

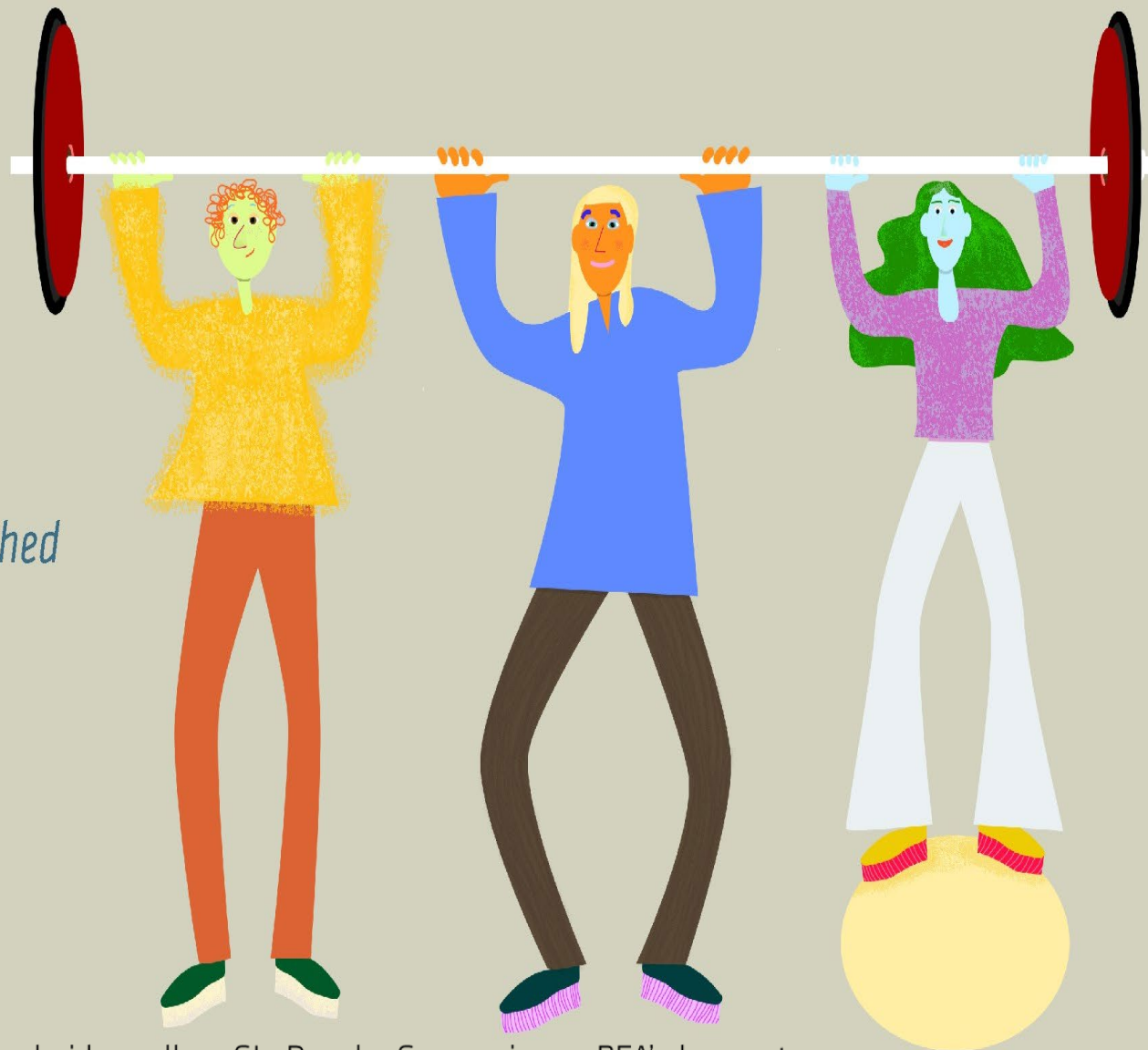
Webinarrække - Inspiration til et godt psykisk arbejdsmiljø
på gymnasiale uddannelser



Velkommen til
Webinar

*Stærke arbejdsfællesskaber og psykologisk tryghed
på gymnasiale uddannelser*

d. 05.12-2023 kl. 15.00-16.15



Program 05.12.23

1. Velkomst
2. Intro til lovgivningen og dagens emne
3. Hvordan kan I arbejde med at styrke arbejdsfællesskaber og psykologisk tryghed? - Introduktion til konkrete BFA-værktøjer.
4. Jeres gode erfaringer med at styrke arbejdsfællesskaber og psykologisk tryghed på arbejdspladsen
5. Spørgsmål fra jer
6. Orientering om kommende BFA arrangementer og nye værktøjer



Q&A

Polls



Godt at se dig :) Det er her du kan deltage i debatten!!

