

Lederavtale

for Velferdsetaten

mai 2014 (sist revidert 27. mai 2014)

Avtale mellom

Overordnet leder

Underordnet leder

Gjennomført dato:

Formålet med lederavtalen:

- Tydeliggjøre Velferdsetatens forventninger og krav til sine ledere
- Gi positiv og korrigerende tilbakemelding relatert til resultater og lederatferd
- Identifisere behov for karriere- og personlig utvikling

Lederavtale for ledere i Velferdsetaten

Vurdering

Tema 1: Leders bidrag til måloppnåelse

Status på mål/tiltak fra forrige periodes utviklingsplan. Begge parter kommer med sin vurdering.

Punkter til dialog ved vurdering av forrige periode	Vurdering
Hvilke mål er nådd, delvis nådd, ikke nådd og hvorfor ikke?	
Hva har vært den underordnede lederens viktigste bidrag til måloppnåelse?	
Hva har vært mest krevende å levere?	
Hva kunne evt. vært gjort annerledes?	

Overordnet leders vurdering:

Bidrag som er fremragende sammenlignet med forventninger

Bidrag som overgår forventninger

Bidrag som svarer til forventninger

Bidrag noe under forventninger

Bidrag betydelig under forventninger

Begrunnelse fra overordnet for vurderingen:

Mål/tiltak for leders bidrag til måloppnåelse – tema 1 for kommende periode:
Kyttes til samtalens tema 1, overordnede styringsdokumenter, vedtatt budsjett, tildelingsbrev m.v. Hva bør leder gjøre mer av/mindre av/annerledes?

Tema 2: Lederadferd og kultur

Vurdering av leders atferd i forhold til Oslo kommunes ledelsesprinsipper m.v. I tillegg skal status på mål/tiltak for lederatferd og kultur fra forrige periodes utviklingsplan vurderes.

Vurdering av lederens bidrag innen følgende områder (gi eksempler under hvert punkt:	Vurdering
Setter brukernes behov i sentrum og skaper resultater	
Fastsetter mål og skaper entusiasme for målene	
Viser respektfull adferd overfor brukere og medarbeidere	
Har åpen kommunikasjon, er utviklingsorientert, tydelig og inkluderende	
Utvikler, ansvarliggjør og synliggjør medarbeidere og kollegaer	
Er lojal mot fattede vedtak og etiske retningslinjer	

Overordnet leders vurdering:

Fremragende sammenlignet med forventninger

Overgår forventninger

Svarer til forventninger

Noe under forventninger

Betydelig under forventninger

Begrunnelse fra overordnet for vurderingen:

--

Øvrige mål:

Har en tydelig lederatferd, ved å:	Vurdering
Gi anerkjennelse og ros for gode resultater og ønsket adferd	
Gi tilbakemelding på svake resultater og uakseptabel atferd	
Skape et godt arbeidsmiljø sammen med sine ansatte	
Sikre at arbeidsmiljøproblemer i egen enhet blir løst	
Gjennomføre medarbeidersamtaler	

Overordnet leders vurdering:

Fremragende sammenlignet med forventninger

Overgår forventninger

Svarer til forventninger

Noe under forventninger

Betydelig under forventninger

Mål/tiltak lederatferd og kultur – tema 2 for kommende periode:

Utviklingsmål/-tiltak knyttet til lederatferd og kultur fastsettes med utgangspunkt i samtalens del I tema 2.

Mål/tiltak for kommende periode:

Tema 3: Personlig utvikling og samarbeid

Tema som leder eller overordnet leder ønsker å snakke om innenfor rammen av utviklingssamtalen.

Mål for foregående periode gjennomgås.

Hvordan trives du på jobb og med i lederrollen?

Hvordan opplever du samarbeidet i ledergruppen og i etaten?

Hvordan fungerer samarbeidet oss imellom?

Hvordan kan jeg bli en bedre leder for deg?

Hvilke karrieremuligheter ser du for deg på kort og lang sikt? (Hvor ønsker du å være om 3 år?)

Behov for kompetanseutvikling?

Er det noe annet du vil ta opp (livsfasetemaer eller personlige ting som påvirker arbeidssituasjonen)

Kommentarer/begrunnelser fra overordnet leder:

Mål/tiltak andre forhold – tema 3 for kommende periode:

Personlige utviklingsmål/-tiltak fastsettes med utgangspunkt i samtalsdel I, tema 3.

Mål/tiltak for kommende periode:
