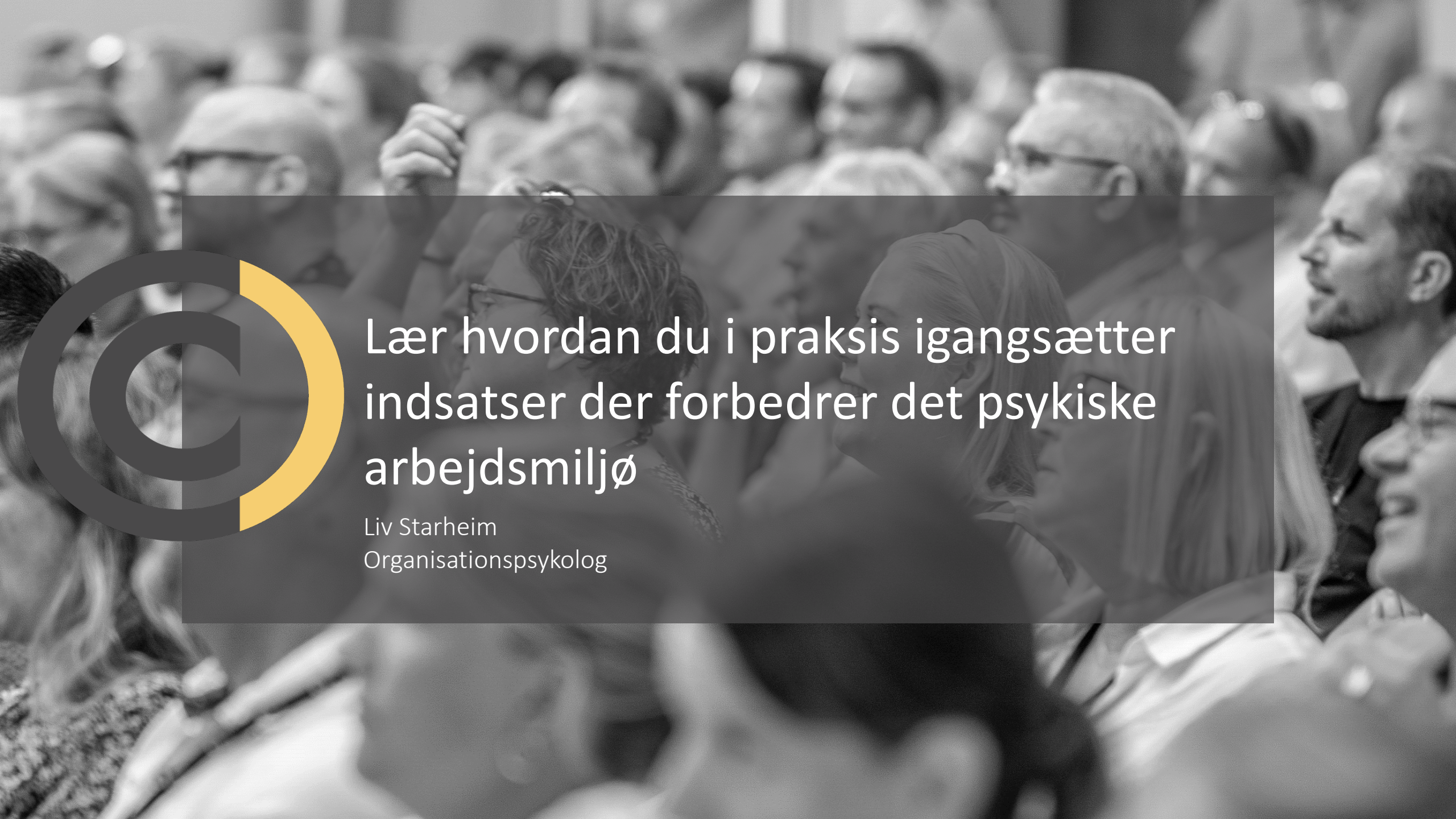




Lær hvordan du i praksis igangsætter indsatser der forbedrer det psykiske arbejds miljø

Liv Starheim
Organisationspsykolog

Formål

At give redskaber til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø

- Psykologisk sikkerhed i konflikthåndtering
 - En håndteringsguide
- Hvordan kan man tale om seksuel chikane?
 - Et forebyggelsesforløb
- Vision Zero – fra sikkerhed til procesforløb

Psykologisk Sikkerhed definition

Psykologisk Sikkerhed refererer til en **kultur**, hvor medarbejderne føler sig sikre på, at man frit kan dele sine ideer, fejl og kritik, **uden frygten for** at blive straffet eller ydmyget for sine udtalelser, kritik eller fejl.

Sagt med Amy Edmonsons ord

Spørgsmål til Psykologisk Sikkerhed

1. Når nogen laver en fejl, vil det ofte blive brugt mod vedkommende
2. Vi er gode til at tale om svære emner og problemer
3. Vi afviser sommetider andre for at være anderledes
4. Det er trygt at prøve noget nyt og løbe en risiko i dette team
5. Det er svært at bede kolleger i dette team om hjælp
6. Ingen vil bevidst handle på en måde, der underminerer min indsats og mit bidrag
7. Mine kolleger sætter pris på og bruger mine evner og bidrag

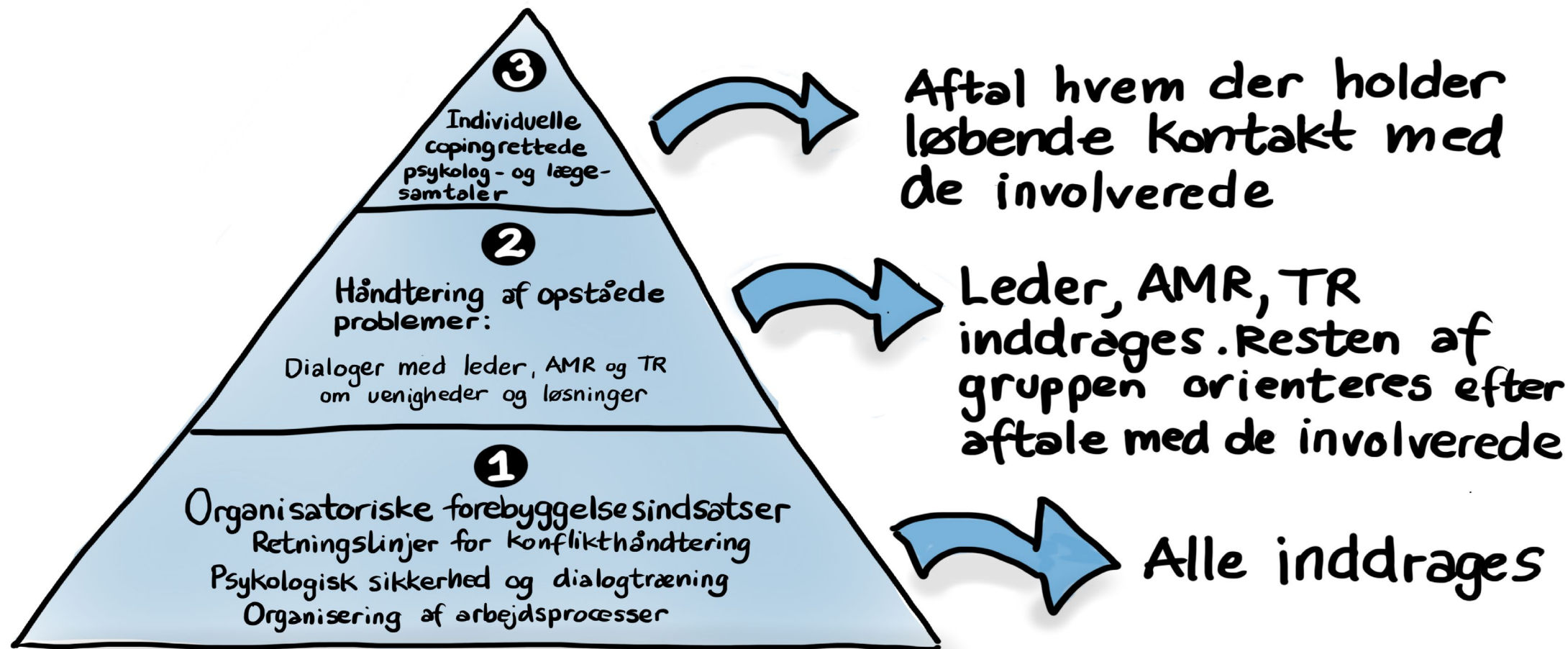
AMO arbejde med psykologisk sikkerhed

Hils på hinanden ved bordene og presenter jeres tanker om

- Hvad kan I som medlem af AMO gøre for at sikre nysgerrigheden og anerkendelsen af hinanden?
- Og dermed styrke den psykologiske sikkerhed?

Design af konflikthåndteringsforløb

Forebyggelsespyramiden og valg af indsatser*



* La Montagne m.fl. 2007

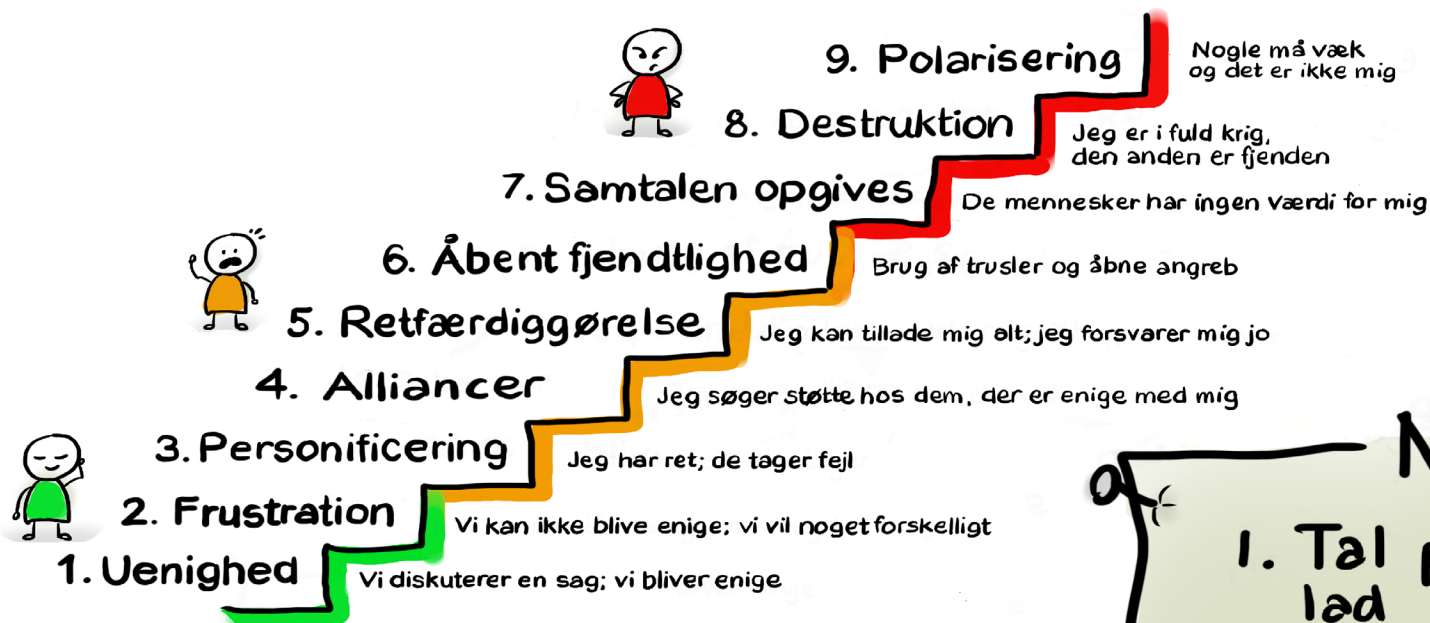
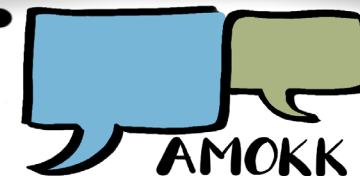
Konflikthåndteringsforståelse

FRA Hvordan kan jeg vinde?

