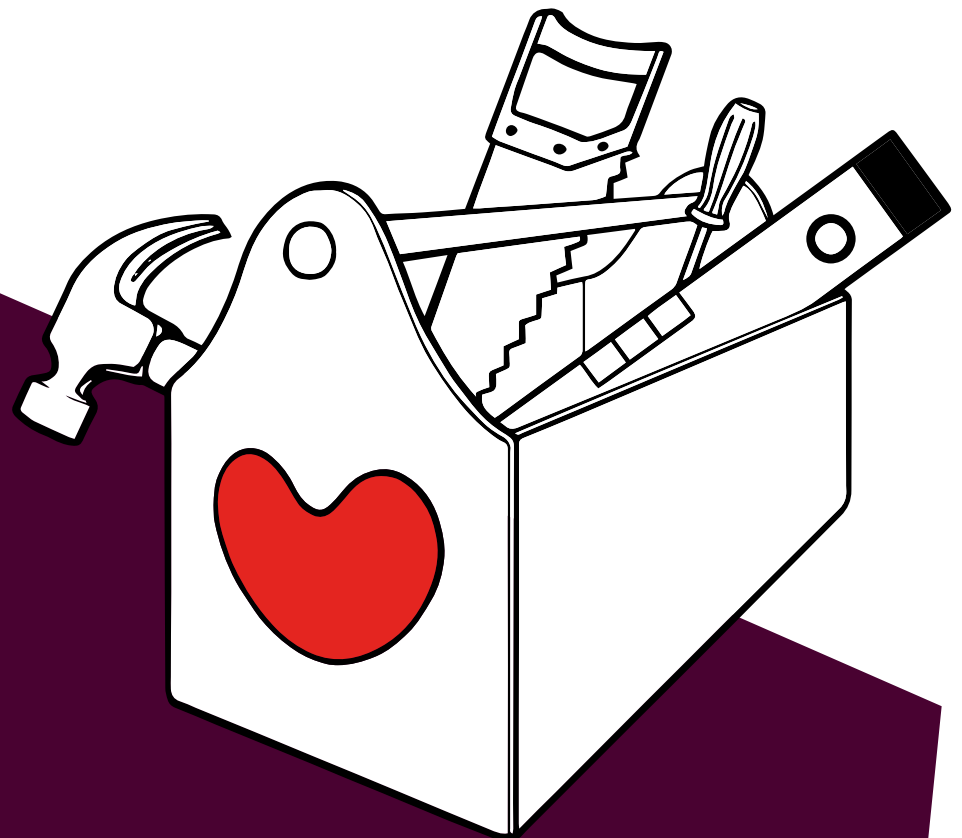




VÆRKTØJ FORBEREDELSESSKEMA TIL MEDARBEJDERUDVIKLINGS- SAMTALE





Fakta

Anvendelsesområde

Dette værktøj kan bruges af både medarbejder og leder som forberedelse til den årlige medarbejderudviklingssamtale. Det kan også anvendes til at skabe struktur under selve samtalen.

Skemaet indeholder en række temaer, der kan være relevante at inddrage som en del af samtalen, og som relaterer sig til [retningslinjen om udviklingssamtaler og kompetenceudvikling i Gentofte Kommune](#).

Da der kan være forskellige behov på tværs af organisationen, kan skemaet tilpasses, så det passer til netop jeres arbejdsplads.

Gode råd i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Når I skal gennemføre en MUS, kan det være en god ide at:

- Se udviklingssamtalen som et tillæg til de løbende dialoger i hverdagen mellem medarbejder og leder.
- Huske at drøfte gensidige forventninger til og indhold i samtalen
- Sørg for at begge parter er forberedt forud for samtalen.
- Huske at udviklingssamtaler er et strategisk værktøj, der skal bidrage til at sikre sammenhæng mellem den enkeltes kompetencer og aktuelle og fremtidige opgaver.
- Huske at samtalen skal styrke fokus på opgaveløsning og kompetencer både i mere tværgående samarbejdsformer som fx netværk, samarbejde på tværs og samskabelse med civilsamfundet og i arbejdsformer, hvor medarbejderne driver opgaver og udvikling i det daglige
- Huske at benytte værktøjet '[Skabelon til kompetenceudviklingsplan](#)' i forbindelse med udarbejdelsen af kompetenceudviklingsplanen til sidst i samtalen
- Huske at følge op løbende efter samtalen.



