Medarbeidersamtale   
- en utviklingssamtale med utgangspunkt i 10-faktor

Medarbeider:

## Utgangspunkt for samtalen ligger i strategiske føringer for virksomheten fra:

* Budsjett og årsplan
* Tildelingsbrev
* Strategiske planer
* Verdigrunnlag
* Etiske regler
* Leder-, arbeidsgiver og medarbeiderprinsipper
* Stillingsbeskrivelse
* Jobbeskrivelse (kompetansemodulen)
* Kompetansekrav til stillingen (kompetansemodulen)

## Struktur for samtalen

1. **Hvordan har det siste året vært for deg?** Generell opplevelse av jobbsituasjon og jobbutførelse det siste året.
2. **Hva vil bli dine viktigste oppgaver i det kommende året?** Gjennomgang av jobbeskrivelsen for forventningsstyring (fylt ut i forkant i kompetansemodulen)
3. **Dialog om utviklings- og forbedringspunkter frem i tid** (vedlagt mal). Gjennomgang av egenvurdering med utgangspunkt i begreper fra 10- faktor.
4. **Personlige mål og fremtidsplaner.** Definer personlige utviklingsmål og eventuelle planer for de kommende tre årene

Handlingsplan og plan for kompetanseutvikling (utviklingsplan i kompetansemodulen) benyttes.

| **Faktor- spørsmål** | **Egen refleksjon – forberedelse** |
| --- | --- |
| **Oppgavemotivasjon** – motivasjon for selve oppgavene   * Hva skal til for å gjøre jobben meningsfull og spennende? * Hva er de viktigste motivasjonsfaktorene? |  |
| **Mestringstro** – tiltro til egen jobbkompetanse.   * Selvtillit på jobb – hva påvirker dette? |  |
| **Selvstendighet** – opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig   * Hva bør det være rom for å ta egne avgjørelser på? * Hva vil være et tilstrekkelig handlingsrom? |  |
| **Bruk av kompetanse** – opplevd bruk av egen kompetanse   * Hva skal til for å få brukt egen kompetanse best mulig i jobben? (kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner) |  |
| **Mestringsorientert ledelse** – ledelse med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger   * Hvordan kan leder støtte og bidra til best mulig jobbutførelse? |  |
| **Rolleklarhet** – tydelig kommuniserte forventninger   * Er jobbeskrivelsen tydelig og dekkende?  (jf: kompetansemodulen) * Aktuelle forventninger til leveranser, oppgaver og atferd neste periode |  |
| **Relevant** kompetanseutvikling   * Hva vil være relevante kompetanseutviklingstiltak i neste periode? |  |
| **Fleksibilitetsvilje** – villighet til å være fleksibel på jobb   * Hvilke behov er det for fleksibilitet i jobben? * Hvordan håndtere endringer som kommer best mulig? |  |
| **Mestringsklima** – kultur for å samarbeide og gjøre hverandre gode   * Hvem bør samarbeide om hva? * Hvilke tiltak er viktig for å bygge og vedlikeholde et mestringsklima? |  |
| **Nytteorientert motivasjon** – ønske om å bidra til andres måloppnåelse   * Hvordan bidra til andres måloppnåelse i neste periode? |  |

Handlingsplan

| Mål | Handlingsplan | | | Resultat | Status |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hvilke resultater skal oppnås? | Hva skal gjøres? | Hvem | Når | Hvilke mål ble nådd? | Som forventet, over eller under forventninger? |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Dato:

Leder Medarbeider