

LEDERUDDANNELSE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

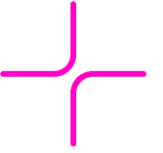
Workshop for TRIØ-grupper i Nyborg Kommune

LEAD+
enter next level



Nyborg
KOMMUNE

DAGSORDEN



Kl. 08.30 Velkommen, program og præsentation

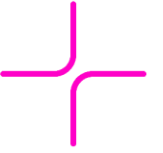
- + Hvad er et psykisk arbejdsmiljø?
- + Det gode psykiske arbejdsmiljø: Belastninger og ressourcer
- + Gruppedrøftelser og opsamling

Kl. 10.00 Pause

- + Kulturudvikling: Psykologisk tryghed og læringskultur
- + Ledelse af eget psykiske arbejdsmiljø og samarbejde i TRIO
- + Gruppedrøftelse

Kl. 11.30 Opsamling og tak for i dag!

HVEM ER VI?



Anne Kirstine Kristensen

Underviser på modul 1

Cand.psych.

Ledelseskonsulent i LEAD+



Kim Martin Nielsen

Underviser på modul 2

Cand. Mag. i pædagogik og
Master of Management Development

Partner i LEAD+

OVERBLIK OVER UDDANNELSESFORLØBET



Uddannelsen i Ledelse af Psykisk Arbejds miljø består af 1 workshop og 3 moduler, der vil stille skarpt på hvert sit perspektiv på arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Opstarts Workshop

TRIO-gruppens introduktion til uddannelsen og nøglemodeller

Introduktion til et udpluk af den nyeste viden og modeller fra uddannelsen

Sæt fokus på det, I som TRIO ønsker at arbejde videre med fra uddannelsen

Afstem roller og forventninger



Læs tilsendte artikler



Møde med TRIO

Modul 1

Lederens rolle i styrkelsen af psykisk arbejdsmiljø

Hvad er "et psykisk arbejdsmiljø" og hvad er lederens rolle heri?

Proces fra trivsel og engagement til stressrelateret sygefravær

Psykologisk tryghed i dine nøglerelationer

Individuel udviklingsplan



Læs tilsendte artikler



Møde med TRIO

Modul 2

Ledelse af teamets og organisationens kultur for psykisk arbejdsmiljø

Kultur og psykisk arbejdsmiljø

Mindset og læringskultur

Det psykiske arbejdsmiljø i tværfagligt samarbejde og grænseskrydsende ledelse



Læs tilsendte artikler



Møde med TRIO

Modul 3

Lederens rolle i at genskabe balancer samt forebygge og håndtere mistrivsel og stress

Sammenhæng mellem egen trivsel og psykisk arbejdsmiljø

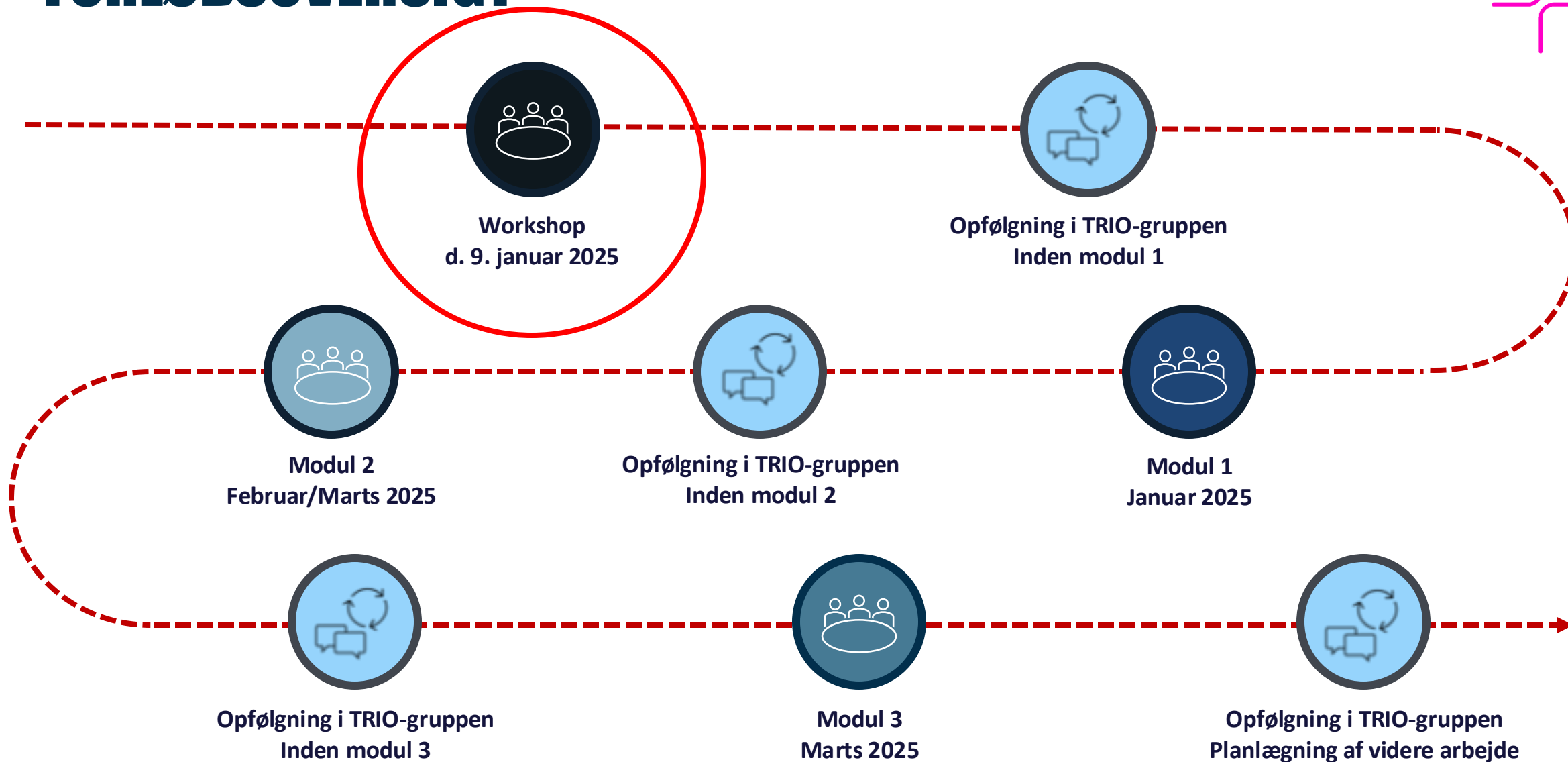
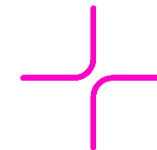
At være nøglepersoner og rollemodeller

