

Idé- og metodekatalog

Psykologisk sikkerhed



Velliv
Foreningen

JOB
LIFE
associeret med NIRÁŠ

Dette ide- og metodekatalog er udarbejdet på baggrund af praktiske erfaringer fra en række virksomheder, der har arbejdet med psykologisk sikkerhed.

Kataloget er tænkt som inspiration til virksomheder og konsulenter, der er optaget af psykologisk sikkerhed.

Psykologisk sikkerhed benævnes ofte psykologisk tryghed, og der er tale om samme begreb.

Indholdsfortegnelse

Indhold i kataloget:

- **Psykologisk sikkerhed, hvad taler vi om?** s. 3
 - Opbygning af psykologisk sikkerhed s. 4

- **Projekt psykologisk sikkerhed, baggrund og finansiering** s. 6

- **Cases, eksempler på, hvordan man kan arbejde med den psykologiske sikkerhed:**
 - Vestforsyningen i Holstebro s. 7
 - Altrad Services (tidligere Muhlhan) s. 9
 - Rynkeby Food s. 11

- **Spørgeramme, sådan kan den psykologiske sikkerhed kortlægges** s. 15

- **Procesmetoder:**
 - Dialogspillet om psykologisk sikkerhed s. 16
 - Omvendt brainstorm s. 18
 - Dialogmetode, det gør vi s. 19
 - Idé-sudoku s. 20

Psykologisk sikkerhed, hvad taler vi om?

Begrebet psykologisk sikkerhed beskriver, hvordan vi mennesker yder vores bedste, hvis vores komfortzone ikke bliver udfordret på det psykologiske plan, og fællesskabet på arbejdspladsen bliver prioriteret.

De mest effektive og innovative teams er kendetegnede ved høj grad af psykologisk sikkerhed, som også er afgørende for trivsel, forebyggelsen af ulykker og minimering af fravær.

For de fleste virksomheder er effektivitet og innovation nøglebegreber. Det handler om at være lidt bedre end konkurrenterne, levere et bedre produkt og service, hurtigere og/eller billigere.

Mange forskellige parametre har indflydelse på, om det lykkes. Et af de vigtigste og mest afgørende parametre er anvendelsen af den enkelte medarbejders bidrag i samspil med kolleger og ledelse.

Det er her graden af den psykologiske sikkerhed er afgørende. Nogle af de faktorer, der har afgørende betydning for individets bidrag og samspillet mellem kolleger, er tillid og psykologisk sikkerhed.

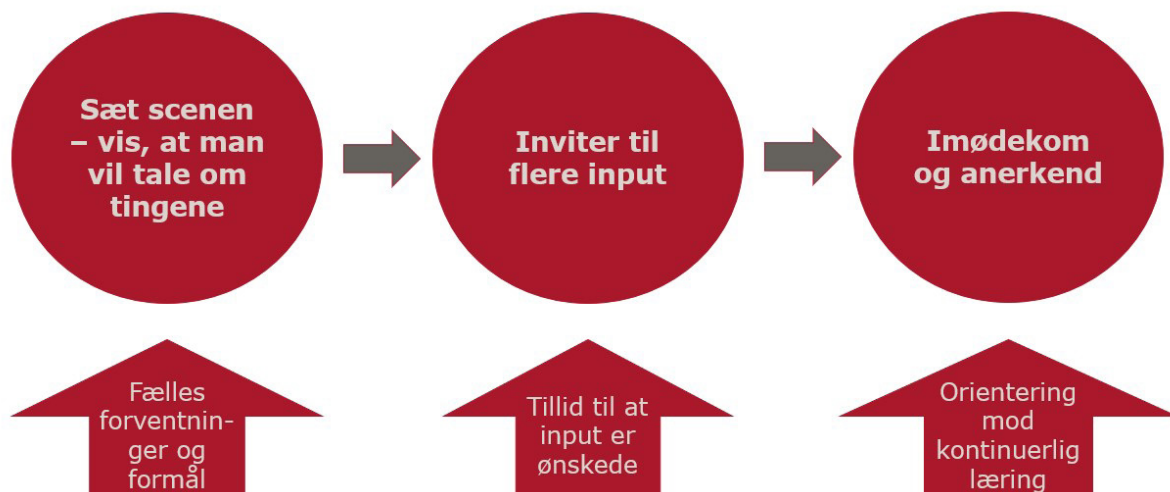
Begrebet er i nyere tid blevet aktuelt som følge af professor på Harvard Business School Amy Edmondsons forskning. Hun definerer begrebet således:

Psykologisk sikkerhed er defineret af troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at tale om sine idéer, spørgsmål, bekymringer eller fejltrin.



Lav versus høj grad af psykologisk sikkerhed

Opbygning af psykologisk sikkerhed



Mødeguide med fokus på at højne den psykologiske sikkerhed.

Sæt scenen - vis at man vil tale om tingene

Kender du det, når I er samlet til et møde eller lignende, at det er de samme, der tager ordet og siger noget, mens andre sidder passive og lytter? Hvis du gør det, kan du med fordel arbejde med at strukturere dialogen, fx ved at bruge en af nedenstående metoder. Ofte gemmer "de stille" på gode idéer eller iagttagelser, der er relevante og kan bidrage til forebyggelse af ulykker eller udvikling i øvrigt.

1. Struktur mødet, så alle kommer til orde, fx ved en "bordet rundt", hvor alle kommer med indspark til et emne eller spørgsmål.
2. To og to drøftelse, hvor man drøfter et spørgsmål eller en idé med sidemanden. Derved har deltagerne mulighed for at afprøve synspunkter, inden de præsenteres i plenum. Samtidig er der gode chancer for, at der kommer flere idéer frem, da deltagerne ikke bliver farvet af, hvad den eller de første, der tager ordet, mener.