OK

Type your question



SKRIV DINE SPØRGSMÅL HER

240

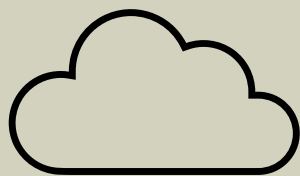


Your name (optional)

Send

SVAR PÅ
MÅLINGERNE HER

(ELLER SCAN QR-
KODEN FRA
SKÆRMEN MED DIN
TELEFON)

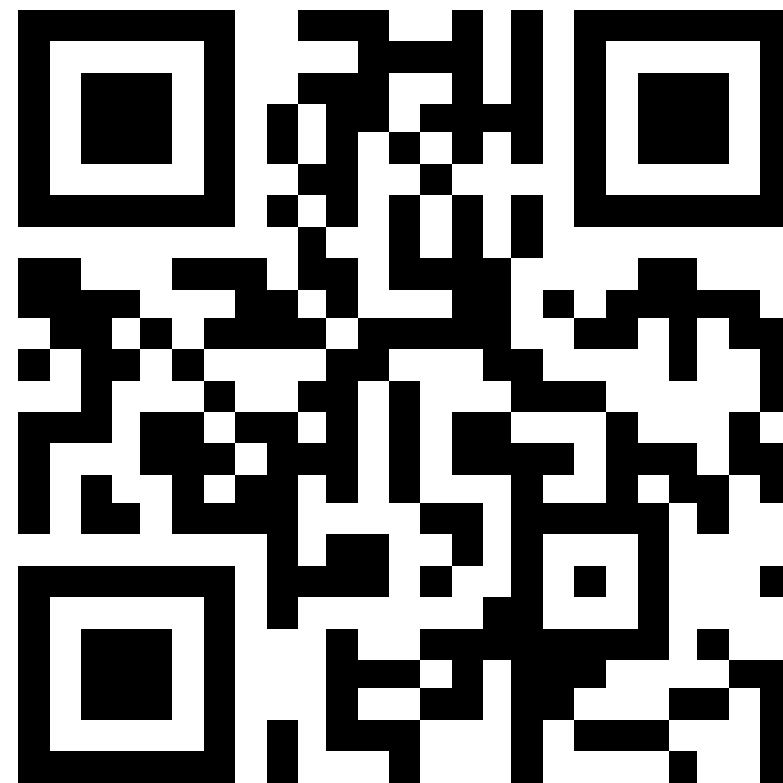


Skriv et ord du forbinder
med psykologisk tryghed
på arbejdspladsen



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Fra et lovgivningsmæssigt perspektiv



Bekendtgørelse om Psykisk arbejdsmiljø



Påvirkninger som opstår ifm.:

1. Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.
2. De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
3. Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
4. Den måde, som arbejdet udføres på.
5. De sociale relationer i arbejdet.

§ § §

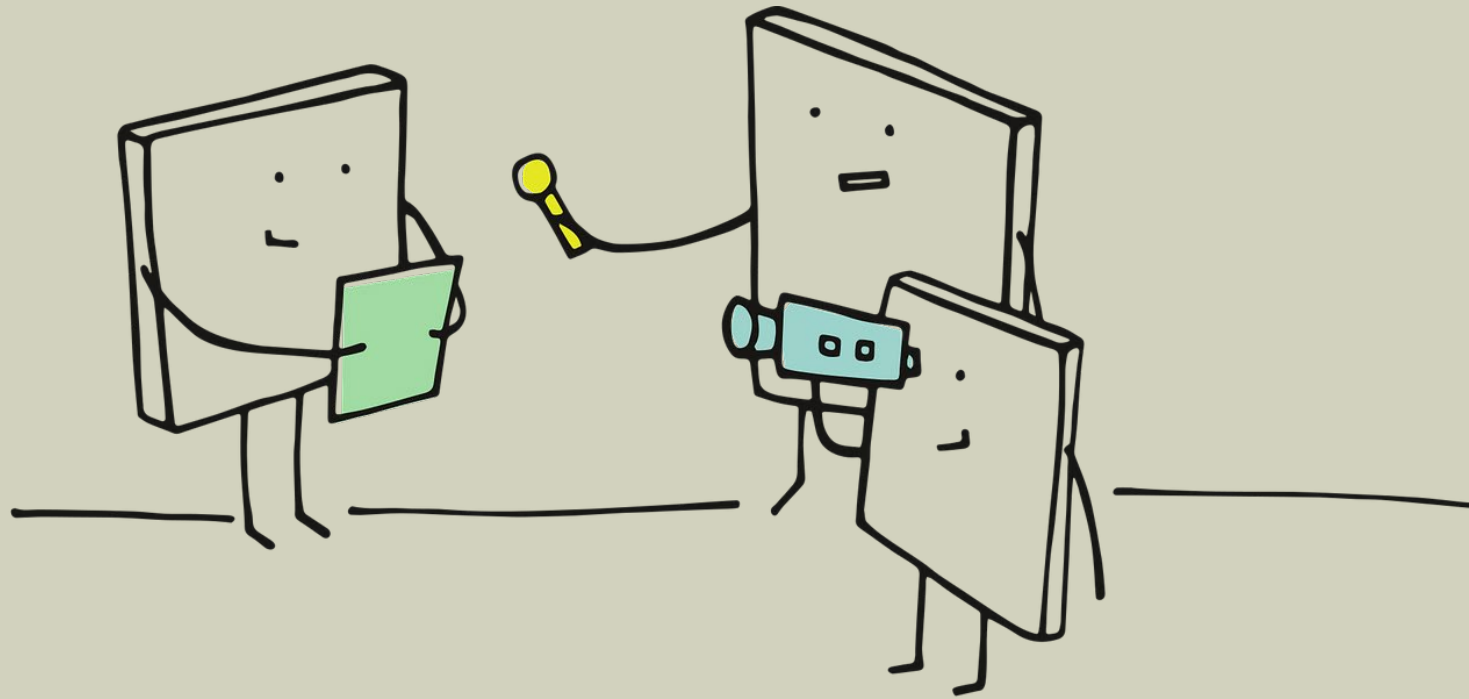
Forebyggende tiltag

”Forsvarlig tilrettelæggelse og planlægning af arbejdet”

