



STYRKEBASEREDE UDVIKLINGSSAMTALER

Vejledning til medarbejderen



INTRODUKTION

Den styrkebaserede udviklingssamtale er en årlig, fortrolig samtale mellem dig og din nærmeste leder. Her taler I om dine udviklingsmuligheder på arbejdet med fokus på, hvad der motiverer dig, og hvornår du føler dig stærkest, gladest og præsterer bedst. Samtalen kredser også om det, der udfordrer dig, og rammerne og forudsætningerne for din udvikling.

Grundtanken i det styrkebaserede fokus er, at vi kan udvikle os mest der, hvor vi i forvejen er

stærke. Ved samtidig at erkende vores svagheder kan vi få hjælp til at overkomme udfordringerne, så vi i stedet kan bruge vores ressourcer dér, hvor potentialet er størst, og hvor vi trives og skaber mest værdi.

På baggrund af samtalen skal du og din leder udarbejde en udviklingsplan for det kommende år, som I også følger op på løbende.

FØR SAMTALEN

Inden samtalen skal du og din leder hver vælge et emne fra "Samtalehjulet" (se nedenfor), som I gerne vil gå i dybden med. Senest to uger inden samtalen skal I udveksle de emner, I har valgt. I skal ikke nødvendigvis tale om alle emnerne i hjulet. Måske når I kun at tale om de to emner, I har aftalt på forhånd, måske kommer I omkring dem alle. Hellere tale om få ting, der virkelig betyder noget, end om mange ting, der ikke er vedkommende.

DIN FORBEREDELSE

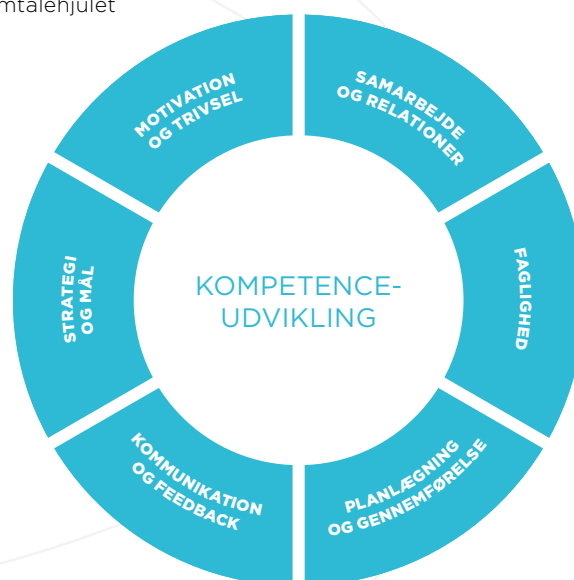
Inden samtalen skal du forberede dig på de emner, I har valgt, ved at reflektere over følgende spørgsmål:

- Hvad er særligt velfungerende eller motiverende for dig inden for de valgte emner? Find gerne to-tre eksempler på noget, du har været særligt tilfreds med, og som du gerne vil se mere af hos dig selv.
- Hvad har været svært for dig inden for de valgte emner? Hvordan løste du det?
- Hvad er mulige udviklingsområder inden for de valgte emner?
- Hvad kræver udviklingen af dig selv, din leder og andre?

Du bestemmer selv, hvordan du noterer dine tanker ned.

Forud for samtalen forbereder din leder sig på samtalen ved at reflektere over de samme spørgsmål som dig.

Samtalehjulet



UNDER SAMTALEN

Under samtalen skal I starte med at tale om det emne, som du har valgt. Herefter taler I om det emne, som din leder har valgt, samt eventuelt flere emner fra samtalehjulet. Ved hvert emne skal I sammen:

1. Undersøge det, der styrker dig
2. Undersøge udfordringerne, og hvordan de kan blive gjort nemmere
3. Fastlægge en retning for udviklingen
4. Aftale, hvilken kompetenceudvikling der er behov for
5. Identificere de vigtigste forudsætninger for at lykkes

Som afslutning på samtalen skal I i fællesskab udfylde en udviklingsplan, der dels beskriver den udvikling, som I sætter fokus på her og nu, og dels den udvikling, som I sætter fokus på på længere sigt.

Udviklingsplanen

LEDERNE
hoger og leder

UDVIKLINGSPLAN

HVILKE EMNER SÆTTER I FOKUS PÅ (SÆT KRYDS)?

- SAMARBEJDE OG RELATIONER
- FAGLIGHED
- PLANLÆGNING OG GENNEMFØRELSE
- KOMMUNIKATION OG FEEDBACK
- STRATEGI OG MÅL
- MOTIVATION OG TRIVSEL

Inden for de forskellige emner aftaler I, hvilken kompetenceudvikling der er behov for - på kortere og længere sigt.

