

Ung styrke

Kulturanalysen

Semistruktureret interview
om de 4 parametre

Lav jeres egen kulturanalyse

Formålet med kulturanalysen

Formålet er at undersøge, hvordan unge nyansatte bliver taget imod i jeres organisation, med henblik på at afdække og reflektere over nuværende praksisser og identificere områder, der kræver forbedring.

Hvem deltager

Onboardingambassadøren, en leder og en ung nyansat deltager.

Hvornår

Samtalerne skal foregå i løbet af de 2 uger mellem 1. og 2. uddannelsesdag.

Hvordan

Onboardingambassadøren afholder to samtaler: En individuel samtale med leder (30 min) og en individuel samtale med en ung nyansat (30 min) – begge ved brug af vedlagte dialogværktøjer.



Fremgangsmåde

- 01 **Vælg en leder og en ung nyansat i din organisation**, som du mener vil være relevant at interviewe i forbindelse med kulturalysen. Det kan være dem, du har identificeret i de forberedende øvelser (fx netværkskortet) på uddannelsesdagen.
- 02 **Book de to samtaler** med henholdsvis en leder og en ung nyansat, så snart du er tilbage fra kursus. Dermed kan du sikre, at du har tid nok til at udføre interviews og efterfølgende finde hovedtematikker i dine notater.
- 03 **Benyt denne guide og dialogværktøjet.**
- 04 **Start samtalen.** Fortæl om samtaleens ramme og formål, og giv mulighed for forventningsafstemning.
- 05 **Introducér dialogværktøjet.** Giv værktøjet til lederen/den unge nyansatte, og bed dem om at sætte et kryds på hver linje, så bedømmelsen afspejler deres oplevelse af, hvordan det går med de 4 vigtigste parametre, Fællesskab, Mening, Feedback og Udvikling, som er forbundet med de unge nyansattes trivsel.
- 06 Undersøg derefter med **uddybende spørgsmål** begrundelser og perspektiver på bedømmelsen, helst på de parametre, hvor der bliver scoret særligt højt eller lavt. **Notér i skemaet** på bagsiden i denne guide, de **tematikker, praksisser og dilemmaer**, som du mener er forbundet med de 4 parametre. Se eksempler på uddybende spørgsmål på de foregående sider.

Uddybende spørgsmål til unge nyansatte



Fællesskab: Hvad er det der gør, at din bedømmelse ligger der, hvor du har placeret den? Hvordan oplever du arbejdsfællesskabet på afdelingen? Hvad er positivt og hvad kan være udfordrende? Oplever du, at du har støtte og opbakning til at dele nogle udfordrende faglige elementer? Oplever du, at den kollegiale tone og måden I taler til hinanden på, er god og produktiv? Har du nogle tanker om initiativer, der kunne give mening i din afdeling, som ville understøtte arbejdsfællesskabet?



Mening: Hvad er det der gør, at din bedømmelse ligger der, hvor du har placeret den? Hvad er det, som gør, at det nogle gange kan være udfordrende? Hvad er det, der gør at du oplever mening? Oplever du både mening i forhold til dine arbejdsopgaver, den daglige drift og virksomhedens mål som helhed? Har du nogle forslag til initiativer, som kunne være med til at støtte meningen i dit daglige arbejde?



Feedback: Hvad er det der gør, at din bedømmelse ligger der, hvor du har placeret den? Hvilke elementer af feedback oplever du som positive, fx hyppighed, kvalitet, konstruktiv/anerkendende feedback? Hvilke elementer kan nogle gange være udfordrende? Hvilken feedback-kultur synes du I generelt har på afdelingen? Kan du selv gøre noget for at øge kvaliteten af feedback? Har du nogle ønsker til os som virksomhed?



Udvikling: Hvad er det der gør, at din bedømmelse ligger der, hvor du har placeret den? Er det den personlige eller faglige udvikling, som er positiv/udfordrende? Oplever du, at der er mulighed for at udvikle dig? Hvordan påvirker det dig? Er der noget du selv kan gøre for at styrke din udvikling og bidrage til en kultur, hvor der er mere fokus på dette? Har du nogle ønsker til virksomheden?

Åbne spørgsmål: Hvis vi skal forbedre eller støtte de unges trivsel og tilknytning til vores arbejdsplads generelt, og skabe en kultur, hvor alle generationer trives ...

- ... hvad tror du er vigtigst at arbejde med?
- ... hvad tror du medarbejderne har mest behov for?
- ... hvilke tiltag ville gøre en forskel?
- ... hvem skal involveres og give hjælp?
- ... ?

Uddybende spørgsmål til ledere



Fællesskab: Hvad er det der gør, at du bedømmer fællesskabet, som du gør? Er der noget vi som virksomhed kunne gøre mere/mindre/anderledes, som ville give nyansatte unge en større oplevelse af at være en del af fællesskabet? Oplever du at der er noget, som de unge kunne gøre mere af, og som vi burde italesætte mere tydeligt?



Mening: Hvad er det der gør, at du bedømmer vores evne til at skabe mening for unge, som du gør? Er der noget vi kunne gøre mere/mindre/anderledes, som ville give vores unge nyansatte en større oplevelse af mening i forbindelse med deres arbejdsindsats? Oplever du at der er noget, som de unge kunne gøre mere af, som ville give dem en højere følelse af mening?



Feedback: Hvad er det der gør, at du bedømmer niveauet af feedback på det du gør? Er der noget vi kunne gøre mere/mindre/anderledes, som ville give vores unge nyansatte mere konstruktiv og anerkendende feedback? Er der noget, som de unge kunne gøre mere af?



Udvikling: Hvad er det der gør, at din bedømmelse ligger der, hvor du har placeret den? Er der noget I kunne gøre mere/mindre/anderledes, som ville give unge nyansatte hos os flere muligheder for faglig udvikling? Oplever du, at der er nogle elementer de unge selv kunne være bedre til?

Åbne spørgsmål: Hvis vi skal forbedre eller støtte unges trivsel og tilknytning til vores arbejdsplads ...

- ... hvad tror du er vigtigst at arbejde med?
- ... hvad tror du medarbejderne har mest behov for?
- ... hvilke tiltag ville gøre en forskel? Skal der laves tiltag?
- ... hvem skal involveres og give hjælp?
- ... ?

Afrund samtalen

Når der er 5 minutter tilbage, opsummeres de hovedtematikker, I har talt om. Spørg om der er mere, I skal tale om inden afslutningen.

Gennemgå noterne fra dine samtaler med lederen og den unge nyansatte. **Reflektér** over **tematikker, praksisser og dilemmaer**, der er forbundet med de 4 parametre. Er der fælles træk, uenighed eller meget forskellige perspektiver i samtalerne?

Dine refleksioner vil blive drøftet i plenum på uddannelsesdag nr. 2.

 **Fællesskab**

 **Mening**

 **Feedback**

 **Udvikling**