

# Bilaga 4: Samverkan mellan chef och enskild medarbetare

## Genomförande av utvecklingssamtal

**Samtliga medarbetare på KTH har rätt till utvecklingssamtal med sin närmaste chef minst en gång per år.**

Utvecklingssamtal är en av båda chef och medarbetare väl förberedd systematisk och strukturerad dialog för att gemensamt komma fram till en individuell handlings- och utvecklingsplan för medarbetaren. Planen utgör ett stöd för att uppnå verksamhetens mål. Alla medarbetare har därigenom möjlighet att påverka sin och arbetsgruppens utveckling.

KTH vill genom individuella utvecklingssamtal förankra och skapa förståelse för verksamhetsmålen, både KTH-övergripande och arbetsplatspecifika. Det ska ge medarbetaren en möjlighet att tillsammans med sin chef diskutera den egna insatsen och få ökad förståelse för dess del i ett större sammanhang. Medarbetare och chef kan därigenom tillsammans utveckla och förbättra arbetsinsatser och arbetsprocesser.

Chef ska kalla till utvecklingssamtalet med god framförhållning. Tillräckligt med tid ska avsättas för samtalet så det finns möjlighet att sammanfatta och avsluta berörda frågor. Utvecklingssamtalet bör förläggas till en ostörd miljö.

Utvecklingssamtalet kan genomföras med hjälp av bilagda mallar, olika mallar används för våra tre personalkategorier teknisk/administrativ personal, lärare/forskare och doktorander. Det ska i förväg vara klart vilka frågeområden som ska tas upp så att både chef och medarbetare är förberedda vid utvecklingssamtalet.

Utvecklingssamtalet genomförs som en dialog där båda är aktiva och varje frågeområde sammanfattas innan man går vidare till nästa.

### **Utvecklingssamtalet avslutas genom att:**

- Chef och medarbetare vid behov justerar gällande befattningsbeskrivning.
- Chef och medarbetare sammanfattar förslag till förändringar eller utveckling på blanketten "Sammanfattning av utvecklingssamtal" som därefter undertecknas av båda.

### **Uppföljning av utvecklingssamtalet sker genom att:**

- Chef genomför sin del i överenskommelsen och vidarebefordrar åtgärdsförslag till rätt instans.
- Chef följer upp att gjorda överenskommelser följs och tar vid behov initiativ till uppföljningssamtal.
- Medarbetare följer aktivt sin del av överenskommelsen och om det uppstår problem tar initiativ till att diskutera dessa med sin chef.
- Varje nytt utvecklingssamtal inleds med att gå igenom sammanfattningen från föregående utvecklingssamtal.