



Guide: Dialog om, hvordan vi forebygger stress og fremmer trivsel

Denne guide er til dig som leder, TR og AMR, og giver en kort guide til, hvordan I får sat gang i en dialog om at forebygge stress og fremme trivsel på jeres arbejdsplads.

Tag udgangspunkt i det, I allerede ved:

KOM-samtaler

Har KOM-samtalerne vist forhold, som I bør forholde jer til?

Det kan være forhold, som kan vise mangel på: arbejdstrivsel og motivation, samarbejde og arbejdsfællesskaber, kompetencer og potentiale.

Hold øje med:

Hvilke arbejdsforhold kan I arbejde forebyggende med?

Nærlæs jeres sygefravær

Hvad viser afdelingens sygefraværstatistikken?

Hold øje med:

*Mange korte sygemeldinger.
Flere langtidssygemeldinger.*

I kan benchmarke med andre arbejdspladser for at se mulige forskelle i sygefraværstallene.

TRE-I-ÉN målingen

Er spørgsmålene om "din arbejdssituation" vurderet lavt i afdelingen?

Hvis det er tilfældet, kan det være en indikation på, at der opleves mistrivsel på arbejdspladsen.

Involvér arbejdspladsen:

Involvér arbejdspladsen, hvis I ser indikationer på stress i KOM-samtalerne, TRE-i-ÉN målingen eller i sygefraværstallene.

Eksempler på spørgsmål:

- **I hvilke situationer oplever vi stress?**
- **Hvad kan være årsagen til, at vi oplever stress?**
Især 5 forhold kan være særligt belastende: urealistiske krav, uklare roller, store forandringer, høj kompleksitet og vanskeligt samarbejde.
- **Hvad skal der til for at ændre på det?**
Se eksempelvis på [de 6 guldskov](#): mening, forudsigelighed, social støtte, anerkendelse, indflydelse, klare og passende krav.
- **Hvilke aftaler skal vi lave i fællesskab for at forebygge stress og fremme trivsel?**

Forebyg og sæt trivsel på dagsorden:

Tag løbende temperaturen på jeres trivsel på arbejdspladsen ved at involvere lokaludvalg, holde øje med symptomer på mistrivsel, eller sætte trivsel på dagsorden på jeres personalemøder. Benyt værktøjer som **stresstrappen** – og få et fælles kendskab til kendetegn på stress, **belastnings- og ressourcevægten** – og undersøg balancen mellem belastninger og ressourcer i teamet, eller **IGLO-metoden** – og tydeliggør, hvad de enkelte dele af arbejdspladsen kan bidrage med i trivselsarbejdet.

Find værktøjer og information om forebyggelse af stress og fremme af trivsel på [intranettet](#).