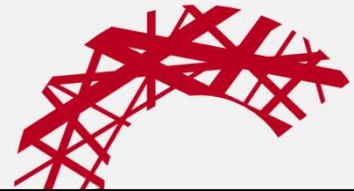




Det engagerande målsamtalet!

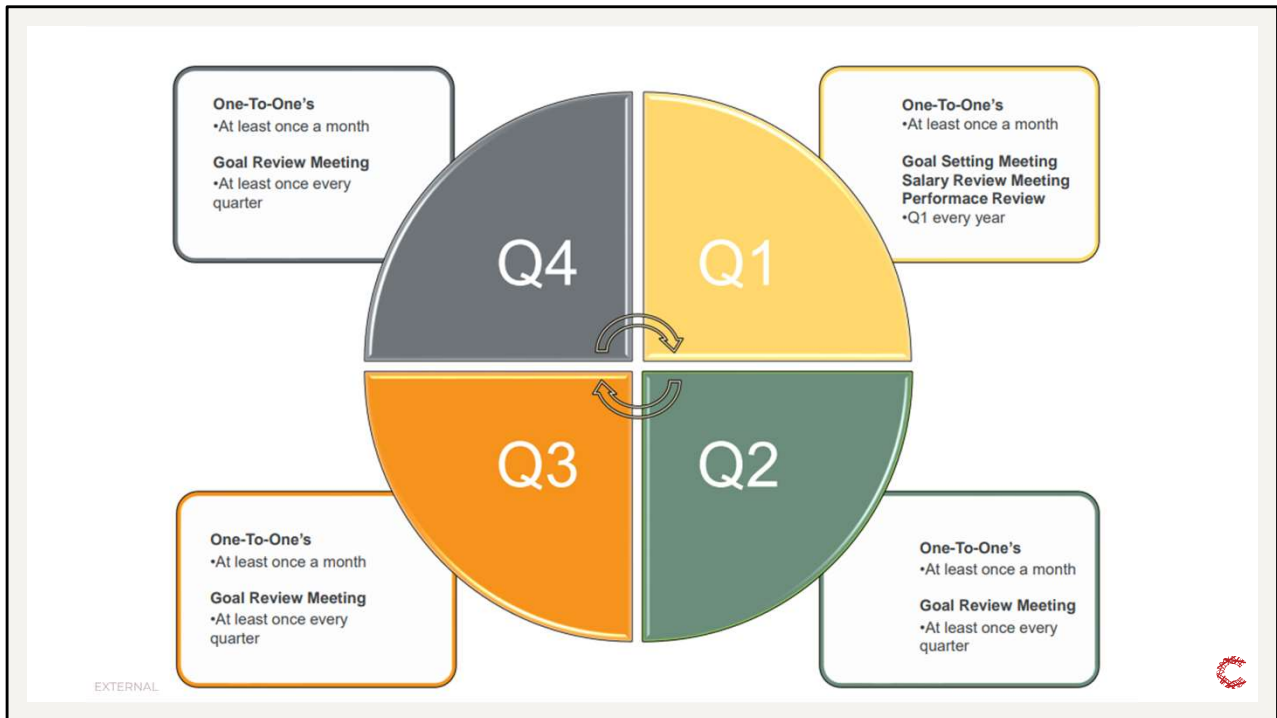
Devlin 2024



EXTERNAL



Ny roll: chef. Personalansvar. Blandad grupp: ålder, erfarenhet, anställningsår...  
Historiskt ganska låga siffror i medarbetarundersökningar.  
Jag ville prestera och bevisa att jag kunde fixa det!



Tydliga processer, årshjul, byråkrati?  
Jag ska följa reglerna! (och processen...)

### Create Goal

Goal \*  **B** *I* U **A**

Description  **B** *I* U **A**

Category

Status

Due Date

Associated Reviews (empty)

