|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  | **HR-afdelingen**Fredrik Bajers Vej 7F9220 Aalborg ØRev. 11. jan. 2017 |

 |

**LUS-skema for ledere**

1. **Siden sidst – tilbageblikket som udgangspunkt for den fremadrettede dialog**

Hvordan er det forgangne år gået? Hvad ville du, og opnåede du det, du ville? Er der sket uventede ting for dig? Er du tilfreds – med dig selv, din indsats, anerkendelsen af dig? Har der været særlige ledelsesmæssige udfordringer, og hvordan har du i givet fald arbejdet med dem?

Din leders feedback til dig - hvordan ser din leder på dig og din indsats på arbejdet? Din feedback til din leder - får du den støtte og opbakning fra din leder, som du har brug for?

1. **Arbejdsopgaver**

En kort status over udviklingen af dit fakultet/institut/din afdeling og dig selv som leder.

Hvordan går det? Hvad er du lykkedes med? Hvilke udfordringer er der? Når dit fakultet/institut/din afdeling de mål, I sætter jer? Hvordan går det med arbejdsmiljøet? Er der forhold, vi skal arbejde på at forbedre/ændre det kommende år? Hvad opfatter du som god ledelse?

1. **Trivsel og samarbejde**

Oplever du dit job som spændende og berigende – eller snarere som en belastning? Hvordan er dit samarbejde med medarbejderne (både VIP og TAP)? Hvordan er dit samarbejde med den øvrige ledelse? Hvilken indsats gør du for at fremme samarbejde og synergi på tværs af organisationen? Lykkes det dig at fremme engagement, samarbejde, kreativitet og åbenhed på dit ledelsesområde?

1. **Årets særlige strategiske tema(er) (udvalgt af det relevante lederforum efter drøftelse i samarbejdsudvalget)**

Hvilke særlige strategiske mål har dit fakultet/institut/din afdeling i år? Hvordan vil du sikre, at I når i mål med dem? Hvordan bidrager du på dit ledelsesområde til realisering af AAU’s strategi? Har du de fornødne rammebetingelser for dit strategiske ledelsesarbejde?

1. **Fremtiden**

Hvor ser du muligheder for at udvikle dit nuværende job? Hvilke karriereplaner har du – på kort og længere sigt? Hvilke konkrete behov har du evt. for udvikling af dig selv som leder?

* 1. Hvis du er fyldt 55 år – har du gjort dig tanker om, om dit arbejde og dine arbejdsforhold skal se anderledes ud i takt med, at du bliver ældre (fx pensionstidspunkt og/eller ønske om en seniorordning med nedsat charge, nedsat tid, senior-fridage)[[1]](#footnote-1)?

## Udviklingsplan/aftaleskema for (medarbejders navn)

MUS afholdt (dato):

Hovedlinjer i samtalen (evt.):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Aftale - formål | Hvad skal der ske? | Hvornår skal det ske? | Hvornår skal der følges op? | Hvem er ansvarlig? |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Dato: Dato:

Medarbejders underskrift Leders underskrift

1. Jf. AAU’s seniorpolitik (aftale 3.08) er seniorsamtaler obligatoriske på AAU, fra medarbejderen fylder 60 år, og kan gennemføres, når lederen eller medarbejderen ønsker det, fra medarbejderen fylder 55 år. Seniorsamtalen kan være en integreret del af LUS eller en selvstændig samtale. [↑](#footnote-ref-1)