

Trivselstrappen - team

- Tegn på overbelastning og stress i teamet

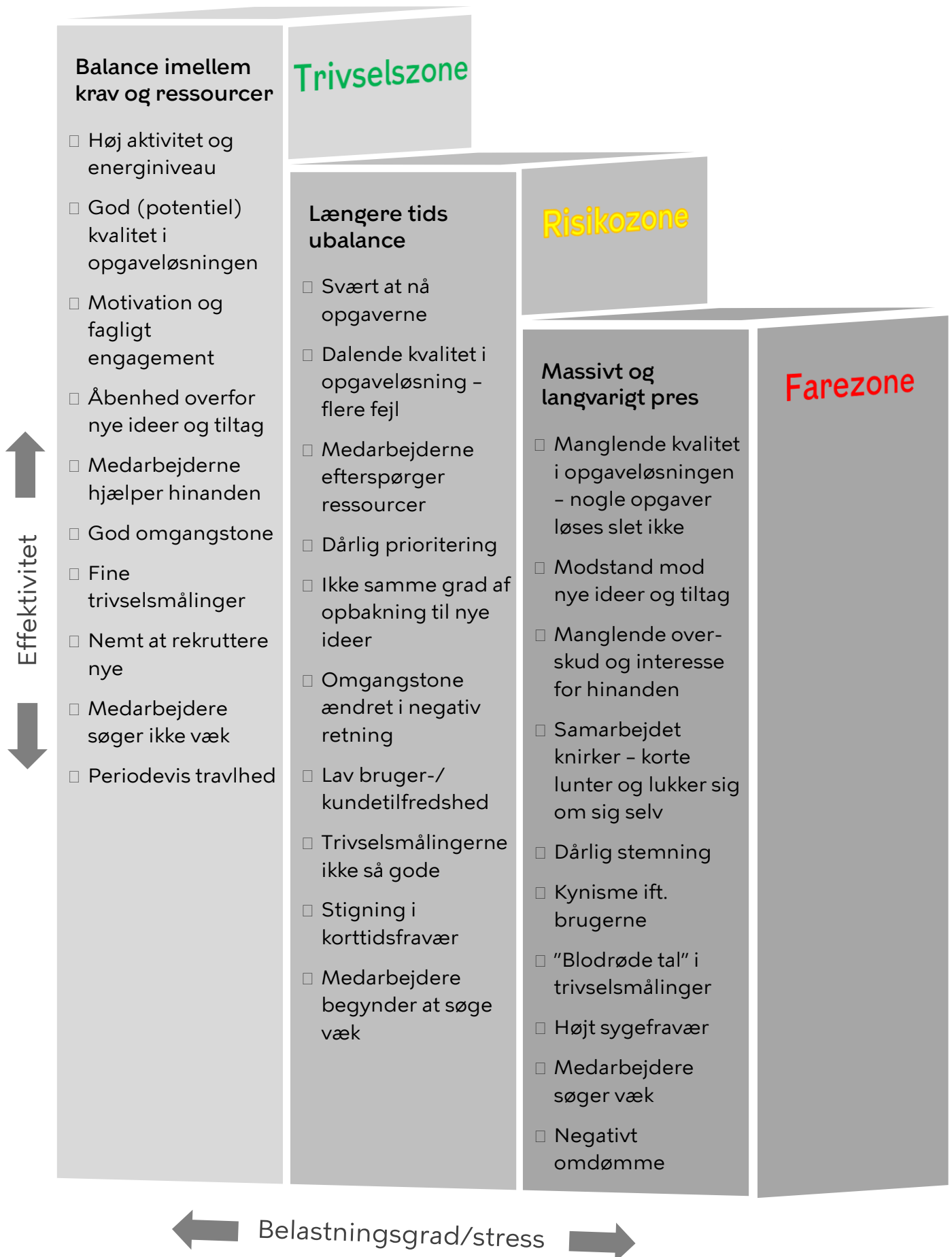
Målgruppe: Lederteamet, MED/Trio, teamet/medarbejdergruppen

Trivselstrappen er et redskab til at opfange og handle på tidlige tegn på psykisk overbelastning og stress i teamet/medarbejdergruppen.