TIL: Hvordan kan jeg

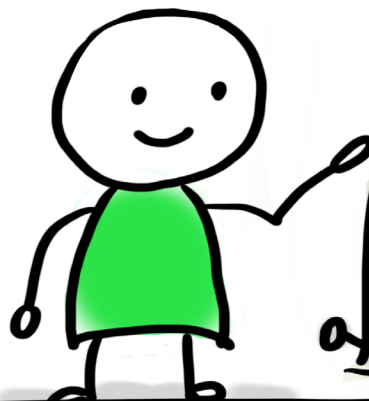
- 1. Få styr på mig selv?*
- 2. Hjælpe den anden til at gå ind i en dialog?*
- 3. Finde veje til at komme videre sammen?*
- 4. Skabe psykologisk tryghed med en professionel uenighedskultur?*

KONFLIKTTRAPPEN



NEDTRAPNING

1. Tal på dine egne vegne, lad andre tale på deres
2. Hold fokus på sagen
3. Sig hvad du vil have, fremfor hvad du ikke vil have
4. Lyt, vær nysgerrig, spørg
5. Inviter til dialog



Design af konflikthåndteringsforløb

1. Opdagelse
2. Afklaring
3. Hvem skal inddrages
4. Designe processen
5. Møderne med de berørte
6. Opfølgning og omsorg

Design af konflikthåndteringsforløb

1. Opdagelse

- Konflikten opdages/høres/fortælles!
- Lyt, spørg åbent, vis du kan rumme det, tag ikke stilling, men skab tryghed

2. Afklaring

- Sagskonflikter (grønt niveau), måske kan de klare det selv?.
- Personkonflikter (gult niveau)– hvad skal de have hjælp til?
- Afklar: Skal jeg bare lytte? Hjælpe med at tale med? Gå videre med?
- Hjælpen er på vej, jeg vender tilbage, skab ro til at alle får tid til at tænke sig om

Design af konflikthåndteringsforløb

3. Hvem skal inddrages?

- Hvem kan jeg sparre med/dele min viden med, inden jeg bringer den videre?
- Hvilken viden har vi på nuværende tidspunkt?
- Afklar roller og ansvar i forløbet

4. Designe processen

- Beslut hvem der skal deltage i konfliktprocessen. Inddrag så få som muligt og orienter relevante kollegaer om, at der er en proces i gang, - ”vi tager os af det”.
- Alle parter i konflikten skal høres, (måske hver for sig) inden ledelsen beslutter, hvad der skal gøres
- Plan for, hvem mødes med hvem – hvornår og med hvilket formål?
- Tydelig fordeling af roller/ansvar mellem leder og medarbejderræsentanter

Design af konflikthåndteringsforløb

5. Møder med de berørte

- Leder rammesætter mødet, med formål og roller på mødet
- Spilleregler
- Åben dialog hvor alle høres
- Hovedlinjer findes – mulige årsager - mulige løsninger
- Konkrete - realistiske aftaler, alle kan se sig selv i
- Der opsummeres, er vi enig om aftalerne?
- Afrunding – normalisering – er alle ok?
- Hvad skal informeres ud af rummet til de andre?
- Opfølgning aftales sammen

6. Opfølgning og omsorg

- Siden sidst – holder aftalerne? Hvad skal justeres?
- Skal der følges op andre steder i organisationen?

Design af konflikthåndteringsforløb

1. Tænk individuelt i 5 minutter. Hvad vil jeg gøre, med min position, når jeg får kendskab til denne konflikt?
2. Arbejd sammen ved bordene. Hvordan kan vi samarbejde om at forbedre situationen?
3. Design et konflikthåndteringsforløb i 5-7 punkter for casen

Case 1

Der er konflikter mellem to afdelinger. Det er svært at gennemskue, om det er gamle historier. Det har mulighed vis rod i en overflytning af tre medarbejdere fra den ene afdeling til den anden. Et fælles personalearrangement er blevet aflyst pgr. af manglende tilslutning, og nu nærmer julefrokosten sig.

To medarbejdere fra den ene afdeling har henvendt sig til dig og fortalt om, hvor dårlig stemningen er på de fælles møder. De har opgivet at række ud til den anden afdeling, fordi der er så kort lunte og stor mistænksomhed.