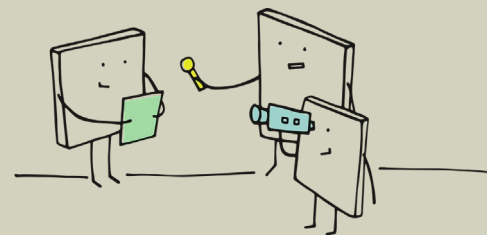
”Mulighed for støtte i arbejdet – herunder ledelsesmæssig og kollegial støtte”

”Mulighed for indflydelse i arbejdet ift. det arbejde, som skal udføres”

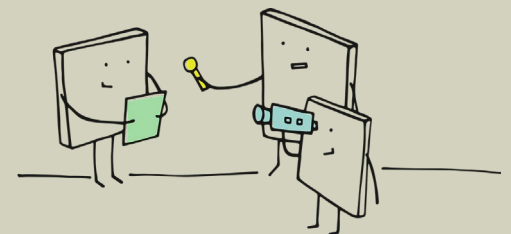
Det, I synes, bidrager til et stærkt arbejdsfællesskab



- ✓ Opbakning, hjælp, sparring fra kolleger - positive relationer
 - Alle siger godmorgen
 - Personalearrangementer med fokus på det sociale
 - Ikke faste pladser
 - Deler succeser
 - Deler og italesætter udfordringer
 - Tid til smalltalk

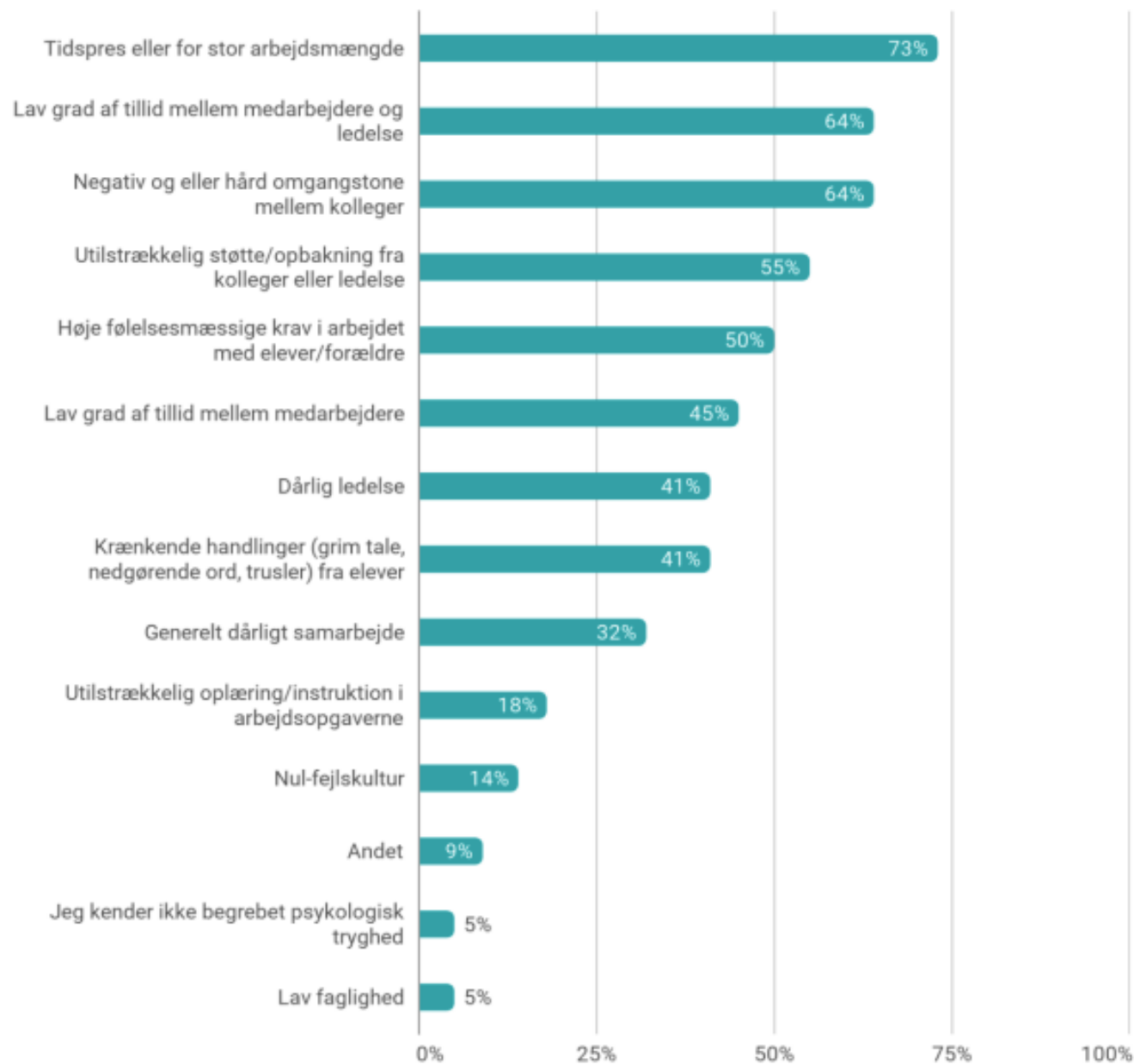


- ✓ Støtte fra ledelsen
- ✓ Enighed om kerneopgaven – ”the big WHY”
- ✓ Tid til samarbejde og tværfaglige forløb
- ✓ Et godt arbejdsmiljø (trivsel)
- ✓ God og rettidig kommunikation
- ✓ Uformel samvær/socialle aktiviteter

