

Frågor för hållbar arbetsglädje tillsammans

Ett lämpligt forum för samtal kring arbetsmiljö och hälsa är arbetsplatsträffar (APT). Det kan finnas fler tillfällen under arbetsdagen där dialog är inlag och frågorna lämpar sig. Kanske vill ni ta fram en digital reflektionspromenad på lunchen eller vid annat tillfälle.

Nedanstående frågeställningar är tänkta att användas som ett frågebatteri där ni väljer ut några frågor till er digitala tipspromenad. Ni väljer de frågeställningar som är mest aktuella för just er arbetsplats.

Hållbar arbetsglädje tillsammans med hjälp av KASAM

Motala kommuns hälsotema för 2025 är *Hållbar arbetsglädje tillsammans* med hjälp av KASAM. Begreppet KASAM står för känsla av sammanhang. Individer som upplever hög känsla av sammanhang upplever sammanhanget som: meningsfullt, begripligt och hanterbart.

Begriplighet

- Kunskap om, feedback och återkoppling

Hanterbarhet

- Resurser och stöd, påverkansmöjlighet, kompetens, ork

Meningsfullhet

- Motivation, värderingar, positiva upplevelser

Digital reflektionspromenad - stöd och hjälp

Vill du ha stöd och hjälp att bygga en digital reflektionspromenad i ert närområde? Återkom till hr@motala.se med vilka frågorna som önskas samt på vilka koordinater/platser ni önskar att respektive fråga placeras ut, så stödjer vi er i detta.

Reflektionsfrågor

Frågorna bygger på KASAM-teorin.

Meningsfullhet

1. Hur håller vi vårt meningsfulla syfte i fokus i det dagliga arbetet?
2. Hur beskriver vi meningsfullheten som finns i våra roller och arbetsuppgifter?
3. Ge exempel på hur vi är delaktiga i att driva, påverka och utveckla verksamheten.
4. Vad upplevs rättvist och transparent? Vad kan vi förtydliga för att öka känslan av rättvisa och transparens?
5. Hur kan våra värderingar stötta oss i våra handlingar och prioriteringar?
6. Hur vårdar vi våra goda relationer?
7. Vad gör vi som stärker känslan av trivsel?

Sammanfattande tanke:

- Vad kan vi göra mer av för att stärka känslan av meningsfullhet?

Begriplighet

1. Hur och när efterfrågar vi och ger varandra feedback?
2. Kan vi beskriva vårt övergripande syfte och mål med vår verksamhet?
3. Hur beskriver vi våra långsiktiga och kortsiktiga mål? Hur tydliga är de för oss?
4. Hur upplever vi kommunikationen kring vad som händer inom vår organisation?
5. Hur skapar vi en tydlighet kring våra roller? Hur tydliggör vi vad våra respektive roller och ansvarsområden innebär?
6. Hur efterfrågar vi och skapar tydliga förväntningar på varandra kring arbetsuppgifter?
7. Hur skapar jag själv och vi tydlighet kring vilka arbetsuppgifter och möten, som ska prioriteras när det känns som det är för mycket att göra?
8. Hur skapar vi tydlighet kring vilka resultat som förväntas med olika arbetsuppgifter?
9. Hur delar vi kunskap och erfarenhet kring hur arbetsuppgifter görs på bästa sätt?
10. Hur jobbar vi med att reflektera för lärande i vardagen och fånga insikter vi får/har möjlighet att få genom vårt arbete?

Sammanfattande tanke:

- Vad kan vi göra mer av för att stärka känslan av begriplighet?

Hanterbarhet

1. Vilka stöttande yttre faktorer (människor, forum etc) finns i organisationen?
2. Hur skapar vi tydlighet kring det handlingsutrymme och de mandat vi har? Hur kan det stötta oss?
3. Hur skapar vi tydlighet kring vad som ska prioriteras när prioritering krävs?
4. Hur gör vi för att stötta varandra prioritera arbetsuppgifter för att arbeta hållbart?
5. Hur visar vi varandra att vi stöttar och finns där för varandra både i med och motgång?
6. Vad i vår fysiska, digitala och sociala arbetsmiljö stöttar oss att arbeta fokuserat med våra arbetsuppgifter?
7. Hur hjälper vi varandra och oss själva att ta de pauser vi behöver under arbetsdagen?
8. Hur hjälper vi varandra och oss själva att släppa jobbet?
9. Vilka inre resurser har jag med mig som stöttar mig i jobbet?

Sammanfattande tanke:

- Vad kan vi göra mer av för att stärka känslan av hanterbarhet?