

Trivselsundersøgelse 2025

Reflektionsspørgsmål og handlingsinspiration

Husk at I kan anvende vurdering af risiko- og muligheder i alle forhold der tænkes at have arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til reflektion
OPGAVELØSNING På min arbejdsplads...	Arbejdet med trivselsundersøgelsen sker i et samarbejde. Vær opmærksom på at I har forskellige roller og ansvar i forbindelse med opgaven.	Som leder, TR og AMIR, kan I bruge disse spørgsmål til inspiration.
Er det tydeligt, hvad jeg skal arbejde henimod? Er forholdene sådan, at jeg har mulighed for at lykkes med opgaverne? Har jeg en passende indflydelse på mit arbejde (eksempelvis arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)? Har jeg en passende balance mellem	Brug jeres definerede kerneopgave som mål for retning i arbejdet. Du kan f.eks. • Brug MUS samtalen eller 1:1 samtaler til at drøfte opgaveløsning, indflydelse og balance i opgaver og ressourcer. • Afsætte tid til personalemøde hvor I drøfter og opnår en fælles	• Kender du din kerneopgave? • Er der konkrete målsætninger på din arbejdsplads, og kender du dem? • Hvad har du brug for, for at lykkes med dine opgaver? • Hvad står i vejen for at lykkes med dine opgaver? • Er det tydeligt for dig hvad dit råderum er? • Har du forslag til opgaver vi kan løse anderledes/ bedre?

arbejdsmængde og arbejdstid?	forståelse af retningen • Gentage ofte, dagligt eller ugentligt, hvad I arbejder henimod og hvordan • Anerkend de små skridt - italesæt og fejr jeres succeser i fællesskab • Beskrive konkrete eksempler, der understøtter de målsætninger I arbejder henimod. • Hvordan ser det ud når I lykkes sammen? • Inddrag medarbejderne i arbejdets tilrettelæggelse så vidt det er muligt. Lad dem bidrage med input og løsninger (jf. NFA: <u>Indflydelse går hånd i hånd med trivsel og psykisk velbefindende (nfa.dk)</u>) • Afklar med medarbejderne, hvad de selv kan beslutte, og hvad andre beslutter.	• Har du forslag til opgaver vi ikke længere behøver at løse? • Er I enige om hvornår I har løst en opgave godt nok?
-------------------------------------	---	---

Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til reflektion
SAMARBEJDE - På min arbejdsplads...		
Er min nærmeste leder tilstrækkelig tilgængelig i det daglige (fysisk, på mail, på telefon eller lignende) Har jeg et godt samarbejde med min nærmeste leder Hjælper nærmeste leder med at løse udfordringer, når der er brug for det Har jeg et godt samarbejde med kollegaer Har jeg et godt samarbejde med vores eksterne interessenter (borgere, brugere, virksomheder, foreninger mv.)	• Spørg til, hvad medarbejderne har brug for fra dig som leder • Svar medarbejderne på om du kan gøre det de ønsker, eller om du gør noget andet, og beskriv i så fald hvad du vil gøre. • Sæt fokus på og tid af til at arbejde på gode relationer mellem leder og medarbejdere. • Hjælp altid til med, at løse de konflikter der måtte opstå. • Mærker du som leder, at der er noget som ikke er, som det skal være, så handl på det -også selvom du endnu	• Hvad kendetegner samarbejdet her hos os? • Oplever vi uløste konflikter? • Hvordan håndterer vi konflikter hos os? • Hvor gode er vi til at være uenige? • Hvad ønsker vi os mere af /mindre af i vores samarbejde? • Drøfter vi i tilstrækkelig grad vores vanskeligste udfordringer og dilemmaer med hinanden? • Er vores møder, samarbejdsstrukturer og kulturen i teamet tilstrækkeligt understøttende for vores opgaveløsning og trivsel? •

	ikke er sikker på, hvad udfordringen er. Inviter til dialog med de involverede, og afdæk udfordringernes/konfliktens kerne. Lav konkrete aftaler om hvad der skal løses, hvordan det løses og hvordan i følger op. • Hold altid fokus på problemet og ikke på personerne - Det er ikke nogen, der er problemet – det er problemet der er problemet.	• Hvad kan TR/AMG/MED gøre? • Hvad kan leder gøre? • Hvad kan medarbejderne gøre?
--	--	---

Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion
------------------	---	---------------------------------

På min arbejdsplads – samarbejde på tværs

Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion
Oplever jeg gode muligheder for faglige fællesskaber	Vær åben overfor og prioriter faglige fællesskaber på tværs.	Er der opgaver hos os der kan kvalificeres ved at indgå i et fagligt fællesskab med andre

	Inviter andre relevante partnere ind i jeres fællesskabet? Reflektér over egen faglig ledelsespraksis Opsøg andres oplevelser af den faglige ledelse.	uden for vores team/arbejdsfællesskab? Hvor lykkes vi med at udvikle vores praksis sammen med andre ? Hvem kunne vi tænke os at arbejde tættere sammen med i faglige fællesskaber? Er der opgaver og tiltag vi skal lave fælles strategi og udmeldinger for? Er der prioriteringer og fordeling af ressourcer vi med fordel kan gøre sammen?
Oplever jeg, at vi har en samarbejdskultur på tværs af fagligheder, hvor vi tør lave fejl og prøve nyt?	Vis sårbarhed og åbenhed i samarbejde med andre fagligheder Insister på at det er OK at fejle og at fejl vurderes forskelligt efter kontekst, erfaring og faglighed Gør det let at dele og afprøve gode ideer	Hvornår oplever vi en god og udviklende samarbejdskultur på tværs? Hvilke erfaringer kan vi trække med ind i samarbejde der "knager"? Er der noget vi sammen skal beslutte at prioritere anderledes? Ser vi nogle udfordringer langt ude i "horisonten", som vi bør sætte på dagsordenen allerede nu?

Oplever jeg at mine samarbejdspartnere har kendskab og respekt for min kerneopgave?	Vær åben og transparent om jeres kerneopgave. Italesæt ofte kerneopgaven– både internt og eksternt Afdæk jeres samarbejdspartners forståelse for både egen og jeres kerneopgave Gør det til en fælles opgave, at finde fællesnævneren for jeres respektive kerneopgaver	Hvilken kendskab har vi til vores samarbejdspartners kerneopgave? Er der situationer hvor oplever jeg disrespekt for vores kerneopgave? Hvad skal der til for at vi opnår gensidig respekt for hinandens kerneopgaver?
Oplever jeg, at vi kan tage udgangspunkt i borgernes og/eller brugerens behov og ønsker?	Gennemføre regelmæssige tilfredshedsundersøgelser blandt borgere/brugere. Afholde dialogmøder eller workshops med borgere for at få indsigt i deres behov. Udvikle fleksible løsninger, der kan skræddersys til den enkelte borgers ønsker. Sikre mulighed for medindflydelse på beslutninger, der vedrører dem. Tilbyde valgmuligheder i servicen, hvor det er muligt.	Er der situationer hvor I oplever jeg at borgerens /brugerens behov ikke kommer i 1. række? Hvordan håndterer I det dilemma? Er der prioriteret tid hvor vi kan drøfte borgerens behov og opnå enighed om hvordan behovet bedst tilgodeses?

	Uddan medarbejdere i brugercentreret tilgang og kommunikation. Skabe klare retningslinjer for, hvordan borgerinddragelse implementeres i praksis Evaluer og justere løbende jeres indsats for at sikre, at borgernes ønsker bliver mødt	
Oplever jeg, at vi lykkes med at samarbejde og koordinere vores arbejde omkring borgerne og/eller brugerne?	Prioriter og inviter til samarbejds møder med samarbejdspartnere. Vær tydelig i beskrivelsen af roller og faglighed – både internt og eksternt. Aftale gode og smidige processer for samarbejde, der beskriver workflow og ansvar.	Hvad skal der til for at lykkes med at samarbejde og koordinere arbejdet omkring borgerne? Hvordan vil borgerne/brugerne oplevet et forbedret samarbejde? Er der noget i vores samarbejde der understøtter koordinering af opgaveløsning? Eller er der noget vi kan gøre anderledes?
LÆRING OG UDVIKLING - På min arbejdsplads...		
Afstemmer vi løbende forventninger til	• <u>Brug MUS samtalen eller 1:1 samtaler</u> til	• Hvilken kompetenceudvikling kalder de

