

7 råd til at skabe god trivsel

Du hører det igen og igen. Ordet trivsel. I en tid, hvor arbejdspresset er stigende, er trivselsoptimering blevet et begreb, der får øget fokus på ledelsesgangene rundt om i Danmark. Men hvordan skaber man god trivsel i praksis ude blandt medarbejderne? Det er et spørgsmål, som mange ledere stiller virksomheden.

Ét er at tænke trivsel ind ledelsesmæssigt med sundhedsordninger og trivselspolitikker. Noget andet er, hvordan du som leder helt konkret implementerer og skaber god trivsel ude blandt medarbejderne i dagligdagen. Der bliver vi ofte bedt om lidt konkret inspiration.

Jeg giver her 7 gode råd til, hvordan du kan skabe god trivsel i praksis.

Du kan bruge listen til at give din trivselsstrategi et servicetjek. Gør I nok for at optimere trivslen, eller er der plads til forbedringer?

1. Prioriter tid til ledelse

Det betaler sig at sætte tid af dagligt til at være aktivt til stede som leder.

Både de menneskelige og økonomiske konsekvenser af mistrivsel er store, og ved at prioritere tid til at være leder, kan du bedre forebygge eller spotte mistrivsel og tage fat i problemet, inden det leder til sygemeldinger, stress eller opsigelser.

2. Opbyg tillid via dagligt nærvær

Det er i det daglige samarbejde, du og dine medarbejdere skaber fundamentet for en god dialog, så medarbejderne også har tillid til at opsøge dig senere, hvis de oplever problemer i deres arbejdsliv.

3. Sæt realistiske rammer og klare mål

Der er grænser for, hvor hurtigt dine medarbejdere kan løbe. For store (eller utydelige) forventninger skaber et pres, der tærer alvorligt på trivslen i det lange løb.

Støt derfor balancen mellem krav og ressourcer, så der findes et godt match. [Læs mere om psykisk arbejdsmiljø hos Arbejdstilsynet her.](#)

4. Interesser dig for dine medarbejdere

Vær oprigtigt interesseret i dine medarbejdernes arbejdsituation. Din opgave er at facilitere, at de kan gøre deres arbejde bedst muligt. Lyt til dem og spørg dem. Har de det, de har brug for, for at kunne skabe gode resultater?

En virksomhed er en levende organisme bestående af menneskelige kompetencer og ressourcer. Hvis organismen mistrives eller mister retningen, falder ydeevnen med det samme. Og hvis blot én af cellerne bliver 'syge', påvirker det de omgivende celler, som vil lide under det. Det er derfor ganske enkelt: Hvis virksomheden skal skabe god performance, skal alle medarbejderne have det godt.

5. Tag fat om problemer hurtigt

Hvis en medarbejder ændrer adfærd eller udviser tegn på mistrivsel, er det din opgave som leder at reagere på det.

Spørg vedkommende, hvordan han eller hun har det, og om der er noget, du kan gøre for at hjælpe. En professionel og oprigtig interesse for dine medarbejdere er altid gavnlig.

Hvis du er usikker på, hvordan du som leder kan gebærde dig, kan du med fordel opsøge ny viden eller videreuddanne dig inden for dette felt.

6. Vær en god rollemodel

En leder er katalysator for god eller dårlig trivsel. Det er svært at skabe en god arbejdskultur, hvis lederen

åbenlyst selv mistrives eller giver sig selv dårlige arbejdsvilkår.

Tænk over, hvordan du selv arbejder og sæt et godt og sundt eksempel. Det er det, dine medarbejdere vil efterstræbe.

7. Involver medarbejderne

Hvis medarbejderne kender virksomhedens mål, gør det deres arbejde langt mere meningsfuldt. Fællesskabet i at være sammen om at et mål er berigende og indvirker positivt på trivslen.

Derfor er det vigtigt hele tiden at kommunikere og inddrage medarbejderne i, hvad der sker i virksomheden, dele succeser og anerkende medarbejderes indsats.

En arbejdsplads forandrer sig løbende, og de handlinger, du som leder foretager for at fremme trivslen, bør løbende justeres og optimeres.

Trivselsoptimering bør derfor være et kontinuerligt fokus - både som et konkret værktøj ude blandt medarbejderne og som en langsigtet ledelsesdisciplin på ledelsesgangen.

Dette værktøj er udarbejdet af AS3 Transition

Siden 1989 har AS3 Transition hjulpet virksomheder og organisationer gennem forandringsprocesser. Vi ved, at fokus på hver enkelt person betyder alt, hvis forandringen skal lykkes, og virksomheden skal nå sit forretningsmæssige mål. Vi kan bidrage til din virksomhed eller organisations forandringsproces med outplacement, coaching, stresshåndtering, trivselsindsatser, karriere- og kompetenceafklaring, medarbejder- og lederudvikling samt skabe øget performance. Vi deler ud af vores viden om ledelse og HR på vores [faglige blog](#) – og du kan her [tilmelde dig vores nyhedsbrev](#) og få de seneste historier fra bloggen.

