

# Guide/Skabelon til at drøfte trivsel og stress ud fra IOOS nye stressværktøj på de kommende MUS



## Før samtalen:

Orienter medarbejderne om at I, på IOOS, i øjeblikket har særligt fokus på trivsel og stressforebyggelse. Uddel det nye stressværktøj til dine medarbejdere, og orienter om at du vil bruge lidt tid på de kommende MUS til at drøfte trivsel og stressforebyggelse ud fra værktøjet.

Bed hver enkelt medarbejder, som forberedelse til samtalen, om at læse IOOS stresspjece og evt. reflektere over følgende spørgsmål:

- *Når det gælder om at fremme trivsel og forebygge stress i mit arbejdsliv, hvad er så særlig vigtigt for mig?*

## Under samtalen:

Rammesæt og tidsfastsæt punktet i samtalen. Det anbefales enten at starte eller slutte med punktet og sætte ca. 10-12 minutter af til drøftelsen. Gør formålet med punktet klart. Fx ved at sige: *"Formålet med at tage dette op i MUS, er at sikre, at alle får kendskab til det nye stressværktøj på IOOS, og at jeg som leder bliver klogere på hvordan vi i fællesskab kan fremme trivsel og forebygge stress i vores afdeling"*.

Spørg herefter ind til medarbejderens refleksion ift. forberedelsesspørgsmålet og tag en dialog ud fra nedenstående spørgsmål (pluk eventuelt dem ud som du finder mest relevante):

### **Trivsels og risikozonen**

- 1) *Hvad kendetegner dig når du trives og har det rigtig godt på arbejdet?*
  - o *Hvordan kan jeg eller dine kollegaer se/mærke på dig at du trives og har det godt?*
- 2) *Hvad kendetegner dig hvis du gennem længere tid har været for presset/stresset?*
  - o *Hvordan kan jeg eller dine kollegaer se/mærke det på dig?*
  - *Hvad eller hvem kan i dette tilfælde være medvirkende til at du finder den gode balance igen?*
  - *Hvordan kan jeg som leder bedst hjælpe eller støtte dig så du kommer tilbage i trivselszonen igen?*

### **Udløsende og beskyttende faktorer**

- 1) *Hvilke faktorer omkring dit arbejde kan særligt være med til at fremme eller udløse stress hos dig?*
  - o *Er der noget i vores måde at organisere arbejdet på her i afdelingen/i dit team (ledelse, prioritering, koordinering, mødestrukturer og fysiske rammer mm.) som er med til at belaste dig unødigt i hverdagen?*
  - o *Er der noget i vores måde at være sammen om arbejdet på her i afdelingen/i dit team (samarbejde, relationer, kommunikation, vaner og rutiner) som er med til at belaste dig unødigt?*
- 2) *Hvilke faktorer omkring dit arbejde kan særligt være med til at afhjælpe eller beskytte mod stress hos dig?*
- 3) *Hvad kan du selv gøre mere eller mindre af i din hverdag for at styrke din trivsel og mindske risikoen for stress?*
- 4) *Hvordan kan jeg i min ledelse bidrage til at styrke din trivsel og mindske risikoen for stress for dig?*

## Efter samtalen:

Følg evt. op på et fælles møde, hvor du som leder giver en tilbagemelding og orientere om generelle temaer fra de individuelle trivsels-snakke. Dette er også en anledning til at I kan drøfte, om der på baggrund af det I har lært af samtalerne og det der fremgår i stressværktøjet, skal følges op med nogle konkrete handlinger eller aftaler for hele gruppen.

Obs: Alt hvad der bliver talt om i MUS samtalerne er fortroligt, så vær opmærksom på ikke at dele indhold fra de enkelte samtaler, men kun generelle/overordnede temaer som er berørt af flere/mange.