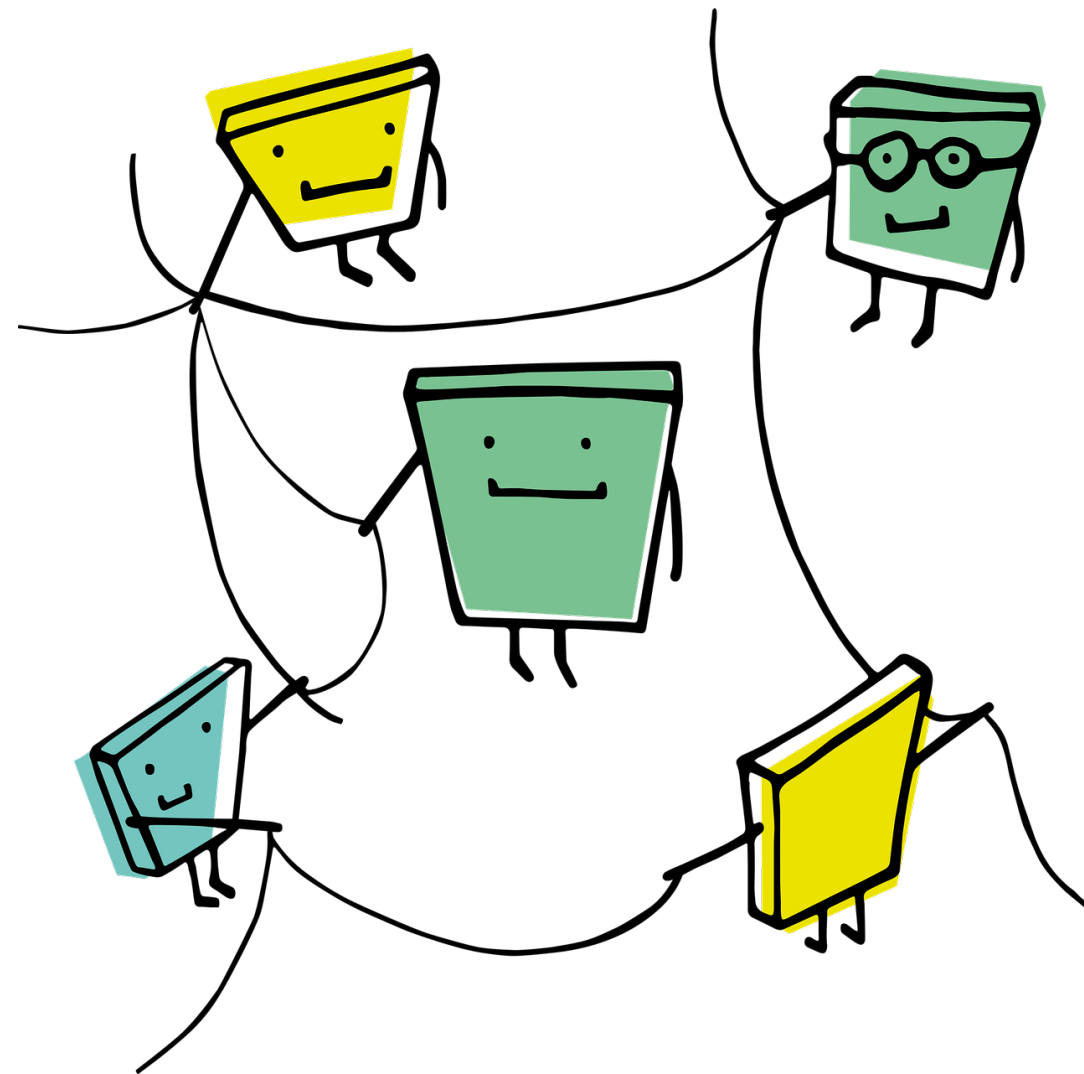


Negativ påvirkning af den psykologiske tryghed

Hvilke af nedenstående faktorer, oplever du, kan påvirke den psykologiske tryghed hos jer negativt?



Psykologisk tryghed



Psykologisk tryghed som begreb

Psykologisk tryghed er troen på, at jeg ikke vil blive straffet eller ydmyget for at komme frem med idéer, spørgsmål, bekymringer eller fejl

Amy Edmonson, professor og organisationsteoretiker

Gevinsterne

Positivt arbejdsmiljø

Højere trivsel

Større arbejdsglæde

Højere kvalitet i arbejdet

Styrket fastholdelse

Lettere at rekruttere

Lærer af fejl

Lyst til udvikling

Vidensdeling

Styrket samarbejde

Åbenhed

Lyst til at eksperimentere/afprøve

Tillid



Hvad kendetegner høj psykologisk tryghed?

Vi deler fejl,
tvivl, kritik,
bekymring

Ledelsen
anerkender
både kritik og
nye ideer

Vi lytter og
spørger
nysgerrigt

Alle stoler på,
at alle ønsker at
bidrage
konstruktivt

Hvad kan vi gøre som arbejdsmiljøgruppe?



