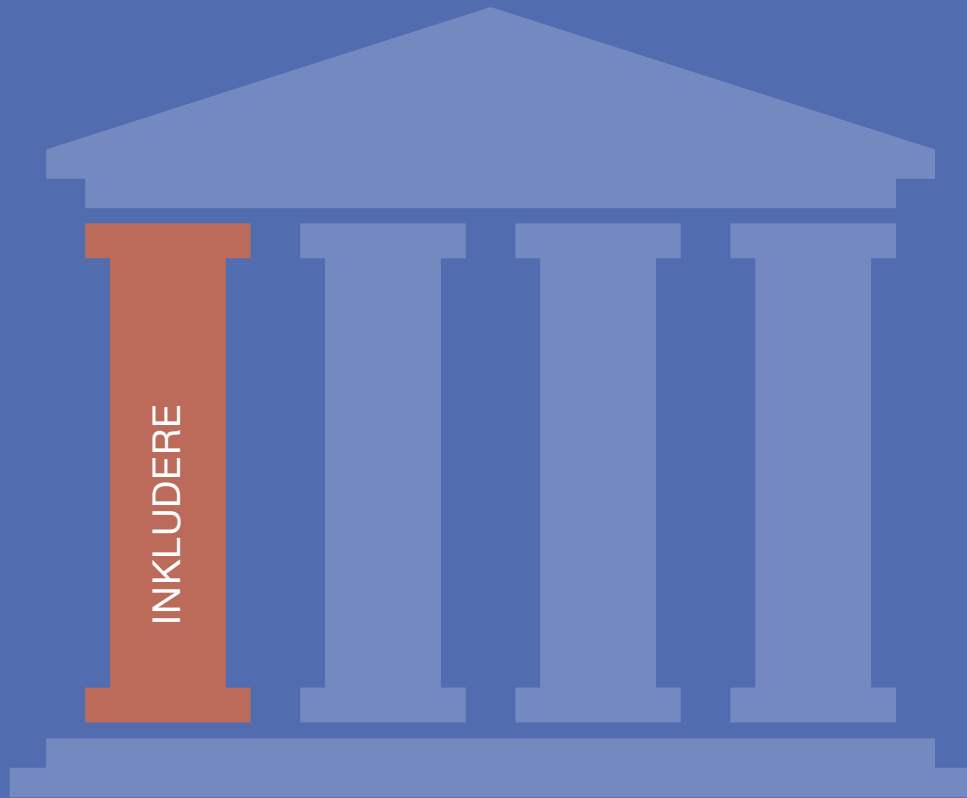


# HACKS TIL AT STYRKE TRYGHEDSSØLJE 1



Oplevelsen af at være inkluderet tilfredsstillende det grundlæggende menneskelige behov for at høre til. Inklusion gør dig tryk ved at være dig selv og blive accepteret for den, du er og for dine unikke egenskaber og kompetencer.

Vi behøver ikke opleve et tæt fællesskab med vores kollegaer og kende dem godt for at føle os inkluderet. Inklusion handler i højere grad om, at vi oplever os som et validt medlem af et fællesskab. Det vil sige, at vi har en plads og føler os velkomne med vores personlige karakteristika, køn, seksualitet, etnicitet, religion, og i forhold til de kompetencer og erfaringer, vi har med os, og som vi typisk er ansat på baggrund af.

De tre hacks kan være særligt oplagte at arbejde med, hvis tryghedsbarometeret viser, at I scorer lavt på at inkludere.

<b>Hack 1 - Psykologisk onboarding</b>	<b>1</b>
<b>Hack 2 - Fælles aftaler</b>	<b>2</b>
<b>Hack 3 - Sæt scenen – styrk sammenhængskraftene</b>	<b>3</b>



# PSYKOLOGISK ONBOARDING

De fleste virksomheder har i dag planer for, hvordan man tager imod eller onboarder nye medarbejdere. Ofte ligger fokus på mere praktiske og håndgribelige ting som arbejdsrutiner, rammer for opgaver og introduktion til systemer. Men adskillige undersøgelser viser, at der i den første tid på en ny arbejdsplads også er behov for at arbejde med det, vi kan kalde psykologisk onboarding, hvor vi hjælper den nyansatte med at finde sin plads i arbejdsfællesskabet.

