

Uddybende spørgsmål til spørgerammen

Trivsel og motivation

1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

- Hvad gør os særligt tilfredse? Hvad gør os mindre tilfredse? Hvad vil kunne øge vores generelle trivsel? Nævn gerne konkrete eksempler.

2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

- Hvilke opgaver er særligt motiverende? Hvilke opgaver er ikke motiverende?
- Hvornår er vores engagement højest? Hvad kan vi lære af disse situationer?

Indhold i arbejdet

3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

- Hvilke opgaver er særligt meningsfulde? Hvilke er ikke?
- Hvad kan vi gøre som henholdsvis leder og medarbejder, hvis meningsfuldheden falder?
- Hvor gode er vi til at hjælpe hinanden med at skabe mening i opgaverne?

4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?

- Hvornår har vi løst en opgave godt nok her på arbejdspladsen?
- Hvilket serviceniveau skal vi levere?
- Hvordan får vi tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, vi udfører?
- Hvornår lykkes vi bedst med at skabe en tilpas høj kvalitet?

Arbejdsfællesskaber

5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?

- Hvordan kommer tilliden til udtryk, både positivt og negativt?
- Hvad kunne styrke jeres tillid til hinanden i det kollegiale samarbejde?
- Har I afstemt jeres forventninger til "kollegaskab" på arbejdspladsen eller kunne det være en ide?

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?

- Har I nok kendskab til hinanden, så det er let at hjælpe en kollega fra en anden gruppe/afdeling?
- Er I tilpas informerede om andre grupper/afdelinger til at I kan se den fælles helhed, som I udgør, fx i mødet med jeres borgere/brugere?
- Samarbejder I tilstrækkeligt i forhold til, hvad der er behov for, for at I kan løse jeres forskellige opgaver på arbejdspladsen?

7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?

- Hvordan ser "fælles medansvar" ud hos jer, når det er bedst og når det er værst?
- Hvad kan I justere på for at øge det fælles ansvar og hvad vil det have af betydning for jeres borgere/brugere og for jer som medarbejdere?

- Er det tydeligt for jer, hvad der er medarbejdernes ansvar og hvad der er ledelsens?

8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?

- På hvilke måder kan I bringe jeres faglighed i spil, så det løfter kvaliteten af jeres opgaveløsning? Nævn gerne konkrete eksempler på, når det lykkes og overvej, hvad I kan lære af disse.
- Hvad kan gøre det svært at tage en faglig drøftelse hos jer (fx uklarhed om rammerne, timingen eller formålet, fagfaglige grænser, tid, utryghed i samarbejdsrelationerne mv.)?
- Hvad kan være hjælpsomt at have aftalt om løbende faglige drøftelser hos jer?

Indflydelse

9. Har du passende indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?

- Hvilke beslutninger oplever vi, at vi har indflydelse på?
- Hvad er det særligt vigtigt at have indflydelse på for at kunne løse vores opgaver?
- Har vi brug for større tydelighed om, hvordan der tages beslutninger, hvem der evt. har indflydelse og hvornår på vores arbejdsplads?

10. Har du passende indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?

- Hvilke forandringer inden for den seneste tid har været særligt betydningsfulde for os?
- Hvordan kom vi igennem disse forandringer? Hvilke erfaringer gjorde vi os?
- Hvordan kan man få indflydelse på forandringer på vores arbejdsplads? Og hvilke aspekter er særligt vigtige at have indflydelse på?
- Hvad er det vigtigt at ledelsen og medarbejderne gør før/under/efter forandringer?

Nærmeste leder

11. Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt?

- Hvordan kommer det til udtryk i det daglige?
- Oplever vi, at vores leder understøtter en god planlægning og fordeling af arbejdet?
- Oplever vi, at vores leder hjælper med at løse uenigheder eller konflikter, hvis det er nødvendigt?
- Hvilke nye ledelsesmæssige handlinger kunne have størst effekt på trivselen hos os?

12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?

- Hvad gør vores leder helt konkret? Hvordan påvirker det vores opgaveløsning?
- Hvilke former for anerkendelser ønsker vi os mest (fx feedback, ros, løn, forfremmelse, nye opgaver eller ansvarsområder, indflydelse mv.)?
- I hvilke situationer har vi særligt brug for anerkendelse og påskønnelse?
- Hvordan gør vi det muligt for vores leder at give os den anerkendelse, vi ønsker os (dele succes historier, bede om feedback, stille spørgsmål og dele tvivl mv.)?

13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?

- Hvad kendetegner samarbejdet med nærmeste leder?
- Hvor tilgængelig oplever vi, vores leder er, i forhold til vores behov?
- Hvordan er mulighederne for sparring og dialog med vores nærmeste leder?
- Hvad kunne evt. forbedre kommunikationen og samarbejdet med vores nærmeste leder?

Ledelsen

14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?

- Er vi enige om, hvad vi mener med "ledelsen"?
- Hvad fremmer eller hæmmer tilliden til ledelsen udmeldinger? Nævn gerne konkrete eksempler.

15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

- Hvor tydeligt er opgaver og rollefordeling hos os?
- Er det tydeligt, hvad vores leder forventer af os?
- Arbejder vi med mål for vores opgaveløsning og hvordan fungerer det?
- Hvor gode er vi til at have klare forventninger til hinanden som kolleger?

16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?

- Hvordan kommer det til udtryk? Hvad gør ledelsen og hvad gør du/I?
- Hvad kunne I evt. ønske jer anderledes fremover?

Læring og Udvikling

17. Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?

- Hvilken kompetenceudvikling kalder nuværende og fremtidige opgaver på?
- Hvilke læringsmetoder bruger vi på vores arbejdsplads (fx sidemandsoplæring, vejledning, føl-ordning, sparring, supervision, mentoring, evaluering og kurser/uddannelse mv.)?
- Hvordan går det med at bringe nye kompetencer i spil i vores arbejde?
- Hvordan er læring og udvikling organiseret hos os? Er der noget, vi skal forbedre?

Håndtering af krav i arbejdet

18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?

- Hvad kan gøre det svært at bevare overblikket i det daglige?
- Hvad gør vi for at skabe fælles overblik over det daglige arbejde? Hvordan virker det?
- Hvordan oplever vi sammenhængen mellem vores arbejdsopgaver og den tid, der er til rådighed til at løse dem?
- Hvordan er vores muligheder for at skabe balance mellem privatliv og arbejdsliv?

19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?

- Hvilke situationer oplever vi som særligt følelsesmæssigt belastende? Hvordan forebygger og håndterer vi disse situationer?
- Hvilken hjælp og støtte kan der være brug for i følelsesmæssigt belastende situationer? Nævn gerne konkrete eksempler på gode erfaringer og på ideer til yderligere tiltag.
- Har vi klare aftaler og kendskab til vores procedurer inden for dette område?

Fysisk arbejdsmiljø

20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?

- Hvad fungerer godt og hvad gør ikke? Hvilke ideer har vi til forbedringer af indretning og udstyr eller mere generelt til forholdene eller aftaler omkring, hvordan vi benytter vores faciliteter?

Sundhedsfremme

21. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?

Krænkende adfærd

22. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

23. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

24. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

25. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

26. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?