



en fremtid med
fuldtid

**Spørgeramme til samtale mellem
leder og medarbejder om at
komme op i tid eller på fuldtid**

Sådan bruger du spørgerammen

Måske er din kommune en del af "En fremtid med fuldtid". Måske har I jeres egen indsats for at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid. Redskabet her kan fungere som inspiration og støtte til dig, der er leder og skal have åbnet dialogen med de af dine medarbejdere, der er på deltid.

Det er ikke en færdig opskrift, men en samtaleåbner til inspiration. Meget vil naturligvis afhænge af samtalens kontekst og af, hvor tilfreds medarbejderen er med sin nuværende arbejdstid. Første skridt er at få spurgt nysgerrigt til netop dette.

Undersøgelser viser, at flere medarbejdere oplever ikke at blive spurgt til, om de gerne vil op i tid, mens ledere langt hen ad vejen oplever, at de imødekommer medarbejdernes ønsker om flere timer. Derfor er det vigtigt med en løbende dialog om arbejdstid.

Du kan bruge spørgerammen under et møde (fx som en del af MUS-konceptet), eller du kan dele den op og bruge den ved flere møder med medarbejderen. Det kan være en god løsning, hvis der er behov for refleksionstid undervejs i samtalen.

Tre gode råd til medarbejdersamtalen

1. Vis at du er nysgerrig på medarbejderens perspektiv. Det gør du fx ved at lytte og ved at undlade at komme med hurtige løsninger på de bekymringer og udfordringer, som medarbejderen fortæller om.
2. Husk, at det helst er din medarbejder, der skal komme med svarene. Du skal undersøge barrierer, muligheder og potentialer med åbne spørgsmål. Stil gerne spørgsmål, der starter med hv-ord, og som man ikke kan nøjes med at svare ja eller nej til. På den måde bliver det medarbejderen, der byder ind med løsningsforslag ud fra vedkommendes erfaringer.
3. Vær vært for samtalen: Byd velkommen og afstem roller, forventninger og dagsorden, så I har retning mod fælles mål. Din opgave som vært er at holde styr på tiden og holde fokus på de barrierer og muligheder, der er vigtigst for medarbejderen. Samtidig skal du sikre, at I kommer videre, når et emne er tilstrækkeligt belyst.

Nedenfor er en spørgeramme til inspiration. Den har tre dele:

- 1 Udforsk den nuværende situation
- 2 Udforsk fremtiden
- 3 Hvordan I kommer videre efter samtalen

SPØRGERAMME

1. Eksempler på spørgsmål, som udforsker den nuværende situation

- Er du tilfreds med din arbejdstid?
- Hvor mange timer er du ansat?
- Hvad er årsagen til timetallet – har du altid haft det? Er det dit eget valg?
- Hvad betyder timetallet fx for: *(i parentes er der idéer til, hvordan du kan uddybe spørgsmålet eller spørge ind til emner, som medarbejderen ikke selv nævner i sine svar)*
 - **dine arbejdsopgaver?**
(fx din oplevelse af at kunne gøre et godt arbejde, din oplevelse af at der er sammenhæng i arbejdsopgaverne og din eventuelle kontakt med borgere/brugere?)
 - **din faglige udvikling?**
(fx videreuddannelse, sidemandsoplæring, adgang til resourcepersoner?)
 - **dine muligheder for kollegialt fællesskab og sparring?**
(fx dit samarbejde med kollegaer, din mulighed for at deltage i personalemøder, dine muligheder for at være med i udviklingen af arbejdet?)
 - **dit privatliv?**
(fx prioritering af familie og fritidsliv, din livsindkomst og pension?)

2. Eksempler på spørgsmål, som udforsker fremtiden

- Hvis der var frit valg på alle hylder, hvad kunne da give dig lyst til at gå op i tid?
(nedenfor er eksempler, som kan fungere som inspiration eller supplere medarbejderens egne svar)
 - Mere spændende/varierede opgaver?
 - Mere faglig udvikling?
 - Stærkere relationer til borgerne?
 - Færre belastende opgaver?
 - Højere løn/bonus?
 - Andre typer af vagter/turnus?
 - Mere indflydelse på arbejdstiden?
 - Mere involvering i opgaveløsningen?
 - Bedre mulighed for at holde pauser og restituere?
- Hvis vi forestiller os, at du om tre måneder går X antal timer op i tid, hvilken betydning har det så for:
 - din balance mellem arbejdsliv og privatliv?
 - din oplevelse af at gøre et godt stykke arbejde?
 - din tilknytning til arbejdspladsen?
 - din trivsel på arbejdet både fysisk og psykisk?
- Hvilken positiv og/eller negativ betydning ville det få for samarbejdet i din afdeling eller dit team, at du gik op i tid? Hvad ville det betyde, hvis dine kollegaer gjorde?
- Hvis (vi forestillede os, at) du gik op i tid: Hvad ville så være det vigtigste for dig?
- *Eventuelt:* Jeg kan godt høre, at der er meget, der står i vejen for, at du kan gå op i tid – har du nogen bud på, hvad der kunne ændre det?

3. Eksempler på spørgsmål, der kan få jer videre efter samtalen

- Hvad tænker du om vores samtale om emnet? Har den været ok? Har den ændret dit syn på muligheden for at gå op i tid?
- Er du blevet mere afklaret i dag?
 - Hvis ja, hvad er mere afklaret?
 - Hvis nej, hvad skal der til, for at du kan blive det?
- Er der et oplagt næste skridt, som vi to kan arbejde videre med, hvis du skal have mod på at gå op i tid?
- Er der andre, der kan gøre noget for, at det kan være en mulighed for dig at gå op i tid?
- Jeg vil gerne have, at vi fortsætter denne snak på et tidspunkt – hvornår kan det passe dig med en opfølgning?







en fremtid med
fuldtid