Milestones 0 items

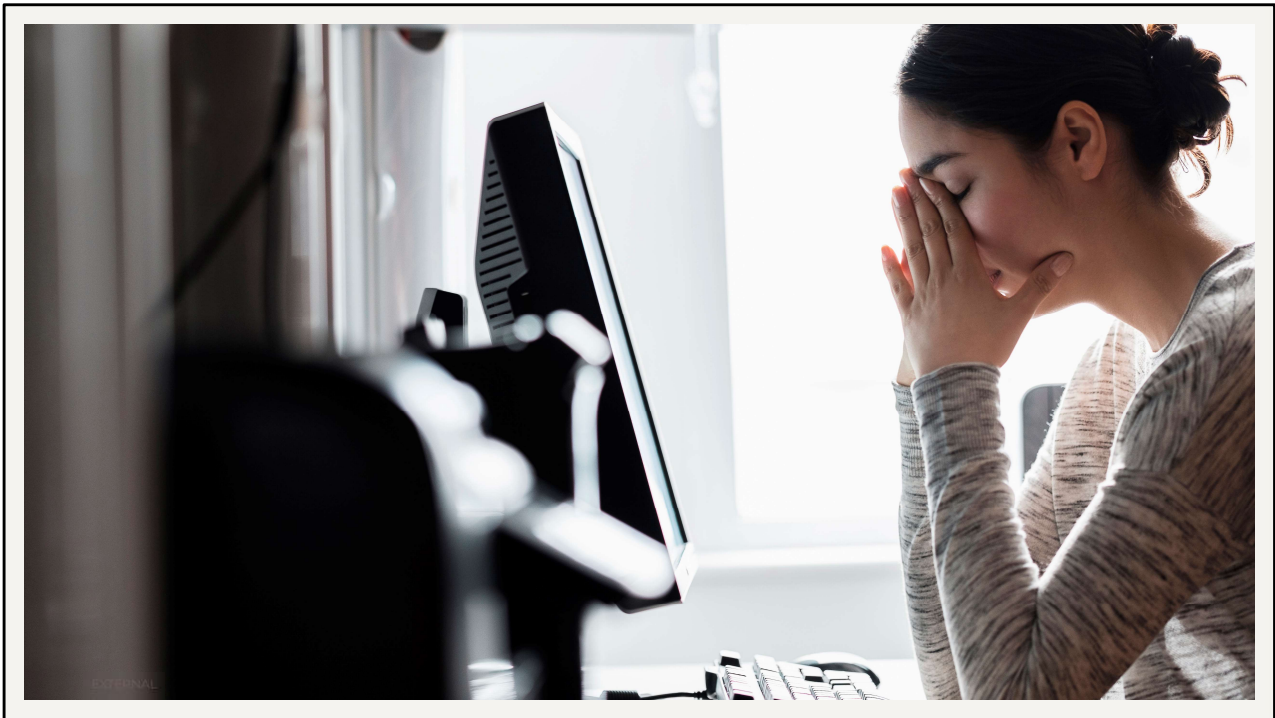
	*Milestone	Due Date	Status
No Data			

EXTERNAL

Vem skulle kunna undgå att inspireras av det här?  
Dags för samtal...



Första medarbetaren, en av de äldre "rävarna" som varit med länge.  
"Hej, idag ska vi prata om mål!" – "Måste vi? Vad ska det vara bra för? Kan vi inte bara jobba istället... Vad gör det för skillnad? Vi har aldrig satt några mål tidigare, och det har gått bra ändå!"



Crash and burn.

"Men om jag bara läser på lite till, och håller mig ännu mer till processen och att vi faktiskt **MÅSTE** göra det här..."



En av mina yngsta medarbetare (pojken på bilden har inget med berättelsen att göra, det är en illustration!).

"Hej, idag ska vi prata mål!"

"Ja, vet du, jag vill veta hur man gör för att levla!"

-> Fint och givande samtal om hur man klättrar i karriären, vilka olika förväntningar som finns på olika roller och olika erfarenhetsnivåer, vad skiljer mellan en junior utvecklare och en senior utvecklare?



Om känslan efter det första samtalet var "crash and burn" kände jag nu snarare "whohoo! Hurra!"

Och det fick mig att reflektera kring varför det var så stor skillnad på de båda samtalen? Och det är nu vi kommer till det som är mest spännande i den här presentationen. Nycklarna! Framgångsfaktorerna!

Det finns inget facit!

EXTERNAL



Men först... Det här jag pratar om idag är mina erfarenheter, det som har funkat för mig, i den roll jag har, med de medarbetare jag har.



Indviden. Våga vara nyfiken, lära känna, coacha. Öppna frågor.

