



# Behovsanalyse (leder): Intervjuguide



## Innledning

Takk for at du tar deg tid til å snakke med meg i dag. Formålet med dette intervjuet er å forstå dine erfaringer, ideer og perspektiver som [mellomleder/toppleder] i denne organisasjonen når det gjelder tiltak på flere nivåer for å støtte ditt arbeid og organisasjonen i arbeidet med å nå det felles målet om å forbedre de ansattes mentale helse og trivsel. Jeg vil gjerne gå gjennom noen hovedpunkter.

- Det er frivillig å delta.
- Du kan når som helst bestemme deg for ikke å fortsette i intervjuet/prosjektet uten at det får konsekvenser for deg.
- Det finnes ingen riktige eller gale svar, og det er greit å si "jeg vet ikke".
- Resultatene fra dette intervjuet kan rapporteres - alltid samlet og anonymt - på interessentmøter og i tilbakemeldingsrapporter.
- Dette intervjuet vil ta rundt 1,5 time.
- Unngå å oppgi navn eller kjennetegn ved miljøet for å ivareta personvernet.
- Jeg vil respektere din anonymitet, konfidensialitet og personvern.

Først vil jeg gjerne stille noen spørsmål om deg og din bakgrunn.

- Hvor lenge har du vært leder i din organisasjon?
- Hvor lenge har du vært i denne bransjen?
- Hvor mange ansatte er du leder for?



# Behovsanalyse

(leder):

## Intervjuguide



### Spørsmål om oppfatninger, kunnskap og holdninger til mental helse på arbeidsplassen

- Hva mener du er de viktigste spørsmålene knyttet til mental helse og trivsel på arbeidsplassen din?
- Hvordan kommuniserer du som mellomleder om mental helse og arbeidsforhold til dine ansatte?
- Hvordan oppfatter du holdningene til mentale helseproblemer i din organisasjon?
- Hva er din kunnskap om eller erfaring med stigmatisering og mental helse på arbeidsplassen?
- Hvem er ansvarlig for å håndtere spørsmål om mental helse og trivsel? (Ansatte, mellomledere, toppledere, organisasjon, HR, andre)
- Hvem bør involveres i intervensjoner for mental helse og trivsel?

### Spørsmål om barrierer og fremmende faktorer for mellomlederens rolle i arbeidet med å fremme og/eller forebygge mentale helseproblemer på arbeidsplassen

- Hva er din rolle/hvordan ser du på din rolle når det gjelder å sikre de ansattes mentale helse og trivsel?
  - Hva tenker du om det?
- Har du fått opplæring i hvordan du skal håndtere spørsmål om mental helse og trivsel på jobben?
- Hvilken støtte og hvilke ressurser er tilgjengelig for deg som leder for å sikre din egen og andres mentale helse og trivsel på jobben?
- Hva kan hindre deg i å sikre mental helse og trivsel i organisasjonen?
- Hva må til for at du skal kunne sikre mental helse og trivsel i organisasjonen din?



# Behovsanalyse

(leder):

## Intervjuguide



### Spørsmål om mulighetene for å skape en mental helsefremmende arbeidsplass

- Hva tror du ville være viktig å endre i arbeidsmiljøet for å legge til rette for at folk skal fungere optimalt på jobb?
- Hva mener du må endres for å gjøre jobben mer engasjerende, inkluderende og tilfredsstillende for de ansatte?
- Føler du at de ansatte har behov for å utvikle sine personlige ressurser?
  - Hvilke ressurser kan dette være?
- Er det noen bestemte grupper (f.eks. alder, kjønn) eller nivåer i organisasjonen som trenger intervensjoner for å fremme mental helse og trivsel?
  - Og i så fall hvorfor?

### Spørsmål om barrierer og triggere i forbindelse med implementering av mentale initiativer for mental helse på arbeidsplassen

- Har dere noen retningslinjer og rutiner i organisasjonen som dere mener er sentrale når det gjelder mental helse og trivsel? (f.eks. tilbakevending til arbeid, balanse mellom arbeid og privatliv, likestilling mellom kjønnene, hjelpeprogrammer for ansatte).
  - Hvordan synes du det fungerer? Er det noe som mangler, noe du gjerne skulle hatt i tillegg?
- Har det blitt iverksatt intervensjoner for mental helse og trivsel i organisasjonen din tidligere?
  - Hva var din rolle?
  - Ble disse tiltakene evaluert?
  - Hvordan ble de evaluert?
  - Synes du at de var vellykkede når det gjelder mental helse og trivsel?
  - Hva fungerte bra?
  - Hva fungerte dårlig?
  - Hva kunne vært gjort annerledes?
- Hvilken ytterligere opplæring mener du er nødvendig?



# Behovsanalyse (leder):

## Intervjuguide H-WORK

- Hvis det skulle iverksettes intervensjoner for mental helse og trivsel, hvilken rolle ville du ha?
  - Hva tror du ville være avgjørende for en vellykket implementering?
  - Hva tror du vil være barrierer for en vellykket implementering?
  - Hvilken ytterligere opplæring tror du ville være nødvendig?

### Spørsmål om forslag til vellykkede tiltak for å skape og implementere intervensjoner for mental helse på arbeidsplassen

- Hva mener du bør forbedres og/eller bevares for å skape en arbeidsplass med god mental helse?
- Hva mener du bør prioriteres?
- Hva kan gjøres med disse prioriterte temaene på de ulike IGLO-nivåene?
- Hvilke ressurser trengs?
- Hva kan være barrierer for å håndtere disse spørsmålene?
- Hva er din rolle i dette arbeidet?

### Avslutning

- Er det noe annet du vil legge til, eller noe annet vi bør tenke på?

Gi en kort oppsummering av de viktigste diskusjonspunktene og informer om de neste stegene i intervensjonsprosessen (f.eks. et møte med interessentene for å planlegge tiltak).

Merk: Se [trinn 2 i H-WORK-veikartet](#) for mer informasjon.