1. UDVIKLING HER OG NU

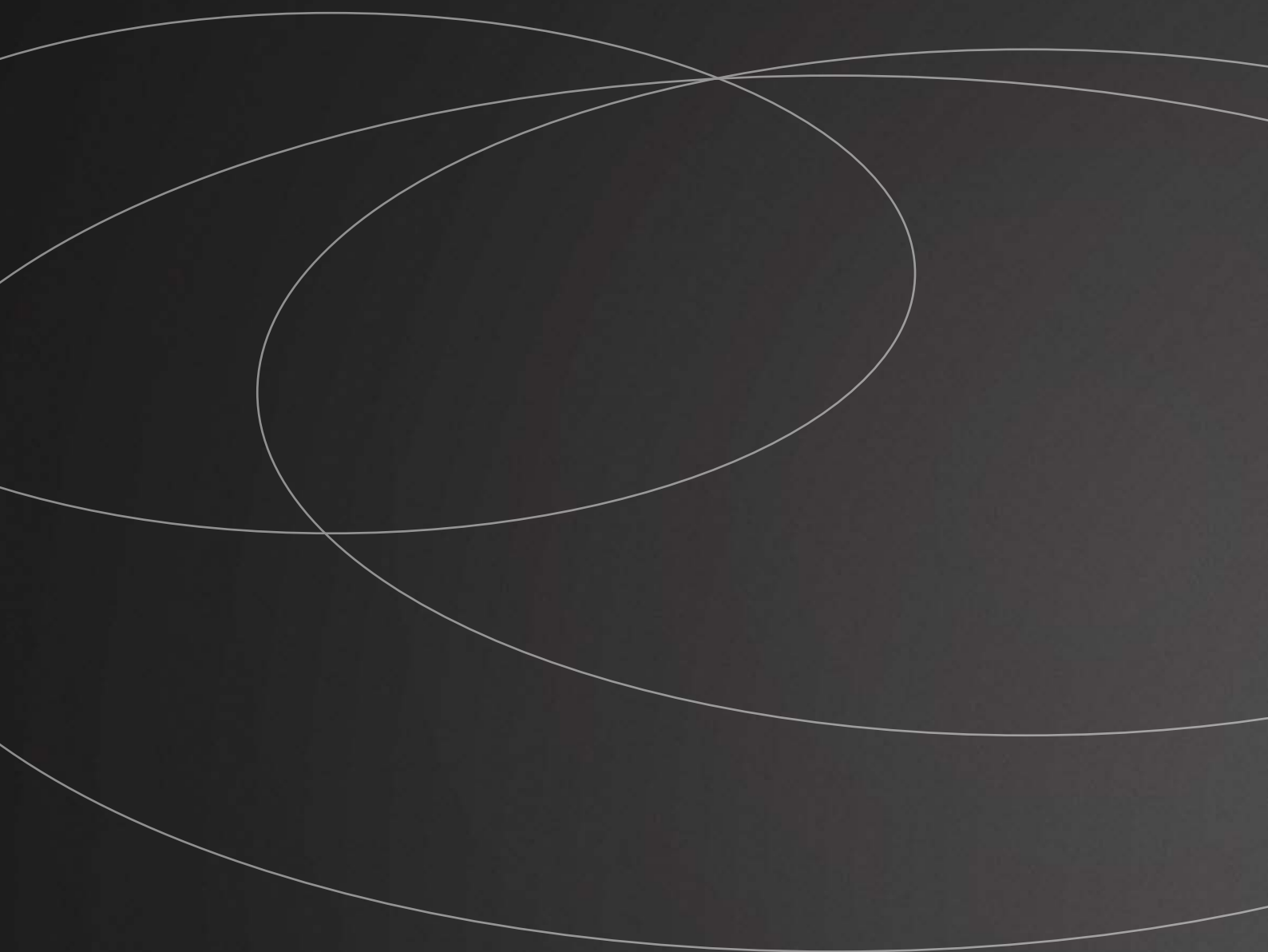
2. UDVIKLING PÅ LÆNGERE SIGT

3. UDVIKLING OG AFTALER SIDEN SIDST

EFTER SAMTALEN

Efter samtalen skal du hurtigst muligt renskrive indholdet fra udviklingsplanen og gemme den et relevant sted. For at sikre god opfølgning indgår den årlige samtale i en serie af i alt tre samtaler. Det betyder, at din leder indkalder dig til en kort opfølgningssamtale efter henholdsvis fire og otte måneder. Det kan også være, at I tager opfølgningssamtalen som en del af jeres øvrige samtaler, for eksempel hvis du og din leder har 1:1-samtaler. Formålet med samtalen er at følge op på og eventuelt justere udviklingsplanen.





Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

www.lederne.dk

LEDERNE 
bringer dig videre