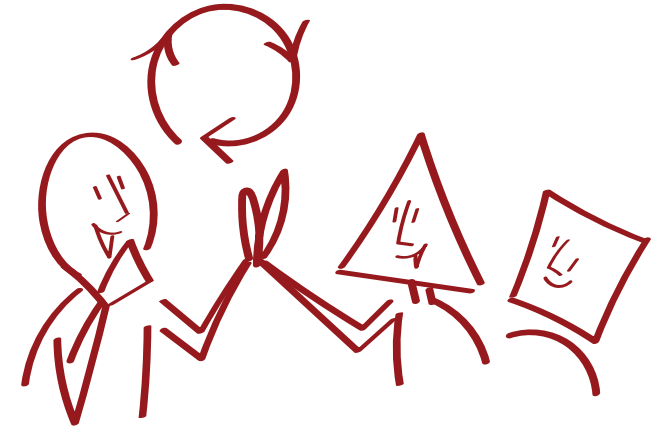


# Næste skridt (medarbejderne)



## Fællesmøde med medarbejderne

- 2 - 3 uger efter ledelsesdialogerne
- Lederen inviterer medarbejderne til en opfølgende snak
- Frivilligt: HR partner kan deltage

## Dagsorden: Transparens og støtte

- Hvordan kan vi styrke vores samarbejde?

## Forslag til mødestruktur

### Lederen rammesætter

- Anerkender de input, der er givet
- Deler egne prioriteter for ledelses udvikling

### Lederen inviterer til dialog

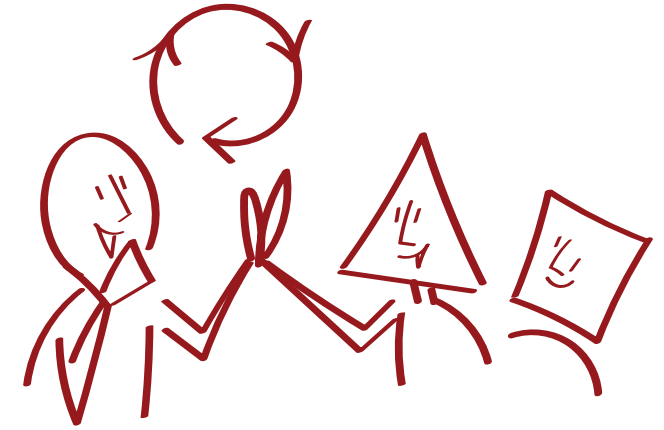
- Hvad pegede I på som mine styrker?
- Hvad vil jeg skrue op og ned for?
- Hvordan kan vi styrke vores samarbejde?
- Hvad er der af udfordringer for at jeg lykkes med min ledelsesudvikling?

### Lederen afslutter

- Hvad har jeg hørt i dag som jeg tager med videre i min ledelsesudvikling?

## Noter

# Next steps (employees)



## Joint meeting with employees

- 2 - 3 weeks after DTU leadership dialogue
- The manager invites employee to the follow up talk
- Voluntary: HR partner

## Agenda: Transparency & Support

- How we can strengthen our cooperation?

## Proposed meeting structure

### Manager sets the framework of the meeting

- Acknowledges the shared input
- Shares what will be prioritized for own leadership development

### The manager invites employees to the follow up dialogue

- What did you acknowledge as my strengths?
- What will I tone up or down?
- How can we strengthen our cooperation?
- What I see as the challenges in succeeding?

### The manager wraps up

- What have I heard as the further themes for my leadership development

## Notes