

Skabelon til udviklingssamtalen

Medarbejderens navn:

.....

Teamlederens navn:

.....

Dato:

Udviklingssamtalens varighed:

.....

Generel følelse på arbejdet:



ÅBNE SPØRGSMÅL

Styrker

Hvad er dine styrker?

Kan du udnytte dine styrker i dit arbejde?

Hvordan kan du videreudvikle dine styrker?



Mål for fremtiden

Hvad ønsker du at opnå?

Inden for hvilket tidsinterval vil du kunne nå disse mål?

Matcher dine mål virksomhedens mål?

Tiltag

Hvad er de nødvendige tiltag for at nå ovenstående mål?

Kræver det et nyt projekt eller mere uddannelse at nå målene?

Hvad er de første trin?



Resultater

Blev målene realiseret, og hvad var resultaterne?

Hvad er succes?

INDSAMLING AF DATA FRA UDVIKLINGSSAMTALER

Bedøm nedenstående udsagn på skalaen fra 1-5 (1 = helt uenig og 5 = helt enig):

	Helt uenig			Helt enig	
	1	2	3	4	5
Enkeltperson					
Jeg har mulighed for at udnytte mine styrker hver dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har en tydelig karrierevej i denne organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler mig værdsat for det arbejde, jeg udfører	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork					
Mine kollegaer går op i at udføre kvalitetsarbejde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine kollegaer hjælper mig med at udvikle mine kompetencer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine kollegaer gør mit arbejde nemmere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation					
Vores virksomheds mission/vision inspirerer mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vores organisation er velforberedt på eventuelle fremtidige ændringer i vores felt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Kriterierne til en vellykket udviklingssamtale

Her finder du en hurtig reminder til, hvad kriterierne til en vellykket udviklingssamtale er.

Personlig

En god udviklingssamtale er personlig. Lederen bør vise oprigtig interesse for hvert medlem af teamet og gennemføre udviklingssamtalen under hensyntagen til den enkeltes behov. Eftersom personer og forskellige arbejdsroller har forskellige krav, bør udviklingssamtalen være fleksibel for at kunne tage hensyn til disse forskelle.

Hyppeghed

Selvom undersøgelser viser, at folk sætter pris på hyppige samtaler, er en god udviklingssamtale på et fastlagt tidspunkt hvert år, bedre end en tilfældig samtale nu og da. Medarbejderne bør vide, hvad de kan forvente af udviklingssamtalen – uanset om den finder sted en gang om året eller en gang om ugen.

Fair

Det er overraskende almindeligt for ledere at give ens evalueringer til næsten alle, hvilket kan være skadeligt for kvaliteten af dine data. Evalueringen af ledere har tendens til at være meget varierende: nogle er hårde og andre er milde. Tag dem i betragtning.

Samtalebaseret

Lederen bør lytte til medarbejderens overvejelser og forslag. Disse bør guide hele samtalen. En udviklingssamtale er ikke en envejs-session med feedback, hvor lederen bedømmer medarbejderens hidtidige indsats baseret på en uendelig liste med spørgsmål. Der bør være plads til åben feedback og gensidig opmuntring.

Fokus på fremtiden

I sidste ende bør en udviklingssamtale altid sætte gang i noget nyt. Udviklingssamtaler er vellykkede, hvis medarbejderne kan se det næste ambitiøse (men samtidigt opnåelige) mål, som de bør udvikle deres kompetencer og karriere hen imod. Lederne bør derfor dreje samtalen i retningen af fremtidig udvikling – fremfor blot at fokusere på tidligere præstationer.

Find mere detaljeret råd med hensyn til afvikling af udviklingssamtaler her:

**Din guide til en vellykket udviklingssamtale –
En håndbog til HR-medarbejdere**