

Spørgeramme til 3-i-1 2026

Dialogtema 1: Samarbejde om opgaveløsningen – på min arbejdsplads
<i>Formål: At blive klogere på din oplevelse af samarbejdet med dine nærmeste kolleger i det daglige</i>
Vi har en fælles forståelse af, hvad vores arbejdsopgaver er
Vi har et godt samarbejde om arbejdsopgaverne på vores arbejdsplads. <i>Et godt samarbejde indebærer indbyrdes tillid, respekt og klar, ærlig og god kommunikation.</i>
Vi hjælper hinanden, hvis en kollega er fraværende eller har ekstraordinært travlt.
Vi er gode til at løse uoverensstemmelser på en ordentlig måde, når de opstår.
Vi er gode til at bruge hinandens kompetencer i opgaveløsningen
Arbejdsopgaverne på min arbejdsplads bliver fordelt på en ordentlig måde.

Dialogtema 2: Samarbejde om opgaveløsningen – på tværs af arbejdspladser/afdelinger
<i>Formål: At blive klogere på samarbejdet på tværs i organisationen.</i>
Vi har et godt samarbejde med øvrige arbejdspladser/afdelinger (<i>andre afdelinger er afdelinger, der ikke har samme leder som dig</i>) <i>Et godt samarbejde indebærer indbyrdes tillid, respekt og klar, ærlig og god kommunikation.</i>
Vi inddrager relevante kolleger fra andre afdelinger, når opgaven kalder på det
Mit team bliver inddraget af andre afdelinger når opgaven kalder på det
Vi byder ind med vores faglighed i andre dele af organisationen

Dialogtema 3: Ledelse – nærmeste leder

Formål: At understøtte din leders udvikling – til gavn for opgaveløsningen, trivsel og arbejdsmiljø.

Du svarer i forhold til din nærmeste leder (den leder, du holder MUS med).

Min nærmeste leder involverer medarbejderne i beslutninger om forandringer på vores arbejdsplads, når det er muligt.

Min nærmeste leder har tillid til, at vi som medarbejdere udfører et godt stykke arbejde.

Min nærmeste leder støtter mig og bakker mig op, når jeg er udfordret i min opgaveløsning.

Min nærmeste leder tager hensyn til vores (medarbejdernes) behov og synspunkter, når denne træffer beslutninger.

Min nærmeste leder forstår at rose og anerkende medarbejdere, der yder en god indsats på arbejdspladsen.

Min nærmeste leder sætter retning og ramme for vores opgaveløsning

Min nærmeste leder har fokus på, hvilken værdi og kvalitet opgaveløsningen og aktiviteterne tilfører borgere og brugere.

Min nærmeste leder tager mistrivsel og uhensigtsmæssig arbejdsbelastning i opløbet, fx i den daglige dialog, 1-1-samtaler, eller på personalemøder.

Dialogtema 4: Ledelse – leders leder

Formål: At understøtte din leders leders udvikling – til gavn for opgaveløsningen, trivsel og arbejdsmiljø.

Du svarer i forhold til det ledelseslag, der ligger over din egen nærmeste leder).

Min leders leder kommunikerer klart og åbent om min organisations mål, ændringer og beslutninger.

Min leders leder er god til at forklare og begrunde igangsættelse af nye projekter eller udviklingstiltag

Min leders leder er tilgængelig for spørgsmål eller afklaringer, hvis det handler om noget, jeg ikke kan gå til min egen leder med

Min leders leder er god til at involvere medarbejderne på vores arbejdsplads

Dialogtema 5: Trivsel

Formål: At understøtte en attraktiv arbejdsplads med et fælles ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø.

Der er sammenhæng mellem mine arbejdsopgaver og de rammer og ressourcer, jeg har til rådighed.

Jeg ved, hvem jeg skal kontakte, hvis der ikke er sammenhæng mellem mine arbejdsopgaver og de rammer og ressourcer, jeg har til rådighed.

Der er tydelige og klare krav til, hvad der forventes af mig i mit arbejde.

Jeg har indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver.

Mine arbejdsopgaver er meningsfulde.

Jeg kan trygt give udtryk for mine meninger overfor min nærmeste leder.

Jeg kan trygt give udtryk for mine meninger overfor mine kolleger.

