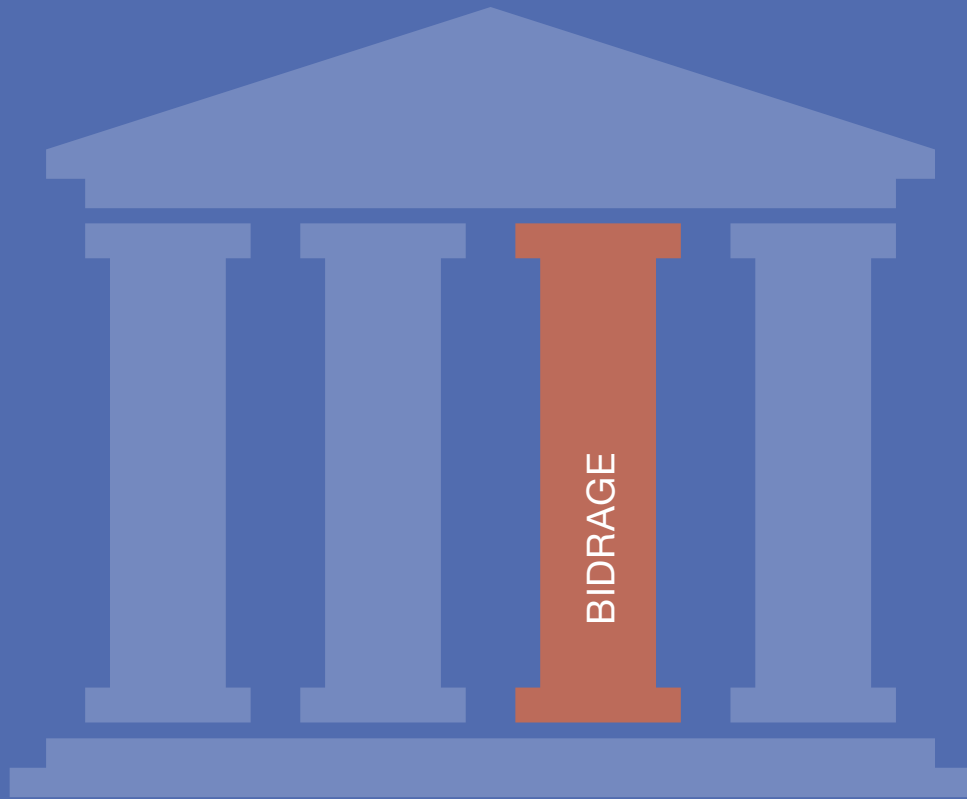


HACKS TIL AT STYRKE TRYGHEDSSØLJE 3



Psykologisk tryghed er afgørende for, at vi kan, tør og vil bidrage konstruktivt i teamet. Føler vi os trygge, er vi i stand til at bruge egne færdigheder og aktivt melde os ind i dialoger og samarbejder for at bidrage med ideer, erfaringer og forslag.

Når vi bidrager, deltager vi dermed i processer på en åben måde. Vi interagerer mere frit med kolleger og ledere, relationerne opleves som gensidige frem for ensidige, og vi fastholder en konstruktiv dialog, også når det er svært. Ikke mindst oplever vi, at vi gør en forskel, når vi bidrager – vores bidrag medvirker dermed til vores trivsel.

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

Hack 7 - Check-in	1
Hack 8 - Videndeling	3
Hack 9 - Gør uenigheden tryk	4



CHECK-IN

At bidrage med, hvad der er vigtigt for ens trivsel og performance er ikke noget medarbejdere nødvendigvis bare gør af sig selv. Det kan kræve både en oplevelse af, at der er rum til at være åben og mod hos den enkelte. Som leder er det derfor ikke altid nok at melde ud, at “man kan bare sige til, hvis der er noget ...”. Ofte skal der en mere aktiv invitation til for at sikre, at der er rum til at bidrage.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Der er tre gode grunde til, at du skal være proaktiv og invitere medarbejderne til en check-in om, hvad der er vigtigt for dem:

- Som leder anerkender du medarbejderens værdi ved selv at være nysgerrig og spørge ind.
- Du får input fra medarbejdere, som måske ellers ikke ville sige noget.
- Du får vigtig viden, som medarbejderen måske selv havde censureret væk og vurderet som ikke vigtigt nok til at bringe uopfordret op.

