



LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Starfsmannasamtalið

vettvangur fyrir gagnkvæmar mikilvægar umræður

Mannauðssvið

Svanhildur Sverrisdóttir

útgafið desember 2007

endurskoðað september 2014



Um hvað verður fjallað?

- Hvers vegna starfsmannasamtöl?
- Hvað eru starfsmannasamtöl?
- Hvert er markmið þeirra?
- Um hvað er rætt í starfsmannasamtölum?
- Hvernig fer undirbúningurinn fram?
- Hvernig setja menn sér markmið?
- Hvernig er starfsmannasamtölum fylgt eftir?
- Atriði til íhugunar
- Ávinningur af starfsmannasamtölum



LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Hvers vegna starfsmannasamtöl?

- Stöðugar breytingar bæði hjá starfsmönnum og Landhelgisgæslunni
- Kynnast betur sem og nýta betur mannauðinn
- Vettvangur til að ræða frammistöðu einstaklings, leggja mat á hana og tengja hana við heildarstefnu og markmið Landhelgisgæslunnar
- Vettvangur fyrir starfsmenn og stjórnendur í að setja sér markmið
- Krafa í vinnuumhverfi nútímans – kjarasamningsbundið





Hvað er starfsmannasamtal?

LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

- Reglulegt og uppbyggilegt samtal milli stjórnanda og starfsmanns
- Á sér stað með reglubundnu millibili, yfirleitt einu sinni á ári og fer fram eftir fyrirfram mótuðu formi
- Er samtal um allt það sem snertir starfið beint eða óbeint
- Felur í sér GAGNKVÆMAR umræður



Hvað er starfsmannasamtal?

- Starfsmannasamtali er ætlað að sameina:
 - það sem fer oft á tíðum fram á vinnustaðafundum þar sem rætt er um atriði sem hafa með velgengni vinnustaðar og frammistöðu starfsmannahópsins að gera
 - það sem á sér stað í spjalli milli manna





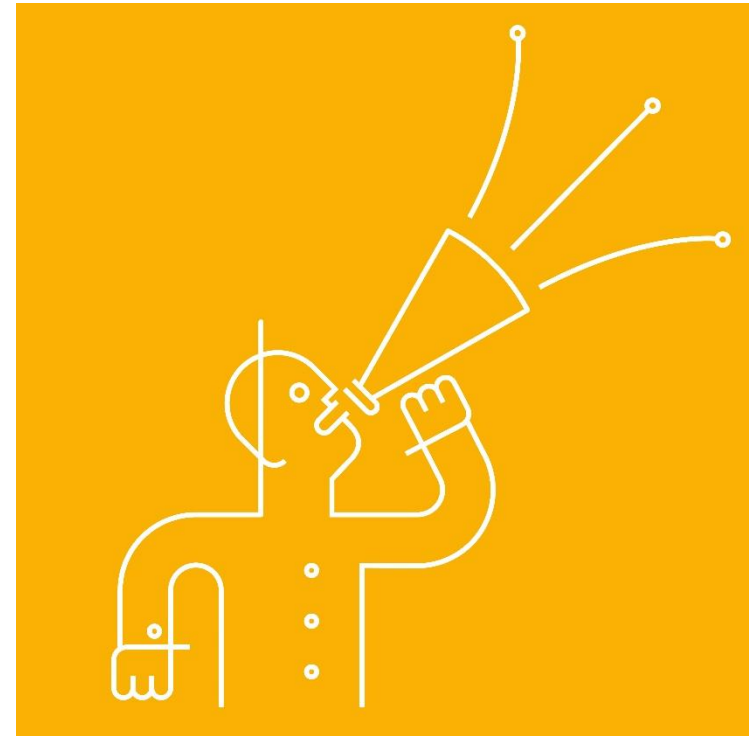
Hvað er starfsmannasamtal?

Starfsmannasamtöllum er ætlað að fjalla um upplifun einstaklingsins í vinnunni í samhengi við stefnu og markmið Landhelgisgæslunnar án þess að fórnað sé persónulegu samhengi daglegra samskipta



Hvað er samtalið ekki?

- **Starfsmannasamtal er ekki launaviðtal**
- **Í starfsmannasamtali er ekki rætt á neikvæðan hátt um aðra starfsmenn eða yfirmenn**
- **Starfsmannasamtal er ekki vettvangur fyrir ásakanir**





LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Hvert er markmið starfsmannasamtals?

