

Spørgeguide / Tovholdere til kollegaer

Vejledning

Følgende spørgeguide skal ikke nødvendigvis følges slavisk, men kan bruges som inspiration. Nogle spørgsmål er måske mere relevante i nogle situationer end andre. Og det kommer selvfølgelig også an på hvor langt I er i forløbet.

Det kan være en god ide at omformulere spørgsmålene så de passer til jeres eget sprogbrug. Og nogle gange kan det også godt være, at den man interviewer har brug for at høre spørgsmålet formuleret på en anden måde hvis vedkommende ikke lige forstår det.

Indsatsen er skrevet i hård parentes – her kan man skifte ordet *indsats* ud med navnet på indsatsen, fx feedback, eller projektledelse.

Vi har formuleret en række spørgsmål til henholdsvis perioden mellem Fish Bone og Kick Off, og Kick Off og afslutning. Nogle af spørgsmålene er de samme i begge perioder.

Spørgsmål der kan stilles i perioden fra Fish Bone til Kick Off:

- Hvad mener du at [*indsatsen*] går ud på?
 - Havde du nogle sedler vedrørende [*indsatsen*] på fishbone workshopen?
- Hvad betyder [*indsatsen*] for dit arbejde i hverdagen?
 - Hvis svaret er ”ingenting” kan man yderligere spørge – Er der slet ikke nogen punkter hvor det har betydning, bare en lille smule?
- Hvad vil du med [*indsatsen*]?
- Hvad håber du at der kommer ud af [*indsatsen*]?
- Hvad fungerer allerede godt omkring [*indsatsen*] i dag?
- Hvad fungerer mindre godt eller slet ikke?
- Hvad kunne man gøre bedre omkring [*indsatsen*]?
 - Har du nogen konkrete forslag?

Spørgsmål der kan stilles i perioden fra Kick Off til afslutning (den løbende justering):

- Hvad betyder [*indsatsen*] for dit arbejde i hverdagen?

- Hvis svaret er "ingenting" kan man yderligere spørge – Er der slet ikke nogen punkter hvor det har betydning, bare en lille smule?
- Hvad vil du med [*indsatsen*]?
- Hvad håber du at der kommer ud af [*indsatsen*]?
- Hvad fungerer allerede godt omkring [*indsatsen*] i dag?
- Hvad fungerer mindre godt eller slet ikke?
- Hvad kunne man gøre bedre omkring [*indsatsen*]?
 - Har du nogen konkrete forslag?
- Hvad synes du om de forslag der allerede er blevet foreslået eller indført?
- Hvordan har du oplevet forløbet med (*indsatsen*) ind til nu?
 - Hvad taler du med dine kollegaer om den?
 - Kan du mærke nogen ændringer? Hvilken betydning har de så haft for dit arbejde?
 - Hvad gør du selv for at bidrage til forløbet?
 - Hvordan fungerer de fælles møder vi har haft hvor vi har diskuteret indsatserne?
 - Hvem ser du som vigtige personer i forløbet?
 - Er der noget der "står i vejen" for eller bremser processen? I så fald hvad eller hvem?
- Er der noget du vil tilføje her til sidst, som du måske er kommet i tanke om undervejs?

Afsluttende vejledning

Svarene bearbejdes og formidles og præsenteres som historier på afdelingsmøderne. Derudover udarbejdes der også forbedringsforslag på baggrund af interviewene som også præsenteres på afdelingsmøderne. På afdelingsmøderne beslutter man i fællesskab hvilke forbedringsforslag der skal implementeres og hvem der har ansvar for hvilke opgaver. Hver indsats diskuteres cirka en gang om måneden. Men det kan være en god ide at lade der gå cirka 14 dage mellem hver indsats bliver diskuteret, således at begge indsatser ikke diskuteres på det samme møde, men kan blive præsenteret på et møde hver for sig.