**Skabelon 2: Strategisk fokus med målingen FØR**

**Mail fra topledelsen til alle om trivselsmåling**

Kære alle

**Kort indledning målrettet virksomhedens ambition, fx**

God trivsel giver mere tilfredse medarbejdere og bedre resultater på bundlinjen. Derfor er vi i vores virksomhed optaget af at øge trivslen og reducere stress.

**Som ledelse ønsker vi, at…** (indsæt konkrete målbare kriterier inkl. tidshorisont)**, fx**

* sænke sygefraværet med 5 %, reducere medarbejderomsætningen med 7 %, løfte vores trivsel med 10 %) – fx inden for 6 måneder.

**Begrund ambitionen**

At nå disse mål er vigtige for vores virksomheds strategiske målsætninger om xxx (indsæt strategiske målsætninger). Det skyldes, at… (udvælg 1-2 centrale pointer for jeres virksomhed eller tilføj jeres egne)

* Sygefravær giver produktionstab og har derfor konsekvenser for vores ambition om at øge vores markedsandele
* En for høj medarbejderomsætning er lig med produktionstab samt tab af vigtig viden og udfordrer vores strategi om længerevarende kundeaftaler
* Høj trivsel skaber bedre forudsætninger for gode samarbejdsrelationer og bliver afgørende for at optimere vores værdikæde på tværs af specialister og stabsfunktioner
* Høj trivsel skaber mere overskud til udvikling af innovative ideer og produkter og bliver afgørende for at bevare vores position som markedsledende
* Høj trivsel hænger sammen med høj kundetilfredshed – især i afdelinger med direkte kundekontakt.

**Sådan når vi vores ambition og mål**

Vi introducerer derfor værktøjet Evi, der måler trivslen på vores arbejdsplads. Værktøjet indeholder 15 spørgsmål, der giver et validt grundlag at vurdere trivslen og risikoen for stress ud fra, og som tager under 5 minutter at besvare.

Din deltagelse i undersøgelsen er 100 % anonym. Som medarbejder er du den eneste, der ser dit eget resultat, som blandt andet kan fortælle dig, hvordan du umiddelbart trives, og om du har risiko for at udvikle stress.

Din nærmeste leder vil modtage en anonymiseret rapport for teamet/afdelingen, hvis der er minimum fem medarbejdere, der besvarer målingen. Dette sikrer anonymiteten.

Det er ikke et formål i sig selv at måle, men en måling giver fakta og et grundlag at arbejde ud fra. Den egentlige værdi ligger i den individuelle refleksion og dialog, der følger med. Derfor vil din nærmeste leder gennemgå jeres afdelings resultater med jer og sammen skabe mulige trivselsinitiativer.

Vi gennemfører en trivselsmåling tre gange med cirka seks ugers mellemrum. Det giver os mulighed for at følge udviklingen og se effekten af vores trivselstiltag. Du kan se en tidslinje for forløbet her.

xx.yy-xx.yy Måling 1 gennemføres

xx.yy Tilbagemelding fra ledelsen og dialog om trivslen og mulige indsatser

xx.yy-xx.yy Måling 2 gennemføres

xx.yy Tilbagemelding fra ledelsen og dialog om trivslen og mulige indsatser

xx.yy-xx.yy Måling 3 gennemføres

xx.yy Tilbagemelding fra ledelsen og dialog om trivslen og mulige indsatser

Vi kan ikke lykkedes med at øge trivslen og reducere stress uden jeres hjælp. Derfor opfordrer vi alle til at besvare undersøgelsen, så vi sammen får et reelt grundlag at skabe mulige initiativer ud fra.

Med venlig hilsen