- skýra það sem er óskýrt
- leggja mat á árangur og hegðun
- auka framleiðni og gæði
- efla samstarfið og samskiptin
- stuðla að aukinni starfsánægju
- bæta vinnuaðstæður
- meta þekkingu og hæfni
- meta þörf á fræðslu og þjálfun
- ræða framtíðaráform og setja sér markmið





LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Frá sjónarhorni Landhelgisgæslunnar:

- skilgreina verkefni starfsmannsins, ræða um verksvið og ábyrgð í starfi;
 - gerð starfslýsinga eða yfirferð yfir núverandi starfslýsingar á því vel við
- treysta samstarf stjórnanda og starfsmanns með umræðu í tengslum við verkefni, verksvið og ábyrgð
- skilgreina styrkleika og hæfni starfsmannsins
- áætla fræðsluþarfir starfsmannsins
- veita endurgjöf um frammistöðu starfsmanns
- hvetja starfsmanninn til dáða



LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

..frá sjónarhorni Landhelgisgæslunnar:

- innleiða breytingar
- koma á opnum og hreinskilnum skoðanaskiptum
- auka hæfni stjórnenda
- skapa vettvang fyrir stjórnendur til að setja sér markmið í mannauðsstjórnun, valddreifingu og sköpun liðsheildar





Frá sjónarhorni starfsmannsins:

- **hvert er starfið mitt?**
- **hvernig gengur hjá mér?**
- **tekur einhver eftir mér?**
- **hvaða árangri vil ég ná?**
- **hvaða markmið vil ég setja mér?**
- **hvað vil ég bæta eða kunna betur?**
- **hvaða hlutverki gegnir mín deild?**
- **hver er heildarmyndin?**





LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Hvað er rætt um í starfsmannasamtali?

- starfsánægju
- starfið sjálft
- helstu verkefni og ábyrgðarsvið
- markmið starfsmanns
- frammistöðu
- styrkleika og það sem má bæta
- vinnuaðstæður
- stjórnun





Hvað er rætt um í starfsmannasamtali?

- starfið og líðan á vinnustað
- helstu verkefni starfsmannsins
- hæfni og endurmenntun/þjálfun
- samstarf og samskipti
- stjórnun
- umbætur
- vinnuaðstæður
- markmið vinnustaðarins og starfsmannsins
- atriði sem starfsmaður vill vekja máls á
- skráningu og hvernig fylgja á samtali eftir



LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Hvar fara starfsmannasamtöl fram og hvað er samtalið langt?

- **Samtal skal ekki fara fram “yfir” skrifborðið**
 - nauðsynlegt er að mynda ekki bil milli aðila þannig að annar sé yfir hinum
- **Starfsmannasamtal á ekki að taka meiri tíma en eina klukkustund**
 - eftir það eru aðilar farnir að missa áhuga og einbeitingu



Að setja sér markmið

Til hvers að setja sér markmið?

- umræða um markmið stuðlar að betri samskiptum milli starfsmanna og stjórnenda
- starfsmaður sem og stjórnandi vita hvaða kröfur eru gerðar til þeirra
- auðveldara er að meta störf starfsmanna





Verkefnamarkmið og persónuleg markmið



Verkefnamarkmið:

Tengjast ákveðnum hlutum starfsins

- skilgreina forgang verkefna og mikilvægi þeirra
- skilgreina hvaða árangri skuli náð

Persónuleg markmið:

Eru mismunandi eftir aldri og starfsaldri

- tengjast starfsþróun og þjálfun
- tengjast oft starfsánægju og samskiptum



Góð ráð við markmiðssetningu

- Orða markmið jákvætt fremur en neikvætt
- Forðast orð eins og “hætta að”
- Gera markmiðin raunveruleg og áhugaverð út frá manni sjálfum
- Skrifa markmið ávallt niður á blað
- Skoða markmiðin daglega





Markmiðin skulu vera:

- Skýr
- Mælanleg
- Aðlaðandi
- Raunsæ
- Tímasett





Eftirfylgni

- Allar upplýsingar sem koma fram í starfsmannasamtölum eru trúnaðarmál
- Í samtali skal draga saman meginþætti, til dæmis það sem var ákveðið
- **GULLNA REGLAN: EF ÞAÐ NÝTIST EKKI.....EKKI SKRÁ ÞAÐ**
- Ákveða þarf hvenær samtal skuli aftur fara fram til að yfirfara hvernig gengið hefur með þau markmið og þau atriði sem sett voru fram í fyrra samtali eða samtölum
- Gögn vistuð til frekari úrvinnslu með stjórnanda og viðkomandi starfsmanni



Atriði til íhugunar!!