I den psykologiske onboarding får man hjælp til at aflæse og indgå i det sociale fællesskab. Man introduceres til den formelle og uformelle kultur, og man sikrer den vigtige forventningsafstemning omkring rolle, værdier, mening og formål i jobbet. Faktorer, som er afgørende for, at vi trives mentalt på en ny arbejdsplads, og som vi ikke automatisk lærer eller forstår, hvis vi ikke får støtte til det.

---

## DERFOR ER DET VIGTIGT

Psykologisk onboarding begrænser risikoen for, at nye medarbejdere føler sig utilstrækkelige og opbygger oplevelsen af at blive klædt på til at være en del af fællesskabet. Samtidig giver det medarbejderne en fælles oplevelse af, at vi forsøger at hjælpe hinanden til at afkode og begå os i fællesskabet. Det skaber tryghed og en følelse af inklusion.

Den psykologiske onboarding kan både varetages af kollegaer og ledere. Det afgørende er, at det bliver gjort, og at I over jer i at tale om det, der er til stede hos jer. Læg faktorerne ind som en fast del af onboarding, og sørg for at få det booket i kalenderen.

---

## KOM I GANG

Gennemgå jeres onboardingplan for nye medarbejdere. Er der tænkt psykologisk onboarding ind?

---

## VIGTIGE TEMAER, I KAN TALE OM I DEN PSYKOLOGISKE ONBOARDING

- Fællesskab:** Hvordan fungerer jeres sociale fællesskab? Er der noget, det er vigtigt at vide?
- Kultur:** Forskellen mellem det, vi siger, og det vi gør. Er der noget, der kan være hjælpsomt at vide om kulturen og måden, vi arbejder sammen på, som måske ikke er helt tydeligt?
- Værdier:** Hvad er vores værdier, og hvordan ser de ud i praksis?
- Mening:** Hvad bliver betragtet som meningsfuldt hos os?
- Formål:** Hvad er formålet med det, vi gør?
- Rolle:** Forventning til din rolle – hvad tænker du, og hvad tænker vi?
- Trivsel:** Trivsel – hvad er vigtigt for dig, og hvad er vigtigt for os. Hvordan kan vi støtte op?



## FÆLLES AFTALER

Tydelige aftaler og en oplevelse af, at vi kan stole på, at vi overholder aftalerne, er afgørende, når vi skal opbygge psykologisk tryghed. Det handler ikke altid så meget om indholdet i aftalen, men om den tryghed, der ligger i, at vi kan lave aftaler og have tillid til hinanden.

