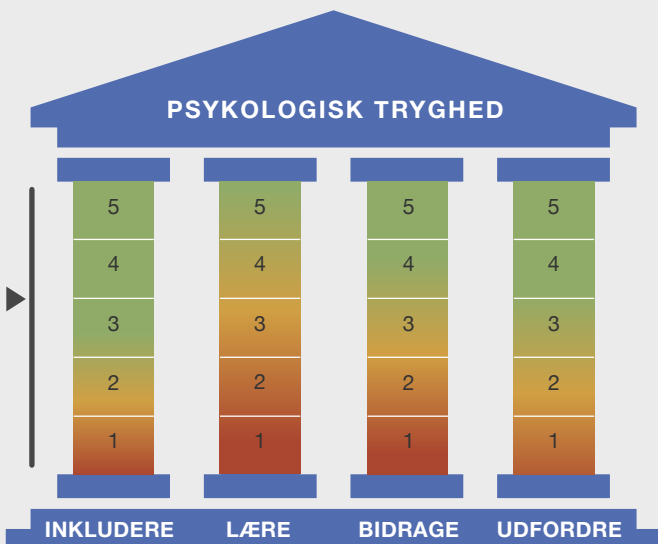


TRYGHEDSBAROMETER: TAG TEMPERATUREN PÅ TRYGHEDEN

TAG TEMPERATUREN PÅ TRYGHEDEN



I har med tryghedsbarometeret mulighed for at lave en pejling på, hvordan I oplever den psykologiske tryghed hos jer.

Barometeret giver jer en samlet tryghedsscore og en indikation for, hvordan trygheden ser ud for hver af de fire tryghedssøjler: **Inkludere, Lære, Bidrage, Udfordre**. Resultaterne kan I bruge som et fælles udgangspunkt for at arbejde videre med psykologisk tryghed og prioritere jeres indsats.

SÅDAN GØR I:

01



Print spørgeskemaet til alle i teamet, og bed dem besvare det. Bemærk, at der er fire spørgsmål til hver af de fire søjler. Deltagerne kan besvare individuelt og anonymt eller i en åben fælles proces.

Begge dele kan have sine fordele og ulemper, men vi vil ofte anbefale selvstændigt og anonymt.

Besvareelserne samles derefter ind af en person som behandler disse fortroligt.

02

Brug Tryghedshuset til at opgøre og visualisere en samlet tryghedsscore og en score for hver af de fire tryghedssøjler.





03

Reflekter over resultaterne og næste skridt i jeres arbejde med psykologisk tryghed. Gerne i en fælles proces i teamet, hvor I ser på resultaterne og taler dem igennem.

→ I en sådan fælles opfølgning kan I overveje at bruge [Dilemmaerne til at facilitere dialogen](#)

