



🕒 3 min. 👁️ 📌 24-11-2017

# Få topledelsen med på trivselsvognen

God trivsel smitter af – både på arbejdsglæde, omdømme og effektivitet. Læs her, hvilke faktorer der spiller ind på trivslen, og få råd om hvordan du får topledelsen med på trivselsvognen.

## Skribentinfo



[Anna P. Mézin](#)

Fhv. skribent hos Lederweb  
Lederweb

**M**edarbejdere, der trives, er ifølge psykolog og fagchef inden for stress og trivsel hos AS3 Transition, Christa Jørgensen, et af de vigtigste elementer, når der skabes resultater.

En medarbejder der trives vil være mindre tilbøjelig til at se sig om efter andet arbejde. Samtidig har medarbejderens trivsel også stor betydning for, hvordan hun omtaler organisationen overfor venner eller familie, på sociale medier eller i netværk.

God trivsel fører næsten altid positiv omtale med sig – og for din organisation er den omtale gratis. Og næsten vigtigst af alt; god trivsel betyder mindre sygefravær. Og et fald i sygefraværet kan stort set altid aflæses i tørre tal direkte på din organisations bundlinje.

På nogen arbejdspladser kan det imidlertid være en udfordring at få involveret topledelsen i trivselsprocessen.

Måske er du leder, måske er du fra HR. Uanset hvad har du måske flere gode ideer til, hvordan arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø kan forbedres. Men du ved også, at arbejdet med at skabe god trivsel er en fælles indsats, der begynder et ganske bestemt sted – nemlig hos topledelsen.

Her kommer tre råd til, hvordan du kan få topledelsen med, når du vil øge trivslen på jeres arbejdsplads.

## 1. **Gør topledelsen opmærksom på deres rolle**

Det er meget sandsynligt, at topledelsen allerede har indført forskellige trivselstiltag. Det kan være dem, de umiddelbart kender til og finder nødvendige – for eksempel en årlig, kvantitativ trivselsmåling.

Derfor må du, hvis du ønsker en mere målrettet trivselsindsats, også forklare topledelsen, hvilken rolle de spiller i dette arbejde. Trivsel begynder nemlig hos topledelsen. Det er netop fra dem, de første og afgørende tiltag for organisationens fremadrettede trivselsindsatser skal komme - og siden rodfæste sig.

Det er med andre ord topledelsens ansvar og opgave, at den strategiske ramme om den samlede trivselsindsats sættes i søen.

Inden for denne ramme skal det være klart og tydeligt for ledelsen:

- **Hvilket** ansvar de enkelte grupper i organisationen har for at skabe trivsel?
- **Hvilke** trivselselementer kan der ændres på, og hvilke er vilkår i organisationen?
- **Fokuserer** organisationen på en forebyggende eller udbedrende tilgang til trivsel?
- **Hvad** er formålet med vores trivselsindsats, og hvordan vil vi vide, hvordan vi er lykkedes med vores indsats? Vil vi måle på vores indsats, og hvad vil vi måle på?

Når topledelsen har sat rammen for trivsel, er det deres opgave at formidle den samlede trivselsstrategi videre til lederne, som skal forankre den i samarbejde med organisationens medarbejdere.

## 2. **Forklar fordelene ved et godt arbejdsmiljø**

Hvis du vil have topledelsen til at involvere sig i trivsel, må du også gøre dem opmærksomme på de fordele, der er forbundet med et velfungerende psykisk arbejdsmiljø.

Et godt arbejdsmiljø er sjældent statisk, men dynamisk. Hvis der allerede findes mistrivsel i en organisation, vil det psykiske arbejdsmiljø derfor typisk blive værre, hvis topledelsen undlader den strategiske indsats på området.

Mistrivsel kan også påvirke effektiviteten i en organisation. I stedet for at effektiviteten stiger – som den ville have mulighed for i et godt psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel – kan mistrivsel meget let blive den direkte årsag til manglende effektivitet.

Udover de personlige konsekvenser, som mistrivsel kan have for den enkelte medarbejder, kan det også ses på bundlinjen - og netop derfor er der et stærkt økonomisk argument forbundet med at få topledelsen med på at skabe god trivsel.

## 3. **Brug HR og MED-udvalg**

Forandringer er i dag et vilkår på de fleste arbejdspladser. Sikkert også på din. Nye strategier, fusioner og lanceringer af nye initiativer er blot nogle få af dem.

For at en forandring kan blive en succes er det vigtigt, at medarbejderne er med. Når medarbejderne trives, vil de typisk være mere forandringsparate og vil med en gode ledelsesindsats hurtigere kunne

indstille sig på forandringen og støtte op om den.

Måske synes du, at det er lidt grænseoverskridende og udfordrende at henvende sig til topledelsen. Især når det kommer til at foreslå strategiske beslutninger, som jo netop er topledelsens domæne. Men så kan der være hjælp at hente i organisationens HR-afdeling.

På et stigende antal arbejdspladser indgår HR og MED-udvalg som en medspiller i de strategiske beslutninger i organisationen. Derfor kan du med ro i sindet starte med at fremlægge dine idéer for dem.

Ofte er en af HR's vigtigste opgaver at fremlægge og drive forskellige strategiske tiltag for direktionen og driftsorganisationen. Og derfor kan HR sagtens vise sig at være din indgang til topledelsen.

Har du brug for mere viden, kan du læse flere artikler og e-bøger om feedback og trivsel på

[AS3's faglige blog. \(http://blog.as3transition.dk/topic/stress-og-trivsel\)](http://blog.as3transition.dk/topic/stress-og-trivsel)

### **Læs også:**

[Opfølgningsmodel til trivselsmålingen](#)

[Stressede medarbejdere skammer sig](#)

[50 ledere: Sådan håndterer vi medarbejdernes stress](#)