Jeg trives i mit job, alt taget i betragtning
Dialogtema 6: <i>Uacceptabel adfærd fra kolleger eller ledere indenfor arbejdspladsen</i>
<i>Formål:</i> <i>At afdække, om du har oplevet uacceptabel adfærd, herunder mobning eller seksuel chikane, fra kolleger eller ledere i Haderslev Kommune.</i> <i>At blive klogere på, om hændelsen er blevet registreret, om du i givet fald ved, hvor du kan søge hjælp og støtte, og om der er blevet taget hånd om en eventuel uacceptabel adfærd.</i>
<i>Uacceptabel adfærd fra kolleger eller ledere er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane eller andre måder, som uacceptabel adfærd mellem kolleger og mellem medarbejder og leder kan forekomme på. Det er din oplevelse af, om adfærden er uacceptabel, der er central. Det er uden betydning om handlingen er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke.</i> <i>Uacceptabel adfærd kan foregå verbalt, i det fysiske møde, digitalt eller via de sociale medier</i>
Har du kendskab til Haderslev Kommunes retningslinje for håndtering og forebyggelse af uacceptabel adfærd?
Oplever du, at I følger retningslinjen ved uacceptabel adfærd?
Jeg oplever en hverdag helt fri for mobning på min arbejdsplads <i>Arbejdstilsynet definerer mobning som krænkende handlinger, hvor en eller flere personer, ofte den eller de samme, regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer, også ofte den eller de samme, for krænkende adfærd, som den eller de personer opfatter som sårende eller nedværdigende.</i> <i>Mobning kan fx være i form af sladder, sårende bemærkninger, groft sprogbrug, tilbageholdelse af nødvendig information, nedvurdering af en persons arbejdsindsats eller kompetence, eller nedvurdering på grund af alder, køn, etnicitet, chikane på sociale medier m.v.</i>
Jeg oplever en hverdag helt fri for seksuel chikane på min arbejdsplads <i>Arbejdstilsynet definerer seksuel chikane som alle krænkende handlinger, som har en uønsket seksuel karakter. Det kan fx være: Uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer til seksuelle aktiviteter, irrelevante spørgsmål om seksuelle emner, visning af pornografisk materiale, trusler og bestikkelse for at opnå sex mod at opnå en belønning som ansættelse, lønforhøjelse eller forfremmelse m.v.</i> <i>Seksuel chikane kan aldrig undskyldes med en fri omgangstone på arbejdspladsen.</i>
Jeg oplever en hverdag uden anden form for uacceptabel adfærd på min arbejdsplads <i>Anden form for uacceptabel adfærd kan være ydmygelser og nedværdigende behandling, sårende bemærkninger, latterliggørelse, ubehagelige drillerier og trusler, chikane på sociale medier, udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab m.v.</i>
De følgende tre spørgsmål skal kun besvares, hvis du har oplevet – eller været vidne til - uacceptabel adfærd fra kolleger eller ledere indenfor arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Har du ikke det, sætter du kryds i 'Ikke relevant'.
Hvis du har været udsat for – eller vidne til - uacceptabel adfærd fra kolleger eller ledere og ikke selv har kunnet løse det, har du så talt med din leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om det?
Hvis du har været udsat for – eller vidne til - uacceptabel adfærd fra kolleger eller ledere, er der så taget hånd om problemet?
Hvis du har været udsat for – eller vidne til - uacceptabel adfærd fra kolleger og ledere, er det så blevet registreret i Haderslev Kommunes registreringssystem af din arbejdsmiljørepræsentant eller leder?

