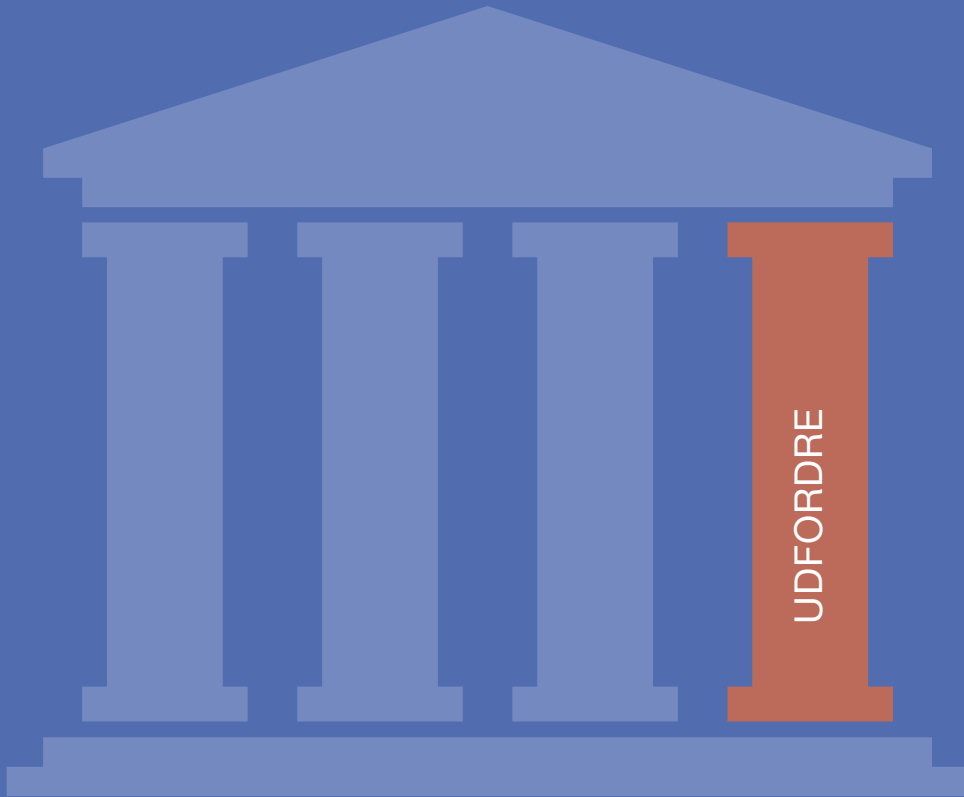


HACKS TIL AT STYRKE TRYGHEDSSØLJE 4



Det kræver tryghed at turde udfordre status quo, planer og beslutninger for at gøre ting bedre. Vi har behov for tillid til, at der er en mulighed for at ændre eller forbedre forhold uden repressalier.

Når vi er trygge ved at bidrage, har vi muligheden for at deltage i processer på en åben måde og interagere mere frit med kolleger og ledere. Relationerne opleves som gensidige frem for ensidige. Og vi fastholder konstruktiv dialog, også når det er svært. Når vi tør udfordre konstruktivt, kan vi for alvor forbedre og styrke performance og kvalitet i leverancer og samarbejde.

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

Hack 10 - Den varme stol	1
Hack 11 - Vild med vilje	2
Hack 12 - Konstruktive udfordringer	3



DEN VARME STOL

At udfordre status quo og kigge nøgternt på ting, som kan gøres bedre, er ikke noget, der bare sker af sig selv. Mange ledere kan sikkert genkende, at de først hører om det, der kan og bør ændres, for sent, eller når en medarbejder er presset ud i at fortælle om det. Netop lederens rolle er central, når det handler om at udfordre, for det er ofte lederens reaktioner, som teamet på grund af magtstrukturen kan være bekymret for.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Hvis du som leder vil udfordres og på den måde udvikle og optimere dit team, kræver det nysgerrig og en anerkendelse, når nogen er modig nok til at sige noget, der udfordrer status quo, magten og det ellers usagte. Det er ikke nødvendigvis behageligt at blive udfordret, men hvis du som leder vil skabe tryghed og innovation, er det oplagt at du går forrest og inviterer til feedback.

KOM I GANG

Sæt dig selv i den varme stol, og stil spørgsmål om, hvordan du og din ledelsesstil opleves. Så bliver du klogere på hvordan du opfattes, får data til at være mere effektiv og får et virksomt middel til at rollemodellerer teamets grad af mod.

Vær ærlig om dit ubehag, og stil sikkerhed for, at den feedback, du får, ikke medfører negative konsekvenser.

8 SPØRGSMÅL, DER HJÆLPER DIG SOM LEDER MED AT SKABE PSYKOLOGISK TRYGHED I TEAMET:

1. Hvad ser I mig gøre, der hjælper mig bedst muligt med at bidrage til teamet?
2. Hvad er det, jeg gør, der står i vejen for vores performance?
3. Er der noget, jeg har brug for at vide for at løfte teamet, som jeg ikke ved?
4. Hvad er den vigtigste ting, I har brug for fra mig, som vil gøre jer i stand til at udføre jeres arbejde bedst muligt?
5. Hvilken kompetencer, færdigheder eller talenter har I, som jeg har overset, undervurderet eller underudnyttet?
6. Hvad kan jeg gøre, der hjælper jer med at se fejl som læring?
7. Hvordan kan jeg tale om fejl på en måde, så det kan høres som feedback til læring og ikke kritik?
8. Hvad hører I mig sige, der giver jer bedst forståelse for vores strategi?

