



## Skjema for medarbeidersamtale

Eksempel på medarbeidersamtale med et seniorperspektiv

Medarbeider:	
Virksomhet/avdeling:	
Leder:	
Dato:	

### Medarbeidersamtale – med et seniorperspektiv

Medarbeidersamtaler er et personalpolitisk virkemiddel som mange virksomheter har tatt i bruk. Samtalene gjennomføres forskjellig, både når det gjelder innhold, omfang og hyppighet, men ofte gjennomføres samtalen en eller to ganger i året. Et gjennomgangstema i ulike konsept for medarbeidersamtaler er et fokus på dagen i dag, året som er gått og året som kommer.

Ved å bringe et seniorperspektiv inn i samtalene, utvides gjerne tidshorizonten til å fokusere på flere år framover, slik at både medarbeider og leder kan sikre at det legges et grunnlag for en god senkarriere.

Hensikten med samtalen er å ha dialog om viktige sider ved arbeidet; oppgaver, ansvar, kompetanse, utviklingsbehov og -muligheter, gjensidige tilbakemeldinger og grunnlag for en videre karriere. Fokus er rettet mot en ønsket jobbfremtid som er realistisk for både medarbeider og virksomheten. I tillegg til å bli enige

om en bærekraftig jobbfremtid for medarbeideren, handler denne samtalen også om å identifisere hvordan du som leder positivt kan påvirke hverdagen til medarbeideren din, gjennom aktiv personalledelse. Livserfaringer og jobberfaringer betraktes på bredt grunnlag og vurderes i forhold til nåværende

arbeidsoppgaver og arbeids-situasjon, samt eventuelle nye oppgaver. I løpet av samtalen er det viktig at leder kommuniserer betydningen av å beholde vedkommende i

arbeid, også i tilfellene hvor medarbeideren er godt voksen.

Noen virksomheter gjennomfører egne seniorsamtaler eller «milepælsamtaler» ved en gitt alder, og dette skjemaet kan også benyttes ved slike anledninger.

Vi anbefaler at det settes av 60–90 minutter til hver enkelt samtale.





## 1 Arbeidsoppgaver

1a	I hvilke situasjoner opplever du størst grad av arbeidsglede? <hr/> <hr/> <hr/>
1b	Hvilke arbeidsoppgaver trives du best med å utføre? <hr/> <hr/> <hr/>
1c	Hvilke arbeidsoppgaver oppgaver opplever du som mest krevende? <hr/> <hr/> <hr/>
1d	Opplever du at du har for lite eller for mye ansvar i jobben i dag? <hr/> <hr/> <hr/>
1e	Er det noe du ønsker å endre på i forbindelse med din jobbsituasjon? <hr/> <hr/> <hr/>
1f	Hvordan kan jeg som din leder bidra til at du har det bra på jobben hver dag? <hr/> <hr/> <hr/>



## 2 Kompetanse

2a	Er jobben du har i dag utfordrende nok for deg? (I positiv forstand) <hr/> <hr/> <hr/>
2b	Har du noen behov eller ønsker om kompetanseutvikling?  På kort sikt: <hr/> <hr/> <hr/> På lang sikt: <hr/> <hr/> <hr/>
2c	Er det spesifikke kurs eller utdanninger du ønsker å gjennomføre? <hr/> <hr/> <hr/>
2d	Er det noen kollegaer eller personer i andre deler av virksomheten som du kan tenke deg å jobbe sammen med, for mer læring og utvikling? <hr/> <hr/> <hr/> Navn: Stilling: Sted:



2e	Er det noe jeg som leder spesifikt kan gjøre for deg med tanke på din kompetanseutvikling? <hr/> <hr/> <hr/>
----	---

### 3 Karriere

3a	Hvilke tanker har du gjort deg opp om din videre karriere? <hr/> <hr/> <hr/>
3b	Hvilke ønsker har du for din egen karriere for de neste 5 – 10 – 15 – 20 år? (velg relevant tal i forhold til din alder) <hr/> <hr/> <hr/>
3c	Hva kan jeg som din leder bidra med for at du skal realisere dine karriereønsker? <hr/> <hr/> <hr/>
3d	Har du behov for noen form for støtte eller tilrettelegging i jobben din i dag? Hvis ja: Hva trenger du? Hva kan jeg bidra med? <hr/> <hr/>



3e	<p>Ser du for deg at du i fremtiden vil trenge noen form for støtte eller tilrettelegging?</p> <p>Hvis ja: Er det noen jeg kan gjøre for å komme dette i forkant?</p> <hr/> <hr/> <hr/>
3f	<p>Hva er viktig for deg med tanke på å fortsette så lenge som mulig i jobb?</p> <hr/> <hr/> <hr/>
3g	<p>Har du gjort deg noen tanker om hvor lenge du vil jobbe hos oss?</p> <hr/> <hr/> <hr/>
3h	<p>Hva kan jeg som din leder bidra med for at du kan fortsette i arbeid i mange år til?</p> <hr/> <hr/> <hr/>



#### 4 Andre forhold utenfor jobb som påvirker arbeidssituasjonen

4a	Er det andre forhold utenom jobb som det er viktig at jeg som leder kjenner til eller kan ta hensyn til? <hr/> <hr/> <hr/>
4b	Hvis vi to skal sette opp en felles målsetting som kan bidra til at du skal stå lenger i arbeid; hva vil det være? <hr/> <hr/> <hr/>
4c	Hvis du skulle gitt meg en utfordring som leder(enten noe jeg forbedre eller bevare), hva vil den utfordringen være? <hr/> <hr/> <hr/>
4d	Er det noe du ønsker å tilføye før vi avslutter? <hr/> <hr/> <hr/>