opgaveløsningen Forbedrer vi løbende vores opgaveløsning på baggrund af erfaringer og ny viden Oplever jeg balance mellem mine kompetencer og de faglige krav, der stilles til mig	at kortlægge medarbejderne s kompetencer, erfaringer, præferencer og ønsker for udvikling. • Afsæt tid til personalemøde hvor I drøfter ny viden og inddrager erfaringer i arbejdet • Lav en oversigt over kompetencer i teamet, og aftal retningslinjer for uddannelse/ opkvalificering /oplæring • Kig på jeres mødestruktur. Er det muligt at vidensdele på tværs af afdelinger? • Arbejd struktureret med videndeling i teamet, når der er tilført kompetencer.	nuværende og fremtidige opgaver på? • Hvilke læringsmetoder bruger vi på vores arbejdsplads? (fx sidemandsoplæring, mentoring, observation, sparring, supervision, vejledning, evaluering, træning, kurser mv.) • Hvordan er læring og udvikling struktureret/ organiseret her hos os – fx møder? Er der noget som skal forbedres i forhold til dette? • I hvor høj grad har vi mulighed for at bringe vores evner og færdigheder i spil i jobbet? • Er der noget vi kan gøre anderledes/mere af /mindre af, når vi sammen skal forbedre vores opgaveløsning? • Hvordan sikre vi at kompetenceløft
---	---	---

		kommer til at leve i teamet?
Bæredygtigt arbejdsmiljø – På min arbejdsplads...		
Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion
Prioriterer vi arbejdsmiljøet højt	Lad arbejdsmiljøet som tema være en del af ledelses og strategi prioriteringen. Implementere en åben kultur, hvor det er trygt at tale om Arbejdsmiljø, og det der belaster. Brug tid på at indhente og give information om arbejdsmiljø på teammøder Gør det naturligt at involvere medarbejdere og dele beslutninger inden nye tiltag Involver medarbejderne i risiko- og mulighedsvurderinger ifm. ændringer der har betydning for	Hvordan kan vi gøre arbejdsmiljøet mere synligt? Hvordan "måler" vi arbejdsmiljøet, og bliver der fulgt op på resultaterne? Er medarbejderne tilstrækkeligt involveret i at skabe et godt arbejdsmiljø? Hvor ligger udvikling af nye metoder og tiltag. Er det hos leder eller TRIO eller er teamet med til at udvikle nye metoder og tiltag? Kan vi lave kampagner der sætter fokus på relevante arbejdsmiljøtemaer – fx indberetninger af krænkelser, fysisk arbejdsmiljø eller psykosocialt arbejdsmiljø

	arbejdsmiljøet – og det har det meste :) Beløn og anerkend initiativer, der bidrager til et bedre arbejdsmiljø.	Bliver medarbejdernes input taget alvorligt, når det handler om arbejdsmiljø?
Oplever jeg gode muligheder for sociale fællesskaber	Skab mulighed for socialt fællesskab på jeres arbejdsplads. Skab en inkluderende kultur, hvor alle føler sig velkomne og værdsatte. Vær opmærksom på at skabe traditioner og inkluder nye og evt. eksterne i traditionerne. Skab en kultur, hvor det er naturligt at tage en pause og dyrke det sociale fællesskab.	Hvordan vil bedre muligheder for sociale fællesskaber styrke løsningen af kerneopgaven? Hvordan får vi flere med i det sociale fællesskab? Er der sociale fællesskaber hos os, der udelukker nogen? Hvordan sikre vi at nyansatte og studerende/elever også bliver en del af det sociale fællesskab?
Oplever jeg tilstrækkelig dialog om tilknytning/fastholdelse	Brug mus eller 1:1 samtaler for at bringe emnet i spil for den enkelte. Vær åben og kreativ og inddrag understøttende funktioner – Personalejura, HR & Arbejdsmiljø eller Jobcentret – både for at få inspiration, men også for at få	Hvilke muligheder har medarbejderne for at drøfte tilknytning til arbejdspladsen? Hvor ofte bliver der taget initiativ til dialog om tilknytning/fastholdelse? Oplever medarbejderne at deres behov og ønsker bliver hørt i dialogen om tilknytning fastholdelse?

