



DEN NORSKE KIRKE



Hva er en medarbeidersamtale?

En medarbeidersamtale er en planlagt, forberedt og tilbakevendende personlig samtale mellom leder og medarbeider. Den skal gi medarbeider og leder mulighet til å samtale om arbeidssituasjon, forhold seg imellom og utvikling.

For derved å skape tillit, åpenhet, samarbeid og kommunikasjon.



Informasjon om medarbeidersamtale:

Det vi ønsker å oppnå ved systematisk bruk av medarbeidersamtaler er å:

- gi den enkelte medarbeider anledning til å drøfte arbeidssituasjonen og utviklingen med nærmeste overordnede.
- oppnå en mer systematisk planlegging og oppfølging av det daglige arbeid gjennom drøfting og fastsettelse av arbeidsmål.
- klarlegge arbeids-, ansvars- og myndighetsområde for den enkelte.
- utvikle og vedlikeholde et godt samarbeid/arbeidsmiljø samt følge opp tiltak og handlingsplan fra arbeidsgiverstrategi.
- bidra til at den enkelte medarbeider får anledning til å bruke og videreutvikle sine evner, herunder kompetanseutvikling/karriereplanlegging (sist nevnte er et viktig punkt spesielt knyttet til livsfase tilrettelegging).
- evaluere medarbeiderens jobbutførelse i siste periode.

Forberedelser til samtalen:

Kvaliteten på medarbeidersamtalen avhenger at begge parter er forberedt. Du bes derfor å gå gjennom punkter og gjøre notater om hva du ønsker skal tas opp i samtalen.

Det settes opp følgende punkter som bør tenkes gjennom på forhånd (noter gjerne)

- Hva forventes av meg som arbeidstaker
- Hva kan jeg forvente som arbeidstaker av ledelsen
- Hva jeg er mest fornøyd med – sterke sider
- Hva jeg er minst fornøyd med – svake sider
- Har jeg fått nødvendig opplæring/oppfølging
- Hvilke utfordringer jeg ønsker meg
- Ønsker om kurs, videreutdanning, videreutvikling
- Er samarbeidsforholdene på arbeidsplassen gode
- Mitt bidrag til samarbeid/arbeidsmiljø – medarbeiderskap (ref arbeidsgiverstrategi)
- Evt andre forhold jeg ønsker å ta opp

Forutsetningen for at en slik samtale blir fruktbar, er at det er full åpenhet fra begge sider.

Plikter og rettigheter.

Gjennomføringen av medarbeidersamler er et lederansvar, dvs. at det er lederen som skal ta initiativet. Samtlige ledere plikter derfor å gjennomføre slike samtaler med sin nærmeste underordnet. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres minst en gang pr. år med personlig innkallelse. Behov for oftere samtaler avtales internt.

Oppfølging av samtalen:

Medarbeidersamtalen skal oppsummeres i en kort handlingsplan som begge parter skal ha et eksemplar av. Medarbeidervurderingen vil være grunnlag for din leders arbeid med lokal lønn. Det som kommer fram i samtalen er fortrolig.