



HADERSLEV KOMMUNE

LUS

(Leder-Udviklings-Samtale)

En vejledning til ledere

LUS – en vejledning til ledere

Formål med LUS

I Haderslev Kommune holder vi Leder Udviklings Samtaler (LUS) en gang om året.

LUS er en struktureret dialog mellem leder og leders leder. Samtalens formål er at fremme lederens udvikling, trivsel og motivation. LUS skal skabe et rum for åben og konstruktiv dialog om lederens arbejdsopgaver, samarbejde, trivsel og fremtidige mål. LUS er en gensidig forpligtelse mellem leder og leders leder. De årlige LUS er et godt sted at bygge bro mellem organisationens behov og lederens ønsker – og de kan hjælpe os til at udvikle det menneskelige potentiale, vi har til rådighed i organisationen.

LUS skal hjælpe os med at:

- **Fremme lederens udvikling:**
Identificere kompetenceudviklingsbehov og muligheder.
- **Styrke samarbejdet:**
Forbedre relationer og kommunikation i ledelsesteamet.
- **Øge trivsel og motivation:**
Skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- **Sætte klare mål:**
Definere konkrete mål og handleplaner for fremtiden.

For dig som leder er LUS

- En anledning til at overveje og få indflydelse på din egen faglige og professionelle udvikling
- En mulighed for at have en fokuseret samtale med din leder omkring egen udvikling
- En mulighed for at tale med din leder om, hvordan din aktuelle livssituation kan have indflydelse på arbejdet og ønsker til fremtidige muligheder på arbejdspladsen
- En anledning til at få feedback på egen faglighed og værdi på arbejdspladsen

Forberedelse til LUS-samtalen

Som leder kan du forberede dig til LUS-samtalen ved at:

1. Reflektere over din nuværende arbejdssituation: Tænk over dine opgaver, samarbejde, trivsel og eventuelle udfordringer.
2. Identificere dine udviklingsbehov: Overvej hvilke kompetencer du gerne vil udvikle, og hvilke mål du har for dit fremtidige arbejdsliv.
3. Gennemgå tidligere LUS-aftaler: Se på de aftaler, der blev lavet ved sidste LUS, og vurder, hvordan du har arbejdet med dem.
4. Forberede konkrete eksempler: Hav eksempler klar på situationer, hvor du har oplevet succes eller udfordringer, som du gerne vil drøfte.
5. Tænke over dine ønsker og forventninger: Overvej, hvad du gerne vil opnå med samtalen, hvilke spørgsmål/emner du særligt gerne vil snakke om, og hvilke spørgsmål du har til din leder.

Dialogtemaer

I Haderslev Kommune har vi valgt at centrere vores LUS-samtale om 3 primære dialogtemaer:

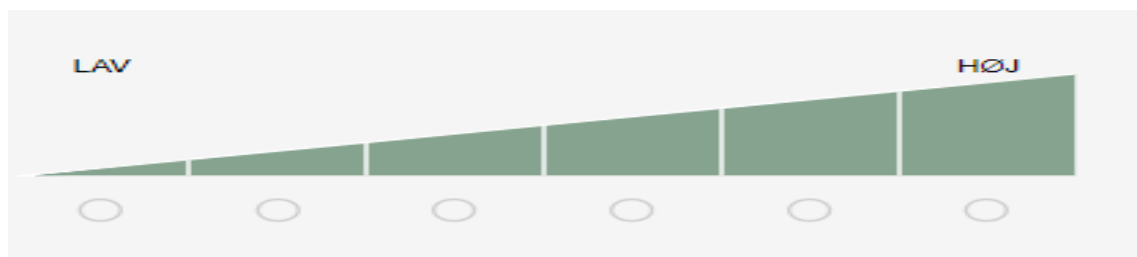
- Opgaveløsning
- Samarbejde
- Trivsel

Herudover er der et 'organisationens tema', som udskiftes hvert andet år (ulige år). Det er HovedMED, der beslutter organisationens tema.

Til sidst er der et afsluttende 'Andet' og et felt til 'Mål og fremtid'. Sidstnævnte udfyldes i fællesskab under selve samtalen.

Nedenfor kan du se spørgsmålene fra standard-spørgerammen i Evovia. Det er muligt, at din leder vælger at tilpasse spørgerammen, så der enten er færre spørgsmål, eller at der tilføjes spørgsmål specifikt til jeres lederteam. Disse vil i så fald ikke fremgå her.

De fleste spørgsmål er besvaret ud fra en 'Fra Lav til høj'-skala fra 0-5. Markeringen viser i hvor høj eller lav grad du oplever situationen. Har du svaret 0, oplever du det i meget lav grad. Har du svaret 5, oplever du det i meget høj grad.



