Spørgeguider til audit

# Indledning til alle audits

# Sæt rammen for auditten. Fortæl om:

* formålet med auditten, og hvad auditten skal bruges til
* fortrolighed og anonymitet
* hvad auditten har fokus på
* hvor lang tid, der er sat af

Giv mulighed for at afklare evt. spørgsmål m.v.

Spørgeguide til audit af strategisk ledelse
Audit af hvordan arbejdspladsen har organiseret og planlagt arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

|  |  |
| --- | --- |
| **Udgangspunkt** | **Spørgsmål** |
| **Tag udgangspunkt i dokumenter, der beskriver arbejdsmiljøsystemet, fx arbejdsmiljøpolitikker, mål og handlingsplaner****Hvad står der om arbejdsmiljøledelsessystemet ift. psykisk arbejdsmiljø og trivsel?****Er det beskrevet, hvem og hvordan de forskellige problemer i det psykiske arbejdsmiljø håndteres og et godt psykisk arbejdsmiljø fremmes?****Relevant baggrundsmateriale om det psykiske arbejdsmiljø er bl.a. resultater fra APV og trivselsmålinger på virksomhedsniveau.** | Hvordan er arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø organiseret på arbejdspladsen?Hvem har hvilke opgaver?* Strategisk ledelse
* Ledelse af ledelse
* Ledelse af medarbejdere og drift
* Samarbejdsorganer (AMO, MED, SU)
* Stabsfunktioner (fx HR og arbejdsmiljøprofessionelle)

Hvordan er samspillet mellem aktørerne på arbejdspladsen?Hvordan sikres det, at arbejdspladsen har de nødvendige kompetencer til at håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø?Hvilke støttefunktioner har arbejdspladsen til ledere, medarbejdere, samarbejdsorganerne m.v. i relation til psykisk arbejdsmiljø?Er der identificeret væsentlige risici inden for det psykiske arbejdsmiljø? Hvilke?* Vold og trusler
* Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
* Stor arbejdsmængde og tidspres
* Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
* Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
* Andet som fx forandringer?

Er der opstillet mål og indsatser i relation til det psykiske arbejdsmiljø? Hvilke?Er der taget stilling til opgaver og indsatser, som har til hensigt at forebygge problemer på tre niveauer:1. Forebyg, at problemer opstår:

Hvordan er der fokus på at skabe trivsel og hvem håndterer denne opgave?1. Opspor og begræns et problem, hvis det er opstået:

Hvordan håndteres problemer i det psykiske arbejdsmiljø, og hvem har denne opgave?1. Hindre tilbagefald, udvikling eller forværring af et eksisterende problem og tag hånd om ansatte, som er udsat eller berørt af problemet:

Hvilket beredskab er der i relation til det psykiske arbejdsmiljø og hvem har denne opgave?Hvordan følges der op på, om opgaverne omkring psykisk arbejdsmiljø løses tilfredsstillende, bl.a. hos lederne? Hvordan følges der op/evalueres der på, om indsatserne omkring psykisk arbejdsmiljø giver den ønskede effekt på arbejdsmiljøet på arbejdspladsen? Sker dette systematisk eller tilfældigt? |

Spørgeguide til stabsfunktioner

Audit af hvordan fx HR-medarbejdere, arbejdsmiljøprofessionelle og systemansvarlige håndterer arbejdsmiljøopgaver i relation til psykisk arbejdsmiljø

|  |  |
| --- | --- |
| **Udgangspunkt** | **Spørgsmål** |
| **Tag udgangspunkt i hvilke opgaver stabsfunktionerne har i relation til psykisk arbejdsmiljø.****Relevant baggrundsmateriale er bl.a. APV og trivselsmålinger.** | Hvilke opgaver har stabsfunktionerne i relation til psykisk arbejdsmiljø? Hvordan varetages disse opgaver?Hvordan sikres det, at arbejdspladsen har de nødvendige kompetencer til at håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø?Har stabsfunktionerne de rette kompetencer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø?Hvilke støttefunktioner har arbejdspladsen til ledere, medarbejdere, samarbejdsorganerne m.v. i relation til psykisk arbejdsmiljø?Er der identificeret væsentlige risici inden for det psykiske arbejdsmiljø? Hvilke?* Vold og trusler
* Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
* Stor arbejdsmængde og tidspres
* Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
* Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
* Andet som fx forandringer?