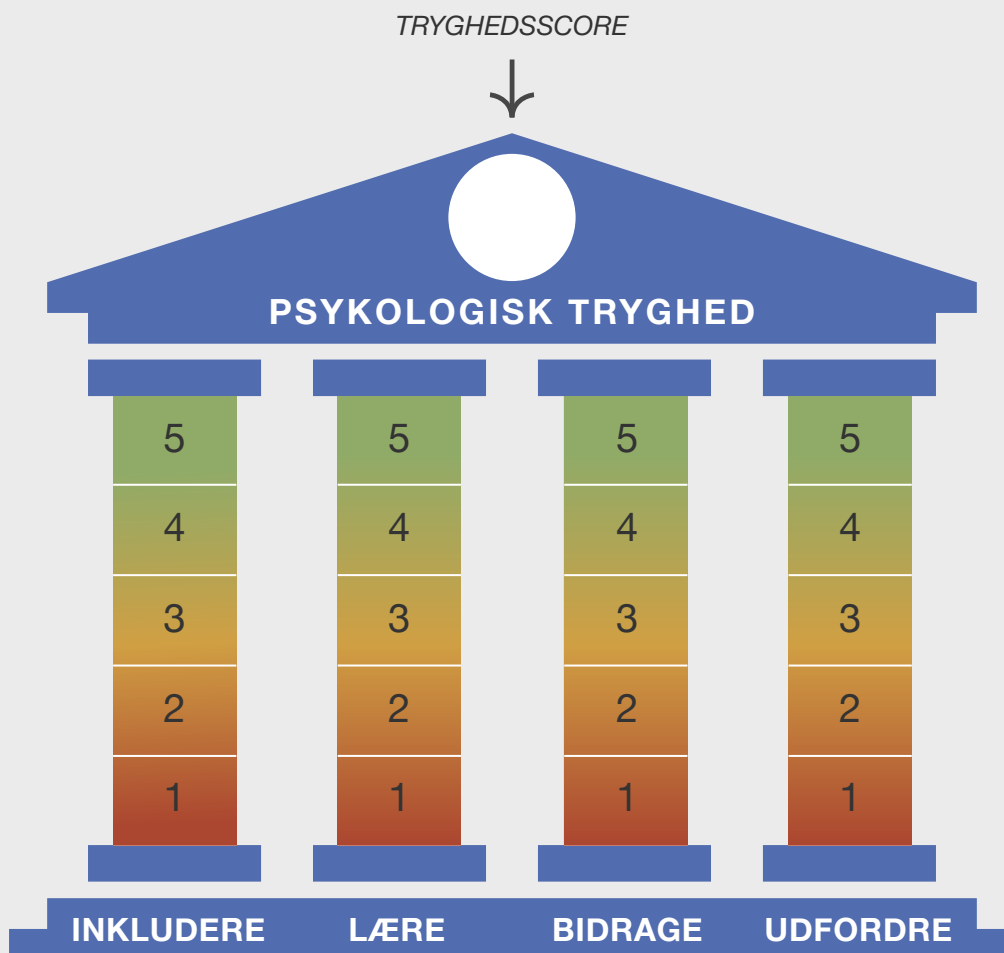
SCREENING AF PSYKOLOGISK TRYGHED

Du ser her 16 udsagn. Sæt dit kryds på en skala fra 1 til 5 ud fra, hvor enig du er i udsagnene. Besvar umiddelbart, som du synes.

Hvor enig er du i, at følgende udsagn er tilfældet hos os ...		Meget uenig	Uenig	Delvis enig	Enig	Meget enig	Søjlescore (til opgørelse)
INKLUDERE	I min afdeling tager vi godt imod nye kolleger.	1	2	3	4	5	 Søjle 1
	Min leder og mine kolleger afviser mig ikke, fordi jeg skiller mig lidt ud.	1	2	3	4	5	
	Min leder og kolleger modarbejder ikke bevidst min udførelse af mit arbejde	1	2	3	4	5	
	Jeg føler mig inkluderet i det, der er relevant, af min leder og kolleger.	1	2	3	4	5	
LÆRE	Når jeg laver fejl, bliver jeg ikke bebrejdet af min leder eller kolleger.	1	2	3	4	5	 Søjle 2
	Blandt min leder og kolleger er det trygt for mig at tale om de fejl, der begås.	1	2	3	4	5	
	Det er nemt at bede min leder og kolleger om hjælp og input, når jeg har brug for det,	1	2	3	4	5	
	Jeg er åben for at tage ny læring ind, fx viden og arbejdsgange, også når jeg synes, det er svært.	1	2	3	4	5	
BIDRAGE	I samarbejdet med min leder og kolleger bliver mine kompetencer værdsat og benyttet.	1	2	3	4	5	 Søjle 3
	I vores team er vi åbne for at anerkende hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne.	1	2	3	4	5	
	Jeg bringer aktivt mig selv i spil i vores team og deler ud af min viden, erfaringer og ideer.	1	2	3	4	5	
	I vores team kan vi trygt tale og samarbejde om svære opgaver, vanskelige udfordringer og samarbejdsproblemer.	1	2	3	4	5	
UDFORDRE	Mit forhold til min leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse, også når vi er uenige.	1	2	3	4	5	 Søjle 4
	Vi deler i teamet konstruktiv kritik, ideer og forslag til forbedringer og nye måder at gøre tingene på.	1	2	3	4	5	
	I vores team kan vi være uenige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver, og tale om det på en konstruktiv måde.	1	2	3	4	5	
	Jeg kan konstruktivt udfordre eksisterende arbejdsgange, ideer og tilgange og opleve at blive lyttet til.	1	2	3	4	5	
SAMLET TRYGHEDSSCORE (TIL OPGØRELSE)							

JERES TRYGHEDSSCORE

Beregn jeres samlede tryghedsscore og indsæt resultatet i cirklen.