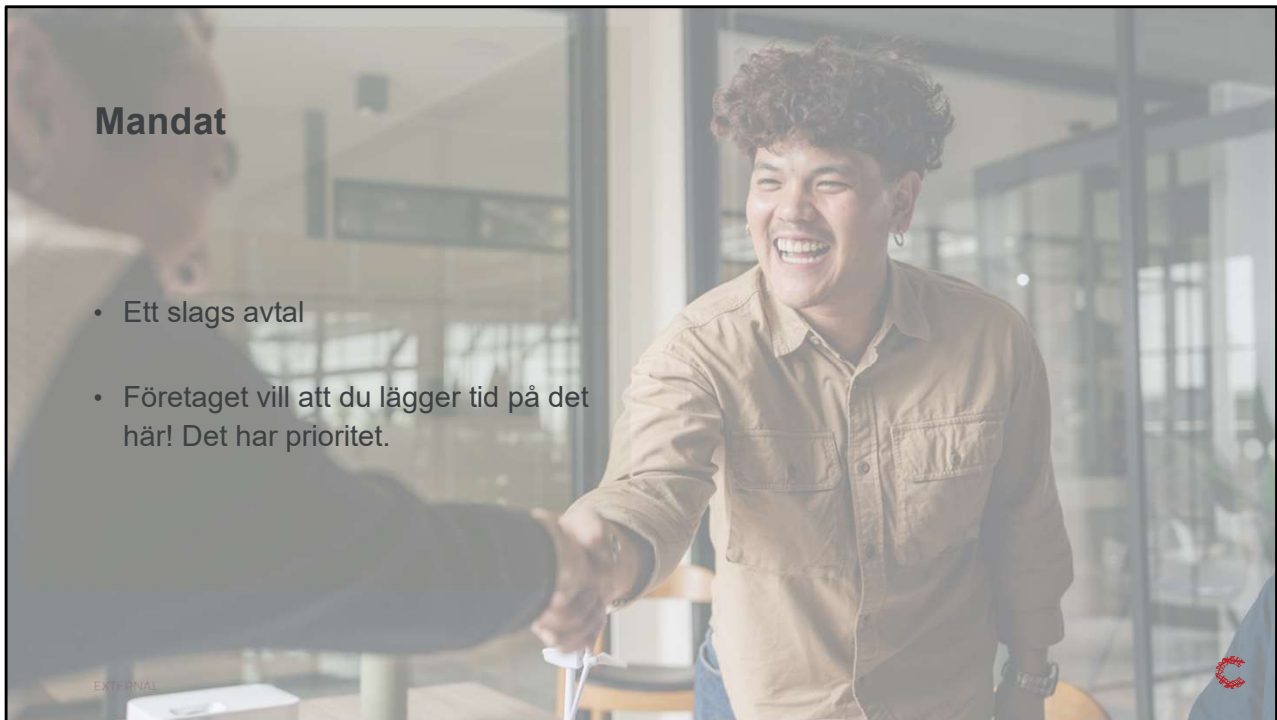
## Riktning

- Formulera passionen som ett mål som passar in i helhetspusslet.
- ”Det här vill jag att du gör, det är bra för teamet/företaget pga...”

EXTERNAL



Genom att formulera passionen som ett mål placerar det även in den i helhetspusslet. Det här är en bra väg framåt, för individen, teamet, produkten, företaget - målet har sin plats i helheten. Mappa gärna mot övergripande företagsmål för att belysa den röda tråden.



Överenskommelsen. Ansvaret ligger hos medarbetaren.



Tredje gången gillt. Jag behövde testa mina teorier. Och det funkade. Coachande förhållningssätt, med fokus på individ, samt knyta ihop röda tråden och avsluta med handslag. Stort engagemang, viljor, positiva kommentarer. Nu var det ju bara den lilla detaljen att kunna komma ihåg allas mål. 16 individer, hur svårt kan det vara? Ganska svårt, åtminstone klarar inte min hjärna ut det, men då har vi ju det fina personalsystemet!

**Create Goal**

Goal \*  **B** **I** **U** **A**

Description  **B** **I** **U** **A**

Category

Status

Due Date

Associated Reviews (empty)

