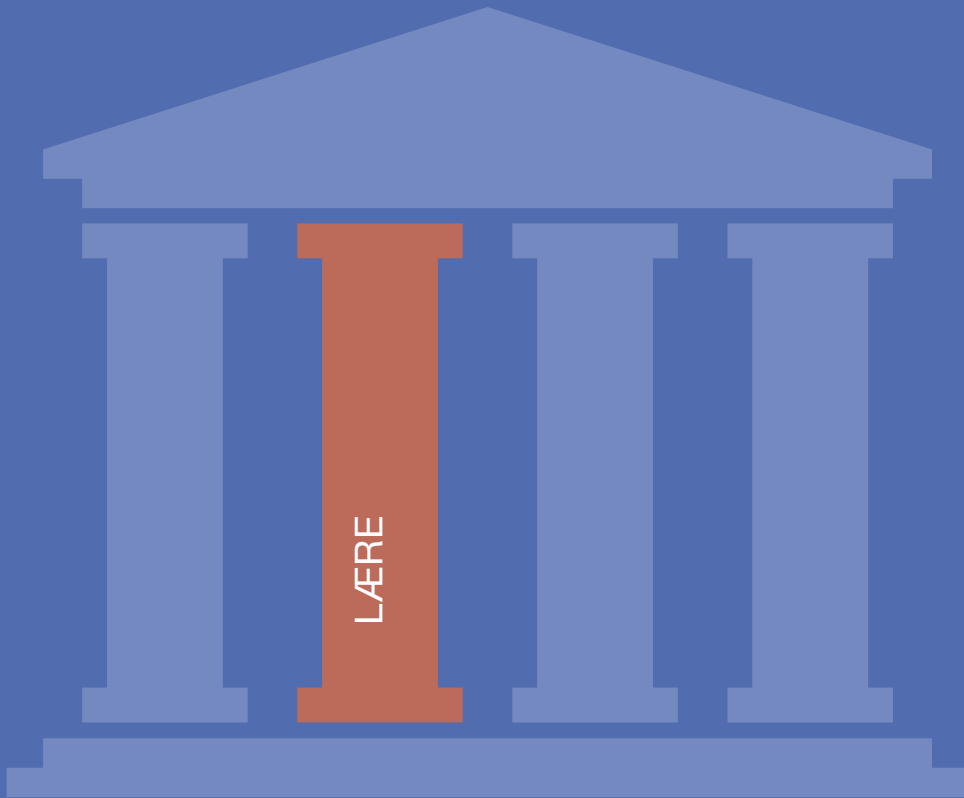


HACKS TIL AT STYRKE TRYGHEDSSØLJE 2



Psykologisk tryghed gør os i stand til at lære nyt og giver os muligheden for at øge vores kompetencer og vokse. Når vi oplever psykologisk tryghed, er vi trygge ved at indgå i læringsprocessen ved at stille spørgsmål, give og modtage feedback, eksperimentere og begå fejl.

Læring handler altså om, at vi er åbne og modtagelige for nye ideer. Vi bruger ikke al vores energi på at passe på os selv og forsøge at afkode situationen og andres reaktioner, men har overskud til at være nysgerrige, tage læring ind og reflektere over andres bidrag.

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

Hack 4 - Feedback	1
Hack 5 - Prøvehandlinger	2
Hack 6 - Empatitræning	3



FEEDBACK

Feedback er en måde at få andres perspektiver og tilbagemeldinger om én selv. Det er en mulighed for at se sig selv udefra, lære, hvordan man fremstår, og arbejde videre med det, der kan styrkes og ændres.

Feedback kan også være en svær størrelse og skabe angst og ubehag – særligt når vi får feedback, vi slet ikke har bedt om.

I mange organisationer er der fast krav om feedback – ofte koblet til performance reviews. Formålet er ikke at skabe utryghed, men det kan være konsekvensen.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Negativ feedback opleves som en trussel på lige fod med fysiske trusler. Og vi kan ikke lære, når vi føler os truet. Skal feedback føre til reel læring, kræver det derfor tryghed og omtanke. Tydelige regler for, hvordan vi giver feedback med omtanke, er derfor et oplagt område at tage fat i.

KOM I GANG

Rammesæt jeres brug af feedback på et personalemøde. Læn jer fx op ad tre gode huskeregler for feedback:

1. Giv feedback, hvis du bliver spurgt.
2. Spørg, om personen er interesseret i feedback, inden du giver den.
3. Tænk over, hvad personen skal bruge din feedback til inden du tilbyder den. Hvordan kan den være hjælpsom?

