

Frågeguide

Frågeguiden är uppdelad i ett antal frågeområden. Till varje frågeområde finns ett antal förslag på frågor. Syftet med guiden är att du som chef tillsammans med medarbetaren ska arbeta fram ett så bra underlag som möjligt inför den fortsatta diskussionen om eventuella anpassningar av arbetet.

Guiden innehåller frågor om alla de delar som finns i den pedagogiska modellen. Fyra områden är relaterade till arbetet och ett område till det utanför arbetet. Gå igenom samtliga områden och ta hjälp av frågeförslagen om så behövs. Frågeguiden kan med fördel användas i ett tidigt skede när ohälsa upptäcks för att förhindra sjukskrivning, men också vid en sjukskrivning. Frågeguiden kan också användas vid regelbundna medarbetarsamtal för att fånga tidiga tecken. Frågorna behöver anpassas till den situation som gäller. Stödanteckningar från dialogsamtalen kan göras både för chef och medarbetare och sen vara ett underlag till åtgärdsplanen.

Det är möjligt att det under ett dialogsamtal kommer upp saker som inte enbart berör den enskilda individen. Till exempel otydliga rutiner som man förstår även berör flera. Då kan generella åtgärder vara aktuella.

0	Inledning	Förslag på frågor:	Stödanteckningar
	<p>Att starta med de övergripande och kanske ibland ospecifika tankarna kan vara bra. Om du vet vilka förväntningar och eventuella farhågor som finns kan du anpassa samtalet därefter. Det gör att ni tillsammans lättare får till ett fortsatt bra samtal.</p>	<p>- Vilka förväntningar har du på det här samtalet?</p> <p>- Vilka farhågor har du?</p>	
1	Arbetsmiljö	Förslag på frågor:	Stödanteckningar
	<p>Dessa frågor handlar övergripande om arbetsmiljön som är ett stort område. Här inryms frågor om den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön.</p> <p>Försök att renodla diskussionen kring själva miljön som är i fokus. Hit hör också tankar kring trygghet och öppenhet på arbetsplatsen. Det som berör arbetsuppgiften kommer i nästa fråga.</p>	<p>- Upplever du att dina besvär/din sjukskrivning är orsakade av ditt arbete? Berätta hur du ser på det.</p> <p>- Vilket stöd upplever du från kollegor?</p> <p>- Hur upplever du kulturen på arbetsplatsen?</p>	

2	Arbetsuppgifter	Förslag på frågor:	Stödanteckningar
	<p>I det här området handlar det om arbetsuppgifterna. Det kan röra balansen i arbete. Det vill säga att medarbetaren har de resurser och det stöd som behövs för att hantera kraven i arbetet. Kraven kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.</p> <p>Resurser kan vara arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.</p> <p>Också viktigt att medarbetaren känner till sina arbetsuppgifter, hur de ska utföras, vilket resultat som förväntas, vad som prioriteras och vem som kan ge stöd.</p> <p>Diskussionen ska också beröra möjlighet till återhämtning (paus, rast, reflektion) under arbetsdagen och mellan arbetspassen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hur upplever du balansen i arbetet mellan krav och resurser? - Hur känner du kring tydligheten i dina arbetsuppgifter och ditt arbetsinnehåll? - Hur upplever du möjligheterna att ta tid till återhämtning under arbetsdagen? 	
	<p>Här är det meningen att komma in på de mer specifika arbetsuppgifterna där det kan finnas problem. Allt för att sedan lättare kunna hitta anpassningar om de behövs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Om du utgår från det arbete du har idag, vilka arbetsuppgifter känner du att det går bra att utföra? - Vilka arbetsuppgifter känner du dig säker på? Kan du berätta om dem? - Finns det arbetsuppgifter som du känner att du har svårt att utföra eller undviker? Kan du berätta om dem? 	

