

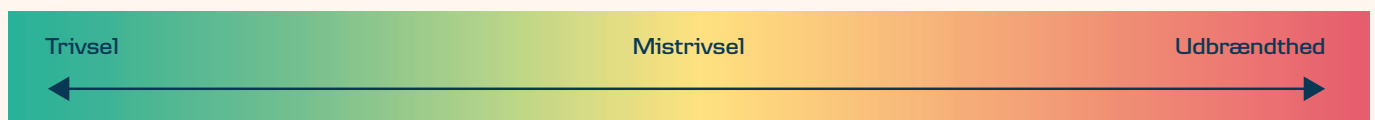


Har du det godt?

Har du det godt, når du er på arbejde? Det vil vi gerne skabe de bedste rammer for, i en tid, hvor mistrivsel og stress er en stigende tendens i det danske samfund. Heldigvis er der meget, vi hver især kan gøre for at få en bedre balance i vores liv.

I denne folder sætter vi fokus på trivsel. Med nogle få enkle redskaber kan du øge din trivsel og skabe mere balance i dit liv. Vælg det redskab, der er mest relevant for netop din jobsituation.

3 zoner - trivsel, mistrivsel, udbrændthed



Formålet med dette redskab er, at du kan have en åben dialog om din trivsel med din leder eller dine kollegaer.

Hvis du vil holde øje med din trivsel og nemt kunne tale med dine kolleger eller din leder, om det, så kan du bruge denne simple farveskala. Skalaen viser et spænd, der går fra høj trivsel (grøn) til mistrivsel (gul) og udbrændthed (rød).

Overgangen mellem trivsel og mistrivsel, og mellem mistrivsel og udbrændthed, er hårfin, fordi det ikke altid er tydeligt for os selv eller for andre, hvornår vi bevæger os fra et stadie til et andet.

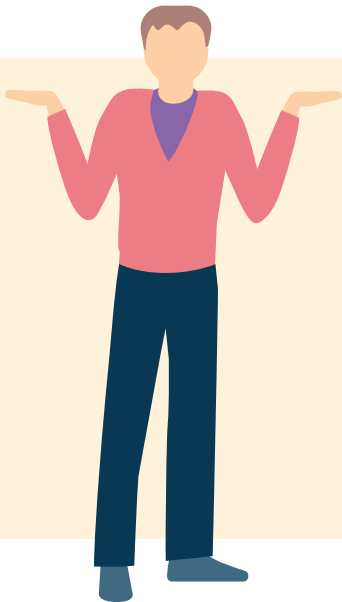
Derfor kan det være godt indimellem at tænke over, hvor du 'er' på skalaen. Hvor ser du dig selv lige nu? - Føler du dig i flow (grønt område), oplever du tegn på mistrivsel? (fx søvnbesvær) (gult område), eller føler du dig udfordret eller udbrændt (rødt område)?

Hvor kan du bruge redskabet?

Du kan med fordel bruge farveskalaen, når du taler med din leder på 1:1-møder og til udviklingssamtaler. Du kan også introducere skalaen til dine kollegaer, så I kan bruge den

på afdelingsmøder og projektmøder, eller i mere uformelle situationer fx ved kaffeautomaten.

Hvis I taler om trivsel på et afdelingsmøde, så prøv at lade alle placere sig selv på skalaen. Hvordan kan I støtte hinanden, så alle kommer tættere på grøn?



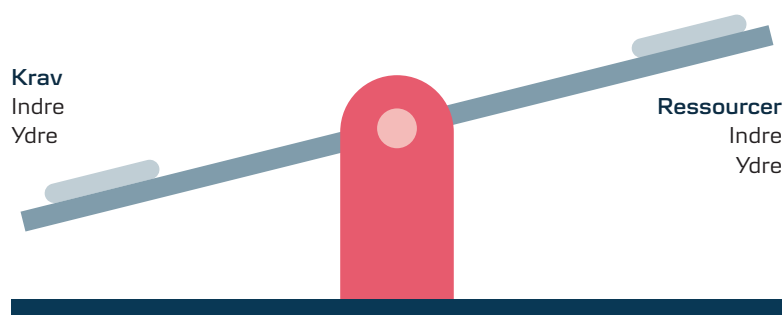
Hvordan gør jeg?

