



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Medarbeidersamtalen (MAS) i KRD

Årets viktigste samtale?

*Partnerforums HR-nettverk
6. september 2010*



- En *GOD* medarbeidersamtale er gull verdt!
- den gir:
 - markant høyere *arbeidsglede*
 - medarbeidere som er markant mer *engasjert* i sitt arbeid

Bakgrunn for nytt konsept

- Endringer i medarbeiderrollen
- Generelt modent for revisjon
- Medarbeiderundersøkelse;
 - spesielt fokus på områdene *"faglig og personlig utvikling"* og *"det daglige arbeidet"*

MAS

veiledning til deg som medarbeider

Den årlige medarbeidersamtalen (MAS) er en god anledning til gjensidig forventningsavklaring og dialog med din leder om blant annet oppgaver, utvikling, samarbeid og trivsel. MAS er en viktig arena hvor du tar medansvar og dermed får innflytelse på din egen faglige og personlige utvikling.

Kompetanseutvikling er et felles anliggende for medarbeider og leder. Hos oss defineres kompetanse som å besitte nødvendige kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger for å mestre aktuelle oppgaver og nå mål – både på individ- og organisasjonsnivå.

Din kompetanseutvikling skal ta utgangspunkt i dine ønsker om faglig og personlig utvikling, men innenfor rammene til arbeidsplassens strategiske behov og muligheter. Samtalen munner ut i en utviklingsplan. Der det er overensstemmelse mellom dine ønsker og arbeidsplassens behov, kan du styrke din karriere samtidig med at du tilfører verdi til din arbeidsplass. For deg som arbeidstaker vil det bl.a. dreie seg om personlig utvikling og en opplevelse av å få brukt deg selv på en måte som er god for deg i den livsfasen du befinner deg i.

Lønnsfastsettelse i departementet hviler i hovedsak på tre pilarer; stillingskriterier, individkriterier og markedsmessige forhold. Deler av MAS omhandler områder som kan påvirke individuell vurdering av lønn, som stillings innhold og eventuelle endringer i ansvar og oppgaver. Lønns- og stillingsendringer fastsettes ikke i MAS men i hovedsak ved sentrale og lokale forhandlinger. Rammen for de årlige forhandlingene avtales av partene i arbeidslivet. Det er derfor viktig å skape realistiske forventninger.

Mal for samtalen

Det er laget en mal for samtalen. Den brukes i både forberedelsene og i selve samtalen. Malen består av 6 områder samt en utviklingsplan. Alle områdene skal diskuteres, mens spørsmålene brukes i hensiktsmessig grad.

Forberedelsen til samtalen

En forutsetning for en god MAS er at både du og din leder forbereder dere til samtalen. Det er en god idé at du blant annet tenker igjennom følgende:

- Hva ønsker du å få ut av samtalen?
- Hvordan kan du være med på å skape en åpen og god dialog?
- Hvilke forventninger har du til deg selv i arbeidssituasjonen?
- Hvordan ser du din faglige og personlige kompetanse og ønsker om framtidig arbeidsliv sett i forhold til arbeidsplassens utvikling?
- Hvordan kan du selv ta ansvar for din egen utvikling?
- Hvordan kan du best bidra til arbeidsplassens behov?

De ulike dokumentene:

- **MAS** veiledning til deg som medarbeider
- **MAS** veiledning til deg som leder
- **MAS** veiledning til seniorsamtale
- **MAS** mal for samtalen

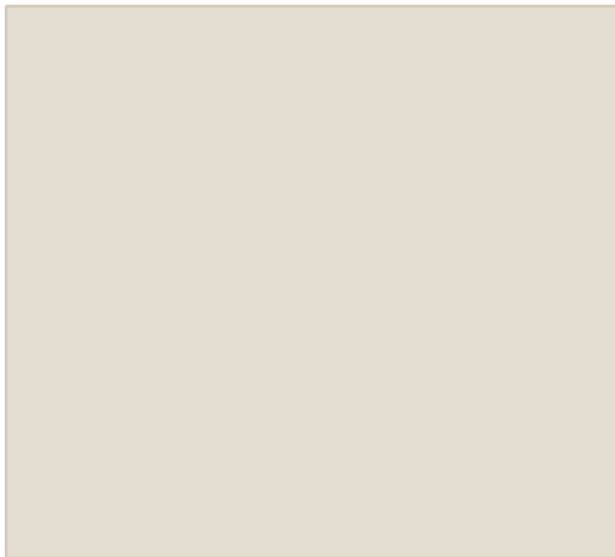
MAS

mal for samtalen

Siden sist – et godt utgangspunkt for å snakke om framtiden

Et godt utgangspunkt for medarbeidersamtalen (MAS) er å snakke om hva som har skjedd siden siste samtale. En dialog om gode arbeidsopplevelser og utfordringer det siste året kan gi dere en felles forståelse for hva som har fungert bra oppgave-, samarbeids- og utviklingsmessig og hva som kan bli bedre.

- Hva er status for utviklingsplanen fra forrige samtale?
- Hvordan opplever du at jobben din har utviklet seg det siste året, og hvordan har den vært med på å utvikle deg?
- Hva har du selv tatt initiativ til for å utvikle deg faglig og personlig?
- Hvilke av dine arbeidsoppgaver det siste året har du vært særlig glad for og hvorfor?
- Hvordan opplever du at din kompetanse ble brukt i oppgaveløsningen?



6 områder:

- Siden sist
- Samarbeid
- Trivsel
- Framtidige oppgaver
- Utviklingsaktiviteter
- Gjensidig forventningsavklaring

(andre forhold og utviklingsplan)

Forankring og implementering

- Forankring i forkant og underveis
- Opplæring
- Evaluering
 - ev. revisjon ...