

Sådan kan I sætte gang i snakke om trivsel hos jer



Trivsel er ikke bare trivsel...

Ofte taler vi om trivsel på arbejdspladsen, som om det er entydigt defineret. At vi alle ved, hvad der skaber trivsel og hvad vi derfor skal sætte i gang for at højne trivslen.

Men der findes uendeligt mange definitioner på trivsel og i bund og grund er det at trives på arbejdet med kollegaer og opgaver en individuel oplevelse og kan i princippet handle om hvad som helst....

Når I ønsker at arbejde med at højne eller fastholde jeres trivsel, er det derfor et godt sted at starte, at I *sammen* undersøger hvad der er trivsel for jer.

Når det er klarlagt, vil det være meget lettere at igangsætte lokale indsatser som rent faktisk rykker noget.

Til den undersøgelse anbefaler vi, at I tager en struktureret dialog. I kan benytte metoden: "Mødet på midten", som er en simpel proces, men enormt effektivt og følg så op med aftaler.

Læs mere om hvordan på de næste sider.

Vi anbefaler, at I drøfter spørgsmål som er helt konkrete og hverdagsnære – se inspiration til spørgsmål på næste slide.



Gode spørgsmål til "Mødet på midten" dialoger

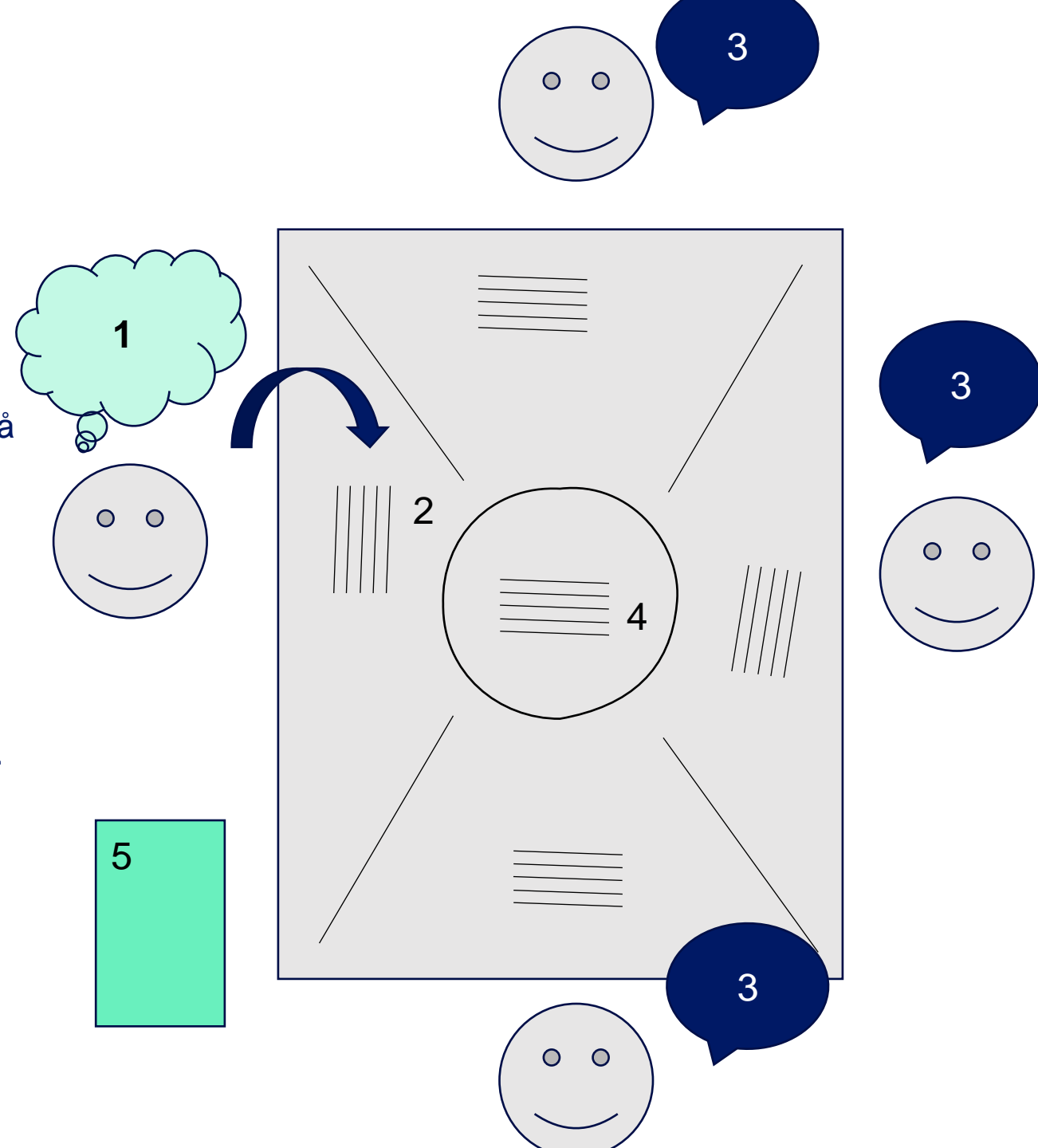
- Hvad er en god dag på arbejdet hos os?
- Hvad giver mig arbejdsglæde?
- Hvad presser min/vores trivsel?
- Hvad er god ledelse for mig?
- Hvad er godt kollegaskab?
- Hvornår er en travl dag god?
- Hvornår er en travl dag træls?
- Hvad er anerkendelse for mig?
- Hvad er et godt samarbejde?
- Hvad er fleksibilitet for mig?
- Hvad er engagement?
- Hvornår er vores møder gode/effektive/meningsfulde?
- Hvad er et godt kundemøde?
- hvad er svært i mødet med kunderne?
- Hvad har jeg brug for, for at have lyst til at give en kollega feedback?
- Hvordan skal kollegaer give mig feedback for at jeg synes det er hjælpsomt?
- Hvornår er jeg stolt af min arbejdsplads?
- Hvad skal der til for at jeg har mere lyst til at komme fysisk ind på kontoret?
- Hvad skal vi fokusere på nu hvor vi står foran en meget travl periode/ spidsbelastning?
- Hvad kendetegner vores kultur?
 - Hvad er vores styrker
 - Hvad er vores udfordringer
- Hvad er vigtigst vi får talt om nu hvor vi skal....(omorganisere, implementere nye arbejdsprocesser, modtage nye kollegaer eller...)

