

Trivselszonen: Inspirationsguide til at drøfte trivsel og stress med dine medarbejdere

Før mødet:

Orienter medarbejderne om, at du i øjeblikket har særligt fokus på trivsel og stressforebyggelse i afdelingen/virksomheden. Bed hver enkelt medarbejder, som forberedelse til samtalen, om at læse jeres fælles stressguidelines, hvis I har udarbejdet sådan nogle. Del evt. info-arket om stress i trivsels-, risiko- og farezonen ud til dine medarbejdere, for at sikre et fælles sprog og fundament for dialogen.

Under mødet:

Rammesæt snakken ved at gøre formålet klart. Fx ved at sige: *"Formålet med dette punkt, er at starte en dialog om hvordan vi i fællesskab kan fremme trivsel og forebygge stress i vores afdeling/virksomhed".*

Spørg herefter til medarbejderens refleksion ift. de fælles guidelines, hvis I har udarbejdet dem, og bed dem evt. om at drøfte nedenstående spørgsmål med sidemanden:

- *Hvad er min rolle i forhold til at fremme trivsel og forebygge stress her i afdelingen/virksomheden*
- *Hvad kan vi hver især gøre for at bidrage til at fremme trivsel og forebygge stress i hverdagen?*

Giv herefter gerne en kort introduktion til hvad din rolle som leder er og hvordan du griber arbejdet med at fremme trivsel og forebygge stress i hverdagen an, og hvad du forventer af medarbejderne og fællesskabet i forhold til opgaven. Vær gerne tydelig og konkret ift. at fortælle om, hvad du gør hvis du bliver bekymret for om en medarbejder er på vej ud i risiko- eller farezonen. Det er tryksskabende for medarbejderne at vide hvad der helt konkret sker og hvilke muligheder for hjælp/støtte der er fra din og virksomhedens side.

Hvis I er over 6 personer tilstede, inddel da den samlede gruppe i mindre grupper á 3-5 personer, og bed dem fx om at drøfte nedenstående spørgsmål:

- *Hvilke typiske "stressfælder" har vi i vores hverdag?*
- *Er der fx noget i vores måde at organisere arbejdet på (ledelse, prioritering, koordinering, mødestrukturer og fysiske rammer mm.) som er med til at belaste unødigt i hverdagen?*
- *Er der noget i vores måde at være sammen om arbejdet på her i teamet (samarbejde, relationer, kommunikation, vaner og rutiner) som er med til at belaste unødigt?*
- *Hvordan kan vi fjerne eller minimere nogle af de typiske "stressfælder" vi har fået øje på?*
- *Hvilke løsninger ser vi? Hvem kan gøre hvad?*

Lad grupperne dele de typiske stressfælder, de har fået øje på, samt deres løsningsforslag i plenum. Slut af med i plenum at drøfte spørgsmålet:

- *Hvad skal der til for, at vi i fællesskab lykkes med at sikre trivsel og forebygge usund stress hos os?*
- *Hvilke konkrete tiltag skal vi have sat i værk?*
- *Hvordan følger vi op?*

Efter mødet:

Følg op på, at I får implementeret de gode løsningsforslag fra gruppearbejdet, hvis der kom nogen. Følg eventuelt også op med enkelte medarbejdere, hvis du oplever et behov herfor.

Tag gerne jeres fælles stressguidelines (hvis I har udarbejdet sådan nogle) frem med jævne mellemrum for at minde om det fælles ansvar og sikre et fælles sprog og tilgang til arbejdet med at forebygge stress i din afdeling.