VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 01-05-2014

Opfølgningssamtalen

Opfølgningssamtalen finder sted når en ny medarbejder har været ansat mellem tre og seks måneder, og tager udgangspunkt i de iagttagelser medarbejder og leder har gjort undervejs.

Skribentinfo



Lederweb

Sekretariat for Væksthus for Ledelse

Væksthus for Ledelse

Tre temaer i opfølgningssamtalen

- Hvad kan vi på arbejdspladsen lære af den nye medarbejders iagttagelser?
- Hvordan kan vi sikre, at nye medarbejdere bliver introduceret mest hensigtsmæssigt til arbejdspladsen?
- Er der overensstemmelse mellem leder og medarbejders forventninger til arbejdet set i lyset af de forventninger, der lå i stillingsopslaget og ansættelsessamtalen?

Ideen med opfølgningssamtalen?

- **Udviklingsperspektivet**
  Opfølgningssamtalen har et perspektiv af udvikling for såvel den nye medarbejder som for hele arbejdspladsen. Udviklingen tager sit afsæt i de iagttagelser, den nye medarbejder gør sig i den første tid på arbejdspladsen.
- **Udviklingsmuligheder for arbejdspladsen**
  Den nye medarbejder ser på arbejdspladsen med nye og uspolerede øjne, der kan iagttage arbejdspladsens faglige og sociale rutiner. Arbejdspladsen kan lære om sig selv ved at lytte til den nye medarbejders iagttagelser.
- **Udviklingsmuligheder for den nye medarbejder**
  Ledelse og kolleger på arbejdspladsen er alle ansvarlige for, at den nye medarbejder bliver introduceret til arbejdspladsens faglige og sociale fællesskaber. Opfølgningssamtalen giver et overblik over, hvilke forhold, der skal sættes fokus på, når nye medarbejdere sluses ind i arbejdsfællesskabet.

- **Afstemning af forventninger**
  Opfølgningssamtalen er samtidig muligheden for at se tilbage på ansættelsesforløbet. Den giver anledning til at se på, om de forventninger den nye medarbejder havde til arbejdspladsen, til arbejdsopgaverne, til måden, arbejdet udføres på og til det meningsfulde i jobbet er blevet eller tegner til at blive opfyldt. På samme måde gør lederen op, om hans/hendes forventninger til medarbejderen er blevet eller ser ud til at blive indfriet.

Processen

- **Forberedelsen**
  Det er en god ide at nye medarbejdere får udleveret en notesbog en af de første dage på jobbet. Forberedelsen til opfølgningssamtalen begynder samme dag og løber over de næste måneder frem til dagen for samtalen. I den tid gør den nye medarbejder sig notater om sin nye arbejdsplads. Samtalen tager udgangspunkt i den nye medarbejders noter.
- **Selve samtalen**
  Medarbejderen bruger noterne om arbejdsopgaverne, måden der arbejdes på og meningen i jobbet til at illustrere sine iagttagelser i de første måneder på arbejdspladsen. Lederen drager undervejs i samtalen stillingsopslaget og medarbejderens ansættelsessamtale ind. Begge parter vurderer, om der er en gensidig opfattelse af overensstemmelse mellem forventninger og virkelighed i jobbet. Lederen præsenterer også sine iagttagelser af den nye medarbejder.
- **Aftalearket**
  Med udgangspunkt i sin egen og medarbejderens vurdering, noterer lederen et resumé af samtalen på aftalearket. På arket skriver lederen også, hvilke aftaler der konkret er lavet mellem de to. Begge parter opbevarer arket og tager det senere med til medarbejderens første udviklingssamtale.
- **Udvikling og formidling**
  Lederen bruger den nye medarbejders iagttagelser som inspiration til udvikling af arbejdspladsen i dagligdagen. Det er lederens ansvar, at relevante iagttagelser bliver formidlet til hele gruppen af medarbejdere.

Forberedelsen til opfølgningssamtalen

Medarbejderens forberedelse

I løbet af de første måneder i dit nye job, kan du gøre dig notater om de oplevelser og forhold, der for eksempel

- undrer dig mest
- du synes, er de sjoveste
- har været mest lærerige
- er vanskelige

Iagttagelserne kan handle om større, åbenlyse forhold i dit arbejde, men også om ting, som umiddelbart kan synes banale og for små til at tale om. Måske er det netop i det banale, der ligger et klarsyn, der kan udvikle arbejdspladsen. Dine iagttagelser og de spontane tanker og følelser, de giver dig, er værdifulde bidrag til og udgangspunkt for opfølgningssamtalen.

Inden opfølgningssamtalen går du dine noter igennem, og overvejer hvilke spørgsmål det giver dig anledning til at stille om

- vores arbejdsopgaver
- måden, der arbejdes på
- det, der giver arbejdet mening

Lederens forberedelse

I løbet af de første måneder, den nye medarbejder er ansat, iagttager du, hvordan mødet mellem den nye medarbejder og den eksisterende kultur er gået. Læg også mærke til hvad du og den nye medarbejder har lært og kan lære om jer selv og hinanden i denne sammenhæng.

Inden opfølgningssamtalen går du dine iagttagelser igennem, og vurderer hvad de viser om den nye medarbejders forhold til

- vores arbejdsopgaver
- måden, der arbejdes på
- den forskel det gør på arbejdspladsen, at den nye medarbejder er blevet ansat

Samtalen

Den nye medarbejder præsenterer sine iagttagelser og dokumenterer dem med sine noter. Den nye medarbejder forbereder nogle spørgsmål på baggrund af sine iagttagelser, for eksempel:

- Hvordan kan det være, at…
- Det undrer mig, at…
- Hvad er baggrunden for, at…

Det er lederens opgave undervejs nysgerrigt at spørge til de iagttagelser, den nye medarbejder har gjort sig på en måde, så de sammen folder iagttagelserne ud. I samarbejde finder medarbejder og leder frem til, hvor de vigtige opdagelser ligger, og hvad medarbejderen og arbejdspladsen kan lære af iagttagelserne.

Lederen præsenterer derefter sine iagttagelser om

- Medarbejderens arbejdsopgaver
- Måden, medarbejderen arbejder på
- Den forskel, medarbejderen gør

Undervejs i samtalen drager lederen stillingsopslaget og ansættelsessamtalen ind i samtalen. I fællesskab kortlægger leder og medarbejder, om begge parters forventninger til samarbejdet er - eller ser ud til at blive – indfriet.

Til slut laver medarbejder og leder en aftale om hvilke initiativer, der skal tages og hvilke budskaber, der skal formidles til resten af arbejdspladsen. Lederen er ansvarlig for denne formidling. Aftalerne noteres på det vedlagte aftaleark.

Hent skema

Skema til resume på opfølgningssamtalen