

Trivselslinjen

Trivselslinjen

Trivsel på arbejdet er, når vi oplever velvære og balance mellem hhv. de krav, vi stilles over for og vores behov, kompetencer og ressourcer.

Kilde: Videncenter for arbejdsmiljø

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt/i hvilken grad en medarbejder trives, kan du prøve denne dialogøvelse i 1:1 samtaler. Øvelsen tager udgangspunkt i medarbejderens egen refleksion/vurdering af sin trivsel. Den kan bruges til, at I sammen får sat fokus på trivsel og bliver opmærksomme på begyndende mistrivsel, inden det udvikler sig til stress. Det kan være en god idé at gentage øvelsen jævnligt og se, hvordan medarbejderens trivselsniveau udvikler sig.

Trivselslinjen er et af flere redskaber som du kan bruge til at sætte fokus på trivsel og forebyggelse af mistrivsel. Prøv evt. øvelsen af i en periode og evaluer så, om dette redskab er det rigtige for dig og dine medarbejdere. Det kan være svært at tale om trivsel, hvis man ikke er vant til det, så det er vigtigt, at I giver det tid og bliver enige om, hvordan I bruger redskabet. Generelt er det en god ide at introducere værktøjet i medarbejdergruppen inden samtalerne, så der er et fælles udgangspunkt og forståelsesramme ift., hvad redskabet skal bruges til/hvad formålet med samtalen er, osv.

I en trivselssamtale med medarbejderen, kan du tegne linjen og så stille de spørgsmål, der står på næste side.

Trivselslinjen

1. Trivsel på arbejdet er, når vi oplever velvære og balance mellem de krav, vi stilles over for, og vores behov, kompetencer og ressourcer. På en skala fra 1-10, hvor vil du selv vurdere, at du er rent trivselsmæssigt lige nu? Sæt et kryds (X) på linjen mellem 1-10 (1 = jeg trives ikke. 10 = Jeg trives rigtig godt)
2. Hvad skal der til, for at din trivsel kan blive bedre (socialt og ift. opgaver, kompetencer og præferencer)?
3. Hvad kan du selv gøre for at øge din trivsel?
4. Hvad kan jeg som leder gøre?
5. Hvad kan vi som arbejdsplads gøre?

