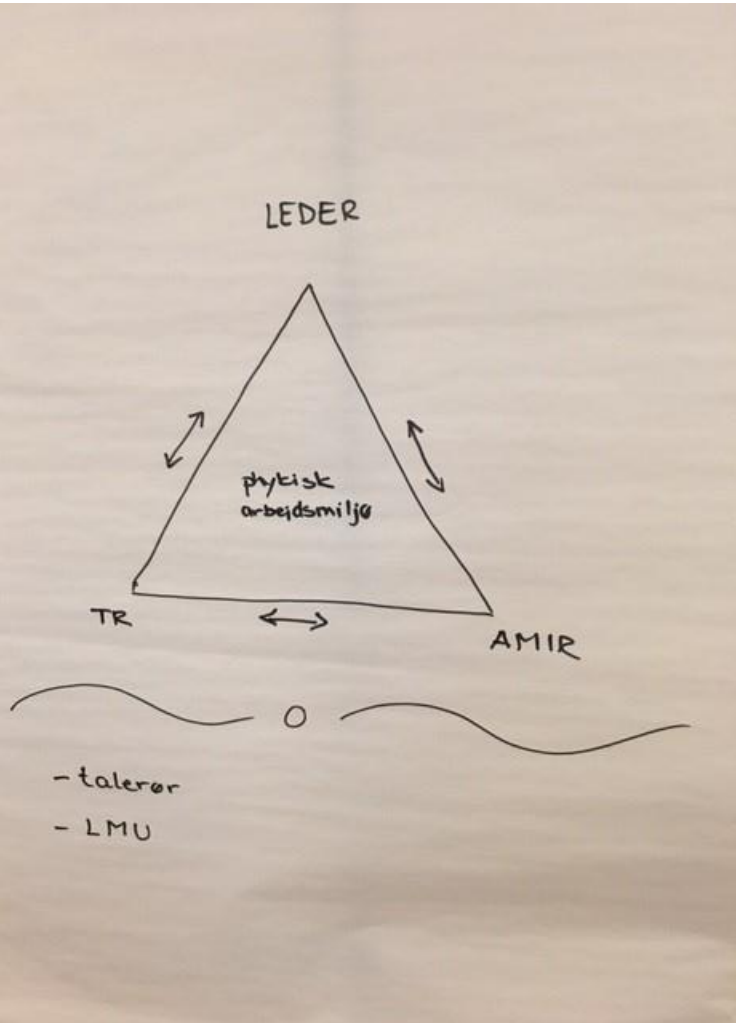


## Trioen hvorfor



- Trioen :
  - Give mulighed for at være på jobbanen
  - Give mulighed for at MED-systemet til at virke
  - Give lugghed når medarbejdere ser samarbejdet
- Hvorfor ikke ?
  - Hvis det bliver for uformelt aflyses det
- Tiden
  - Store enheder m. forskellige kulturer den eneste løsning i sig ikke analyseres
- Brandsløkening istedet for løsning
- Løsning
  - Toppen skal sætte dagsordenen
  - Åbenhed
  - Ansvar for at formidle til ledelsen

## Trioen hvorfor

# JA!

- FORDI VI ER ROLLEMODELLER
- FORDI "VI" ER ET FÆLLESSKAB (VI-KULTUR)
- SIKRING AF HØJ SOCIAL KAPITAL
- KULTUR
- TRAVLHED ER EN DRÆBER
- ITALESÆTTE OG SYNLIQGØRE TRIVSEL

### ETABLERING AF FASTE MØDER DAGSORDEN - SYNLIQ

SYGEPÆVER  
TRIVSEL  
APVÆR

RUNKTER TR AT HÅVE  
MED PÅ DAGSORDEN TIL PERSONALEMØDER  
↳ AMIR/TR Deltager

TRIO  
↓  
INFO  
↓  
INFO MEDARBEJDET

### SYNLIGGØRELSE

INVISTERE TID/OPFØLGNING → VISUEL TRAVE

AMIR/TR/AML TAGES TIL ARBEJDET  
- EN DEL AF "DRIFTEN/ARBEJDSFUNCTION"

HOWDAN FÅR VI FEEDBACK  
- SPURGE KOLLEGERE HVAD DER  
SKAL TIL AT ARB.MILJØ/TRIVSEL ER  
NEUVÆRENDE FOR DIG.

• Ja

Mangfoldighed i opgaveløsning

Flere øjne ser bedre end to  
→ det giver bedre løsninger

ejerenskab → synagi

• Mistillid

Manglende struktur

Misforståelser

Manglende kommunikation

• Fast struktur → møder

Dagsorden

Arbejdsdeling

① JA! Vi er rollemødelles.  
Vi skal skabe fællesskabsfølelse  
Bredere perspektiv

② Tidsmangel  
Prioritering  
Ansvarsfraskrivelse

③ Tag kontakten  
Strukturering af medarbejdere  
Tag ansvar  
Mindste afstanden til ledergangen

★ JA!

★ PRIORITERING  
TID

★ KULTURÆNDRING  
TRIO'EN SKAL SYNLIQGØRES  
STRUKTUR

# Trioen hvorfor

TRIVSEL / SAMARBEJDE

Fysisk arbejdsmiljø  
Psykisk arbejdsmiljø

AMiR

Medarbejder

Planlægning

Kommunikation

Leder

Rammer  
(love, regler)

