

Situasjonskort Ledelse	Situasjonskort Ledelse
Når prioriteringer tolkes ulikt I en travel periode er det mange oppgaver som konkurrerer om oppmerksomheten. Det er gitt noen føringer for hva som er viktig, men de oppleves ikke like tydelige for alle. Medarbeidere gjør ulike prioriteringer basert på hvordan de tolker situasjonen og føringer som er gitt. Noen opplever at de har fått tydelig retning og støtte til å gjøre valg. Andre kjenner på usikkerhet rundt hva som egentlig burde vært gjort først, og om de prioriterer riktig.	Når oppfølging oppleves ulikt I et arbeidsmiljø opplever noen medarbeidere at de får jevnlig oppfølging og støtte i arbeidet sitt. Andre synes i større grad at de må finne ut av ting selv. Forskjellene blir ikke nødvendigvis sagt høyt, men merkes i hverdagen. Noen kjenner dette som tillit og handlingsrom, mens andre opplever det som mangel på støtte eller likebehandling.
Situasjonskort Ledelse	Situasjonskort Ledelse
Når ansvar flyttes i hverdagen I det daglige arbeidet oppstår mange situasjoner der noen må ta initiativ, avklare og ta beslutninger på stedet. Det kan være både formelle ledere og andre medarbeidere som tar ansvar i situasjonen. Noen opplever dette som god flyt og effektiv organisering, mens andre kan bli usikre på hvem som egentlig har ansvar og hva som er deres rolle. Det blir ikke alltid avklart hvordan ansvar er delegert eller forventet i slike situasjoner.	

Spørsmål:

- Hva kan forklare at leders oppfølging oppleves ulikt?
- Hva kjennetegner god lederoppfølging hos oss?
- Hvordan påvirker leders oppfølging opplevelsen av likebehandling?
- Hva kan bidra til mer tydelig og forutsigbar oppfølging fra leder?

Spørsmål:

- Hva påvirker hvordan vi tolker prioriteringer og signaler fra ledelse?
- Hva gjør føringer tydelige i praksis – ikke bare i ord?
- Hva påvirker om vi opplever støtte i prioriteringene vi gjør?
- Hvordan ser det ut når prioriteringer er tydelige hos oss?

Spørsmål:

Spørsmål:

- Hva kjennetegner god delegering og ansvarsfordeling i praksis?
- Hva kan gjøre at ledelse oppleves tydelig, og hva kan gjøre den uklar?
- Når fungerer det godt at flere tar ansvar i en situasjon?
- Hva kan bidra til tydeligere roller og forventninger?