Hvordan arbejdes der med at ’oversætte’ viden om psykisk arbejdsmiljø til konkrete handlingsanvisninger, som medarbejder og ledere kan bruge i det daglige arbejde?Hvilke snitflader er der til ledelsen og samarbejdsorganerne? Hvordan er samarbejdet? |

Spørgeguide til audit af samarbejdsorganer

Audit af hvordan samarbejdsorganerne (AMO/SU/MED) håndterer arbejdsmiljøopgaverne (det systematiske arbejdsmiljøarbejde) i relation til psykisk arbejdsmiljø

|  |  |
| --- | --- |
| **Udgangspunkt** | **Spørgsmål** |
| **Tag udgangspunkt i hvilke opgaver samarbejdsorganerne har i relation til psykisk arbejdsmiljø.****Relevant baggrundsmateriale er bl.a. den årlige arbejdsmiljødrøftelse, APV og trivselsmålinger.** | Dækker samarbejdsorganerne flere lederområder?Hvordan er samarbejdsorganerne i dialog med medarbejderne?Hvor snakkes der om psykisk arbejdsmiljø?Hvilke opgaver har samarbejdsorganerne i relation til psykisk arbejdsmiljø? Eksempler på opgaver:* Håndtere aktuelle forhold og problemer
* Identificere de største udfordringer/risici fx
* Vold og trusler
* Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
* Stor arbejdsmængde og tidspres
* Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
* Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
* Andet som fx forandringer?
* Analysere og lære af hændelser fx arbejdsrelateret stress
* Planlægge, gennemføre samt lave opfølgning på indsatser og handlingsplaner ift. trivselsundersøgelser/APV
* Håndtere forandringer
* Gå i dialog om sygefravær relateret til det psykiske arbejdsmiljø
* Introducere nyansatte

Hvordan varetages disse opgaver?Hvordan er samarbejdsorganerne inddraget i arbejdet med at skabe relationer i gruppen/afdelingen/teamet samt i ledelsen, som er karakteriseret ved: * godt samarbejde,
* tillid og
* at hver enkelt føler, at fx arbejdsopgaver og anerkendelse bliver retfærdigt uddelt, og at det går ordentligt for sig?

Hvor meget tid er der til arbejdsmiljøarbejdet?Hvilke snitflader er der til ledelsen og stabsfunktionerne (fx HR og arbejdsmiljøprofessionelle)? Hvordan er samarbejdet?Har samarbejdsorganerne de rette kompetencer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø? Fx mulighed for kurser, efteruddannelse mv. |

Spørgeguide til audit af medarbejdere

Audit af medarbejdernes oplevelse af hvordan arbejdsmiljøopgaverne (arbejdsmiljøarbejdet) håndteres samt oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø (effekten af arbejdsmiljøarbejdet)

Gennemføres typisk som gruppeinterview af medarbejdere fra samme afdeling

|  |  |
| --- | --- |
| **Udgangspunkt** | **Spørgsmål** |
| **Rammen for interviewet** | Meget vigtig at skabe tryghed ved at give en god beskrivelse af rammen for interviewet. |
| **Tag udgangspunkt i arbejdsopgaverne/ kerneopgaven, da dette giver mening for medarbejderne.****Lav evt. som opstart en oplistning af de temaer, der ønskes drøftet.****Husk fokus på både det, som fungerer godt, og der hvor der er behov for forbedringer.** | Hvordan oplever I/du vilkårene for at kunne løse de daglige arbejdsopgaver? Hvilke forhold fremmer løsningen af arbejdsopgaverne/kerneopgaven?Hvilke forhold hæmmer løsningen af arbejdsopgaverne/kerneopgaven?Prioriterer ledelsen at få snakket om de forhold, som I/du oplever, er væsentlige? |
| **Supplér med disse spørgsmål.****Du kan også spørge ind til resultaterne af seneste trivselsmåling.** | Hvad er de største udfordringer/risici ift. det psykiske arbejdsmiljø?* Vold og trusler
* Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
* Stor arbejdsmængde og tidspres
* Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
* Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
* Andet som fx forandringer?