	sparring på konkrete sager.	Er der en klar strategi for tilknytning/fastholdelse af medarbejdere på min arbejdsplads? Hvem har ansvaret for at tage initiativ til samtaler om fastholdelse? Oplever medarbejder og leder, at arbejdsmiljøet understøtter en stærk tilknytning til arbejdspladsen?
Oplever jeg mulighed for at byde ind med bæredygtighed i mit arbejdsområdet?	Brug mus eller 1:1 samtaler for at bringe emnet i spil for den enkelte Inkludere bæredygtighed som en del af arbejdspladsens strategi og værdier. Kommunikere tydeligt, hvordan medarbejdere kan bidrage til bæredygtighed i deres daglige arbejde. Anerkend og beløn bæredygtige initiativer fra medarbejdere. Lad bæredygtighed være et tema på team-/p-møder	Hvad forstår vi ved bæredygtigt arbejdsmiljø? Hvordan er status på vores arbejdsmiljø udfra et bæredygtighedsperspektiv? Hvad forstår vi ved bæredygtighed der ikke konkret har med arbejdsmiljø at gøre? Hvilke muligheder har vi hér, for at bringe bæredygtige forslag til drøftelse og beslutning? Har vi de nødvendige ressourcer og værktøjer til at implementere bæredygtige tiltag? Er der mulighed for at samarbejde med kollegaer om bæredygtige initiativer?

	Sæt bæredygtighed ind i jeres årshjul, så i minimum 1 gang årligt får drøftet muligheden for at skrue op for bæredygtigheden Udpeg en medarbejder der har ansvar for/ interesse i at sætte fokus på bæredygtighed.	
Har jeg kendskab til TRIO-gruppens arbejde?	Brug tid på at indhente og give information om arbejdsmiljø på teammøder Gør det naturligt at involvere medarbejdere og dele beslutninger inden nye tiltag Involver medarbejderne i risiko- og mulighedsvurderinger ifm. ændringer der har betydning for arbejdsmiljøet – og det har det meste :)	Hvordan kan vi gøre TRIO-arbejdet mere synligt? Er medarbejderne tilstrækkeligt involveret i løsning af arbejdsmiljøopgaver? Overvej hvem der skal være med til at udvikle eller implementere nye metoder og tiltag? Leder eller TRIO eller teamet? Kan vi lave kampagner der sætter fokus på det vi i TRIO arbejder med lige nu ?
Har vi tilstrækkelige indsatser til at forebygge krænkende adfærd?	Sikre, at alle medarbejdere kender procedurerne for at indberette krænkende adfærd.	Er vi på vores arbejdsplads enige om hvad krænkende adfærd er? Ved alle hvordan krænkende adfærd

	Gå forrest i at skabe en kultur med respekt og åbenhed Find inspiration her: Bilag 6.B Analyse og læring af krænkende hændelser	indberettes – hvem der gør hvad ? Er antallet af krænkelse og arbejdsulykker på forventeligt niveau? Bliver krænkende adfærd taget seriøst, når det indberettes? Har vi allerede tiltag, der kan være med til at løse udfordringerne og nedbringe antallet af krænkelse? Er der behov for inspiration til at igangsætte nye tiltag for at nedbringe antallet af krænkelse?
--	---	---

PSYKOLOGISK TRYGHED – På min arbejdsplads ...

