

UTVECKLA DITT

Utvecklingssamtal

Mål med samtalet:



- Få återkoppling kring dina resultat, ansvar och bidrag till verksamheten
- Ge återkoppling till din chef kring ditt uppdrag, din prestation och dina förutsättningar
- Komma överens om dina nya mål
- Säkerställa att du har rätt förutsättningar.

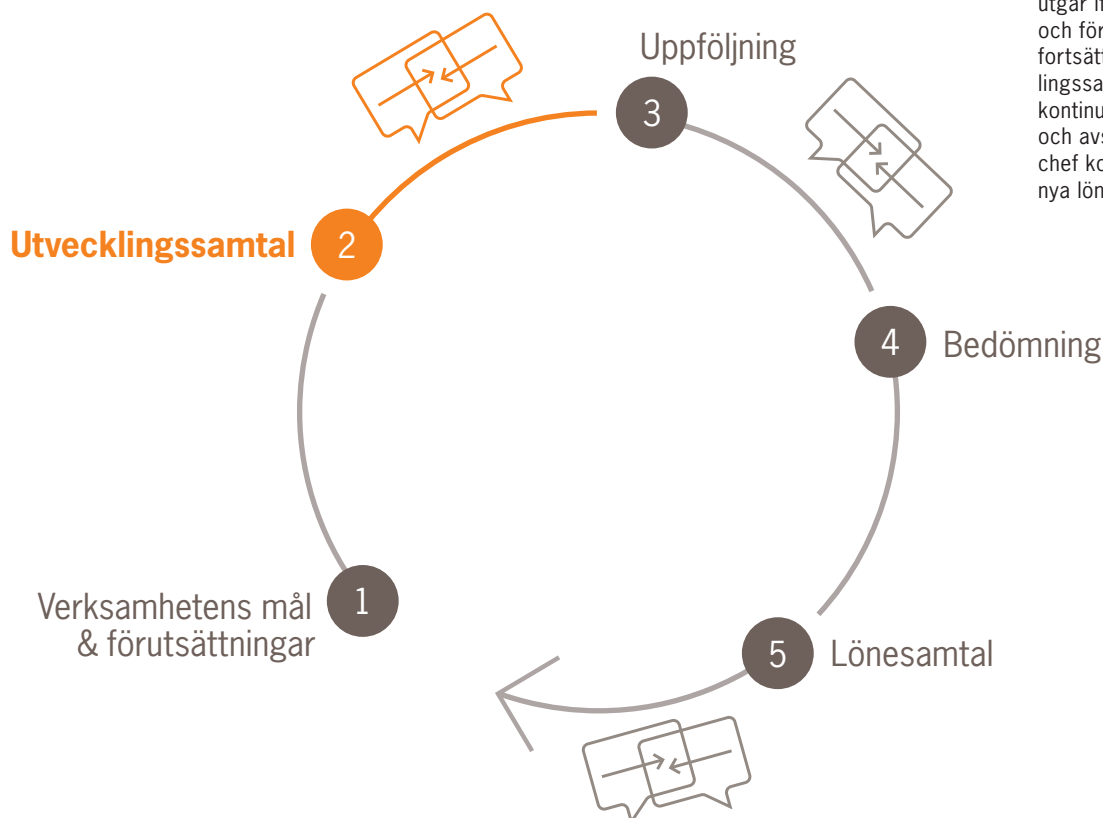
ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Dialogen om din utveckling

Ditt utvecklingssamtal ett viktigt samtal. Du som chef är en nyckelperson för företagets framgång. Det ska också avspeglas i din lön. Grunden för din lön och framtida löneutveckling är din professionella och personliga utveckling.

Både du och din chef behöver ta ansvar för att utvecklingssamtalen blir av och att innehållet blir meningsfullt. Målet är att både du och verksamheten ska utvecklas.



Ledarnas löneavtal, Ledaravtalet, bygger på en process som utgår ifrån verksamhetens mål och förutsättningar (1). Den fortsätter med ett utvecklingssamtal (2), följs upp med kontinuerlig dialog under året och avslutas med att du och din chef kommer överens om din nya lön i ett lönesamtal (5).

FÖRBERED DIG << > >>

Använd frågorna här bredvid och eventuella mallar ni har i verksamheten när du förbereder dig.

Ta med vad du har gjort riktigt bra under året och hur det har bidragit till företagets resultat. Lyft även upp de hinder du mött och hur du har hanterat dem. Beskriv de förutsättningar du haft för att nå dina mål, din arbetsbelastning och hur du ser på trivsel och arbetsklimat.

Efter samtalet ska du på ett bättre sätt kunna bidra till att verksamheten utvecklas och gör ett bättre resultat. Du kan också vända dig till Ledarna för att få stöd.

