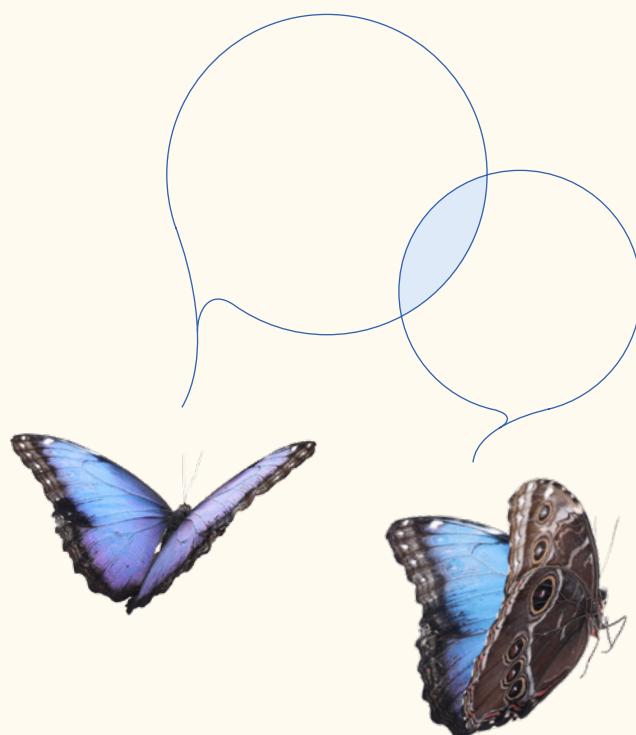


# Ung styrke

## Guide til værktøjet Den Unges Trivsel



Vejledning til en samtale  
mellem onboarding-  
ambassadøren og den unge

# Tag en samtale, hvor I bruger screeningværktøj og dialogkort

**Hvorfor:** For at følge op på den unge nyansattes integration på arbejdspladsen, med det formål at afdække områder, som kan forbedres og støtte deres trivsel.

**Hvem:** Onboardingambassadør og en ung nyansat.

**Hvornår:** I de første 6 måneder, cirka hver 6. uge fra ansættelsesdatoen, 4 gange i alt.

**Hvordan:** Individuel samtale á 30-45 min, faciliteret af screeningværktøj + dialogkort.

## 1 Book samtalerne

Sæt alle 4 samtaler i kalenderen ved opstarten af den unges ansættelse. Så sikrer du kontinuitet i dialogen og opfølgningen.

## 2 Gør materialerne klar

Print screeningværktøjet. Medbring dialogkort, 2 kuglepenne og evt. notesblok.

## 3 Start samtalen

Fortæl om samtalsrammen og formålet, og giv mulighed for forventningsafstemning. I din rolle som onboardingambassadør er samtalen ikke underlagt tavshedspligt og fortrolighed. Til gengæld kan du love diskretion. Det betyder, at du kun involverer de mest relevante personer, hvis du skal gå videre med noget information til andre i organisationen.

Fx: "I dag vil vi bruge 30-45 minutter på at tale om, hvordan det går med at lande i dit nye job. Så kan både du og jeg blive klogere på, om der er noget, der skal gøres anderledes, for at du kan have det godt her på arbejdspladsen. Måske vil jeg tage nogle af emnerne op med ledelsen, hvis de er relevante, og ledelsen kan hjælpe os. Er du ok med det? Er der andet du synes er vigtigt, vi skal nå at tale om i dag?"

## 4 Introducér screeningværktøjet

Giv screeningsværktøjet til den unge nyansatte og bed vedkommende om at tænke tilbage på de sidste 2 uger og sætte et kryds på hver linje, så bedømmelsen afspejler din unge kollegas oplevelse af, hvordan det går med de 4 vigtigste parametre (Fællesskab, Mening, Feedback, Udvikling) forbundet med den unge nyansattes trivsel.

Fx: "Jeg vil gerne bruge et spørgeskema for at blive klogere på, hvordan det går med forskellige aspekter af din trivsel og vores arbejdsmiljø. Bagefter kan vi have en dialog om det. I skemaet ser du de 4 vigtigste parametre forbundet med din trivsel. På en skala fra 1 til 10, hvordan synes du det går med hver af disse 4 parametre?"

## 5 Tal om bedømmelsen

Undersøg derefter med uddybende spørgsmål begrundelser og perspektiver på bedømmelsen. Tag gerne noter undervejs.

Fx:

"Hvad skyldes din bedømmelse på Mening?"

"Er der sket noget særligt, der har fået dig til at bedømme Fællesskab, som du har gjort?"

"Hvad skal der ske, hvis du skal opleve en forbedring ift. din bedømmelse på Feedback?"

"Hvad plejer du at gøre, når du befinder dig i sådan en situation?"

"Hvem tror du er mest relevant at involvere, hvis du har brug for hjælp?"

## 6 Introducér dialogkortene

Find de parametre i screeningværktøjet, der har de laveste bedømmelser, og find dialogkort med tilsvarende overskrift. Brug kortene som inspiration til at stille uddybende spørgsmål.

Læs udsagn på kortet højt, og stil spørgsmålene efterfølgende. Lyt godt efter forslag til tiltag eller ændringer. Tag gerne noter undervejs.

Fx: "Jeg vil gerne spørge lidt nærmere ind til dette parameter, som har den laveste scoring i spørgeskemaet. For at kunne gøre det, har jeg nogle kort med ekstra spørgsmål, som kan hjælpe os med at spore os ind på, hvad vi kan gøre for at forbedre din oplevelse af situationen."

## 7 Afrund samtalen

Opsummér hovedtematikker når der er 10 minutter tilbage. Spørg om der er mere, I skal nå inden afslutningen. Tjek om den næste samtale allerede er booket i begge jeres kalendere.

Fx: "Nu har vi 10 minutter tilbage i samtalen. Er der mere, du synes vi skal nå at tale om, inden vi runder af?"



Print screeningværktøjet her



X  
Sæt et kryds på  
skalaen fra 1-10

01

 **Fællesskab**

Jeg oplever, at jeg er en del af arbejdsfællesskabet, og har nogle jeg kan gå til både socialt og fagligt

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

02

 **Mening**

Jeg oplever, at mit arbejde er meningsfuldt, og at mine arbejdsopgaver er med til at gøre en forskel for arbejdspladsen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

03

 **Feedback**

Jeg oplever, at jeg får en tilpas mængde af både anerkendende og konstruktiv feedback fra både mine kollegaer og leder

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

04

 **Udvikling**

Jeg oplever, at jeg både fagligt og personligt udvikler mig i min stilling, og at de udfordringer jeg møder matcher mine kompetencer

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10