Sætte psykologisk tryghed på dagsordenen i hele organisationen – start gerne i ledergruppen



Lave retningslinjer/aftaler for feedback, god kommunikation og konfliktløsning



Understøtte en kultur, hvor tvivl og fejl kan være afsæt for udvikling og læring



Fingeren på pulsen i arbejdsmiljøarbejdet (løbende opfølgning, justering og evaluering)

Forslag til konkrete emner til dialog

Psykologisk tryghed i ledergruppen

Hvordan hjælper vi hinanden i teamet?

Psykologisk tryghed på arbejdspladsen

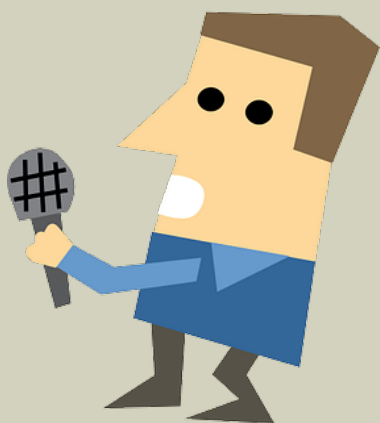
Hvordan giver vi konstruktiv feedback?

Hvordan og hvornår taler vi om det svære i arbejdet?

Hvordan taler vi om tvivl og fejl?

Skal drøftes i fredstid

Gør I tilstrækkeligt for
at styrke den
psykologiske tryghed
på din arbejdsplads?

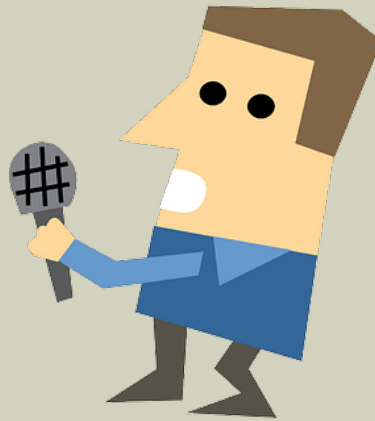


BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



OPSAMLING FRA MÅLING 1



Hvordan kan vi arbejde med temaet?

Vi har udvalgt 3 BFA-værktøjer

1

Stærkere sammen

Brikker til et velfungerende arbejdsfællesskab

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Styrk arbejdsfællesskabet

Lær jeres arbejdsfællesskab at kende

2

Det kollegiale fællesskab

Tre dialogværktøjer

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

3

Det faglige fællesskab

Tre dialogværktøjer

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

BFA

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Giv jeres arbejdsfællesskaber opmærksomhed

Stærke arbejdsfællesskaber kan øge arbejdspladsens evne til at løse opgaverne effektivt og styrke den enkeltes trivsel og følelse af at høre til.



Styrk arbejdsfællesskabet

**Lær jeres arbejdsfællesskab
at kende**

4 centrale aspekter i et arbejdsfællesskab



- Tegn på balancer og ubalancer i det enkelte fællesskab

Tegn på gode balancer i det enkelte fællesskab

Det organisatoriske fællesskab

Medarbejderne oplever en fælles retning på hele arbejdspladsen

Det opgaverettede fællesskab

Der er klarhed over, hvem der gør hvad og i hvilken kvalitet og rækkefølge

Et udviklet fælles sprog skaber en robust faglighed

Det faglige fællesskab

Alle oplever at høre til på arbejdspladsen

Det kollegiale fællesskab

Sådan gør I:

1) Brug de tre spørgsmål på arket til en drøftelse af, **hvordan arbejdsfællesskabet ser ud i en bestemt arbejdsgruppe** hos jer.

- Brug gerne eksempler fra jeres hverdag
- Find inspiration i Informationsarket

2) Drøft herefter:

- Hvilke indsigter går igen?
- Er nogle indsigter modstridende?
- Er der aspekter af fællesskabet, I oplever et behov for at styrke?

Arbejdsark til medarbejdere: **Lær jeres arbejdsfællesskab at kende**

Vurdér i grupper på 4-6 medarbejdere, hvordan jeres arbejdsfællesskab ser ud i en bestemt arbejdsgruppe hos jer. Brug gerne eksempler fra jeres hverdag. Find inspiration til, hvordan arbejdsfællesskabets gode balancer eller ubalancer ser ud i Informationsarket til medarbejdere.

1. Hvordan ser de fire fællesskaber ud i jeres arbejdsgruppe?

2. Hvor og hvornår oplever I, at fællesskaberne i jeres arbejdsgruppe er stærke?

3. Hvordan oplever I balancerne mellem de fire fællesskaber i jeres arbejdsgruppe? Bliver nogle af de fire fællesskaber prioriteret højere end andre?

Tovholdere samler op på gruppernes indsigter i plenum og noterer dem på et whiteboard eller flip-over.

I opsamlingen kan I fx inddrage følgende spørgsmål:

- Hvilke indsigter går igen på tværs af grupperne?
- Er nogle indsigter modstridende?
- Er der et eller flere af fællesskaberne, hvor I oplever et behov for at arbejde videre med?

Det kan I få ud af at bruge værktøjet

En øget opmærksomhed på at pleje og styrke jeres arbejdsfællesskaber

Fælles *sprog* til at forstå og tale om jeres arbejdsfællesskaber.
Fx. et team, personalegruppe, afdeling eller andet

En fælles *visuel platform* at tale ud fra

Opmærksomhed på, hvor et udvalgt arbejdsfællesskab evt. har behov for at styrkes.

<https://www.godtarbejdsmiljo.dk/start-here/styrk-jeres-arbejdsfaellesskab>

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration



Værktøj til at arbejde med den psykologiske tryghed



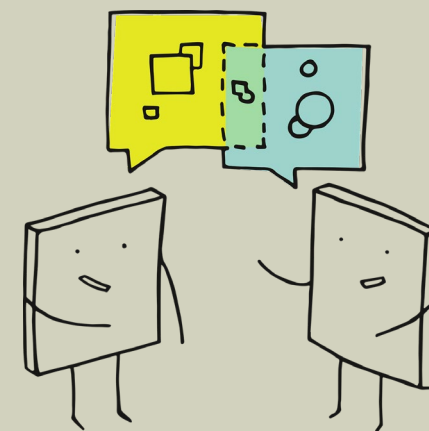
Det kollegiale fællesskab

Tre dialogværktøjer



”Skab et rummeligt fællesskab” (værktøj 2)

- Hvad: Psykologisk tryghed i arbejdsfællesskabet
- Hvem: Arbejdsgruppen, teamet, afdelingen, den samlede personalegruppe
- Hvordan: Læs dialogspørgsmålene og gå i gang
- Hvornår: Når som helst, dog ikke hvis fællesskabet er i krise/uløste konflikter





Om psykologisk sikkerhed i arbejdsfællesskabet

"Når mennesker oplever psykologisk tryghed på deres arbejdsplads, føler de sig trygge ved at tale om bekymringer og fejltagelser uden at frygte for at komme i forlegenhed eller blive straffet. De har tillid til, at de kan sige deres mening uden at blive ydmyget, ignoreret eller udsat for bebrejdelser. De ved, at de kan stille spørgsmål, når de er usikre på noget. De har generelt tillid til og respekterer deres kolleger."

Christian Ørsted i bogen "Fatale forandringer"

Fremgangsmåde

1 Præsenter øvelsens formål og forløb

Læs gerne tekstboksen *Om psykologisk sikkerhed i arbejdsfællesskabet* højt for deltagerne; det kan være en vigtig klangbund for den drøftelse, der skal i gang.

2 Diskuter spørgsmålene i mindre grupper

- Bed deltagerne gå sammen to og to og drøfte dialogspørgsmålene til det tema, I har valgt.
- Lad eventuelt tomandsgrupperne dele, hvad de har talt om, i grupper på fire.

a. Dialog om psykologisk sikkerhed

- Del en oplevelse med hinanden, hvor I har oplevet det trygt og legitimt at tale om bekymringer og fejltagelser i arbejdet. Hvor fandt oplevelsen sted? Hvem var til stede? Hvad gjorde det muligt?
- Hvad lægger vi mærke til, når vi lytter til hinandens fortællinger? Hvilke fællestræk er der ved fortællingerne?
- Hvad kan fortællingerne inspirere til? Hvad kan vi selv gøre for at fremme den psykologiske sikkerhed hos os? Hvad har vi brug for fra andre? Hvilke rammer og hvilken ledelse kan understøtte dette?

b. Dialog om omgangstone og værdier

- Hvordan taler vi til hinanden i hverdagen, når vi er bedst? Find gerne eksempler på den omgangstone, I sætter pris på.
- Hvilke uskrevne spilleregler er gode at kende til i vores arbejde, fx for nye medarbejdere?
- Hvilke gode erfaringer har vi med at formidle vores værdier og uskrevne regler?

c. Dialog om feedback

- Hvilke gode erfaringer har vi med at give og modtage feedback? Del en oplevelse med hinanden, hvor I enten har givet eller modtaget feedback på en god måde.
- Hvornår er det særlig vigtigt at være tydelig i sin feedback?
- På hvilke områder er det i orden at være rummelig over for forskellige måder at gøre tingene på?

3 Fremlæg, og saml op

- Bed alle par eller grupper fremlægge gode eksempler og erfaringer fra deres drøftelser for resten af deltagerne.
- Saml op på de vigtigste fælles pointer.
- Find og notér fem ting, der kan understøtte de kvaliteter i det kollegiale fællesskab, I gerne vil have.
- Overvej, hvordan I kan fastholde og udvikle disse.

BFA Velfærd og Offentlig administration har lavet en serie materialer om godt kollegaskab.

Find serien "Crib ind – godt kollegaskab uden mobning" på Arbejdsmiljøweb.dk

Kort forklarende tekst

3 temaer til dialog:

- a) Psykologisk sikkerhed
- b) Omgangstone og værdier
- c) Feedback

Fremgangsmåden præsenteres

Links til andre spændende materialer om godt kollegaskab

Sådan gør man....



- 1) Præsenter øvelsens formål og læs højt fra tekstboksen
- 2) Diskuter i mindre grupper et af temaerne
 - Psykologisk sikkerhed
 - Omgangstone
 - Feedback
- 3) Saml op i fællesskab på de gode eksempler og vigtige pointer
- 4) Find og notér 5 ting, som kan understøtte de kvaliteter i det kollegiale fællesskab, som I gerne vil have – overvej hvordan I kan fastholde og udvikle på disse

Det kan I få ud af at bruge værktøjet

Dialog og bevidsthed om den
psykologiske tryghed på arbejdspladsen

Styrkelse af fællesskabets
rummelighed

En struktureret dialog omkring et emne,
som ellers kan være svært at tale om

Opmærksomhed på kollegers adfærd og
handling (omsorg, hjælp mv.)