Milestones 0 items

	*Milestone	Due Date	Status
No Data			

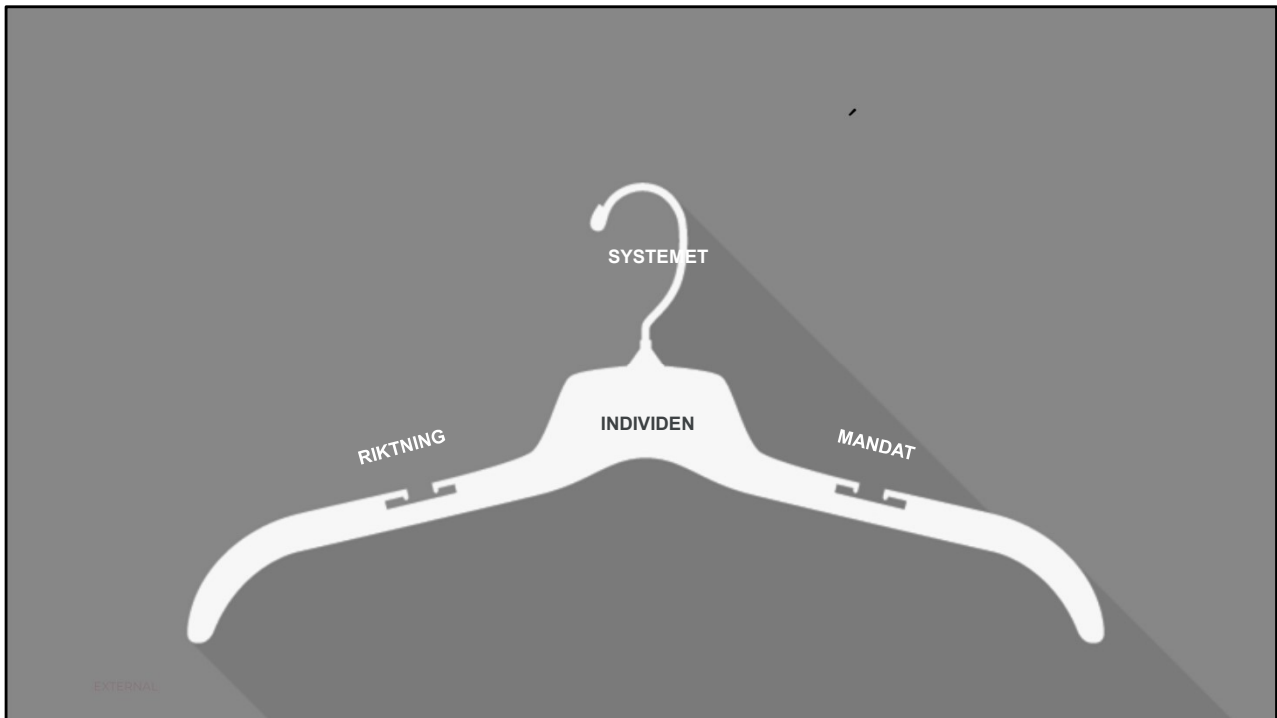
EXTERNAL

Personalsystemet! Det kära fyrkantiga personalsystemet. I kombination med det coachande förhållningssättet blir det en kreativ plats att vara på!

En plats att hänga upp det på. Beskrivningar på den nivå som passar medarbetaren. Den som vill gå in på detaljer och lägga till milstolpar – gör det. För en annan räcker det med ett enda ord som rubrik – det duger. Poängen, som jag ser det, är att dokumentera avtalet. Det finns nedskrivet vad vi har kommit överens om, går att peka på för både medarbetare och chef. Kunna återkoppla vid 1-on-1's.



Vad hände sen? Väldigt bra samtal. Några ville liksom knappt sluta lägga till saker på listan. På riktigt. "åh, lägg till det här också!" Vi följer upp på 1-on-1's, ändrar om det behövs, lägger till, avslutar, fomulerar om, specar...

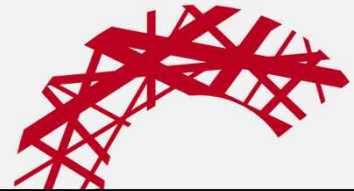


1. Se individen - lägg formuleringarna på den nivå som passar individen – använd mätetal för den individ där det betyder nåt, nöj dig med rubrik för den individ där det ger värde - Håll samtalet levande, ställ öppna coachande frågor, var nyfiken och intresserad, återkoppla ofta/löpande
2. Peka på röd tråd – individens mål ÄR (och ska vara) en del av helheten, vilket ger riktning.
3. Belys målen i 1-on1's - det ger tydligt mandat och engagemang; Ansvar, agens.
4. Dokumentera i systemet - transparens



Tack, och lycka till!  
Agnetha Bennstam  
Utvecklingschef, Cambio Welfare

[LinkedIn](#) | [agnetha.bennstam@cambio.se](mailto:agnetha.bennstam@cambio.se)



EXTERNAL