

Gør noget klogt! Spørg Søren

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



Jeg var for noget tid siden ude i en lille virksomhed, hvor jeg var med til et team-møde, og som et punkt på dagsordenen havde de: Spørgsmål fra Søren!

Jeg spurgte ind til, hvad det handlede om, og det viste sig, at Søren var en ny medarbejder, og at de her på virksomheden gerne ville have mest muligt ud af de spørgsmål, observationer og ideer, som nye medarbejdere måtte have, så derfor satte de det på dagsordenen.

Se det var en god idé! At bruge en ny medarbejders friske øjne til helt gratis at få et nyt og interessant perspektiv på organisationen og dens produkter – og måske få den næste gode idé.

Et godt supplement til det mere traditionelle introduktionsforløb - og det er det, denne artikel handler om.



Du skal blive en af os hurtigst muligt

Vi oplever faktisk ikke, at der er så mange organisationer, der er bevidste om eller arbejder systematisk med, hvad de selv kan få ud af en nye medarbejder i netop denne indledende periode, hvor medarbejderen endnu ikke har fået organisationens 'briller' på.

De fleste organisationer arbejder til gengæld godt og professionelt med at give nye folk en god introduktion til jobbet og til organisationen.

Det gør de selvfølgelig, fordi det er dyrt at ansætte en ny medarbejder! Det tager kræfter, og det tager lang tid, inden en ny medarbejder er sat ordentligt ind i den nye organisation og dens værdier - og leverer på det ønskede niveau. Så jo hurtigere man kan få en ny medarbejder godt i gang jo bedre for kolleger og for organisation.

Det er ikke fordi, vi på nogen måde er uenige i det vigtige i et godt introduktionsforløb, men det giver god mening også at tænke den anden vej, "hvad kan organisationen få ud af den første tid".

En win-win-situation

Det var de meget bevidste om i Søren's nye virksomhed, og derfor bad de nye medarbejdere omhyggeligt notere alle de spørgsmål, de havde til arbejds gange, produkter, forståelser, kutymer mv.

Nye ideer var selvfølgelig også velkomne!

Som deres leder sagde: "Selvfølgelig vil vi gerne svare på de spørgsmål, som de nye medarbejdere har, men det primære formål med at tage det op på møder er, at vi lærer noget om os selv som virksomhed – og måske får vi nogle nye ideer til, hvad vi kan gøre bedre".

Han fortsatte, "det er en win-win-situation, vi lærer noget om os selv, mens den nye medarbejder lærer noget om os!".

Når en svaghed bliver en styrke

På den måde fik virksomheden gjort en potentiel svaghed til en styrke. For når man starter et nyt sted, har man selvfølgelig den svaghed, at der er en masse ting, man ikke ved, men man har man også en styrke i form af mindst 2 værdifulde ting:

- En viden/forståelse fra den verden, man kommer fra – fx en anden arbejdsplads, en uddannelsesinstitution eller... (selvfølgelig med respekt for, at nogen kan være bundet af tavshedspligt i forhold til tidligere job).
- En masse spørgsmål om det nye sted: Hvorfor gør I sådan? Hvad er meningen med...?

Det er bare om at sætte denne styrke i spil, inden den går tabt!

En tovejs introduktion

Så når I fremover tænker I introduktionsforløb, som skal sikre, at den nye medarbejder hurtigst muligt bliver 'en af os' og hurtigst muligt kommer til at være en effektiv repræsentant for organisationen - så husk også at tænke på, hvordan I bruger den nye medarbejder til at lære noget om jer selv!

Det er værdifuld viden - og når først der er sket en socialisering, og den nye medarbejder ikke længere er så ny, men naturligt er 'en af os' – ja så bliver det straks sværere at huske alt det, der undrede, da man lige var startet.

Tænk derfor i en tovejs introduktion, hvor nysgerrighed og kommunikationen går begge veje!

Om Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag. med hovedfag i historie og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har arbejdet med læringsprocesser i hele sit erhvervsliv, som underviser i gymnasieskolen og på universitetet - og som underviser og proceskonsulent i diverse organisationer. Anne har skrevet flere artikler om læring i erhvervslivet. Se mere på www.tegkamp.dk/Anne_Tang_Thomsen.htm

Anne Tang Thomsens kerneydelser

Du kan læse mere om Anne Tang Thomsen og hendes kernekompetencer her: www.tegkamp.dk/Anne_Tang_Thomsen.htm

Hun arbejder eksempelvis med:



Læring

Skab et godt miljø for ny viden og udvikling.



Forandring
Skab glæde og fremdrift i forandringsprocesser.



Teamudvikling
Hvad er vigtigt for dynamik og trivsel i teamet.



Feedback og anerkendelse
De 'simple' værktøjer med den store effekt.



Forstå dine kolleger
Fokus på typetræk og samarbejde.



Motivation og forventninger
Hvad er vigtigt for vores drivkraft.



Trivsel
Skab trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladsen.