



HADERSLEV KOMMUNE

LUS

(Leder-Udviklings-Samtale)

En vejledning til leders leder

LUS – en vejledning til leders leder

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.

Hjælp til Evovia

Har du brug for hjælp til systemet, kan du altid kontakte Evovia Support:

<mailto:support@evovia.com>

eller ring på 86 75 12 42

For dig som leder er LUS

- En anledning til at aftale en retning for lederens udvikling med udgangspunkt i den overordnede strategi, lederens ønsker og de potentialer, du ser hos lederen.
- En mulighed for strategiske overvejelser omkring udviklingen af arbejdsopgaver og kompetencer på arbejdspladsen
- En mulighed for at indsamle den viden og feedback, lederen har om organisationen
- En mulighed for at styrke tryk og tillid i relationen mellem dig og din leder.

Leders leders ansvar og opgaver ved LUS

1. **Forberedelse:**
 - Giv en samlet orientering omkring LUS-forløbet til din ledergruppe før opstart. (herunder at spørgeramme og handleplan gennemføres i systemet Evovia).
 - Gennemgå lederens tidligere LUS-aftaler og status på disse.
 - Overvej, om standardspørgerammen er passende for jer, eller om du ønsker at udvide den med ekstra spørgsmål. Fx så I lokalt kan arbejde med aktuelle temaer, som bygges ind i Evovia spørgeguiden til dit specifikke lederteam. Du har også mulighed for at fjerne spørgsmål for at gøre spørgerammen kortere – dog vil der være enkelte spørgsmål, der er obligatoriske i spørgerammen. Evovia kan være behjælpelig med den praktiske del.
 - Sørg for at lederne er informeret om samtalens formål og indhold.
 - Indkald i god tid (2-4 uger før) og sæt god tid af til samtalen (1-1½ time).
 - Book et lokale, der er velegnet til en personlig snak, gerne med skærm, så I kan arbejde i Evovia undervejs.

2. **Gennemførelse:**

- Skab en tryk og åben atmosfære.
- Åbn Evovia og sæt det på skærmen, så I begge kan se.
- Vis, at du tager samtalen alvorligt ved at være forberedt.
- Start med at spørge lederen, hvilke områder han/hun ønsker at fokusere på.
- Vær opmærksom på at samtalen handler om lederen og dennes udvikling.
- Tal kun 20% af tiden. Lad din leder stå for det meste af talen.
- Når I været igennem dialogtemaerne, runder du samtalen af ved at spørge, om der er andet, I skal omkring, inden I går til handleplanen (Mål og fremtid).
- Skriv aftaler ned i feltet 'Mål og fremtid' i Evovia og følg op (referatet er leders leders ansvar) Husk tydelige roller og ansvar for punkterne i handleplanen

Erfarne ledere vælger ind imellem at tage LUS som walk-n-talk. Vælger du denne form, kan du printe lederens svar ud, så du har dem ved hånden på turen. Vær opmærksom på, at du i så fald skal afsætte tid efterfølgende til at få skrevet referat og handleplanen ind i Evovia.

3. **Opfølgning:**

- Dokumenter aftaler og handleplaner. (Dette gøres i Evovia)
- Følg op på aftalerne løbende. (I vil automatisk få remindere fra Evovia)
- Sørg for at lederen får den nødvendige støtte til at opnå de aftalte mål.
- Evaluer din egen præstation efter hver samtale, hvad gik godt/dårligt.

Dialogtemaer

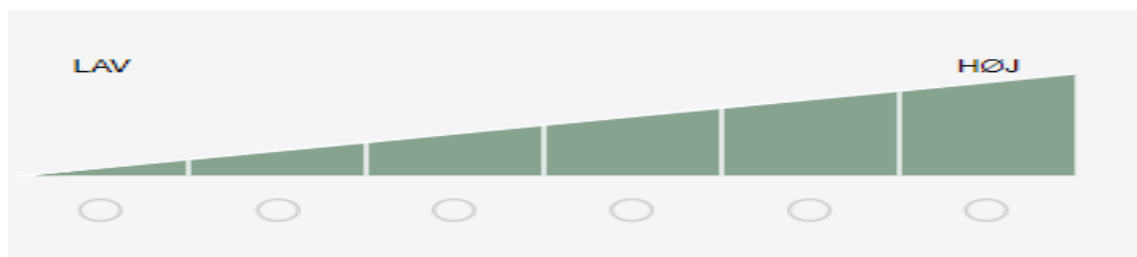
I Haderslev Kommune har vi valgt at centrere vores LUS-samtale om 3 primære dialogtemaer:

- 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 de spørgsmål, der ligger i standard spørgerammen i Evovia. Hvis du har valgt at bruge standard spørgerammen til dit lederteam, er det disse spørgsmål lederne har besvaret. De fleste spørgsmål er besvaret ud fra en 'Fra Lav til høj'-skala fra 0-5. Markeringen viser i hvor høj eller lav grad lederen oplever situationen. Er der svaret 0, opleves det i meget lav grad. Er der svaret 5, opleves det i meget høj grad.



Enkelte steder er lederen blevet bedt om at besvare ved at skrive noget frit tekst. Her har du mulighed for at læse ind i de tanker, lederen har gjort sig om spørgsmålet og evt. forberede nogle uddybende spørgsmål på baggrund heraf.

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, familieførelse, 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'.

Formålet er at blive klogere på, i hvor høj grad værdierne efterleves på arbejdspladsen

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 seriositet 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*

Ekstraspørgsmål til jeres lokale spørgeramme

Har du/I brug for at tilføje ekstra og specifikke spørgsmål til jeres spørgeramme eller fjerne ikke obligatoriske spørgsmål, kan I gøre det. Kontakt Evovia Support (<mailto:support@evovia.com> eller ring på 86 75 12 42) for at få revideret jeres lokale spørgeramme.



Haderslev
Kommune