

## KAPITEL 2

### RÅD 8: VÆR ÆRLIG OG REALISTISK OM KRITERIERNE, OG LAD DEM FREMGÅ TYDELIGT

**Ramme:**

Varighed: 60-75 minutter alt efter antallet af ledere

Forberedelse: Læs rådet, og reflekter over spørgsmålene på side 55.

Udvælg en facilitator inden øvelsen, som har forberedt øvelsens forløb, og som styrer tiden.

**Formål:**

At lære af jeres egen ansættelsesproces i organisationen (dengang I blev ansat) samt sammen at afklare, hvilke organisatoriske fællesskaber I kan tilbyde nyansatte.

**Sådan gør I:**

**Trin 1:** Overvej hver især i fem minutter, hvad I gerne ville have vidst om jeres eget job, før I begyndte. Tag noter.

**Trin 2:** Tag en runde, hvor I hver især fortæller om jeres overvejelser i trin 1. Hvilken betydning ville det have haft for jer hver især, hvis I havde haft den viden?

**Trin 3:** Drøft (ærligt), hvilket fællesskab der hersker hos jer: Hvornår er man som medarbejder en succes i jeres kultur? Hvordan skal adfærden være for at lykkes i jeres fællesskab og hos kollegerne? Hvordan kan dette helt konkret formuleres og anvendes i kommende stillingsopslag/ansættelsesprocesser?

**Vær opmærksomme på:**

At være ærlige i jeres beskrivelse af jeres fællesskab. Hvis I har en konkurrenceorienteret kultur eller en fejlfinderkultur, så nævn det. Hvis I har en bureaukratisk kultur, så nævn det. Det er vigtigt, at I taler om den kultur, I reelt har – alle kulturer har fordele og ulemper; det vigtige er at være bevidst om dem.

At bruge konkrete erfaringer til at drøfte succeskriterier for at lykkes. Brug gerne personer, der er lykkedes/ikke lykkedes, som eksempler, og kom tæt på, hvilken adfærd de har/havde, der førte til dette.