

Introduktionsrutin nyanställda medarbetare

När en medarbetare blir anställd inom Cedergrenska koncernen ska tre uppföljande samtal ske under introduktionsperioden, som varar under sex månader. Nedan följer det samtalsunderlag som du kan använda dig utav.

Uppföljning på introduktion

Uppföljande samtal nr 1.

När medarbetaren har arbetat i *två veckor* bör denne uppmärksammas med ett kort uppföljande samtal där syftet är att ta tempen på hur den första tiden upplevts. Har medarbetaren det den behöver för att kunna känna sig välkommen på arbetsplatsen?

Uppföljande samtal nr 2.

Efter 2,5 månad hålls uppföljande samtal nummer två. Då är syftet att följa upp hur medarbetaren trivs, hur arbetet går, stämma av förväntningar och eventuella behov samt se så att arbetsmiljön för medarbetaren är tilltalande.

Uppföljande samtal nr 3.

Efter 5 månader hålls uppföljande samtal nummer tre. Då är syftet, som samtal nummer två, att följa upp hur medarbetaren trivs, hur arbetet går, stämma av förväntningar och eventuella behov samt se så att arbetsmiljön för medarbetaren är tilltalande.

I detta möte ska du också meddela medarbetaren om hen kommer få arbeta kvar efter provanställningen eller om du har för avsikt att inte erbjuda en tillsvidareanställning.

Om din medarbetare är anställd på en allmän visstidsanställning som sträcker sig längre än sex månader, eller ett längre vikariat, hålls samtal nummer tre under samma förutsättningar som samtal nummer två. Dvs frågan om tillsvidareanställning lyfts inte.

Uppföljande samtal

Frågemall till uppföljningssamtal nummer 2 hittar du här.

1. Hur upplever du din första tid på förskolan/skolan/kontoret?
2. Hur upplever du din introduktion fram till nu?
3. Vilka förväntningar har du på tjänsten, din arbetsplats, mig som chef?
4. Har din tid fram till nu levt upp till dina förväntningar?
5. Hur fungerar samarbetet med kollegor och arbetslag?
6. Kan du se att vi lever våra värdeord? Tillit, samarbete, professionalitet.
7. Vad av det du bidragit med fram till nu önskar du lyfta?
8. Vad kan förbättras i din tjänst, på arbetsplatsen?

Chefen kan självklart även lägga till frågor.

Under detta samtal är det även ett tillfälle för att ge feedback till medarbetaren, med eventuella utvecklingsområden.

Observera att detta samtal kan vara en grund inför beslut om fortsatt anställning.

CEDERGRENSKA

Frågemall till uppföljningssamtal nummer 3 hittar du här.

Observera att du i början av samtalet meddelar medarbetaren om hens anställning övergår i en tillsvidareanställning.

1. Hur upplever du tiden från senaste samtalet fram till nu?
2. Följ upp frågorna från samtal nummer 2.
3. Vid provanställning: meddela ev fortsättning eller avslut.