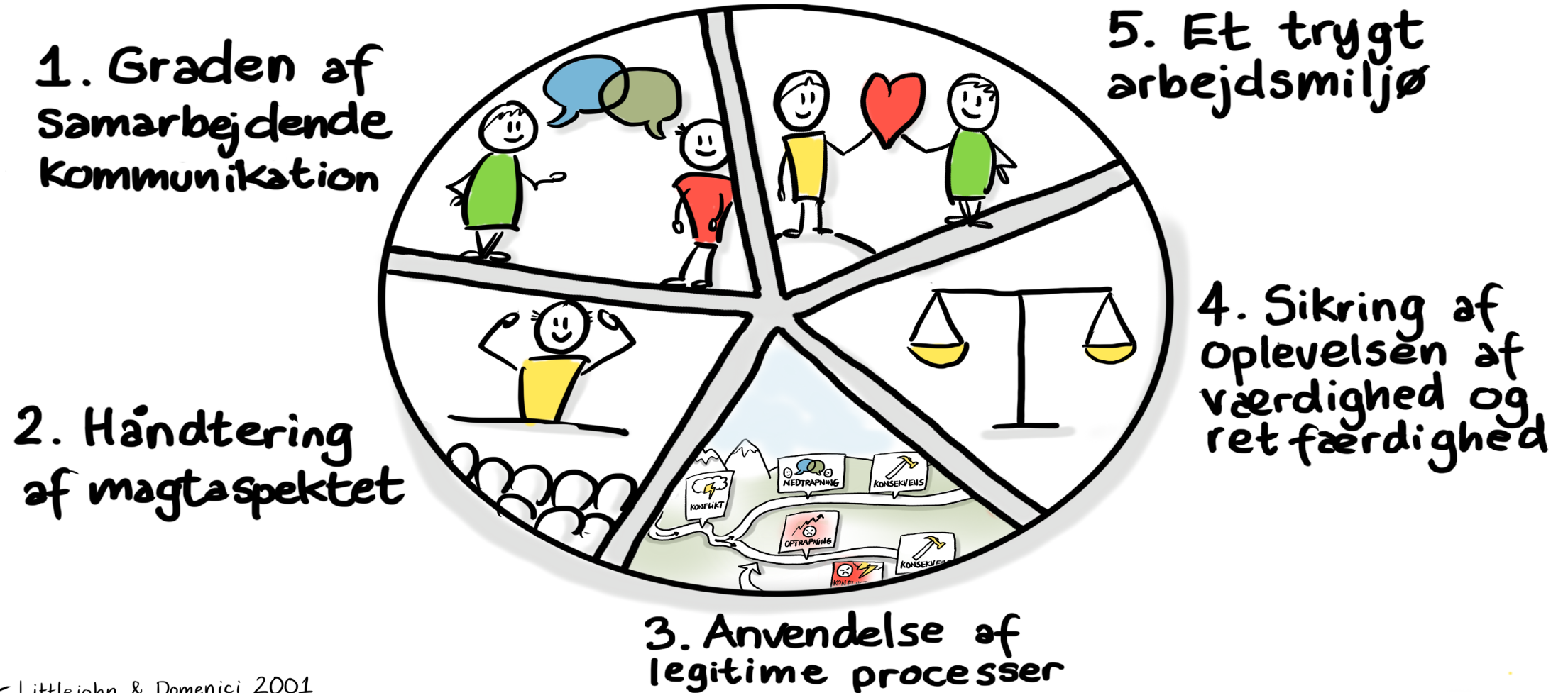
Design af konflikthåndteringsforløb

1. Tænk individuelt i 5 minutter. Hvad vil jeg gøre i min position, når jeg får kendskab til denne konflikt?
2. Arbejd sammen ved bordene. Hvordan kan vi samarbejde om at forbedre situationen?
3. Design et konflikthåndteringsforløb i 5-7 punkter for casen

