



Lederudviklingssamtalen (LUS)



Lederudviklingsamtalen (LUS)



LUS er en samtale mellem leder og lederens leder, hvor fokus er på udvikling af lederens kompetencer. Alle ledere skal have en årlig LUS-samtale, og i den forbindelse skal der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for lederens fremadrettede ledelseskompetencer.

LUS-samtalen er en naturlig forlængelse af den ledelsevaluering, som gennemføres hver 3. år. Ledelsevaluering og LUS går hånd i hånd ved at relatere sig til samme kompetenceudviklingsplan. Det vil sige, at lederen altid har én og samme udviklingsplan, som der arbejdes ud fra, både når vi taler ledelsevaluering og LUS. Det år, hvor der gennemføres ledelsevaluering, vil det være naturligt, at ledelsevalueringen danner afsæt for lederens udviklingsplan, som formuleres ved LUS-samtalen. Derefter arbejdes der med kompetenceudvikling frem til næste LUS, hvor der effektvurderes (jf. figuren til højre).



LUS og Strategisk kompetenceudvikling

LUS skal tage afsæt i en strategisk udvikling af lederens kompetencer. Det betyder, at lederens kompetenceudvikling skal drøftes i relation til den nuværende og fremadrettede faglige og strategiske udvikling i Høje-Taastrup Kommune. Det kan være relevant at tage afsæt i:

- Politikker, strategier og mål for eget fagområde
- Aftalestyring (hvis lederen er ansvarlig for en sådan)
- Værdigrundlaget
- Ledelsesgrundlaget
- Personalepolitikken

Der er udarbejdet et forberedelsesmateriale, som både leder og lederens leder kan tage afsæt i forud for LUS-samtalen.

LUS skal give lederen en udviklingsplan

LUS skal føre frem til en aftale om et eller flere udviklingspunkter, der tilsammen udgør en fremadrettet kompetenceudviklingsplan for lederens ledelse. Der skal udarbejdes en realistisk plan, der beskriver målene for lederens fremadrettede kompetenceudvikling.

En vigtig del af kompetenceudviklingsplanen er at aftale, hvordan og hvornår der følges op på den ønskede kompetenceudvikling. Udviklingsmål skal beskrives på en måde, der gør det muligt efterfølgende at tage stilling til, om lederen har nået den ønskede udvikling. I en kompetenceudviklingsplan bør der tages stilling til:

- Hvad skal udvikles?
- Hvad er målet med udviklingen?
- Aktiviteter, der skal igangsættes for at opnå målet
- Tidsfrist for de enkelte aktiviteter
- Hvem der er ansvarlig for de enkelte aktiviteter
- Dato for hvornår der følges op på kompetenceudviklingsplanen

Der kan oprettes en kompetenceudviklingsplan ved at hente en kopi af skabelon på HR-portalens og den kan journaliseres på lederens personalesag.

Skal der skrives referat af LUS?

Der er ikke noget formelt krav om, at der skal udarbejdes et referat af LUS. Hvis der imidlertid vælges et skriftligt referat, skal det forud for samtalen aftales, hvem der skriver referatet, og det skal efterfølgende lægges i en lukket ledersag i Acadre.