Dialogværktøjet "Mødet på midten"

Vælg et emne eller et spørgsmål i gerne vil have fokus på. Fx "Hvad er en god dag på kontoret hos os"?

Læg et papir på bordet som har plads nok til, at alle kan skrive på en del af papiret. Fx A3. Inddel papiret i felter så alle har et felt. Max 6 personer.

- 1 Tænk for dig selv over spørgsmålet i et par minutter
- 2 Skriv dine tanker i dit felt
- 3 Tag en runde hvor I på skift fortæller hvad I har skrevet.
Giv tid og undlad at afbryde.
- 4 Tal om det I er enige om og det som I finder vigtigt ift. spørgsmålet.
Skriv det fælles i midten af papiret
- 5 Tal om hvilke indsatser/ handlinger som I kan sætte i gang for at opnå det I har fundet frem til. Max 2-3 indsatser





Indgå aftaler

Jævnlige dialoger om hvordan I har det med hinanden og jeres opgaver er væsentligt for at I udvikler en kultur, hvor I kan tale om det som virker godt og mindre godt hos jer og dermed får mulighed for at justere.

Efter jeres dialog fra "Mødet på midten" kan I samle op med konkrete aftaler om nye handlinger. Fra forskningen ved vi, at det er de små mikro-handlinger som har størst sandsynlighed for at blive implementeret, fordi de ikke tager for meget tid en i en travl hverdag.