Hvordan er der fokus på psykisk arbejdsmiljø/trivsel i hverdagen (blandt ledelsen, samarbejdsorganerne, kollegaerne)?* Hvor drøftes trivsel/psykisk arbejdsmiljø? Og er det systematisk og/eller tilfældigt?
* Hvordan er samarbejdsorganerne i dialog med medarbejderne?
* Hvordan gennemføres trivselsundersøgelser/APV, og hvordan bliver der fulgt op? Hvordan oplever I/du effekten?
* Hvordan håndteres konkrete problemer, og hvem håndterer disse forhold?
* Hvordan oplever I/du ledelsens fokus på og håndtering af problemer i det psykiske arbejdsmiljø?
* Hvilket beredskab er der, og hvordan bruges det? Fx ifm. stress og voldsomme hændelser?
* Hvordan forebygges og håndteres stress? Bliver der handlet på tegn på stress?
* Hvordan oplever I/du effekten af arbejdsmiljøtiltag på arbejdsmiljøet, sygdom og fravær?
* Er der en kultur på arbejdspladsen, hvor man er åben og taler om mistrivsel?
* Hvordan gennemføres medarbejdersamtaler og drøftelser om trivsel – og hvordan følges der op? Hvordan oplever I/du effekten?
* Hvordan gennemføres en forandring?

Hvordan vil I/du beskrive relationerne i gruppen/afdelingen/teamet samt i ledelsen?* Samarbejder I/de godt?
* Har I/de tillid til hinanden?
* Føler I/de, at fx arbejdsopgaver og anerkendelse bliver retfærdigt uddelt, og at det går ordentligt for sig?
 |

Spørgeguide til audit af ledere (ledelse af medarbejdere og drift samt ledelse af ledelse)

Audit af hvordan ledere, som enten leder medarbejdere eller andre ledere, håndterer opgaverne i arbejdsmiljøarbejdet i relation til psykisk arbejdsmiljø (og evt. lederens eget arbejdsmiljø)

Det anbefales at lave interviewene i denne rækkefølge:

1. Ledelse af medarbejdere og drift – ledere for de interviewede medarbejdere
2. Ledelse af ledelse – ledere for de interviewede ledere

|  |  |
| --- | --- |
| **Udgangspunkt** | **Spørgsmål** |
| **Tag udgangspunkt i hvordan lederen arbejder med at sikre en god ramme for at medarbejderne/lederne kan løse deres arbejdsopgaver/kerneopgave.****Relevant baggrundsmateriale er bl.a. risikovurderinger, trivselsmålinger og handlingsplaner.**  | Fortæl hvordan I/du som leder(e) har fokus på at løse opgaverne og samtidig fokus på det psykisk arbejdsmiljø i hverdagen? Giv eksempler.Hvor vigtig er det for jer/dig at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø? Hvorfor?Hvordan har jeres/din leder(e) fokus på psykisk arbejdsmiljø? Hvordan oplever I/du dette?Hvordan arbejder I/du med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø på tre niveauer:1. Giv eksempler på, hvordan I/du arbejder med at forhindre at problemer opstår.
2. Giv eksempler på, hvordan I/du arbejder med at opspore og begrænse et problem tidligst muligt.
3. Giv eksempler på, hvordan I/du tager hånd om medarbejdere/ledere, som er udsat eller berørt af et problem, og hvordan I/du arbejder med at hindre tilbagefald, udvikling eller forværring af et eksisterende problem.

Hvordan indtænker I/du psykisk arbejdsmiljø, når I/du planlægger og organisere opgaverne i hverdagen?Hvordan arbejder I/du med forandringer?Hvordan arbejder I/du med balancen mellem opgaver og ressourcer? Både for medarbejdere/ledere og for jer/dig selv?Hvad vurderer I/du som leder(e) er de største udfordringer/risici ift. det psykiske arbejdsmiljø?* Vold og trusler
* Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
* Stor arbejdsmængde og tidspres
* Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
* Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikaneAndet som fx forandringer?

Hvor drøftes psykisk arbejdsmiljø/trivsel i hverdagen?* Sammen med medarbejderne?
* I ledergruppen?
* Systematisk og/eller tilfældigt?

Er det naturligt at drøfte psykisk arbejdsmiljø/trivsel?Hvordan vi I/du beskrive relationerne i gruppen/afdelingen/teamet samt i ledelsen?* Samarbejder I/de godt?
* Har I/de tillid til hinanden?
* Føler I/de, at fx arbejdsopgaver og anerkendelse bliver retfærdigt uddelt, og at det går ordentligt for sig?

Oplever I/du at have de rette kompetencer til opgaverne omkring psykisk arbejdsmiljø?Hvordan oplever I/du at have adgang til nødvendig hjælp og støtte?Hvordan oplever I/du jeres/dit eget psykiske arbejdsmiljø? Hvor og hvordan drøftes og håndteres dette? |