Inviter til flere input

Brainstorm og omvendt brainstorm er to enkle metoder til at opnå flere input og synspunkter på en sag:

1. Lav brainstorm som idéudvikling. Husk de vigtige regler for en god og udbytterig brainstorm:

- Kritik og vurdering er absolut forbudt - det er som at træde på speeder og bremse på samme tid.
- Målet er at få mange idéer. Kvantitet frem for kvalitet. 100 idéer giver 10 brugbare og én rigtig god idé.
- Vilde idéer er velkomne.
- Kombination og forbedring af ideer fører ofte til brugbare løsninger.

2. Omvendt brainstorm er en sjov metode, der ofte giver et godt udbytte. Metoden er beskrevet i "værktøjskassen".

Imødekom og anerkend

At imødekomme og anerkende handler grundlæggende om at tage hinanden alvorligt, at man oplever, at ens input tages seriøst, vurderes og anvendes.

For at sikre en god anerkendende dialog, kan du med fordel bruge nedenstående model, der består af følgende 4 trin:

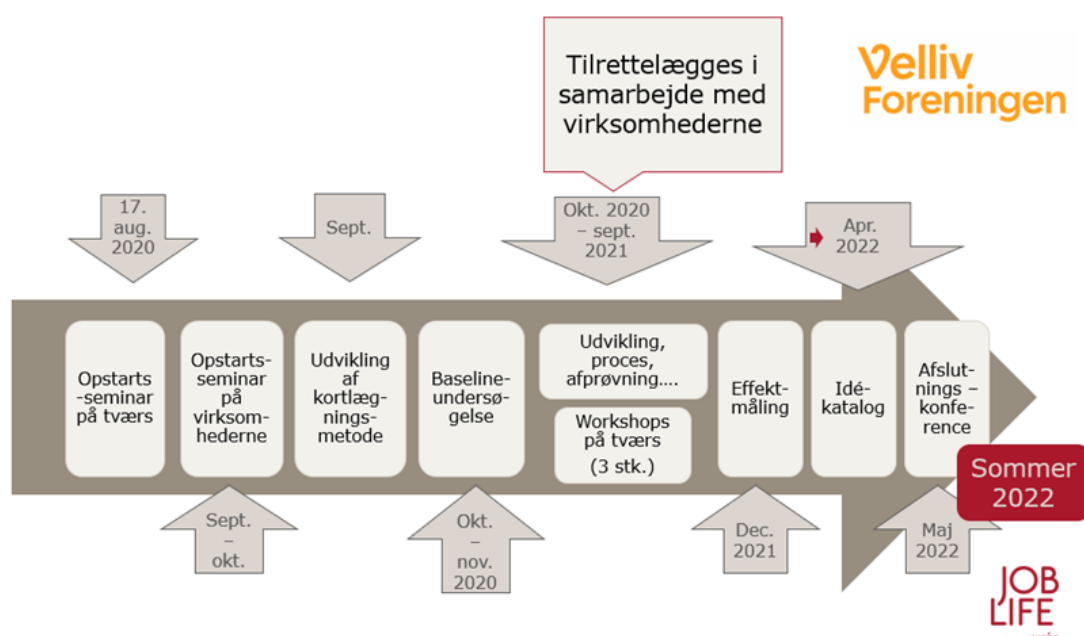
1. Lyt aktivt, hvilket vil sige, at du ikke afbryder, og at du med din mimik og kropssprog viser, at du lytter interesseret til, hvad afsenderen har på hjerte.
2. Forstå afsenderens budskab. Stil eventuelt uddybende og afklarende spørgsmål. Undersøg nysgerrigt, hvad der er det interessante og/eller lærerige i budskabet.
3. Vurder, om dialogen giver anledning til handlinger. Måske kan du vurdere det i situationen, andre gange er der måske noget, der skal overvejes eller undersøges.
4. Giv en tilbagemelding til afsenderen om, hvad der kom ud af dialogen, også selvom den ikke gav anledning til handlinger.

Projekt psykologisk sikkerhed, baggrund og finansiering

Joblife a/s har sammen med 7 virksomheder fået midler fra Velliv Foreningen til at arbejde med virksomhedernes psykologiske sikkerhed, herunder at udvikle nye metoder og værktøjer.

Elementer i projektet er:

- Udvikling af kortlægningsmetode.
- Udvikling og afprøvning af metoder, værktøjer og processer.
- Videndeling og erfaringsudveksling blandt de medvirkende virksomheder og det danske arbejdsmarked i øvrigt.



De 7 virksomheder, der er med i projektet er:

- **Thise Mejeri**, 7870 Roslev
- **Geveko Markens Denmark A/S**, 5900 Rudkøbing
- **Odense Zoo**, 5000 Odense
- **Rynkeby Foods**, 5750 Ringe
- **Muehlhan**, der undervejs er delt i to under navnene Muehlhan og Altrad, 5500 Middelfart
- **Vestforsyning A/S**, 7500 Holstebro

Virksomhederne er udvalgt, så de tilsammen repræsenterer det private arbejdsmarked bredt, både branchemæssigt og geografisk.

Velliv Foreningen blev stiftet den 6. august 2015. Foreningen havde ca. 340.000 medlemmer, som alle var kunder i Nordea Liv & Pension (i dag kaldet Velliv). Et af foreningens formål er at fremme god mental sundhed i Danmark gennem almennyttige uddelinger. Der kan bl.a. søges støtte til private arbejdspladser, der ønsker at arbejde med mental sundhed, herunder psykisk arbejdsmiljø.

Case - Vestforsyningen

25 medarbejdere og ledere fra Vestforsyning, Spildevand i Holstebro, var på en anderledes temadag for at styrke den psykologiske sikkerhed. Oftest går man fra teori til praksis, men for at ramme ønsker og behov bedst, var dagen omvendt.

Med udgangspunkt i nogle traditionelle teambuildingøvelser, hvor deltagerne bl.a. byggede med rafter, konstruerede spaghetti-broer og lavede gourmet snobrød rundt om bålet, kom deltagerne godt omkring teorien og styrkelse af medarbejdernes aktuelle psykologiske sikkerhed.

Samtidig blev organisationens viden om psykologisk sikkerhed og færdigheder styrket til selv fremadrettet at kunne arbejde med psykologisk sikkerhed.

