



KOM
udviklingssamtaler



Læsevejledning

Overblik over materialer til KOM samtaler

Kort beskrivelse af indhold i materialepakker til KOM-Medarbejder, KOM-Team og KOM-Leder samtaler.

Kommunens arbejdspladser har metodefrihed og kan vælge forslag fra materialepakkerne eller helt andre løsninger når der skal afholdes udviklings-samtaler med de ansatte.

BEMÆRK: *Principper for KOM samtaler er ikke præsenteret her. Se i stedet dokumentet: 'Principper for KOMpetence udviklingssamtaler' på Intranettet.*

Alle materialer finder I på Intranettet



Nyborg
KOMMUNE

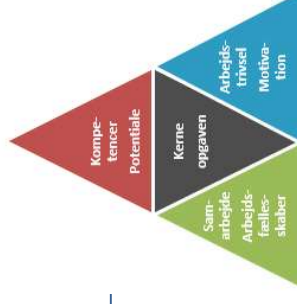
KOM samtaler i Nyborg Kommune *Overblik over materialer*

LÆSEVEJLEDNING

Det hurtige overblik over materialer, der knytter sig til KOM samtaler

PRINCIPPER for KOMPETENCE UDVIKLINGSSAMTALER (se andet dokument)

Gældende for hele organisationen – alle ansatte har krav på KOM-samtaler – erstatter MUS-samtaler



Arbejdspladserne har metodefrihed – Pakke 1, 2 og 3 er inspirationsmateriale

Pakke 1

KOM-Med(arbejder) samtaler

Samtaleguider:

- **Samtaleskema traditionelt** – åben dialog over fire overordnede spørgsmål/emner
- **Samtaleskema traditionelt** – spørgsmål/emner med uddybende underspørgsmål
- **Samtalekort** – hvor der fx kan vælges enkelte relevante emner ud eller til walk-and-talk
- **Samtaleplakat** – åben dialog om kerneopgave, social kapital, lokale temaer og opsamling
- **Batteri af spørgsmål** – 'Gør det selv' til udvikling af eget samtaleskema

MINI-KOM:

- **Spørgeguide** til opfølgende samtaler

Handleplan:

- **Skema til opsamling** på medarbejder samtaler

Pakke 2

KOM-Team samtaler

Samtaleguider:

- **Gruppe samtaleguide** som supplement til de individuelle KOM-Med samtaler

MINI-KOM:

- **Spørgeguide** til opfølgende samtaler med gruppen

Handleplan:

- **Skema til opsamling** på gruppe samtaler

Pakke 3

KOM-Leder samtaler

Samtaleguider:

- **Samtaleskema traditionelt**
Refleksionsspørgsmål ind i kerneopgave og ledelsesgrundlag
- **Samtaleskema – åben dialog**
Støttespørgsmål ind i kerneopgave og ledelsesgrundlag

Handleplan:

- **Skema til opsamling** på leder samtaler

UDDYBENDE GUIDE TIL LEDERE

Inspiration og uddybende viden om udviklingssamtaler med medarbejdere

Samtalekort

Samtalekortene giver leder og medarbejder mulighed for at vælge de kort ud, der giver bedst mening til samtalen. Fx kan leder og medarbejder hver vælge 3-5 kort ud inden samtalen og præsentere de valgte kort for hinanden, så begge parter kan forberede sig.

I kan notere jeres bemærkninger på bagsiden af kortene.

Samtalekortene kan anvendes til en walk-and-talk snak, hvor I tager de udvalgte kort med jer.

Emner og underspørgsmål er identiske med samtalskemaet ovenover.

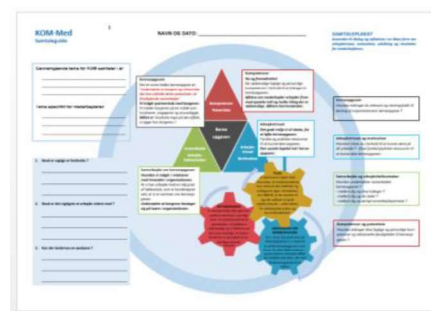
KOM-Med samtalekort

Sæt jeres fokus op ved at vælge de emner/kort, der giver bedst mening for denne KOM-Med samtale. I kan notere jeres og jeres kollegas bemærkninger på bagsiden af kortene.

