

**SKJEMA FOR MEDARBEIDERSAMTALE/UTVIKLINGSSAMTALE****Forslag til tema for gjennomføring****Forsker****Målene for medarbeidersamtalene**

Alle vitenskapelige ansatte ved UiB skal ha en årlig medarbeidersamtale med sin nærmeste leder.

En medarbeidersamtale er en planlagt og systematisk samtale hvor begge parter på forhånd har forberedt hvilke forhold man ønsker drøftet. Medarbeidersamtalen skal være en arena for konkret planlegging av den enkeltes totale arbeidssituasjon i den kommende perioden.

Det er derfor viktig at arbeidsoppgaver, faglige arbeidsmål, samarbeidsforhold, kompetanseutviklingstiltak og forventninger blir avklart.

Medarbeidersamtalen krever god planlegging og systematikk samt ærlighet fra begge parter for at UiB og den enkelte skal få et utbytte av samtalen.

For forsker

Samtalen gir deg anledning til å snakke med nærmeste leder om siste års forskningsaktiviteter og eventuelt forskningsgruppeledelse.

Samtidig skal samtalen bl.a. dreie seg om samarbeidsforhold, nødvendig faglig og personlig utvikling.

Samtalen skal være en mulighet for innflytelse på egen arbeidssituasjon samt å signalisere hvordan du ønsker at utviklingen skal være fremover.

For leder

Samtalen gir anledning til en planmessig tilbakemelding på siste års forskningsaktiviteter.

Dette representerer et godt grunnlag for analyse av årsakssammenhenger samt avdekke eventuelle utviklingsbehov.

Disse skal nedfelles i en oppfølgings- og utviklingsplan (se siste del av dette dokumentet).

Samtalen er gjennomført mellom:

Dato for gjennomføring:

Hva er viktig for deg å ta opp i denne samtalen?

1. Oppfølging av forrige samtale

- Forskning
 - Publisering
 - Søknader



<p>2. Hva er viktigst for kommende periode mht.:</p> <ul style="list-style-type: none">- Forskning<ul style="list-style-type: none">o Publiseringo Søknader - Prosjektfinansiering og fremtidige søknader - Prioritering? - Andre forhold?	
<p>3. Kompetanse – faglig og personlig utvikling</p> <ul style="list-style-type: none">- Områder du kunne tenke deg å videreutvikle din egen kompetanse på, - Egen kompetanse i forhold til enhetens strategiske prioriteringer / målsetninger. - Andre forhold knyttet til kompetanse som bør drøftes	
<p>4. Arbeidsmiljø og samarbeid</p> <ul style="list-style-type: none">- Egen opplevelse - Forhold som påvirker din arbeidssituasjon positivt eller negativt?	



<ul style="list-style-type: none">- Arbeidsmiljøet ved UiB skal være slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Hvordan opplever du at arbeidsmiljøet er hos oss? Psykososialt, inkludering, trakassering mv. Hvordan kan vi jobbe med å utvikle arbeidsmiljøet hos oss? - Kjenner du rutine for varsling?			
<p>5. Ledelse</p> <p>Leder-medarbeiderrelasjon: Hva fungerer tilfredsstillende, hva kan forbedres?</p> <ul style="list-style-type: none">○ Kommunikasjon○ Prioriteringer○ Tilgjengelighet			
<p>6. Oppfølgings- og utviklingsplan</p>	Mål / tiltak	Ansvarlig	Frist