Hvordan forebygger og mindsker du stress

Konkrete redskaber til håndtering af stress og mistrivsel

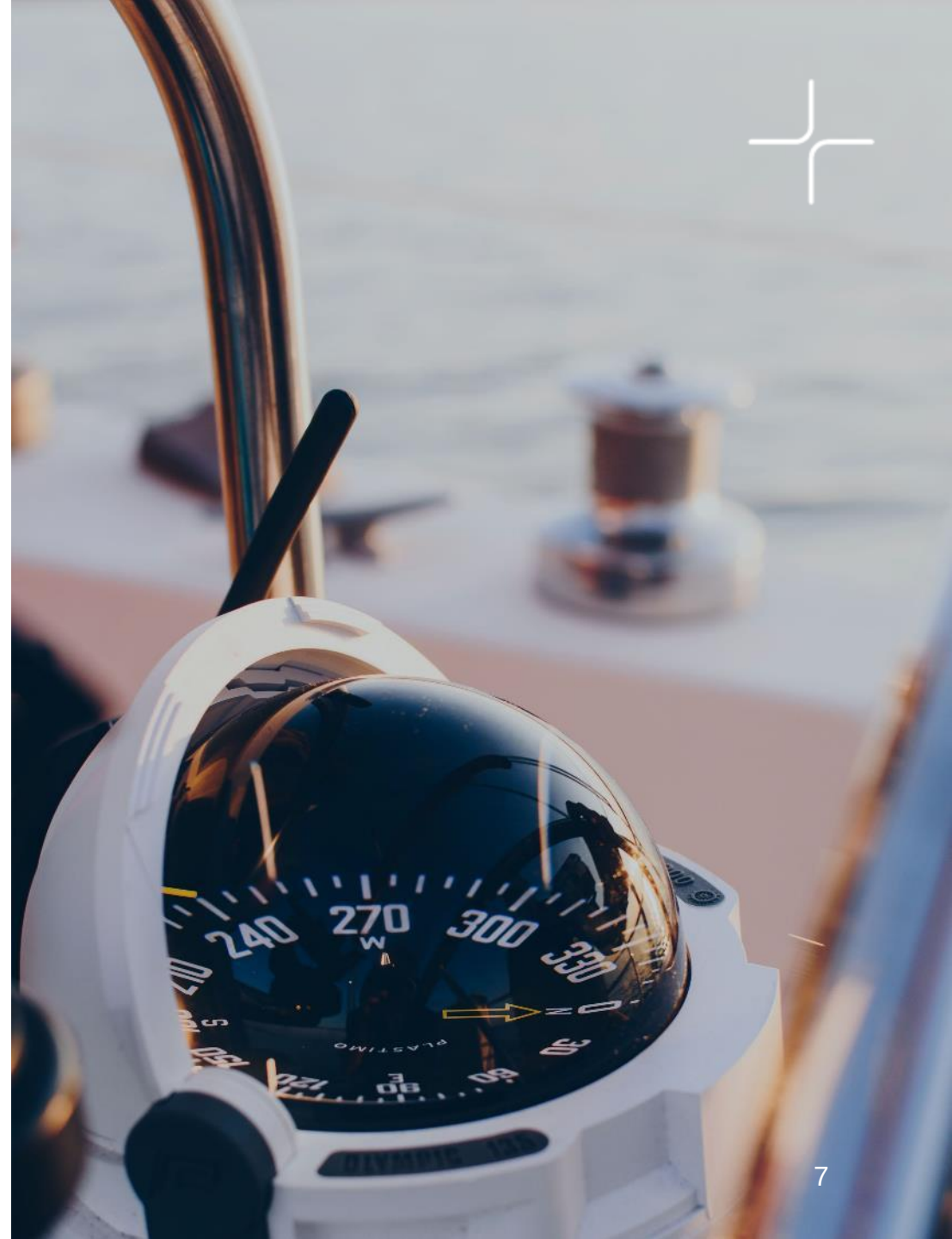
I arbejder i egen praksis med tiltag og handlinger med afsæt i jeres Handleplan.

FORLØBSOVERSIGT



FORMÅLET MED I DAG

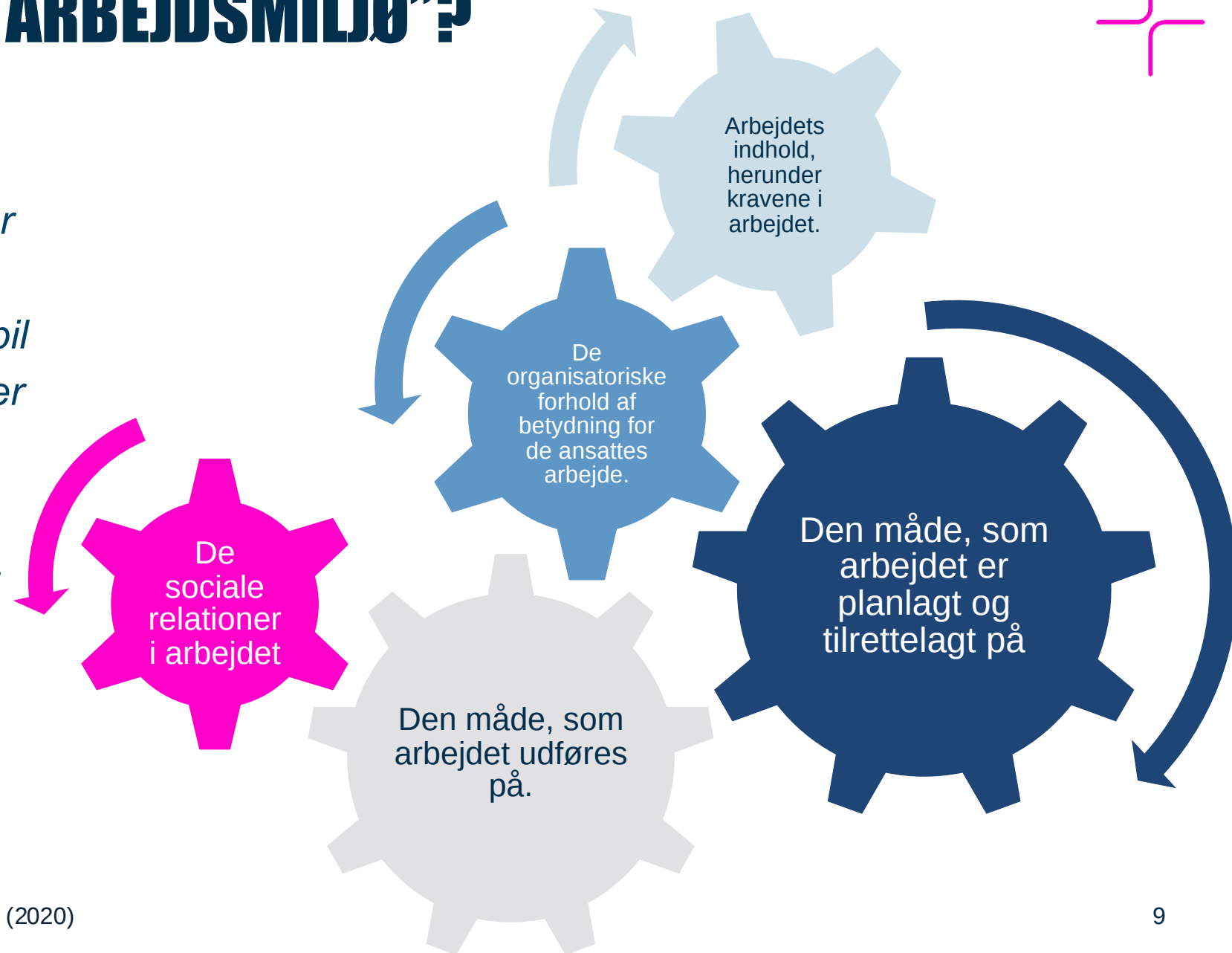
- ✦ At I som TRIO bliver klædt på med et udpluk af den nyeste viden om psykisk arbejdsmiljø og trivsel.
- ✦ At få introduceret nøglemodeller og de vigtigste redskaber fra Lederuddannelsen i Psykisk Arbejdsmiljø og Trivsel.
- ✦ At I får afstemt jeres forskellige roller og ansvar i ledelsen af jeres psykiske arbejdsmiljø i jeres enhed.
- ✦ At I som TRIO sætter fokus på de tematikker, I ønsker at arbejde i det psykiske arbejdsmiljø i jeres enhed.



