

DIN MALL FÖR

Utvecklingssamtal



 Sympa

Datum

Medarbetarens namn

Samtalets längd

Chefens namn

Så känner jag mig just nu på jobbet



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 (1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt)

Individen

	1	2	3	4	5
Jag har möjligheten att använda mina styrkor varje dag	☐	☐	☐	☐	☐
Jag har en tydlig väg framåt i karriären inom den här organisationen	☐	☐	☐	☐	☐
Jag känner mig belönad för arbetet jag gör	☐	☐	☐	☐	☐

Arbete i team

Mina kollegor är engagerade att utföra arbete av hög kvalitet	☐	☐	☐	☐	☐
Mina kollegor hjälper mig att utveckla mina kompetenser	☐	☐	☐	☐	☐
Mina kollegor gör mitt arbete enklare	☐	☐	☐	☐	☐

Organisation

Visionen för vår organisation inspirerar mig	☐	☐	☐	☐	☐
Vår organisation är väl förberedd för framtida ändringar inom vår verksamhet	☐	☐	☐	☐	☐

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 utvecklingssamtalet 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](#)

Om oss

Sympa erbjuder det bästa heltäckande HR-systemet som sömlöst hanterar hela medarbetarresan. Det är globalt, flexibelt och lätt att använda. Sympas omfattande ekosystem gör det även möjligt att integrera alla andra HR-verktyg för en smidig datadelning och överföring av arbetsflöden mellan systemen. Vår plattform är utrustad med unika samarbetsbaserade funktioner som hjälper HR och företagsledarna att snabbt reagera på förändringar i verksamheten, öka chefernas engagemang och sätta medarbetarna i centrum av den strategiska planeringen.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