Leder Jette Fleng Christensen fortæller om temadagen:

"Det var en både lærerig og hyggelig temadag, hvor alle kunne være med i det omfang, de følte sig komfortable med det. Vi er bedst til konkrete udfordringer, hvor der følger lærdom med. Derfor var temadagen veltilrettelagt til os i spildevandsafdelingen."

Temadagen blev holdt for at styrke kommunikationen mellem medarbejderne og styrke oplevelsen af at være et team, da Vestforsyning er opdelt på to lokationer og arbejder meget selvstændigt.



Opbygning af psykologisk sikkerhed og kollegiale relationer

Kommunikation og en konstruktiv feedbackkultur er afgørende for opbygning af den psykologiske sikkerhed, hvorfor deltagerne på temadagen arbejdede meget med netop de to begreber. Med afsæt i en række praktiske øvelser, arbejdede vi med medarbejdernes evne til at kommunikere præcist og venligt og at kunne give hinanden konstruktiv feedback.



Dagen blev afsluttet med gourmetsnoebrød og refleksioner over dagen.

Et andet element, deltagerne arbejdede med, var etablering af "High Quality"-relationer i en her accelereret proces, hvor medarbejderne gennem en styret dialog i 2-mands hold, fik mulighed for at lære hinanden lidt bedre at kende mhp., at deres relation blev en smule mere personlig, tillidsfuld og samarbejdsorienteret.

Forskningen inden for feltet peger på, at når professionelle, kollegiale relationer trækkes bare en smule i den retning, så reducerer det forekomsten af konflikter, og når de alligevel forekommer, så er de involverede parter langt mere villige til at reparere relationen i stedet for at lade konflikten eskalere.

Herudover er der i HQ-relationer en højere grad af rummelighed, åbenhed og forbundenhed overfor andres følelser og behov, hvilket gør det lettere at tale om det, der er svært. Relationerne er mere robuste, og man er ikke så bange for uenigheder, fordi man ved, at forholdet kan holde til det. Og endelig er den type relationer mere positive, man føler sig ofte mere værdsat, og man søger aktivt efter noget positivt i den "anden", hvilket øger den gensidige empati og psykologiske sikkerhed.

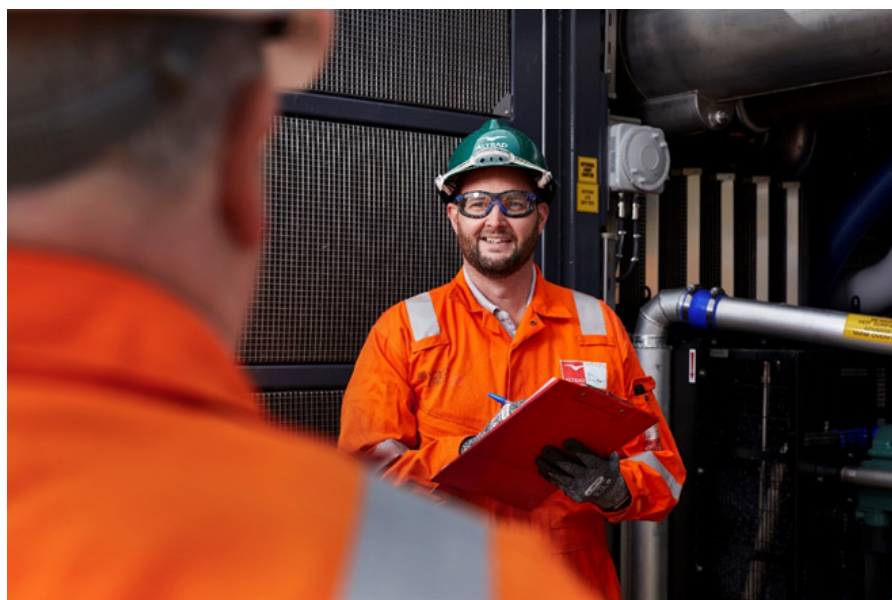
Case - Altrad Services A/S

For at styrke den psykologiske sikkerhed, arbejder virksomheden Altrad Services A/S i Middelfart bevidst på at påvirke kulturen gennem lederudvikling. Sikkerhed og forebyggelse af ulykker er blot et af flere fokusområder i indsatsen, der også omfatter medarbejdertrivsel, god kommunikation, forebyggelse af konflikter og stress.

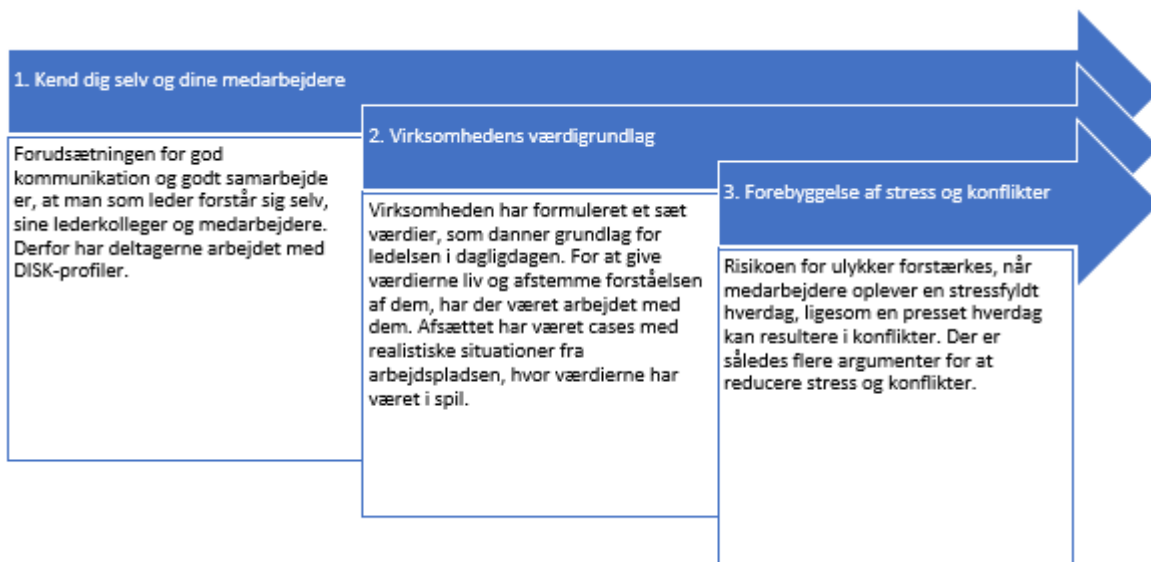
Head of Strategic SHEQ, Rafal Barton Sørensen udtaler:

"Lederne på alle niveauer er væsentlige kulturbærere. Derfor er det af afgørende betydning, at de forstår filosofien bag psykologisk sikkerhed, og at de i ord og handling inviterer til høj grad af psykologisk sikkerhed".

