**VEILEDNING**

**Utviklingssamtalens formål er å forsterke måloppnåelse og gjennomføringen   
 av politiske vedtak 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

**Generelt om gjennomføringen** Denne malen er veiledende. Den kan utvikles videre i den enkelte virksomhet, men ikke slik at grunnpreget endres. Forhold som kan utvikles videre kan for eksempel være andre standardiserte vurderingsformer.

Overordnet og underordnet leder forbereder seg til samtalen, bl.a. ved at status på måloppnåelsen   
 fra virksomhetsstyringen er gjennomgått. Tilbakemeldingene skal være klare og tydelige, og   
 understøttes av konkrete eksempler. Forskjellige synspunkter synliggjøres i oppsummeringen.   
 Referatet fra utviklingssamtalen utarbeides i to eksemplarer og undertegnes av over- og underordnet leder, som oppbevarer hvert sitt eksemplar. Referatet oppbevares forsvarlig og sikres mot innsyn fra uvedkommende.

***En god utviklingssamtale preges av åpenhet, tydelighet og dialog. Samtalen er det viktigste for en   
 positiv utvikling.***

**DEL I VURDERING**

**Tema 1: Leders bidrag til måloppnåelse***Vurderingen skal knyttes til forventninger, krav og mål med eventuelle tilhørende resultatindikatorer beskrevet i overordende styringsdokumenter, vedtatt budsjett, tildelingsbrev, øvrig styringsdialog og resultatstatus fra virksomhetsstyringen. Hvilke ledelsesmessige grep, prioriteringer og vurderinger har lederen gjort som har påvirket måloppnåelsen? Det understrekes at det er leders bidrag som skal vurderes. Vurderingen skal også følge opp i hvilken grad mål/tiltak fra forrige periodes utviklingsplan er oppnådd. I oppsummeringen anbefales det å benytte følgende gradering: Leder leverer under forventet / som forventet / over forventet.*

**Tema 2: Lederatferd og kultur** *Denne delen tar utgangspunkt i Oslo kommunes ledelsesprinsipper og leders praktisering av disse. Leders atferd skal vurderes i forhold til måloppnåelsen. I tillegg skal mål/tiltak fra forrige periodes utviklingsplan vurderes*. *Kommunens verdier, etiske regler og resultater fra medarbeiderundersøkelsen kan også være tema. I oppsummeringen anbefales det å benytte følgende gradering: Leder leverer under forventet / som forventet / over forventet.*

**Tema 3: Oppsummering og andre forhold** *Det skal være rom for å ta opp ulike temaer i utviklingssamtalen. Det anbefales at temaene avtales på forhånd. Tema kan være samarbeid, involvering, behov for lederstøtte, karriereønsker, livsfasetema og lignende. Det kan også omfatte personlige forhold som påvirker arbeidssituasjonen.*

*Med utgangspunkt i samtalens vurderingsdel, skal utviklingsplanen omfatte prioriterte utviklingsmål/tiltak for lederen for den kommende perioden som støtter opp om virksomhetens overordnede målsettinger og den enkeltes leders utvikling. Det skal legges vekt på mål/tiltak som knytter seg til leders bidrag til måloppnåelse.*

**DEL II UTVIKLINGSPLAN**

**U. off § 14,1. ledd (Ved innsynsbegjæring må merinnsyn vurderes jf § 11).  
Eventuelle taushetsbelagte personopplysninger skal unntas, jf § 13.**

UTVIKLINGSSAMTALE   
FOR LEDERE   
I OSLO KOMMUNE

**Samtale mellom**

Overordnet leder:

Underordnet leder:

Samtale gjennomført:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DEL I VURDERING**

**Tema 1: Leders bidrag til måloppnåelse**  
*Vurdering av leders bidrag til virksomhetens måloppnåelse. I tillegg skal status på mål/tiltak for leders bidrag til måloppnåelse**fra forrige periodes utviklingsplan vurderes.*

**Tema 2: Lederatferd og kultur**  
*Vurdering av leders atferd i forhold til Oslo kommunes ledelsesprinsipper m.v. I tillegg skal status på mål/tiltak lederatferd og kultur fra forrige periodes utviklingsplan vurderes.*

**Tema 3: Oppsummering og andre forhold**  
*Tema som enten leder eller overordnet leder ønsker å snakke om innenfor rammen av utviklingssamtalen (se eksempler i veiledningen). I tillegg skal mål/tiltak andre forhold fra forrige periodes utviklingsplan vurderes.*

1. *En oppsummering av leders bidrag og atferd kan foretas under dette punktet. Forskjellige synspunkter synliggjøres i oppsummeringen.*
2. *Andre forhold: se veiledningen.*

**DEL II UTVIKLINGSPLAN**

**Mål/tiltak for leders bidrag til måloppnåelse**  
*Knyttes til samtalens del I, tema 1, overordnede styringsdokumenter, vedtatt budsjett, tildelingsbrev m.v. Hva bør leder gjøre mer av/mindre av/annerledes i utførelsen av sin ledelse?*

1. …
2. …
3. …

e*tc.*

**Mål/tiltak lederatferd og kultur**  
*Personlige utviklingsmål/-tiltak fastsettes med utgangspunkt i samtalens del I, tema 2.  
Hva bør leder gjøre mer av/mindre av/annerledes?*

1. …
2. …

*etc.*

**Mål/tiltak andre forhold**  
*Eventuelle mål/tiltak med utgangspunkt i samtalens del I, tema 3.*

1. …

*etc.*