



Sådan forbereder I jer som medarbejdere til dialogen med jeres leder

Derfor er dialogen mellem jer og jeres leder vigtigt:

- I kan bidrage konstruktivt til, at jeres leder lykkes med at bedrive god ledelse
- Det giver jer en mulighed for at uddybe jeres besvarelser og væsentlige pointer
- Det giver jer et indblik i, hvordan jeres leder har tænkt sig at arbejde med evalueringen og sin ledelse fremadrettet

Som forberedelse til dialogen med jeres leder kan I overveje følgende:

- Er der noget i jeres individuelle besvarelser eller de resultater, jeres leder har delt med jer, I har særligt brug for at uddybe, nuancere eller forklare for jeres leder?
- Er der noget, I gerne vil spørge jeres leder om, som er blevet tydeligt i forbindelse med ledelsevalueringen?
- Hvad gør jeres leder godt? Hvad skal jeres leder blive ved med at gøre?
- Hvad er det særligt vigtigt, at jeres leder arbejder med at styrke?
- Hvad kan jeres leder konkret gøre anderledes fremadrettet?
- Hvad kan I som medarbejdere gøre for at hjælpe jeres leder med at styrke sin ledelse?

Forslag til "spilleregler" for den gode dialog mellem leder og medarbejdere:

1. Vær forberedt og deltag i dialogen
2. Hold fokus på udviklingspotentialer; vær konstruktiv og konkret i jeres feedback til lederen. Giv gerne eksempler på adfærd og situationer, som I kan tale ud fra
3. Husk at ledelse (også) er et fælles ansvar for både ledere og medarbejdere
4. Jeres leder skal have tid til at beslutte, hvad han eller hun vil arbejde med fremadrettet – giv jeres leder plads til at træffe den beslutning, men aftal sammen, hvad I som medarbejdere kan forvente i processen fremadrettet