

Udviklingskontrakt

Medbringes til næste udviklingssamtale. Ved skift af samtaleleder medbringes den til tiltrædelsessamtalen.

Datoer og perioder:			
Dato for samtalen:	30-11-2021	Udviklingskontrakt start:	01-12-2021
		Udviklingskontrakt slut:	30-11-2022
Medarbejder:		Leder:	
Efternavn, fornavn (e):		Efternavn, fornavn (e):	
Olsen, Lars		Simonsen, Peter	
Funktion/stilling:		Funktion/stilling:	
SBH/Oversergent		CH/Major	
MA-nr.:	707999	MA-nr.:	707998

<p>1. Opgaver</p> <p><i>Hvilke opgaver skal medarbejderen særligt arbejde med i den kommende periode?</i></p> <p><i>Vær opmærksom på opgavernes sammenhæng med enhedens mål samt medarbejderens motivation, ambitioner og kompetencer (se evt. pkt. 6 i forhold til medarbejderens ambitioner)</i></p>	<p>Lars sidder som SBH i Tung Transportdeling og er 61 år.</p> <p>Lars skal varetage følgende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Holde sig opdateret i bekendtgørelser, direktiver og gældende lovgivning inden for Tung Transport - Være bekendt med arbejdsmiljøregler samt reglerne inden for kørehviletid - Udarbejde vejledninger, der hjælper med at operationalisere forvaltningsgrundlaget. - Være mentor for nye MA i enheden og videndele med kollegaer <p>Lars ønsker stadig at bidrage til enhedens opgaveløsning og vil fortsat gerne have egne ansvarsområder. Lars giver dog udtryk for, at han godt kunne ønske sig lidt mere fritid. Lars ønsker gradvis overlevering af opgaver og oplæring af kollegaer inden for sit fagområde for at videreoverdrage ekspertisen.</p>
<p>2. Faglige kvalifikationer</p> <p><i>Er der konkrete færdigheder som medarbejderen skal styrke for at kunne løse opgaverne?</i></p> <p><i>Afhængigt af dit niveau og din funktion kan det f.eks. være skydning, Excel, projektledelse, strategisk ledelse eller lignende</i></p>	<p>Lars har givet udtryk for, at han besidder de relevante kvalifikationer i forhold til opgaverne.</p>

<p>3. FOKUS kompetencer</p> <p><i>Hvilke FOKUS kompetencer skal medarbejderen særligt styrke for at løse opgaverne (endnu bedre)?</i></p> <p><i>Vælg 1 – 3 kompetencer, som er de vigtigste</i></p> <p>(Se evt. listen af FOKUS kompetencer i båndet ovenfor)</p>	<p>Relationer - Udvikling af andre</p> <p>Relationer – Kommunikation</p> <p>Fornyelse - Helhedsorientering</p>
--	---

