

TEMA 5

Udsagnskort til perspektivsamtaler

Introduktion af nye medarbejdere



Udsagn

Vi bruger aktivt de nye medarbejders idéer og holdninger til at udvikle fagligheden og arbejdspladsen generelt.



Udsagn

Vi er gode til at skabe læringsrum omkring nye rutiner, regler, VIP (vejledninger, instrukser & politikker) m.v.



Udsagn

Vi bruger aktivt mesterlære/side-mandsoplæring, når vi tager imod nye medarbejdere, og/eller når vi skal lære nye praksisser af hinanden.



Udsagn

Hvis jeg var ny medarbejder på afdelingen, ville jeg føle mig godt modtaget i forhold til at blive en del af afdelingens faglige praksis.



Udsagn

Vi er opmærksomme på, at nye medarbejdere er særligt sårbare over for belastninger i arbejdet og måske bekymrede for ikke at slå til.



Udsagn

Vi er opmærksomme på oplæring og instruktion og modtagelse af studerende, elever, vikarer og andre løsere tilknyttet til arbejdspladsen.



Udsagn

Hvis vi har frivillige tilknyttet, er vi opmærksomme på at introducere, oplære og instruere dem i det omfang, det er relevant.



Udsagn

Alle kender deres roller og ansvar, når en ny medarbejder starter på arbejdspladsen.



Udsagn

Hos os står de nyuddannede ikke alene med ansvaret for opgaver, der kræver erfaring.



Udsagn

I nye medarbejders første arbejdsuge er vi særligt opmærksomme på...
(færdiggør udsagnet)



Udsagn

Personalegennemstrømningen er så høj, at det er en belastning for de erfarne. I hverdagen kommer det til udtryk ved...
(færdiggør udsagnet)



Udsagn

Når der er en ny medarbejder, bliver der taget højde for dette i arbejdets tilrettelæggelse, indtil den nye ikke længere kan betragtes som ny.



Udsagn

Nogle erfarne kolleger har privilegier eller en adfærd, der gør arbejdspladsen mindre attraktiv for dem, der ikke har været på arbejdspladsen i så lang tid.



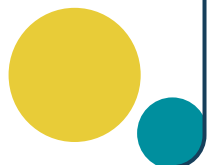
Udsagn

Nogle gange får nye medarbejdere ikke tilstrækkelig feedback på deres arbejde.



Udsagn

Det er muligt som ny medarbejder at sætte spørgsmålstejn ved konkrete metoder og opgaver.



Udsagn

Vi er opmærksomme på forskellige tilgange til arbejdet og giver plads til disse forskelle.



Udsagn

Vi prøver at give systematisk feedback i hele oplæringsperioden.



Udsagn

Den vigtigste viden om vores arbejde er nedskrevet og let tilgængelig.



Udsagn

De erfarne, der er formelt ansvarlige for oplæring og uddannelse, er godt klædt på til dette og har selv gode efteruddannelsesmuligheder i den funktion.



Udsagn

Vi har nogle særlige rutiner og vaner, som det er vigtigt, de nye medarbejdere bliver introduceret til. Det er fx, at vi... (færdiggør udsagnet)



Udsagn

Der er nogle forhold hos os, som kan medføre, at en ny medarbejder vælger at forlade arbejdspladsen hurtigt. Det er... (færdiggør udsagnet)



Udsagn

Der er stor usikkerhed omkring, hvordan opgaverne skal prioriteres.



Udsagn

Jeg oplever ofte, at der er forskellige krav til min opgaveløsning, som er indbyrdes modstridende.



Udsagn

Der er gode muligheder for, at vi kan balancere arbejdstid og fritid.



Udsagn

Vi er afhængige af hinanden for at løse opgaverne, og vores samarbejde fungerer særlig godt, når... (færdiggør udsagnet)



Udsagn

Det kan være vanskeligt at finde ud af, hvem der er ansvarlige for de forskellige opgaver (giv gerne et eksempel)



Udsagn

Der er nogle opgaver, som stiller store følelsesmæssige krav og gør det svært at lægge arbejdet fra sig, når man har fri. Det kan fx være... (færdiggør udsagnet)



Udsagn

Alle faggrupper har et samlet og fælles billede af opgaverne.



Udsagn

Både erfarne og nye kan trygt give udtryk for sårbarhed og frygt for at fejle.



Udsagn

Der er altid de nødvendige kompetencer til stede på arbejdspladsen.



Udsagn

Vi udveksler erfaringer om forskellige måder at gøre tingene på.



Udsagn

På vores arbejdsplads er der generelt altid mulighed for at få sparring og social støtte fra kolleger eller leder.



Udsagn

Hvis der er brug for akut hjælp til at håndtere svære følelser, kan man altid henvende sig til (nævn hvem)
Hjælpen vil bestå af... (færdiggør udsagnet)

