

PTE ÁOK Teljesítményértékelés

1:1-es vezetői megbeszélések



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
ÁLTALÁNOS ORVOSTUDOMÁNYI KAR



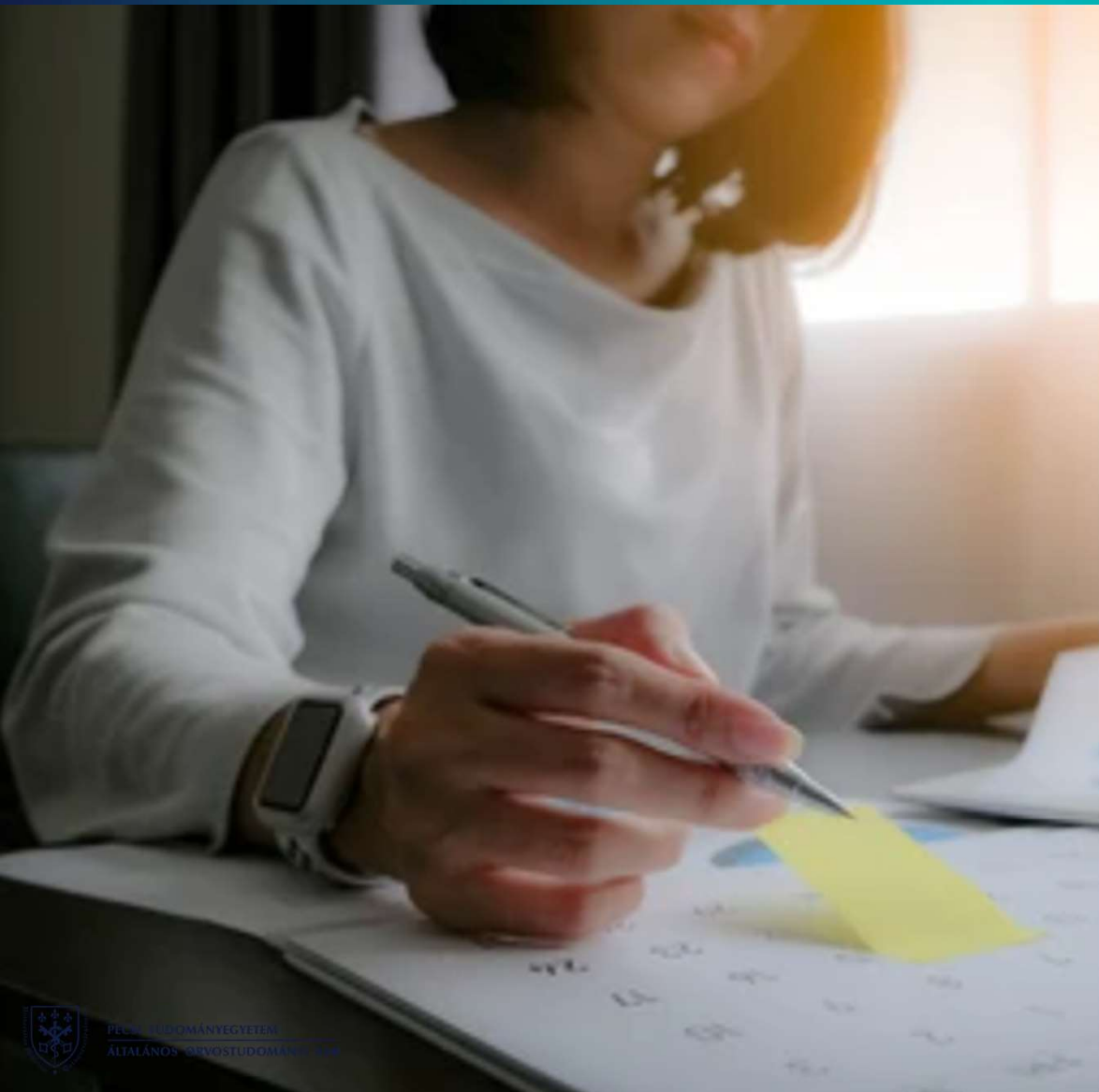


A rendszeres, megfelelően kivitelezett 1:1-es egyéni megbeszélések segíthetnek felszabadítani a munkatársak tehetségének és hozzájárulásának legjavát.

