

Medarbetarsamtal Förvaltningschef 2026

Namn: _____

Datum: _____

Medarbetarsamtalet är ett årligen återkommande samtal mellan dig som medarbetare och din närmaste chef. Syftet med medarbetarsamtalet är att prata om ditt uppdrag och dina förutsättningar för att klara av uppdraget.

Medarbetarsamtalet är en öppen och utvecklande dialog där du tillsammans med din chef går igenom

- **Ditt uppdrag**
- **Nuläge** - handlar om din arbetssituation idag.
- **Framtid** - handlar om din utveckling baserat på verksamhetens uppdrag och behov. Här dokumenteras också dina aktiviteter (kompetensutvecklingsplan).

Om du har medarbetare som är säkerhetsprövade behövs ett eget årligt uppföljande samtal som utförs separat. Länk till dokumentet finns här.

Mitt uppdrag

Uppdraget som förvaltningschef utgår från Region Gotlands vision, prioriteringar och mål. Du behöver även förhålla dig till regionens riktlinjer och policies.

Uppdraget som förvaltningschef i Region Gotland innebär att ansvara för en fackförvaltning som i sin tur lyder under en politisk nämnd. Som förvaltningschef ansvarar du för och rapporterar till den politiska nämnden. Som förvaltningschef är du direkt underställd regiondirektören och ska fortlöpande hålla denne uppdaterad om hur uppdraget utvecklas. Uppdraget som förvaltningschef innebär att ansvara för medarbetare, arbetsmiljö, ekonomi och verksamhet.

Som förvaltningschef ska du bidra till förvaltningens och Region Gotlands utveckling och förtroende som helhet. Förvaltningschefen ingår i koncernledningsgruppen under regiondirektörens ledning. Region Gotland har även förväntningar på ditt förhållningssätt när det gäller hur du leder dig själv och andra. Läs mer i **Region Gotlands Ledarstrategi**.

1. Beskriv aktuella aktiviteter under året för dig eller din arbetsgrupp.

Detta syftar på aktiviteter förutom grunduppdraget (så som utbildningar och särskilda uppdrag) Till aktiviteterna kan ni även koppla ett mål i styrmodell eller verksamhetsplan i nästa steg. Om uppdraget är tidsbegränsat eller om någon annan än din chef är uppdragsgivare för uppdraget dokumentera även det.

Nuläge

Medarbetare - Inför medarbetarsamtalet beskriver du hur du upplever ditt nuläge.

Chef - Inför medarbetarsamtalet läser du igenom medarbetarens sammanfattning av nuläget.

Gemensamt - Summerar ni det ni har kommit fram till under samtalet.

1. Dina arbetsuppgifter

För en dialog kring dina arbetsuppgifter och hur du upplever dem, till exempel om du har tillräckliga förutsättningar och det mandat som krävs för att kunna genomföra dem. Här ingår även om kraven i din roll är rimliga, om arbetet innehåller delar som kan innebära risk för ohälsa, samt i vilken grad du kan påverka dina arbetsuppgifter och arbetsmängd. Det handlar också om möjlighet till återhämtning och om du får det stöd du behöver för att utföra och prioritera arbetet.

Ge gärna exempel på vad som fungerar bra och och/ eller något som behöver utvecklas kopplat till dina förutsättningar/ arbetsuppgifter.

Upplever du att du har rätt förutsättningar och mandat att genomföra dina arbetsuppgifter?

2. Motivation

För en dialog kring din motivation i dina arbetsuppgifter, till exempel om de ger dig en positiv utmaning, om din kunskap tas tillvara, du upplever att det finns möjligheter till utveckling och lära nytt, vad som varit mest givande under året samt hur du upplever din arbetsinsats.

Ge gärna goda exempel.

Ledarstrategin

I ledarstrategin är det tydliggjort vilket ledarskap vi eftersträvar inom Region Gotland. Nedan beskrivs de delar som ingår.

Klicka här för att läsa om ledarstrategin

1. Att leda sig själv

För en dialog kring punkterna och lyft något som du skulle kunna utveckla under året och/eller något som du anser fungerar väl idag. Ge gärna konkreta exempel.

- Jag ser och tar ansvar för min egen del i helheten.
- Jag vågar fatta beslut och ändra felaktiga beslut.
- Jag tar egna initiativ.
- Jag visar mod i mitt ledarskap genom att hantera det som är angeläget och svårt.
- Jag är öppen för att ta emot feedback på ett nyfiket och utforskande sätt.
- Jag lever som jag lär och är ett föredöme.
- Jag tar ansvar för min egen utveckling och är öppen för att lära av andra.
- Jag tar ansvar för min hälsa och sätter rimliga gränser för mitt arbete för att vara hållbar i mitt uppdrag.

2. Att leda andra

För en dialog kring punkterna och lyft något som du skulle kunna utveckla under året och/eller något som du anser fungerar väl idag. Ge gärna konkreta exempel.

- Jag är tydlig med krav och förväntningar.
- Jag skapar tydliga ramar och frigör hinder så att andra kan lyckas.
- Jag delar information, välkomnar oliktankande och förbättringsförslag.
- Jag följer upp och ger konkret feedback, korrigerar vid behov och är extra noga med att uppmärksamma goda prestationer.
- Jag involverar kollegor och medarbetare och skapar förutsättningar för delaktighet och samverkan.
- Jag har positiva förväntningar på dem jag samarbetar med.
- Jag bidrar till att skapa begriplighet och trygghet vid förändringar.
- Jag lyfter andra i medgång och tar ansvar i motgång.

