



**Herlev Hospital**

**Forberedelse til LUS samtale:  
Selvevalueringsværktøj**

Du bedes lave en selvurdering af din ledelsesindsats, og medbringe den til LUS.

Din nærmeste overordnede vil ligeledes bruge dette skema til at vurdere din ledelsesindsats.

- HUSK: *der er ingen, der scorer topkarakterer i samtlige kategorier!* Formålet med lederevaluering er primært at finde ud af, hvordan du kan bruge dine ressourcer bedst i forhold til dine lederopgaver og hvor du har et udviklingspotentiale. Det er samspillet mellem de stærke sider og udviklingspotentialet, der skaber dynamik i god ledelse.
- Tag også gerne en snak med en eller to andre personer om hvordan de oplever dig som leder (f.eks. en lederkollega, en mentor eller coach, tillidsrepræsentanten). Brug deres feedback i din selvevaluering.

Herlev har udformet kriterier for god ledelse indenfor fem områder, der gælder på alle ledelsesniveauer. Disse fem områder er udgangspunktet for skemaet.

**Fremgangsmåde for skemaet:**

1. Scor din lederindsats for hvert område på en skala fra 1-4, og notér tallet i den første kolonne.
2. Skriv stikord som begrundet din score i den anden kolonne.
3. Skriv et kort kommentar i feltet for noter (nederst på hver side), hvor du nævner nogle eksempler fra hverdagen, som synliggør din lederindsats og dit udviklingsbehov.
4. Overfør alle talscoringer til oversigtsarket på værktøjets sidste side.
5. Afslut selvevalueringen med at prioritere 3 – 5 emner du ønsker at tage op under samtalen.

**REGION H Herlev Hospital**

**I. Strategisk ledelse (Helhedsorientering)**  
Lederen evner at håndtere sit ansvarsområde i et helhedsperspektiv og balancerer i sin lederrolle mellem at håndtere daglige ledelsesopgaver og at anlægge et fremadrettet og strategisk syn på sit ansvarsområde.

	1	2	3	4
	Plads til udvikling		Rigtig godt	

Hvor god synes du, du er til at:	Score	Såcored (begrunderen til scoren)
- Sikre klare mål og strategier		
- Sikre helhedsorientering, herunder sammenhæng i patientforløb, sagsforløb mv.		
- Bidrage til og understøtter nytænkning og visioner		
- Skabe rum for afprøvning af nye ideer / metoder		
- Gå foran i forandringer og udvikling af organisationen til gavn for patient og medarbejder		
- Agere i politiske processer internt på sygehuset samt i eksterne relationer		

Noter til ledelsesudviklingssamtalen(LUS):  
Gene med eksempler fra hverdagen, som synliggør din lederindsats og dit udviklingsbehov:  
➤ I hvornår gør du det, du siger, og hvordan?

**REGION H Herlev Hospital**

**Oversigtsark med alle scoringer**

Oversigtsarket **Navn:**

**Insæt dine scoringer med et X i kolonnerne. Mærk 3-5 prioriterede emner (med O eller pil)**  
**Medbring dette ark til samtalen, hvor du og din leder vil sammenligne scoringer.**

	1	2	3	4
	Plads til udvikling		Rigtig godt	

**Strategisk ledelse: Hvor god synes du, du er til at -**

	1	2	3	4
Sikre klare mål og strategier				
Sikre helhedsorientering, herunder sammenhæng i patientforløb, sagsforløb mv.				
Bidrage til og understøtter nytænkning og visioner				
Skabe rum for afprøvning af nye ideer / metoder				
Gå foran i forandringer og udvikling af organisationen til gavn for patient og medarbejder				
Agere i politiske processer internt på sygehuset samt i eksterne relationer				

**Driftsledelse: Hvor god synes du, du er til at -**

	1	2	3	4
Sikre løbende kontrol og resultatopfølgning i forbindelse med drift og produktion				
Sikre effektiv ressourceudnyttelse, herunder løbende udvikling af procedurer og arbejdsopgaver				
Sikre klare kommunikationsveje og løbende information				
Synliggøre og anerkender opnåede resultater				
Sikre ajourførte opgave- og arbejdsbeskrivelser i henhold til interne og eksterne krav				
Udvise omkostningsbevidsthed i valg og prioriteringer				

**Personaleledelse: Hvor god synes du, du er til at -**

	1	2	3	4
Skabe udfordringer og kompetenceudvikling for den enkelte				
Delegere opgaver og ansvar i overensstemmelse med andres ressourcer og kvalifikationer				
Motivere, f.eks. ved en situationsbestemt og anerkendende tilgang				
Give løbende feedback på opgaveudførelser i form af ros og konstruktiv kritik				

➔

**Og så videre for alle fem områder**


**REGION** Herlev Hospital

Samtaleskema  
Obligatorisk og fortroligt

Konklusion på LUS samtalen om arbejdsforhold, udviklingsmuligheder og kompetencer

1 Siden sidst

2 Væsentlige emner fra selvevaluering: kompetencer og realistiske udviklingsområder



3 Samarbejde og trivsel

4 Fremtid

Dato for næste samtale:

Dato:

Direktionsrepræsentant underskrift (obligatorisk):

Afdelingsleder underskrift (obligatorisk):

**REGION** Herlev Hospital

**Individuel udviklingsplan (LUS)**  
(obligatorisk og offentlig)

Leder: \_\_\_\_\_ Afdeling: \_\_\_\_\_

Ledelsesfunktion: \_\_\_\_\_

LUS-samtale gennemført med: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_

**Udviklingsmål: Karriere-, fagligt og ledelsesmæssigt**  
(jf. Ledelsevaluering):

Mål på kort sigt (det næste år):

Mål på langt sigt (2-5 år):

**Vigtigste styrker (jf. Ledelsevaluering):**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Evt. ændring af stillings- og funktionsbeskrivelse:	Deadline:	Ansvarlig:

Ansvarlig for opfølgning: \_\_\_\_\_ Underskrevet (dato): \_\_\_\_\_

Medarbejder: \_\_\_\_\_ Leder: \_\_\_\_\_