



**Herlev**  
Kommune

# Vejledning om udviklingssamtaler



## Indledning

Vejledningen indeholder de overordnede rammer for den lokale udmøntning af en politik for udviklingssamtaler. Principperne i vejledningen skal overholdes, men der er i øvrigt gode muligheder for at tage højde for lokale forhold. I bilaget er angivet de arbejdspladsområder inden for hvilke, der skal ske en fælles udmøntning, f.eks. på skoleområdet. Udmøntningen sker i MED-organisationen.

For at sikre den fornødne koordination af de lokale udmøntninger skal et områdes udkast til udmøntning forelægges for det respektive MED-udvalg, før det træder i kraft. Udkastet sendes samtidig til orientering til Hovedudvalget.

## Definition og hovedbetingelser

Udviklingssamtalen er en struktureret og ligeværdig dialog mellem leder og medarbejder, der med udgangspunkt i den daglige arbejdsituation giver hinanden en tilbagemelding på, hvordan samarbejdet opfattes med henblik på at udvikle det.

Udviklingssamtalen skal være konstruktiv og fremadrettet. Det fremadrettede sigte hindrer naturligvis ikke, at en del af grundlaget vil være erfaringerne fra det daglige samarbejde.

Samtalen føres mellem medarbejderen og den daglige leder. Det er muligt at starte samtalerunden med en gruppesamtale, men således at der fokuseres på *gruppens* fælles arbejds- og ansvarsområder. Der vil derfor herudover være behov for (kortere) individuelle samtaler.

Udviklingssamtalen kan ikke erstatte den løbende, daglige kommunikation, men skal være et godt supplement hertil.

Samtalen er fortrolig, medmindre samtaleparterne bliver enige om at delagtiggøre andre.

Det er obligatorisk at gennemføre udviklingssamtaler én gang om året.

Som led i samtaleforløbet udarbejdes et kortfattet referat, der er en del af grundlaget for næste års samtale. Referatet destrueres, når næste års samtale er afholdt.

## Vision og formål

Udviklingssamtalen skal understøtte og udbygge den gensidige forståelse mellem leder og medarbejder med henblik på en større trivsel og tilfredshed for begge parter og en bedre udnyttelse af ressourcerne.

Med udgangspunkt i vedtagne værdier er formålet med udviklingssamtaler for alle ansatte ved Herlev Kommune

- at skabe en endnu bedre dialog på arbejdspladsen med udgangspunkt i kommunens/områdets værdier og servicemål
- at skabe en større helhedsforståelse i forhold til kommunens samlede opgaver
- at bidrage til den løbende udvikling af en helhedsorienteret opgaveløsning
- at sikre dialogen om medarbejderens kompetenceudvikling
- at sikre den ledelsesmæssige udvikling og synlighed på grundlag af en drøftelse af lederens udførelse af ledelsesopgaven
- at sikre en åben drøftelse af gensidige forventninger
- at forbedre de sociale sammenhænge i relation til arbejdet
- at forbedre det psykiske arbejdsmiljø
- at skabe fleksibilitet og omstillingsevne i forhold til arbejdsopgaverne.

## Indhold

Til inspiration for den lokale fastsættelse af udviklingssamtalen er der nedenfor peget på en række mulige emner. Særligt for så vidt angår medarbejderens lønforventninger bemærkes, at drøftelsen kan have udgangspunkt i forhold, som i øvrigt drøftes under samtalen, f.eks. ændrede funktioner og kvalifikationer. Det er vigtigt at understrege, at der ikke kan finde en egentlig lønforhandling sted.

### *Det faglige:*

- Faglig kompetenceudvikling
- Spændende arbejdsopgaver
- Ønsker om fremtidige arbejdsopgaver
- Hvilke arbejdsopgaver er vanskelige?
- Leves der op til forventningerne?
- Faglig baggrundsviden
- Nye/ændrede arbejdsopgaver
- Leves der op til værdierne og servicemålene?
- Karriereplanlægning
- Jobskifte/-bytte

### *Det sociale og samarbejdsræssige:*

- ⇒ Arbejdsfordelingen
- ⇒ Samarbejdsrelationer
- ⇒ Forholdet til samarbejdspartnere
- ⇒ Kundebetjening/-tilfredshed
- ⇒ Udfoldelsesmuligheder
- ⇒ Kompetenceudvikling
- ⇒ Hvilke ledelsesræssige forhold ønskes ændret?
- ⇒ Hvad kan vi gøre bedre?
- ⇒ Lever vi op til vores værdier og mål?
- ⇒ Feedback
- ⇒ Sættes der pris på indsatsen?
- ⇒ Er der klare forventninger til arbejdsindsatsen?

### *Det personlige:*

- \* Kreativitet
- \* Personlig udvikling, eget bud på fremtiden
- \* Holdninger i forhold til arbejdet og brugere
- \* Seniorperspektiv
- \* Drøftelse af medarbejderens lønforventninger

### *Konklusion og opfølgning:*

- ❖ Handlings- og tidsplan

### *Obligatoriske emner:*

Udgangspunktet for de nævnte emner er, at de skal være til inspiration for den lokale udmøntning. Det er dog obligatorisk, at parterne under samtalen drøfter opfølgning fra sidst, kompetenceudvikling (fagligt - socialt og arbejdsræssigt - personligt), nuværende og fremtidige arbejdsopgaver, forholdet til mål og værdier, emner, der i øvrigt er væsentlige for trivslen, samt medarbejderens vurdering af lederen som leder med henblik på en afstemning af forventninger og faktisk oplevelse.

### **NYT AFSNIT:**

Kompetenceudvikling

Hovedudvalget vedtog den 19.februar.2007 en kompetenceudviklingspolitik. Dette betyder, at leder og medarbejder i forbindelse med den årlige udviklingssamtale skal drøfte en kompetenceudviklingsplan. Formålet med udviklingsplanen er at målrette medarbejderens

kompetenceudvikling (læs mere i kompetenceudviklingspolitikken, hvor skema vedr. udviklingsplan også ligger).

*Hovedudvalget, den 18. februar 2004 og den 19. februar 2007*

## Bilag

### Oversigt over arbejdspladsområder, hvor der skal ske en fælles udmøntning af udviklingssamtaler

#### Rådhuset

##### *Teknik- og Miljøområdet:*

Driftsafdelingen

##### *Børne- og Kulturområdet:*

Dagtilbud

Skoleområdet (herunder SFO'erne og PPR)

Klub Herlev

Herlev Bibliotekerne

Idrætsområdet

Kultur- og fritidsområdet i øvrigt

##### *Social- og Sundhedsområdet:*

Ældrecentre og Hjælpemiddel- og genoptræningsafdelingen

Sundhedsafdelingen

Pædagogisk område/støtte-hjemmevejledning (herunder Dildhaven, Aktivitetsteamet,

Bofællesskaber og væresteder samt KagsHuset)

Ansatte i projekter (herunder Klausdal, Projekt Huset og Multiservice).