Case 2

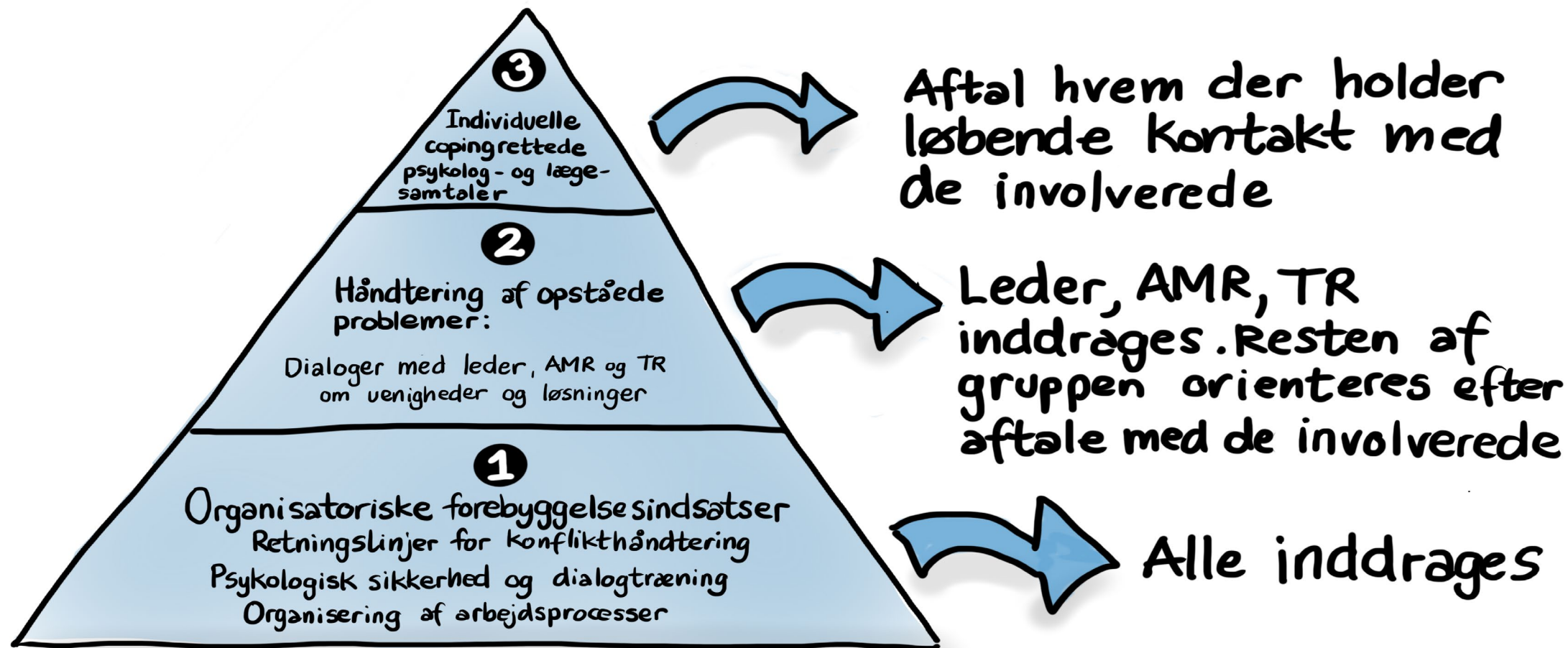
En medarbejder henvender sig til dig som AM repræsentant og fortæller, at hun oplever et vanskeligt samarbejde med en kollega. Kollegaen er ubehagelig i sin tone, kritiserer hende og tager ingen af hendes ideer til sig. Nu er der en større opgave på vej, hvor de skal samarbejde og hun vil gerne, at du som medarbejderrepræsentant skal kontakte hendes egen leder og bliver frigjort fra opgaven. Hun ønsker ikke at indgå i samtaler med den anden kollega, da hun er bange for ham. Hun ønsker heller ikke selv at tale med egen leder.