Det faglige
fællesskab

Tre dialogværktøjer



Få lynsparring i hverdagen



Lynsparring i hverdagen - sådan gør I

De tre spørgsmål

1. Den kollega, der har brug for sparring, fortæller kort om sin problemstilling.
 2. Herefter stiller den lyttende kollega mindst tre spørgsmål til det, han eller hun har hørt.
- Når spørgsmålene er stillet, er processen færdig. Problemejeren skal altså ikke svare, men kan bruge spørgsmålene i sin videre refleksion over problemstillingen.



Det kan I få ud af sparringsværktøjet:

2. Få lynsparring i hverdagen

Vælg dette værktøj, når I har brug for at styrke jeres faglige dialog i hverdagen, men måske ikke har tid til eller behov for egentlig supervision.

FORMÅL
At give medarbejderne mulighed for selv at skabe små, koncentrerede refleksionsrum i hverdagen, hvor de selv kan finde frem til løsninger og handlingsmuligheder - en slags "uformel supervision i det daglige".

DELTAGERE
To kolleger.

VARIGHED
Fem minutter.

MATERIALER
Ingen

FORBEREDELSE
Ingen

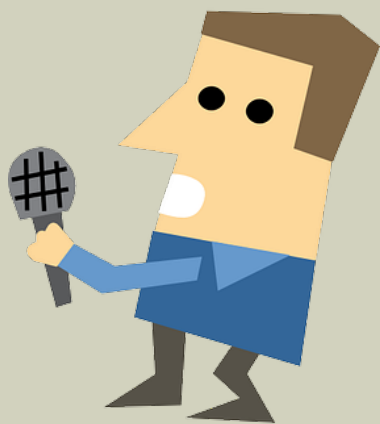
6 DET FAGLIGE FÆLLESSKAB - VÆRKTØJ 2 17 2

Brug materialet til at dele erfaringer med jeres udfordringer i opgaveløsningen.

Brug sparring som del af arbejdet med at styrke både faglighed og den psykologiske tryghed

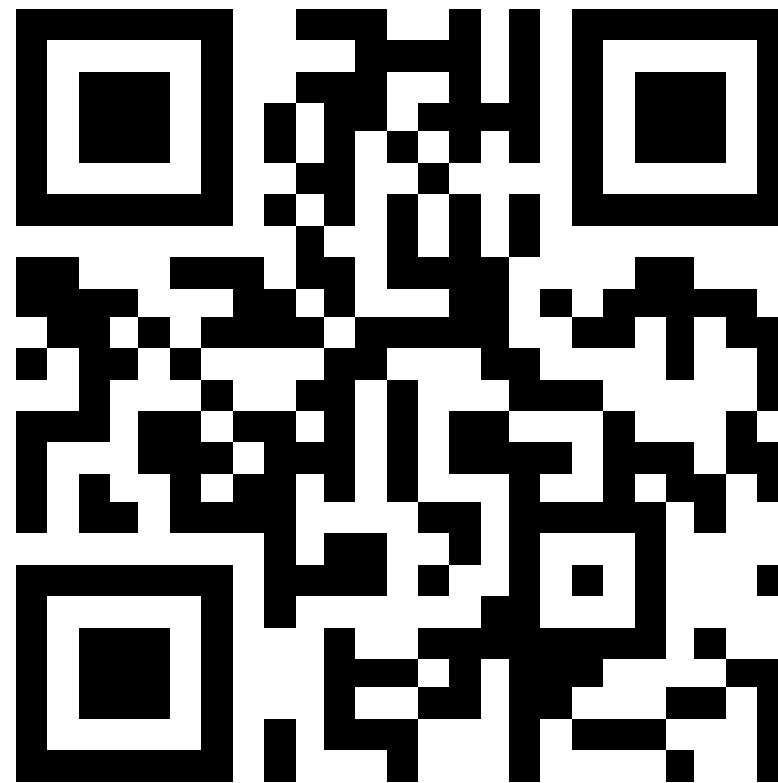
Brug jeres indsigt i hinandens tanker og udfordringer som afsæt for aftaler om hjælp og samarbejde i teamet

Hvilke gode initiativer har
I haft succes med ift.
at styrke
arbejdsfællesskaber
eller/og
den psykologiske tryghed?



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



OPSAMLING



Samarbejde på tværs

Skab gode rammer for arbejdsfællesskaber - AMO, MIO/SU, ledelse og TR og AMR/Trio



- Vi skal samarbejde
- Samarbejde er ikke altid let
- Design af samarbejde – organisatoriske tiltag, der kan styrke arbejdsfællesskaber og fastholde en ønsket samarbejdspraksis
- Husk også det tværfaglige samarbejde
- Rollemodeller og eksemplets magt

Spørgsmål fra jer?



1. Gå ind i "Q and A" til højre i billedet
2. Skriv dit spørgsmål og tryk på "send"

Det foregår anonymt af GDPR-hensyn

Arrangementer og materialer om psykisk arbejdsmiljø

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Nyborg Strand, Fyn
d. 9. - 10. april 2024

Konference

Godt psykisk arbejdsmiljø

– hvordan kan vi sætte større fokus på de mange krav i arbejdet?