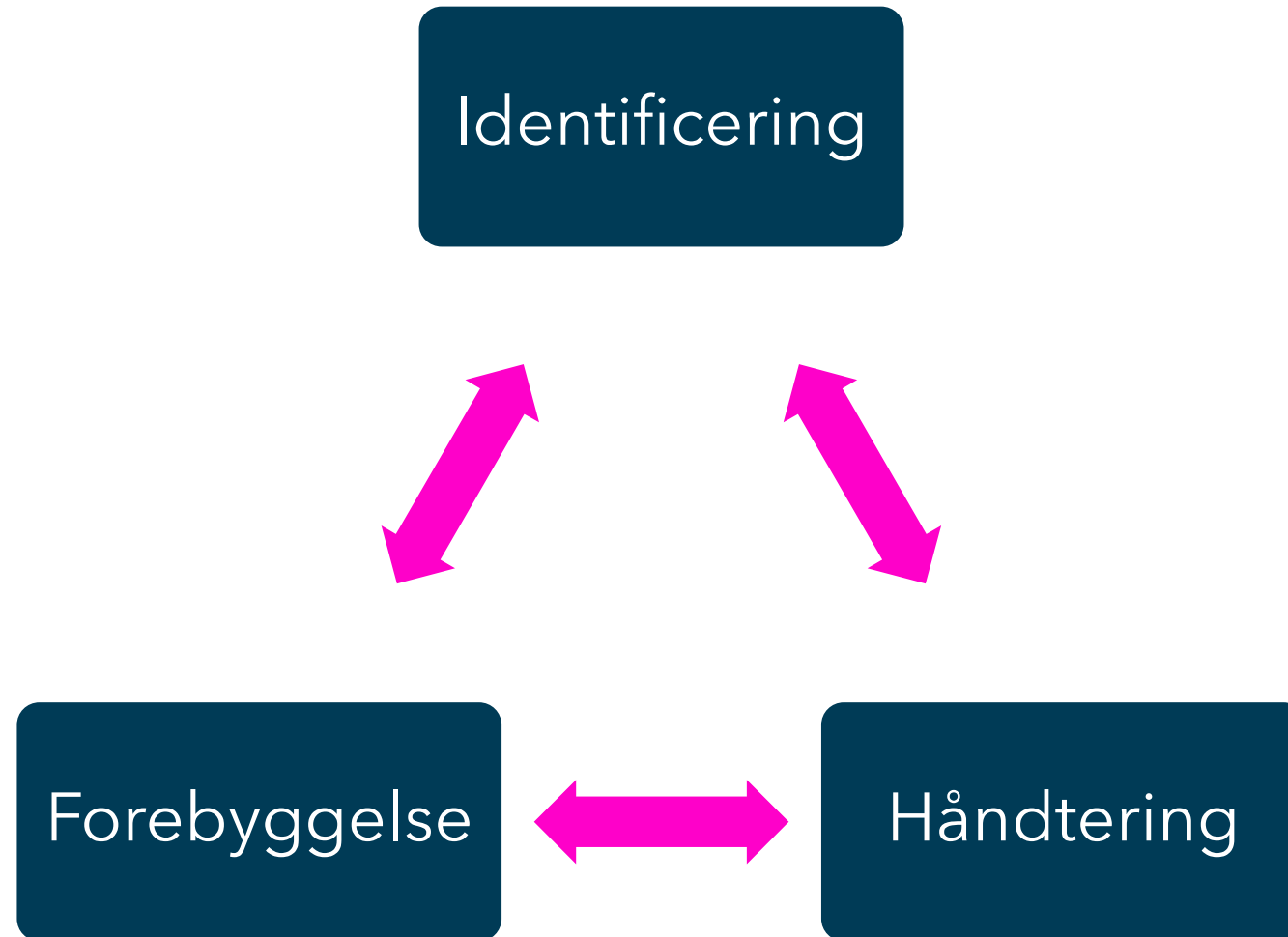
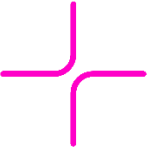
HVAD ER PSYKISK ARBEJDSMILJØ?

HVAD ER "PSYKISK ARBEJDSMILJØ"?

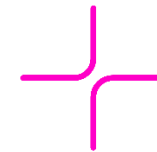
” *Psykisk arbejdsmiljø omfatter psykosociale forhold på arbejdspladsen, som i samspil med den enkelte lønmodtager kan påvirke det psykiske og fysiske helbred – positivt såvel som negativt.*



JERES OPGAVE: SÆT RAMMERNE FOR...



PROCESSEN ER VIGTIG



1. Identificering

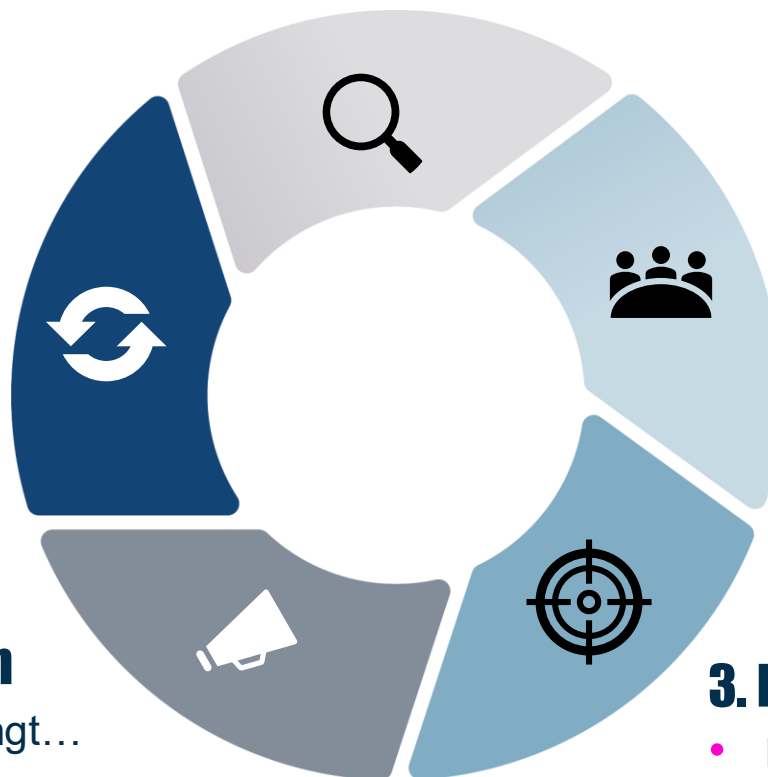
- APV-proces/Trivselsundersøgelse
- Dialoger/GRUS/MUS
- "Markvandring"

2. Inddragelse og involvering

- Undersøgelse af fakta/indtryk
- Dialoger i TRIO/stuen/institutionen – facilitering af dialoger
- Husk nysgerrigheden – ser vi det samme?

3. Prioritering og handling

- Handleplaner med konkrete tiltag
- Afprøvninger af ny praksis
- Håndtering af konkrete problemstillinger



4. Kommunikation

- Vi er så og så langt...
- Vi har gjort sådan her...
- Vi fortsætter på denne måde...

