



# Medarbetarsamtal vid SLU

Per Hellman, ombudsman Naturvetarna

# Varför medarbetarsamtal?

- Säkerställa verksamhetens kvalitet och individuella resultat
- säkerställa att SLU kan bemanna uppdrag med rätt person och rätt kompetens – både på kort och på lång sikt.
- tydliggöra kopplingen mellan resultat och lön
- uppföljning av resultat och utveckling i förhållande till verksamhetens mål

# Medarbetarsamtal – mål och utveckling

- Genomförs någon gång under perioden februari - maj beroende på hur institution beslutar.
- **Två delar**
- Mål och uppdrag
- Utveckling

# Medarbetarsamtal – mål och utveckling

- **Mål och uppdrag**
- Syftar till att:
  - a) klargöra mål, aktiviteter och uppdrag på övergripande och enskild nivå samt chefens förväntningar på motsvarande resultat.
  - b) gå igenom förutsättningar för att medarbetaren ska kunna uppfylla det förväntade resultat (organisation, resurser, kunskap och förmåga, arbetsklimat etc)

# Medarbetarsamtal – mål och utveckling

- **Utveckling**
- Syftar till att säkerställa en långsiktig utveckling av medarbetarens kompetens till förmån för verksamheten till förmån för både verksamheten och den egna karriären
- Vilka utmaningar står vi inför på längre sikt och vad kommer det att kräva av medarbetaren?
- Hur ser medarbetaren på sin framtid och karriär?
- Behövs förändringar?

# Medarbetarsamtal 1 – mål och utveckling

- **Dokumentation**
- Medarbetarsamtalet ska dokumenteras i en kortfattad handlingsplan som innehåller mål och arbetsuppgifter på individnivå samt övriga insatser som behövs för att främja medarbetarens utveckling i arbetet och för att utveckla verksamheten i övrigt
- Planen följs upp i det lönesättande samtalet

# Vad gör jag om jag inte bli erbjuden

- Prata med chefen och be om att få ett samtal
- Om inte chefen lyssnar, ta kontakt med ditt arbetsplatsombud

# Länkar

- [Medarbetarsamtal | Medarbetarwebben \(slu.se\)](#)
- [Lönekriterier SLU | Medarbetarwebben](#)



# Synpunkter, dialog och frågor