# DecorativeDecorativeSpørgsmålsark – forberedelse til LUS-samtale

Dette dokument indeholder en række spørgsmål, som du, som leder, bedes forberede dig på inden din LUS-samtale. Spørgsmålene kredser om tre overordnede emner, som er centrale at tale om til en LUS-samtale: *Mig som leder (personligt lederskab)*, *Faglighed* og *Relationer.*

## Mig som leder (personligt lederskab)

Disse spørgsmål spørger ind til dine styrker, svagheder, kommunikation og motivation. Der er fokus på dig som leder, og samtalen kan handle om forskellige aspekter ved dit personlige lederskab, og den måde du bedriver ledelse på.

StyrkerHvilke personlige styrker er du særlig stolt af i dit lederskab?

I hvilke situationer lægger man særligt mærke til dine styrker?

Er der andre styrker, du gerne vil have mere i spil?

SvaghederHvilke svagheder kommer til udtryk i dit lederskab?

I hvilke situationer kommer det særligt i spil?

Hvordan arbejder du med at kompensere for dine svage sider?

### Kommunikation

Hvor i din kommunikation fremstår du stærkt?

Hvordan oplever eks. dine medarbejdere eller borgerne din måde at kommunikere på?

Hvad vil du gerne fremadrettet have fokus på ift. din måde at kommunikere på?

### Motivation

Hvad motiverer dig som leder?

Hvad demotiverer dig som leder?

Hvordan motiverer du dine medarbejdere?

## Faglighed

Disse spørgsmål spørger ind til de opgavemæssige og faglige aspekter, som er væsentlige at tale om til en LUS-samtale. Fokus er her på den faglige del af dit job, dvs. dine ledelsesopgaver, kompetencer samt mål, vision og værdier i team/afdelingen/organisationen. Det handler især om at identificere, hvordan din faglighed kommer mere til sin ret, og hvordan den udvikles – både i forhold til dig selv såvel som organisationen.

### Opgaver

Hvilke særligt vigtige opgaver, projekter og aktiviteter har du haft det seneste år, og hvilke skal du i gang med?

Hvad er gået godt, og hvad har været udfordrende?

Hvordan er din balance mellem mængden af opgaver og din tid til at løse dem?

### Kompetencer

Hvad betragter du som dine væsentligste lederkompetencer?

Hvordan bliver dine ledelseskompetencer bragt i spil i teamet/afdelingen?

Hvilke nye kompetencer får du brug for i relation til de fremtidige opgaver?

### Mål

Hvilke mål har du for dit eget lederskab?

Hvilke mål har du for afdelingen/teamet fremover?

Hvilke af organisationens mål er du særligt optaget af at understøtte?

### Vision

Hvilken vision har du for din måde at være leder på?

Hvilken vision har du for din afdeling?

Hvordan bidrager du til at Randers Kommunes vision opfyldes?

### Organisationsværdier

Hvilke er dine vigtigste personlige ledelsesværdier?

I hvilke situationer kan dine værdier komme under pres?

Hvordan spiller Randers Kommunes værdier sammen med dine personlige ledelsesværdier?

## Relationer

Disse spørgsmål spørger ind til de samarbejdsmæssige og relationelle aspekter, som er væsentlige at tale om til en LUS-samtale. Samtalen kan her handle om emner, der vedrører relationer internt i afdelingen, relationer til andre afdelinger, eksterne partnere og borgere. Det handler især om at forstærke relationer og sikre, at samarbejdet med disse er givtige, tillidsfulde og understøtter opgaveløsningen.

### Medarbejdere

Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?

Hvordan motiverer du medarbejderne til at påtage sig ejerskab og ansvar?

Hvordan understøtter du relationer i medarbejdergruppen, så der skabes fælles opgaveløsning?

### Leder (nærmeste leder)

Hvordan fungerer samarbejdet med din nærmeste leder?

Hvad er vigtigst for dig, at din leder er opmærksom på?

Hvordan kan du understøtte din nærmeste leder i vedkommendes lederskab?

### Kollegaer (nærmeste lederkollegaer som du indgår i lederteam med)

Hvordan oplever du samarbejdet med dine lederkollegaer?

Hvordan understøtter du lederfællesskabet?

Hvordan bidrager kollegaerne bedst til, at du lykkes som leder?

### Samarbejdspartnere (øvrige afdelinger, enheder, eksterne, leverandører m.fl.)

Hvordan oplever du samarbejdet med dine samarbejdspartnere?

Hvilke samarbejdsrelationer fungerer særligt godt/kan udfordre?

Hvad skal du være opmærksom på fremadrettet ift. dine samarbejdspartnere?

### Borgere (børn, unge, voksne, brugere, klienter samt pårørende, frivillige m.fl.)

Hvordan er din relation til borgerne, når du løser din kerneopgave?

Hvordan oplever du afdelingen/teamets samarbejde med og omkring borgerne?

Hvad skal du være opmærksom på fremadrettet ift. borgerne?