5. Opfølgning

- Dialoger, Markvandringer og evt. nye målinger
- Evaluering – hvordan står det til?
- Hvad er effekterne – godt/skidt?
- Justeringer

ALLE SPILLER EN ROLLE

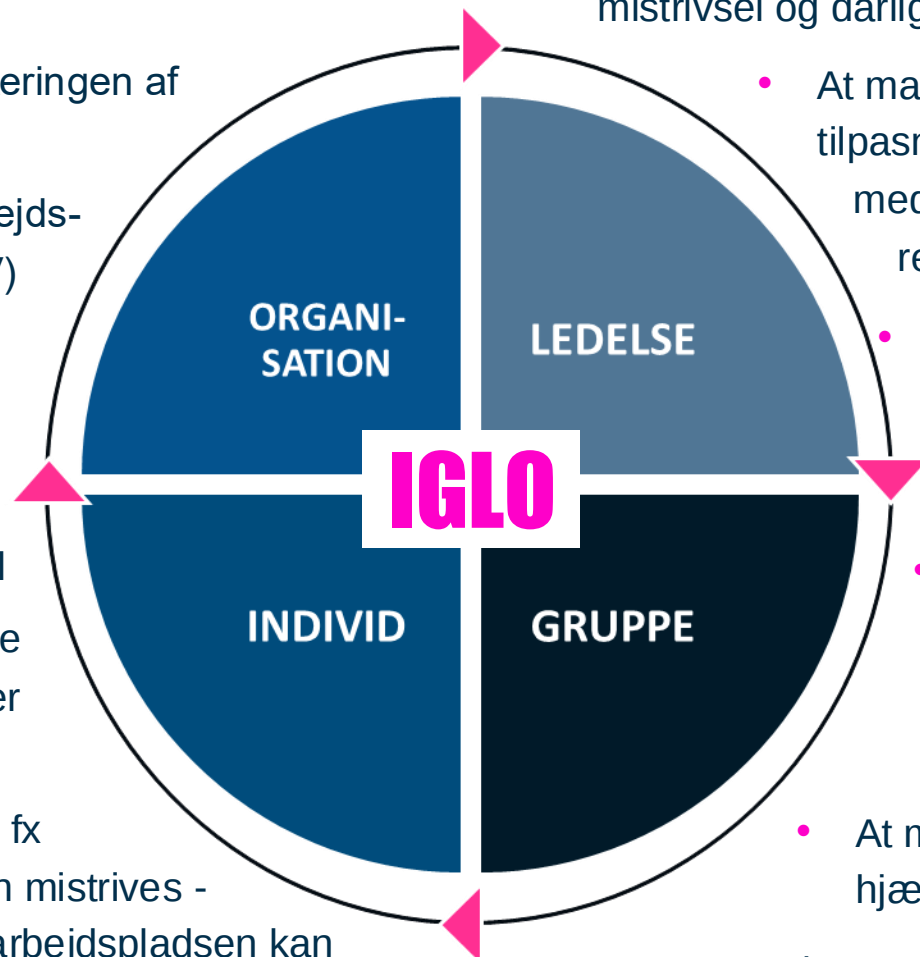
- At have organisatorisk fokus på og dialog om psykisk arbejdsmiljø

- At udvikle og hjælpe med implementeringen af strategiske indsatser

- At sikre strukturer for HR og samarbejdsorganisationens samarbejde (fx APV)

- At sikre, at der er viden om psykisk arbejdsmiljø tilgængelig

- At man er opmærksom på egen trivsel
- At man bliver bevidst om hvilke særlige situationer, relationer eller opgaver, der (typisk) belaster én, og siger til/fra.
- At man rækker ud og søger hjælp hos fx nærmeste leder eller kolleger, når man mistrives - arbejdsmæssigt såvel som privat, så arbejdspladsen kan hjælpe, hvor det er muligt (fx med aflastning i perioder)



- At man har viden om, holder øje og følger op på tegn på mistrivsel og dårlig stemning hos medarbejdere og teams

- At man skaber rammerne for: planlægning og tilpasning af arbejdet, samarbejdet mellem medarbejdere, arbejdets indhold ift. krav og ressourcer hos den enkelte medarbejder.

- At man taler åbent om psykisk arbejdsmiljø i 1:1, afdelingsmøder, ledermøder mv.

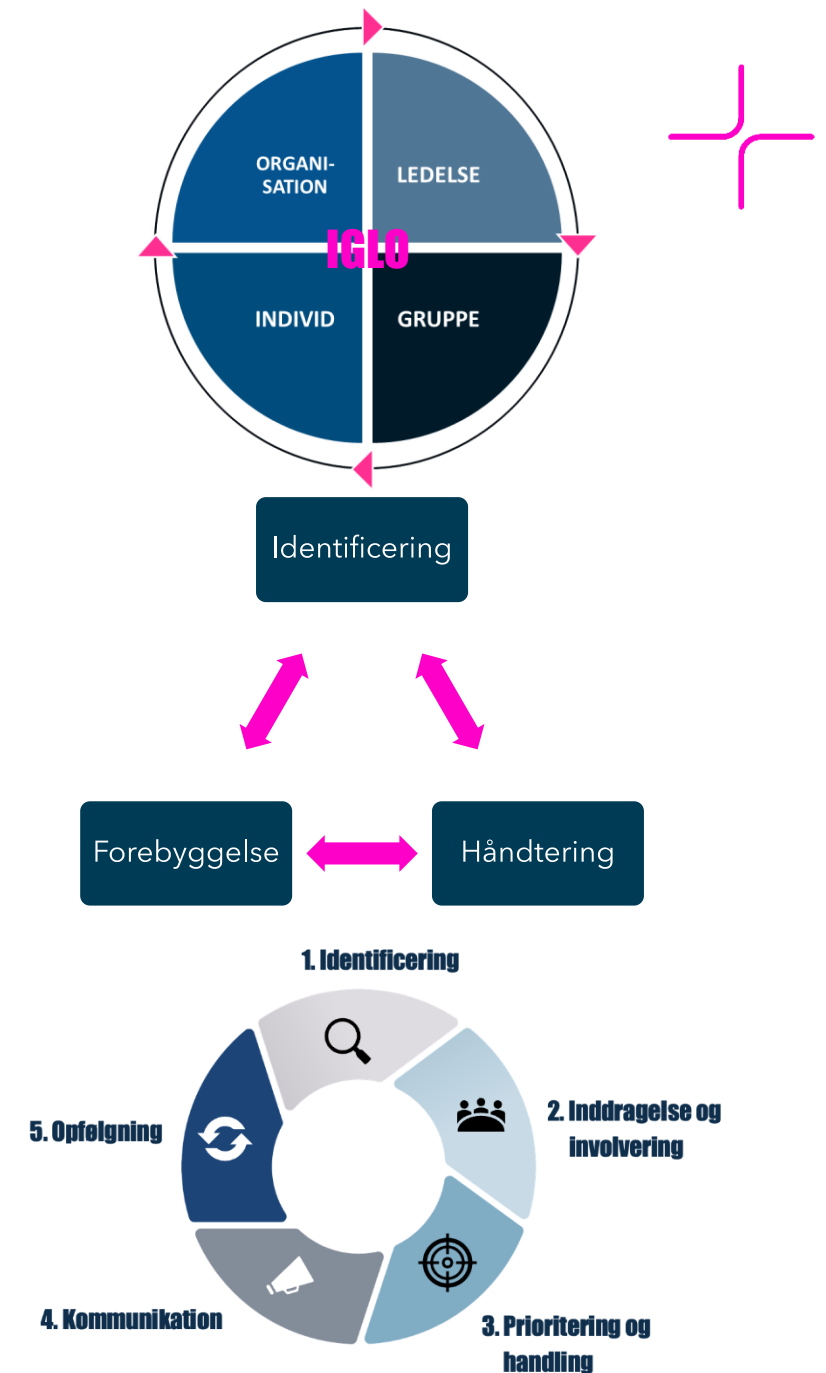
- At man er opmærksom på hinanden – tager fat i hinanden eller tager kontakt til nærmeste leder, AmR, HR eller andre ved vedvarende bekymring

- At man som en del af gruppen er med til at hjælpe hinanden, praktisk, fagligt, socialt

- At man styrker psykologisk tryghed i gruppen – modsat frygt- og nulfejskultur

HVAD HÆFTER I JER VED LIGE NU?

