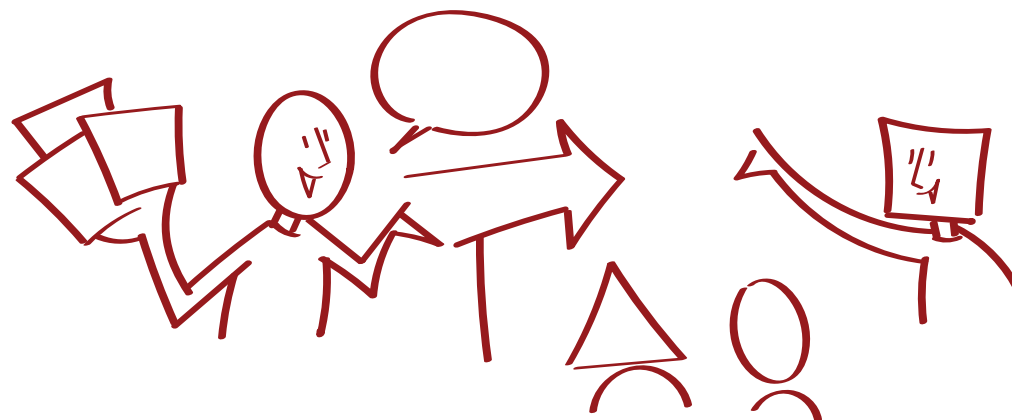
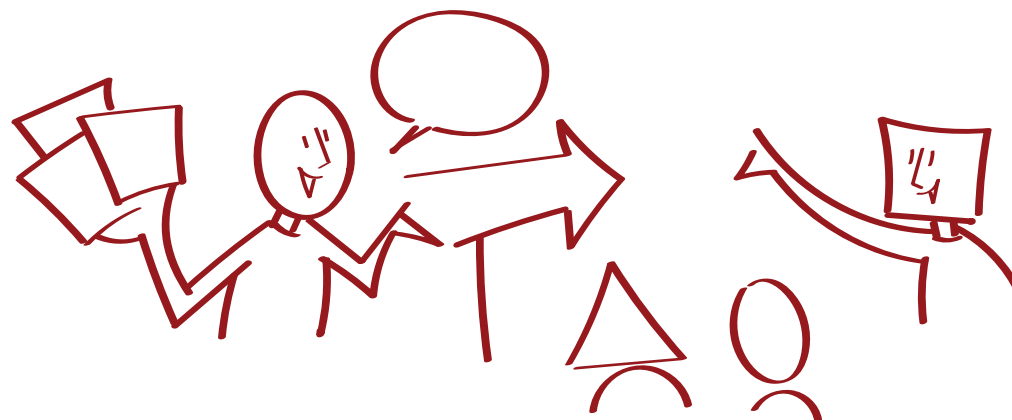


Facilitering



Trin	Deltagere	Proces	Tips og tricks	Noter
1	• Leder • Medarbejdere • HR partner	• Introducerer DTU Ledelsesdialoger • Præsenterer egne tre dialogkort • Præsenterer en retning for ledelses udvikling og ønsker til feedback - Hvad vil jeg gerne opnå med min ledelse? - Hvor er vores enhed på vej hen?	• Find et neutral sted, hvor dialogen kan foregå uforstyrret • Overvej forplejning • Sig højt, at der ikke er nogle rigtige eller forkerte dialogkort	
2	• Medarbejdere • HR partner	• Medarbejderne skiftes til at dele deres valg af dialogkort • Give input til fortsat dialog - Hvad er værdsat? - Hvad kan lederen skrue op og ned for? - Hvordan kan medarbejderne bidrage til at styrke samarbejdet?	• Sørg for, at alle kan se hinanden • Øvelsen går ikke ud på at blive enige • Undgå at konkludere på et givent tema, hold dialogen åben	
3	• Leder • Medarbejdere • HR partner	• Lederen lytter • Medarbejderne deler - Hvad der er vigtigt for dem? - Input til, hvad lederen kan skrue op og ned for - Input til, hvordan medarbejderne kan bidrage til at styrke samarbejdet	• Vær opmærksom på dit kropssprog (undgå at nikke osv.) • Lederen bør undgå at forsvare eller forklare	

Facilitation



Step	Participants	Process	Tips & tricks	Notes
1	• Manager • Employees • HR partner	• The manager sets the framework of the meeting • Shares the choices of own three cards Presents own thoughts about future leadership development: "What do I want to achieve with my leadership?" "Where is the unit heading?"	• Find a neutral room where dialogue is uninterrupted • Consider refreshments • Say out loud that there are no right or wrong choices of dialogue cards	
2	• Employees • HR partner	• Employees take turns and share their choices of dialogue cards • Employees give input to continued dialogue: What is valued? What can the manager tone up or down • How can the employees contribute to strengthen the cooperation	• Make sure everybody can see each other • Agreeing is not the end goal of this exercise • Avoid concluding on a given theme, keep the dialogue open	
3	• Manager • Employees • HR partner	• The manager listens • The employees share: • What is important for them • Input on what the manager can tone up or down • Input on how employees can contribute to strengthen the cooperation	• Be aware of your body language • The manager should avoid defending or explaining	