Mening	Mening
Oplever du, at dit arbejde gør en forskel? - Oplever du, at dit arbejde bidrager til at skabe fremtid? - Hjælper du nogen gennem dit arbejde – og hvem?	Giver arbejdet mening for dig? - Er dit arbejde interessant eller udfordrende for dig? - Kæder du dig til din arbejdsplads? - Tror du, at du bliver i dit arbejde? - Tror du, at du kan blive i dit arbejde? - Tror du, at du kan blive i dit arbejde? - Tror du, at du kan blive i dit arbejde?
Er du god til dit arbejde? - Tror du, at du er god til dit arbejde? - Tror du, at du er god til dit arbejde? - Tror du, at du er god til dit arbejde? - Tror du, at du er god til dit arbejde? - Tror du, at du er god til dit arbejde?	Udvikler du dig i dit arbejde? - Er du god til at lære af dine kolleger? - Tror du, at du kan lære af dine kolleger? - Tror du, at du kan lære af dine kolleger? - Tror du, at du kan lære af dine kolleger? - Tror du, at du kan lære af dine kolleger?
Kan du se, hvornår du er i mål? - Ved du, hvornår du er i mål? - Er det tydeligt for dig, hvornår du er i mål? - Er det tydeligt for dig, hvornår du er i mål? - Er det tydeligt for dig, hvornår du er i mål? - Er det tydeligt for dig, hvornår du er i mål?	Når du resultater i din hverdag? - Tror du, at du kan se resultater i din hverdag? - Tror du, at du kan se resultater i din hverdag? - Tror du, at du kan se resultater i din hverdag? - Tror du, at du kan se resultater i din hverdag? - Tror du, at du kan se resultater i din hverdag?

Samtaleplakat

Plakaten kan anvendes til en dialog og refleksion i en åben form om arbejdsstrivsel, motivation, udvikling og resultater for medarbejderen. Der er angivet fire overordnede refleksionsspørgsmål, der kan tages udgangspunkt i. Samtaleplakaten tager udgangspunkt i de fire spor; kerneopgave, arbejdsstrivsel, samarbejde og kompetencer – og har desuden social kapital elementerne tillid, retfærdighed og samarbejde ind i kerneopgaven med.



På plakaten er det muligt at tilføje 'årets' tema/emne som ønskes drøftet og der er plads til at notere en handleplan. Samtaleplakaten er udarbejdet i A3 som et særskilt bilag.

Spørgsmåls batteri til de 4 hovedspor

Et 'gør-det-selv' projekt til de arbejdspladser, der ønsker at udvikle deres egen spørgeguide, eller udvide de eksisterende med yderligere spørgsmål. Batteriets spørgsmål taler ind i de 4 hovedspor i en KOM samtale.

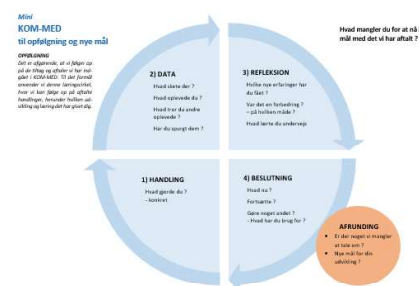


Samarbejde og relationer

Hvordan understøtter samarbejdet mellem dig og dine kolleger i din daglige arbejde samarbejdsrelationer i samarbejdet?

Arbejdsfællesskabet

- Hvordan oplever du samarbejdet og kommunikationen med kolleger og arbejdspladsen?
 - Med de nærmeste kolleger? I 5-6 arbejdspladser? Med kolleger i andre afdelinger? I 5-6 afdelinger? I 5-6 afdelinger? I 5-6 afdelinger?
- Hvordan ser du på samarbejdet mellem dig og dine kolleger i din daglige arbejde?
 - Hvordan ser du på samarbejdet mellem dig og dine kolleger i din daglige arbejde?
- Er der situationer i arbejdet, hvor du kan komme i tvivl om, hvad der vil være det rigtige at gøre?
 - Oplever du, at du har mulighed for at drøfte dine tvivle med dine kolleger i din daglige arbejde?
- Hvordan oplever du samarbejdet mellem dig og dine kolleger i din daglige arbejde?
 - Hvordan oplever du samarbejdet mellem dig og dine kolleger i din daglige arbejde?



Mini - KOM

til opfølgning og nye mål

Læringscirkel med refleksionsspørgsmål, der kan anvendes til at følge op på aftalte handlinger.

NAVNE OG DATO: _____

1. Hvad er det vigtigste at arbejde videre med?

2. Hvad er vigtigt at fortsætte?

3. Kan der beskrives en anden?

KOM-MED Opsamling

Hvad skal der ske?	Hvad er formålet?	Hvem kan hjælpe?	Hvad er tidsplan på udvikling?	Hvordan følges der op?

KOM-MED – Opsamling

Eksempel på en handleplan

PAKKE 2

KOM-Team (Team/gruppe udviklingssamtale)

Introduktion

KOM-Team kan anvendes som et supplement til den enkelte medarbejders individuelle KOM-samtale (KOM-Med). Gruppen kan være et team, en afdeling eller et arbejdsfællesskab.

