

Lokal værktøjskasse Psykologisk Tryghed

Indledning:

Denne værktøjskasse er udviklet til at understøtte arbejdet med psykologisk tryghed og modvirke forråelse gennem et struktureret forløb, der omfatter:

1. Tilegnelse af viden
2. Status på egen afdeling
3. Arbejde med specifikke problematikker
4. Fastholdelse af ønsket forandring

Der er to tilgængelige tilgange:

- Selvstyret forløb med links til relevant materiale
- Faciliteret forløb med Socialafdelingen interne eksperter i psykologisk tryghed

Materialet adskiller sig lidt afhængigt af valgte tilgang, men begge tilgange fokuserer på de samme kernelementer i psykologisk tryghed.

- Selvstyret forløb: Overvejende baseret på materiale fra [Aleris PP](#) til BFA Finans.
- Facilitering: Uddannede facilitatorer anvender "The Fearless Organization Scan"-modellen

Et faciliteret forløb kan afvikles på én dag, men det anbefales at sprede processen over tre sessioner à 1,5-4 timer afhængigt af behov og gruppens sammensætning.

Det anbefales, at der i udgangspunktet arbejdes med psykologisk tryghed i det nære (i de enkelte afdelinger/teams). Det anbefales således, at der ikke deltager personer, som er perifere. Dog skal der være opmærksomhed på det gode samarbejde med TR og AMR, der evt. kan orienteres om lokale indsatser i det lokale TRIO.

1 Fælles viden – skab fundamentet

Når I skal arbejde med Psykologisk Tryghed, skal der etableres et fælles fundament om nedenstående temaer – se videoerne eller book en facilitator.

Selvstyret forløb i psykologisk tryghed

I linket her er lavet nogle gode videoer til finanssektoren, som kan skabe en fælles viden om psykologisk tryghed, og som godt kan anvendes i Socialafdelingen. <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/faelles-viden/>

Under linket kan findes videoer følgende viden:

1. Om psykologisk tryghed
2. De 4 søjler i psykologisk tryghed
3. Roller og ansvar – hvad har hvem ansvar for?
4. Tre fælder i arbejdet med psykologisk tryghed

Adgang til facilitatorer i psykologisk tryghed

Facilitator kan skabe en fælles viden om psykologisk tryghed ved at give undervisning i

- Psykologisk tryghed ud fra Amy Edmondsons 4 måleenheder
 - Villighed til at hjælpe
 - Holdning til risiko og fejl
 - Inklusion og diversitet
 - Åbne samtaler
- Roller og ansvar
- Opmærksomhedspunkter/Faldgruber ved at arbejde med psykologisk tryghed

2 Her og nu viden – Tag temperaturen

Når fundamentet er skabt, skal I afdække hvor jeres afdeling er, når det kommer til psykologisk tryghed, for at kunne sætte ind det rette sted. Man kan altid arbejde med psykologisk tryghed. Afdæk status på afdelingen ved at screene afdelingen, analysere resultater og efterfølgende drøfte resultater og udvælge hvordan der kan arbejdes videre. I kan gøre det selv eller booke en facilitator hertil.

Selvstyret forløb ift. psykologisk tryghed:

I linket her er en indledende video om et screeningsdokument, hvor man ud fra 16 spørgsmål kan afdække hvordan trygheden er ift. de 4 søjler. Derefter kan man tage dialogen ud fra en række dilemmaer, med det formål at kunne udpege, hvordan den psykologiske tryghed kan udvikles hos jer. Processen er:

- Tryghedsbarometeret: Anvend dokument til måling af hvordan trygheden ser ud her og nu på de forskellige søjler, og hvordan du skal læse resultaterne. <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/wp-content/uploads/Tryghedsbarometer3.pdf>
- Anvend dilemmaer som udgangspunkt for drøftelser/samtaler om trygheden og hvordan den kan udvikles: <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/wp-content/uploads/Dilemmaer-faerdig.pdf>

Adgang til facilitatorer i psykologisk tryghed

Med en facilitator vil I modtage hjælp, til at "tage temperaturen" på afdelingen. Amy Edmondsons screeningsværktøj anvendes i processen, hvilket koster en licens. Facilitator vil hjælpe jer med følgende fremgangsmåde:

- Formøde mellem leder og facilitator til at afdække ønsker og behov samt rollefordele
- Briefing af personalegruppen omkring forløbet
- Screening for psykologisk tryghed – ud fra de 4 måleenheder
 - Villighed til at hjælpe
 - Holdning til risiko og fejl
 - Inklusion og diversitet
 - Åbne samtaler
- Debriefing med gruppen, hvor resultater og betydning præsenteres, samt hvor resultater drøftes og fokuspunkter findes.

3 Det gør vi –håndtag til arbejdet med psykologisk tryghed

Når der er lavet en vurdering af afdelingens psykologiske tryghed og der er udpeget nogle fokusområder, som der skal arbejdes videre med, kan der vælges forskellige værktøjer til at forbedre den psykologiske tryghed. I kan arbejde med det selv, eller bede en facilitator om hjælp.

Selvstyret forløb ift. videre arbejde med psykologisk tryghed:

I det følgende er en video, der indleder og guider til 12 hacks man kan arbejde med for at styrke den psykologiske tryghed. Der er forslag til 3 forskellige mulige greb indenfor hver søjle: <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/det-goer-vi/>

- **Uddybende redskaber til selv at arbejde med søjlerne:**
 - **Inkluderende** hak-hæfte: <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/wp-content/uploads/HacksSøjle1.pdf>
 - **Lære** hak-hæfte: <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/wp-content/uploads/HacksSøjle2.pdf>
 - **Bidrage** hak-hæfte: <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/wp-content/uploads/HacksSøjle3.pdf>
 - **udfordre** hak-hæfte: <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/wp-content/uploads/HacksSøjle4.pdf>
- Faciliteringsguide hæfte: <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/wp-content/uploads/Faciliteringsguide.pdf>
- **Drøft og fordel ansvar via IGLO handlingsskema** – hvem kan tage hvilket ansvar ift. hvad? <https://www.lederweb.dk/vaerktoej-faa-styr-paa-hvem-der-tager-ansvar/> , IGLO skema: <https://www.apvportalen.dk/psykisk-arbejdsmiljoe-i-apv-processen/apv-og-psykisk-arbejdsmiljoe/iglo-hvem-kan-goere-hvad>

Adgang til facilitatorer til videre arbejde med psykologisk tryghed

- Facilitering af Sparring med facilitator i psykologisk tryghed
- facilitering af øvelser til at understøtte arbejdet med fokuspunkter/udfordringer

4 Vi holder fast

Psykologisk tryghed kræver kontinuerlig fokus da medarbejdere, medarbejdersammensætningen og opgaverne løbende ændre sig. Vi er i et arbejdsfelt hvor der kontinuerligt er skiftende, modstridende og komplekse krav. Der er desuden opgaver, som løses på tværs af teams og organisatoriske skel samt med forandringer der ofte er uforudsigelige og skal ske hurtigt. Alt dette er noget som udfordrer den psykologiske tryghed. Derfor skal vi fokusere på, hvordan man bliver ved med at øve og holde fast i hvad der virker. I kan gøre det selv eller tage fat på en facilitator.

Selvstyret forløb med at holde fast i psykologisk tryghed:

- I det følgende er der 5 gode råd til at holde fast i den psykologiske tryghed: <https://skab-psykologisk-tryghed.dk/wp-content/uploads/Gode-Rad.pdf>

Adgang til facilitatorer til at holde fast i psykologisk tryghed

- sparring på status på arbejdet.
- Evt. videre procesforløb