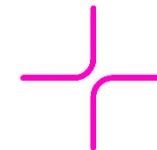
- + Hvilke processer benytter I hos jer, når I arbejder med psykisk arbejdsmiljø?
- + Er der områder i jeres tilgang, som I med fordel kan holde fast i?
- + Er der områder i jeres tilgang, som I bør styrke?



DET GODE PSYKISKE ARBEJDSMILJØ



TO VEJE TIL AT SKABE ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ

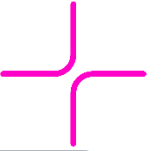


Dynamisk forståelse

✦ Som TR, AMR og leder kan du være med til at styrke et godt psykisk arbejdsmiljø ved at arbejde ind i dynamikken:

- Øge positive faktorerne i arbejdet og på arbejdspladsen
- Reducere belastningsfaktorerne i arbejdet og på arbejdspladsen

NÅR KRAV BLIVER TIL BELASTNING

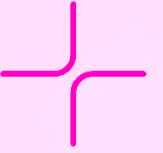


HVAD BELASTER JERES PSYKISKE ARBEJDSMILJØ?

- ✦ Stor arbejdsmængde og tidspres
- ✦ Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- ✦ Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- ✦ Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- ✦ Arbejdsrelateret vold

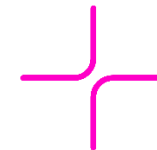
Derudover

- ✦ Lav ledelseskvalitet
- ✦ Uretfærdighed
- ✦



HVILKE RESSOURCER HAR I I JERES ARBEJDSMILJØ?

DE SEKS GULDKORN



Indflydelse

Jeg kan påvirke vigtige beslutninger og forhold omkring mit arbejde

Social støtte

Jeg har gode relationer til kolleger og chef, hvor vi interesserer os for hinanden, og bakker hinanden op

Mening

Jeg oplever, at mit arbejde er meningsfuldt og at jeg kan gøre en vigtig forskel

Belønning

Jeg får anerkendelse og feedback på mit arbejde, og andre finder min indsats værdifuld

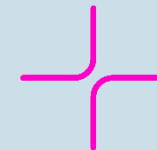
Forudsigelighed

Der er en vis forudsigelighed i mit arbejde, og jeg føler mig velinformeret

Krav

Kravene til mig balancerer fornuftigt imellem det nemme og det udfordrende

REFLEKSION



Drøft sammen i jeres TRIO:

✦ Hvilke **belastninger** er til stede hos os?

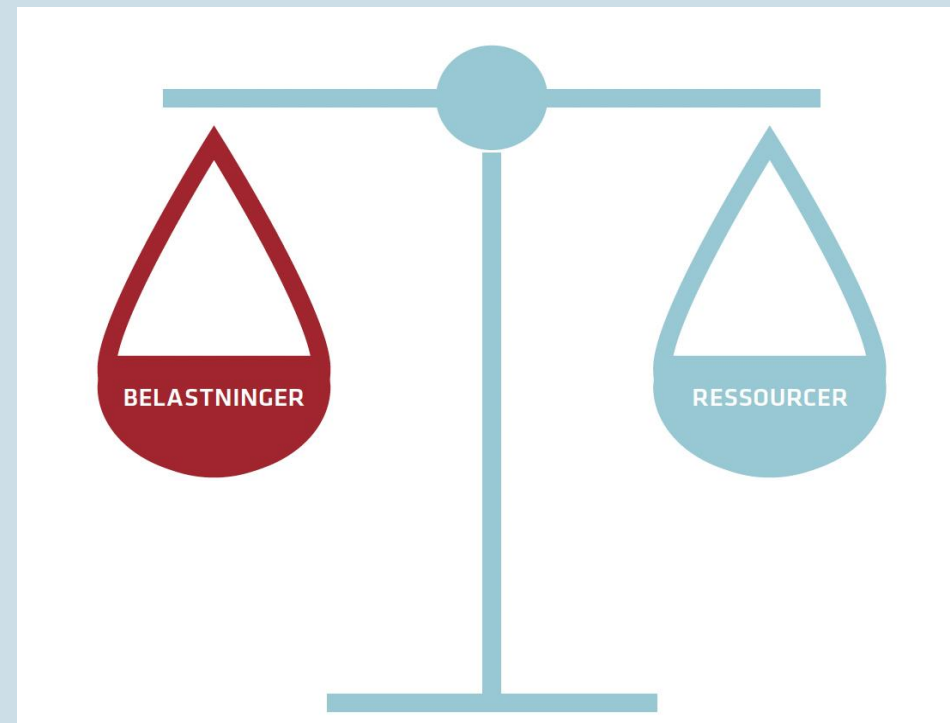
- Hvilke belastninger har I som TRIO en særlig opgave med at mindske eller håndtere?

✦ Hvilke **ressourcer** er til stede, og lykkes I med hos jer?

- Hvilke ressourcer kunne I med fordel fokusere på og arbejde med?

Notér jeres pointer og drøftelser

Opsamling i plenum



PAUSE



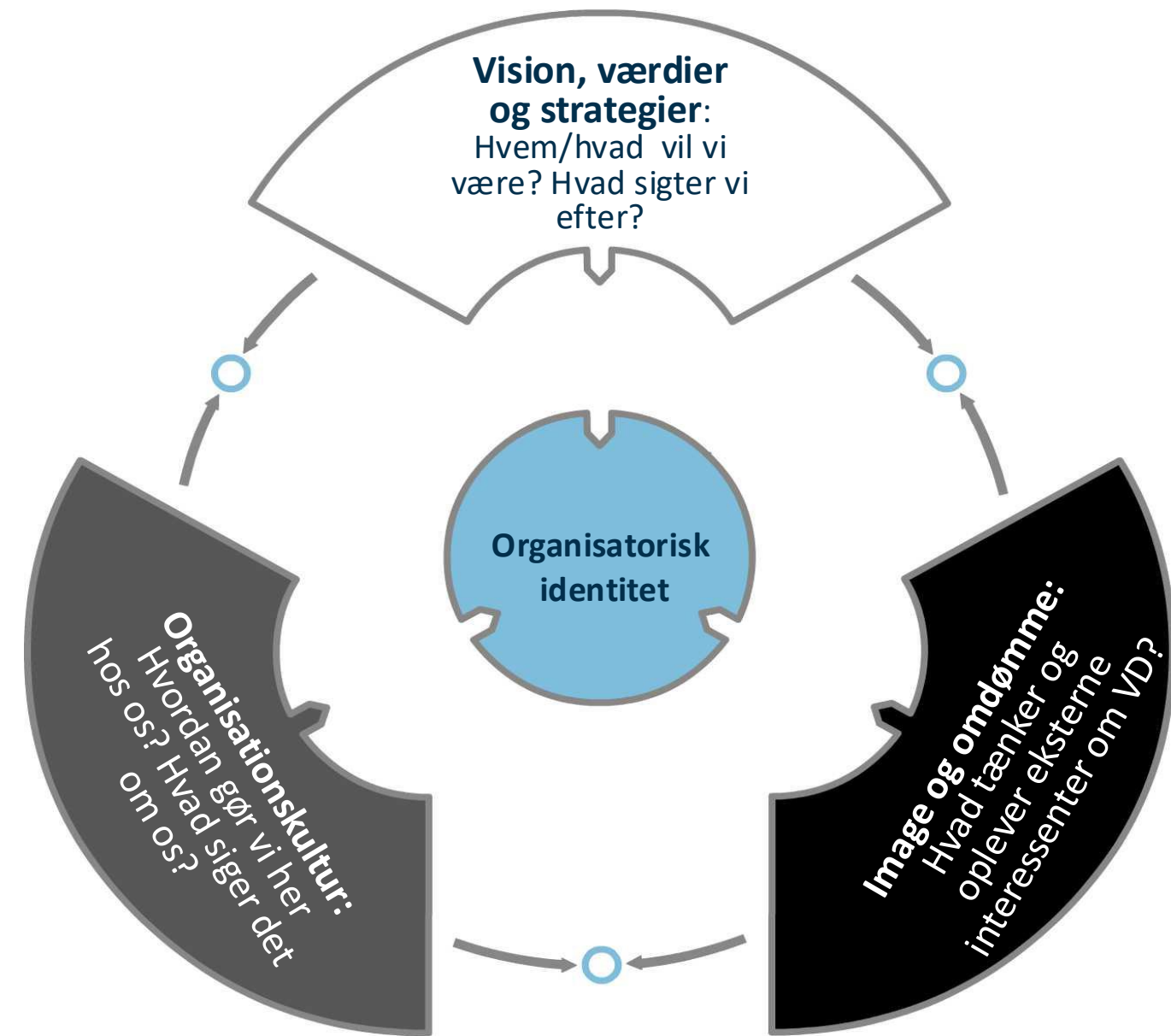
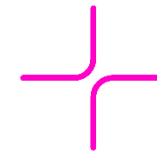
HVORDAN ARBEJDER I MED KULTUREN HOS JER?