Hovedfokus er, at ledere er kulturbærere og rollemodeller, og deres ageren i hverdagen påvirker hele organisationen. Derfor har der været arbejdet med lederudvikling således, at den psykologiske sikkerhed styrkes gennem bevidst udvikling af ledelsen.



Virksomheden har arbejdet med opbygning af den psykologiske sikkerhed gennem ca. et halvt år, hvor alle ledere med personaleansvar har været på tre temadage.



Rafal Barton Sørensen, Head of Strategic SHEQ udtaler:

"Vores værdier var oftest noget, som vi mærker, men ikke taler ret meget om. Derfor var det et stærkt signal at høre vores direktør præsentere dem. Det gav anledning til gode samtaler og især cases har gjort indtryk på os. Vi har fået en bedre forståelse af, hvordan vores bevidsthed om værdier kan gøre en afgørende forskel i kritiske situationer."

Case - Rynkeby Foods

Hos Rynkeby er der fokus på at integrere psykologisk sikkerhed i de daglige processer. Det sker bl.a. ved en informationskampagne, dialogprocesser og en "bæredygtighedsdag".

Hvad forstår vi ved psykologisk tryghed på Rynkeby?

Psykologisk tryghed er for os en kultur, hvor vi frit og åbent kan drøfte uenigheder, vanskelige temaer, bekymringer og ideer uden at føle os udstillet eller blive ignoreret.

Vi taler åbent og konstruktivt om egne og andres fejl, og vi siger, hvis vi er usikre eller i tvivl.

Vi er nysgerrige og stiller spørgsmål, og respekterer hinandens forskelligheder.

Vi giver og modtager konstruktiv feedback og kommer gerne med input og nye ideer.

Vi deler viden og træner sammen

"Ingen kan alt, alle kan noget, sammen kan vi det hele"

Når der er psykologisk tryghed, tør den enkelte medarbejder "stikke snuden frem" og dem, der lytter, fordømmer ikke og leder ikke efter skyld og skam.



Hvorfor er en høj grad af psykologisk tryghed så vigtig?

Høj grad af psykologisk tryghed er vigtig for os, fordi det skaber trivsel og arbejdsglæde samt fremmer fællesskabet og lysten til at udvikle os sammen.

Vi involverer og engagerer os, og vi er gode til at samarbejde.

Vi er interesseret i at lære og udvikle os.

Vi får overskud og styrker vores effektivitet.

"Alt kan lykkes, hvis viljen til at ville er større end frygten for at fejle"



Hvordan skaber vi en høj grad af psykologisk tryghed på Rynkeby?

Vi hjælper hinanden med at styrke den psykologiske tryghed, trivslen, arbejdsglæden og vores fælles læring, når vi hele tiden husker på at træne og spille hinanden gode.

Vi deler viden og erfaringer og er åbne over for andres ideer og synspunkter.

Vi giver og modtager konstruktiv feedback.

Vi accepterer, at der kan begås fejl – og lærer af dem.

Vi skaber og plejer vores relationer ved at huske at spørge ind til vores kolleger og være lyttende, åbne og anerkendende.

Psykologisk tryghed - hvad kan du som leder gøre?

Som leder fremmer du en kultur, hvor vi frit og åbent kan drøfte uenigheder, vanskelige temaer, bekymringer og ideer uden at føle os udstillet eller blive ignoreret ved at skabe rammer, der understøtter og fremmer psykologisk tryghed og læring.

Tal naturligt og på en udramatisk måde om egne og andres fejl

Stil spørgsmål og vær nysgerrig

Giv og bed om konstruktiv feedback

Vær lyttende og anerkendende

Sikre at alle bliver hørt

Sæt ind overfor dårlig adfærd

Gå forrest og vær en god rollemodel



Nogle gange vinder du – andre gange lærer du



Psykologisk tryghed



Vores fælles kultur gør os stærke sammen



DIALOGKORT



Rynkeby

Jeg synes,
det kan være vanskeligt
at tale om krænkende
adfærd (uanset om det
er rettet mod mig eller
andre), når...

Jeg oplever, at vi er gode
til at blive kloge på
hinandens motiver
bag en umiddelbart
uforståelig adfærd,
når...

Jeg oplever,
at det kan være svært
at tale om...
i vores
arbejdsfællesskab.

Jeg støtter en kollega
i en vanskelig situation,
når jeg...



PSYKOLOGISK TRYGHED – EN FORKLARING

Vi har gennem det seneste år sat fokus på psykologisk tryghed i Rynkeby. Det har vi gjort, fordi vi tror på, at psykologisk tryghed er en væsentlig faktor i skabelsen af en god arbejdsplads, hvor medarbejderne trives.

Spørgsmålet er, hvordan man skaber et psykologisk trygt arbejdsmiljø? Og hvad er et psykologisk trygt arbejdsmiljø? I Rynkeby er det et arbejdsmiljø med en velfungerende samarbejdskultur, tilfredse, effektive og innovative medarbejdere, hvor alle har modet, lysten og motivationen til at bidrage fuldt ud.

Psykologisk tryghed er i Rynkeby ønsket om, at vi alle føler, vi frit kan udtrykke meninger og holdninger, stille spørgsmål, komme med nye ideer uden at føle os ignoreret, udstillet, talt ned til og uden negative konsekvenser. Psykologisk tryghed handler om at kunne dele viden og om at lære af hinanden.

En psykologisk tryk arbejdsplads er et sted, hvor vi alle, både medarbejdere og ledere:

- Tør sige vores mening
- Tør fejle uden frygt for hån, ydmygelse eller negative konsekvenser
- Tør stoppe en kollega eller leder i at udføre uhensigtsmæssig adfærd
- Tør give konstruktiv og oprigtig feedback
- Tør udfordre hinanden på en konstruktiv og respektfuld måde

Vi satte fokus på netop dette emne d. 29. oktober 2021 med vores Bæredygtighedsdag.

Bæredygtighedsdag d. 29. oktober 2021

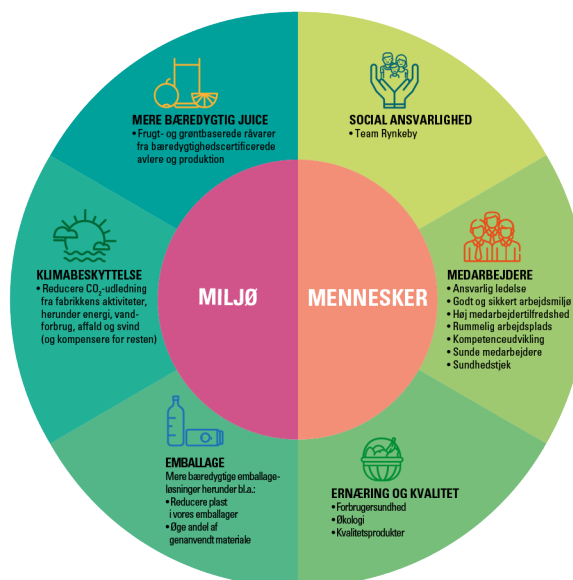
Eckes-Granini har valgt, at alle selskaber i koncernen skal afsætte en dato til at sætte fokus på bæredygtighed.

Vi havde valgt, at dagens tema skulle omhandle

"Medarbejdere". Og hvordan hænger det sammen?

Jo, det er også bæredygtighed, når man har fokus på, at medarbejderne i Rynkeby trives og har høj grad af arbejdsglæde. Derfor valgte vi Psykologisk Tryghed som temaet for dagen.

Vi ønskede, at vi på dagen i fællesskab drøftede psykologisk tryghed, hvad det betyder for os, og hvordan vi kan arbejde med det.



En vigtig pointe er, at psykologisk tryghed ikke kommer af sig selv. Vi skaber trygheden sammen. Det er en opgave, som skal have fokus på alle niveauer. På organisations- og ledelsesniveau, på teamniveau og på individniveau for at vi lykkes med at forbedre den psykologiske tryghed i hele organisationen.

I løbet af dagen havde vi mange gode drøftelser, bl.a. spørgsmålet

Hvordan kan jeg bidrage til, at der kommer endnu mere tryghed i Rynkeby, så samarbejde bliver styrket på tværs af virksomheden?

Input var bl.a., at vi gennem vidensdeling, feedback og bedre evaluering øger bevidsthed om at lære og ikke mindst at være proaktiv med vidensdeling og hjælpe andre.

Der blev også givet input til, at vi generelt kan forbedre vores kommunikation, og at ledelsen skal bidrage til at sætte bedre rammer.

Følgende spørgsmål blev derfor også drøftet:

Hvad kan jeg gøre for min kollega, så vi kan arbejde endnu bedre?

Her var noget af feedback bl.a., at vi alle bør være mere åbne, oprigtige og nysgerrige og ikke mindst udvise tillid. Vi kan blive bedre til at dele viden og erfaringer og derigennem spille hinanden gode. Vi skal huske at rose hinanden og vise anerkendelse.

Den trænende organisation

Psykologisk tryghed kommer som nævnt ikke af sig selv – det har vi alle ansvaret for at skabe. Der skal trænes, og det skal vi hjælpe hinanden med. Vi skal blive bedre til involvere os, stille spørgsmål samt give og modtage feedback løbende.

I 2022 er der planlagt en række indsatser, som skal træne organisationen i psykologisk tryghed.

INDSATSER LEDERE

- Træning af ledere i værktøjer til at skabe psykologisk tryghed
- Trivselsundersøgelse gennemføres som opfølgning på indsats

INDSATSER GENERELT

- Psykologisk tryghed temasættes alle relevante møder
- Job-byt eller jobrotation
- Feedbacktræning
- Øge vidensdeling på tværs af organisationen
- Kurser i Teamsamarbejde



Spørgeramme, sådan kan den psykologiske sikkerhed kortlægges

Som en del af projektet er der udviklet og afprøvet en spørgeramme til kortlægning af den psykologiske sikkerhed.

Kortlægningen omfatter 14 udsagn, der scores på en 5-trins skala: meget uenig, uenig, hverken enig eller uenig, enig og meget enig.

De 7 første udsagn er stærkt inspireret af Amy Edmondson, der er den primære kilde til forskning i psykologisk sikkerhed i nyere tid. Udsagnene er oversat til dansk og rettet til, så de passer til dansk kontekst og det danske arbejdsmarked.