KOM I GANG

Inviterer til en check-in med en fast struktur og tidsramme hvor du afser ca. 30 minutter. En check-in kan indledes med spørgsmålet “Hvad er vigtigst for din trivsel og performance i arbejdslivet?”.

Brug dialognøglen på næste side til at facilitere dialogen.

Husk, at det er en mål, at vi øver os i at tale om det, der er til stede hos os. Det øger sandsynligheden for at vi opbygger den fælles oplevelse af, at vi hjælper hinanden til at bidrage i fællesskabet. Det skaber tryghed.

SÅDAN BRUGER DU DIALOGNØGLEN:

- Book et 1:1-møde (eller et kollektivt møde ved flere medarbejdere) og præsenter formålet med check-in.
- Læg et print af dialognøglen ud til hver deltager.
- Bed alle om at sætte kryds ved deres tre vigtigste faktorer for trivsel og performance på arbejdet.
- Vælg samtidig din top-3 for den enkelte medarbejder ud fra dit kendskab til vedkommende.
- Medarbejderne starter med at sætte ord på deres motivationsfaktorer. Der er ikke noget, der er rigtigt eller forkert. Spørg ind, lyt og lær. Drøft, om og hvordan faktorerne imødekommes og er til stede, evt. hjulpet af følgende spørgsmål:
 - Du har valgt ordet” Mening” som vigtigt for dig - hvad betyder det for dig?
 - Hvorfor er det på en top-3 for dig?
 - Hvornår er det særligt vigtigt for dig?
 - Hvad giver det dig at opleve en stor grad af mening?
 - Hvad gør det ved dig, når du ikke får det?
- Du sætter derefter ord på dine tre motivationsfaktorer for den enkelte. Er der flere i processen, tager du en medarbejder en ad gangen og kan supplere med en kollektiv spejling. Det er vigtigt at huske, at det er ikke en vurdering, hvor noget kan være rigtigt eller forkert.
- Notér evt. ordene, hav dem i tankerne, og brug dem som navigation i det videre samarbejde.



DIALOGNØGLEN

MEDARBEJDER

Sæt X ved de tre ord, som er vigtigst for dig at tale om i forhold til din trivsel og performance.

LEDER

Sæt X ved de tre ord, som du tror, er vigtigst for din medarbejder at tale om i forhold til trivsel og performance.

<input type="checkbox"/> Kompetence	<input type="checkbox"/> Anerkendelse	<input type="checkbox"/> Samarbejde	<input type="checkbox"/> Resultater	<input type="checkbox"/> Ansvar	<input type="checkbox"/> Mening
<input type="checkbox"/> Indflydelse	<input type="checkbox"/> Feedback	<input type="checkbox"/> Motivation	<input type="checkbox"/> Retning	<input type="checkbox"/> Prioritering	<input type="checkbox"/> Tryghed
<input type="checkbox"/> Retfærdighed	<input type="checkbox"/> Fleksibilitet	<input type="checkbox"/> Tilhørsforhold	<input type="checkbox"/> Variation	<input type="checkbox"/> Klarhed i opgaven	<input type="checkbox"/> (Valgfrit ord)



VIDENDELING

Videndeling er på mange måder essentielt for moderne organisationer. Videndeling bidrager til kvalitet i arbejdet, problemløsning og effektive arbejdsgange. Derudover spiller videndeling en væsentlig rolle i, at man kan føle sig tryk i at være informeret og vide, hvad der rører sig. Videndeling sker oftest ikke af sig selv, men kræver, at vi opbygger en bevidst og målrettet struktur.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Videndeling støtter, at dem, der skal dele erfaringer og viden - og dermed løfte hinanden - har en tryk relation. Desto stærkere relation, desto mere tillid - og dermed endnu mere åbenhed og bedre adgang til værdifuld viden. Når man deler viden, viser man samtidig, at man tryk ved andre. Det kræver både tillid og mod, og starter en positiv bevægelse.

