|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Byrådsavdelingene, etatene, bydelene og kommunale foretak | | |  | | | | |
|  |  |  | | Dato: |  | |
| Deres ref: | Vår ref (saksnr): | Saksbeh: | | Arkivkode: | | |
|  | 201301206-9 | Harald Nævdal, (234) 6 11 84 | | 052 | | |
|  | | | | | |
|  | | | | | |
|  | | | | | |
|  | | | | | |
| **UTVIKLINGSSAMTALE FOR LEDERE** | | | | | |

Vedlagt følger veiledende mal for utviklingssamtale for ledere som skal tas i bruk ved medarbeidersamtaler for alle kommunens ledere. Utviklingssamtalen skal fokusere på leders bidrag til måloppnåelse og lederatferd. Dette skal gjennomføres ved å:

* tydeliggjøre krav og forventninger til ledere
* gi en positiv og korrigerende tilbakemelding relatert til lederatferd og leders bidrag til måloppnåelsen
* identifisere behov for karriere- og personlig utvikling

Utviklingssamtalen skal ha et spesielt fokus på leders bidrag til virksomhetens/enhetens resultater, samt lederatferd m.v. Malen er veiledende og kan utvikles videre i den enkelte virksomhet.

Byrådet fattet 13.02.2014, sak 1015/14 vedtak om å oppheve sitt vedtak av 22.06.2006, sak 1108/06 ”Lederkontrakt og lederevaluering”, jf. vedlegg.

Ferdig utfylt utviklingssamtale for ledere forutsettes på bakgrunn av dette å inneholde personlige vurderinger som kan/skal unntas fra offentlighet. Dette må dog avgjøres etter en konkret vurdering av det enkelte utfylte dokumentet.

Den nye malen legges ut på HR-portalen (se ”personalpolitikk”). Eventuell supplerende informasjon/veiledning om bruk av utviklingssamtalen vil også bli lagt ut der.

Med hilsen

|  |  |
| --- | --- |
| Arild Sundberg  kommunaldirektør | Per-Steinar Aasebø  seksjonssjef |
|  |  |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Vedlegg:** | Byrådssak 1015/14  Veiledende mal: "Utviklingssamtale for ledere i Oslo kommune" (A3 format) |