Lad derfor handlingerne være:

- Noget som fx giver flere gode dage på kontoret
- Noget I har mandat til selv kan bestemme
- Noget I skal blive ved med, gøre mere eller mindre af
- Små, konkrete hverdagsændringer som kan igangsættes fra på mandag
- En som er ansvarlig for at sætte i gang og følge op

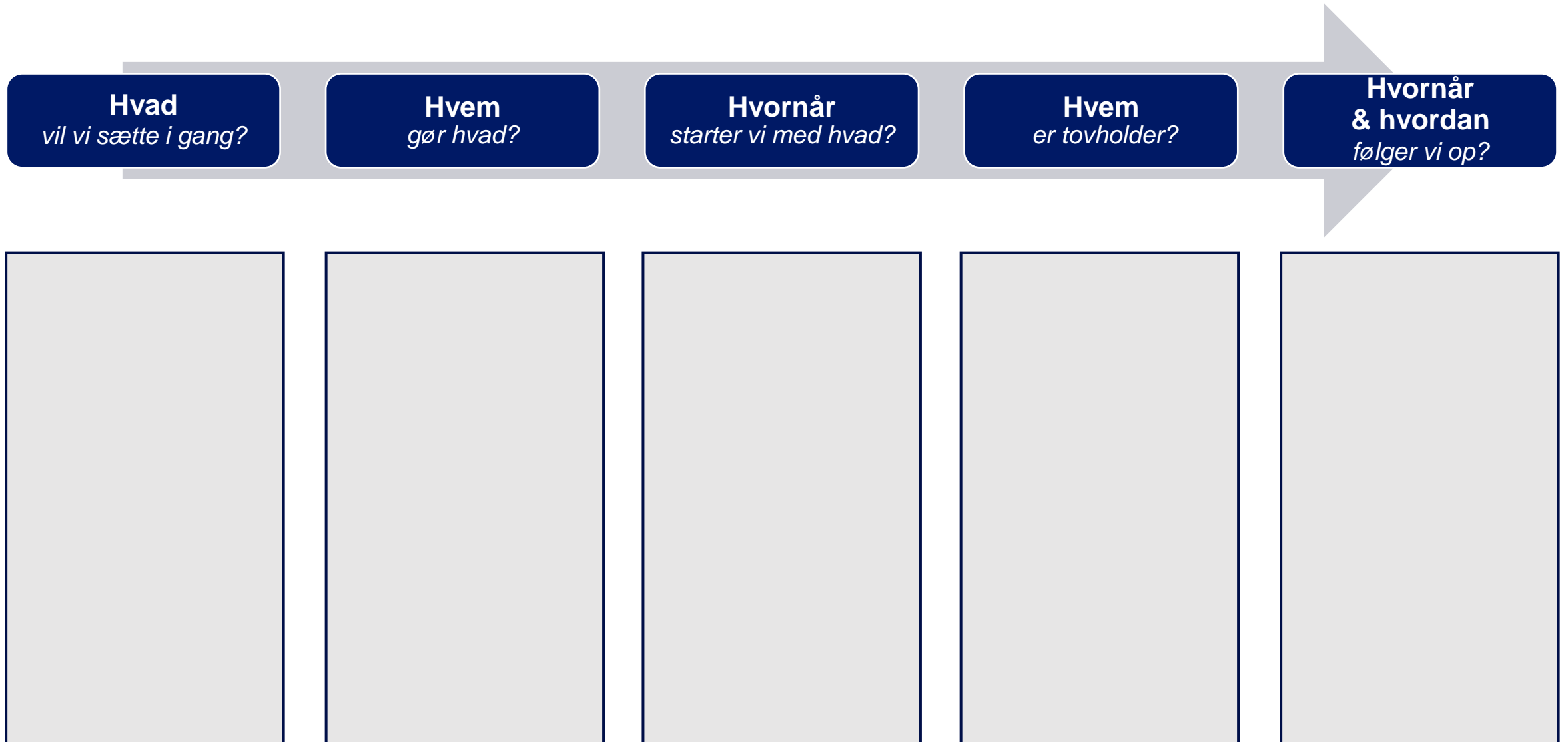
Brug for eksempel handlingsplanen på næste side



God fornøjelse



Opfølgning på dialogen





Vi håber I er inspirerede!

Feedback?

**Dukker noget op, eller er der
yderligere sparringsbehov - så tag
fat i os**

Trivselskonsulent;
Birgit Kjeldsen

Telefon: 40 45 42 62

bkj@finansforbundet.dk

