**Spørgeramme for ledernes Trivselsmåling 2022, psykisk del**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tema og svarkategori**  | **Udsagn** |
| **1. Generel tilfredshed***Svarskala:Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke* | 1. Jeg er alt i alt tilfreds med at arbejde på min arbejdsplads
 |
| **2. Min arbejdssituation***Svarskala:Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke* | 1. Jeg oplever, at mine arbejdsopgaver er meningsfulde
2. Mit behov for udfordringer i mit job opfyldes tilfredsstillende
3. Jeg har tilstrækkelig indflydelse på de ledelsesmæssige beslutninger, der vedrører mit ledelsesområde
4. Jeg har de informationer, der skal til for at kunne udføre mit job godt
5. Jeg trives generelt med den balance, der er mellem mine opgaver og den tid, jeg har til rådighed
6. Jeg trives generelt med den balance, der er mellem mit arbejdsliv og fritidsliv
7. Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde
8. De krav, der stilles til mig, passer med mine kvalifikationer
 |
| **3. Min udvikling***Svarskala:* *Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke* | 1. Jeg har mulighed for at udnytte min viden og mine evner i mit arbejde
2. Jeg har de kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde
3. Jeg har mulighed for at udvikle mig på mit arbejde (for eksempel gennem nye arbejdsopgaver, uddannelse, øget ansvar eller lignende)
4. Jeg har inden for det sidste år deltaget i eller fået tilbudt en lederudviklingssamtale (LUS)
5. Jeg oplever, at min lederudviklingssamtale (LUS) understøtter min videre udvikling
6. Aftalerne fra min lederudviklingssamtale (LUS) omsættes til konkret handling
7. Jeg har talt med min leder om min kompetenceudvikling
8. Jeg har sammen med min leder udarbejdet en aftale om min kompetenceudvikling
 |
| **Kommentarfelt** | Her har du mulighed for at afgive yderlig feedback i forhold til din arbejdssituation samt din udvikling  |
| **4. Samarbejdet med dit personale**Du spørges nu til din relation til dit personale. Dit personale defineres som de ledere og/eller medarbejdere, du har direkte ledelsesansvar for.*Svarskala:* *Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke* | 1. Mit personale understøtter min ledelsesfunktion (medvirker til at skabe gode vilkår for ledelse)
2. Jeg oplever, at vi har tillid til hinanden
3. Der er en positiv og konstruktiv dialog i personalegruppen
 |
| **5. Samarbejdet med andre arbejdspladser**Hvad kan vi give som eksempler her?*Svarskala:* *Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke* | 1. Jeg oplever, at der er et godt samarbejde mellem min arbejdsplads og vores samarbejdspartnere
2. Jeg oplever, at min arbejdsplads og vores samarbejdspartnere er enige om de mål, vi skal nå
3. Jeg har tillid til vores samarbejdspartneres evne til at gøre arbejdet godt
 |
| **6. Min ledergruppe**(Du bedes vurdere samarbejdet i din ledergruppe. Din ledergruppe defineres her som den gruppe du indgår i med dine sidestillede lederkolleger og din egen nærmeste leder)  | 1. Jeg får den hjælp og støtte fra mine lederkolleger, som jeg har behov for
2. Jeg bliver anerkendt af mine lederkolleger, når jeg har gjort et godt stykke arbejde
3. Jeg og min ledergruppe arbejder ud fra en helhedstænkning som understøtter tværgående samarbejde mellem områder/sektorer i kommunen
4. Jeg har tillid til mine lederkollegers evne til at løse arbejdsopgaverne i ledelsesgruppen
5. Jeg oplever, at vi er gode til at give hinanden ideer til, hvordan vi kan blive bedre til at løse arbejdsopgaverne
6. Jeg oplever, at vi er gode til at løse eventuelle konflikter i ledergruppen
 |
| **7. Nærmeste leder***Svarkategori:* *Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke*I det følgende bedes du vurdere forhold omkring relationen og samarbejdet med din nærmeste leder. Din nærmeste leder er oplyst til at være (indsættes)Når der i spørgsmålene nedenfor refereres til ”din ledergruppe”, defineres denne som den gruppe du indgår i med dine sidestillede lederkolleger og din egen nærmeste leder.  | 1. Der er en fælles forståelse mellem mig og mine lederkolleger om løsningen af opgaverne
2. Jeg får information fra min leder om vigtige beslutninger, ændringer eller fremtidsplaner
3. Min leder involverer mig i beslutninger om forandringer på mit ledelsesområde
4. Min leder følger op på konsekvenser af forandringer
5. Min leder har tillid til, at jeg gør et godt stykke arbejde
6. Min leder roser og anerkender mig, når jeg gør et godt stykke arbejde
7. Min leder giver mig den hjælp og støtte, jeg har behov for
8. Jeg kan stole på de udmeldinger, der kommer fra min leder
9. Min leder bidrager til, at konflikter løses på en retfærdig måde
10. Min leder sikrer at arbejdsopgaverne fordeles på en retfærdig måde
11. Min leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger
12. Min leder inddrager mig og mine lederkolleger i at udvikle ideer til løsning af arbejdsopgaverne
13. Min leder bidrager til at beslutninger omsættes til praksis
14. Min leder sætter rammer og retning for områdets opgaveløsning¨
15. Min leder udtrykker klare mål for mit arbejde
16. Min leder prioriterer trivslen i ledergruppen højt
17. Min leder understøtter samarbejdet i min ledergruppe
18. Min leder understøtter samarbejdet med alle øvrige samarbejdspartnere
19. Min leder prioriterer udvikling og nytænkning af området/organisationen
 |
| **Kommentarfelt**  | Her kan du afgive feedback i forhold til samarbejdet med dit personale, andre arbejdspladser, din ledergruppe samt din nærmeste leder |
| **8. Krænkende adfærd***Svarskala:Ja – nej**Svarskala hhv:**En leder – en kollega – en elev/bruger/borger – en pårørende - andre**Dagligt – ugentligt – månedligt – sjældnere**Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig - helt uenig – ikke relevant/ved ikke**Ja - nej* | 1. 8.1 Har du inden for de seneste 12 måneder/nuværende arbejdsplads været udsat for en eller flere af de følgende typer arbejdsrelaterede krænkelser?

- Mobning- Uønsket seksuel opmærksomhed- Trusler- Vold- Chikane- Diskrimination Hvis Ja: 1. Hvem har udsat dig for X krænkelse?2. Hvor ofte har X krænkelse fundet sted?3. Hvor har den uønskede seksuelle opmærksomhed fundet sted? (Særskilt spørgsmål ved uønsket seksuel opmærksomhed)4. Jeg oplever, at situationen angående X krænkelse er håndteret tilfredsstillende?5. Har din leder været involveret i håndteringen af situationen? |
| **9. Sygefravær***Svarskala:* *Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke**Ja-nej* | 1. 9.1 Jeg er alt i alt tilfreds med de tiltag, der bliver gjort for at styrke trivslen og forebygge sygefravær på min arbejdsplads

Hvis svar *hverken enig eller uenig – overvejende uenig – helt uenig:*(Kommentarfelt indsættes med henblik på at respondenten kan give konstruktive forslag til emnet)1. 9.2 Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen?Hvis ja: Skyldes dit sygefravær fysiske forhold på arbejdspladsen?

 Skyldes dit sygefravær psykiske forhold på arbejdspladsen? |
|  |  |
| **10. Samarbejdet med det politiske niveau***Svarskala hvor intet andet er angivet:* *Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke* | 1. 10.1 Har du i dit lederjob regelmæssigt samarbejde med dit fagudvalg/økonomiudvalg?

Svarskala: Ja – nejHvis ja:Jeg oplever, at der er mulighed for at påvirke de overordnede rammer bl.a. visioner, politikker og målsætningerJeg oplever, at der er overensstemmelse mellem udvalgets aftalemål og de ressourcer min arbejdsplads har til rådighedJeg oplever, at der er en konstruktiv og respektfuld dialog mellem udvalgets medlemmer og mig som leder |
| **11. Spørgsmål til øvrige samarbejdspartnere**I det følgende stilles nogle spørgsmål om øvrige samarbejdspartnere. Du bedes for hver kategori angive, hvorvidt du har samarbejde med den pågældende gruppe i forbindelse med dit arbejde.*Svarskala hvor intet andet er angivet:* *Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke* | 1. **Bestyrelse/ Brugerbestyrelse**11.1. Har du samarbejde med en bestyrelse/brugerbestyrelse?

Svarskala: Ja – nejHvis ja:11.1.1 Jeg oplever, at der er et godt samarbejde med bestyrelsen/brugerrådet11.1.2 Jeg oplever, at der er balance mellem de forventninger, som bestyrelsen har til mig, og de ressourcemæssige rammer1. **Brugerråd / beboerråd / pårørenderåd**11.2 Har du samarbejde med et brugerråd/beboerråd/pårørenderåd?

Svarskala: Ja – nejHvis ja:11.2.1 Jeg oplever, at der er et godt samarbejde med rådet11.2.2 Jeg oplever, at der er balance i de forventninger, som rådet har til mig, og de ressourcemæssige rammer1. **Borgere/brugere**11.3 Har du direkte kontakt med borgere/brugere?

Svarskala: Ja – nejHvis ja:11.3.1 Jeg oplever, at jeg er klædt på til at håndtere samarbejdet med borgere/brugere13.3.2 Jeg oplever, at der er balance i de forventninger borgere/brugere/pårørende/forældre har til mig, og de ressourcemæssige rammer1. **Pårørende**11.4 Har du direkte kontakt med pårørende?

Svarskala: Ja – nejHvis ja:Jeg oplever, at jeg er klædt på til at håndtere samarbejdet med pårørendeJeg oplever, at der er balance i de forventninger borgere/brugere/pårørende/forældre har til mig, og de ressourcemæssige rammer |
| **12. Vores organisation***Svarskala:* *Helt enig - overvejende enig - hverken eller – overvejende uenig – Helt uenig - ikke relevant/ved ikke* | 1. Jeg er stolt af at være ansat på min arbejdsplads i Randers Kommune
2. Jeg er stolt af at være ansat i Randers Kommune som helhed
3. Jeg ønsker at være ansat i Randers Kommune om et år
4. Jeg kan anbefale andre at søge job i Randers Kommune
5. Jeg oplever, at det politiske fokus påvirker mit arbejdsmiljø positivt
6. Jeg oplever, at det politiske fokus påvirker mit arbejdsmiljø negativt
 |
| **Kommentarfelt** | Her kan du afgive yderlig feedback i forhold til ”Vores organisation”  |