

Walter oppfordrer den nye ledelsen og styret til et paradigmeskifte fra subjektiv ønsketenkning (avgått rektors styremåte) til objektivitet og kvalitet.

## Protokoll fra medarbeidersamtale

mellom	Walter Keim
og dekan Per Borgesen	
Dato:	16.mai 2008

### Notater

70 % jobb kjenne riktig for Walter.

Arbeidsoppgaver med fjernundervisning og administrasjon av hovedprosjekter går greit.

Walter tror det er for sent for å ta opp igjen campusundervisning.

I grunnlagsdokumentet ”Organisering og ansvarsfordeling i AITeL” er det oppgitt feil informasjon angående koordinering av hovedprosjekter. Informasjon om person og effektivitetshensyn må endres.

Vi diskuterte mye omkring samordning av hovedprosjektkoordinering for alle bachelorprogrammene. Det må gjøres en del koordineringsarbeid, spesielt for å innpasse IT-støttet bedriftsutvikling i et slikt felles opplegg. Per er opptatt av at vi oppnår et koordinert dette for alle studier, og vi avtalte at Per kaller inn til et felles møte med involverte parter i september (forslag 22.sept.). Per oppfordret Walter til å gå gjennom websidene for hovedprosjekter, både sidene for bedrifter og studenter, for om mulig å bedre informasjonen til alle parter. Bedrifter skal få mer informasjon om gjennomføring av hovedprosjekter på HiST sine websider. Walter kan søke støtte hos Therese angående design og språkvask.

Vi hadde videre en god dialog omkring Walters kritiske blick på ledelsen av høgskolen. I medarbeidertilfredshetsundersøkelsen savner Walter muligheten til å uttale seg om andre enheter i høgskolen (for eksempel SFS og HA) og ikke bare sin egen avdeling. Per oppfordret Walter til fortsatt å være kritisk – men kanskje bruke mindre energi på avgjørelser tatt av tidligere ledere og heller bidra til riktige framtidige beslutninger.

Walter på sin side opplever og mener å ta opp problemene som eksisterer **i dag** for å mestre framtiden bedre. Han stilte seg totalt uforstående til at kostnadene for Øya helsehus – jfr. bystyrevedtak 23.5.06 – ikke er kommet med i budsjett 2008. Hvorfor finner de andre ansatte seg i det og ikke reagerer på det? 59 % av de ansatte sa ifra anonymt i arbeidsmiljøundersøkelsen at HiST sentralt er styrt dårlig. Hvorfor er de totalt tause og ikke sier hva det gjelder? f. eks. om det er gammel eller ny ledelse som menes.

Walter oppfordrer den nye ledelsen og styret til et paradigmeskifte fra subjektiv ønsketenkning (avgått rektors styremåte) til objektivitet og kvalitet.

Mål/tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
<b>Utdanning</b> Innkalle til møte om felles koordinering av alle bachelorprosjekt, forslag 22.sept. Aktuelle deltakere: Per, Walter, Geir Ove, Else, Beate, Greta(?).	Per	3Q2008
<b>Forskning</b>		
<b>Drift</b>		

Walter oppfordrer den nye ledelsen og styret til et paradigmeskifte fra subjektiv ønsketenkning (avgått rektors styremåte) til objektivitet og kvalitet.

<b>Administrasjon</b> Korrigere dokumentet ” Organisering og ansvarsfordeling i AITeL”	Per	2Q2008
Oppdatere websidene for hovedprosjekter	Walter	3Q2008

Protokollen underskrives av begge parter, som får hver sin kopi. Innholdet er konfidensielt.

.....  
Leders underskrift

.....  
Medarbeiders underskrift

Walter oppfordrer den nye ledelsen og styret til et paradigmeskifte fra subjektiv ønsketenkning (avgått rektors styremåte) til objektivitet og kvalitet.

# Medarbeidersamtale mellom dekan og tilsatte ved AITeL

## Dokumentets innhold

Dette dokumentet beskriver hensikten med medarbeidersamtalen og gir veiledende retningslinjer for gjennomføring av dette. Det inneholder et samtaleskjema og protokoll for avtalte mål og tiltak innenfor hovedperspektivene utdanning, forskning, drift og administrasjon.

## Hva en medarbeidersamtale er

Medarbeidersamtaler er en avtalt og forberedt, målrettet og personlig samtale mellom dekan og den tilsatte.