- **Starfsmannasamtöl eru ekki launaviðtöl**
- **Starfsmannasamtöl eru ekki vettvangur stjórnenda til að taka starfsmenn “á teppið”**
- **Starfsmannasamtölum er ekki ætlað að vera vettvangur stjórnenda til að sinna hlutverki sínu einu sinni á ári**
- **Ef aðilar, jafnt stjórnandi sem starfsmaður, koma ekki undirbúnir til samtals eru forsendur þess brostnar**
Þá er betra að fresta því að samtal fari fram!



Þegar við tölum saman....

- Verum hreinskilin og heiðarleg
- Vörumst að segja eitt en meina annað
Getum ekki ætlast til að menn lesi hugsanir
- Rýnum til gagns. Gagnrýnum störf og/eða hegðun en ekki persónuna
Segjum ekki...”þú ert....”
Segjum frekar “þegar þú ert....þá gerist þetta”
- Munum að ágreiningur er ekki hættulegur en eðlilegt er að setja þá kröfu að allir séu vinsamlegir og sanngjarnir
- Verum skýr, nei er líka svar

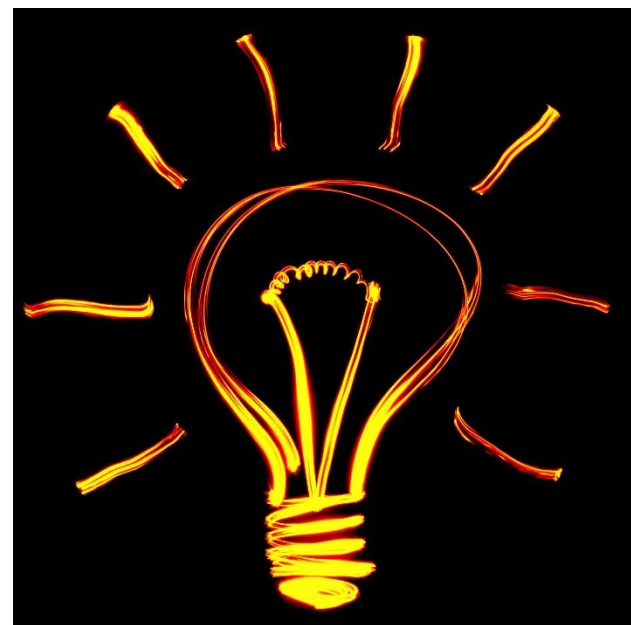


LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Ávinningur starfsmanns af starfsmannasamtali:



- aukin áhrif á eigið starf
- aukinn áhugi og skilningur á starfinu
- aukin áhrif á endurmenntun
- endurgjöf um árangur í starfi
- betri tengsl við stjórnendur
- allir starfsmenn metnir út frá “sömu” forsendum





LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Ávinningur Landhelgisgæslunnar af starfsmannasamtali:

- fær heildarmynd yfir mannauð sinn
- góður möguleiki á að kynna starfsmanni markmið og stefnu Landhelgisgæslunnar
- betri samvinna milli stjórnenda og starfsmanna
- nánari kynni af starfsmanni
- betri grundvöllur fyrir framtíðarskipulagningu
- getur komið í veg fyrir deilur
- réttur maður á réttum stað





LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Jákvæðar niðurstöður árangursríkra starfsmannasamtala

- jákvæðara viðhorf starfsfólks í garð vinnustaðarins
- upplýsingamiðlun milli stjórnenda og starfsmanna eykst
- bætt þekking beggja aðila á aðstæðum og sjónarmiðum hvors annars
- starfsfólk fær endurgjöf um frammistöðu sína í starfi
- starfsfólk fær stuðning og aðstoð við að ná settum markmiðum í starfinu
- betra andrúmsloft á vinnustaðnum og þar af leiðandi betri samskipti
- samræmdari aðgerðir í mannauðsmálum





LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

Að lokum...



Göngum til starfsmannasamtals með jákvæðu hugarfari

Nýtum tækifærið og vinnum rétt með það!!!!



GANGI YKKUR VEL!

LANDHELGISGÆSLA ÍSLANDS

