



### **SPIVA – ett instrument för motiverande samtal**

**SPIVA är ett samtalsunderlag som formulerats utifrån de lönekriterier som används vid Karlshamns kommun.**

**SPIVA ska användas som en samtalsguide i dialogen mellan chef och medarbetare.**

**Genom samtalet ska medarbetaren erhålla en klar uppfattning om sina prestationer och sin måluppfyllelse. Samtalet ska motivera medarbetaren att dels fortsätta utveckla sina redan starka sidor och dels bearbeta eventuella svagheter.**

**SPIVA inbjuder till dialog genom sin konkreta utformning. Konsekvent användning av materialet gör det möjligt att över tiden följa förändringar i medarbetarens utveckling i sättet att utföra arbetet.**

**Observera att samtliga påståenden inte alltid kan användas för alla medarbetare. Det är snarare så att chef och medarbetare bör begränsa sitt samtal till ett visst antal påståenden, som känns mest relevanta.**

**SPIVA-samtalet handlar om den personliga integriteten och omgärdas därför av sekretesslagens bestämmelser!**

PERSONALGRUPPEN

## SPIVA

## S. Samarbete

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• har få och/eller mindre bra relationer till arbetskamrater eller övriga med verksamheten berörda personer</li><li>• deltar passivt i gemensamma träffar</li><li>• väljer sällan eller aldrig att arbeta tillsammans med arbetskamrater</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• har bra relationer till arbetskamrater och övriga</li><li>• deltar aktivt och konstruktivt i gemensamma träffar</li><li>• arbetar gärna tillsammans med arbetskamrater och har insikt i andras arbete</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• arbetar aktivt för att förbättra samarbete och relationer</li><li>• tar initiativ till nya kontakter</li><li>• tar på sig ansvar för att gemensamma träffar leder till beslut och utveckling</li><li>• delar med sig av kunskaper, erfarenheter och information</li><li>• skapar en positiv anda i gruppen</li></ul> |
|--|---|--|

## SPIVA

## P. Professionalitet

<ul style="list-style-type: none"> <li>• tar sällan del i aktuell forskning och debatt</li> <li>• har svårt att använda sina kunskaper</li> <li>• visar föga intresse för verksamhetens mål</li> <li>• har svårt att identifiera problem och se konsekvenser</li> <li>• använder ofta samma metoder och arbetssätt</li> <li>• följer upp verksamheten sporadiskt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• följer aktuell forskning/utveckling och debatt</li> <li>• har förmåga att omsätta sina kunskaper i praktiken</li> <li>• arbetar efter måldokumentet</li> <li>• strävar efter att identifiera problem och finna lösningar</li> <li>• varierar arbetssätt och metoder beroende på målgrupp och innehåll</li> <li>• dokumenterar och följer upp verksamheten systematiskt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• använder sig av aktuell forskning/utveckling</li> <li>• deltar i debatten</li> <li>• förnyar kontinuerligt sina kunskaper och tillämpar dessa</li> <li>• arbetar målmedvetet och kreativt för att uppfylla verksamhetens mål</li> <li>• arbetar med konsekvensbeskrivningar och sakliga argument för förbättring och söker vid behov stöd hos kollegor och arbetsledning</li> <li>• utvecklar metoder och arbetssätt beroende på målgrupp och innehåll</li> </ul> <p>dokumenterar, utvärderar, analyserar och förbättrar</p>
---	--	---

## SPIVA

## I. Initiativkraft

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• åtar sig sällan nya arbetsuppgifter trots att möjlighet finns</li><li>• tar sällan egna initiativ</li><li>• ifrågasätter, men har inga konstruktiva förslag till förbättring</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• tar på sig nya arbetsuppgifter och utför dessa</li><li>• bidrar med idéer till förnyelse och förändringar</li><li>• har synpunkter och föreslår förbättring av verksamheten</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• kan prioritera bland arbetsuppgifter och även lämna andra</li><li>• söker själv nya uppgifter och utmaningar</li><li>• <b>bidrar genom konkreta handlingar till förbättring av verksamheten</b></li></ul> |
|--|---|---|

## SPIVA

## V. Vilja och förmåga till utveckling

<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser problem, men sällan möjligheter och Har svårt att finna lösningar</li><li>• Låter ett för starkt beroende av rutiner och stabilitet hindra utveckling</li><li>• Reflekterar sällan över sitt arbete</li><li>• Anser att utvecklingsfrågor är andras ansvar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ser möjligheter i stället för problem</li><li>• provar gärna nya vägar</li><li>• reflektionsförmåga, ställer ofta frågan varför</li><li>• deltar i utvecklingsarbete</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• finner konkreta lösningar som leder till utveckling/förbättringar</li><li>• sprider idéer och inspirerar till förnyelse</li><li>• omsätter förmåga att reflektera till praktisk handling, arbetar efter frågan hur</li><li>• driver utvecklingsfrågor</li></ul>
--	--	---

## SPIVA

## A. Att ta ansvar för helheten

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• sköter sig och sin grupp men begränsar sitt arbete till den egna gruppen</li><li>• delar ogärna med sig av kunskap och erfarenheter</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• ser och arbetssituation i gruppen i relation till övriga på enheten och agerar utifrån detta. Bidrar till ett positivt arbetsklimat</li><li>• delar med sig av kunskap och erfarenheter</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• arbetar aktivt internt och externt för en positiv utveckling av hela verksamheten, sprider "Goodwill" utanför enheten.</li><li>• delar gärna med sig av kunskap, erfarenheter och i förekommande fall resurser</li></ul> |
|---|---|--|