Dialogtema 7: <i>Uacceptabel adfærd fra personer, der ikke er ansat ved Haderslev Kommune. Fx borgere eller pårørende</i>
Formål: <i>At afdække om du har oplevet uacceptabel adfærd fra borgere eller pårørende i eller uden for arbejdstid.</i> <i>At blive klogere på, om du i givet fald ved, hvor du kan søge hjælp og støtte, om det er blevet registreret, og om der er blevet taget hånd om det.</i> <i>Uacceptabel adfærd fra personer, der ikke er ansat ved Haderslev Kommune, kan være:</i> • fysisk vold med angreb mod kroppen (overfald, spark, slag, skub, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt). • psykisk vold (trusler om vold og anden krænkende adfærd, trusler på livet, trusler mod ens familie eller ejendele, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, uønsket seksuel chikane eller chikane på digitale medier som sms, mail, sociale medier eller hjemmesider). <i>Uacceptabel adfærd kan foregå verbalt, i det fysiske møde, digitalt eller via de sociale medier.</i> <i>Uacceptabel adfærd fra personer, der ikke er ansat ved Haderslev Kommune, er ikke altid udtryk for bevidste handlinger.</i> <i>Det kan også være ubevidst, fx fra en borger med demens, udadreagerende adfærd eller nedsat kognitiv funktion.</i>
Har du inden for de seneste 12 måneder kunnet tage på arbejde uden at blive udsat for krænkende adfærd fra personer, der ikke er ansat ved Haderslev Kommune?
<i>De følgende tre spørgsmål skal kun besvares, hvis du har oplevet – eller været vidne til - uacceptabel adfærd fra personer, der ikke er ansat ved Haderslev Kommune,, fx borgere eller pårørende. inden for de seneste 12 måneder. Har du ikke det, sætter du kryds i 'Ikke relevant'.</i>
Hvis du har været udsat for – eller vidne til - uacceptabel adfærd fra personer, der ikke er ansat ved Haderslev Kommune og ikke selv har kunnet løse det, har du så talt med din leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om det?
Hvis du har været udsat for – eller vidne til - uacceptabel adfærd fra personer, der ikke er ansat i Haderslev Kommune, er der så taget hånd om problemet?
Hvis du har været udsat for – eller vidne til - uacceptabel adfærd fra personer, der ikke er ansat ved Haderslev Kommune, er det så blevet registreret i Haderslev Kommunes registreringssystem af din arbejdsmiljørepræsentant eller leder?

Dialogtema 8: Haderslev Kommunes værdier – i ledelse og samarbejde
<i>Formål:</i> <i>At blive klogere på i hvor høj en grad værdierne efterleves i organisationen.</i>
I vores team efterlever vi værdien 'Resultater' <i>Resultater: Vi er professionelle medskabere. Vi sætter handling bag ord, skaber resultater og tør blive målt på dem. Vi gør en forskel. Vi undgår at stå på egen ret.</i>
I vores team efterlever vi værdien 'Ambitioner' <i>Ambitioner: Vi er modige nytænkere. Vi arbejder med seriøsitet og målrettethed, hvor vi tør sigte højt og tænke nyt. Vi undgår at finde for meget tryk i "plejer"</i>
I vores team efterlever vi værdien 'Dialog' <i>Dialog: Vi er åbne samarbejdspartnere. Vi taler med hinanden, får ting til at ske og finder løsninger, også hvis vi må sige nej. Vi undgår egenrådigt at træffe beslutninger og at tænke "dem og os"</i>
I vores team efterlever vi værdien 'Fællesskab' <i>Fællesskab: Vi er kompetente holdspillere. Vi arbejder sammen på kryds og tværs af kolleger, ledere, borgere, erhvervsliv, foreninger og politikere. Vi undgår kun at se egne opgaver og mål</i>

Dialogtema 9: Sygefravær – faktorer til nedbringelse af sygefravær
<i>Formål:</i> <i>At blive klogere på de forskellige faktorer, der kan bidrage til at nedbringe sygefravær.</i>
Har du kendskab til Haderslev Kommunes retningslinje ved sygefravær? (Ja/nej)
Haderslev Kommunes retningslinje ved sygefravær bliver fulgt hos os (Ja/nej)
I vores team arbejder vi med at forebygge fysisk arbejdsrelateret sygefravær
I vores team arbejder vi med at forebygge psykisk arbejdsrelateret sygefravær
I vores team er vi gode til at hjælpe en sygemeldt kollega tilbage i arbejdet.
I vores team er vi gode til at passe på de tilbageværende kolleger

Dialogtema 10: Sygefravær – overordnede årsager
<i>Formål:</i> <i>At blive klogere på overordnede årsager til sygefravær i organisationen med henblik på at kunne handle på det.</i>
Har du inden for de seneste 6 måneder været helt fri for sygefravær, der skyldes fysiske årsager på arbejdspladsen?
Hvis du har haft sygefravær, der skyldes fysiske årsager på arbejdspladsen, har du så talt med din leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om det?
Har du inden for de seneste 6 måneder været helt fri for sygefravær, der skyldes psykiske årsager på arbejdspladsen?
Hvis du har haft sygefravær, der skyldes psykiske årsager på arbejdspladsen, har du så talt med din leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om det?