Kan vi som regel begå fejl, uden at det bliver holdt imod én Er det muligt at drøfte problemer og svære emner Er der respekt og tolerance for hinandens forskelligheder Accepterer vi, at der kan opstå fejl, når der	Der er 3 vigtige ting du kan gøre som leder/TR /AMiR Du kan bruge nedenstående pointer hver gang du er i dialog med medarbejderne. Sæt rammen: • Rammesæt arbejdet	• Hvad gør vi hver især for at fremme den psykologiske tryghed på arbejdspladsen? • I hvilke situationer oplever du psykologisk tryghed: konkrete eksempler? • I hvilke situationer er fællesskabet
---	---	---

prøves nye ting af Er der ingen, der bevidst underminerer min indsats Er det let at bede andre om hjælp Bliver mine kompetencer anerkendt og anvendt på en god måde	• Tydeliggør formålet Inviter andre til at bidrage: • Udvis ydmyghed • Praktiser nysgerrighed • Struktur og processer Besvar hensigtsmæssigt: • Udtryk taknemmelighed • Se fejltagelser som en læringsmulighed • Sanktionér klare overtrædelser	udfordret på psykologisk tryghed? • Hvad kan TR/AMG/ MED gøre? • Hvad kan leder gøre? • Hvad kan medarbejderne gøre?
Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion

Jobtilfredshed

Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	• Invester i medarbejdernes faglige og personlige udvikling • Skabe en kultur, hvor medarbejdere	• Hvad er det vi er stolte af og lykkes med? • Hvad kan stå i vejen for at du føler dig stolt af dit arbejde?
---	---	--

	føler, at deres arbejde gør en forskel. Giv medarbejderne indsigt i, hvordan deres arbejde bidrager til virksomhedens overordnede mål. Giv medarbejderne mulighed for at komme med idéer og få indflydelse på beslutninger • Skab en åben dialog mellem ledelse og medarbejdere om forbedringer og udvikling • Fremhæv løbende jeres succeser.	
Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til reflektion
LEDERSPØRGSMÅL – I min lederrolle ... (Kun til ledere)		
Har jeg tilstrækkelig mulighed	Drøft spørgsmålene i din	• Er der konkrete målsætninger på

for at prioritere og uddelegere opgaver Får jeg brugbar feedback, som er med til at udvikle min ledelse Får jeg støtte og sparring fra mine ledelseskolleger, når jeg har brug for det Har jeg et godt samarbejde med mine lederkollegaer Har jeg et godt samarbejde internt i forvaltningen Har jeg et godt tværgående samarbejde med andre forvaltninger	1:1 med din leder og i den fælles ledergruppe	din arbejdsplads, og kender du dem? • Hvad har du brug for, for at lykkes med dine opgaver? • Hvad står i vejen for at lykkes med dine opgaver? • Er det tydeligt for dig, hvad dit råderum er? • Har du forslag til opgaver vi kan løse anderledes / bedre? • Har du forslag til opgaver vi ikke længere behøver at løse?
Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion
ARBEJDSRELATERET SYGEFRAVÆR		
Har du inden for de seneste 12 måneder haft	Kan du som leder genkende besvarelserne	Er der tydelige retningslinjer for,