Ezáltal növelhetjük a munkatársak elköteleződési szintjét, és megtudhatjuk, mi van hatással a munkahelyi teljesítményükre.

Eredményes 1:1-es megbeszélésekkel bizalmi légkört teremthetünk, és biztosíthatjuk azokat a körülményeket, amellyel a munkatársak önként dolgoznak az elköteleződés magasabb szintjén.





TIPPEK AZ 1:1-ES EGYÉNI MEGBESZÉLÉSEK SZERVEZÉSÉHEZ

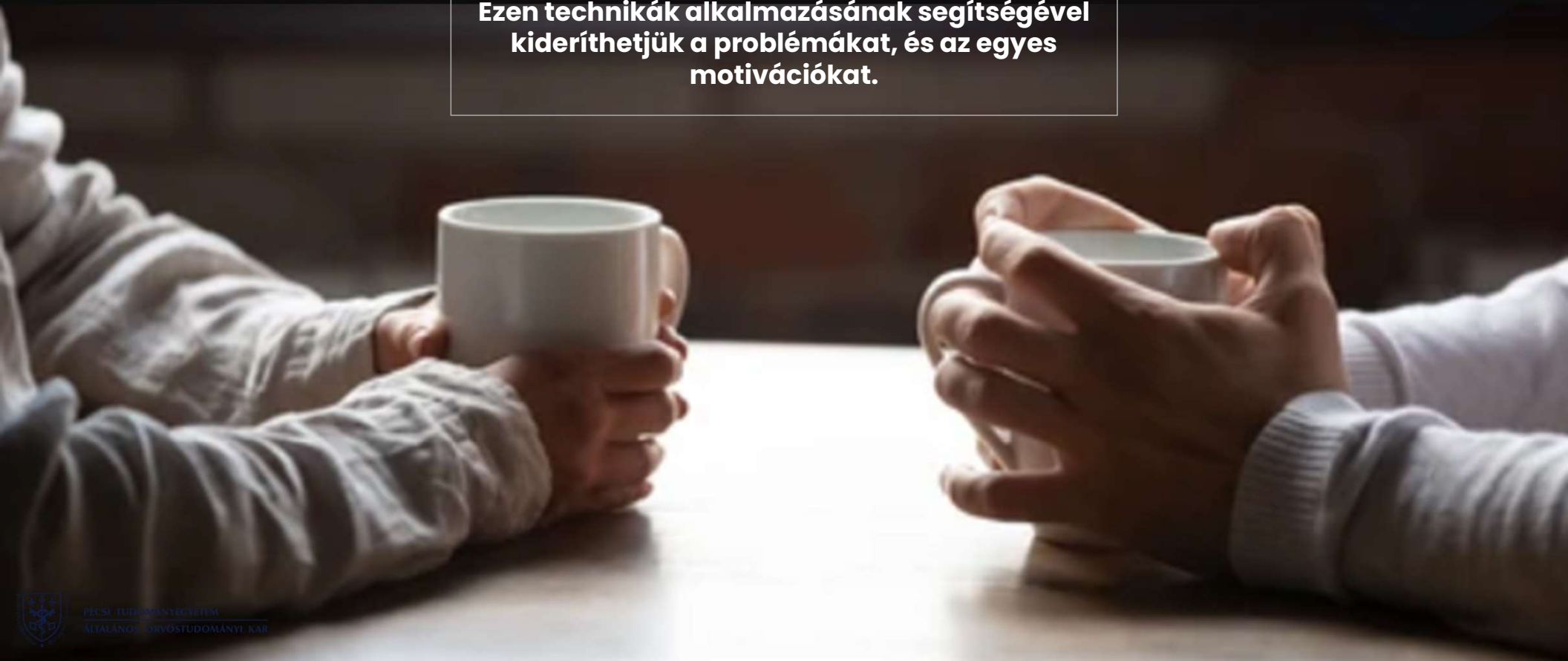
Rendszeres időközönként tartsunk egyéni megbeszéléseket! Jelöljünk ki egy reális ritmust (hetente, kéthetente, havonta), amelyhez valóban tartani tudjuk magunkat.