At styrke organisationens konflikthåndteringsevner*



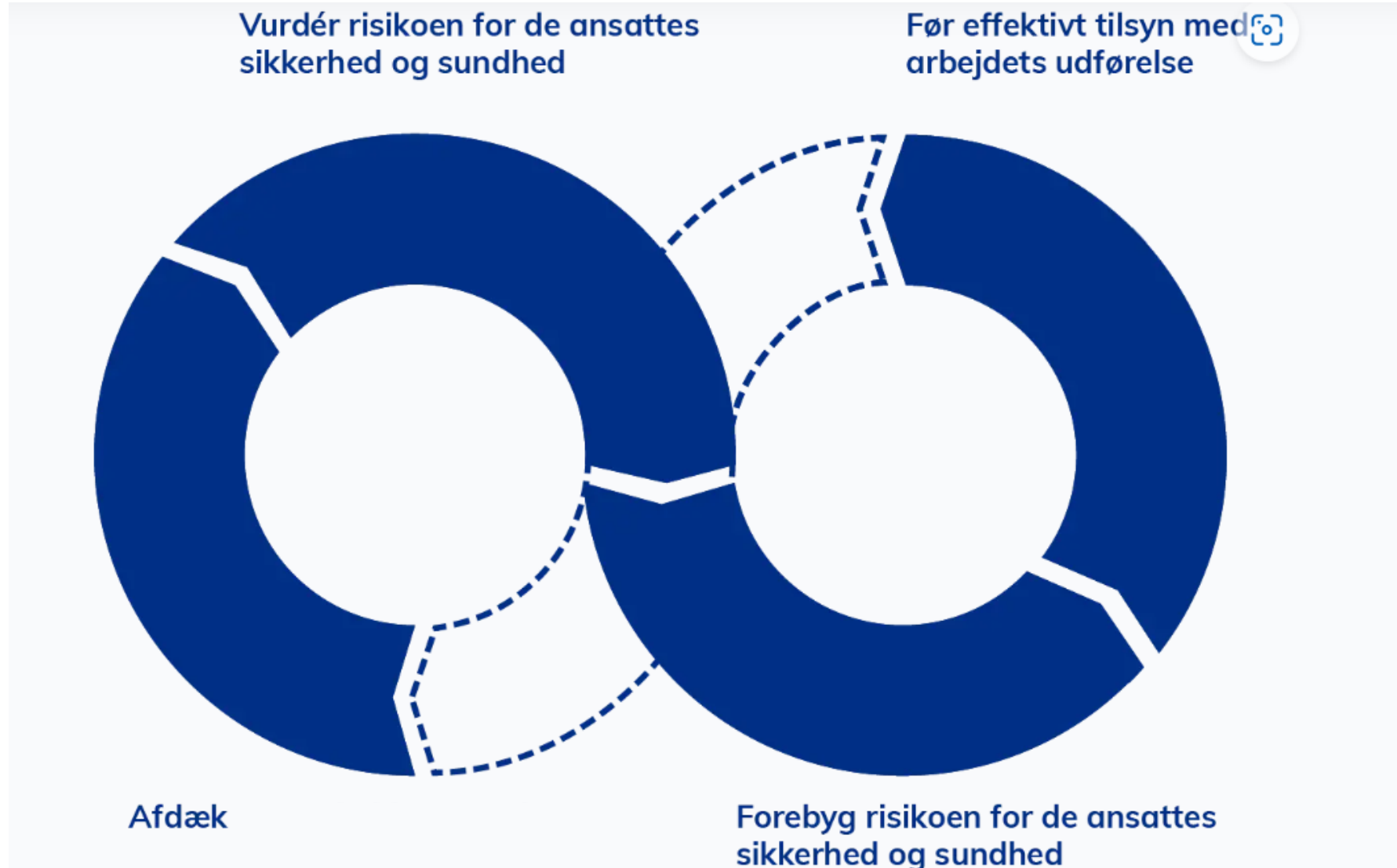
Hvordan kan vi tale om seksuel chikane?

