

Mall för medarbetarsamtal

Barn- och utbildningskontoret

Inför medarbetarsamtalet ska både chef och medarbetare förbereda sig med hjälp av frågeställningarna i samtalsmallen. Under samtalet går vi tillsammans igenom dina svar och fyller på med sådant som vi kommer fram till.

Medarbetare:	Datum:
Enhet:	Anställd som:
Ansvarig chef:	Arbetsmiljöansvar eller annat utökat ansvar:

Din arbetssituation

Hur har din arbetssituation varit det gångna året? Vad uppskattar du med ditt arbete? Vilka uppgifter skulle du vilja göra mer av och vilka är mindre tilltalande? Känner du att dina kunskaper, erfarenheter och talanger tas tillvara i ditt nuvarande arbete? Hur upplever du arbetsmiljön och klimatet på vår arbetsplats? Vilka är dina förväntningar på mig som chef?

Livet i övrigt

Hur är din hälsa och hur fungerar livet i övrigt? Finns det något som du vill meddela mig eller samtala om? Behöver du mitt stöd som chef i någon del?

Framåtsyftande plan

Vad behöver vi jobba vidare på? Vad behöver förändras och utvecklas under kommande år (prestationer utifrån personliga mål, verksamhetens mål och lönekriterierna* m.m.)? Kompetensutvecklingsbehov på kort och lång sikt?

** Se mer information och uppfyllandenivåer i dokument lönekriterier som du får av din chef*

Finns det något annat att ta upp? Hur har du upplevt samtalet?

Information

Medarbetarsamtal (sker vanligtvis under hösten):

Medarbetarsamtalet är ett steg i löneöversynsprocessen och sker vanligtvis under hösten. Samtalet är framåtblickande och ska genomföras minst en gång per år, och ger dig som medarbetare en möjlighet att prata med din chef om din egen utveckling.

Utgångspunkten ska vara verksamhetens måluppfyllelse och behov av kompetens. Samtidigt får du ge din syn på verksamheten, arbetsorganisationen, arbetsuppgifterna, arbetsmiljön, ledarskapet och medarbetarskapet. Målet är att uppnå samstämmighet mellan verksamhetens uppdrag och mål, samt hur du utifrån ditt uppdrag kan bidra till verksamhetens utveckling.

Medarbetarsamtalet ska vara individuellt och/eller i grupp, planerat och förberett av både dig som medarbetare och din chef samt följa en struktur. Det som sägs i samtalet samt utvecklingsplanen ska dokumenteras. Du som medarbetare behåller samtalsdokumentationen, och chefen förvarar utvecklingsplanen.

Lönesamtal (sker vanligtvis under jan-april)

Lönesamtalet sker vanligtvis under våren, och är bakåtblickande, där du och din chef jämför din prestation mot de lönesättande kriterierna, de mål som finns i din verksamhet och dina personliga mål från medarbetarsamtalet. Det viktigt att tidigt föra en dialog på arbetsplatsen om vilka lönekriterier som gäller.

Efter ditt lönesamtal, vanligtvis i april, får du besked från din chef om din nya lön. I samtalet ska du ha möjlighet att få en motivering till beslutet om du så önskar.

Lönekriterier

Lönekriterierna är grunden för bedömningen för din prestation och avgörande för din löneutveckling. Därför ska lönekriterierna vara väl kända av alla på arbetsplatsen.

Kommunens värdeord – *Ansvar, engagemang, tillsammans* och *öppenhet*

Kommunens värdeord ska genomsyra alla verksamheter. Därför ska varje arbetsplats ha gemensamma spelregler som vägleder alla på arbetsplatsen, både i hur vi arbetar och hur vi beter oss mot varandra och mot våra kunder.