



idébanken

«Tegnene på at noe knirker
kommer ikke én gang i året.»

Torstein Skarra, leder

God oppfølging av ansatte

– jevnlig og når noe oppstår

Hva er Idébanken?

Vi hjelper arbeidsplasser til å forebygge og følge opp sykefravær i form av

- ✓ fremgangsmåter
- ✓ info om virkemidler og bistand



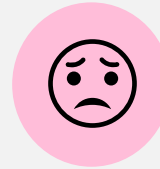
Vi bygget om nettsiden vår
for å treffe bedre, og gjøre
den mer brukervennlig.

Hva fant vi ut?

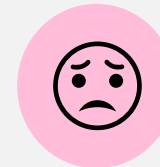
→ Hvilken hverdag har ledere?



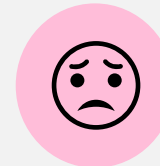
Foto: Adobe Stock



Travelt, med mange krav og mye usikkerhet



Vil vel, men redd for å gjøre feil



Vanskelig å få oversikt

→ Hva ønsker dere?



Foto: Adobe Stock



Korte svar og løsninger som er lette å ta i bruk



Maler og oppskrifter



At leder og ansatt har felles forståelse (speiling av info)

Praktiske guider for å følge opp ansatte



Samtaler er kjernen i dette



Vi må kunne snakke sammen
hvis vi skal samarbeide godt

Vanlige utfordringer i oppfølging

- ✓ Relasjonen mellom leder og ansatt er usikker
- ✓ Samtaler skjer for sent
- ✓ Samtalene kan bli tilfeldige
- ✓ Manglende felles forståelse
- ✓ Vi følger ikke opp

En «samtalepakke»

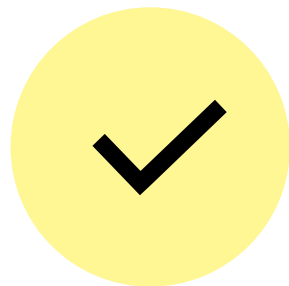


Samtaleferdigheter



Samtaleguider

Gjør deg tryggere på å gjennomføre og følge opp samtaler



Samtaleferdigheter

Ferdigheter du trenger uansett samtale.
Disse kan du lære deg og trene på.

- | | | | | | |
|----------|---|---|--|---|---|
| 1 | Stille åpne spørsmål | → | <i>Hva tenker du?
Hvordan? Fortell mer</i> | → | Ansatt forteller, og du får mer innsikt og detaljer |
| 2 | Lytte aktivt | → | Lytt for å forstå, ikke for å svare | → | Du viser ekte interesse og styrker tilliten |
| 3 | Holde igjen deg selv, og anerkjenn det som kommer | → | Ikke gå i forsvar
Ikke foreslå løsning | → | Du gir rom til den andres perspektiver, det bygger trygghet |



Samtaleguider

Fremgangsmåter for ulike typer samtaler



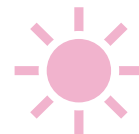
Jevnlig innsjekk

Bli kjent og bygge relasjon



Tilretteleggings-samtale

Når livet endrer seg og det er behov for tilrettelegging



Bekymrings-samtale

F. eks når du ser tegn til at en ansatt endrer seg over tid



Samtale ved sykefravær

Tidlig og jevnlig oppfølging

Hva hjelper samtaleguidene med?

- Skape felles forståelse mellom leder og ansatt
- Å stille de gode spørsmålene
- Få en struktur for samtalen, og for hvordan forberede og følge opp
- Ivareta det leder er pålagt, og legge til rette for medvirkning hos ansatt



Jevnlig innsjekk

Bli kjent og bygge relasjon

Du bygger tillit gjennom små hverdagsmøter.



Jevnlig innsjekk

Gjør det
jevnlig



*Hva er det som
opptar deg aller
mest for tiden?*



Du får innblikk i den
ansattes hverdag og det
som betyr noe for den
andre

10-15
minutter

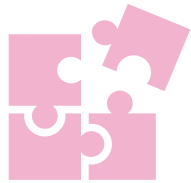
... og hva mer?

Du kan få frem utfordringer
før det blir problemer

Utformelt

*Hva trenger du fra
meg?*

Dere bygger relasjon og
tillit dere imellom



Tilretteleggingsamtale

Når livet endrer seg og det er behov
for tilrettelegging

Tilrettelegging gjør det mulig å
delta og bidra – også når
forutsetningene endrer seg.



