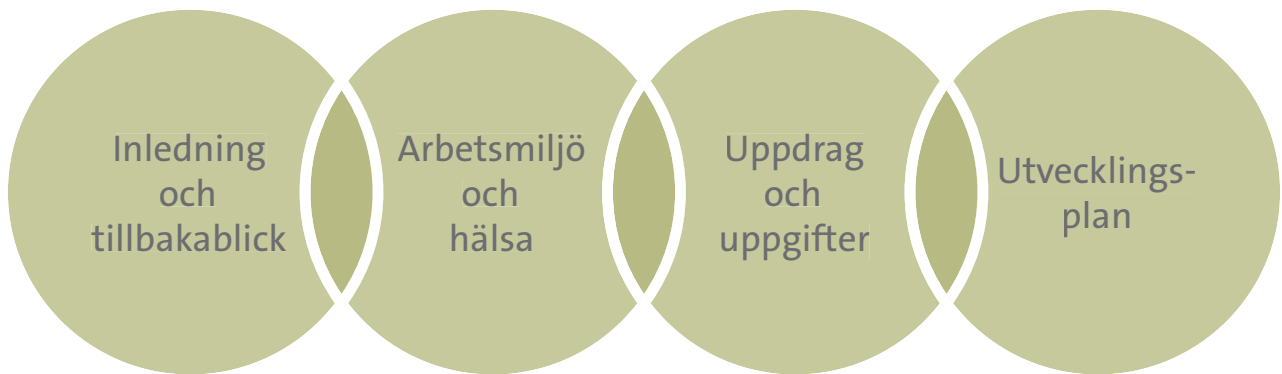




Stockholms
universitet

Utvecklingssamtal

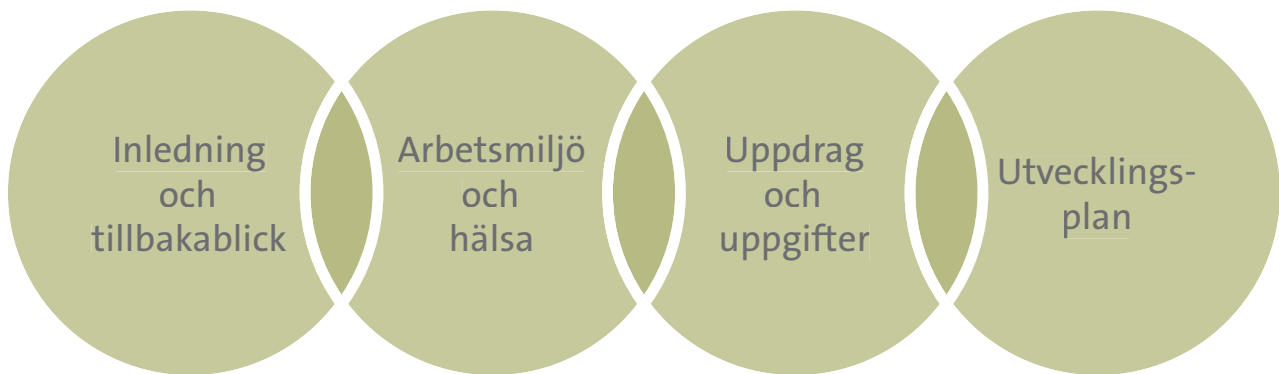
mellan chef och underordnad chef



Februari 2014

En av chefers viktigaste uppgifter är att kontinuerligt kommunicera verksamhetens mål och även att klarlägga hur medarbetarna kan bidra till dessa. Ett årligen återkommande utvecklingssamtal är en del i detta. Under samtalet ska chef och underordnad chef fokusera på underordnad chefs arbetsmiljö, uppdrag och arbetsuppgifter, verksamhetens mål och slutligen om underordnads chefs behov av utveckling i arbetet. Det är dessutom ett viktigt tillfälle där chef och underordnad chef kan stämma av ömsesidiga förväntningar och ge varandra feedback på året som gått.

Det finns fyra teman som ett utvecklingssamtal bör beröra. De rör sig från dåtid till nutid och framtid:




Nedan följer en guide till både chef underordnad chef för att genomföra ett utvecklingssamtal.

1. Förbered er innan samtalet utifrån frågorna i denna mall
2. Låt gärna samtalet vara i ca 60-90 minuter, med fördel på en neutral plats
3. Se till att kunna samtala ostört och stäng av era mobiler/telefoner
4. Chefen leder samtalet, ställer och svarar på frågor samt ger återkoppling till underordnad chef
5. Underordnad chef svarar på och ställer frågor samt ger återkoppling till chefen
6. Det som sägs under samtalet ska stanna mellan chef och underordnad chef
7. ”Parkera” frågor som tenderar att ta lång tid
8. Respektera varandras uppfattningar eller upplevelser
9. Var öppen för alternativa lösningar
10. Underordnad chef tar med fjolårets utvecklingsplan och ansvarar för att fylla i utvecklingsplanen för det kommande året
11. Avslutningsvis sammanfattar ni samtalet

Inledning och tillbakablick

1. Finns det något som du särskilt vill ta upp eller önskar svar på under samtalet?
2. Vad har hänt sedan förra utvecklingsamtalet? Gå igenom förra årets utvecklingsplan (*låt inte denna fråga ta för mycket tid*).

Arbetsmiljö och hälsa

3. Hur upplever du stämningen, samarbetet och lagandan på din institution/avdelning och i din arbetsgrupp, ledningsgrupp mm?
4. Hur trivs du på din arbetsplats? *Markera på linjen och berätta hur du tänker.*

Inte alls Väldigt bra
5. Vad ser du som det viktigaste som kan göras för att öka trivseln?
6. Vad kan du bidra med?
7. Hur upplever du din fysiska arbetsmiljö (säkerhet, ergonomi, buller, belysning mm)?
8. Hur förenar du arbetet med din livssituation (föräldraskap, sjukdom, familj, ålder eller liknande)? Hur ser balansen ut?
9. Hur ser du på din hälsa/stress?



Uppdrag och uppgifter

10. Hur ser du på dina förutsättningar att fullfölja dina uppdrag som chef?
*(Utgå från de tre chefsuppdrag som beskrivs i "Chefspolicy för Stockholms universitet":
1. Att styra och leda verksamheten, medarbetarna och sig själv. 2. Att företräda och utveckla verksamheten och medarbetarna. 3. Att tillämpa lagar, avtal, policyer och att verkställa fattade beslut)*
11. Hur skulle du sammanfatta ditt arbete och dina prestationer under det gångna året?
12. Vad är du mest stolt över eller nöjd med?
13. Får du det stöd du behöver av mig som chef eller av andra?
14. Hur kan dina uppdrag och dina arbetsuppgifter utvecklas eller förändras enligt dig?
15. Hur kan din egen verksamhet och institutionen/avdelningen i stort utvecklas enligt dig?
16. Hur kan du bidra till detta?
17. Hur ser du på dina förutsättningar att fullfölja dina övriga arbetsuppgifter, t.ex. att forska och undervisa?



Utvecklingsplan

18. Utifrån ditt uppdrag och dina arbetsuppgifter vad skulle du eventuellt behöva utveckla?

Namn

Datum

Vad ska utvecklas, förändras eller göras?	Vad behöver konkret göras då?	Vem ansvarar?	Uppföljning/ avstämning	Klart?

Denna utvecklingsplan följs upp i kommande samtal.