VI ER ALLE FORSKELLIGE



CULTURE EATS STRATEGY....

LEDELSE AF OG I SPÆNDINGSFELTERNE



+ VISION og STRATEGI: Hvem vil vi gerne være?

- Hvordan formidler og oversætter vi vision og strategiske indsatser - udadtil og indadtil?

+ KULTUR: Hvem er vi allerede – set "indefra"?

- Værdier, vaner og grundlæggende antagelser: Hvad forbinder vi med vores måde at arbejde på i det faktisk levede arbejdsliv?
- Hvordan viser vores sprog, adfærd og ritualer vores kultur sig i praksis? Hvad betyder det for vores trivsel og resultater (på flere bundlinjer)?

+ IMAGE: Hvem er vi også – set "udefra"?

- Hvad ved vi at der siges/tænkes om os blandt eksterne interessenter?
- Hvad siges ikke, men tænkes (måske) hvis man var... (indsæt relevante interessenter)
- Hvad bør vi undersøge nærmere, hvis vi vil være klogere på vores image?

KULTUR BESTÅR AF

Artefakter (inkl. sprog og symboler)

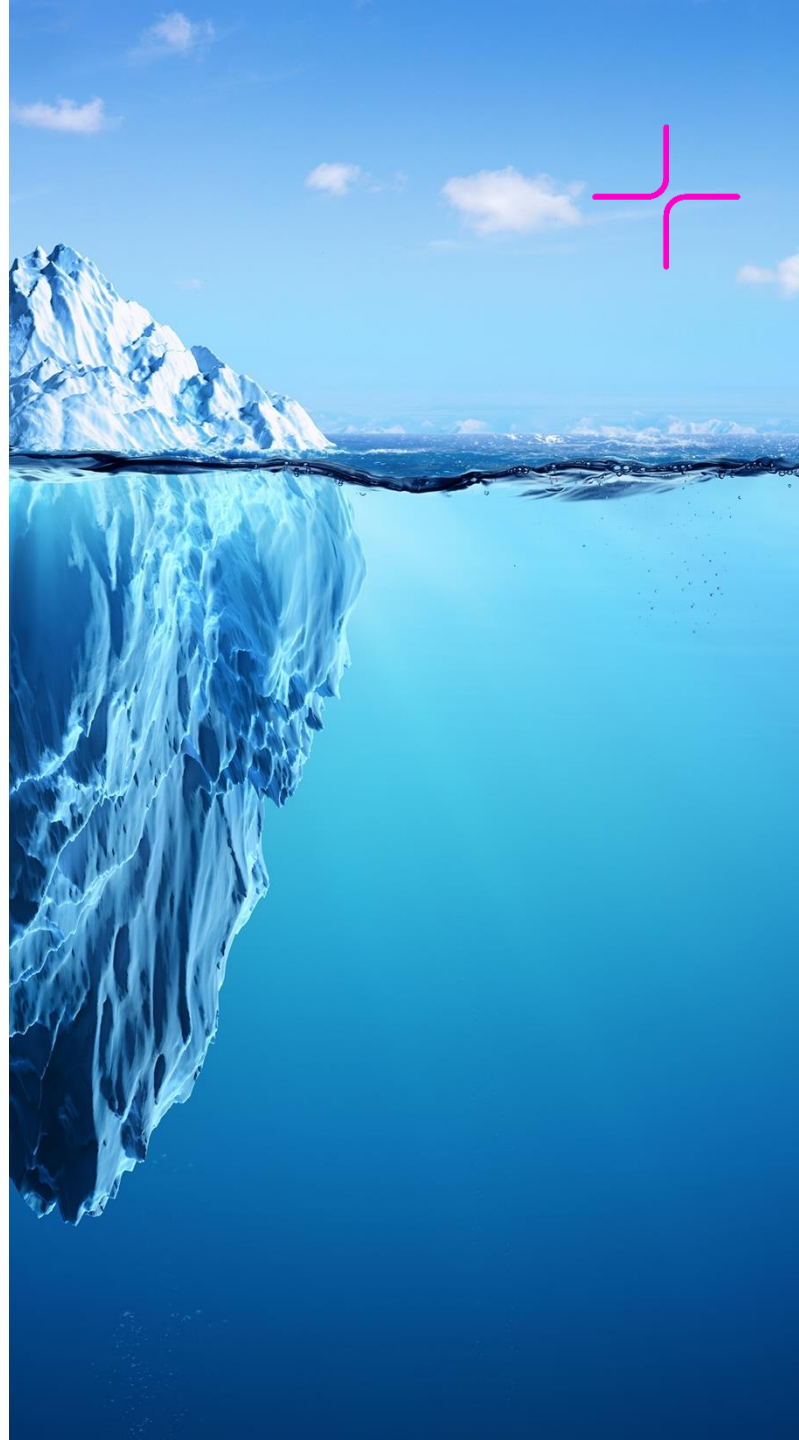
- + Synlige organisatoriske strukturer, processer og genstande (som kan være svære at tyde)