PRATA OM VERKSAMHETEN

Ett bra utvecklingssamtal ska handla om ditt uppdrag, din kompetens och dina mål för året. Riktningen ska vara framåtsyftande. Utgå ifrån verksamhetens mål och hur du ser på din och verksamheten långsiktiga utveckling.

Du och din chef behöver skapa en gemensam bild av målen och hur ni följer upp resultat och utveckling under året.

Prata om vilka förutsättningar du behöver för att nå målen och vilka krav på kunskap och färdigheter som ställs i din chefsroll. Använd situationer från din vardag för att exemplifiera. Koppla dem till verksamhetens mål och visioner så blir det tydligt hur du bidrar.

STÄM AV I VARDAGEN

Kom ihåg att både utvecklingssamtal och lönesamtal är två viktiga samtal. Men det är däremellan, i vardagen, som verksamheten utvecklas och förutsättningarna förändras.

Därför är det bådas ansvar att se till att ni för en kontinuerlig dialog för att följa upp, utvärdera och justera målen.

Resonera om vilka förutsättningar du behöver och vad som ligger utanför din påverkan. Det säkerställer att ni har en gemensam bild när året ska utvärderas.



TILLBAKABLICK Vad har hänt?

- Hur ser verksamhetens kortsiktiga och långsiktiga mål ut?
- Hur har verksamheten utvecklats – går det bra för verksamheten?
- Vad har vi kommit överens om tidigare?
- Vad har jag levererat/inte lyckats med – varför? Ge gärna exempel.
- Vad är jag nöjd/inte nöjd med? Vilka är mina förbättringsområden?
- Vilken återkoppling har jag fått från medarbetare/kollegor/chef?



NULÄGE Hur är det nu?

- Hur ser resultatet ut i min verksamhet? Hur ser de övergripande resultaten ut?
- Vad tar merparten av min tid?
- Vad är mest positivt/negativt med mina nuvarande arbetsuppgifter?
- Hur är arbetsklimatet?
- Är det något jag är oklar över?
- Vad får jag energi av?
- Vilken återkoppling vill jag ge till min chef?



FRAMÅT Vad vill jag?

- Vart är verksamheten på väg?
- Vilka resultat ska min del av verksamheten uppnå?
- Vilka förutsättningar behöver jag för att leverera?
- Hur väl svarar mina kunskaper och erfarenheter mot de krav som ställs?
- Hur vill jag utvecklas på lite längre sikt?

Ledarnas syn på lön

Ledarnas syn på lön utgår ifrån både ditt och verksamhetens behov. När era behov samspelar skapas utveckling och nya möjligheter. Det ger ökad lönsamhet för verksamheten och skapar utrymme för kompetens och löneutveckling för dig.

För att du ska kunna bidra till verksamhetens mål och visioner behövs en ständigt pågående dialog kring mål, förväntningar, prestationer och förutsättningar. Ledarna har valt att formalisera detta i en process som kopplar din prestation till lönen.

Målet är utveckling – för dig och verksamheten.



INDIVID

Individens bidrag till verksamheten är avgörande för framgång. Ledarna tror på individens förmåga att ta ansvar för sin egen utveckling och sin personliga konkurrenskraft.



VERKSAMHET

Att driva framgångsrika verksamheter handlar om att leverera resultat, att utvecklas och gå framåt. Verksamhetens visioner, mål, struktur och kultur avgör individens förutsättningar att kunna bidra.



DIALOG

Dialogen är ett förhållningssätt och en metod för att driva framgångsrika verksamheter. Där skapas den gemensamma bilden av vad som ska uppnås och vägen dit.



PROCESS

Processer som stödjer verksamhetens vision ger struktur för att nå mål och resultat. Utvecklingssamtal, återkoppling, lönesamtal är exempel på återkommande aktiviteter i en bra löneprocess.



UTVECKLING

För individen kan utveckling vara större erfarenhet, mer ansvar eller ett utvecklat ledarskap. För verksamheten kan utveckling vara ökad tillväxt, större marknad, nya bättre arbetssätt, nya produkter eller tjänster.



LÖNEUTVECKLING

Lönen, möjligheterna till högre löner och god löneutveckling, skapas när individer och verksamheter utvecklas.

Investera i din karriär

Vill du se tillbaka på en karriär du är nöjd med? Börja med att titta framåt. Med Ledarnas tjänster får du stöd oavsett var du befinner dig i karriären.

I medlemskapet ingår tre karriärsamtal med en karriärrådgivare som ger dig skräddarsydda råd om hur du kan utvecklas.

Vill du vidare hjälper vi dig att vässa ditt cv och din LinkedIn-profil. Vi samlar också chefsjobb från hela landet så att de är lätt tillgängliga för dig när du är redo att ta nästa steg.

Använd oss, du hittar allt du behöver på ledarna.se.