

ATT INTE KLARA AV ATT hantera och hinna med jobbet är det som ger oss mest skuld känslor. Fler tillfällen att diskutera problem i jobbet och att själv bli bättre på att säga ifrån och sätta gränser, menar ungefär hälften främst skulle kunna bidra till att avhjälpa problemen. KÄLLA: DU&JOBDET

Ta tillvara på utvecklingsamtalen

Utvecklingsamtalen kan bli en rutinartad entimmesprocedur. Eller ditt och dina medarbetares sätt att utveckla företaget och er själva. Beteendevetaren Doris Dahlin berättar hur.

● Kan verkligen något så enkelt som ett utvecklingsamtal bli ett problem?

– Ja, tyvärr. Både för chefen och medarbetaren som tycker att chefen inte lägger upp samtalet på ett bra sätt. För att det inte ska bli bortkastat krävs att både förbereder sig noga.

Vilka är de vanligaste felen som chefen gör?

– Att han eller hon är rädd för att ge konstruktiv kritik. Då får medarbetaren intrycket av att man är mer allmänt missnöjd i stället för att få hjälp att bli bättre. Chefen brukar också

vara dålig på att visa uppskattning.

Vad gör medarbetaren för misstag?

– Att han eller hon inte tar initiativet. Det är en vanlig åsikt att chefen tar upp fel saker eller

har andra brister. Men i stället för att själva ta upp de saker man tycker är viktiga är den anställda ofta tyst.

Finns det några risker med



Ett bra utvecklingsamtal kräver att det blir en dialog – inte monolog.

att ha dåligt förberedda utvecklingsamtal?

– Framför allt gör det att medarbetaren inte är målinriktad – kanske för resten av året! Glöm inte att utvecklingsamtalen är en av få tillfällen då du verkligen har chansen att påverka den anställda att göra ett bättre jobb.

Gäller detta både små och stora företag?

– Det är vanligare att man förbereder sig illa på stora företag. På mindre vågar man däremot ofta inte att ge konstruktiv kritik eftersom man jobbar så nära varandra. **JA**

8 steg till ett lyckat utvecklingsamtal

FÖRBERED. Tänk igenom vad du vill säga för varje medarbetare individuellt. Vad har varit positivt? Vad var mindre bra?

FÖLJ UPP. Inled mötet med att ta upp vad ni kom fram till senast och gå igenom hur pass väl ni – både du själv och medarbetaren – nått era gemensamma och individuella mål.

MÖTS NEUTRALT. Håll inte mötet där folk kan höra er, men släpa heller inte in medarbetaren på ditt kontor eller i ett mötesrum där han eller

hon känner sig i underläge. Försök hitta en neutral plats där ni kan känna er jämbördiga.

GRIP TILLFÄLLET. Samtalet kan vara ett av få tillfällen då du får tillfälle att motivera den anställda. Fundera igenom vad du ska ta upp för att den anställda kan göra bäst ifrån sig under resten av året.

FÖR DIALOG – INTE MONOLOG. För att ni ska få ut maximalt av mötet måste båda prata. Inte bara du.

ÅTERKOPPLA. Passa på att fråga medarbetaren om denne har några idéer om hur verksamheten kan utvecklas och förbättras. Men också hur du själv fungerar som chef. Det kan ge dig värdefull information om vad du är bra på och vad du behöver utveckla.

REFLEKTERA. Lägg inte in varje utvecklingsamtal enligt löpande band-principen. Se till att ha ordentligt med luft mellan varje möte så du får tid att anteckna och fundera igenom vad som sagts. Då kan du lättare ta till dig goda idéer.

UTVÄRDERA. Utvecklingsamtalen kan bli en stressad företagares chans att gå på kurs om sitt företag – med de anställda som kursledare. Deras åsikter om verksamheten och det egna chefskapet är ett smart sätt att få nya idéer.



Doris Dahlin har bland annat skrivit boken **100 sidor om hur du gör utvecklingsamtalen till något att se fram emot.**