	<p>Det här området syftar till att diskutera hållbara gränser i arbetsuppgifterna, samt gränser mellan arbete och fritid.</p> <p>Ett flexibelt arbete där man kanske får stor möjlighet att arbeta hemifrån eller på tider man själv styr över kan öka risken för ett gränslöst arbete och skapa ohälsa. Samtidigt kan det ge en frihet som påverkar hälsan positivt.</p> <p>Prata också om hur ni gör på arbetsplatsen gällande tillgänglighet. Med det menas hur ofta och hur snabbt man ska svara på exempelvis mejl och sms. Skickar ni jobbmeddelanden till varandra efter arbetstid? Sådant kan suddas ut gränserna mellan arbetstiden och fritiden.</p>	<p>- Hur upplever du gränssättningen och flexibiliteten i dina arbetsuppgifter?</p> <p>- Hur upplever du gränssättningen mellan arbete och fritid? Berätta hur ser du på det.</p>	
3	Arbetsgivare	Förslag på frågor:	Stödanteckningar
	<p>Det här området syftar till att ta upp alla frågor som har med känslan av att ha stöd i arbetet, även hur kommunikationen med chefen upplevs.</p>	<p>- Vilket stöd upplever du från mig som chef?</p> <p>- Vilket stöd skulle du önska av mig?</p> <p>- Hur känner du kring att prata med mig om du behöver stöd eller hjälp?</p>	
4	Medarbetare	Förslag på frågor:	Stödanteckningar
	<p>Här handlar det om att involvera medarbetaren i lösningen, att fånga upp det medarbetaren själv föreslår. Då uppnås ett större engagemang och motivation till de anpassningar som sedan eventuellt behöver göras.</p> <p>Uppmuntra medarbetaren att beskriva och påminn om att detta är ett sätt att få fram mer tankar och förslag. Det är inte en slutlig åtgärd.</p>	<p>- Vilka förslag har du på anpassning eller för återgång i arbete?</p> <p>- Vad skulle du behöva för att kunna utföra ditt arbete?</p> <p>- Vad tror du skulle hjälpa dig mest?</p>	

5	Utanför arbetet	Förslag på frågor:	Stödanteckningar
	<p>Det kan kännas svårare att prata om det som inte är arbetsrelaterat och det är viktigt att respektera om medarbetaren inte vill ta upp vissa saker.</p> <p>Samtidigt är det av betydelse för att få helhetsbilden så försök så långt det går ha ett öppet och sanningsenligt samtal. Det kan handla om levnadsvanor, balans i livet, nära relationer, sådant som arbetsgivaren inte råder över. Det kan dock finnas anpassningar i arbetet som underlättar för medarbetaren att utföra sitt arbete.</p>	<p>- Upplever du att dina besvär eller din sjukskrivning beror på något utanför arbetet? Berätta hur du ser på det.</p>	
	<p>Försök att fånga upp de levnadsvanor som är bra och fungerar. Uppmuntra medarbetaren att bygga vidare på det.</p> <p>Uppmuntra medarbetaren att prioritera och hålla fast vid hälsosamma levnadsvanor vad gäller till exempel kost och motion.</p> <p>Ta reda på hur du som chef kan ge stöd för att förändra/ bibehålla levnadsvanor så att de främjar hälsa.</p>	<p>- Hur ser dina levnadsvanor ut? Vill du berätta om dem?</p> <p>- Vilka delar är det som fungerar bra och som du vill hålla fast vid?</p> <p>- Var ligger dina utmaningar?</p> <p>- Hur kan jag som chef ge dig stöd?</p>	
	<p>Även i privatlivet behöver det finnas balans. Under vissa perioder i livet kan det vara extra utmanande att få vardagen att gå ihop.</p> <p>Titta på hur det ser ut med möjligheterna till egen tid, vila och återhämtning såväl som aktiviteter och umgänge.</p>	<p>- Hur upplever du att balansen är i ditt privatliv?</p> <p>- Vad ger dig återhämtning?</p>	

Innan du ställer dessa frågor kan det underlätta om du är förberedd på hur du ska agera när någon är utsatt och var du kan hänvisa för fortsatt stöd. Du som chef kan visa omtanke genom att ställa frågor med respekt för medarbetarens integritet. Genom att våga fråga kan du minska stigmatisering och underlätta för den utsatta att våga berätta och söka stöd.

Att utsättas för hot eller våld påverkar medarbetarens arbetsförmåga, hälsa och livssituation. Det kan handla om våld i nära relationer men det kan också vara genom arbetet som man utsätts för våld och/eller hot.

- Vilket stöd får du av dina nära – hur trygg känner du dig?

- Är det någon del i arbetet som gör att du kan utsättas för påtryckningar?

- Finns det tillfällen då du känner dig rädd?
På jobbet? I andra situationer?