

## MEDARBETARSAMTAL satt i sammanhang och system

De flesta ledare har naturligtvis emellanåt samtal med sina medarbetare om hur arbetet går och samarbetet fungerar. De flesta ledare skulle vinna på en mer systematisk uppföljning, satt i system med prioriterade mål. En nyckelbit i det pusslet är **medarbetarsamtalet**, eller PU-samtalet. Utan fungerande medarbetarsamtal har organisationen inte en fungerande målstyrning. Kärt barn har många namn, men vad det handlar om är:

- Regelbundet genomförda djupare och förberedda samtal.
- Genomförda utifrån en anpassad grundmall.
- Hela organisationen ingår – alla har samtal med sin närmaste chef.
- Koppling till organisationens mål – målstyrning.
- Koppling till individutveckling, karriärplanering.

Alla ledare kan lära sig detta, och alla organisationer kan skapa nödvändiga system. Vanligen är behovet av konsulthjälp ganska begränsat, och handlar om kompletteringar. Utifrån era förutsättningar så skapar vi ett program som ger ett kraftfullt och effektivt verktyg för **verksamhetsstyrning**. Dessa är grundmomenten:

- Genomgång/analys av existerande målstyrningsarbete.
- Ev. komplettering av kunskaper och system för målstyrning.
- Utarbetande av organisationsanpassad mall för medarbetarsamtal.
- Utbildning på att ge och ta återkoppling/feedback.
- Träning på att genomföra själva samtalet, på uppföljning, samt på att sälja idén till medarbetarna.
- Träning på genomförande av svåra samtal, t.ex. med underpresterare.
- Ev. kompletterande kommunikationsträning.

Syftet med medarbetarsamtal är att bidra till medarbetarens, ledarens och organisationens positiva utveckling. Men införande av enbart själva medarbetarsamtalet ger inga avgörande snabba vinster. Långsiktigt och i system med målstyrning ger det dock ett mycket gott grepp om verksamheten och dess utveckling! När börjar vi?!

Håkan Persson

medlem i ConsultNet – [www.consultnet.nu](http://www.consultnet.nu)