sygefravær der skyldes forhold på arbejdspladsen? • Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet • Forhold i samarbejdet med kolleger eller leder • Vold, trusler, eller andre voldsomme hændelser • Arbejdsulykke • Smerter eller gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold • Indeklima fx støj, temperatur, belysning • Andet:	i forhold til det kendskab, du har til afdelingens sygefravær? At arbejde systematisk med sygefravær vil sige at lave mål og intervention efter Middelfart Kommunes sygefraværs instruks. <u>Sygefravær - Middelfart Kommune</u> Vær opmærksom på medarbejdere der har drypvist fravær og afhold en bekymringssamtale. Husk at spørge, om medarbejderen vurderer, at sygefraværet har noget med arbejdsmiljøet at gøre. - Hvis ja - så spørg indtil det er helt afklaret, hvad årsagen er. Når medarbejderen vender tilbage, hvad enten det er efter få dage eller efter længere tids sygefravær, så husk:	hvordan sygefravær håndteres? Hvordan arbejder vi med at forebygge både kort- og langtidssygefravær Tilbyder vi fleksible arbejdsforhold, eller tilpassede opgaver, for at reducere fravær? Er der forhold på vores arbejdsplads (nærværs- eller fraværsfaktorer) vi kan arbejde med i TRIO? Hvilke udfordringer giver sygefraværet? Er der noget på vores arbejdsplads der kan forklare sygefraværs niveauet? Hvad skal der til, for at vi får endnu mere fremmøde?
--	---	--

	• At spørge til, hvordan medarbejderen har det. • At give udtryk for, at det er godt at se, at medarbejderen er i gang igen. Det betyder rigtig meget for relationerne mellem arbejdsplads og medarbejder, at medarbejderne oplever, at deres tilstedeværelse og arbejdsindsats betyder noget for afdelingen/ arbejdspladsen, og at den bliver værdsat <u>Fysik APV</u> kan også anvendes til kortlægning af faktorer der har indflydelse på medarbejdernes sygdom.	
Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion
Krænkende adfærd - MOBNING		
Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for	• Det er vigtigt at normalisere mobning –	• Hvornår kan der opstå konflikter

mobning eller anden grov, nedladende eller stødende adfærd i forbindelse med dit arbejde?	det er faktisk noget der forekommer i ca. 10 % af alle besvarelser. • Vær opmærksom på at afklare om der reelt er sket mobning (fokus på frekvens og tid) eller der "blot" er tale om en konflikt. • Stop op og reflekter over egne eventuelle forudindtagede holdninger til problemet og de involverede. For eksempel bør de stressreaktioner, som mange mobbede udviser, ikke tages som bevis på, at de er psykisk skrøbelige, og at det har påvirket deres evne til at samarbejde. • I alle <u>samtaler</u> er det vigtigt, at fokuspersonen – også hvis vedkommende er anklaget for at mobbe - ikke oplever samtalen som et overgreb, og	hos os? • Hvordan synes du konflikter og uenigheder håndteres på din arbejdsplads? • Hvad gør det svært at gribe ind når der opleves uhensigtsmæssig adfærd? • Hvad vil du foreslå der kan gøres for at understøtte et godt psykisk arbejds miljø uden mobning?
--	---	--

	at han eller hun føler sig anerkendt for sin side af sagen. • Undgå at arbejdet med mobning bliver personfokuseret men tag i stedet udgangspunkt i den fælles arbejdspladskultur.; konflikt, kommunikation, uklare retningslinjer mv. • Vær åben om at konflikter er naturlige og ofte kan lære os noget. Styrk konfliktkompetencen i teamet – inviter til uenigheder. • Det er ikke nødvendigt at vide hvem der har oplevet sig mobbet. Brug det som en anledning til at sætte fokus på jeres samarbejde. Udarbejd evt. spilleregler for samarbejde og kommunikation.	
--	---	--

	• Følg op på om indsatsen har virket. • Søg hjælp hos HR- & Arbejdsmiljøteamet for sparring og konkret indsats. • Find inspiration her: Mobbepolitik	
Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion
UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED		
Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde?	Sørg for at retningslinjerne er kendt af alle. Udarbejd en lokal beredskabsplan som alle kender og er tryk ved. Inddrag ekstern bistand, hvis det er relevant i situationer. Sæt emnet på dagsordenen på teammøder/ personalemøder, så det bliver naturligt at tale om grænseoverskridende adfærd.	Hvad kunne arbejdspladsen gøre bedre for at forebygge uønsket seksuel opmærksomhed? Oplever I, at der er en åben kultur, hvor man trygt kan tale om grænseoverskridende adfærd? Hvad ville gøre det lettere for medarbejdere at rapportere episoder?

