsmål og dialog mellem leder og medarbejdere m.v. (se slide).</p>
11.15 – 11.50 45 min	At holde gryden i kog og fortsætte implementeringen.	At får lederen/lederne til at reflektere over, hvordan de bedst muligt kan holde implementeringen i gang.	<p>Konsulenten faciliterer en proces, hvor lederen/lederne reflekterer over, hvordan de kan holde gryden i kog og blive konkrete i forhold til initiativer og handlinger (ingen hensigtserklæringer).</p> <p>Konsulenten spørger til:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad gør du/I allerede nu, som virker godt, og hvad kan du/I eventuelt justere eller udvikle?</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvilke udfordringer forudser du/I, at du/I, som leder/e, muligvis kan løbe ind i, i din/jeres fortsatte faglige ledelse af disse idéer?</li><li>• Hvem og hvad kan bakke dig/er op?</li><li>• Hvordan skal nøglepersonerne bruges i praksis?</li><li>• Hvilke tiltag vil du/I iværksætte, når Demensrejseholdet drager videre?</li><li>• Er der nogle "sandheder" eller antagelser i organisationen, der kunne være centrale at røkke ved?</li><li>• Sådan som du/I kender jer selv, hvad skal I så passe på med?</li></ul>
11.50 – 12.00 10 min	Opsamling og afrunding	At skabe refleksion over dagen samt fastholde fokus på læring og træning i proces.	Konsulentens samler op og afrunder dagen. Konsulentens beder deltagerne reflektere over, hvad de vil tage med sig fra dagen. Konsulentens opfordrer til at notere i logbog.