

CEDERGREN SKA

Introduktionsrutin
uppföljande samtal nyanställd

Introduktionsrutin – uppföljande samtal nyanställd

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

Uppföljande samtal nr 1

När medarbetaren har arbetat i två veckor bör denne uppmärksammas med ett kort uppföljande samtal. Syftet är att ta tempen på hur den första tiden har upplevts, samt säkerställa att medarbetaren har det som den behöver för att kunna utföra sitt arbete och känna sig välkommen på arbetsplatsen.

1. Hur upplever du din första tid på din arbetsplats?
2. Hur upplever du din introduktion fram till nu?
3. Har din tid fram till nu levt upp till dina förväntningar på rollen, din arbetsplats, mig som chef?
4. Vilka förväntningar har jag som chef på dig i din roll/hur upplever jag den första tiden ihop utifrån våra tre värdeord; professionalism, tillit, samarbete (se sida 3).
5. Hur fungerar samarbetet med kollegor och arbetslag?
6. Kan du se att vi lever våra värdeord; tillit, samarbete, professionalism (se sida 3)?
7. Vad av det du bidragit med fram till nu önskar du lyfta?
8. Vad kan förbättras i din tjänst och/eller 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.

1. Hur upplever du din första tid på din arbetsplats?
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; professionalism, tillit, samarbete (se sida 3)?
7. Vad av det du bidragit med fram till nu önskar du lyfta?
8. Vad kan förbättras i din tjänst och/eller på arbetsplatsen?

Chefen kan självklart lägga till egna frågor. Under detta samtal ska även feedback ges till medarbetaren med eventuella utvecklingsområden. Observera att detta samtal är en grund inför beslut om fortsatt anställning.

Uppföljande samtal nr 3

Efter 5 månader hålls uppföljande samtal nummer tre. Då är syftet, det samma som i tidigare samtal, att följa upp hur medarbetaren trivs, hur arbetet går, stämma av förväntningar och eventuella behov samt se till 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 så hålls samtal nummer tre under samma förutsättningar som samtal nummer två. Dvs frågan om tillsvidareanställning lyfts inte.

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 tidigare samtal samt fånga upp eventuellt nya frågor
3. Vid provanställning; meddela eventuell fortsättning eller avslut

Cedergrenskas värdeord

Tillit:

Vi har en tillit till våra skolors olika styrkor. Genom tillit byggs starka relationer som främjar öppenhet, samarbete och en vilja att dela kunskap och erfarenheter.

Professionalism:

Professionella beslut genomsyrar hela organisationen baserat på vetenskap, analys och gemensamma diskussioner. Att vara professionell innebär att vi tänker "hela vägen" i alla beslut.

Samarbete:

Vi utvecklas genom samarbete och vi drar nytta av varandras styrkor samtidigt som vi lär oss av varandra. Vi skapar förutsättningar för våra medarbetare att samarbeta i de egna verksamheterna och mellan de olika segmenten vi verkar i.