SKABELON TIL

Udviklingssamtalen

Dato

Medarbejderens navn

Udviklingssamtalens varighed

Teamlederens navn

Generel følelse på arbejdet

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)

Enkeltperson

	1	2	3	4	5
Jeg har mulighed for at udnytte mine styrker hver dag	O	O	O	O	O
Jeg har en tydelig karrierevej i denne organisation	O	O	O	O	O
Jeg føler mig værdsat for det arbejde, jeg udfører	O	O	O	O	O

Teamwork

Mine kollegaer går op i at udføre kvalitetsarbejde	O	O	O	O	O
Mine kollegaer hjælper mig med at udvikle mine kompetencer	O	O	O	O	O
Mine kollegaer gør mit arbejde nemmere	O	O	O	O	O

Organisation

Vores virksomheds mission/vision inspirerer mig	O	O	O	O	O
Vores organisation er velforberedt på eventuelle fremtidige ændringer i vores felt	O	O	O	O	O

Kriterierne til en vellykket udviklingssamtale

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

Individuel

En god udviklingssamtale skal være personlig. Lederen skal vise ægte interesse for, hvad der rører sig hos den enkelte medarbejder og gennemføre udviklingssamtalen under hensyntagen til den enkeltes helt særlige behov. Da der stilles forskellige krav til forskellige roller, skal forløbet af udviklingssamtalen være fleksibelt for at tage hensyn til den enkelte medarbejder.

Hyppighed

Mens undersøgelser viser, at folk sætter pris på hyppige samtaler, er en god udviklingssamtale på et bestemt tidspunkt hvert år, bedre end en tilfældig samtale nu og da. Medarbejderne skal vide, hvad de forventer af udviklingssamtalen, uanset om den bliver gennemført en gang om året eller en gang om ugen.

Fair

Det er overraskende almindeligt for ledere at give ens scores til næsten alle, noget, der kan være skadeligt for kvaliteten af din information. Ledernes rating har en tendens til at afvige: Nogle er hårde, andre er mindre hårde. Tag dem med i dine betragtninger.

Samtalebaseret

Udviklingssamtalen er en samtale, hvor det er din medarbejder, der primært har ordet. En udviklingssamtale er ikke envejskommunikation med feedback, hvor medarbejderne skal høre dit tilbageblik på deres hidtidige indsats og lytte til dine gode råd ud fra en alenlang liste med spørgsmål. Der skal altid være plads til åben feedback og gensidige, positive indspark.

Fokus på fremtiden

I sidste ende skal en udviklingssamtale altid være et udgangspunkt for noget nyt. En udviklingssamtale er en succes, når den enkelte medarbejder kan se det næste ambitiøse, men opnåelige, niveau, som udstikker kursen for opbygning af deres kompetencer og karriere. Lederne skal derfor dreje samtalen hen mod fremtidig udvikling, ikke kun tidligere præstation.

Find mere detaljeret råd med hensyn til afvikling af udviklingssamtaler her: Din guide til en vellykket udviklingssamtale – En håndbog til HR-medarbejdere

Om os

Sympa leverer det bedste alsidige HR-system, der nemt håndterer hele medarbejderrejsen. Det kan bruges på tværs af lande, er nemt at bruge og fleksibelt. Sympas omfattende økosystem giver dig desuden mulighed for at integrere alle dine øvrige HR-værktøjer for at sikre nem datadeling og workflow-overgange på tværs af systemer. Vores platform, som er udstyret med unikke samarbejdsbaserede funktioner, giver HR og virksomhedens leder mulighed for hurtigt at reagere på organisatoriske ændringer, øge engagementet blandt ledere og sætte medarbejderne i centrum i den strategiske planlægning.

linkedin.com/company/sympa-hr/

facebook.com/SympaHR/

instagram.com/sympahr/

ANBEFALET AF DANSK HR

Sympa