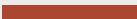

SÅDAN OPGØRES JERES TRYGHEDSSCORE

1. Hver deltager beregner deres gennemsnitlige score for hver søjle (vandret) og noterer det i "søjlescore".
2. Besvarelsene indsamles og der opgøres en samlet score for hver af de fire søjler. Indsæt resultatet i Tryghedshuset.
3. Beregn jeres samlede sundhedsscore som et gennemsnit af resultatet for de fire søjler. Brug resultatskemaet på side 4 til at vurdere jeres resultatet.

Eksempel: "inkludere" scorer 3,4,2,3 = 12. Divider med 4 for at få gennemsnitsscoren for søjlen (her er gennemsnittet 3). Den samlede sundhedsscore beregnes ved at lægge søjlescorerne sammen og dele med 4.

RESULTATSKEMA

Benyt skemaet nedenfor til at vurdere resultatet. Husk, det er ikke eksakt videnskab, men en indikation, som I kan benytte til at tilrettelægge jeres arbejde med den psykologiske tryghed.

SAMLET SCORE		RESULTAT
 > 4		<p>Tillykke, I er verdensmestre i psykologisk tryghed!</p> <p>En høj score peger på, at den psykologiske tryghed er stærk hos jer. Jeres fokus bør ligge på, hvordan I fastholder og videreudvikler den høje grad af psykologisk tryghed.</p> <p>OBS! Er der generelt meget høje scores (fx 5,5,5,4) for en søjle eller for den samlede tryghedsscore, kan det være et udtryk for, at man ikke tør give ærlige besvarelser. Vær derfor nysgerrig på, om topkaraktererne kan være et symptom på et grundlæggende problem med den psykologiske tryghed.</p>
 3-4		<p>I er godt på vej, men der er plads til forbedring.</p> <p>Hvis der er stor spændvidde i scores inden for den enkelte søjle eller i det samlede resultat (fx 1,5,4,1), tyder det på, at der er styrker på specifikke områder og udfordringer på andre. Jeres fokus bør være på at styrke de svage søjler og fastholde og videreudvikle de stærke.</p>
 < 3		<p>Der er noget at arbejde med. Men I tør være ærlige.</p> <p>I forhold til psykologisk tryghed kan det være en styrke, at I er ærlige og giver udtryk for, at der er noget, der opleves som et problem. Det giver et godt udgangspunkt for at arbejde med den psykologisk tryghed.</p> <p>Hvad enten scoren er lav for en enkelt søjle eller en samlet score, kan I målrette arbejdet med trygheden ved at bruge de forskellige redskaber.</p>



Husk: Det er ikke realistisk – og det er heller ikke målet – at alle søjler er helt i top pointmæssigt. Bygningen kan godt stå alligevel.

10 GODE SPØRGSMÅL TIL REFLEKSION

Spørgsmålene kan bruges til at samle op på resultaterne af jeres screening, reflektere sammen og drøfte næste skridt. Hvad skal I undgå, hvad skal I fastholde, og hvad skal I gøre mere af og udvikle?

Udvælg gerne de spørgsmål, som er mest relevante for jeres proces.

RESULTATERNE

- 01** Er der store forskelle mellem besvarelsene (individuelle såvel som grupper)?
 - 02** Er resultatet præget af den aktuelle situation – eller er det stabilt over tid?
 - 03** Hvad giver det generelle billede anledning til af tanker fra forskellige synsvinkler; lederen, teamet, den enkelte medarbejder, HR, AMR, øvrige?
-

KULTUREN OG VORES HVERDAG

- 04** Kan du/I genkende det generelle billede?
 - 05** Hvorfor ser det mon sådan ud hos os?
 - 06** Hvordan kan graden af psykologisk tryghed forklares i forhold til vores daglige samarbejde og opgaveløsning?
 - 07** Hvordan påvirker vores strukturer og kultur den psykologiske tryghed?
-

NÆSTE SKRIDT

- 08** Hvis vi skal arbejde med noget her, hvad skulle det så være, og hvornår skal vi følge op og måle graden af psykologisk tryghed igen?
 - 09** Er der noget der er særligt kritisk, vigtigt eller haster i forhold til resultatet?
 - 10** Er der andre steder i organisationen, man kunne tænkes sig at lave samme øvelse – og hvorfor?
-

