



LUS - Samtale

Guide til lederen - Sådan forbereder du dig

LUS Samtale i Randers Kommune

En attraktiv arbejdsplads

Randers Kommune vil gerne være kendt som et attraktivt sted at bo, leve og arbejde. Randers Kommune skal skabe værdi og levere velfærdsydelser af høj kvalitet til borgere, virksomheder og civilsamfund.

For at lykkes med dette skal vi værne om vores vigtigste ressource, nemlig medarbejdere og ledere. God ledelse gør en forskel og er gørende for den kvalitet, der leveres til borgerne, virksomheder og civilsamfund.

Vi skal derfor have fokus på ledernes arbejdsglæde, faglige udvikling og samarbejdet på arbejdspladsen/organisationen i relation til arbejdspladsens kerneopgave og mål samt politikker og vision for kommunen som helhed.

Den årlige LUS-samtale er i den sammenhæng vigtig, da den skaber et dialogisk rum, hvor du sammen med din nærmeste leder kan reflektere over arbejdsopgaver, samarbejdsrelationer, arbejdsglæde og lederkompetencer. Det er en mulighed for at gøre status, kigge fremad og forholde sig reflekterende til den daglige drift.

Målet med LUS-samtalen er at skabe grundlag for din læring og udvikling, og samtidig styrke sammenhængen mellem din daglige opgaveløsning samt arbejdspladsens og organisationens overordnede kerneopgave, mål og vision. Som leder i Randers Kommune skal du, i fællesskab med dine medarbejdere og lederkollegaer, bidrage til, at arbejdspladsen er kendetegnet ved høj faglighed, kvalitet i opgaven og fokus på borgeren. Her er det væsentligt med et godt arbejdsmiljø og en stærk læringskultur, hvor vi sammen skaber gode samarbejds- og læringsmiljøer i hverdagen.

Vidste du, at ...

Mere end 70% af det vi lærer, sker gennem oplevelse og handling?

Kjeld Fredens, Hjerneforsker

Randers Kommunes LUS-materiale

Fokus på anerkendelse og helheder

Randers kommunes LUS-materiale bygger på et teoretisk afsæt, som er i tråd med andre tilgange, som benyttes i kommunen.

Materialet lægger vægt på en anerkendende og løsningsorienteret tilgang til udvikling af mennesket. Det vil sige, at materialet tilskynder til at fokusere på, hvad der virker, og hvorfor det virker. Der er derfor fokus på styrker, læring, udviklingsmuligheder og potentialer.

Derudover bygger materialet på den systemiske tilgang, hvilket vil sige, at nedenstående emner er koblet til hinanden og påvirker hinanden. Inden for den systemiske tilgang forstår man mennesket som forankret i forskellige systemer – eksempelvis i forhold til borgerne, kollegaerne og ledelsen. Nye mål for afdelingen kan f.eks. også medføre nye opgaver for den enkelte medarbejder, hvilket igen kan have betydning for kompetencer, trivsel, relationer etc. Materialet centrerer sig omkring tre overordnede emner, som er centrale at tale om til LUS-samtalen: *Mig som leder (personligt lederskab)*, *Faglighed* og *Relationer*.

Mig som leder

Emnet understreger, at det er dig, der er i centrum for samtalen. Her omkring ses termer om det personlige lederskab, som kan bruges til at få en snak om dine *styrker*, *svagheder*, *kommunikation* og *motivation*.

Faglighed

Emnet rummer de opgavemæssige og faglige aspekter, som er væsentlige at tale om til LUS-samtalen. Det vil sige dine *opgaver*, *ledelseskompetencer*, *organisationsværdier*, *mål* og *vision*.

Relationer

Emnet rummer de samarbejds-mæssige og relationelle aspekter, som er væsentlige at tale om til LUS-samtalen. Det vil sige din relation til *medarbejdere*, *lederkollegaer*, *leder*, *samarbejdspartnere* og *borgere*.

Du kan læse mere om det teoretiske afsæt for Randers Kommunes LUS-materiale på [Broen](#).

Gode råd til din LUS-samtale

Er du i tvivl om, hvordan du bedst forbereder dig på din LUS-samtale? Så har vi samlet en række gode råd, som kan hjælpe dig med at blive klar til samtalen.

Forbered dig grundigt

Din forberedelse til LUS-samtalen er altafgørende. Afsæt derfor god tid af til at besvare de spørgsmål, du har fået tilsendt af din leder og reflekter over, hvad der er det vigtigste for dig at få talt med din leder om.

Vær løsningsorienteret og anerkend hinanden

Fokusér på at se styrker, læring, udviklingsmuligheder og potentialer samt de ting, som fungerer godt. Det betyder ikke, at du ikke kan tale med din leder om udfordringer, men hold fokus på at finde en løsning fremfor at blive i problemerne.

Lav klare aftaler

Sørg for at det, du aftaler sammen med din leder, er klart og tydeligt samt til at handle på. Det gør det nemmere for dig og din leder at følge op på aftalerne.

Opfølgning

Overvej at dele dine øvebaner med dine lederkollegaer, så de kan være med til at understøtte din udvikling. Lav eventuelt konkrete aftaler i kalenderen sammen med din leder, hvor I kan følge op på aftalerne.

Afrunding på samtalen

Vær konkret og lav klare aftaler sammen med din leder

Når samtalen nærmer sig sin afslutning, er det vigtigt, at den munder ud i en individuel kompetenceudviklingsplan. Den individuelle kompetenceudviklingsplan er en skriftlig plan, som indeholder konkrete aftaler om lederens udvikling på kort og lang sigt. Den udarbejdes i dialog mellem dig og din nærmeste leder.

Den individuelle kompetenceudviklingsplan skal rumme aftaler om konkrete handlinger/øvebaner. I formuleringen af konkrete handlinger /øvebaner er det vigtigt at bruge det brede perspektiv på kompetenceudvikling som mere og andet end formel uddannelse. Vores opgaveløsning i hverdagen udgør hovedparten af al den læring, som vi oplever, og det er derfor vigtigt at udnytte hverdagens potentiale såsom tilegnelse af nye opgaver, sparring og videndeling, sidemandsoplæring, mentor-/følording, jobbytte etc.

Opfølgning på aftaler – et fælles ansvar

Dig og din leder har et fælles ansvar for at gøre LUS-samtalen til en løbende dialog, der foregår over hele året fremfor en årlig samtale på en time. Det er derfor vigtigt, at I afslutningsvist aftaler, hvordan I følger op på aftalerne. Det vil være forskelligt fra person til person, hvor meget og hvor ofte der skal ske opfølgning, men vær konkrete og lav eventuelt kalenderbookinger.

RANDERS