

Dialogværktøj til Psykologisk Tryghed

Formål: At fremme en kultur, hvor medarbejdere og ledere tør udtrykke sig åbent, dele idéer og bekymringer uden frygt for negative konsekvenser. Formålet er at styrke samarbejde, trivsel og innovation, så vi sammen kan skabe de bedste rammer for faglig og personlig udvikling i Center for Psykiatri og Udvikling.

Mål: Skabe Psykologisk tryghed i de enkelte teams og samlet som organisation.

Emne	Mestrings- og Læringshuset	Ørbæklund
Spørgeskema om psykologisk tryghed: • Indeholder målbare spørgsmål, så vi kan måle på udviklingen. • Udfyldes anonymt af alle ansatte. ○ Herunder også ledelse, fleksjobbere og vikariater der løber mere end 1 år.	• 1 x årligt (april) • Sendes ud af teamleder (Jeanica)	• 1 x årligt (april) • Sendes ud af teamleder (Birte)
Handleplan: • Alle medarbejdere i hvert team arbejder hver gang med forlæns og baglæns kommunikation, for at være opmærksom på og arbejde med psykologisk tryghed.	• 4 x årligt (Kvartalsvis) • Teamet/teamleder er ansvarlig.	• 4 x årligt (Kvartalsvis) • Triogrupper/teamleder er ansvarlige.

Psykologisk Tryghed i Center for Psykiatri og Udvikling:

Individuel refleksion og spørgeskema:

- 1) Hvornår har jeg i denne uge talt "forlæns"; forbindende og lyttet, anerkendt og stillet undersøgende spørgsmål om en vanskelig situation?
- 2) Hvornår har jeg i samme uge talt "baglæns"; afvist en samtale, irettesat eller bare slukket for den andens ide?

Overvej i begge tilfælde:

- Hvad var arbejdssituationen?
- Hvilke forhold i arbejdsmiljøet havde betydning for kommunikationen?
- Hvad vil understøtte bedre kommunikation?

