## Mall för medarbetarsamtal

Enligt de löneavtal som finns mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, är det viktigt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav och uppnådda resultat. Detta sker, enligt vårt samverkansavtal, dels i det dagliga arbetet, men också genom regelbundet organiserade samtal mellan medarbetare och chef; **medarbetarsamtalet**.

Medarbetarsamtalet är en möjlighet för dig som chef att sätta fokus på din medarbetare och dennes uppdrag under året och tydliggöra dess koppling till verksamhetens mål. Medarbetarsamtalet är ett styrningsverktyg där du som chef, tillsammans med din medarbetare, kan genom en god kommunikation skapa tillit och värde för att föra verksamheten framåt.

**Huvudsakliga syften med medarbetarsamtalet:**

* Motivera och stärka medarbetaren i sin utveckling
* Värdera medarbetarens insats - ge feedback
* Hitta förbättringsområden
* Ge återkoppling till chefen
* Stärka tillit, relation chef-medarbetare
* Ömsesidigt lära, förbättra och utveckla
* Hitta vad som ökar motivation och prestation i uppdraget
* Hitta vad som stärker ork, trivsel och hälsa

**Beröringsområden i medarbetarsamtalet**:

* Hälsa, arbetsmiljö och arbetsplatstrivsel
* Diskrimineringslagens aktiva åtgärder
* Ledarskap
* GROW

## Diskrimineringsmannen- Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.
Hjo kommun ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka att diskriminering uppstår med genomlysning av fem områden enligt diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder:

* Arbetsförhållanden
* Arbete och föräldraskap
* Rekrytering och befordran
* Kompetensutveckling och utbildning
* Löner och anställningsvillkor

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder med fokus på ovanstående fem områden ska ske systematiskt genom att kontinuerligt **undersöka, analysera, åtgärda** samt **följa upp och utvärdera** hur organisationen ser ut och ska dokumenteras systematiskt. Som ett led i att undersöka dessa områden ska frågor kopplade till efterföljande områden ställas i medarbetarsamtalet:

* Arbetsförhållanden
* Utbildning och kompetensutveckling
* Föräldraskap

## Mallen

Mallen ger dig ett frågebatteri med frågor kopplade till ovanstående punkter. Förslagsvis inleds samtalet med en dialog kring hälsa, arbetsmiljö och arbetsplatstrivsel, därefter en kommunikation kring aktiva åtgärder och ledarskapet.
GROW-metoden är ditt verktyg att coacha dina medarbetare mot verksamhetens mål. GROW-delen av medarbetarsamtalet förbereder du genom att i förväg ge dina medarbetare *stödmall för medarbetarsamtal* och ber dem att fundera och fylla i den. Mallen blir då ett konkret underlag för er att diskutera kring under ert samtal.
Avslutningsvis är det lämpligt att tillsammans med din medarbetare sammanfatta medarbetarsamtalet, för att skapa tydlighet och bekräfta det ni har berört. *Vad* som ska göras, *vem* som är ansvarig, *när* det ska vara klart samt när det ska *följas upp* ska dokumenteras skriftligt och undertecknas av er båda.

## Frågebatteri

Förslag på frågor kopplade till **hälsa, arbetsmiljö och arbetsplatstrivsel**:

* Hur trivs du på jobbet?
* Hur upplever du samarbetet och arbetsklimatet på din arbetsplats?
* Hur bidrar du till att andra växer i sitt arbete?
* Hur upplever du balansen mellan arbete och privatliv?
* Har du tid för återhämtning? Vad är återhämtning för dig?
* Hur skulle du beskriva din arbetsbörda?
* Upplever du att du att det finns rimliga normer kring arbetstid och arbetsbörda så att du inte förväntas arbeta övertid för att klara av ditt arbete?
* Känner du att du kan påverka din arbetstakt och dina arbetsuppgifter?
* Har du kompetens att utföra dina arbetsuppgifter?
* Har du fysisk förmåga att utföra dina arbetsuppgifter?
* Finns det hjälpmedel på din arbetsplats för att du ska kunna utföra dina arbetsuppgifter på ett säkert sätt?
* Vad gör du för din hälsa?
* Om du känner stress upplever du att du kan få stöd? Vad kan stressa dig?
* Hur upplever du möjligheten till friskvård genom kommunen? F riskvårdstimmen alt. friskvårdsbidraget? Är det något du nyttjar?

