



Sveriges

**Farmaceuter**



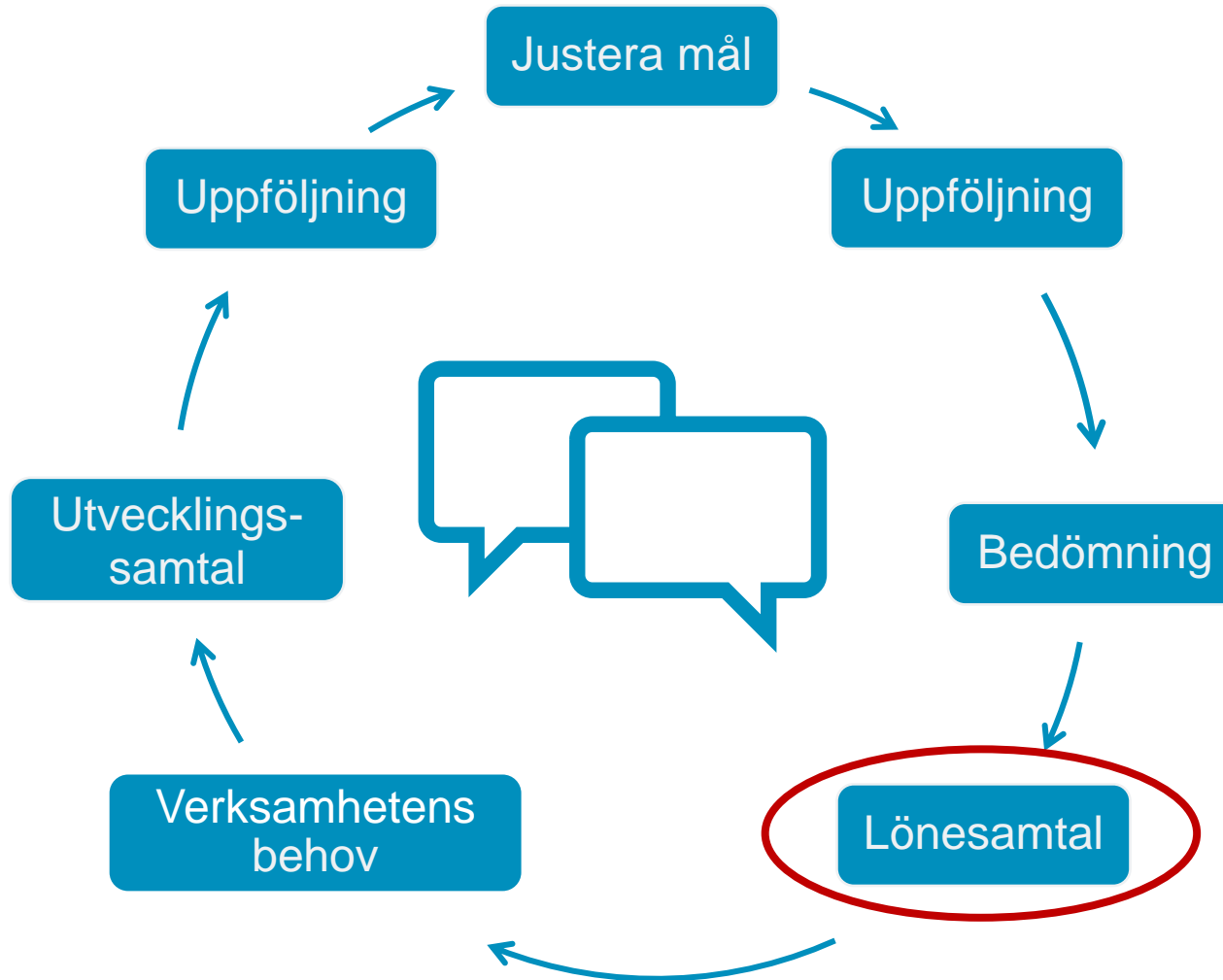
WEBBINARIUM

# 364 för utveckling

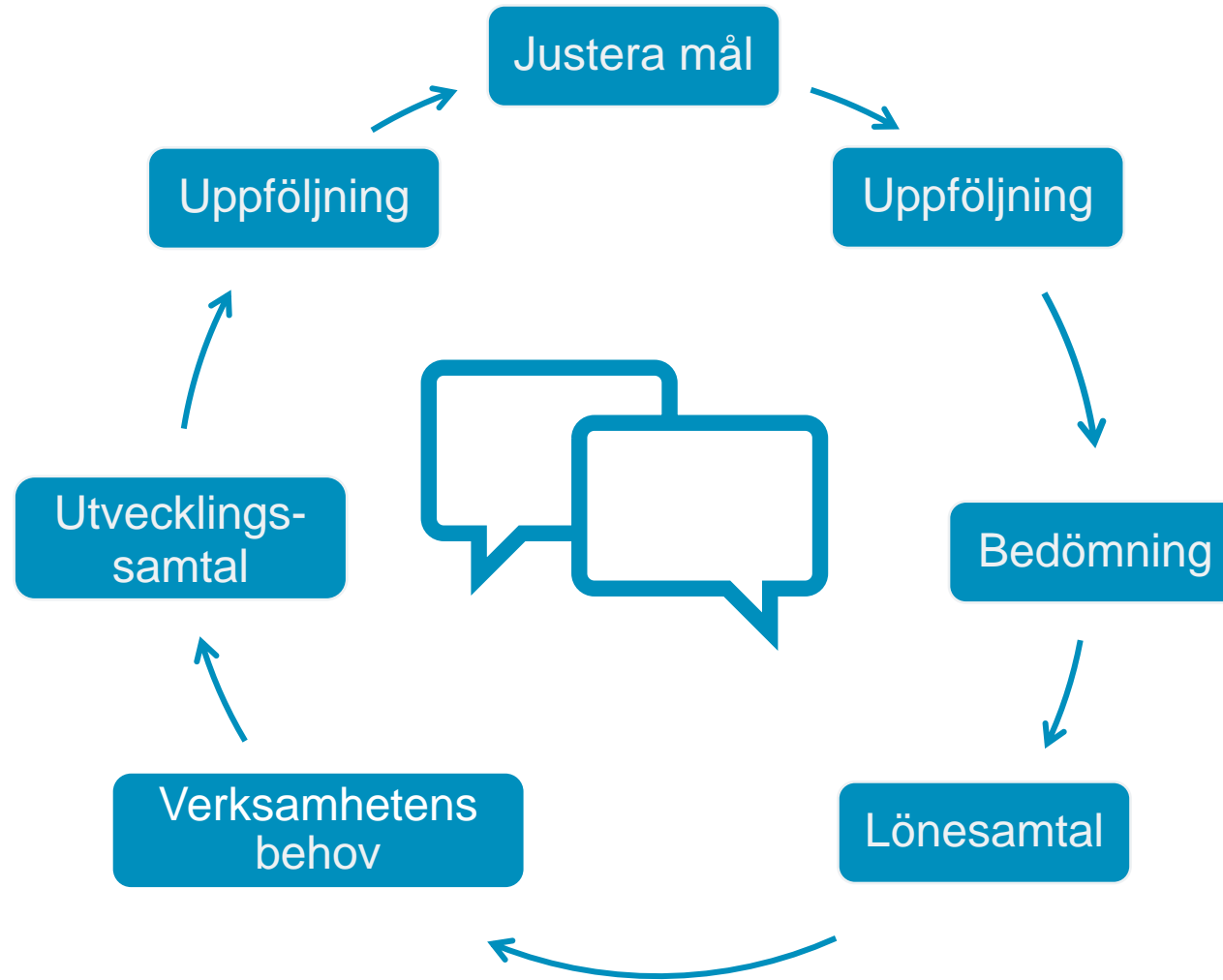


Sveriges  
Farmaceuter

# Ofta stort fokus på lönesamtalet



# Fokus på din och verksamhetens utveckling





**Dialogen om verksamheten**

# Bättre dialog med chefen

- Prata ofta och kom inte bara med problem, beskriv ett bra möte med en patient, kund eller kollega
- Utgå från verksamheten. Hur gick det med det du berättade om? Kan jag göra något för att lösa utmaningen med XX?
- Be om återkoppling, Finns det något du vill att jag tänker på eller tar med mig framåt?
- Följ upp det ni pratat om tidigare

**Tips: Chefer är inte tankeläsare, berätta vad du behöver!**



# Verksamhetens behov

- Var nyfiken och ställ frågor
- Vilka utmaningar har du och kollegorna?
- Verksamhetsmål och planer
- Lönekriterier
- Budget
- Vad tar energi?



# Bli sedd som medskapare

- Pålitlighet
- Anpassningsförmåga
- Proaktivitet

Ta initiativ till samtal om förbättringar och förändringar i verksamheten.  
Ställ frågor som visar att du är nyfiken på andra perspektiv än dina egna  
Hur kan du stötta en kollega så att denne blir ännu bättre?





