



## De fælles temaer

### Siden sidst

- Dine arbejdsopgaver det seneste år og hvordan de har udviklet sig
- Status på aftalerne fra sidste LUS
- Hvilke temaer vi skal tale om – og hvorfor?

### Visioner, opgaver og kompetencer

- Visioner for din institution/afdeling de kommende år
- Opgave, der er særlig væsentlige det kommende år
- Initiativer du ønsker at iværksætte
- Ressourcer og/eller kompetencer hos dig og dine medarbejdere til at løse opgaverne
- Hvilke kompetencer det er relevant at udvikle i forhold til dine fremtidige arbejdsopgaver/funktioner
- Hvordan kompetenceudviklingen kan foregå (nye opgaver, mentoring, netværk, kurser, sparring etc.)
- Behov for opbakning og sparring
- Andet...

### Lederevaluering/ Trivselsundersøgelse

- Observationer i forbindelse med lederevalueringen eller trivselsundersøgelsen
- Hvad der glæder dig i undersøgelsen
- Hvad vil du gerne udvikle på baggrund af undersøgelsen
- Hvad der har undret dig i undersøgelsen
- Form og indhold på tilbagemeldingen til medarbejdere og evt. lederkollegaer
- Behov for opbakning, sparring og kompetenceudvikling
- Andet...



## Trivsel

### Engagement, arbejdsglæde og motivation

- Arbejdsopgaver du trives med
- Arbejdssituationer hvor du føler dig engageret og motiveret
- Hvornår du oplever mest arbejdsglæde og motivation
- Hvad du kan gøre for at styrke din arbejdsglæde og motivation
- Hvad din leder kan gøre for at styrke din arbejdsglæde og motivation
- Hvad du kan bidrage med for at styrke arbejdsglæde og motivation på arbejdspladsen
- Andet...

### Anerkendelse

- Anerkendelse i dit arbejde - hvad er vigtigt for dig?
- Anerkendelse af andre - f.eks. kolleger, leder og borgere
- Andet...

### Indflydelse

- Indflydelse på:
- Hvilke arbejdsopgaver du har
- Hvordan de løses
- Tilrettelæggelsen af dit arbejde
- Mængden af dit arbejde
- Områder, du gerne vil have mere indflydelse på
- Andet...



## Ledelsesgrundlag

### Lederen er leder

- Hvordan du sætter en retning for medarbejderne
- Hvordan du udviser troværdighed og ordenlighed
- Hvordan du får medarbejderne til at yde deres bedste og skaber faglig stolthed
- Hvordan du styrker dialog med og information til medarbejderne
- Behov for opbakning, sparring og kompetenceudvikling
- Andet...

### Lederen er værdiskabende

- Hvordan kan du bidrage med nytænkning og nye løsninger
- Hvordan du skaber merværdi
- Hvad du kan udvikle for at sikre balance mellem høj kvalitet, aftalt mængde og budgetoverholdelse i din organisation
- Hvordan din leder kan understøtte dig i at være værdiskabende
- Behov for opbakning, sparring og kompetenceudvikling
- Andet...

### Lederen er kommunikerende

- Hvordan du understøtter og udvikler dialogen med borgere og samarbejdspartnere om at skabe det gode liv
- Hvordan du understøtter og udvikler samarbejder og fællesskaber med borgere, virksomheder og samarbejdspartnere om at skabe samarbejde og fællesskab
- Rollen som en god ambassadør for Aabenraa Kommune
- Behov for opbakning, sparring og kompetenceudvikling
- Andet...

### Det personlige ledelsesgrundlag

- Hvilke refleksioner det har sat i gang at udarbejde dit personlige ledelsesgrundlag?
- Hvad du vil sætte et særligt ledelsesmæssigt fokus på den kommende tid på baggrund af dit personlige ledelsesgrundlag
- Hvilken feedback har du fået fra dem du har præsenteret dit personlige ledelsesgrundlag for?
- Hvad du har brug for, for at udfolde ambitionerne i dit personlige ledelsesgrundlag
- Andet...

### Lederen er helhedsorienteret

- Hvordan du udvikler en helhedsorienteret tilgang til opgaveløsningen for at skabe størst mulig effekt
- Hvad du kan bidrage med ved at indgå i og understøtte tværgående samarbejder
- Hvordan din leder kan understøtte dig i udviklingen af helhedsorienteret og tværgående samarbejde
- Behov for opbakning, sparring og kompetenceudvikling
- • Andet...