Udtalte værdier

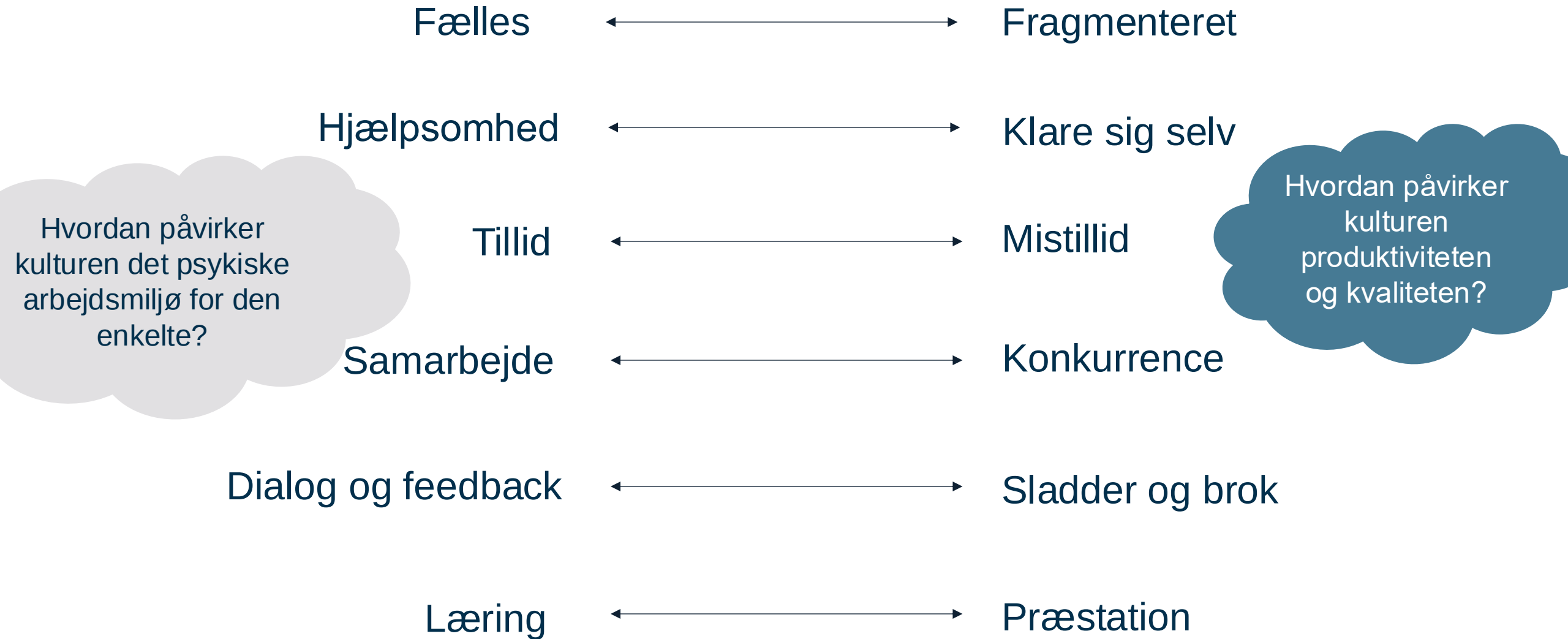
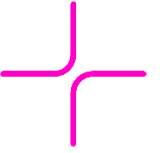
- + Strategier, mål, værdi-formuleringer, filosofier (udtalte begrundelser)

Grundlæggende antagelser

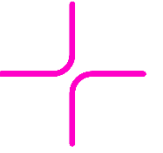
- + De grundlæggende antagelser om, hvordan verden er og burde være, som deles af en gruppe mennesker, og som påvirker deres tanker, følelser og deres synlige adfærd.



HVAD KARAKTERISERER KULTUREN I JERES ENHED?

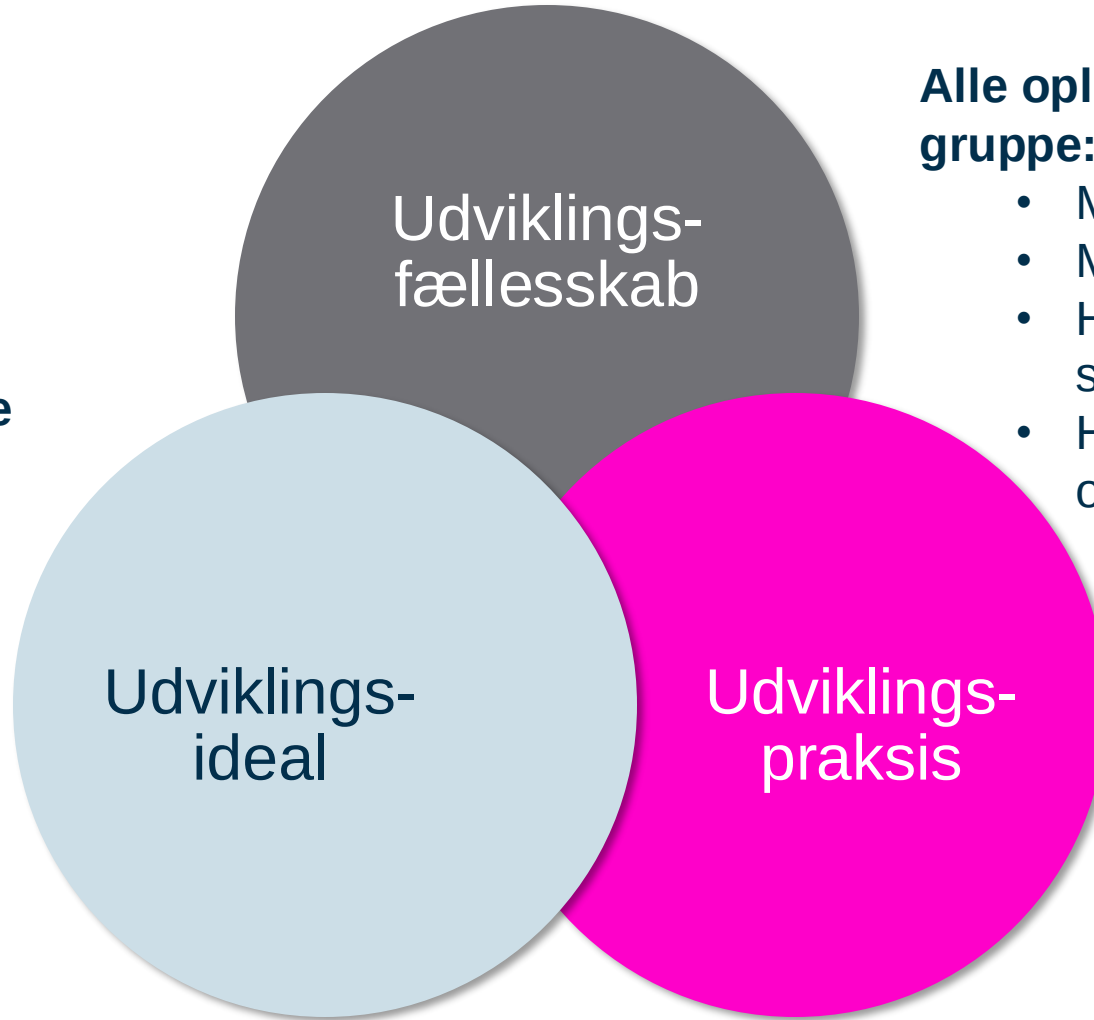


BYG EN LÆRINGSKULTUR OP, HVOR...



