

## Vad är ett utvecklingssamtal/medarbetarsamtal

### Definition

Utvecklingssamtalet som också kallas medarbetarsamtalet är en proaktiv målstyrd dialog mellan chef och medarbetare, där man samtalar om organisationens mål och hur den enskilde individen ska bidra till organisationen och sin egen utveckling.

---

---

## Övergripande syfte med utvecklingssamtal

Att chefer och medarbetare, minst en gång per år, samtalar om verksamheten och sätter mål för medarbetaren som bidrar till att företagets och avdelningens mål uppnås.

*Genom att starta dialogen utifrån ett organisationsperspektiv skapas en förståelse för verksamheten kopplat till medarbetarens arbetsroll*

---

---

## Fallgropar i samtal

- Brist på förberedelse
  - Mer intervju än samtal
  - Att chefen inte lyckas hålla den röda tråden
  - Hålls för sällan
  - Övana att tala om relationer
  - Chefen visar brist på tid, engagemang och intresse
  - Syfte och förväntningar inte definierade
  - Mål ej definierade
  - Konflikträdsla
- 
- 
-

## För att lyckas med utvecklingssamtal krävs framförallt tre saker:

- Ansvaret ligger hos ledningen
- Verksamheten i fokus
- Samtalet sker i dialogform

”Den nya generationens utvecklingssamtal är ett strategiskt utvecklingsinstrument och utgår från ledningen”

---

---

---

## Exempel på innehåll i samtalet

- Verksamhetens mål, koppling till medarbetarens arbete/mål
- Arbetets innehåll och art, krav, ansvar, förväntningar
- Arbetsbörda/arbetsfördelning/prioriteringar
- Kompetens
- Samverkan mellan chef, medarbetare, övriga
- Arbetsmiljöfrågor
- Övrigt

---

---

---

## Förberedelser inför utvecklingssamtal

- Boka i tid, ostörd miljö
- Samla information (se föregående år)
- Sätt upp en målbild för samtalet
- Vilken återkoppling kan du ge?  
(starka och svaga sidor)
- Vilka reaktioner kan du få?
- Fundera både på prestationer och relationer

---

---

---

## Återkopplingsmodell

- |              |   |   |
|--------------|---|---|
| ▪ BETEENDE   | – | vad du ser och hör, påverkan              |
| ▪ KÄNSLA     | – | vad du känner, påverkan                   |
| ▪ KONSEKVENS | – | vilka konsekvenser och varför du reagerar |
| ▪ FÖRÄNDRING | – | vad du skulle önska                       |

---

---

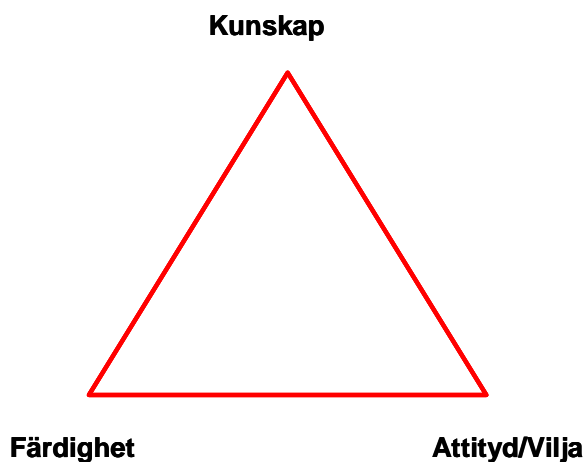
## Feedback

- Beskriv vad du ser  
(När du tar fram.....)
- Uttryck vad du känner  
(Så känner jag mig glad...)
- Beskriv konsekvenserna  
(Och resultatet är att jag kan göra färdigt..)
- Ange önskad förändring  
(Jag vill att du förtydligar.....)

---

---

## Vad behövs för att klara jobbet?



## Checklista för utvecklingsamtal

- Förbered
  - Bidra till öppenhet, feedback
  - Kommunicera- dialog
  - Då-Nu-Sedan
  - Sammanfatta
- 
- 

## Dialogens komfortgräns



Copyright Learning4u AB