Tilretteleggingssamtale

En samtale når
forutsetningene er
endret – før, under
og etter et
sykefravær

En samtale som
også den ansatte
kan ta initiativ til



Hva trenger du nå?

La den ansatte selv
foreslå løsninger

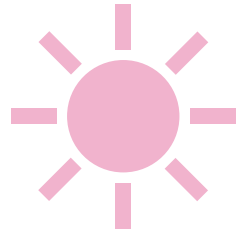
Bli enige om en plan
for evaluering og
justering underveis.



Dere får felles forståelse for
situasjonen og mulighetene

Medarbeideren får brukt sin
kompetanse og sine
ferdigheter

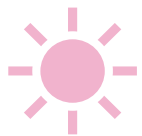
Kan gi bedre balanse
mellom forutsetninger og
krav, og hindre sykefravær



Bekymringssamtale

F.eks når du ser tegn til at en ansatt endrer adferd over tid

Det er aldri feil å bry seg.



Bekymringssamtale

Når du ser en
ansatt endrer
adferd over tid



Forbered deg godt.

Skriv ned endringene
du har merket.

Legg det frem, bruk
"jeg-form"



Det hjelper deg å være
konkret.

Det inviterer den ansatte til
å reflektere over det du har
fortalt.

Kan avdekke behov og
forebygge at problemer
vokser seg større.

Eller ved f.eks
hyppig
og gjentakende
sykefravær



Samtale ved sykefravær

Tidlig og jevnlig oppfølging

Tidlig og god oppfølging er
nøkkelen for å komme tilbake i
jobb på en god måte.



Samtale ved sykefravær

En fremgangsmåte for å planlegge, gjennomføre og følge opp samtalen.

Felles samtaleguide som både leder og ansatt kan forberede seg på.



En samtaleguide som gir

- struktur for samtalen
- spørsmål du bør stille

Hjelper dere til å

- kartlegge hva din ansatt trenger og mestrer
- planlegge videre oppfølging



Legger opp til felles eierskap og ansvar

Kan hjelpe din ansatt tilbake i jobb på en god måte.

Kan også gjøre det enklere å planlegge drift, og ta vare på øvrige ansatte.



Samtale ved sykefravær

Et to-sidig dokument for å laste ned og skrive ut.

Både leder og ansatt kan forberede seg på dette.

1. Rammene for samtalen
2. Hva dere bør snakke om i samtalen

Spørsmål i samtalen

Om situasjonen

Hvordan har du det? Fortell hvordan du opplever situasjonen nå

Ut ifra det, hvor lenge tror du fraværet vil vare?

Hvordan var arbeidssituasjonen før du ble sykmeldt?

Mestring

Hva opplever du at du mestrer godt på jobb?

Hva gir deg motivasjon og energi i arbeidshverdagen?

Tilpassing

Hvordan kan vi tilpasse arbeidshverdagen slik at du får brukt det du er god på?

Er det oppgaver eller situasjoner på jobb du er usikker på?

Er det begrensninger vi bør ta hensyn til?

Har du erfaringer med å komme tilbake etter en utfordring fra før? Hva hjalp deg da?

Oppfølging

Hva kan være et godt første steg nå? Hva skal til for at du kan være litt mer på jobb?

Hva trenger du fra meg som leder? Hvordan kan jeg best mulig støtte deg nå?

Hvordan skal vi følge opp og ha dialog videre?

Hva kan vi si til kollegene, og hvem av oss skal dele det?

Oppsummering

Hva er vi enige om?

Hvordan var denne samtalen for deg?

Når skal vi ha neste samtale?

“

Noen tilbakemeldinger på samtaleguidene

Guidene får i snitt en score på **4,5, av 5 – svært nyttig**

Innholdet er svært konkret og praktisk

Oversiktlig og gode, konkrete råd og veiledninger

Det var gode forslag til spørsmål.

Informasjonen var godt presentert og lett å forstå

Svært nyttig å få tips til hvordan utforske situasjonen sammen med ansatt

At det er lurt med hyppige korte samtaler

Huskeliste!

- 1 Bli kjent med folka dine
- 2 Ta samtalen tidlig
- 3 Følg opp

Og, skal du bli god i samtaler må du øve.

- ✓ Still åpne spørsmål
- ✓ Lytt aktivt
- ✓ Hold igjen deg selv

Øv hjemme, øv med venner og øv kollegaer

Sjekk ut samtaleguidene på nettsiden vår



idebanken.no