## Hensikten med medarbeidersamtalen

- Skape en felles plattform når det gjelder forventninger, roller og ansvar for begge parter
- Skape en felles forståelse for jobbutførelse og resultater som er oppnådd/ikke oppnådd
- Skape en felles forståelse for de viktigste utfordringene som det må jobbes med i neste periode
- Skal være en likeverdig prosess som stiller forventninger og krav til begge parter
- Identifisere og avtale prioriterte mål og innsatsområder for gjeldene år
- Klarlegge utviklingspotensial og opplæringsbehov
- Gi hverandre åpen og oppriktig tilbakemelding for å oppnå enda bedre forhold

## Praktiske retningslinjer

Medarbeidersamtaler skal gjennomføres en gang i året. Tidspunktet for medarbeidersamtalen avtales minimum en uke på forhånd. For at samtalen skal fungere etter hensikten, må begge parter forberede seg godt. Samtalen skal skje på et nøytralt sted, dvs. ikke på lederens kontor, og man skal sørge for å ikke bli forstyrret. Anbefalt tidsbruk er 1-1,5 timer. Det er viktig å sørge for at nødvendig informasjonsunderlag er tilgjengelig for begge parter.

Alle opplysninger som fremkommer under samtalen, er konfidensielle. Unntak gjelder når det kreves medvirkning av andre. Slike saker må etter avtale bringes videre i systemet. Alle innspill og ytringer i en slik sammenheng vil bli anonymisert av lederen, slik at ingen andre får vite hvem som har kommet med de enkelte utsagnene.

## Grunnlagsinformasjon

- Stillingsbeskrivelse. For de fleste stillinger ved AITeL finnes en slik beskrivelse i dokumentet ”Organisering og ansvarsfordeling i AITeL”. Dersom det ikke finnes en beskrivelse for din stilling, avtales etablering av slik.
- Årets/semesterets arbeidsplan for den tilsatte. (Dette finnes stort sett bare for fagtilsatte)
- Avdelingens strategiske plan
- Avdelingens gjeldende handlingsplan (også bare kalt årsplan)
- Avdelingens måltavle
- Resultater fra medarbeidertilfredshetsundersøkelsen
- Protokoll fra forrige medarbeidersamtale

Walter oppfordrer den nye ledelsen og styret til et paradigmeskifte fra subjektiv ønsketenkning (avgått rektors styremåte) til objektivitet og kvalitet.

## **SAMTALESKJEMA**

### **A. Oppfølging av forrige samtale [protokoll fra forrige medarbeidersamtale]**

- a. Er tiltak/mål fra forrige medarbeidersamtale gjennomført/oppnådd?
- b. I tilfelle ikke, hva er årsakene og hva må gjøres med dette?

### **B. Forventninger, roller og ansvar. Arbeidsbelastning og utviklingsmuligheter [Stillingsbeskrivelse, utlysningstekst]**

- a. Er forventning, rolle og ansvar avklart mellom dekan og medarbeider? Er ditt arbeidsområde klart nok definert med hensyn til ansvar, myndighet og innhold?
- b. Hvordan er din arbeidsbelastning?
- c. Får du tilstrekkelig støtte, informasjon og tilbakemelding fra dekan, studieleder og administrativt apparat i dekanstab?
- d. Bidrar du med fellesoppgaver for AITeL?
- e. Har du spesielle behov for egenutvikling av kompetanse eller ferdigheter?

### **C. Forholdet mellom dekan og tilsatt**

*Den tilsatte:*

- Hvordan opplever den tilsatte forholdet til dekan?
- Er det noe dekan bør gjøre mer av?
- Er det noe dekan bør gjøre mindre av?

*Dekan:*

- Hvordan opplever dekan forholdet til den tilsatte?
- Er det noe den tilsatte bør gjøre mer av?
- Er det noe den tilsatte bør gjøre mindre av?

### **D. Resultater oppnådd i gjeldende periode [arbeidsplan, måltavle, strategisk plan, årsplan]**

- a. Er ønskede resultater oppnådd innenfor ditt arbeids/ansvars-område? (hovedområdene utdanning, forskning, drift og administrasjon)?
- b. Der hvor målene ikke er oppnådd, hva er årsakene til dette og hva bør gjøres med dette?

### **E. Internt samarbeid og arbeidsmiljø [Medarbeidertilfredshetsundersøkelsen]**

- a. Har du et godt forhold til stab og programansvarlige?
- b. Har du et godt forhold til avdelingens øvrige tilsatte?
- c. Hva er de største utfordringene mht. samarbeid og arbeidsmiljø innenfor ditt ansvarsområde?
- d. Stemmer hovedresultatet fra MTM undersøkelsen med dine erfaringer, evt. avvik?
- e. Er du enig i de prioritert tiltak i handlingsplanen etter medarbeidertilfredshetsundersøkelsen? Er det andre tiltak du vil foreslå?
- f. Synes du at du som medarbeider får være med å utforme avdelingens mål og strategier?
- g. Får du brukt dine evner og kreativitet på en tilfredsstillende måte?