



Skabelon til udviklingsplanen

Du kan udfylde udviklingsplanen og vende tilbage til den igennem hele processen med din opfølgning på evalueringen. Du kan undervejs få hjælp og sparring af fx din nærmeste leder eller HR i din organisation.

Du kan udfylde udviklingsplanen, efter at du har læst din individuelle rapport, talt med din nærmeste leder, dine medarbejdere/underordnede ledere, lederkolleger og evt. andre om din rapport. Men du kan også have udviklingsplanen ved hånden undervejs og udfylde den løbende. Din ledelsesudvikling stopper ikke med udviklingsplanen, så du kan også vende tilbage til den igen efter fx 3-6 måneder.

Udviklingsplanen er dit værktøj, men det er vigtigt, at det ikke kun er dig, der er involveret i arbejdet med at styrke ledelse hos jer. Derfor er det oplagt, at du også involverer andre i dit arbejde fremadrettet.

Du kan også finde materialet i en word-udgave i [materialekataloget](#) på hjemmesiden.

Hvad har du lært af evalueringen?



Jeg oplever at være god til:



Jeg kan blive bedre til:

Du kan starte med at overveje, hvad du har lært af evalueringen og udfylde skemaet her på siden. På den baggrund kan du beslutte dig for, hvad du gerne vil arbejde videre med, og hvem du skal inddrage i arbejdet. Skemaet på den næste side guider dig igennem dit arbejde med at gøre dine fokuspunkter konkrete. På [hjemmesiden](#) kan du finde gode råd til dit arbejde med udviklingsplanen.

Beslut dig for fx tre ting, du gerne vil arbejde videre med



Jeg vil gerne arbejde med: [Skriv et fokusområde pr. linje]	Konkret vil jeg: [Skriv en eller to konkrete handlinger, du vil gøre for at realisere fokusområdet her]	Jeg kan se udvikling, når: [Tænk over, hvad der vil gøre, at du kan se, at der er sket en udvikling, og skriv det her]	For at sikre mig, at jeg holder fokus, vil jeg: [Tænk over, hvornår du gerne vil begynde at se tegn på, at du lykkes, og hvordan du skal prioritere for at kunne holde fokus]
1.			
2.			
3.			

Har du brug for inspiration?

Hvis du har brug for inspiration til, hvilke konkrete fokusområder eller hvilke handlinger, der kan være en del af opfølgningen på ledelsesevalueringens temaer, kan du se et eksempel på en udfyldt udviklingsplan på næste side.

Du kan også finde konkrete eksempler på, hvordan du kan arbejde videre med ledelse for hvert enkelt ledelsestema på hjemmesiden [her](#).

Eksempel på en udfyldt udviklingsplan

Her kan du se, hvordan en udviklingsplan for en leder af medarbejdere kunne se ud.



Jeg vil gerne arbejde med:	Konkret vil jeg:	Jeg kan se udvikling, når:	For at sikre mig, at jeg holder fokus, vil jeg:
Jeg vil gerne understøtte mine medarbejders arbejde med tværgående samarbejde. Det vil jeg gøre ved at øge deres kendskab til de medarbejdere og enheder, vi arbejder sammen med.	På de kommende personalemøder vil jeg invitere nogle af de samarbejdspartnere med, som vi oftest arbejder sammen, til at holde et oplæg. Jeg vil tydeliggøre for mine medarbejdere, at oplæggene alene handler om at blive klogere på de andres arbejdsopgaver.	<ol style="list-style-type: none">1. Medarbejderne proaktivt begynder at understøtte vores samarbejde med dem, som vi ofte arbejder sammen med, fx ved at forslå relevante parter, som kan inviteres med til vores personalemøder.2. Jeg generelt oplever, at medarbejderne er mindre frustrerede, når vi skal løse opgaver i et tværgående samarbejde.	Jeg vil fortsat holde fokus på at understøtte mine medarbejders tværgående samarbejde ved løbende at tage problemstillingen op i mit ledelsesteam. I ledelsesteamet vil jeg tage følgende op: <ul style="list-style-type: none">➤ Om de andre ledere også oplever problemer i samarbejdet mellem os.➤ Hvordan vi sammen kan løse udfordringerne både på ledelsesniveau og på medarbejderniveau.
Jeg kan ud fra evalueringen se, at mine medarbejdere generelt oplever, at det er svært at få fat på mig.	På dialogmødet snakkede vi om, at en løsning kunne være, at jeg dagligt havde en mødefri blok, hvor mine medarbejdere kunne forvente at finde mig på mit kontor. For også at være til rådighed for de medarbejdere, der ikke sidder fysisk samme sted som mig, vil jeg også være mulig at få fat på via telefon i de mødefri blokke.	Medarbejderne anvender den mødefrie tid til at komme i kontakt med mig.	Jeg skal inddrage min nærmeste leder, så vi ikke kommer til at blokere min mødefrie tid med møder. På et personalemøde om 1-2 måneder vil jeg snakke med mine medarbejdere om, hvorvidt de oplever, at jeg er mere tilgængelig, eller om vi skal lave nogle justeringer.
Jeg vil gerne gøre vores vision mere meningsfuld for mine medarbejdere.	Jeg vil bede medarbejderne om at sende mig eksempler på dilemmaer, de møder i deres hverdag. Disse eksempler vil jeg sammenfatte inden det næste personalemøde, hvor medarbejderne skal diskutere dilemmaerne med udgangspunkt i vores vision. Jeg deltager også selv i diskussionerne.	Jeg hører, at medarbejderne bruger visionen, når de taler med hinanden om opgaveløsningen og løser konkrete dilemmaer i hverdagen på den måde.	Efter personalemødet vil jeg bede medarbejderne tænke over, om visionen kan være en hjælp, når de kommer til mig med dilemmaer og udfordringer. Jeg vil spørge mine medarbejdere, om de oplever visionen som meningsfuld i en spørgeskemaundersøgelse igen om 6 måneder.