	Vær lydhør over for forskellige perspektiver og erfaringer - Skab afklaring af, hvordan situation kan håndteres. Bak op om fælles handlinger og retningslinjer og følg løbende op på medarbejderens oplevelser <u>Bilag 5.1 - Seksuel chikane (middelfart.dk)</u>	
Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion
Trusler		
Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?	Udarbejd og kommunikere en tydelig politik for håndtering af trusler. Sikr, at alle medarbejdere ved, hvordan de skal reagere i tilfælde af en truende situation(beredskabsplan). Hav en nul-tolerance politik over for trusler og vold.	Oplever I at oplevelsen af trussel bliver taget alvorligt på jeres arbejdsplads? Har arbejdspladsen har en klar politik for håndtering af trusler? Hvad kan arbejdspladsen gøre bedre for at forebygge trusler? Har du forslag til, hvordan medarbejdere kan føle sig tryggere i deres arbejde?

	Find inspiration her: Bilag 5 Generelt om vold, trusler, chikane og krænkelser Bilag 4.2 Udadreagerende borgere	Har arbejdspladsen tilstrækkelige kompetencer til at iværksætte psykisk førstehjælp?
Spørgsmål	Handlingsinspiration - til lederen samt TRIO/AMG/MED	Spørgsmål til refleksion
FYSISK VOLD		
Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?	Inddrag evt. HR & Arbejds miljø for sparring Find inspiration her: Bilag 5 - Generelt om vold, trusler, chikane og krænkelser (middelfart.dk)	Har vi klare retningslinjer for håndtering af voldsepisoder? Og kender alle retningslinjerne? Har vi tilstrækkelige kompetencer/træning i konflikthåndtering og voldsforebyggelse? Hvad kunne vores arbejdsplads gøre bedre for at forebygge fysisk vold? Har du forslag til, hvordan medarbejdere kan føle sig tryggere i deres arbejde?

DISKRIMINATION

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på grund af fx dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?

I Middelfart Kommune vil vi fremme mangfoldighed på kommunens arbejdspladser og sikre, at der ikke sker direkte eller indirekte forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere til ledige stillinger, uanset race, hudfarve, køn, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Mangfoldighed - Middelfart Kommune

Sikre, at alle medarbejdere ved, hvordan de kan indberette diskrimination på en tryk og anonym måde.

Indfør en nul-tolerance over for diskrimination og forskelsbehandling.

Sikre, at ledere og TRIO/MED går forrest som rollemodeller for en inkluderende kultur.

Hvad kan vores arbejdsplads gøre bedre for at forebygge diskrimination?

Har du forslag til, hvordan arbejdspladsen kan fremme ligebehandling og inklusion?

Har vi en åben kultur, hvor medarbejdere trygt kan tale om oplevelser med diskrimination?

	Inddrag evt. HR & Arbejdsmiljø for sparring	
CHIKANE		
Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive chikaneret i forbindelse med dit arbejde?	Sæt lys på arbejdspladsens registreringspraksis – registrerer i relevant og korrekt? Afhold dialogmøder om arbejdsmiljø, hvor medarbejdere kan dele deres oplevelser og bekymringer. Skab en kultur, hvor respekt og inklusion er i fokus, og hvor alle føler sig trygge. Del registreringer og analyser med medarbejderne for intern læring Inddrag evt. HR & Arbejdsmiljø for sparring Find inspiration her: <u>Bilag 5 - Generelt om vold, trusler, chikane og</u>	Kender alle proceduren for indberetning af krænkelse/chikane? Hvordan arbejder vi med analyse af krænkelse/chikane i vores team? Er leder/TRIO klædt på til at håndtere forebyggelse af chikane/krænkelser? Har vi taget initiativer for at forebygge chikane/krænkelser? Kan vi med fordel inddrage relevante fagpersoner i analysearbejdet af krænkelse?

	<u>krænkelser</u> <u>(middelfart.dk)</u>	
--	---	--