Når du har taget temperaturen på din trivsel kan det være en god idé, at stille dig selv disse spørgsmål

- Hvad vil flytte dig tættere på grøn?
- Hvorfor ligger du mon hvor du ligger på skalaen? Er det forårsaget af noget konkret fx en arbejdsopgave eller uro på hjemmefronten?
- Hvad mærker du helt konkret? (fx dårlig søvn, uro eller lign.)
- Hvordan sikrer du, at du ikke rykker tættere over mod rød?
- Hvordan så din placering ud i sidste uge? Sidste måned? Sidste kvartal?
- Hvornår var du nærmest grøn i løbet af de sidste to uger? Hvorfor?
- Ville dine kolleger og leder have gættet din placering eller troede de noget andet?

Den kritiske balance mellem krav og ressourcer

Formålet med dette redskab er at stille skarpt på de oplevede krav og ressourcer for at skabe en bevidsthed om, hvad der skaber ubalance samt hvordan der kan skabes bedre balance.



For at du kan trives, skal der være en rimelig balance mellem de krav, som du oplever i dit arbejde og de ressourcer, som du har til rådighed. Det gælder både i forhold til mængden af arbejdsopgaver og indholdet af opgaverne. Det kan være i forhold til dit daglige arbejde, eller hvis du arbejder på et projekt.

Her er det vigtigt at skelne mellem indre og ydre krav og ressourcer. Ydre krav kommer fra omgivelserne fx din leder eller kunderne. Indre krav kommer fra dig selv fx kvalitets-

standarder og serviceniveau. Indre ressourcer bringer du med dig fx uddannelse og personlighed, mens ydre ressourcer kan være erfarne og hjælpsomme kolleger eller effektive systemer for vidensdeling.

Du og din leder kan derfor tage udgangspunkt i denne model, hvis I har behov for at tale om balancen mellem kravene til dig og dine ressourcer. I kan også tage udgangspunkt i modellen, hvis I vil tale om trivsel i jeres afdeling eller i jeres projekt-gruppe.

Hvor kan du bruge redskabet?

Du kan med tale om redskabet på 1:1-møder og udviklingssamtaler med din leder, og I kan tale om den på afdelingsmøder og projektmøder.



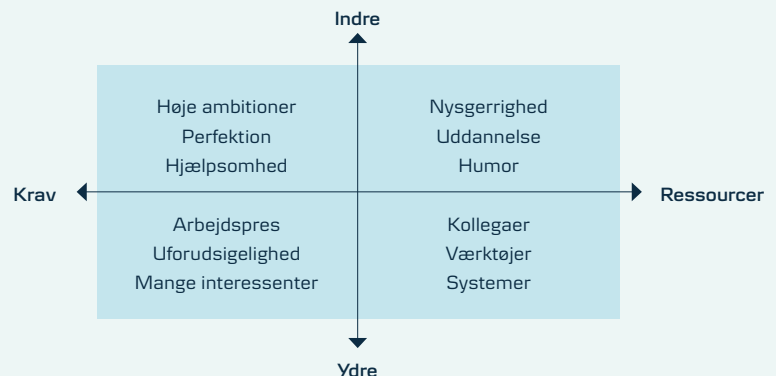
Hvordan gør jeg?

Hvis du eller din afdeling vil sætte fokus på trivsel, kan du for eksempel forberede dig til mødet med din leder eller din afdeling ved at tænke over følgende spørgsmål:

- Hvad er de største krav, du oplever i øjeblikket?
- Hvordan påvirker de dit velbefindende og din performance?
- Hvilke indre krav bringer du med dig på jobbet? Og hvordan trækker de på dine ressourcer?
- Hvad ville det betyde for dig, hvis du havde for lidt at lave på dit arbejde?
- Hvordan ville du vide, om vægtskalaen er tippet for meget over mod kravene?
- Ville du kunne mærke, hvis balancen mellem krav og ressourcer var perfekt for dig?

TIP

Prøv at kortlægge dine behov og ressourcer, og tag en dialog med din kollega eller leder om dine oplevelser. Du kan bruge dette skema.



