

MAL FOR VELLYKKEDE

Medarbejdersamtaler



 Sympa

Dato

Ansattes navn

**Medarbeidersamtalens
varighet**

Teamlederens navn

Generell følelse på jobb



Styrker

Hva er dine styrker?

Får du utnyttet styrkene dine i ditt arbeid?

Hvordan kan du videreutvikle styrkene dine?

Mål for fremtiden

Hva ønsker du å oppnå?

Hva vil være et passende tidsrom for å nå disse målene?

Er målene dine i tråd med bedriftens mål?

Tiltakspunkter

Hvilke tiltak kreves for å nå de angitte målene?

Er det behov for et nytt prosjekt eller ekstra opplæring for å nå målene?

Hva er de første trinnene?

Resultat

Ble de tidligere målene nådd, og hvordan så resultatene ut?

Hvordan definerer du suksess?

Innsamling av data fra medarbeidersamtaler

Vurder følgende påstander på en skala fra 1–5 (1 = helt uenig, 5 = helt enig)

Individuelt

	1	2	3	4	5
Jeg får mulighet til å bruke styrkene mine hver dag	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har en tydelig karrierevei i organisasjonen	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg føler at jeg blir belønnet for arbeidet jeg gjør	☐	☐	☐	☐	☐

Teamarbeid

Kollegene mine utfører arbeid av høy kvalitet	☐	☐	☐	☐	☐
Kollegene mine bidrar til at jeg utvikler mine egne ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Kollegene mine gjør arbeidet mitt enklere	☐	☐	☐	☐	☐

Organisasjon

Organisasjonens mål/visjon inspirerer meg	☐	☐	☐	☐	☐
Organisasjonen er godt forberedt på fremtidige endringer i bransjen	☐	☐	☐	☐	☐

Kriteriene for en vellykket medarbeidersamtale

En liten påminnelse om kriteriene man burde ha for å holde en suveren medarbeidersamtale.

Individuelt

En god medarbeidersamtale skal være personlig. Lederen må vise oppriktig interesse for hver enkelt person i teamet og gjennomføre samtalen ut fra den enkeltes unike behov. Ulike personer og roller har ulike behov, og derfor må medarbeidersamtalen være fleksibel for å ta hensyn til slike individuelle forskjeller.

Konsekvent

Selv om undersøkelser viser at medarbeidere foretrekker hyppige samtaler, er en god medarbeidersamtale på et fast tidspunkt hvert år bedre enn en tilfeldig prat i ny og ne. Dine medarbeidere bør vite hva de kan forvente av medarbeidersamtalen, enten den gjennomføres én gang i året eller én gang i uken.

Rettferdig

Overraskende nok er det vanlig at ledere gir nesten alle den samme vurderingen, noe som kan være uheldig for datakvaliteten. Ledere kan også ha forskjellige måter å vurdere medarbeiderne: noen er strenge og andre overbærende. Ta hensyn til dette.

Diskusjonsdrevet

Medarbeidernes tanker og forslag må bli hørt; dette bør være drivkraften for hele samtalen. En medarbeidersamtale består ikke kun av tilbakemeldinger fra lederen, der tidligere prestasjoner blir gjennomgått basert på en endeløs spørsmålsliste. Det bør være rom for åpne tilbakemeldinger og oppmuntring begge veier.

Fremtidsrettet

Til syvende og sist bør en medarbeidersamtale alltid være et utgangspunkt for noe nytt. En medarbeidersamtale er vellykket når medarbeideren ser det neste ambisiøse, men likevel oppnåelige, målet å styre kompetansen og karrieren mot. Ledere bør derfor styre samtalen mot fremtidig utvikling, ikke bare tidligere prestasjoner.

For flere tips til hvordan du kan gjennomføre medarbeidersamtaler, kan du lese vår håndbok: [Medarbeidersamtaler som fungerer – En håndbok for HR-avdelingen](#)

Om oss

Sympa leverer det beste helhetlige HR-systemet som sømløst håndterer hele arbeidsforholdet til medarbeiderne. Den er multi-geo, enkel å bruke og fleksibel. Dessuten lar Sympas omfattende økosystem deg integrere alle dine andre HR-verktøy for å sikre smidig datadeling og arbeidsflytøverganger mellom systemer. Plattformen vår er utstyrt med unike samarbeidsfunksjoner som gjør HR og bedriftsledere i stand til å reagere raskt på organisasjonsendringer, øke engasjementet blant ledere og sette mennesker i sentrum for strategisk planlegging.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

