

Mall för utvecklingssamtal

Medarbetarens namn:

.....

Chefens namn:

.....

Datum:

Samtalets längd:

.....

Så känner jag mig just nu på jobbet:



Öppna frågor

Styrkor

Vilka är dina styrkor?

Har du möjlighet att använda dina styrkor på jobbet?

Hur kan dina styrkor utvecklas vidare?



Mål för framtiden

Vad vill du uppnå?

Vad skulle vara en passande tidsperiod för att nå målen?

Ligger dina mål i linje med företagets mål?

Åtgärds punkter

Vilka åtgärder krävs för att nå de listade målen?

Krävs ett nytt projekt eller någon ytterligare utbildning för att nå målen?

Vilket är det första steget?



Utfall

Möttes de tidigare målen och vad blev resultatet?

Hur ser vi att vi lyckats?

Samla data från utvecklingssamtal

På en skala från 1–5, ranka följande påståenden:

	Instämmer inte alls			Instämmer helt	
	1	2	3	4	5
Individen					
Jag har möjligheten att använda mina styrkor varje dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har en tydlig väg framåt i karriären inom den här organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig belönad för arbetet jag gör	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbete i team					
Mina kollegor är engagerade att utföra arbete av hög kvalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mina kollegor hjälper mig att utveckla mina kompetenser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mina kollegor gör mitt arbete enklare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation					
Visionen för vår organisation inspirerar mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vår organisation är väl förberedd för framtida ändringar inom vår verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Grundpelarna i ett bra utvecklingssamtal

Som en liten påminnelse, här är receptet för ett fantastiskt utvecklingssamtal.

Individuellt

Ett bra utvecklingssamtal måste bli personligt. Chefen måste visa genuint intresse för varje person i teamet och genomföra utvecklingssamtalen enligt var och ens individuella behov. I och med att olika personer med skilda roller har olika krav behöver processen för utvecklingssamtal vara flexibel för att ta hänsyn till individen.

Konsekvent

Medan studier visar att personer uppskattar täta samtal är ett bra utvecklingssamtal vid en bestämd tid varje år bättre än ostrukturerade samtal då och då. Medarbetare bör veta vad de kan förvänta sig från ett utvecklingssamtal, oavsett om de genomförs en gång om året eller veckovis.

Rättvist

Det är överraskande vanligt att chefer ger liknande värden för nästan alla, vilket kan vara skadligt för kvaliteten på din data. Dessutom tenderar chefernas värderingstendenser att skilja sig åt: vissa chefer är hårda medan andra är överseende. Ha det i åtanke.

Diskussionsdrivet

Medarbetares tankar och förslag ska verkligen lyssnas på och de ska driva hela diskussionen. Ett utvecklingssamtal är inte en monolog av feedback där chefen recenserar tidigare prestation baserat på en evighetslång lista av frågor. Det ska finnas utrymme för öppen feedback och hurrarop från båda håll.

Förutseende

I slutändan ska ett utvecklingssamtal alltid vara en utgångspunkt för något nytt. Ett utvecklingssamtal är framgångsrikt när individen kan se nästa ambitiösa men rimliga nivå att bygga sina kompetenser och karriär mot. Chefer bör därför rikta samtalet mot framtida utveckling, inte bara tidigare prestationer.

För mer tips om hur du håller ett bra utvecklingssamtal, läs vår guide

**Feedback till vardags –
din guide till utvecklingssamtal med flyt**



sympa.se