## Trivsel

### Engagement, arbejdsglæde og motivation

- Hvordan du trives i dit job som leder
- Arbejdssituationer hvor du føler dig engageret og motiveret
- Hvornår du oplever mest arbejdsglæde
- Hvad der kan være svært og dræne dig for energi
- Hvordan din leder kan understøtte dig i de situationer
- Andet...

### Anerkendelse

- Anerkendelse i dit arbejde - hvad er vigtigt for dig?
- Anerkendelse af andre - f.eks. lederkolleger, medarbejdere og borgere
- Andet...

### Indflydelse og ledelsesrum

- Hvad et passende ledelsesrum er for dig
- Hvordan du skaber dig et passende ledelsesrum
- Hvad din leder kan gøre eller lade være med at gøre, for at bakke dig op
- Andet...



## Livsfaser og karriere

### Fremtidsplaner og karriere

- Hvilke potentialer du har i forhold til de udfordringer organisationen står overfor
- Dine ønsker og planer i forhold til dit arbejdsliv
- Hvad vi kan gøre for at realisere dem
- Andet...

### Balance

- Balancen mellem privatliv og arbejdsliv
- Indsatser for at skabe bedre sammenhæng
- Andet...

### Den nye leder

- Din introduktion til lederjobbet
- Hvordan du er trådt i karakter i den nye lederrolle
- Dit samarbejde med medarbejderne og evt. nye lederkolleger
- Gensidige forventninger til jeres samarbejde
- Der er noget, der er svært i din nye rolle
- Andet...

### Senior

- Din alder og livssituation i forhold til dit arbejde
- Dine fremtidsplaner og ønsker for det/de kommende år (jobindhold, ansvar, kompetenceudvikling, overførsel af viden, arbejdstid, pension mv.)
- Andet...



## De personalepolitiske værdier

### Åbenhed og dialog

- Hvordan du fremmer åbenhed overfor nye idéer og initiativer på din arbejdsplads
- Hvordan du, dine medarbejdere og organisationen går i dialog med omgivelserne med gensidig respekt og værdighed
- Jeres gensidige forventninger til, hvordan I går i dialog med og udviser åbenhed overfor hinanden
- Andet...

### Samarbejde og medbestemmelse

- Hvordan du fremmer at alle udøver aktiv indflydelse på egen arbejdssituation og tager ansvar for forholdene på arbejdspladsen
- Hvordan du understøtter en kultur præget af samarbejde og medbestemmelse med fokus på kerneopgaven
- Dit bidrag til at styrke sammenhængskraften i organisationen - både centralt og decentralt og i det tværgående samarbejde
- Jeres gensidige forventninger til, hvordan I samarbejder
- Andet...

### Udvikling og forandring

- Hvordan du understøtter dine medarbejders faglige og personlige udvikling, så din organisation kan løse de opgaver, der efterspørges
- Hvordan du understøtter en forandringskultur på arbejdspladsen
- Jeres gensidige forventninger til hinanden
- Andet...

### Mangfoldighed og rummelighed

- Hvordan du understøtter mangfoldighed og rummelighed på din arbejdsplads
- Hvilke dilemmaer du oplever at stå i fra tid til anden, og hvordan du håndterer dem
- Jeres gensidige forventninger til hinanden
- Andet...

### Trivsel og tryghed

- Hvordan du understøtter en positiv ånd på arbejdspladsen, så arbejdsglæde, trivsel og stolthed fremmes
- Hvordan du udviser socialansvarlighed overfor medarbejderne på din arbejdsplads
- Hvilke dilemmaer du oplever at stå i fra tid til anden, og hvordan du håndterer dem
- Jeres gensidige forventninger til hinanden
- Andet...



## Digitalisering og digitale kompetencer

### Digitalisering og digitale kompetencer

- Hvad digitalisering og digitale løsninger betyder for dit fagområde fremover
- Hvordan du og dine medarbejdere kompetenceudvikles til at få den maksimale effekt af de muligheder digitalisering giver.
- Hvordan du går i dialog med borgerne om digitalisering
- Den opbakning, sparring og de ressourcer du har brug for fra din leder eller andre
- Andet...



## Emne besluttet på arbejdspladsen

### Emne besluttet på arbejdspladsen

