

MODUL: UTVECKLINGSSAMTAL

Öka kraften i samtalen med individuella utvecklingsplaner



Att utvecklingssamtalen är viktiga för att i slutändan nå verksamhetens mål är vi vana att höra. Men den stora utmaningen är att flertalet av medarbetarsamtalen inte följs upp, vilket leder till att nyttan av samtalen minskar. Hur arbetar din organisation för att cheferna ska följa upp medarbetarsamtal och utvecklingsplaner? Och hur säkrar ni kvaliteten i era samtal?

Bättre översikt

Oavsett om det är ett samtal per år eller täta veckovisa check-ins som gäller så behövs en bra struktur, förberedda ledare och medarbetare, bra kommunikation, uppföljning och feedback. Med modulen Utvecklingssamtal får varje medarbetare sin egen utvecklingsplan. Där sätter medarbetaren tillsammans med sin chef upp personliga mål, affärs mål och kompetensmål samt kopplar aktiviteter till dessa. På så vis får medarbetaren ett naturligt ansvar för sin utveckling, chefen effektivare uppföljning av resultat och HR en lättillgänglig översikt.



Enklare och effektivare uppföljning

Du får en självklar plats att dokumentera samtalet och de överenskomna aktiviteterna, vilket framför allt medför en enklare uppföljning. Själva utvecklingsplanen byggs upp i enlighet med era medarbetarsamtal idag (har ni inga effektiva mallar för medarbetarsamtal finns det genomarbetade förslag att utgå ifrån). Planen följer medarbetaren även om medarbetaren byter avdelning eller om avdelningen byter chef. All information är tillgänglig för medarbetaren och närmsta chef. Det blir lätt att skapa sig en överblick över vilka som har haft sina utvecklingssamtal, vilka som har mål kopplat till sig samt vilka aktiviteter som är skapade.

Smidig målstyrning för organisationers och individers utveckling

Varje medarbetare skapar sig ett eget målkort för kommande period med personliga mål, affärs mål och kompetensmål med kopplade aktiviteter.

Fördelar med att ha ett eget målkort:

- Smidigare målstyrning och uppföljning av resultat, till exempel säljresultat, kvalitetsmål eller höjd kompetensnivå.
- Medarbetaren blir delaktig i sin kompetensutveckling med stöd från sin närmsta chef.
- Ett värdefullt stöd för både medarbetaren och chefen inför och efter ett medarbetarsamtal.
- Medarbetaren får ett naturligt ansvar över sin egen utveckling.
- Den ansvariga chefen kan enkelt godkänna och följa upp satta mål och aktiviteter.
- HR får en bra och lättillgänglig översikt och kan säkerställa målstyrning och identifiera gemensamma aktiviteter och större satsningar.

Ha koll på aktiviteterna för medarbetarna

I samband med medarbetarsamtalen skapas också en aktivitetslista med viktiga åtgärder för att stödja medarbetarens kompetensutveckling, exempelvis kursaktiviteter eller självstudier som enkelt kan följas upp. Det finns förformaterade rapporter beroende på behov som tydliggör vilka aktiviteter som är på gång och vilka som är avstämde och uppföljda, vilket gör att både medarbetaren och närmsta chef, ledning, HR eller motsvarande får en bra överblick.