



Personlig handlingsplan



Værktøjsblad: Personlig handlingsplan

Anvendelse

Den personlige handlingsplan indeholder konkrete udviklingspunkter, som projektmedarbejderen ønsker at arbejde med, for at blive en bedre projektmedarbejder. Handlingsplanen er et dynamisk værktøj, som kan ændres og løbende tilpasses konkrete behov og situationer.

Indhold

Handlingsplanen indeholder som minimum:

- To – tre udviklingspunkter identificeret af projektmedarbejderen
- Angivelse af konkrete handlinger som skal igangsættes for at øge kompetencen inden for det enkelte udviklingspunkt
- Angivelse af terminer (milepæle) for hvornår der skal måles og evalueres på gennemførte handlinger
- Angivelse af hvem handlingsplanen involverer (kolleger, chef, andre)
- Plads til at anføre årsager til at handlinger ikke er gennemførte

Metode

Handlingsplanen skal være et dynamisk og personligt værktøj, som projektmedarbejderen kan støtte sig til. Det er vigtigt at involvere for eksempel egen chef i arbejdet med at opstille handlingsplanen. Herved inddrages flere synspunkter og planen bliver realistisk og forpligtende

Handlingsplanen opbygges på følgende måde

1. Ved hjælp af en personlig SWOT-analyse (styrker, svagheder, muligheder og trusler) identificeres de væsentligste udviklingspunkter. SWOT-analysen udarbejdes løbende og indeholder dels erfaringer fra tidligere jobs mv. dels konkrete styrker og svagheder oplevet gennem træningsforløb, øvelser, tests o.s.v.
2. SWOT-analysen drøftes med egen chef og/eller kolleger, som kan bidrage og give feedback. Projektmedarbejderen udvælger to – tre udviklingspunkter som det på længere sigt vil være relevant (nødvendigt), at udvikle på.
3. De udvalgte udviklingspunkter indarbejdes i handlingsplanen, jævnfør indholdsbeskrivelsen ovenfor. Det er vigtigt, at udviklingspunkterne nedbrydes i helt konkrete handlinger og aktiviteter, der kan følges op på. Det gælder om, at komme fra "hensigtserklæringer" til konkrete handlinger
4. Handlingsplanen drøftes med egen chef og der aftales opfølgningstidspunkter samt gensidige forventninger til involvering og feedback.