Forebyggelsespyramiden og valg af indsatser*

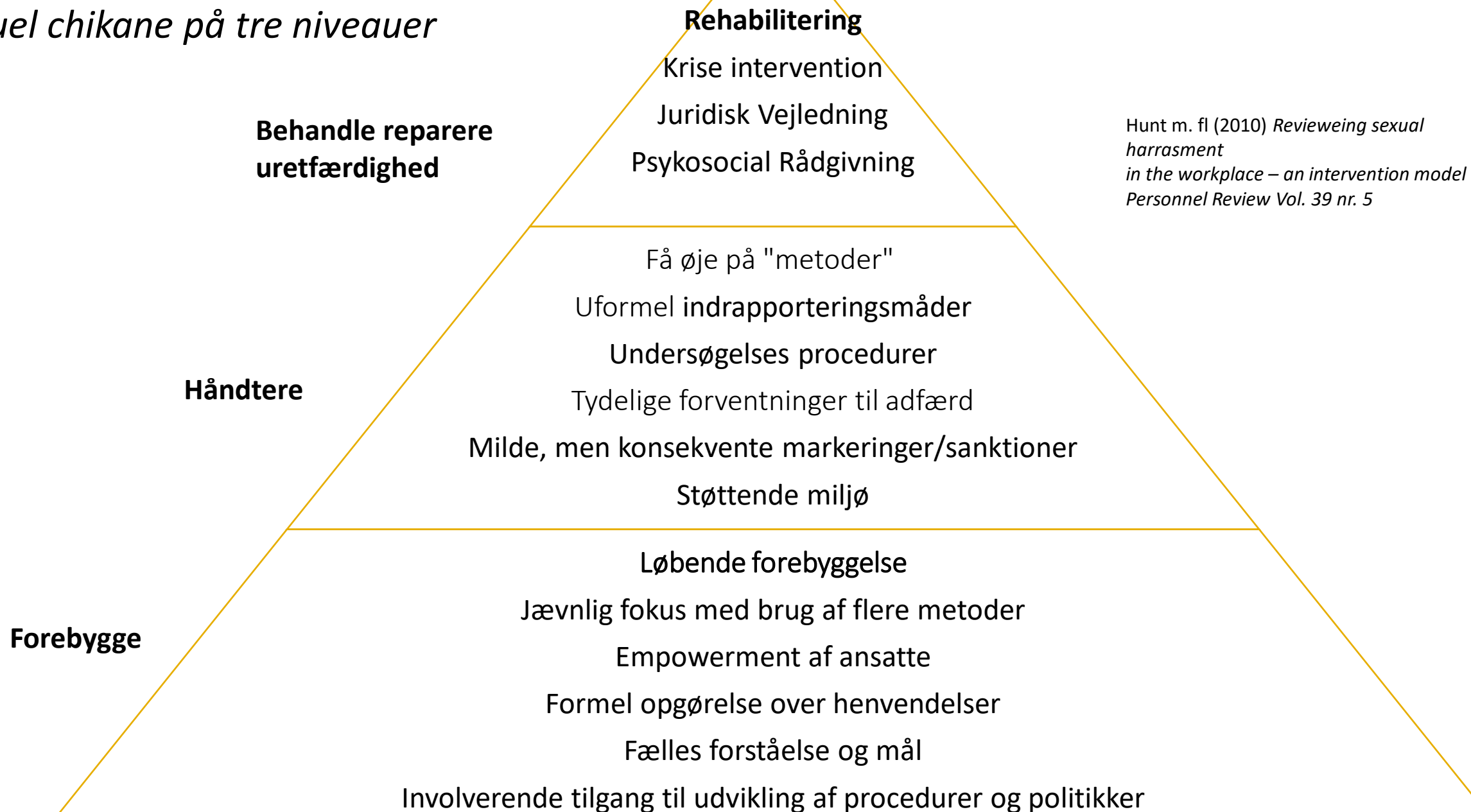


* La Montagne m.fl. 2007

AT's Forebyggelsessløjfe



Seksuel chikane på tre niveauer



Kortene på bordet

- "Hvor går grænsen" dialogkort om seksuelle grænser
- [Print selv DialogKort her](#)

Opsamling

- Hvilken værdi har brugen af dialogkortene?
- Hvad skal man være opmærksomme på?
- Hvornår vil I bruge dem?

Fra sikkerhed til Vision Zero kultur

Traditionel arbejdsmiljøstrategi	Vision Zero
Kontrolstrategi – vi/l skal	Arbejdsmiljø forpligtigelsesstrategi (vi ønsker)
Arbejdsmiljøarbejde er målrettet	Arbejdsmiljøarbejde er en rejse, en proces
Forebyg skader og sygdomme	Skab sikkerhed og sundt arbejde
Arbejdsmiljø programmer (sidevognen)	Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i forretningen
Arbejdsmiljø styring/management	Arbejdsmiljø lederskab
Arbejdsmiljøarbejdet ejet af få	Arbejdsmiljøarbejdet ejes af alle
Benchmark på skader og sygdomme	Benchmark på god praksis og positive og proaktive Arbejdsmiljø indikatorer
Arbejdsmiljø er en omkostning	Arbejdsmiljø er en investering
Medarbejdere en del af problemet	Medarbejdere en del af løsningen
Arbejdsmiljø-hændelser er nederlag	Hændelser er muligheder for læring
Arbejdsmiljø-systemer	Arbejdsmiljø kultur og læring

Tak for nu