Ütemezzünk be legalább 30 percet minden egyes megbeszélésre. Ez elegendő idő ahhoz, hogy minden prioritást kellően meg tudjunk a munkatárssal vitatni.

Azonosítsuk előre a megbeszélésre szánt legfontosabb témákat! Az egyéni megbeszélésekre a munkatársaknak is fel kell készülniük. Ha látják előre a témákat, eredményesebb lesz a megbeszélés.

A munkatársakkal folytatott megbeszéléshez
a **szándék (empatikus figyelem)**
és a **készségek (coachingkérdések)**
kombinációja szükséges.

Ezen technikák alkalmazásának segítségével
kideríthetjük a problémákat, és az egyes
motivációkat.



TECHNIKÁK AZ 1:1 MEGBESZÉLÉSEKHEZ

EMPATIKUS FIGYELEM: az egyéni megbeszélések akkor sikeresek, ha a szándékunk a megértés, mely lehetővé teszi, hogy megfelelő támogatással és útmutatással segíteni tudjuk a munkatársainkat.

COACHINGKÉRDÉSEK: segítségükkel feltárhatjuk a munkatársak számára a fontos témákat és a nehézségeket!

A problémák megoldása helyett inkább a megoldások megtalálásában segítjük őket!



TISZTÁZÓ

A tisztázó kérdések mögötti szándék a megértés.

„Mit értesz azon, hogy”
„Beszelnél erről részletesebben?”

ELGONDOLKODTATÓ

Amikor elgondolkodtató kérdéseket teszünk fel, kreatív gondolatokat ébreszthetünk.

„Tegyük fel, hogy Mit tennél?”

NYITOTT

Amikor nyitott kérdéseket teszünk fel, teret hagyunk a különböző lehetőségek feltárására.

A nyitott kérdések általában „hogyan”, „miért” és „hol” kérdőszavakkal kezdődnek, és nem lehet rájuk egyszerű igennel vagy nemmel válaszolni.

„Hogyan oldanád meg ezt a problémát?”

COACHINGKÉRDÉSEK





TOVÁBBI SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

Mit tudok tenni, amivel segíthetem a munkádat?

Mi az, ami leginkább aggaszt vagy foglalkoztat?

Mi a legnagyobb kihívásod? Mi miatt az?

Mi az, amit nem teszünk, pedig tennünk kellene?

**Egy 1-től 10-ig tartó skálán mérve mennyire
szívesen dolgozol itt?**

**Milyen fejlesztési területeken akarsz dolgozni
ezen a héten?**

Mit tanultál ezen a héten?



TEGYÜK

TÜKRÖZZÜK A TARTALMAT!

A munkatárs által elmondottakat fogalmazzuk meg saját szavainkkal.

„Tehát azt mondod, hogy...”

TÜKRÖZZÜK AZ ÉRZELMEKET!

Figyeljük meg, mit érez a munkatársunk, és tükrözzük vissza neki ezeket az érzelmeket!

„Csalódott vagy amiatt, hogy...”

ÉRTÉKELÉS

Egyetértés vagy egyet nem értés a munkatárs által elmondottakkal.

„Tökéletesen egyetérték.” vagy „Elment az eszed?”

AZONNALI KÖVETKEZTETÉSEK

A feltételezéseinkre alapozott kérdések feltevése.

„Szóval fel akarsz mondani?”

TANÁCSADÁS

Megoldási javaslatok vagy tanácsok adása.

„Amikor én ilyen helyzetben voltam, ...”

NE TEGYÜK

