**Medarbetarsamtalet – både en del av samverkan och en del av den strategiska kompetensförsörjningsplanen**

Medarbetarsamtalet – ibland kallat planeringssamtal eller utvecklingssamtal – har en central roll såväl i samverkansarbetet som i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet på Mittuniversitetet.

**Strategisk kompetensförsörjning**

Kompetensförsörjningsarbetet på Mittuniversitetet utgår från den strategiska kompetensförsörjningsplanen dnr MIUN 2011/1088. <http://www.miun.se/medarbetare/stod/personalfragor/kompetensforsorjning>

Med kompetensförsörjning menar vi på Mittuniversitetet att systematiskt arbeta med processer som syftar till att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla samt avveckla personal. Syftet med detta är att säkerställa att den verksamhet vi har för avsikt att bedriva kan genomföras i enlighet med de mål som satts upp kort- och långsiktigt

Den strategiska kompetensförsörjningsplanen innehåller åtta prioriterade målområden; ledarskapet, medarbetarskapet, stärka medarbetarnas kompetens relaterat till e-lärande, pedagogisk utveckling, karriärsystem för lärarpersonal, öka andelen kvinnor med professorskompetens, effektivitet och professionalism i administrativa processer och rekryteringsprocessen.

Målområdena kan ha olika relevans för olika delar av verksamheten och det innebär i sin tur också att det kan finnas områden som inte nämns här men som är av avgörande betydelse för kompetensförsörjningen inom någon enhet.

**På organisatorisk-/avdelningsnivå**

Den övergripande strategiska kompetensförsörjningsplanen har formen av en ramplan och ska ange universitetets prioriterade mål inom området och kräver en nedbrytning till konkreta handlingsplaner på avdelnings/organisationsnivå.

Handlingsplaner tas fram genom kompetenskartläggning och respektive chef ansvarar för att detta görs inom den egna verksamheten. Stöd för kompetenskartläggning hittar du i ”Kompetenskartläggning – metodstöd mall.” <http://www.miun.se/medarbetare/stod/personalfragor/kompetensforsorjning>

**På individnivå**

Medarbetarsamtalet är en planerad aktivitet mellan den anställde och närmaste chefen. Medarbetarsamtal är ett viktigt verktyg för att diskutera och planera behov av personal- och kompetensutveckling.

Medarbetarsamtalet skall leda till en individuell utvecklingsplan, som grundar sig på verksamhetens mål och inriktning och medarbetarens individuella utvecklingsbehov och intressen.

**Samverkansavtalet**

Samverkansavtalet (reviderat 2013-04-01) tar bland annat upp vikten av

* att verksamhetens mål är tydliga för alla anställda,
* att det finns en tydlig koppling mellan verksamhetens mål, den egna arbetsinsatsen och resultatet,
* att ansvarsfördelningen är tydlig,
* att det råder balans mellan ansvar och befogenheter,
* att arbetet är upplagt så att det tar tillvara alla anställdas kunskaper och erfarenheter,
* att arbetet organiseras så att jämställdhet råder,
* att de anställda har möjlighet till personlig utveckling och ett kontinuerligt lärande,
* att de anställda genom påverkan av den egna arbetssituationen kan bidra till att utveckla verksamheten,
* att arbetet organiseras så att det skapar goda kommunikationer mellan människor och ett öppet och utvecklande klimat,
* att arbetet är meningsfullt och ger möjlighet till variation.

**Medarbetarsamtalet**

Varje medarbetare vid Mittuniversitetet skall årligen erbjudas ett medarbetarsamtal med sin närmaste chef. Medarbetarsamtalet utgör grunden för samverkan och syftet med medarbetarsamtalet är att skapa större förståelse för det gemensamma intresset om ett långsiktig kvalitets- och utvecklingsarbete mellan medarbetare och Mittuniversitetet genom dialog, delaktighet och ansvar.

Bifogat finns

* stöd för medarbetarsamtal
* mall för överenskommelse om individuell utvecklingsplan

**Materialet framtaget i samverkan 2015-02-12**

**Håkan Stenström Ummis Jonsson Lollo Ljuslin**

**Förvaltningschef SACO ST/TCO**

**Stöd för medarbetarsamtal – bakgrund och förberedelser**

**Chefens förberedelser**

Informera t.ex. på en arbetsplatsträff (APT) om när medarbetarsamtal planeras och hur medarbetarna kan förbereda sig för samtalet (se ”stöd för medarbetarsamtal”).

Medarbetarsamtal ska vara kopplade till arbetsplatsens värdegrund och mål och därför bör chefen säkerställa att denna information når samtliga medarbetare. Att fundera på kan vara

* De övergripande strategier och planer som gäller för Mittuniversitetet <http://www.miun.se/medarbetare/regler-och-styrdokument/ledning-och-styrning/organisation-och-ansvarsfordelning>
* Mittuniversitetets värdegrund ska präglas av alla människors lika värde och ge alla lika villkor. <http://www.miun.se/siteassets/forvaltning/styrdokument/1.-ledning-och-styrning/organisation-och-ansvarsfordelning/strategi-for-verksamhetens-forutsattningar.pdf>
* De prioriterade mål som gäller för avdelningen/enheten (återfinns t.ex i verksamhetsplanen för avdelningen, avdelningens forskningsstrategi eller andra styrdokument).
* Vad innebär de prioriterade målen och vad innebär värdegrunden för medarbetarna? Det kan handla om utveckling av arbetssätt, förhållningssätt, arbetsuppgifter som ska fullgöras m.m.