### DERFOR ER DET VIGTIGT

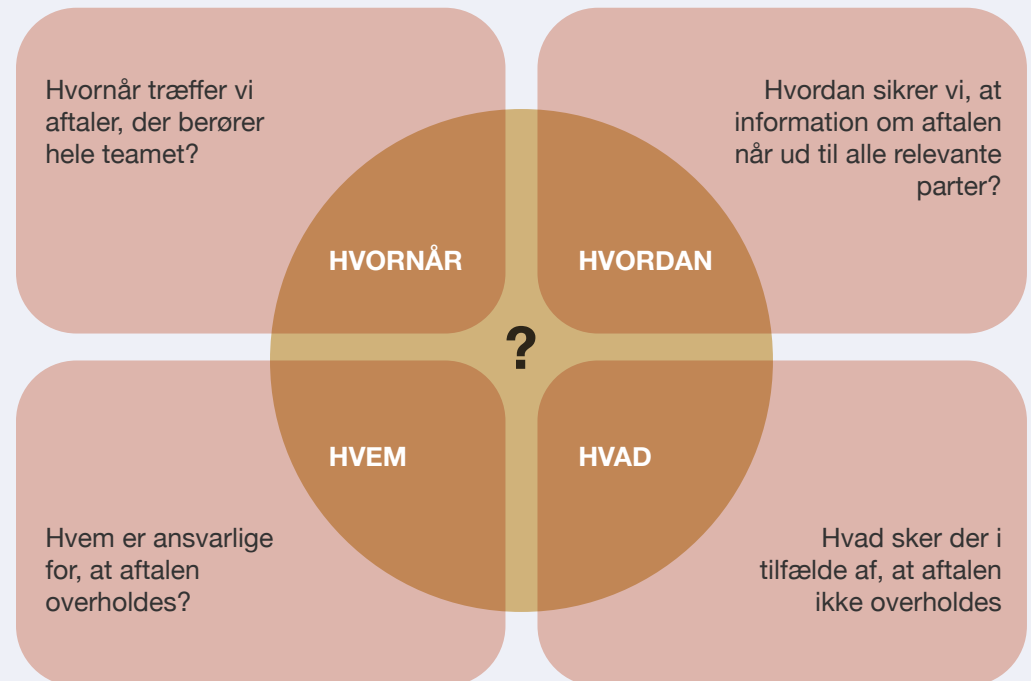
Uklare aftaler, kollegaer, der gør hvad de har lyst til, frem for hvad der er aftalt, og aftaler, der laves tilfældigt bag en lukket dør, er alle eksempler på noget, der vil udfordre psykologisk tryghed.

En ramme for aftaler handler i høj grad om struktur og retningslinjer. Trygheden finder vi i, at vi kender til retningslinjerne, ved, hvad der forventes, men også hvad konsekvensen er, hvis aftaler *ikke* overholdes.

*Husk, Inddragelse af medarbejdere i beslutningsprocesser er ofte positivt, men alle medarbejdere behøver ikke involveres i alle aftaler, for at man opnår tryghed. Det afgørende er, at der bliver informeret om aftalen, og den fremstår tydelig, samt at vi har en fælles forståelse af, at aftaler er noget man overholder.*

### KOM I GANG

Indkald til fælles drøftelse om aftaler, og udfyld modellen:





## SÆT SCENEN – STYRK SAMMENHÆNGSKRAFTEN

At feje vanskelige og ubehagelige ting under gulvtæppet øger ikke den psykologisk tryghed. Det øger blot kynisme, selvbeskyttelsesadfærd og manglende tilslutning. I stedet skal vi kunne tale om det, der er svært at tale om. Fx den alvorlige situation, virksomheden måske står i, eller det faktum, at teamet har to sygemeldte, og at det sætter resten af teamet under pres.

---

### DERFOR ER DET VIGTIGT

En oplevelse af inklusion afhænger af veldoseret *ærlighed*. Tilpas åbenhed om relevante forhold er vigtig i forhold til at sikre, at alle har et fælles udgangspunkt og dermed en oplevelse af inklusion. Når du sætter scenen som leder, skaber du grobund for, at alle i teamet forstår deres fælles situation, forudsætning for samarbejde, og de arbejdsopgaver der skal udføres.

---

### KOM I GANG

Sæt et punkt på personalemødet, hvor du, som er leder, fortæller om vigtigheden af, at I kan tale om både det, der går godt, og det der er svært. To gode pointer, som du kan fremhæve, er ønsket om at skabe ærlighed og psykologisk tryghed.

- Giv eksempler på, hvad du som leder har/har haft lyst til at skubbe ind under gulvtæppet, selv om du ved, at det er vigtigt. Det kan være opsigelser fra dygtige medarbejdere, eller opgaver I har budt ind på, men ikke fået.
- Invitér til at medarbejderne også kommer med eksempler på, hvad de har/har haft lyst til at skubbe ind under gulvtæppet.

SKAB  
PSYKOLOGISK  
TRYGHED

**BFA** FINANS

 FINANSFORBUNDET

Forsikringsforbundet

**F&P**  
ARBEJDSGIVER

 | FINANS  
DANMARK

**Aleris PP**  
Psykologer og psykiatere – sammen om sundhed