Enkelte steder er du blevet bedt om at besvare ved at skrive noget fritekst. Her har du mulighed for at sætte nogle indledende ord på dine tanker om spørgsmålet, som du og din leder kan tage udgangspunkt i for at få god dybde i dialogen.

Opgaveløsning

Dette tema handler om organisatorisk fokus, opgaveløsning og ledelse som faglighed.

Spørgeramme

Organisatorisk fokus

- **Jeg understøtter den strategiske retning i min ledelse**
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg oplever tydelig rammesætning og retning for min opgaveløsning**
- **Min leder er god til at forventningsafstemme med mig**

Opgaveløsning

- **De vigtigste opgaver og resultater jeg og mit team/afdeling/område har nået i årets løb:**
(Her besvares med fritekst)
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Mit team/afdeling/område leverer tilstrækkelig faglig kvalitet i opgaveløsningen**
Faglig kvalitet kan fx indebære metodevalg, serviceniveau, 'hvornår er nok nok?'
- **Jeg lykkes med at skabe en god balance i vægtningen af mine opgaver**
Strategiske, personalemæssige, administrative og faglige ledelsesopgaver.
- **Jeg føler mig tilpas udfordret i mit arbejdsliv**

Ledelse som faglighed

- **Jeg har de nødvendige kompetencer til at lede/understøtte teamets/afdelingens/områdets fremtidige udvikling**
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg lykkes med at skabe balance i mit team/afdeling/område mellem arbejdsopgaver og de ressourcer, vi har til rådighed**
- **Alt i alt lykkes jeg i mit lederjob**

Samarbejde

Dette tema handler om samarbejdet med kolleger i det daglige.

Et godt samarbejde indebærer indbyrdes tillid, respekt og klar, ærlig og god kommunikation

Spørgeramme

- **Jeg har et godt samarbejde med mine ledelseskolleger**
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg har et godt samarbejde med min nærmeste leder**
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg har et godt samarbejde med min TRIO/MED**
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg har et godt samarbejde med understøttende funktioner**
- **Jeg har et godt samarbejde med mine medarbejdere**

Trivsel

Dette tema handler om din trivsel, motivation og din eventuelle livsfases indvirkning på arbejdet

Spørgeramme

- **Jeg trives generelt i mit arbejde**
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Min nuværende livsfase har indflydelse på mit arbejde.**
I Haderslev Kommune har vi defineret 5 forskellige livsfaser: ung på arbejde, familieforøgelse, familieliv, karrierespurt og senior.
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg har tilpas indflydelse på mit arbejde**
- **Jeg har et meningsfyldt arbejde**
- **Der er tydelige og klare krav til, hvad der forventes af mig i mit arbejde**
- **Jeg føler mig værdsat af mine kolleger**
- **Jeg bidrager til arbejdsglæde og trivsel i mit team/afdeling/område**
- **Jeg oplever balance mellem mit arbejde og mit privatliv**

Organisationens tema: Vores værdier

Dette tema ændres hvert andet år (ulige år).

I 2025 har HovedMED besluttet temaet 'Organisationens værdier'

Spørgeramme :

- **Jeg efterlever værdien 'Resultater'**
Vi er professionelle medskabere. Vi handler bag ord, skaber resultater og tør blive målt på dem. Vi gør en forskel. Vi undgår at stå på egen ret.
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg efterlever værdien 'Ambitioner'**
Vi er modige nytænkere. Vi arbejder med seriøsitet og målrettethed, hvor vi tør sigte højt og tænke nyt. Vi undgår at finde for meget tryk i 'plejer'.
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg efterlever værdien 'Dialog'**
Vi er åbne samarbejdspartnere. Vi taler med hinanden, og får ting til at ske og finder løsninger, også hvis vi må sige nej. Vi undgår egenrådighed, at træffe beslutninger og at tænke 'dem og os'.
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
- **Jeg efterlever værdien 'Fællesskab'**
Vi er kompetente holdspillere. Vi arbejder sammen på kryds og tværs af kolleger, ledere, borgere, erhvervsliv, foreninger og politikere. Vi undgår kun at se egne opgaver og mål
(Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)

Andet

Spørgeramme:

- **Er der andre ting, vi skal omkring?**
Fx ønsker om kompetenceudvikling, som vi ikke har vendt i løbet af samtalen.

Mål og fremtid

Dette tema handler om dine mål og din fremtidige udvikling (udfyldes under/efter samtalen)

- *Udfyldes efter samtalen*



Haderslev
Kommune