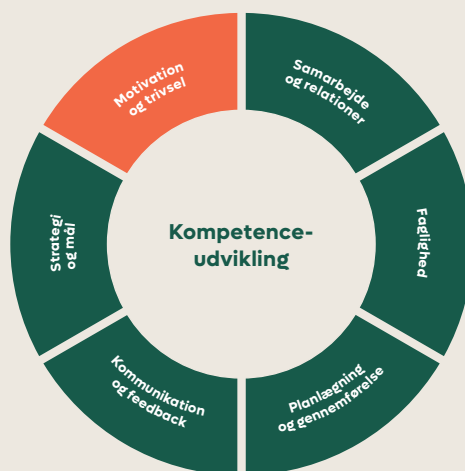


# Motivation og trivsel

## Styrkebaseret udviklingsamtale

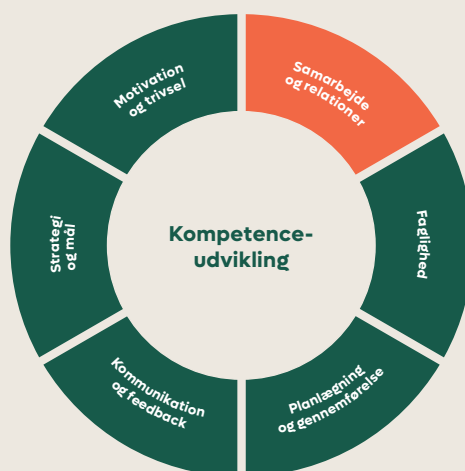
Samtalen kan kredse om emner, der vedrører trivsel og motivation for arbejdet. Det handler især om, hvorvidt arbejdet er meningsfyldt, og arbejdsopgaver opleves som relevante.



# Samarbejde og relationer

## Styrkebaseret udviklingsamtale

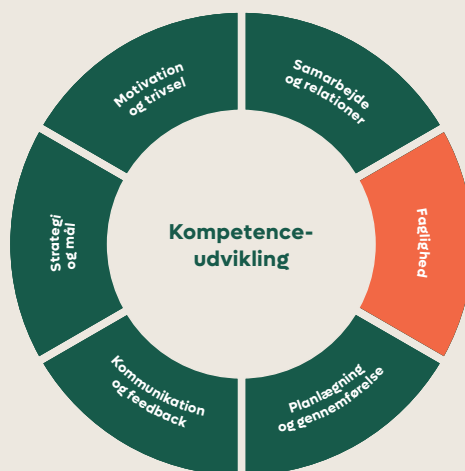
Samtalen kan kredse om emner, der vedrører relationer internt i afdelingen, relationer til andre afdelinger og eksterne partnere og kunder. Det handler især om at forstærke relationer og sikre, at samarbejdet med disse er inspirerende og givtigt.



# Faglighed

## Styrkebaseret udviklingsamtale

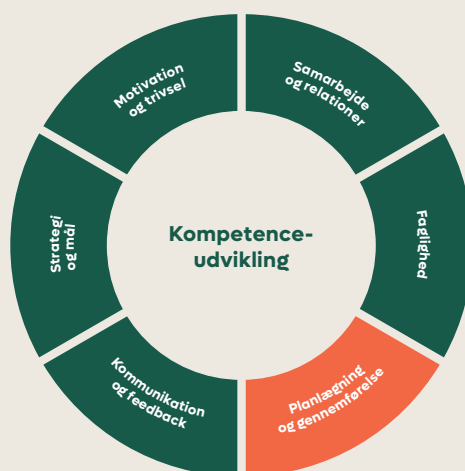
Samtalen kan kredse om emner, der vedrører den faglige ekspertise og interesser. Det handler især om at identificere, hvordan denne faglighed kommer mere til sin ret, og hvordan den udvikles i den rigtige retning.



# Planlægning og gennemførelse

## Styrkebaseret udviklingsamtale

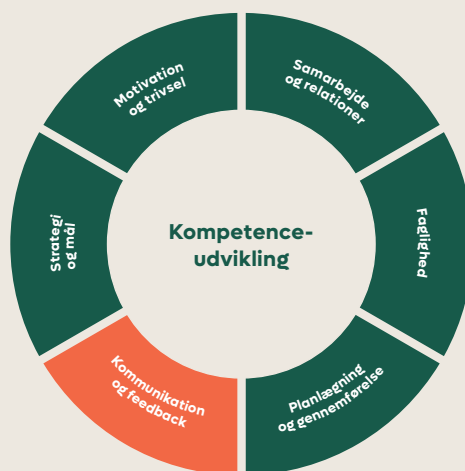
Samtalen kan kredse om emner, der vedrører prioritering og planlægning af arbejdsopgaver. Samtalen kan med fordel også kredse om rammer og vaner, der kan fremme personlig effektivitet, initiativ og eksekvering.



# Kommunikation og feedback

## Styrkebaseret udviklingsamtale

Samtalen kan kredse om forskellige emner, der vedrører kommunikation, det at give og modtage feedback og dialogen mellem kolleger.



# Strategi og mål

## Styrkebaseret udviklingsamtale

Samtalen kan kredse om emner, der vedrører oplevelsen af afdelingens strategi og mål. Tanken er ikke at følge op på dagligdagens opgaver og præstationer, men derimod at afstemme generelle udviklingsønsker og behov i forhold til afdelingens strategi.