3. Att leda verksamhet

För en dialog kring punkterna och lyft något som du skulle kunna utveckla under året och/eller något som du anser fungerar väl idag. Ge gärna konkreta exempel.

- Jag tydliggör och omsätter mål och visioner till planer och aktiviteter för verksamheten samt följer upp.
- Jag har en helhetssyn och leder verksamheten i takt med utveckling och förändrade behov med ett utifrånperspektiv.
- Jag ser till att kunder och intressenter är delaktiga i utvecklingen av verksamheten.
- Jag ger förutsättningar för verksamhetsutveckling genom systematiskt kvalitetsarbete och ständigt lärande baserat på vetenskap och beprövad erfarenhet.
- Jag ser värdet av ordning och reda, tydliga rutiner och löpande utvärderingar, för att kunna ha en välskött verksamhet.
- Jag uppmuntrar och ger förutsättningar för samarbeten över funktions- och organisationsgränser.
- Jag arbetar för att göra Region Gotland till en attraktiv arbetsgivare som tar till vara på engagemang och kompetens inom hela organisationen.

Relation och kommunikation

- Hur upplever du din relation till kollegor och brukare/kunder/elev/patient?
- Hur upplever du trivsel, samarbete och stämning på arbetet?
- Deltar du aktivt i de mötes forum du deltar på (exempelvis APT)? Om inte, vad skulle ge dig bättre förutsättningar att vara mer aktiv?
Ange gärna konkreta exempel.

Vår relation – chef och medarbetare

- Hur upplever du vårt samarbete, stödet du får och den återkoppling jag som chef ger dig?
- Är det något du saknar i stödet från mig som chef?
- Upplever du att vi är öppna och ärliga samt har tillit till varandra?
Ange gärna konkreta exempel.

Säkerställ att följande frågor har tagits upp enligt Region Gotlands policydokument

- Är din fysiska arbetsplats utformad med hänsyn till kraven som gäller för till exempel ergonomi, ljud och ljus? (ja/nej)
- Upplever du att du blivit utsatt för kränkande särbehandling (mobbing/trakasserier mm.)? (ja/nej)
- Har du blivit utsatt för hot eller våld? (ja/nej)
- Vet du vart du ska vända dig för stöd och hjälp ifall du skulle bli utsatt? (ja/nej)
- Vet du var du som medarbetare ska anmäla arbetsmiljöskada, risk eller tillbud? (ja/nej)
- Har du möjlighet att ta ut friskvårdstid? (ja/nej)
- Använder du dig utav friskvårdsbidraget? (ja/nej)
- Upplever du att du har balans mellan arbete och fritid? (ja/nej)
- Har du önskad sysselsättningsgrad? (ja/nej)
- Upplever du att du har möjlighet att förena arbete och föräldraskap? (ja/nej/inte aktuellt)
- Har ni fördelat de arbetsmiljöuppgifter skriftligt som ska dokumenteras enligt AFS 2023:2?
Om ja, har du kompetens, befogenheter, resurser för uppgiften och har du utbildning för arbetsmiljöuppgiften? (ja/nej/inte aktuellt)
- Har du någon bisyssla?
Om ja, är den anmäld eller behöver den förnyas (förnyas bara om innehållet ändras)? (ja/nej)

Våld i nära relationer

Arbetsplatsen och arbetsgivaren kan spela en viktig roll i att upptäcka våld i nära relationer, därför ställs frågan för att trygga varandras tillvaro. Du ska inte besvara frågan inför medarbetarsamtalet. Frågan kommer att ställas av din chef under samtalet.

- Har någon närstående behandlat dig illa, psykiskt eller fysiskt, eller fått dig att känna dig otrygg?

Framtid

Syftet med den här delen av samtalet är att utifrån din roll och dina förutsättningar diskutera din utveckling för att möta verksamhetens framtida behov och utmaningar.

1. Vilka tankar har du om din framtid i organisationen på längre sikt?

Ge gärna exempel på andra roller/uppdrag som du skulle kunna vara intresserad av. Så som till exempel ledaruppdrag, specialisering, byta arbetsuppgifter, annat?

2. Om du vill ändra roll eller uppdrag, hur kan vi ta steg mot detta och hur kan jag som chef stötta dig?

3. Övrigt

Här kan du/ni dokumentera eventuella frågor och funderingar som inte täcks av övriga delar i samtalet.

Aktiviteter - pågående och avslutade

Hur har det gått under förra årets mål/aktiviteter? Vilka är pågående och avslutade?

Aktiviteter för kommande år

Till ditt och verksamhetens uppdrag kan ni koppla aktiviteter (så som utbildningar och andra särskilda uppdrag). Aktiviteterna kan också kopplas till övergripande mål. Till respektive aktivitet kan ni lägga till uppgifter och utbildningar. Det är viktigt att kontinuerligt följa upp aktiviteterna.

Vad ska göras	Ansvarig	När

När medarbetarsamtal genomförs på manuell mall ansvarar chef för att ladda upp dokumentet i medarbetarens samtalsmall i kompetensportalen.

Manual hittar du här: [Rutin vid lagring av manuellt genomfört medarbetarsamtal](#)