

Mall för utvecklingsamtal

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?

Grundpelarna i ett bra utvecklingsamtal

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

Individuellt

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

Konsekvent

Medan studier visar att personer uppskattar täta samtal är ett bra utvecklingsamtal vid en bestämd tid varje år bättre än ostrukturerade samtal då och då. Medarbetare bör veta vad de kan förvänta sig från ett utvecklingsamtal, 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 utvecklingsamtal 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 utvecklingsamtal alltid vara en utgångspunkt för något nytt. Ett utvecklingsamtal 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 utvecklingsamtal, läs vår guide [Feedback till vardags – din guide till utvecklingsamtal med](#)

flyt
Sympa

www.sympa.se