Trivselstrappen kan anvendes til:

- At gøre status på og reflektere over trivslen og balancen i teamet/medarbejdergruppen
- Sammen at drøfte, hvad der skal til for, at teamet/medarbejdergruppen kan bevæge sig ud af *risiko-* og *farezonen* (hvis det er der, de er) og ind i *trivselszonen*.





Vejledning

Forklaring af modellen

Trivselstrappen viser typiske tegn på, om teamet er i henholdsvis *trivsels-*, *risiko-* eller *farezonen* i forhold til psykisk overbelastning og stress:

- *Trivselszonen (grøn)* indikerer, at teamet er i trivsel og har balance mellem krav og ressourcer trods periodevis travlhed.
- *Risikozone (gul)* opstår, når teamet har været i længere tids belastning, og der opstår begyndende stresssymptomer
- *Farezone (rød)* tyder på, at teamet har været under massivt og langvarigt pres og udviser alvorlige tegn på stress

Jo længere mod højre i modellen, des mere belastet/stresset tyder det altså på, at teamet er.

Trappen indikerer, at teamets effektivitet typisk falder i takt med stigende belastningsgrad.

Vejledning

Leders refleksion over teamet:

1. Print modellen ud.
2. Tænk på teamet, og sæt kryds ved de adfærdstegn, du har set hos teamet på det seneste.
3. Flertallet af krydser indikerer, hvilken zone teamet sandsynligvis befinder sig i. Hvilken zone træder frem?
4. Hvis krydserne indikerer, at teamet er i henholdsvis *risiko-* eller *farezonen*, anbefales det at tage en efterfølgende drøftelse i teamet. Stress og mistrivsel kan nemlig ikke "spottes" udefra, men skal undersøges - og løses - via dialog.

Drøftelse i teamet:

1. Print model og spørgsmålsark ud på forhånd
2. Præsenter trivselstrappen, og forklar, at modellen beskriver naturlig adfærd hos mennesker, når de under længere tid er under stort arbejdspress. Der er altså intet forkert eller unaturligt over eventuelle tendenser i teamet, og formålet med drøftelsen er alene at bringe teamet tilbage i *trivselszonen* og forebygge stress og mistrivsel.
3. Sæt tidsrammen (mindst 45 minutter).
4. Udpeg en tovholder til at holde tiden, komme igennem spørgsmålene og skrive ideer og aftaler ned.
5. Tag drøftelsen på baggrund af spørgsmålsarket

Spørgsmålsark

Tag udgangspunkt i redskabet *Trivselstrappen* – team

1. Hvordan er trivslen hos os for tiden?

Er vi i *trivsels-*, *risiko-* eller *farezonen*?

Hvilke tegn kan vi se?

2. Hvad presser os ud af *trivselszonen*?

Fx urealistiske deadlines, uklare opgaver, "hård tone" osv.

3. Hvad bringer os tilbage ind i *trivselszonen*?

Fx grundig planlægning, når teamorganisering virker, dialog med kolleger osv.

Hvad gør vi allerede? Hvad kan vi gøre mere?

Hvad kan Trio/MED gøre?

Hvad kan leder gøre?

Hvad kan andre evt. gøre? Fx samarbejdspartnere eller andre afdelinger.

4. Hvad kalder denne drøftelse på?

Hvad skal vi tale videre om? Hvad skal vi handle på? Hvem gør hvad – hvornår?

Trivselstrappen er integreret og videreudviklet på baggrund af de 2 modeller:

Stresstrappen (M. Friis Andersen og M. Kingston, 2016) og

Trivsels-fare-risikozonen (M. Martini, M. Krarup, og C. Ahlgren Tøttrup, 2017)