Fokuser på det, du har indflydelse på

Formålet med dette redskab er, at blive bevidst om, hvad der kan stjæle dine dyrbare mentale ressourcer i dit arbejde. Sådan kan du sikre, at du bruger din energi, der hvor det skaber mest værdi – for dig, for virksomheden, og for kunderne.



I arbejdslivet er der en del ting, vi har indflydelse på. Men der er bestemt også ting, der er ude af vores hænder.

Vi ved, at vi som mennesker kan have en tendens til, at fokusere på det vi reelt ikke kan kontrollere, og det kan være meget drænende. Hvis vi i stedet fokuserer på det, som vi reelt kan gøre noget ved, så kan vi bruge vores energi der, hvor vi får mest ud af den og samtidig undgå frustration. Derfor kan det være godt at undersøge, om

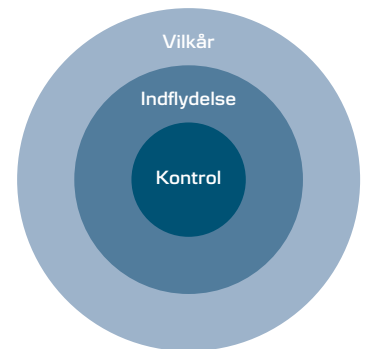
du rent faktisk har mulighed for at ændre på det, der stjæler din opmærksomhed.

Du kan bruge denne kontrolcirkel, hvis du føler dig frustreret over noget i dit liv. Det kan fx være, hvis du føler du har svært ved at udføre konkrete opgaver på dit arbejde. Spørg dig selv – og evt. også din leder – om det er et vilkår, der er indenfor eller uden for din eller jeres kontrolcirkel. Er det uden for så skift fokus til opgaver, som du kan gøre noget ved.

Prøv at se på det, der frustrerer eller belaster dig:

- Er det noget, du har selv kan styre og har kontrol over (inderste cirkel)?
- Er det noget, du har indflydelse på og kan påvirke – for eksempel ved at gå forrest som det gode eksempel, få sparring eller strukturere opgaven anderledes (mellemste cirkel)?
- Eller er belastningen et vilkår i dit job som for eksempel stramme deadlines, fakturerbare timer, tunge løft eller politiske beslutninger (yderste cirkel)?

Hvis du taler med din leder, kan I sammen se på, om I har mulighed for at ændre det, der frustrerer eller dræner dig her og nu – eller om I eventuelt kan justere noget på sigt. Vi er nemlig ikke altid opmærksomme på, at der kan være mulighed for at mindske belastningen inden for de vilkår, der er i vores job.



Hvordan kan jeg bruge redskabet?

Du kan bruge kontrolcirklen på egen hånd eller forud for 1:1-møder og udviklingssamtaler med din leder – samt på afdelingsmøder og projektmøder. Tegn modellen på en tavle

og fyld den ud med små post its af faktorer, der påvirker den mentale balance for tiden.



Hvordan gør jeg?

Hvis din leder foreslår, at I taler om trivsel på jeres næste 1:1 samtale, kan du for eksempel tænke over disse spørgsmål inden mødet:

- Hvad bekymrer du dig ofte om i dit job og på din arbejdsplads?
- Hvilke faktorer uden for arbejdet kan stjæle dit fokus, når du arbejder?
- Er du bevidst om det, hvis du bruger tid og energi på ting, som du ikke har indflydelse på?
- Hvordan påvirker det dig, når du har brugt tid på at tænke på, bekymre dig om eller komplicere ting, som du ikke har indflydelse på?
- Hvordan kan du bruge din indflydelse til at skabe mest værdi på arbejdet?

TIP

Prøv at kortlægge opgaver og personer osv., der stjæler dit fokus. Hvad kan du påvirke, og hvad skal du give slip på?

Start din rejse mod bedre trivsel i dag

Mærk efter hvilke redskaber, der passer bedst til din situation. Hvilket redskab er nemmest for dig at tage i brug? Prøv det af i din hverdag og juster løbende.

Husk at mental balance ikke kommer af sig selv. Det kan tage lang tid at genfinde balancen. Det handler om, at tage et skridt af gangen. Hvad er dit næste skridt?