9.- 10. april 2024



Godt
psykisk
arbejdsmiljø

Kom til konference om godt psykisk ar
Nyborg Strand, Fyn den 9. - 10. april 2024

Godt psykisk arbejdsmiljø

At lykkes godt med arbejdet, have indflydelse og udvikle sig i jobbet. Det er centralt for at have et godt arbejdsmiljø på det pædagogiske og det sociale område samt i jobs inden for sundhedssektoren, hvor der er mange krav i arbejdet og høje forventninger til at gøre et godt stykke arbejde.

Det er positivt for arbejdsmiljøet, når man lykkes med arbejdet til glæde for de borgere, patienter eller børn og unge, man arbejder med. Kravene er imidlertid mangeartede, kan gå i forskellige retninger eller ligefrem være modstridende. Derudover kan der både være stor arbejdsbelastning og tidspress samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Med konferencen zoomer BFA ind på krav, og hvordan I kan arbejde med krav via muligheder for indflydelse og udvikling af det psykiske arbejdsmiljø bredt. Det er fx vigtigt at prioritere og afstemme forventninger for at lykkes godt med opgaverne og at bevare de gode relationer til borgere, patienter eller børn og unge. Konferencen sætter krav i arbejdet i forhold til udfordringer med at fastholde og rekruttere dygtige kolleger og ledere. Hvad kan vi gøre for at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor det er muligt at have indflydelse i arbejdet og at udvikle sig?

Det får du med fra konferencen

Udover at møde en masse fagfæller får du:

- 5 Oplæg i plenum
- 8 Workshops på halvtanden time: Du kan vælge to.
- 4 Værksteder på to timer: Du kan vælge et værksted, hvor du går mere i dybden med en problemstilling.

Intermezzo: Du vælger her en anderledes pause – i naturen, med bevægelse eller lyd.

Gæstetræf: Du møder flere aktører på arbejdsmiljøområdet, kan prøve vores værktøjer og vores arbejdsmiljø-chatbot.

BFA
Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Forside > Kampagne: Godt i gang

Et godt arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv

En gratis pizza med ekstra ost kan være nok så lækker, men giver bestemt ikke bedre trivsel på arbejdspladsen alene. Det kræver en mere systematisk indsats. Vi er klar til at hjælpe jer godt på vej. Her finder du både viden, vejledning og værktøjer til at komme godt i gang med at styrke arbejdsmiljøet hos jer.



Kom selv nemt i gang: Nemme værktøjer til at styrke jeres arbejdsmiljø

Her finder I nemme værktøjer til at styrke jeres arbejdsmiljø. Klik ind på de forskellige temaer og få adgang til værktøjer, som I kan bruge, hvis I selv vil i gang med at styrke arbejdsmiljøet på jeres arbejdsplads.

Start her

Få hjælp til en systematisk indsats med BFA's besøgsteam

BFA's besøgsteam kan gratis hjælpe jer med at sætte system i forebyggelse og håndtering af fælles udfordringer i arbejdsmiljøet. Her kan du læse meget mere om, hvad besøgsteamet kan hjælpe med og hvordan I kommer i kontakt med os.

BFA's besøgsteam



BFA-materialer med særligt fokus på gymnasiale uddannelser og undervisningsinstitutioner



Trivsel i fællesskab

- Dialogmøde om underviseres arbejdsmiljø og elever/studerendes studiemiljø

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration



Styrket samarbejde

Nye veje til bedre arbejdsmiljø på uddannelsesinstitutioner – med systematisk inddragelse og professionel kapital

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration



HVAD SKABER TRIVSEL & MOTIVATION I UDDANNELSES-VERDENEN

Trivsel, motivation og barrierer i uddannelsesverdenen

Med afsæt i en undersøgelse med svar fra 1.684 medarbejdere og ledere på skoler, uddannelses- og forskningsinstitutioner

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration



Når klokken ringer

Branchevejledning til grundskolen og det almene gymnasium

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration



Forebyg konflikter og vold

Inspirationshæfte til skoler og uddannelsesinstitutioner

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Følg med, når der kommer nyt om psykologisk tryghed/ gode samarbejdsrelationer og andre arbejdsmiljøtemaer



Tilmeld dig nyhedsbrevet Godt Arbejdsmiljø

[TRYK HER](#)

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

Se eller gense de 4 webinarer

Webinarrække - Inspiration til et godt psykisk arbejdsmiljø på gymnasiale uddannelser

Webinar 1 Tema: Følelsesmæssige krav i arbejdet på de gymnasiale uddannelser

Webinar 2 Tema: Krænkende handlinger i arbejdet på gymnasiale uddannelser

Webinar 3 Tema: Forebyggelseskultur og stressværktøjer

Webinar 4 Tema: Stærke arbejdsfællesskaber og psykologisk tryghed



Tak for i dag

Webinar

*Stærke arbejdsfællesskaber og psykologisk tryghed
på gymnasiale uddannelser*



Tag fat i BFA's besøgsteam

Via vores tilmeldingsformular på

www.arbejdsmiljø.dk



... et høre-mere-møde hos jer (fysisk eller virtuelt)

... en drøftelse af mulighederne på strategisk AMO/MIO eller SU-niveau, i et tværgående forum eller andet hos jer

... hvis I allerede har et tværgående netværk, I ønsker, vi byder ind i

... eller noget helt andet.