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