



Medarbeidersamtalen

Revidering av spørsmål
til samtalen

Kjenner du igjen noen av disse spørsmålene?

1. Hvordan har det siste året vært på jobben?

2. Har vi greid å følge opp det vi ble enige om i forrige medarbeidersamtale?

3. Er forventninger til rollen din, oppgaver og effekten du skal skape tydelig for deg? Er det noe du ønsker var enda tydeligere?

4. Er handlingsrommet ditt stort nok slik at du får mulighet til å bruke personlig initiativ og egen vurderingsevne?

5. I hvilken grad synes du jobben din bidrar til å skape effekt inn i ansvarsområdet til din avdeling/seksjon?

6. Opplever du å ha tilgang på den informasjonen du trenger for å gjøre en effektiv jobb?

7. Hvordan opplever du å bli verdsatt i jobben din?

8. Hvordan opplever du å få tillit fra din nærmeste leder?

9. Opplever du å ha relevant kompetanse for å utøve og videreutvikle den rollen du har i jobben din?

10. Hvordan ser du på dine forutsetninger for å løse oppgaver og å takle utfordringer?

11. Innen hvilke kompetanseområder trenger du økt kunnskap?

Hvorfor har vi medarbeidersamtale?

- Aml § **4-2 og § 4-3** om krav til *tilrettelegging, medvirkning, utvikling, og det psykososiale arbeidsmiljøet.*

aml § 4-2: Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

1. det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
2. arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
3. det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
4. arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
5. det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

Aml § 4-3: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

1. Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
2. Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
3. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.
4. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Gruppearbeid – innspill til revisjon av spørsmålene

Mål:

- Redusere antall spørsmål
- Målrette spørsmålene for alle ansatte (inkludert skole og tannhelse)

Hvilke spørsmål bør strykes?

- Hvilke spørsmål er ikke i tråd med formålet (lovteksten)?
- Hvilke spørsmål treffer ikke skoleansatte? Eventuelt bør de omformuleres for å treffe bedre?
- Hvilke spørsmål er overflødige – allerede omfattet i andre spørsmål

Hvilke spørsmål bør beholdes?

- Marker 10-15 spørsmål du vil bli stilt på en medarbeiderundersøkelse.
- Dere kan gjerne omformulere / legge til spørsmål