

Året som gått

Tillbakablick

Hur har året varit (bra/mindre bra, utvecklande, roligt, svårigheter, lärande mm)?

Chefens återkoppling till Medarbetaren

Vad fungerar bra i samarbetet? Vad fungerar mindre bra? Vad kan var och en göra för att åstadkomma en förbättring?

Medaretares återkoppling till chefen

Vad fungerar bra i samarbetet? Vad fungerar mindre bra? Vad kan var och en göra för att åstadkomma en förbättring?

Uppföljning av förra årets plan

Gå igenom mål, arbetsuppgifter och kompetensutvecklingsinsatser. Hur har planen infriats?

Framtid

Läs igenom er verksamhetsplan och gå särskilt igenom inriktningsmål, resultatmål och planerade aktiviteter.

Vad kan du bidra med för att vi ska nå våra mål?

Mina prioriterade arbetsuppgifter och uppdrag kommande år

Arbetsuppgift/projekt/mål	Andel av min tid (%)	Färdig (datum)

Hur ser du på din planering under kommande år i förhållande till tid & resurser?

Arbetsmiljö & hälsa

Avstämning av den fysiska arbetsmiljön

Hur fungerar den fysiska arbetsmiljön? Finns det åtgärder som behöver vidtas?

Avstämning av den psykosociala arbetsmiljön

Hur trivs du? Hur fungerar samarbetet med övriga gruppen? Är dina möjligheter till delaktighet tillräckliga? Hur upplever du jämställdheten? Något annat du vill ta upp i förhållande till den psykosociala arbetsmiljön? Förslag på åtgärder

Våra ledstjärnor/värdegrund

- XXXXX
- XXXXX
- XXXXX
- XXXXX

Vad betyder ledstjärnorna för dig? Hur kan du omsätta dem i ditt arbete? Hur tycker du att ledstjärnorna fungerar i praktiken i gruppen/på arbetsplatsen? Vad behöver förbättras och hur?

Individuell utvecklingsplan

Kompetensutveckling

Definition av kompetens

Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

- **Förmåga:** Erfarenhet, förståelse, omdöme att omsätta sina kunskaper och färdigheter
- **Vilja:** Attityder, engagemang, mod och ansvar
- **Kunskap:** Fakta och metoder – att veta
- **Färdigheter:** Utföra i praktiken – att göra

ref. SIS, SS 62 40 70 Ledningssystem för kompetensförsörjning

Behoven och nuvarande kompetensnivå är uttrycks i kompetensnivåer

Nivå 0 Ingen kompetens

Inga kunskaper inom...

Nivå 1 Begränsad kompetens, känner till området

Har kunskaper om enstaka delar inom....

Kan genomföra enstaka arbetsuppgifter "

självständigt inom....

Har begränsad förmåga inom....

Behöver ofta vägledning inom.....

Nivå 2 Baskompetens

Har en god kunskapsnivå, men inte heltäckande inom...

Kan genomföra huvuddelen av arbetsuppgifterna

självständigt inom....

Har basförmåga inom...

Nivå 3 God kompetens

Har i stort sett heltäckande kunskaper inom....

Kan självständigt lösa alla vanligt förekommande

arbetsuppgifter inom....

Har god förmåga inom....

Kan ge viss vägledning till andra inom...

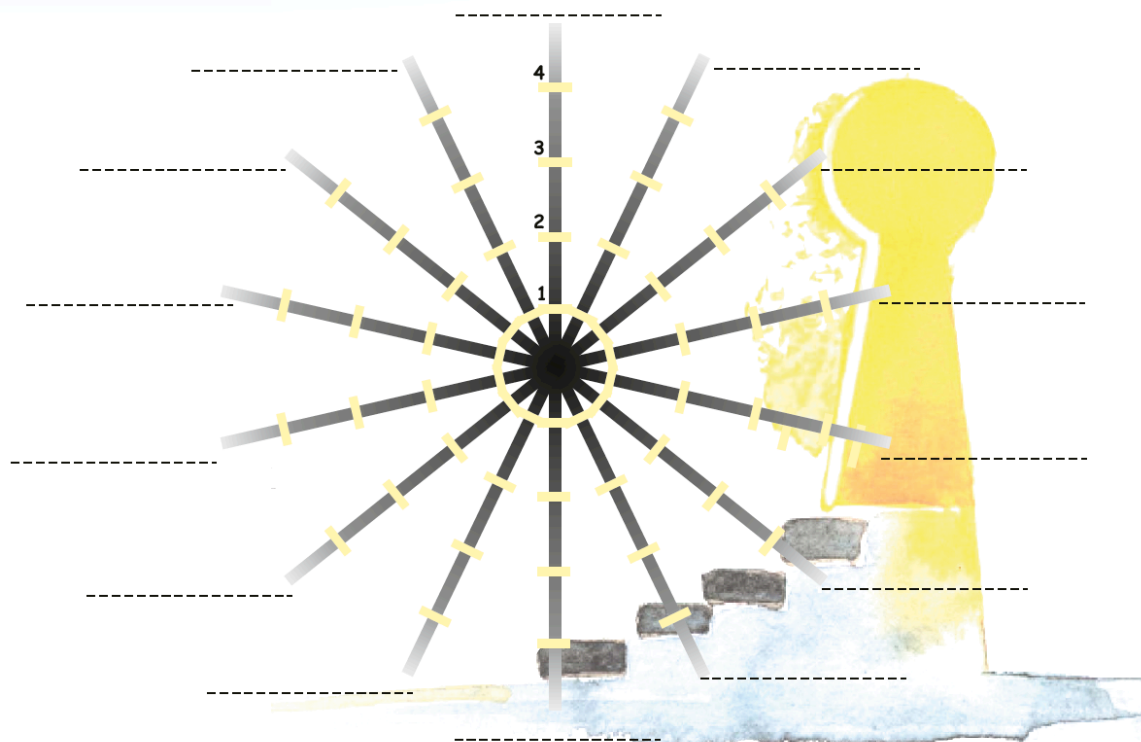
Nivå 4 Mycket god kompetens, är specialist inom

Har mycket goda kunskaper inom....

Har förmåga att lösa avancerade problem inom...

Har mycket god förmåga inom....

Kan vägleda andra inom...



MALL FÖR UTVECKLINGSSAMTAL

Vilken kompetens behöver du utveckla det kommande året?

Utgå från verksamhetens mål och de uppgifter/uppdrag/projekt som ska genomföras under kommande år. Diskutera kring ditt behov av kompetens i förhållande till nuvarande (använd kompetensnivåerna).

Prioritera sedan där 1 är högst prioritet och 3 lägst. Under kompetensdiskussionen använd gärna kompetensspindeln.

Kompetens	Koppling mål	Behov nivå	Nuvarande nivå	Prio	Aktivitet & uppföljning

Långsiktiga utvecklingsplaner

Hur vill du att din framtida arbetssituation ska se ut? Vad drömmer du om när det gäller ditt yrkesliv?

Övrigt & kommentarer

Medarbetarens kommentar

Är det något ytterligare du vill ta upp? Motsvarade utvecklingssamtalet dina förväntningar? Är det något som behöver göras annorlunda till nästa års utvecklingssamtal?

Chefens kommentar

Datum för utvecklingssamtalet _____

Ovan anteckningar godkännes av:

Medarbetarens namn

Chefens namn