

# LUS

## FKF-skabelon

### **Baggrund**

Som leder er man forpligtet på mindst en gang årligt at tilbyde sine medarbejdere en MUS. Der er intet formelt krav til en tilsvarende LederUdviklingsSamtale (LUS).

Foreningen af Kristne Friskoler anbefaler bestyrelserne at gennemføre en sådan samtale; det er bestyrelsen, der er formel ansættelsesmyndighed for lederen og den bør derfor være optaget af lederens trivsel, udvikling og mål.

### **Præmis**

Dette papir skal ses som en inspirationsmodel, som man som bestyrelse og leder i samarbejde kan kvalificere og gøre til netop den model, man ønsker på sin skole eller i sin daginstitution.

### **Invitation**

Det er bestyrelsen, der er tovholder på invitation og indhold i en LUS. En invitation til en LUS kan se således ud:

Kære \_\_\_\_\_

Det er tid til at holde vores årlige lederudviklingssamtale (LUS).

Vi mødes på \_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_ i tidsrummet kl. \_\_\_\_\_ til \_\_\_\_\_.

Nedenfor er en guide til vores samtale, en kompetence- og kulturmodel og en handleplan. Sammen med den årlige LUS og de løbende møder, er der med dette tale om en helhedsplan og en anskueliggørelse af dit arbejde og udvikling som leder, hvor vi har mulighed for at drøfte såvel det samlede billede, som enkelte detaljer.

*(Når det drejer sig om en skoleleder: Det er bestyrelsens ønske, at der skabes en god og sund sammenhæng med din løn)*

I vores samtale skal vi snakke om dine opgaver, din ledelse, udviklingspunkter og hvor du oplever at lykkes som leder. Det er også her, du kan fremkomme med kommentarer og ønsker til bestyrelsens arbejde. Du bedes forberede dig på såvel samtaleguide (stikord), som på kompetenceskabelonen (tal), og jeg vil forberede min feedback til dig ud fra disse punkter.

Handleplanen kan du gøre notater i samtaleens løb, og efterfølgende færdiggøres den og fremsendes til mig til gennemsyn, inden den arkiveres i din personalemappe.

Med venlig hilsen

B. S. Christiansen, Bestyrelsesformand

# Samtaleguide

## 1. Opfølgning på sidste års samtale (bagudrettet)

- På disse områder er jeg kommet i land med de aftalte mål
- Jeg har foretaget disse handlinger for at efterleve de aftalte mål
- Denne læring har jeg erhvervet i arbejdet med målene
- Sådan vil jeg arbejde videre med målene

## 2. Kompetence- og kulturmodel (status)

Først føres en samtale om figurens centrum (forældre, elever og skole/institutionskultur):

"Præmisserne for virkeligheden" danner baggrundstæppe for drøftelsen; det vil sige den blå cirkel med ordene:

Systemvilkår, Fri kristen skole, Bestyrelse og Aktuelle vilkår. "Systemet" er f.eks. STUK, regler, tilskud. "Fri kristen skole" er skolens idé og fundats. "Bestyrelse" er f.eks. samarbejdsrelation, udfordringer, prioriteringer mm i bestyrelsen. "Aktuelle vilkår" er f.eks. vigende elevsøgning, stort byggeri, personalekonflikter osv.

Forslag til samtalspørgsmål

- Hvem er vi som fri, værdibåren skole/institution?
- Hvordan omsætter vi vores kristne værdier og fundament til praksis?
- Hvad er og hvordan sikres et godt samarbejde mellem skole/institution og hjem?
- Hvad skal kendetegne skole/institutionskulturen?