Skema til medarbejderudviklingssamtale

Tema: Status	Stikord og notater
<p>Hvordan er det gået siden sidste samtale? <i>Overvej fx:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Hvordan det er gået med dine opgaver, og hvilke resultater har du opnået?• Hvordan det er gået med aftalerne i kompetenceudviklingsplanen. Hvad er gået godt/mindre godt?	
<p>Hvordan trives du med dine arbejdsopgaver? <i>Overvej fx</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Hvilke af dine arbejdsopgaver du synes bedst om, og om der er nogle steder, hvor du føler dig udfordret fagligt og har brug for udvikling?• Hvordan du vurderer dit faglige niveau i forhold til de opgaver, du løser i dag og skal løse i fremtiden?	
<p>Hvordan oplever du dine samarbejdsrelationer? <i>Overvej fx dine samarbejdsrelationer til:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Din nærmeste leder, fx ift. støtte og vejledning, klare krav og forventninger eller feedback?- Dine kollegaer på arbejdspladsen, fx ift. jeres faglige fællesskab og samarbejde?- Dine kollegaer på tværs af organisationen, fx ift. samarbejde i opgaveløsningen?- Eksterne samarbejdspartnere som fx borgere/brugere, frivillige civilsamfund, andre kommuner, fx ift. inddragelse i opgaveløsningen?	



<p>Hvordan oplever du balancen mellem dit arbejds- og privatliv?</p> <ul style="list-style-type: none">• Har du nogle særlige ønsker til fx arbejdstid, opgaver, uddannelse og jobudvikling. Se eventuelt også retningslinje om livsfaser.	
<p>Tema: Udvikling fremadrettet</p>	
<p>Hvordan kan du som medarbejder være drivkraft? <i>Overvej fx hvordan du i højere grad kan:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Bidrage til at drive eller udvikle opgaver på din arbejdsplads eller på tværs af opgaveområder?• Bidrage til at udfordre de vante måder at gøre tingene på? fx vha. samskabelse med borgerne eller ved at lade borgere eller brugere deltage mere i opgaveløsningen.• Se muligheder for at udvide eller forbedre samarbejdet i mødet med borgerne/brugerne?• Bidrage til at være 'sammen om' at løse opgaverne med borgerne, dine kollegaer og på tværs af opgaveområder?	
<p>Hvordan vil du bidrage til, at du og dit arbejdsfællesskab kan blive endnu mere robust og fortsat trives? <i>Overvej fx hvordan du i højere grad kan:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Få mere energi, trivsel og arbejdsglæde i din dagligdag på arbejdspladsen?• Styrke de situationer, hvor du føler dig mest robust eller, hvordan du kan forebygge de situationer, hvor din robusthed udfordres?	



Tema: Kompetenceudvikling fremadrettet	
<p>Hvordan opfatter du dit behov for kompetenceudvikling? <i>Overvej fx:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Om du har nogle kompetencer, som du ikke gør brug af i dag, men som med fordel kunne bruges i din daglige opgaveløsning eller andre steder, herunder på tværs i organisationen?• Hvad du gerne vil blive bedre til fx ift. styrkelse af personlige og faglige kompetencer? Og hvordan kan dette gavne dig, arbejdspladsen og/eller Gentofte Kommune som helhed?• Om der andre steder i kommunen eller uden for kommunen, hvor du kunne lære noget, som vil skabe værdi i (forhold til) dine arbejdsopgaver?• Hvor ser du dig selv om et år? – og hvad betyder det for udvikling af dine kompetencer?	
<p><i>Samtalen afsluttes med en konkretisering af en kompetenceudviklingsplan, der udformes i fællesskab mellem medarbejder og leder. Benyt evt. værktøjet: 'Skabelon til kompetenceudviklingsplan'.</i></p>	