KOM I GANG

- Bed alle medarbejderne i teamet om at notere over en periode på 14 dage, hvornår de bliver opmærksomme på, at der er viden, de ikke får/har fået eller ikke giver.
- Sæt tid af til at følge op sammen. Bed medarbejderne om at vælge 6 eksempler fra deres liste, og skriv hvert eksempel på en post it.
- Bed medarbejderne placere deres sedler:
 - Viden jeg ikke har fået (nok af)
 - Viden jeg ikke har givet
- Prøv, hvis muligt, at samle nogle af sedlerne i temaer, hvis de dækker over det samme område.

DISKUTÉR:

- Er der mønstre i forhold til videndeling, som går igen?
- Er der viden, som det er særlig vigtigt at give og få i forhold til trivsel og performance?
- Er der uklare rammer om videndeling – fx hvem vi skal dele hvad med og hvordan?
- Hvad skal der til, for at vi får øget fokus og en tydelig struktur for videndeling? Skal det fx være et fast punkt på personalemødet.
- Skal vi have korte fremlæggelser efter uddannelse/kurser?
- Nyhedsbreve med nyt fra ledelsen/AMR/TR?





GØR UENIGHEDEN TRYK

Uenigheder er uundgåelige på en arbejdsplads. Uenighed kan føles ubehagelig, og som noget vi helst vil undgå, for det er ofte, når der er tendens til uenighed og spændinger, at vi kan føle os allermost utrygge og lukke i. Men det kan også være både udviklende og lærerigt og skabe øget psykologisk tryghed, hvis teamet og leder forstår at arbejde konstruktivt med uenigheden.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Uenighed er en drivkraft, som du og dine kolleger skal værdsætte. Grupper, som er fagligt uenige, er ofte gode til at få flere perspektiver med i deres opgaver. Deres produkter er ofte mere nytænkende, og de kommer ofte længere med deres opgaver, og øver sig på den ellers lidt svære opgave det er at kunne være konstruktivt uenige

Evner I at turde være uenige sammen - med nysgerrighed og ønske om at finde løsninger, og uden at føle, det er forkert - vil det øge den psykologiske tryghed. Det giver en fælles oplevelse af, at I kan bidrage - også når det er svært - uden at det er farligt.

KOM I GANG

Løft uenighed op til en øvelse i at anerkende bidrag. Det kan fx være med en lille konkurrence om, hvem der først opdager læringspotentialerne i uenigheder:

- Start med at rammesætte opgaven: I skal hjælpe hinanden med at spotte uenigheder i dialogen.

Uenigheden skal være af en karakter, hvor to eller flere kollegaer er uenige om fx løsningen af en opgave, eller hvilken aftale I skal lave.

- Øv jer i at sige det højt. Det kan være på møder eller i arbejdsgrupper. Det gør ikke noget, at det føles kunstigt eller akavet – målet er, at I tør sætte ord på, gå ind i uenigheden og lede efter potentialer. Alle har en rolle i at være i uenigheden – ikke kun de involverede parter.

- Se på uenigheden oppefra og gennemgå følgende punkter:

- Anerkend, at de uenige involverede parter bidrager, og tal evt. om deres perspektiver, og hvorfor det er vigtigt for dem.
- Sæt evt. ord på de følelser, I har.
- Tal åbent om, hvordan I kommer videre.
- Hvad vil I typisk gøre nu – og er der noget andet, der kunne være en bedre ide?
- Er der en måde, I kan bruge denne dialog til at gribe uenigheder an en anden gang? Fører den nye løsninger med sig?

SKAB
PSYKOLOGISK
TRYGHED

BFA FINANS

 FINANSFORBUNDET

Forsikringsforbundet

F&P
ARBEJDSGIVER

 | FINANS
DANMARK

Aleris PP
Psykologer og psykiatere – sammen om sundhed