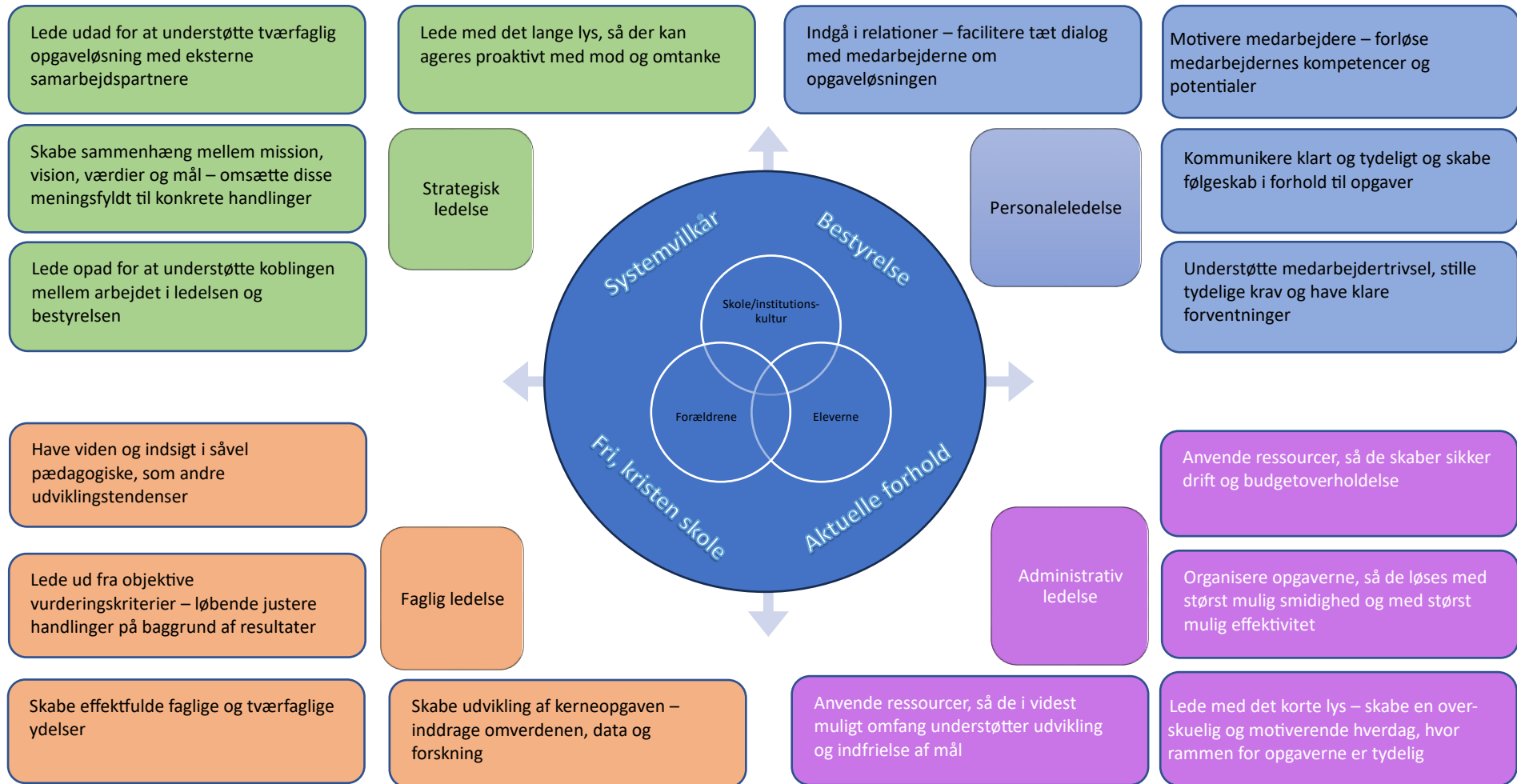
- a. Hvad forstår vi ved "at være en god skole/institution" her hos os?
- b. ... en god arbejdsplads?
- c. ... god konfliktløsning?
- d. ... sund forventningsafstemning?
- e. ... godt samarbejde?

Dernæst føres en samtale om kasserne (orange, blå, grøn og lilla)

Skriv både stikord og udfyld kompetencefiguren med tal fra 1-4 ud fra hver kasse:

- 1: Fokus: Her har jeg behov for særligt fokus
- 2: Udvikling: Her har jeg behov for at udvikle mig
- 3: Sikker: Jeg er sikker på dette område
- 4: Mestring: Her jeg løfter niveauet for dette område

# KOMPETENCE- & KULTURMODEL



### 3. Handleplan (fremtid)

Med afsæt i samtalen om det sidste års resultater (punkt 1) og om forståelse af og status på tingenes tilstand (punkt 2), drøftes det fremadrettede perspektiv.

- A. Fokusområder fra kompetence- og kulturmodellen, der skal arbejdes på
- B. Resultater, der ønskes opnået i det kommende år

Udpluk af emner, det kan være relevant at komme omkring i arbejdet med A og B

OPSTIL gerne nogle konkrete mål for de emner, I behandler i stil med:

*"Disse 3-5 mål vil jeg arbejde med i det kommende år for at skabe de bedste resultater med skolens økonomi"*

- Min trivsel som leder (rammer, opgaver, funktioner)
- Min udvikling som leder (faglig ledelse, personaleledelse, strategisk ledelse og administrativ ledelse)
- Trivsel generelt på arbejdspladsen
- Økonomi, bygninger og administration
- Værdimæssige emner
- Vision og ambition for skole/institution
- Konflikt håndtering og samarbejde (internt og eksternt)

Aftale om, hvilke emner, der fokuseres på og hvordan, der skal arbejdes med dette.