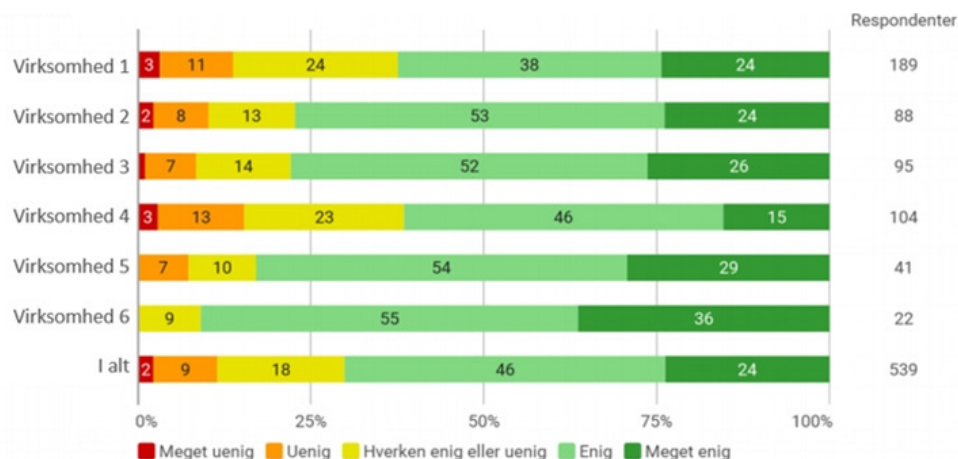
De efterfølgende udsagn er inspireret af social kapital, hvor der måles på relationer i forhold til ledelse, i egen gruppe og mellem grupper/teams på arbejdspladsen.

De 14 udsagn er:

1. Hvis jeg laver fejl, bliver jeg ikke bebrejdet det af mine kolleger.
2. Blandt mine kolleger kan jeg trygt tage vanskelige udfordringer og problemer op.
3. Mine kolleger afviser ikke andre, fordi de skiller sig ud.
4. Blandt mine kolleger taler vi om og lærer at de fejl, der begås.
5. Det er nemt at bede mine kolleger om hjælp.
6. Ingen af mine kolleger vil bevidst modarbejde mit arbejde.
7. I samarbejdet med mine kolleger, bliver mine særlige kompetencer og evner værdsat og benyttet.
8. I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave.
9. I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver.
10. Vores gruppe og andre grupper/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne.
11. Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen.
12. Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen.
13. Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse.
14. Alt taget i betragtning, er jeg tilfreds med mit job.

Eksempel på svaret for spørgsmål 1:

Hvis jeg laver fejl, bliver jeg ikke bebrejdet det af mine kollegaer.





Dialogspil

Psykologisk sikkerhed

Med dette dialogspil kan I arbejde med jeres oplevelser af den psykologiske sikkerhed på jeres arbejdsplads. Spillet kan bruges sammen med ens nærmeste kolleger, men fungerer også fint på tværs af teams eller virksomheder.

Erfaringer med spillet viser, at deltagerne, gennem dialogen og refleksioner, opnår et godt kendskab til, hvilke faktorer der kan påvirke den psykologiske sikkerhed i hverdagen.

Samtidig viser erfaringerne, at spillet i sig selv kan styrke den psykologiske sikkerhed, da deltagerne reflekterer over egen adfærd. Psykologisk sikkerhed betegnes ofte som psykologisk tryghed, og der er tale om samme begreb.

Sådan bruges spillet

> Før I går i gang

- Aftal hvor lang tid I vil bruge på dialogdelen i spillet. Erfaringerne viser, at man fint kan bruge 45-60 minutter.
- Inddel deltagerne i grupper. Ideel gruppestørrelse er 4-5 deltagere.
- Placer spillepladen og dialogkortene på et bord.

Dialogen

1. Træk på skift et dialogkort og drøft udsagnet. Den der trækker kortet, indleder med at sige sin mening. I taler om kortet, så længe det giver mening. Hvis et kort ikke giver mening for jer, er det ok at lægge det til side og tage et nyt. Hvis I mangler et udsagn, kan I anvende et af de blanke kort.
2. Når I har været godt omkring udsagnet på kortet, placerer I det på et af felterne på spillepladen:
 - **grøn**, hvis det fungerer godt og skal fastholdes
 - **gul**, hvis det kan vente eller ikke skal i fokus nu
 - **rød**, hvis det fungerer mindre godt, er vigtigt og bør forbedres

Fortsæt med at trække kort, indtil den aftalte tid er gået. Det er ikke et mål at nå alle kort igennem, målet er at blive klogere på sig selv og arbejdspladsens kultur. Som en variant af spillet, kan man drøfte et eller nogle få kort i forbindelse med et afdelingsmøde eller lignende. Derved opnår man et løbende fokus på emnet.



Opsamling på dialogen

1. Hør eksempler fra grupperne, hvilket kort har de placeret på det grønne eller røde felt og hvorfor? Er der andre grupper der har placeret samme kort, evt. på en anden farve? Hvis der forskel i placeringen, er det interessant at høre argumenterne for det ene og det andet.
2. Prioritering af vigtige udsagn sker ved, at grupperne vælger et, to eller tre dialogkort, som de mener er de vigtigste for at forbedre eller fastholde den psykologiske sikkerhed. Valget kan ske gennem dialog eller ved afstemning, hvor hver deltager får lov at bruge fx tre point som fordeles på et eller flere udsagn. Gruppernes prioriteringer præsenteres i plenum.
3. Der laves en samlet prioritering for hele afdelingen eller teamet. Denne prioritering kan foregå på samme måde som i grupperne.

Sådan arbejder I med de prioriterede udsagn

I er alle med til at præge kulturen og den psykologiske sikkerhed på arbejdspladsen. I har er dermed også alle en andel i at styrke den psykologiske sikkerhed. Når I skal finde konkrete tiltag, kan I derfor med fordel bruge IGLO tankegangen, hvor IGLO står for:

- Individ, hvad kan den enkelte medarbejder gøre?
- Gruppe, hvad kan vi gøre som gruppe eller team?
- Ledelse, hvad kan lederen eller lederne på forskellige niveauer gøre?
- Organisation, hvad kan virksomheden som helhed gøre? Det kan fx handle om videndeling, samarbejde på tværs, organisering eller lignende.

Valg af tiltag kan foregå ved brainstorm i hele deltagergruppen eller overlades til arbejdsmiljøgruppen, ledelsen eller andre nøglepersoner.

Husk altid at være konkrete ift. handlinger, tidspunkt, ansvarlig samt opfølgning/evaluering, herunder orientering til deltagerne.

