

Anteckningar från Medarbetarsamtal

| | |
|--|---------------|
| Namn: | Plats: |
| Datum: | Genomfört av: |
| Din utvärdering | |
| Hur har det varit sedan sist vi talades vid? Förändringar/Uppnådda mål/Motgångar/Utmaningar etc. <i>Dels en allmän koll, men främst en utvärdering mot fjolårets mål.</i> | Åtgärder |
| Varför har det inte blivit som det var tänkt? Vad kan vi göra åt det? <i>För lärandet är reflektionen kring orsakerna nödvändiga.</i> | Åtgärder |
| Ditt jobb Börjar med formalia, för att komma igång. | |
| Hur fungerar din arbetsmiljö? <i>Punkten ersätter inte internkontrollen av arbetsmiljön, men kompletterar och aktualiserar den.</i> | Åtgärder |
| Hur fungerar det med din arbetstid? <i>Intressant är hur anställd själv upplever att arbetstiden fungerar. En liten koll om det finns strategier för att hantera sin arbetssituation.</i> | Åtgärder |
| Arbetsrapporter? <i>Här kollar vi årligen av våra "rutiner" från expen. Är de ändamålsenliga. Vill personalen utveckla dem. Bra sätt att samla in idéer.</i> | Åtgärder |
| Hur fungerar du i relation till dina arbetsuppgifter? <i>Viktigt med formuleringen i frågan. Ger en självupplevd värdering av sina gåvor och sin arbetssituation.</i> | Åtgärder |
| Hur pass väl stämmer din arbetsbeskrivning? <i>Den finns naturligtvis med och stämms av. Behöver den justeras mer omfattande görs det utanför detta samtal.</i> | Åtgärder |
| Hur fungerar du i relation till dina arbetskamrater? <i>Viktig formulering. Självupplevd värdering av den sociala atmosfären samt hur teamet fungerar.</i> | Åtgärder |
| Din utveckling | |
| Hur skulle du vilja utvecklas i ditt yrke? <i>Ger tips till fortbildning och individuella åtgärder. Ger en god signal om medvetenheten av utveckling m.m. till grund för lönesättning.</i> | Åtgärder |
| Hur skulle du vilja utvecklas som person? <i>Även här får man en god signal om arb.tagarens medvetenhet om sin situation och hur den kan utvecklas.</i> | Åtgärder |
| Dina mål | |
| Vilka mål har du för ditt arbete det närmsta året? <i>I början får man hjälpa till med denna punkt. Den är för mig mycket viktig i den individuella lönesättningen. Det vet arbetstagarna om.</i> | Åtgärder |

| | | |
|--------------------------|--|----------|
| | Stämmer dina mål med föreningens/församlingens och med distriktets mål? <i>Att ha andra mål är inte fel, men man måste veta om och när man har gemensamma mål.</i> | Åtgärder |
| Din lön | | |
| | Har du rätt lön? <i>Frågan är viktig i denna formulering. Man talar inte om siffror utan om lön i relation till sitt arbete, gjord arbetsinsats, förmåga etc.</i> | Åtgärder |
| | Varför skulle den vara annorlunda? <i>Här får man i början hjälpa dem till sak-argument. "Jag behöver mer" räcker inte... Inte heller "andra har". Jag hjälper dem att formulera "jag kan nämligen..." "jag har utvecklats genom..." Dessa argument plockas fram i löneförhandlingen.</i> | Åtgärder |
| Din arbetsledning | | |
| | Hur fungerar din relation till arbetsledaren? | Åtgärder |
| | Hur fungerar relationen i förhållande till församlingen/föreningen? | Åtgärder |
| | Hur fungerar din relation till distriktet? Är det något du önskar av distriktet? | Åtgärder |
| | Känner du till distriktets mål / föreningens mål? <i>Denna är viktig! Ger bra indikation på kommunikationen mellan styrelse och arbetstagare.</i> | Åtgärder |
| Övrigt | | |
| | Upplever du någon form av diskriminering i din arbetssituation? <i>Här brukar jag byta frågor år för år, men har samma till alla, samma år. För oss var våra nya handlingsplaner kring diskriminering aktuella. Ett annat år har vi talat om mentorskap och egen självvård osv.</i> | Åtgärder |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Dessa samtal brukar ta 1,5 timme. Jag inleder dem med att förklara att det är utvecklingssamtal och inte enskilda samtal. Om de önskar att berätta något som är under sekretess, måste de själva ta ansvar för att säga till om detta. Jag förklarar samtidigt att det är jag endast som ser anteckningarna och det som står i åtgärdsrutorna brukar jag repetera efteråt för dem, så att de vet vad som förs vidare och till vem. Jag säger även att punkterna under lön, kommer att användas i lönerevisionen.