Ledere, der ejer deres sårbarhed og fejlbarlighed, viser en vilje til at forbedre sig og en opskrift på at opmuntre til åben og ærlig feedback. Når ledere anerkender deres egen fejlbarlighed, giver det teamet mulighed for at lære og forbedre sig.

Målet med øvelsen er også at skabe rum for andre til åbenhed om deres egne sårbarheder og vise, at ejerskab af fejl - eller læring og udviklingsområder - værdsættes.



VILD MED VILJE

Når vi skal udfordre status quo, er det afgørende, at vi også skaber rum til udfordrende ideer. Hvis vi først serverer vores forslag, når de er helt færdige og gennemtænkte, går vi glip af den proces, det er at udforske og udvikle potentialet sammen. Og ofte ender vi med slet ikke at melde vores refleksioner åbent ud, fordi vi for længst har bortcensureret dem af frygt for fx latterliggørelse eller afvisning.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Nogle gange er de vilde ideer startskuddet til, at vi tør tænke i andre baner, end dem vi plejer. Selv om det ikke nødvendigvis kan (eller skal) lade sig gøre at føre dem ud i livet 1:1, kan de skæve, ufærdige, vilde ideer være et vigtigt første skridt i en proces, hvor I ser på, hvad I kan gøre anderledes og bedre.

KOM I GANG

Inviter teamet eller arbejdsgruppen til brainstorm, hvor I øver jer i at tænke ud af boksen (frem for at problemløse). 4-7 deltagere er et passende antal. Tag fx udgangspunkt i dette spørgsmål:

“Jeg ville ønske, at jeg om 10 år kunne kigge tilbage på vores team/arbejdsgruppe/organisation og sige, at vi var de første, der...”

- Brug hver især 5 minutter til at overveje, hvad I vil svare. Svarene behøver ikke være realistiske, men skal opstå ud fra noget, der er vigtigt og vil opleves meningsfuldt for den enkelte.
- Præsenter jeres tanker for hinanden. Hver person har max 5 minutter til at fremlægge, og hver fremlæggelse starter med sætningen ovenfor. Der samles ikke op efter hver fremlæggelse, men alle deltagere har til opgave at notere de ideer og associationer, der opstår under fremlæggelserne.
- Til slut samler I op i fællesskab:
 - Hvilke tanker, ideer og associationer fik du, mens du hørte på fremlæggelserne? Er der noget, du særligt blev opmærksom på?
 - Er der noget, vi som team skal være mere nysgerrige på?
 - Er der ideer, der skal arbejdes videre på?
 - Hvordan efterlader denne øvelse os som gruppe – har vi fået øje på noget hos hinanden som team, som vi ikke så før?

HUSK: I når ikke nødvendigvis frem til et færdigt produkt eller en løsning, som kan implementeres i hverdagen. Målet er at øve sig i at åbne op for kreativitet, og at udfordre alt det, vi plejer at gøre. At kunne gøre det sammen, skaber og fastholder psykologisk tryghed.



KONSTRUKTIVE UDFORDRINGER

Vi gør alle vores bedste, og det kan være sårbart, når andre udfordrer det, vi selv tror på. Det skal vi som kollegaer være bevidste om – men det skal ikke afholde os fra at turde udfordre hinanden.

DERFOR ER DET VIGTIGT

Øvelsen her handler om at understøtte modet og tilliden til at kunne udfordre hinanden i et team. Kan I gøre det på en konstruktiv og respektfuld måde, er det endnu en af de ting, der både skaber og udvikler psykologisk tryghed.

KOM I GANG

Del teamet op i mindre grupper. 3-6 personer i en gruppe er et passende antal.

Læs problemstillingen op, og lad den stå på en slide, eller uddel den på papir:

“Du arbejder sammen med din kollega på et stort projekt. Din kollega er engageret og gør sig umage, men du kan se, at hans tilgang og måde at løse opgaven på, ikke kommer til at fungere. Du kan ikke se, hvordan I kan nå deadline, og kvaliteten er ikke god nok. Du har selv nogle forslag til, hvordan I kunne justere nogle af jeres arbejdsmetoder, hvilket kunne få jer i mål. Det virker ikke, som om din kollega kan se, at der er problemer.”

Bed grupperne diskutere følgende spørgsmål:

- Hvad tænker du om situationen? Og hvad gør du?
- Hvad siger du? Vær konkret og sig præcis de ord, du ville bruge?
- Hvad kan du være bekymret for?

Fælles opsamling:

- Bed grupperne fortælle, hvad de har drøftet, og hvad de ville gøre i situationen.

Gå ud i grupperne igen for at drøfte, hvordan det kan blive lettere at turde udfordre hinanden konstruktivt og respektfuldt:

- Hvad er vigtigt for dig, hvis andre skal udfordre dig?
- Er der aftaler vi kan/skal have med hinanden for at gøre det lettere at udfordre status quo? Hvilke?

Fælles opsamling:

- Hvordan kommer vi videre herfra – er der handlinger eller aftaler, vi kan prøve af?

SKAB
PSYKOLOGISK
TRYGHED

BFA FINANS

 FINANSFORBUNDET

Forsikringsforbundet

F&P
ARBEJDSGIVER

 | FINANS
DANMARK

Aleris PP
Psykologer og psykiatere – sammen om sundhed