**Velliv
Foreningen**

Dialogspillet er udviklet i forbindelse med et projekt om psykologisk sikkerhed støttet af Velliv Foreningen

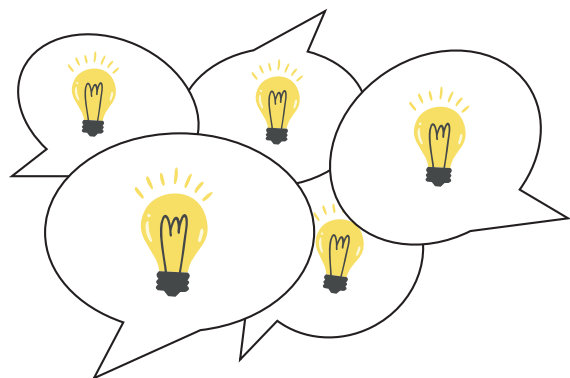
Omvendt brainstorm

Metoden omvendt brainstorm er en enkel og sjov metode, hvor vi kortlægger hvad der skal til for at skabe lav grad af psykologisk tryghed.

Erfaringerne viser, at:

- metoden er velegnet til lave en hurtig kortlægning. Samtidig er det muligt at bringe ting frem, der kan være tabubelagte, ved at bruge humor.
- arbejdet med metoden i sig selv er med til at præge kulturen, ved at deltagerne reflekterer over egen andel i at sikre den psykologiske tryghed.

Metoden kan bruges til mange andre emner end psykologisk tryghed.



Sådan gør I:

- **Formuler det spørgsmål I gerne vil kortlægge, fx Hvordan sikrer vi, at vi har lav psykologisk tryghed?**
 - **Kortlægningen foregår som traditionel brainstorm. Vær opmærksom på brainstormreglerne:**
 - Kritik og vurdering er absolut forbudt – det er som at træde på speeder og bremse på samme tid.
 - Målet er at få mange ideer og forslag. Kvantitet frem for kvalitet.
 - Spontanitet og vilde forslag ønskes.
 - Kombiner idéer og forbedre dem, således at bliver til løsningsmuligheder.
 - **Kortlægningen tilpasses jeres rammer og kultur. Eksempler på praktisk gennemførelse:**
 - Plenum, hvor alle byder ind med idéer og forslag.
 - To og to eller mindre grupper laver brainstorm inden forslagene bringes ind i plenum.
 - Mentimeter eller andre elektroniske værktøjer, der især egnet til store forsamlinger.
- **Alle input skrives ned, så alle har det samlede overblik.**
- **Opsamling på input:**
 - Ved at vende alle udsagn, så de formuleres med "modsat fortegn", får I en positivliste over hvad der skal til for at skabe høj psykologisk tryghed.

Fx:

- ignorere -> se og hør hinanden
- bagtale -> tal med hinanden og ikke om hinanden
- afbryde -> lyt til ende før du taler
- slå hård ned på fejl -> mød fejl med nysgerrighed og se læringsmulighederne

Drøft hvordan I sikrer, at I lever op til jeres positivliste:

- Hvad skal vi gøre for at leve op til vores ønsker? Tænk evt. på hvad det kræver af ledelsen, medarbejderne og gruppen.
- Hvordan ser vi at det lykkedes i praksis?

Eksempel på omvendt brainstorm lavet via mentimeter:



Dialogmetode - Det gør vi

Dialogmetoden "Det gør vi" er velegnet til at strukturere en dialog om et emne, man gerne vil arbejde med. Metoden kan bruges til mange forskellige emner, bl.a. psykologisk sikkerhed.



Metoden har to dimensioner:

- 1. Vertikalt:**
 - a. hvad er vi gode til, som vi skal bevare og
 - b. hvad burde vi gøre mere af eller anderledes, som er temaer vi gerne vil udvikle op.
- 2. Horisontalt:**
 - a. Det er nemt. Det er de lavthængende frugter, som vi kan indføre umiddelbart.
 - b. Det er svært. Det er temaer, der kræver en indsats.

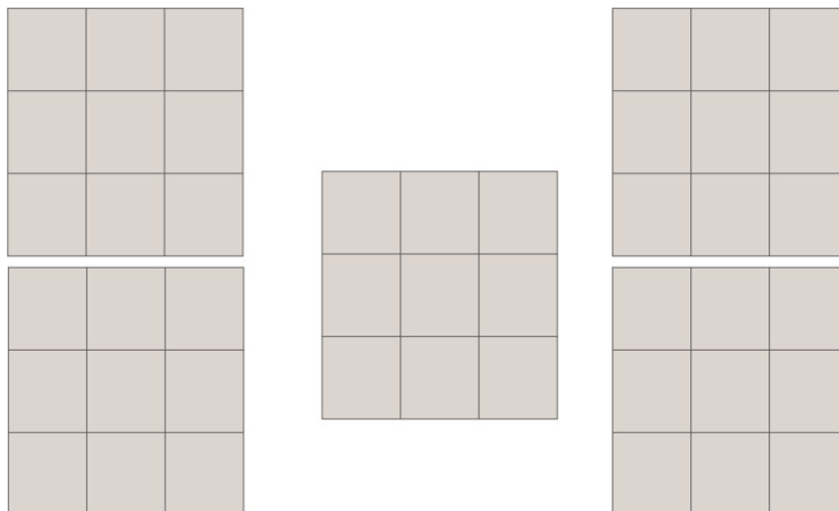
Sådan gør I:

- **Formuler det spørgsmål I gerne vil drøfte, fx**
 - Psykologisk sikkerhed i dagligdagen, hvad gør vi, og hvad burde vi gøre mere af?
 - Kommunikation i dagligdagen, hvad er vi gode til, og hvad burde vi gøre mere af?
 - Læring af fejl og tilløb til uheld, hvad er vi gode til, og hvad burde vi gøre mere af?
 - Brug udsagnene fra spørgerammen til psykologisk sikkerhed/tryghed.
- **Kortlægningen tilpasses jeres rammer og kultur. Eksempler på praktisk gennemførelse:**
 - Plenum, hvor alle byder ind med idéer og forslag.
 - To og to eller mindre grupper laver brainstorm, inden forslagene bringes ind i plenum.
 - Start med at man sidder enkeltvis med modellen.
Tips:
 - Ved at starte i mindre grupper eller enkeltvis, kommer der typisk flere emner frem.
Man har en tendens til at blive "farvet" af det, de andre siger, hvilket kan være en begrænsning, hvis dialogen udelukkende kører i plenum.
 - Lav modellen i stor størrelse og brug post-it sedler, så der er mulighed for at gruppere og flytte rundt.
- **Opsamling og opfølgning:**
 - Afslut dialogen med at drøfte hvad de vigtigste pointer har været.
 - Er der emner eller idéer, vi bør arbejde videre med? Og hvordan kan vi gøre det?
Tænk evt. på hvad det kræver af ledelsen, medarbejderne og gruppen.
 - Metoden er primært en dialogmetode, der er velegnet til at strukturere en samtale om et emne.
Der er således ikke altid behov for efterfølgende handlinger.
 - Hvis dialogen giver anledninger til konkrete aftaler, er det en god idé at fastlægge et tidspunkt for evaluering.

BONUS INFO

Teksten, på den vertikale linje, kan skiftes ud og bruges i andre sammenhænge. Der er bl.a. gode erfaringer med at bruge modellen i forandringsprocesser, hvor der ofte opstår usikkerhed og tvivl. Modellen er velegnet til at få medarbejdernes tanker frem i lyset ved at ændre teksten til "håb" og "bekymringer".

Idé-sudoku



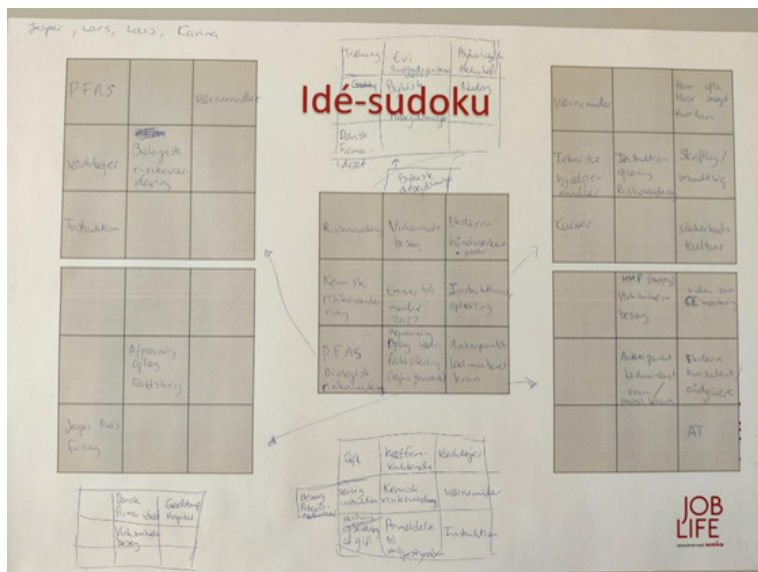
Metodebeskrivelse Idésudoku

Metoden anvendes til at fremkomme med idéer til at udvikle og løse en problemstilling. Metoden kan bruges til mange forskellige emner, bl.a. psykologisk tryghed.

Sådan gør I:

- **Metoden kan anvendes af enkeltpersoner eller i mindre grupper (max 4-5 personer). Hvis I er flere, kan man køre flere processer parallelt, hvilke ofte giver flere idéer.**
- **Formuler det tema, I gerne vil have idéer til og skriv det i midten af den midterste "sudoku", fx**
 - Hvordan kan vi forbedre vores feedbackkultur?
 - Hvordan styrker vi viden om psykologisk sikkerhed?
 - Hvordan sikrer vi læring af fejl og tilløb til uheld?
- **I felterne rundt om, skriver I alt det, der falder jer ind. Fx hvordan styrker vi viden om psykologisk sikkerhed?:**
 - Tavlemøder
 - Informationspjece
 - Infoskærme
 - MUS-samtaler
 - Fyraftensmøde
- Herefter trækkes de emner, der er mest interessante over i en ny "sudoku", hvorefter emnet foldes yderligere ud. Hvis der mangler felter, får man et ekstra stykke papir eller tegner selv.
- **Tips:**
 - Det er ikke nødvendigt at udfylde alle felterne, men ofte har deltagerne det bedst med at der står noget i alle felter. Herved kommer der flere, nogle gange overraskende, idéer frem.
 - Print gerne i A3-størrelse, så der er mere plads til at skrive.

- **Opsamling og opfølgning:**
 - Vælg de mest brugbare idéer og arbejd videre med dem.



Her er metoden brugt til idéer til, hvad der kan arbejdes med på møder i et netværk for arbejdsmiljøprofessionelle.

Udviklingsprojekt om psykologisk sikkerhed med støtte fra VELLIV Foreningen.

Høj grad af psykologisk sikkerhed er et væsentligt parameter i at forebygge udfordringer med den mentale sundhed samt fremme af trivsel og engagement.

Joblife a/s, har sammen med 7 virksomheder, fået midler til et projekt fra Velliv Foreningen til at arbejde med virksomhedernes psykologiske sikkerhed, herunder at udvikle nye metoder og værktøjer.

Projektet er udført i perioden 2020 – 2022 med deltagelse af Thise Mejeri, Geveko Markings Denmark, Odense Zoo, Rynkeby Forsyning A/S, Muehlhan/Altrad og Vestforsyning A/S.

Projektleder gennem de 3 år har været chefkonsulent Nis Kjær, Joblife a/s.

Dette idé- og metodekatalog er præsenteret på to konferencer i maj 2022.

Psykologisk sikkerhed benævnes ofte psykologisk tryghed, og der er tale om samme begreb.

**Velliv
Foreningen**



Har du spørgsmål om foreningens arbejde, kan den kontaktes på:

22 60 07 12
info@vellivforeningen.dk

Projektet er udført af:

**JOB
LIFE**
associeret med **NIRÁS**

joblife.dk
8819 1800
info@joblife.dk