

midt
regionmidtjylland

Potentialesamtalen

Hensigten er at understøtte medarbejderens motivation, samt at bringe medarbejderens potentialer, talenter og interesser frem, så disse kan indgå i det nye fællesskab.

Dette gøres via potentialesamtalen. Samtalens formål er at få særlige potentialer, talenter eller interesser sat i spil i det nye arbejde, så dette kan bringe læring i alle sammenhænge.

Potentialesamtalen er en samtale mellem nyansat, leder og mentor som foregår inden for de to første uger af ansættelsen. Det er en samtale der har det sigte at bidrage til at medarbejder, leder og mentor får øje på særlige talenter og potentialer, som kunne være mulige at sætte i spil i den nye kontekst.

Denne indsats foregår helt præcist inden for de første 2 uger af ansættelsen. Planlægges i vagtplanen for både nyansat medarbejder, leder og mentor.

Materialet udsendes til den nye medarbejder som forberedelse til samtalen.

Potentialesamtalen

Potentialesamtalen er en **blanding af en dialog og et interview** på den måde, at medarbejderen selv kommer på banen og leder og mentor optræder som reflekterende sparringspartnerer, der nysgerrigt lytter.

Det er en forudsætning at **rummet er frit og åbent til udforskning**.

Medarbejder, leder og mentor udforsker i fællesskab, hvor medarbejderen er særligt interesseret, og hvor der er særlige evner eller særlige behov.

Potentialesamtalen er mere end blot at finde frem til, hvilke kompetencer og erfaringer medarbejderen har med sig.

Det handler om at stimulere og understøtte den nye medarbejders selvtillid og tro på at han/hun kan mestre opgaver.

At arbejde med noget man har særlig interesse for, er et godt grundlag for, at man øger sit kompetenceniveau. Samtidigt med at motivationen for at lære nyt øges.

STØTTEKORT TIL DET PRAKTISKE ARBEJDE:

Potentialesamtalen

Denne indsats foregår helt præcist inden for de første 2 uger af ansættelsen. Planlægges i vagtplanen for både nyansat medarbejder, leder og mentor.

HVORFOR?

- Komme godt fra start
- Styrke læringsprocessen
- Styrke motivation og trivsel

HVAD?

- Fokus på medarbejderens særlige interesser, talenter og potentialer og behov
- Nysgerrigt at undersøge hvordan vi kan skabe drivkraft og motivation

HVORDAN?

- En dialog hvor den nyansatte fortæller om hvad vedkommende er særligt optaget af, hvad der driver en, hvad man er særligt god til eller gerne vil blive bedre til

STØTTEREDSKABER

- Støttekort til potentialesamtalen

STØTTEKORT TIL DET PRAKTISKE ARBEJDE

Potentialesamtalen

“VI ER NYSGERRIGE PÅ...”

Fortæl om en situation fra tidligere, hvor du gik glad hjem med en følelse af at “lykkes”

- Hvad var det, der gjorde, at du havde en oplevelse af at lykkes?
- Kan du forstille dig, hvordan du kan opnå den følelse her hos os?

Fortæl om en god og lærerig situation fra tidligere

- Hvad var det, der gjorde, at du lærte af det?
- Hvordan kan vi støtte og hjælpe dig til god læring?
- Hvordan oplever du god feedback?
- Har du en oplevelse af en feedback, der ikke fungerede? Hvorfor fungerede den ikke og hvad skal vi overveje at gøre i stedet?

Hvad er du særligt optaget af?

- Hvad er for dig det mest spændende ved dit arbejde?
- Er der situationer, hvor du oplever at tiden går rigtig hurtigt og at det er fedt at være på arbejde?
- Hvad er du optaget af lige nu?
- Er der noget på sigt, du særligt ønsker at arbejde med eller fordybe dig i?
- Hvis du spørger en tidligere kollega, vejleder eller familie, hvad ville de så sige du har særligt talent for? Noget du oplever at have fået anerkendelse for?

Forestil dig om 12 mdr. at se tilbage på dit første år i afdelingen

- Hvad var det i din udvikling og i din personlighed, der gjorde, at året blev fantastisk?
- Hvad bidrog du med, og hvilke udfordringer tog du op, som udviklede dig i positiv retning og gjorde at du udviklede dig?

Denne indsats foregår helt præcist inden for de første 2 uger af ansættelsen. Planlægges i vagtplanen for både nyansat medarbejder, leder og mentor.

Materialet udsendes til den nye medarbejder som forberedelse til samtalen.