

DILEMMAER: HVAD KAN UDFORDRE TRYGHEDEN HOS JER?

DILEMMAER

HVAD KAN UDFORDRE TRYGHEDEN HOS JER?

Når vi skal undersøge, hvad der kan udfordre os i at skabe psykologisk tryghed, er dilemmaer et godt redskab. Dilemmaer er problemstillinger, som ikke har et umiddelbart entydigt svar, fordi der er fordele og ulemper ved alle løsninger.

Dilemmaerne kan hjælpe jer i gang med dialogen om psykologisk tryghed på arbejdspladsen.

I kan også anvende dem til at forsætte dialogen, efter I har målt trygheden på arbejdspladsen og drøftet resultaterne.


BRUG DILEMMAERNE TIL AT

- blive klogere på, hvor I er
- facilitere en åben fælles dialog
- reflektere individuelt

DELTAGERE:

Dilemmaerne kan bruges af alle i organisationen, både ledere, medarbejdere, HR-partner, AMR/AMO, SU, TR, etc.

FORSLAG TIL ANVENDELSE:

- 01** Læs et dilemma op, og reflekter over det. Kan I genkende dilemmaet? Har I selv prøvet noget lignende? Hvad får det jer til at tænke? Hvad bliver I opmærksomme på?
 - 02** Hvilken løsning vil deltagerne pege på? Hvad er der af muligheder?
 - 03** Hvordan taler dette ind i psykologisk tryghed? Er der noget I kan/skal tage med jer og blive inspireret af?
- 



**TALER
ELLER TIER
DU**

?

DILEMMA 1

TALER ELLER TIER DU?

I har fået en ny strategi, som skal fremtidssikre organisationen i forhold til ny teknologi og nye kunder. Du forstår ikke meningen med strategien, som med din erfaring ikke rammer det, kunden efterspørger. På den anden side vil du gerne vise, at du er kompetent og i stand til at tilpasse dig – du vil med andre ord gerne vise, at du er en dygtig og positiv medarbejder.

HVAD GØR DU?

**EGNE
AMBITIONER
ELLER DEN
BEDSTE FÆLLES
LØSNING?**



DILEMMA 2

EGNE AMBITIONER ELLER DEN BEDSTE FÆLLES LØSNING?

I har fået en stor opgave i teamet. Du har en masse ideer til, hvordan I løser den, og vil gerne være den, der er ansvarlig for opgaven. Det er dit område, og det er din mulighed. Du ved, at flere af dine kollegaer også gerne vil have opgaven. De har sikkert andre perspektiver på opgaveløsningen end dig. På den ene side har du lyst til at overbevise din leder om, at du er den rigtige til opgaven. På den anden side kan en åben drøftelse af muligheder og perspektiver måske styrke de løsninger, I når frem til.

HVAD GØR DU?

**GOD
STEMNING
ELLER
GOD
LØSNING?**



DILEMMA 3

GOD STEMNING ELLER GOD LØSNING?

Du er kommet ind i en ny arbejdsgruppe. Du kan lide dine kollegaer, de har taget godt imod dig, og I er for det meste enige. Men nogle gange bliver der truffet lidt for hurtige beslutninger, som medfører fejl og utilfredshed. Det er ofte de samme erfarne personer, der er for hurtige, men I står alle på mål. Du har lyst til at gøre opmærksom på, at I med fordel kunne inddrage andre perspektiver eller reflektere en ekstra gang, inden I når frem til en løsning. Men du er bekymret for, at gruppen vil blive irriteret på dig.

HVAD GØR DU?



FREMSKRIDT ELLER INDDRAGELSE?



DILEMMA 4

FREMSKRIDT ELLER INDDRAGELSE?

Du er leder og har nogle konkrete opgaver, I skal have løst i teamet. Du bliver presset oppefra og har behov for, at det går hurtigt. Du har selv en plan for, hvordan opgaverne skal løses. Dit team har efterspurgt mere indflydelse og inddragelse. På den ene side vil du gerne videre og uddelegere opgaverne med en tydelig plan for, hvordan de skal løses. På den anden side vil du gerne imødekomme teamet og inddrage dem i løsningen – du ved bare, at det kommer til at tage tid.

HVAD GØR DU?



**NY
KOLLEGA**

?

DILEMMA 5

NY KOLLEGA?

Du har fået en ny kollega. Han har et par års erfaring, men det er inden for et andet felt, og han virker noget usikker. Herudover er han stille, og du fornemmer hurtigt, at I ikke har fælles interesser. Du synes, det er vigtigt at tage godt imod nye kollegaer og sørge for at spørge, om han vil med til frokost. Ofte ender du med at sidde og spise frokost med ham alene, mens dine andre gode kollegaer laver andre frokostaftaler, hvilket du egentlig også plejer. Du har lyst til at trække dig fra din nye kollega og få dit sociale arbejdsliv tilbage. Men du har ikke lyst til at lade ham alene tilbage.

HVAD GØR DU?



UENIGHED

?

DILEMMA 6

UENIGHED?

Dit team skal flytte afdeling, og der skal træffes nogle beslutninger. Du har en klar holdning til, hvordan I skal gøre, men nogle af dine kollegaer er uenige med dig. Det har ført til dårlig stemning og irritation på flere møder. Du får af en anden kollega at vide, at dine kollegaer er begyndt at tale negativt om dig bag din ryg. Når du skal være helt ærlig, taler du heller ikke pænt om dem. Du begynder at miste tillid til dine kollegaer. Ikke bare i forhold til flytningen, men i det hele taget.

HVAD GØR DU?

SKAB
PSYKOLOGISK
TRYGHED

BFA FINANS

 FINANSFORBUNDET

Forsikringsforbundet

F&P
ARBEJDSGIVER

 | FINANS
DANMARK

Aleris PP
Psykologer og psykiatere – sammen om sundhed