**HVIS DU ER LEDER, KAN DU BRUGE DENNE MODEL.
4 VIGTIGE FAKTORER, NÅR DU GIVER FEEDBACK:**

1. Sæt rammen:

Hvorfor har du inviteret til mødet? Hvad skal der ske, og hvad skal I tale om? Hvad håber du at opnå med mødet?

2. Del dine observationer:

Vær ærlig og tydelig. Hvad værdsætter du? Hvad vil du gerne udvikle og evaluere på? Tydeliggør dine bevæggrunde.

3. Fokuser på dialogen:

Spørg til medarbejderens oplevelse af din feedback. Er han/ hun enig? Hvorfor ikke?

4. Lav en

opfølgingsplan,
og sørg for, at I begge er afstemt.



PRØVEHANDLINGER

Det sprog, vi bruger, er med til at forme den måde, vi anskuer opgaver på. Hvis vi øver os i at anvende ord, der lægger op til mere åbenhed og nysgerrighed, går vi med stor sandsynlighed til opgaven på en anden måde. Det er nødvendigt, hvis vi vil lære nyt.

Kalder vi noget for en "prøvehandling", kan det meste lade sig gøre. En prøvehandling er et miniekperiment, hvor vi afprøver en fremgangsmåde eller en god idé for at se, om den virker i den aktuelle sammenhæng. Vores prøvehandling har plads til eksperimenter og (rimelig) risikovillighed. Er resultatet ikke som ventet, er det ikke en fejl, men en læring vi tager med os.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Begreber som "prøvehandling" hjælper os med at turde afprøve nye retninger med den åbenhed for fejl, læring og uventede forløb, der ligger i det. Det kan bane vejen for innovation og små praksisændringer i hverdagen, såvel som større ændringer i kulturen. Sproget omkring prøvehandling vil i sig selv øge legitimiteten i at afprøve og lære. Sproget skal naturligvis stemme overens med adfærden.

KOM I GANG

Drøft i gruppen:

- Hvordan taler I om nye tiltag? Er der plads til at afprøve nye handlinger og skabe ny læring?
- Hvordan taler I om det, hvis ting ikke går som planlagt? Bruger I ord som "fejl" og "mislykket", eller samler I op på situationen og taler om, hvad det har lært jer, og hvad I kan gøre anderledes en anden gang?
- Hvordan vil I kunne arbejde med begrebet "prøvehandling" hos jer?

Vær opmærksom på følgende, når I arbejder med prøvehandling:

1. Prøvehandlingen er ikke et mål i sig selv, men en måde at gå til nye opgaver på.
2. En succesfuld prøvehandling ét sted i organisationen kan ikke nødvendigvis overføres direkte til et andet sted i organisationen.



EMPATITRÆNING

Hvis vi skal lykkes med at skabe og fastholde en åbenhed for læring, er det vigtigt, at vi dyrker og styrker den emotionelle intelligens - det vil sige evnen til at sætte os i andres sted og bruge denne evne konstruktivt i samarbejdet med andre.

Storytelling, hvor man deler personlige historier, er en god metode til at træne empati og opbygge en forståelse af hinanden. Storytelling kræver åbenhed, respekt og forståelse, og at alle giver lidt af sig selv.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Empatitræning skaber en kultur, hvor vi tør være ærlige og være os selv på arbejdspladsen, og det bidrager til psykologisk tryghed og styrker den sammenhængskraft, der definerer stærke teams.

KOM I GANG

Sæt tid af til at mødes med det formål at dele små historier om jer selv. Det kan fx være som en del af en personaledag, som små sessioner i hverdagen eller en opstart på et møde.

Læg ud med at forklare rammen og formålet. Det handler ikke om at fortælle den mest succesfulde historie om sig selv. Det handler om at øve sig i at turde dele en personlig fortælling, og for teamet handler det om at øve sig i at lytte, forstå og tage imod. Man bestemmer selv, hvilken historie man vil dele.

Hver person får ca. 5 minutter til at fortælle, hvorefter teamet har mulighed for at stille spørgsmål eller komme med kommentarer i op til 5 minutter.

Vælg èt af følgende spørgsmål som udgangspunkt for den enkeltes storytelling:

- Fortæl noget om dig selv, som du tror, de andre ikke ved.
- Fortæl noget om dig selv, som har været med til at definere, hvem du er i dag.
- Fortæl noget om dig selv, som har været afgørende for, at du sidder her i dag.

SKAB
PSYKOLOGISK
TRYGHED

BFA FINANS

 FINANSFORBUNDET

Forsikringsforbundet

F&P
ARBEJDSGIVER

 | FINANS
DANMARK

Aleris PP
Psykologer og psykiatere – sammen om sundhed