**Inför medarbetarsamtalet**

Läs igenom frågematerialet och fundera på din bild av frågorna (chef och medarbetare).

**Vid medarbetarsamtalet**

**Tillbakablick** – med uppföljning av förgående samtal och den individuella utvecklingsplanen. Vad är genomfört/inte genomfört? Om något inte är genomfört – vad är orsaken och kvarstår behovet?

**Nulägesbeskrivning med fokus på framtida utveckling** – reflektera över nuläget och rikta fokus på utveckling inom ett år/några år framåt inom följande frågeområden:

* Verksamhetens krav och mål
* Medarbetarens arbetsuppgifter kopplat till målen
* Arbetsmiljö
* Värdegrund/Lika villkor, relationer och samarbeten
* Medarbetarskap och ledarskap
* Utveckling
* Övrigt

**Stöd för medarbetarsamtal – frågeområden**

Chef och medarbetare avgör själva hur mycket tid som ska läggas på varje frågeområde, beroende på den individuella situationen, men alla områden bör beröras.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Frågeområde** | **Medarbetarens reflektioner** | **Chefens reflektioner** | **Finns utvecklings-behov?** |
| **Verksamhetens krav och mål** |  |  |  |
| Vilken kännedom har du om Mittuniversitetets respektive avdelningens mål? |  |  |  |
| Hur tydliga är krav, mål och förväntningar på dig själv och på avdelningen/ motsvarande? |  |  |  |
| Prioriterar avdelningen rätt arbetsuppgifter? Om inte, vad borde prioriteras? |  |  |  |
| På vilket sätt har du bidragit till att utveckla verksamheten under det senaste året? |  |  |  |
| **Medarbetarens arbetsuppgifter kopplat till målen** |  |  |  |
| Vilka uppgifter är enligt din uppfattning viktiga/mindre viktiga i ditt nuvarande arbete? |  |  |  |
| Vilka av dina arbetsuppgifter är tydligast kopplade till avdelningens mål? (Nämn några arbetsuppgifter och vilka mål de kopplar till.) |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Frågeområde** | **Medarbetarens reflektioner** | **Chefens reflektioner** | **Finns utvecklings-behov?** |
| **Arbetsmiljö** |  |  |  |
| Vika förändringar har skett i arbetssituationen jämfört med föregående år? Vad är positivt? Vad är negativt? |  |  |  |
| Hur är din arbetsbelastning? |  |  |  |
| Finns några synpunkter på den fysiska arbetsmiljön t.ex. hjälpmedel/material, lokaler och utrustning, säkerhet eller ergonomi? |  |  |  |
| Hur är den psykosociala arbetsmiljön? |  |  |  |
| Finns det något i ditt privatliv som påverkar arbetet *som du själv vill lyfta* i samtalet? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Frågeområde** | **Medarbetarens reflektioner** | **Chefens reflektioner** | **Finns utvecklings-behov?** |
| **Värdegrund/Lika villkor, relationer och samarbeten** |  |  |  |
| Känner du till Mittuniversitetets övergripande värdegrund? |  |  |  |
| Hur fungerar samarbetet inom avdelningen? |  |  |  |
| Hur fungerar samarbetet med andra grupper inom och utanför Mittuniversitetet? |  |  |  |
| Finns det frågor i din arbetssituation kring värdegrund som du vill ta upp vid samtalet? |  |  |  |
| Finns det frågor i din arbetssituation kring Lika villkor som du vill ta upp vid samtalet? |  |  |  |
| **Medarbetarskap och ledarskap** |  |  |  |
| Hur har arbetet fungerat i stort under det gångna året?  Vad är du mest/minst nöjd med? |  |  |  |
| Vilken återkoppling vill du ge din chef? När fungerar ledarskapet som bäst? Vad behöver du mer/mindre av? |  |  |  |
| Hur fungerar information och kommunikation mellan dig och din chef? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Frågeområde** | **Medarbetarens reflektioner** | **Chefens reflektioner** | **Finns utvecklings-behov?** |
| **Utveckling** |  |  |  |
| Pågår några förändringar av verksamheten/målen som gör att du behöver utveckla din kompetens inom något område? |  |  |  |
| Vilka personliga karriär– och/eller andra utvecklingsmöjligheter ser du inom avdelningen? Inom Mittuniversitetet? |  |  |  |
| Vad anser du att du behöver bli bättre på? På kort sikt? På lång sikt? |  |  |  |
| Hur kan chefen bäst ta till vara din kompetens? |  |  |  |
| **För dig som är doktorand** Finns det frågor kring hur relationen mellan dig och din handledare fungerar *som du själv vill lyfta*? |  |  |  |
| **Övrigt**  Finns något ytterligare som medarbetaren/chefen vill ta upp? |  |  |  |

**Stöd för medarbetarsamtal – överenskommelse om utveckling**

Prioritera några utvecklingsområden under året utifrån medarbetarsamtalet.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kompetensutvecklings-område** | **Vad behöver utvecklas?** | **Hur ska utvecklingen ske?** | **När (tidplan)** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

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

Underskrift medarbetare Underskrift chef