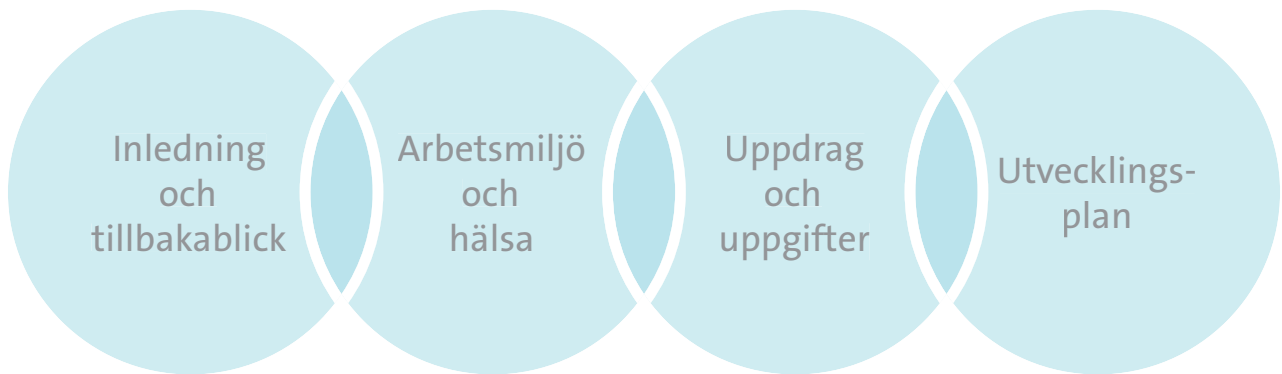




Stockholms
universitet

Utvecklingssamtal

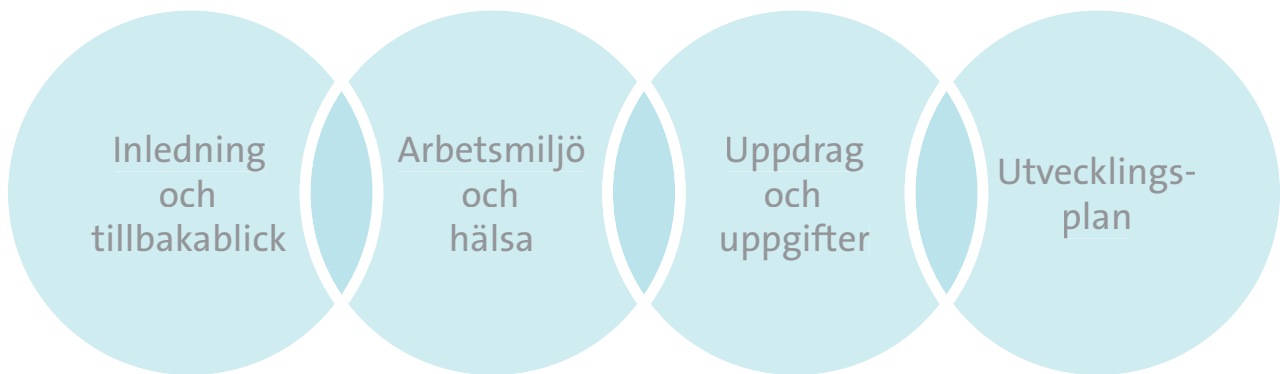
med doktorand



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 medarbetare fokusera på medarbetarens arbetsmiljö, uppdrag och arbetsuppgifter, verksamhetens mål och slutligen medarbetarens behov av utveckling i arbetet. Det är dessutom ett viktigt tillfälle där chef och medarbetare 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/samtalsledaren och doktorand 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/samtalsledaren leder samtalet, ställer och svarar på frågor samt ger återkoppling till doktoranden
5. Doktoranden svarar på och ställer frågor samt ger återkoppling till chefen/samtalsledaren
6. Det som sägs under samtalet ska stanna mellan chefen/samtalsledaren och doktoranden
7. ”Parkera” frågor som tenderar att ta lång tid
8. Respektera varandras uppfattningar eller upplevelser
9. Var öppen för alternativa lösningar
10. Doktoranden 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 utvecklingssamtalet? 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 institutionen/motsvarande och i dina olika arbetsgrupper?

4. Hur trivs du på din arbetsplats? *Markera på linjen och berätta hur du tänker.*



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



Uppdrag och uppgifter

9. Hur ser du på ditt uppdrag och dina arbetsuppgifter när det gäller institutionstjänstgöringen? *(ta gärna utgångspunkt i verksamhetsplanen och andra relevanta måldokument)*
10. Vad är du mest stolt över/nöjd med?
11. Hur ser balansen ut för dig mellan forskarutbildningen och dina övriga arbetsuppgifter?
12. Hur upplever du relationen mellan dig och din handledare?
13. Får du det stöd du behöver av mig som chef eller av andra (mentor, handledare mm)
14. Hur kan dina arbetsuppgifter utvecklas eller förändras enligt dig?
15. Hur bidrar du idag till dina arbetsgruppers resultat och utveckling?
16. Hur kan institutionen utvecklas enligt dig?
17. Hur kan du bidra till detta?
18. Hur ser du på din framtida karriär och ditt fortsatta yrkesliv?



Utvecklingsplan

19. Om vi sammanfattar samtalet, vad är det viktigaste vi talat om?
20. 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.