

**NATURENS  
RIGE**

# Leder udviklingssamtale - LUS

■ 2019



## Velkommen til leder udviklingssamtale (LUS)

Du er hermed inviteret til LUS.

LUS er en samtale mellem leder og lederens leder, hvor fokus er på udvikling af lederens kompetencer.

Emnerne der skal tales om er:

- Generel trivsel
- Strategi
- Effekt
- Kurs
- Relationer
- Samarbejde
- Kommunikation
- Selvledelse

Derudover har den enkelte chef, mulighed for at tilføje spørgsmål der relaterer sig til det enkelte fag/stabsområde/enhed.

De konklusioner og aftaler, vi bliver enige om, skrives ned i løbet af samtalen. Samtalen skal ende ud i en individuel kompetenceudviklingsplan for, hvordan du kan videreudvikle din lederrolle og dine ledelseskompetencer, samt hvordan jeg som din leder kan støtte dig i det.

Venlig hilsen

Din leder

## Formålet med LUS

Formålet med LUS er, at den enkelte leder i en samtale af 1 – 1 ½ times varighed taler med sin nærmeste leder om, hvordan lederen udfører sine opgaver og indfrier organisationens behov.

Ringkøbing-Skjern kommunes fælles LUS koncept betyder, at alle ledere skal deltage i en årlig udviklingssamtale med nærmeste leder. Samtalen skal dokumenteres og der skal udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan, der indeholder aftalte aktiviteter for lederens kompetenceudvikling i det kommende år. Det betyder, at lederens kompetenceudvikling skal drøftes i relation til den nuværende og fremadrettede faglige og strategiske udvikling i Ringkøbing-Skjern Kommune. Det kan derfor være relevant at tage afsæt i:

- Politikker, strategier og mål for eget fagområde
- Dialogbaseret aftalestyring
- Værdigrundlaget
- Ledelsesgrundlaget
- Personalepolitikken

Derudover er det relevant at inddrage nyligt gennemførte undersøgelser vedrørende trivsel, arbejdsmiljø og lederudvikling.

LUS skal foregå i en tillidsfuld atmosfære og uden afbrydelser.

LUS skal tage afsæt i året der er gået og skal primært have et fremadrettet sigte.

LUS skal føre frem til en aftale om et eller flere udviklingspunkter, der tilsammen udgør en fremadrettet kompetenceudviklingsplan for lederens ledelse.

	<b>Indledende dialog, hvor der blot udfyldes med kommentarer</b>		<b>Stikord og fælles konklusioner</b>
1	Hvad giver dig arbejdsglæde i jobbet som leder?		
2	Hvad er dine største udfordringer i jobbet som leder?		
	<b>I de efterfølgende spørgsmål scores fra 1-6 hvor 1 er lavest og 6 er højest</b>	<b>1-6</b>	
	<b>Strategi</b>		
3	I hvor høj grad giver de politiske og organisatoriske mål mening i din ledelsespraksis?		
4	I hvor høj grad formår du at give de politiske og organisatoriske mål mening for dine medarbejdere?		
	<b>Resultater og effekt</b>		
5	I hvor høj grad giver den politiske ramme mulighed for at løse kerneopgaven til en tilfredsstillende kvalitet?		
	<b>Planlægning</b>		
6	I hvor høj grad er den dialog baserede aftale retningsgivende for løsning af kerneopgaven?		
	<b>Relationer</b>		
7	Hvor tilfreds er du med vores dialog og samarbejde?		
8	Hvordan fungerer dit samarbejde med MED og arbejdsmiljø organisationen?		
9	Hvor tilfreds er du med min feedback til dig?		
	<b>Samarbejde</b>		
10	I hvor høj grad prioriterer du tid til at indgå i relevante partnerskaber og netværk?		
11	Hvordan fungerer samarbejdet med dine sideordnede kolleger?		
12	I hvor høj grad involverer du borgerne og de omkringliggende ressourcer i løsning af kerneopgaven?		
	<b>Kommunikation</b>		
13	Får du passende information fra mig/organisationen til løsning af din ledelsesopgave?		
14	I hvor høj grad får du sorteret, prioriteret og kommunikeret relevant information til dine medarbejdere?		
	<b>Selvledelse</b>		

	<b>Indledende dialog, hvor der blot udfyldes med kommentarer</b>		<b>Stikord og fælles konklusioner</b>
15	I hvor høj grad har du de nødvendige kompetencer til løsning af fremtidens ledelsesudfordringer?		
16	I hvor høj grad balancerer arbejdsliv og fritidsliv?		
17	Hvordan oplever du dine muligheder for refleksion og læring over din egen ledelsespraksis?		
	<b>Forventningssamtale om løn</b>		
18	Afklaring og forventninger omkring de kommende lønforhandlinger (Det er ikke en lønforhandling)		
	<b>Andet</b>		
19	Er der andre emner du gerne vil drøfte?		
	<b>Kompetenceudvikling</b>		
20	Hvor gode er dine udviklingsmuligheder i vores organisation?		
21	Er der nogen erfaringer fra den forrige kompetenceplan, som vi kan tage i brug i forhold til udformningen af den nye individuelle kompetenceplan?		

## Individuel kompetenceudviklingsplan

Hvad skal udvikles?	Målet for udviklingen?	Hvordan?	Hvornår?

Underskrift nærmeste leder: \_\_\_\_\_

Dato \_\_\_\_\_

Underskrift leder \_\_\_\_\_

