Utvecklingssamtal – en samtalsguide med förslag på frågor

*Detta är en samtalsguide som används av både chef och medarbetare inför och under ett utvecklingssamtal.*

**Vad innebär utvecklingssamtal inom Helsingborg Arena och Scen AB?**

Utvecklingssamtalet är en del av vår medarbetardialog, som ger medarbetaren förutsättningar för att förstå sitt uppdrag och de krav och förväntningar som finns.

En gång per år ska alla medarbetare ha ett utvecklingssamtal med sin chef.

I utvecklingssamtalet blickar ni framåt, medan efterföljande lönesamtal blickar bakåt och utvärderar redan genomfört arbete. Allt hänger ihop!

MEDARBETARDIALOG

Under samtalet pratar ni om arbetsmiljö, uppdrag, kompetens och utvecklingsområden med avstamp i våra gemensamma lönekriterier. Samtalet blir verkningsfullt när ni båda är förberedda. Välj ut de delar ur materialet som är relevanta för dig som chef och för dig som medarbetare – utifrån verksamhetens och medarbetarens uppdrag, nuvarande arbetssituation och utveckling framåt.

Tillsammans skriver ni minnesanteckningar under samtalets gång. Spara minnesanteckningarna för att kunna använda dem som stöd i kommande lönesamtal. Varje utvecklingssamtal följs av en utvecklingsplan där individuella mål, utvecklingsområden och överenskomna aktiviteter dokumenteras.

**Samtalsguide - förslag på frågor**

*Samtalsguiden används både av chef och medarbetare inför och under utvecklingssamtalet.*

**Arbetssituation och arbetsmiljö**

* Hur uppfattar du ditt uppdrag? Är det begripligt? Vet du vilka mål och resultat du arbetar mot?
* Hur upplever du din arbetsbelastning i nuläget? Är det hanterbart? Hur har din arbetsbelastning sett ut över tid?
* Vet du hur du ska prioritera om tillgänglig tid inte räcker till?
* Upplever du att du har tillräckligt med kunskap och resurser för att utföra ditt uppdrag? Är det något som behöver förändras?
* Upplever du att ditt arbete ger dig möjlighet till återhämtning efter en mer intensiv arbetsperiod? Hur kan vi göra för att det ska bli så?
* Hur upplever du din fysiska arbetsmiljö (lokaler, luft, ljud, teknik m.m.)? Finns det något konkret förslag på hur den kan förbättras?
* Hur upplever du din psykiska arbetsmiljö? Finns det situationer i ditt arbete som kan vara psykiskt påfrestande? Vad kan vi göra för att förbättra detta?

*Plats för anteckningar*

**Framtid**

* Hur ser du på din framtid i bolaget på kort och långsikt?
* I vilken riktning vill du utvecklas? Vad krävs för att uppnå detta?

*Plats för anteckningar*

**Frågor utifrån våra gemensamma lönekriterier**

**Drivkraft och uthållighet** – *Strävar efter att uppnå mål och syften, är tålmodig och uthållig i utförandet av uppgifter. Upprätthåller en positiv inställning trots motgångar och misslyckanden, är beslutsam och driftig när det gäller att övervinna problem. Antar utmaningen med svåra och krävande situationer.*

* Hur upplever du syftet med ditt uppdrag? Är det meningsfullt?
* Vad ger dig mest energi i arbetet? Hur gör du för att skapa energi? Vad får dig att tappa energi och motivation?
* Vad behöver du göra för att lyckas med ditt uppdrag? Vilket stöd behöver du för att lyckas med ditt uppdrag?
* Finns det något i ditt nuvarande uppdrag som du vill förändra eller utveckla? Vad har du för konkreta förslag?

*Plats för anteckningar*

**Pålitlighet** *– Levererar överenskomna resultat och lever upp till förväntningar. Ser till att hen håller sina antaganden och tar personligt ansvar för sin prestation.*

* På vilket sätt bidrar du till vår framgång? Har du förslag och initiativ som du vill genomföra?
* Vilka är dina personliga styrkor och svagheter? Vad tycker du är dina personliga utvecklingsmål?
* Har det hänt att du inte lyckats leverera det vi varit överens om? Vad var det som hände och vad skulle du gjort annorlunda om du fick möjligheten?

*Plats för anteckningar*

**Öppenhet för nya idéer** *– Är öppen för nya förslag och arbetssätt, utvärderar noggrant nya idéer samt bygger vidare på andras idéer. Införlivar nya idéer i sitt eget tänkande och uppmuntrar idéutbyte.*

* Vilken yrkesmässig utveckling vill du ha inom 1 år? Inom 5 år? Hur kopplar du din önskan om yrkesmässig utveckling till våra mål för verksamheten?
* Vilka idéer har du för hur vår verksamhet kan utvecklas?
* I vilka sammanhang har ditt arbete bidragit till ett lyckat slutresultat? Vad var ditt främsta bidrag till det lyckade resultatet?

*Plats för anteckningar*

**Initiativkraft** – *Söker aktivt nya möjligheter, agerar utan uppmaning av andra och har en proaktiv inställning istället för att reagera på händelser. Förutser problem och agerar innan de uppstår.*

* Kan du påverka hur du utför ditt arbete utifrån de möjligheter och begränsningar som finns i ditt arbete? Hur har du gått till väga?
* Hur upplever du de mål som finns för vår verksamhet – är de begripliga för dig och ditt uppdrag?

*Plats för anteckningar*

**Teamarbete** – *Delar med sig av relevant och användbar information till medlemmarna i sin grupp. Deltar i och bidrar aktivt till grupprocesser samt uppmuntrar och värdesätter bidrag från andra medlemmar i gruppen. Arbetar för ett positivt och vänskapligt klimat i gruppen och samarbetar effektivt med andra gruppmedlemmar.*

* Hur tycker du att samspelet mellan dig och dina närmsta kollegor fungerar? Vad skulle du vilja ser mer eller mindre av?
* Hur tycker du att samspelet mellan dig och mig som chef fungerar? Vad skulle du vilja ser mer eller mindre av?
* Hur delar du med dig av kunskap till andra?
* Vad gör du för att skapa en trivsam arbetsplats med ett positivt och vänskapligt klimat?
* På vilket sätt motiverar och inspirerar du andra på arbetsplatsen?
* Upplever du att din kompetens kompletterar dina närmaste kollegors kompetens på ett bra sätt? Har du förslag på hur detta kan utvecklas?

*Plats för anteckningar*

**Avslutande frågor**

* Verksamhetsspecifika frågor, ex. avstämning kring arbetsplatsens rutiner.
* Vad tycker du om vårt samtal?
* Vad kan du vidareutveckla till vårt nästa utvecklingssamtal?
* Vad kan jag, som din chef, vidareutveckla till nästa utvecklingssamtal?

*Plats för anteckningar*