Förslag på frågor rörande **arbetsförhållanden**:

* Hur arbetar ni på arbetsplatsen med att främja jämställdhet och motverka diskriminering? Hur tycker du att det fungerar? Hur skulle ni kunna bli ännu bättre?
* Känner du till Hjo kommuns riktlinjer och rutiner mot trakasserier?
* Hur tycker du att du bidrar till en bra arbetsplats där alla känner sig välkomna?
* Hur bidrar du till vår vision ”Tillsammans skapar vi framtidens Hjo” och vår värdegrund ”Det goda mötet”?
* Finns det utrymme i både den fysiska arbetsmiljön och den psykosociala arbetsmiljön för olika människors behov? Exempel; om någon inte identifierar sig som varken man eller kvinna, finns det acceptans för detta? Om arbetet kräver klädombyte finns det avskildhet för en icke-binär medarbetare?
* Upplever du att alla medarbetare, oavsett vem, är välkomna och respekteras på din arbetsplats?
* Känner du att du kan säga till om någon betett sig opassande, när skämt blir för grova eller när du upplever att arbetsplatsen misslyckas i inkluderingsarbetet?
* Känner du dig trygg med din ledning och dina kollegor?

**Utbildning och kompetensutveckling**:

* Upplever du att alla har samma möjlighet till kompetensutveckling på din arbetsplats, oavsett vem man är och vilket kön man tillhör?
* Tas din kompetens till vara på?
* Upplever du att alla får samma chans att visa vad de kan?

**Föräldraskap**

* Ser du att det finns möjlighet för medarbetare att vara föräldraledig/vabba? Finns det möjligheter för medarbetare med barn att gå ner i tid om så önskas?
* Läggs möten vid tider då det går att kombinera med föräldraskap?
* Upplever du att arbetsgivaren underlättar för föräldralediga att komma tillbaka till arbetet?
* Upplever du att föräldralediga bjuds med på utbildningar, aktiviteter och sociala arrangemang?
* Informeras föräldralediga om vad som händer på arbetsplatsen?

Frågor kopplade till **ledarskap:**

* Vad uppskattar du mest i samarbetet mellan dig och mig?
* Vad kan göra mig bättre i min roll som din chef?
* Vilken är min främsta egenskap som chef?
* Hur upplever du min delegering av arbetsuppgifter och befogenheter?
* Upplever du att du får kvalitativ feedback på det arbete du gör?

## GROW-metoden

Hjo kommun använder sig av GROW-metoden för att hjälpa medarbetare att formulera sina mål och hur de ska ta sig dit i relation till verksamheten, vision och värdegrunden. Som ordet antyder är metoden ett coachande verktyg för att hjälpa dig att främja dina medarbetare att växa och utnyttja sin potential. Metoden bistår med en struktur till era samtal för att konkretisera en väg mellan mål och handling.

Metoden består av fyra delar; **goal**- formulera mål på kort och lång sikt, **reality**- analys av nuläget, **options**- möjligheter och alternativa strategier samt **will**- vilja, motivation, tidssättning och
behovsbeskrivning.

Nedan följer rågor att ställa under medarbetarsamtalet relaterade till GROW-metodens fyra parametrar:

**GOAL/MÅL**

* Vad är ditt mål?
* Vad är det optimala resultatet?
* Hur skulle du vilja att det var?
* Hur kommer du att må när du nått ditt mål?
* Hur ser nuläget ut?
* Vad har du gjort så här långt?
* Vad har hindrat dig från att göra mer?
* Beskriv dina utmaningar?
* Vad har du redan försökt med?
* Vad blev effekterna?
* I vilken utsträckning kan du påverka slutresultatet?

**REALITY/NULÄGE**

**OPTIONS/MÖJLIGHETER**

* Vad har du för olika möjligheter till handling?
* Vilka resurser har du till förfogande?
* Vad kan du göra?
* Vad hindrar dig?
* Vilka sätt väljer du för att komma dit du vill?

**WILL/VILJA**

* Vad är ditt nästa steg?
* När ska du börja?
* Hur ska du uppnå dina mål?
* Hur vill du att jag stöttar dig?
* Vem behöver du hjälp av?
* När är du färdig?