Tremånederssamtale

Tremånederssamtalen finder sted, når en ny medarbejder har været ansat i ca. 90 dage. Samtalen tager udgangspunkt i de iagttagelser medarbejder og leder har gjort undervejs.

Nedenstående er inspirationsspørgsmål til en generisk samtale, der også bør have fokus på kulturen, regler og processer, netværk og samarbejde samt kompetencer og kompetenceudvikling.

1. **Forventninger og oplevelser de første 3 måneder (gøre status)**
	* Har de første 3 måneder levet op forventningerne i forhold til b.la. opgavesammensætningen, opgaveløsningen, trivslen og samarbejdet?
	* Er der noget særligt, vi er blevet opmærksom på i forhold til arbejdsgangene, arbejdsmiljøet eller AU som arbejdsplads?
	* Hvad har været det mest lærerige de første 3 måneder?
	* Har introduktion til dine nye opgaver være tilstrækkelig?
	* Hvordan er dine kompetencer kommet i spil i relation til opgaverne og opgaveløsningen?
2. **Fokuspunkter fremadrettet**
	* Er der noget, som vi skal have fokus på fremadrettet i forhold til samarbejdet og oplæringen?
	* Skal der igangsættes konkrete tiltag eller aktiviteter for at understøtte opgaveløsningen og trivslen?
	* Er der ønsker/forslag til kortsigtede eller langsigtede forbedringsbehov?
	* Hvilke karrieperspektiver kan identificeres?
3. **Opfølgning**
	* Hvilke initiativer kan der tages, og hvilke budskaber skal formidles til resten af arbejdspladsen?
	* Skal der aftales endnu et opfølgningsmøde?
4. **Læring fremadrettet**
	* Hvordan har du oplevet hele rekrutteringsprocessen fra ansøgning til nu?
	* Hvad har fungeret godt, og hvad kan afdelingen med fordel have fokus på ved fremtidige rekrutteringer?