<p>4. Udviklingsaktiviteter: <i>Hvilke aktiviteter skal iværksættes for at arbejde med de kvalifikationer og kompetencer, som er opstillet i punkt 2 og 3?</i></p>	
<p>Hvad skal <u>medarbejderen</u> gøre?</p> <p><i>Overvej også om medarbejderen kan støttes af kolleger i arbejdet med kompetencerne og eventuelle kvalifikationer</i></p> <p><i>F.eks. sidemandsoplæring eller intern vidensdeling. I kan finde ideer til udviklingsaktiviteter i Tipskataloget</i></p>	<p>Relationer – Udvikling af andre</p> <p>Lars skal fortsætte som mentor og rollemodel for nye MA i enheden. Lars er glad for denne rolle og fortæller, at det er noget af det, han sætter stor pris på i sin senkarriere – at kunne videregive viden og erfaring. Lars skal fortsætte med at gå forrest og have fokus på at dele ud af sin viden og erfaring. Lars skal i den sammenhæng have fokus på at give plads til andre kollegaer i opgaveløsningen og støtte med råd og konstruktive tilbagemeldinger.</p> <p>Relationer – Kommunikation</p> <p>Lars skal tilsikre, at hans skriftlige og mundtlige kommunikation tilpasses, således budskaberne bedst muligt når ud til de forskellige grupper af modtagere. Lars skal omsætte komplekst lovstof til mere letforståelige vejledninger for derigennem at støtte kollegaerne med at tillære sig viden inden for området.</p> <p>Fornyelse – Helhedsorientering</p> <p>Lars skal fremadrettet inddrage kollegernes ideer og perspektiver i arbejdet med udarbejdelse af vejledninger, således forvaltningsgrundlaget bliver nærværende for enheden.</p>
<p>Hvad skal <u>samtalelederen</u> gøre?</p> <p><i>Overvej også om der er noget samtalelederen skal gøre i forhold til medarbejderens arbejdsvilkår</i></p> <p><i>F.eks. tid og prioritering, fysiske rammer, samarbejde med andre, sammenhæng mellem privatliv og arbejde, geografisk stabilitet</i></p>	<p>Samtaleleder skal løbende tilsikre, at arbejdsopgaver mv. er afstemt ift. den nu aftalt nedsatte seniordeltid på 30 timer.</p> <p>Samtaleleder skal understøtte Lars i arbejdet med den løbende overdragelse af opgaver og erfaring. Samtaleleder skal hjælpe Lars med at prioritere mellem den løbende overdragelse til andre MA og den daglige drift.</p> <p>Samtaleleder skal give mulighed for, at Lars kan frigive den nødvendige tid til at udarbejde vejledninger. Samtaleleder giver feedback på vejledningerne.</p>

<p>5. Opfølgning</p> <p><i>Hvordan og hvornår følger I op på udviklingsaktiviteterne?</i></p> <p><i>I kan finde ideer til opfølgning i "Vejledning til opfølgning"</i></p>	<p>Lars indkalder samtaleleder til kvartalvise opfølgingsmøder for at drøfte, hvordan det går med den løbende oplæring, overlevering og overdragelse.</p> <p>Det følges på møderne ligeledes op på, hvordan Lars oplever nedgangen i arbejdstid og opgavemængden og om der evt. er behov for justeringer i forhold hertil.</p>
<p>6. Ønsker på længere sigt</p> <p><i>Hvad vil medarbejderen gerne på længere sigt?</i></p> <p><i>F.eks. opgaver, stillinger, uddannelse, forfremmelse, andet</i></p> <p><i>Vælg selv hvor lang tid I kigger frem</i></p>	<p>Lars ønsker at indgå en seniorordning – en aftale om seniordeltid på 30 timer. Dette er drøftet ligeledes ved forrige seniorsamtale.</p> <p>Lars er så småt begyndt at se frem til pensionen, men føler sig ikke helt klar endnu. Lars giver udtryk for vigtigheden i at have noget at stå op til. Lars er fortsat glad for at gøre tjeneste og bidrage på arbejdspladsen, men vil gerne gå lidt ned i tid for en mere glidende overgang til livet som pensionist. Lars ser frem til at få lidt mere fritid og dermed tid til børnebørnene gennem en aftale om seniordeltid.</p> <p>Lars havde oprindeligt et ønske om en ugentlig fridag, men ved nærmere drøftelse er Lars mere indstillet på en daglig nedjustering af arbejdstiden, idet Lars har et ønske om dagligt at være en del af det kollegiale fællesskab og mener, at han derved ikke vil få en følelse af at gå glip af opgaver og samspejlet med kollegaerne.</p> <p>Samtaleleder har opfordret Lars at overveje tilmelding til næstkommende seniorseminar. Samtaleleder sender info til Lars om seniorseminar og næste afholdelse af arrangementet.</p> <p>Aftalen om seniordeltid er udarbejdet i separat aftale om seniorordning, hvor der også er taget stilling til vilkårene.</p>