KOM-Team er en anledning til fælles dialog og refleksion over arbejdsstrivsel, motivation, udvikling og resultater for gruppen. Her er det ikke den enkeltes kompetencer og trivsel, men gruppemedlemmernes samlede kompetencer og udviklingsbehov, der er i fokus.

KOM-Team er en mulighed for at gøre status og løfte jer lidt op over den daglige drift og skabe grundlag for fælles læring og udvikling.

KOM-Team kan holdes både før og efter de individuelle KOM-Med samtaler med lidt forskelligt perspektiv. Hvis KOM-Team holdes før kan nogle af de emner, der drøftes i KOM-Team tages op i de individuelle samtaler og eventuelt omsættes i individuelle aktiviteter, som supplerer de fælles tiltag. Hvis KOM-Team holdes efter kan den bidrage til en opsamling på nogle af de emner og tiltag, der har været gennemgående i de individuelle samtaler. Bruger man KOM-TEAM på arbejdspladsen vil der typisk blive anvendt mindre tid til de individuelle samtaler.

Samtaleformen er særligt anvendelig når:

- Der er behov for at styrke helhedssynet i afdelingen
- Der er behov for at styrke en fælles holdning til udvalgte temaer/emner
- Der er en organisering i grupper omkring kerneopgaverne på arbejdspladsen eller på tværs i organisationen

Det er vigtigt at gennemtænke og tilpasse en KOM-Team proces til den konkrete situation og arbejdsplads. På internettet findes der mange gode forslag til processer og materialer, som I kan tage udgangspunkt i.

På Intranettet finder du materialer som I evt. kan lade jer inspirere af til jeres samtaler.

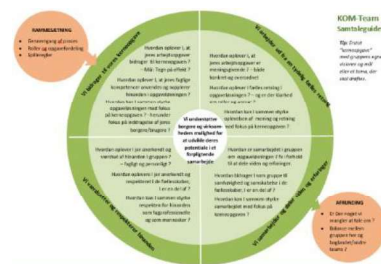
På næste side får du en kort introduktion til materialet. Materialet kan tilpasses lokalt, så det tager udgangspunkt i den enkelte medarbejder eller et valgt tema/ emne i stedet for en mere allround snak.

KOM-Team samtaleguide

Samtaleguide, der kommer rundt om emnerne:

- Vi bidrager til vores kerneopgave
- Vi arbejder ud fra en tydelig fælles retning
- Vi samarbejder og deler viden og erfaring
- Vi værdsætter og respekterer hinanden.

Til hvert emne er der underspørgsmål til refleksion.



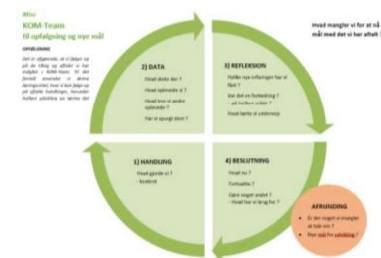
Samarbejdstrappen

Tag evt. udgangspunkt i samarbejdstrappen når I taler om gruppens samarbejde med hinanden og samarbejdet med borgere/brugere.



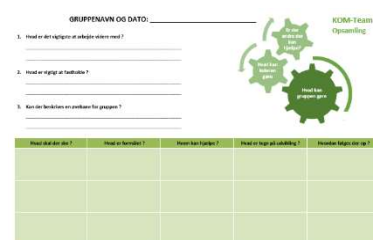
Mini KOM-Team til opfølgning og nye mål

Læringscirkel med refleksionsspørgsmål, der kan anvendes til at følge op på aftalte handlinger i gruppen.



KOM-Team opsamling

Eksempel på en handleplan



PAKKE 3

KOM-Leder (Leder udviklingssamtale)

