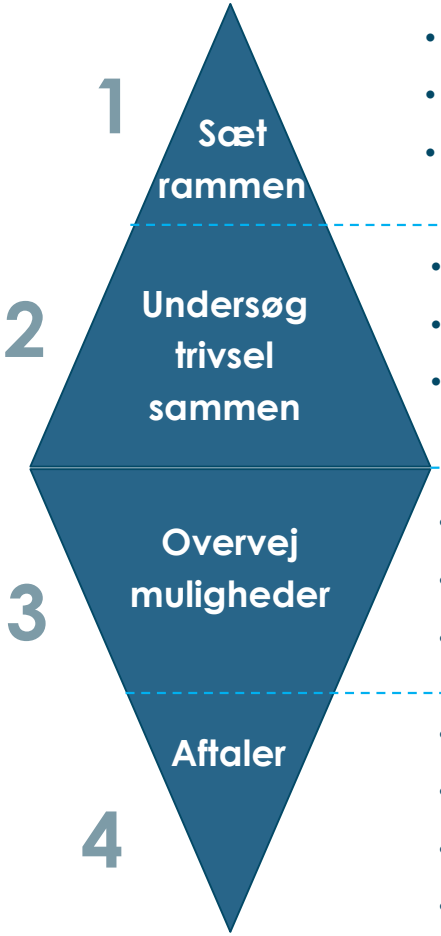
1:1 dialog – opfølgning på trivselsmåling



- Aftal en mødetid og find et uforstyrret sted
- Formål med samtale og rammesætning – samtale på medarbejderens vilkår
- Vær tydelig, konkret med fokus på det arbejdsmæssige

- Undersøg medarbejderens trivsel gennem udforskende spørgsmål, fx
- Hvordan trives du på arbejdspladsen? Hvad påvirker særligt din trivsel?
- Vigtigt at medarbejderen ikke føler sig forpligtet til at fortælle sin trivselscore og stress-risiko! Målingen er anonym.

- Hvad kan gøres for at bevare/øge medarbejderens trivsel (Fokus på handling)
- Hvad kræver handlingerne af medarbejderen, kollegerne og dig selv?
- Hvilken effekt forventer medarbejderen, handlingerne vil have på sin trivsel?

- Hvem gør hvad?
- Hvad er tidshorisonten for de aftalte handlinger?
- Medarbejder opsummerer aftaler og eventuelt nyt møde sættes i kalender
- Justeringer ift. fremtidige lignende samtaler?