# Vad är kompetens?

**”Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.”**

- Förmåga = kunna utföra i praktiken – att göra
- Vilja = attityd, engagemang, mod och ansvar
- Kunskap = fakta och metoder – att veta
- Färdigheter = erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskap



# Perspektiv på lärande

**70 / 20 / 10**

Vardag

Socialt

Formellt



# Vardagslärande

- **Reflekterar** för att förstå och dra lärdomar
- **Experimenterar** med nya arbetsmetoder
- **Överväger förslag** från andra som kan förbättra mitt arbete
- **Efterfrågar** lösningar på arbetsrelaterade problem
- **Förbättrar** arbetsmetoder genom feedback
- **Söker aktivt** efter insikter och information



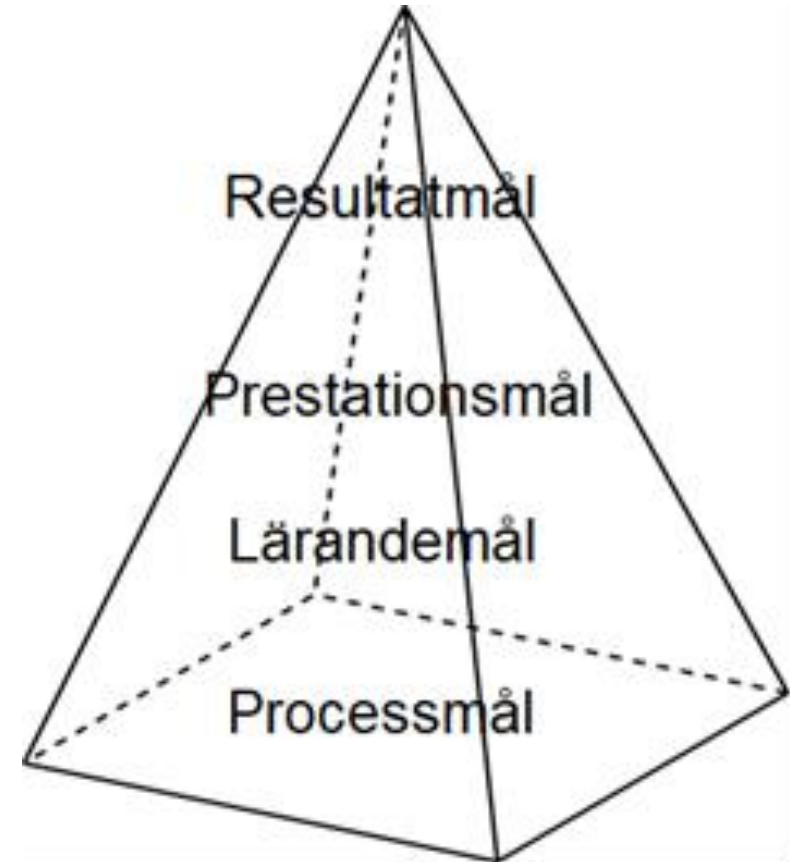
# Generella utvecklingsområden

- Kundkontakter
- Att följa spelregler/ värdegrund
- Metod/kunskaps utveckling
- Medarbetarskap
- Kommunikation
- Integritet
- Samarbete
- Problemlösning



# Olika typer av mål

- Resultatmål – yttre konsekvenser av aktiviteter och prestationer
- Prestationsmål - Det ni gör, beteenden som leder till resultat
- Lärandemål – En utvecklad eller ny förmåga, potentiella prestationer
- Processmål – Känner, tänker agerar på visst sätt



# Bra att veta om mål

- Kortsiktiga mål stimulerar hjärnans belöningssystem
- Kortsiktiga mål motiverar till förflyttning mot de långsiktiga målen
- Sätt utvecklingsmål 2-3 månader framåt
- Följ upp var 14:e dag

När du beskriver vad du gjort så belönar du dig själv!



# Uppföljning

- Avstämning varannan vecka
- Sätt ord på och beskriv din utveckling och framdrift
- Dokumentera
- Se till att involvera chefen i ditt arbete på nått sätt– muntligt eller skriftligt

När du beskriver vad du gjort så belönar du dig själv!



# Bra (löne)utveckling?

- Nyfikenhet och vilja att lära nytt
- Ha en löpande dialog med din chef om dina mål, dina resultat och din verksamhets utveckling
- Håll dig i framkant med utvecklingen inom ditt område
- Ta dig an nya utmaningar och nya arbetsuppgifter
- Sätt ord på din kompetens
- Reflektera och utvärdera regelbundet

Om du kört fast i din utveckling eller har fel chef, överväg att byta jobb





# Tack för att ni lyssnat!



**JOHAN THESSLIN**

Ombudsman

**E-post:** [johan.thesslin@sverigesfarmaceuter.se](mailto:johan.thesslin@sverigesfarmaceuter.se)

**Telefon:** +46 (0)8-507 999 02





Sveriges

**Farmaceuter**