Introduktion

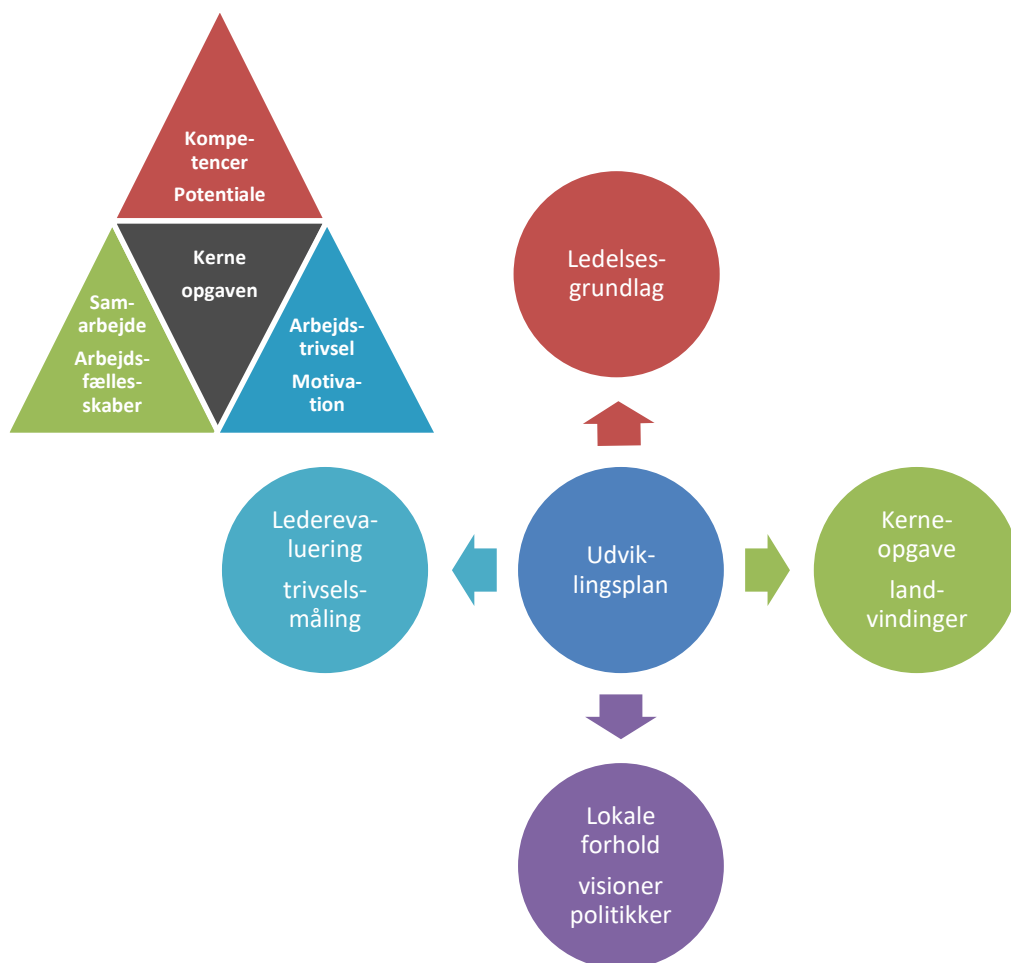
KOM-Leder udviklingssamtaler skal styrke sammenhængen mellem ledelsespraksis og Nyborg Kommunes/områdets kerneopgave, strategier, politikker og visioner.

Der stræbes efter at se på sammenhænge, der har betydning for lederens trivsel, motivation og udvikling i arbejdslivet; At leder oplever at mestre sine ledelsesopgaver, at leder kan se mening og retning for sine ledelsesopgaver, at leder oplever at høre til og indgår i samarbejde med andre, at leder oplever sig værdsat med mulighed for at bruge sit potentiale i sin ledelsespraksis.

På Intranettet finder du materialer som I evt. kan lade jer inspirere af til jeres samtaler.

På næste side får du en kort introduktion til materialet. Materialet tager udgangspunkt i elementerne herunder, der fungerer som input til lederens udvikling.

TIP: Figurerne herunder kan gøre det ud for et 'samtalskema' i en hel åben dialog.



Samtaleskema – traditionelt

Samtaleskemaet er traditionelt opbygget med mulighed for at tilføje bemærkninger ud for hvert af emnerne:

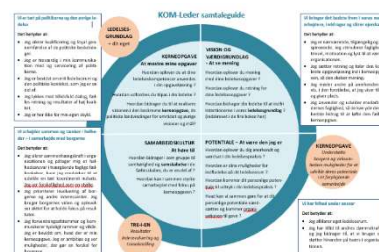
- Kerneopgaven
- Vision og værdigrundlag
- Samarbejdskultur
- Ledelsesgrundlag
- Potentiale

[illegible]

Til hvert emne er der refleksionsspørgsmål, som dialogen kan tage udgangspunkt i. Til ledelsesgrundlaget er der tilføjet en kolonne, hvor lederen har mulighed for at vurdere, hvor han/hun ligger på en skala fra 1-5.

Samtaleskema – åben dialog

Samtaleguiden indbyder til en åben dialog, der kommer rundt om samme emner og refleksionsspørgsmål som samtalskemaet ovenfor.



Handleplan

Eksempel på skema til opsamling på leder samtaler

[illegible]



Nyborg
KOMMUNE

Torvet 1
5800 Nyborg
www.nyborg.dk