Alle stræber efter at støtte og udvikle:

- Fejl er vigtige
- Støtte til at afprøve idéer – komme ud af fixed mindset
- Turde være på kanten af sin comfortzone



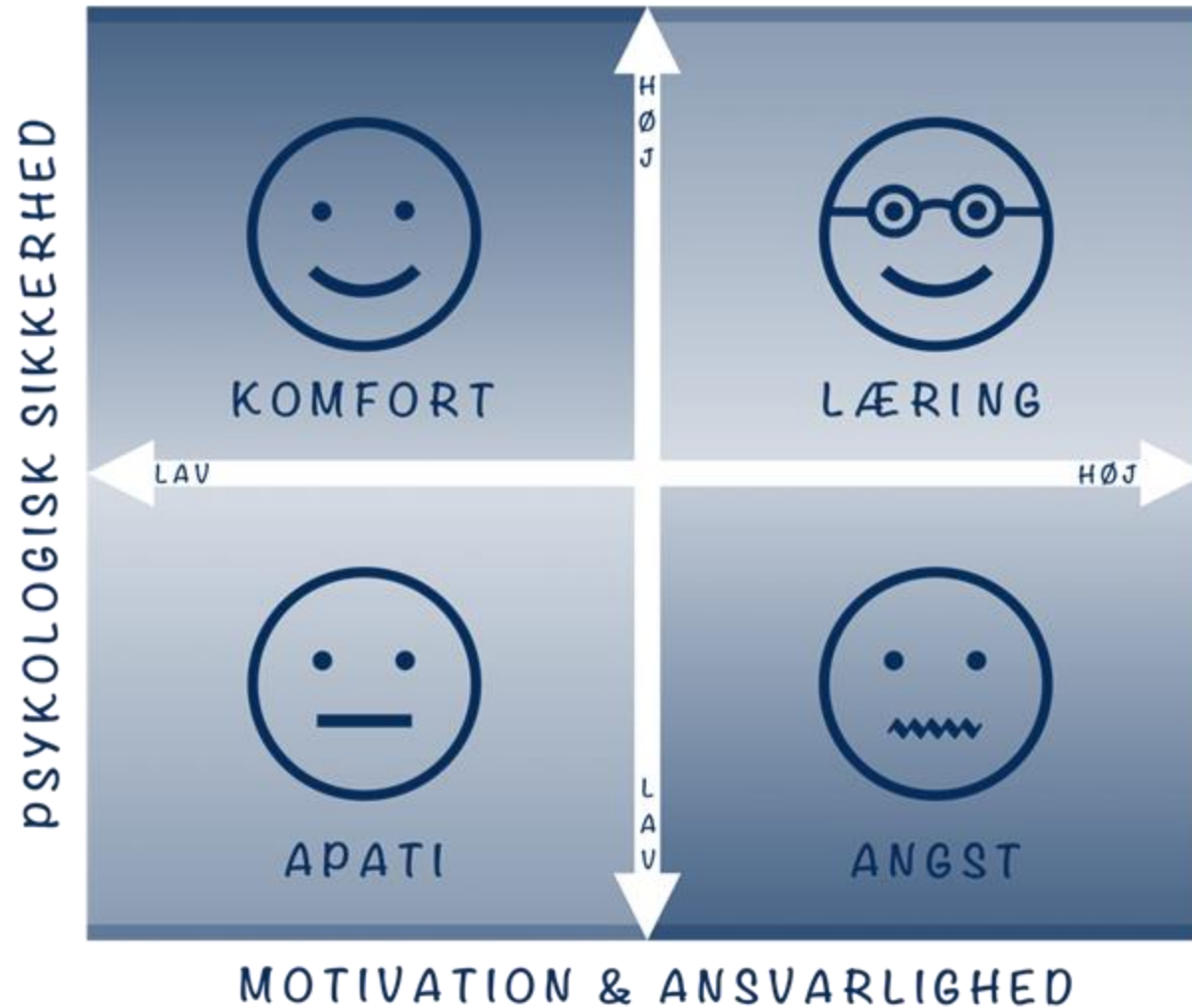
Alle oplever at være en del af en gruppe:

- Med gruppepsykologisk tryghed
- Med åbenhed om fejl
- Hvor man kan vise sårbarhed og skam
- Hvor man har sunde konflikter og spiller hinanden gode

Der er en praksis for udvikling:

- I vores møder med hinanden giver vi hinanden feedback
- I vores møder med hinanden hjælper vi hinanden til at opnå læring
- Vi udvikler os på tværs af kolleger/faggrupper/ledelse

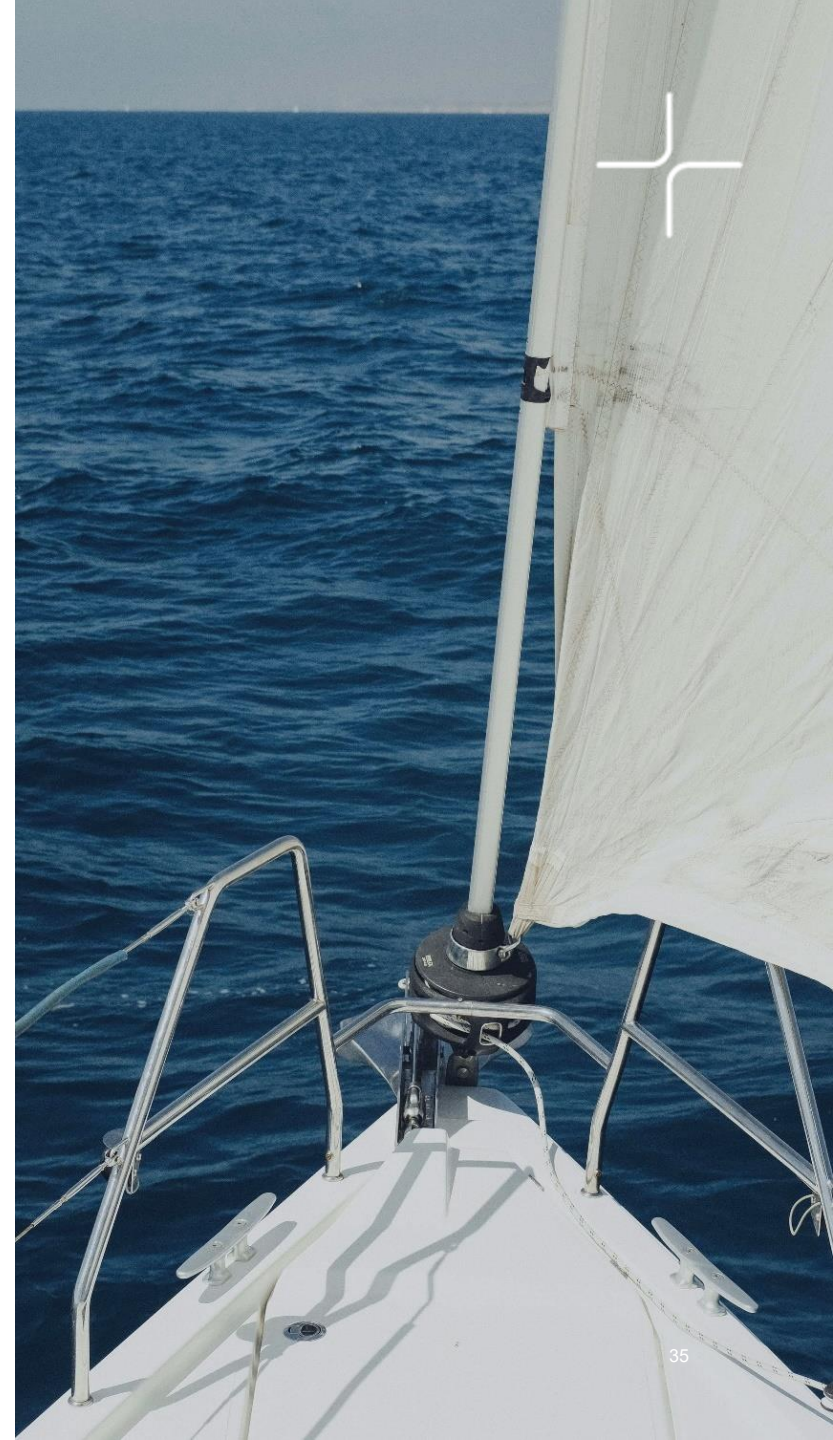
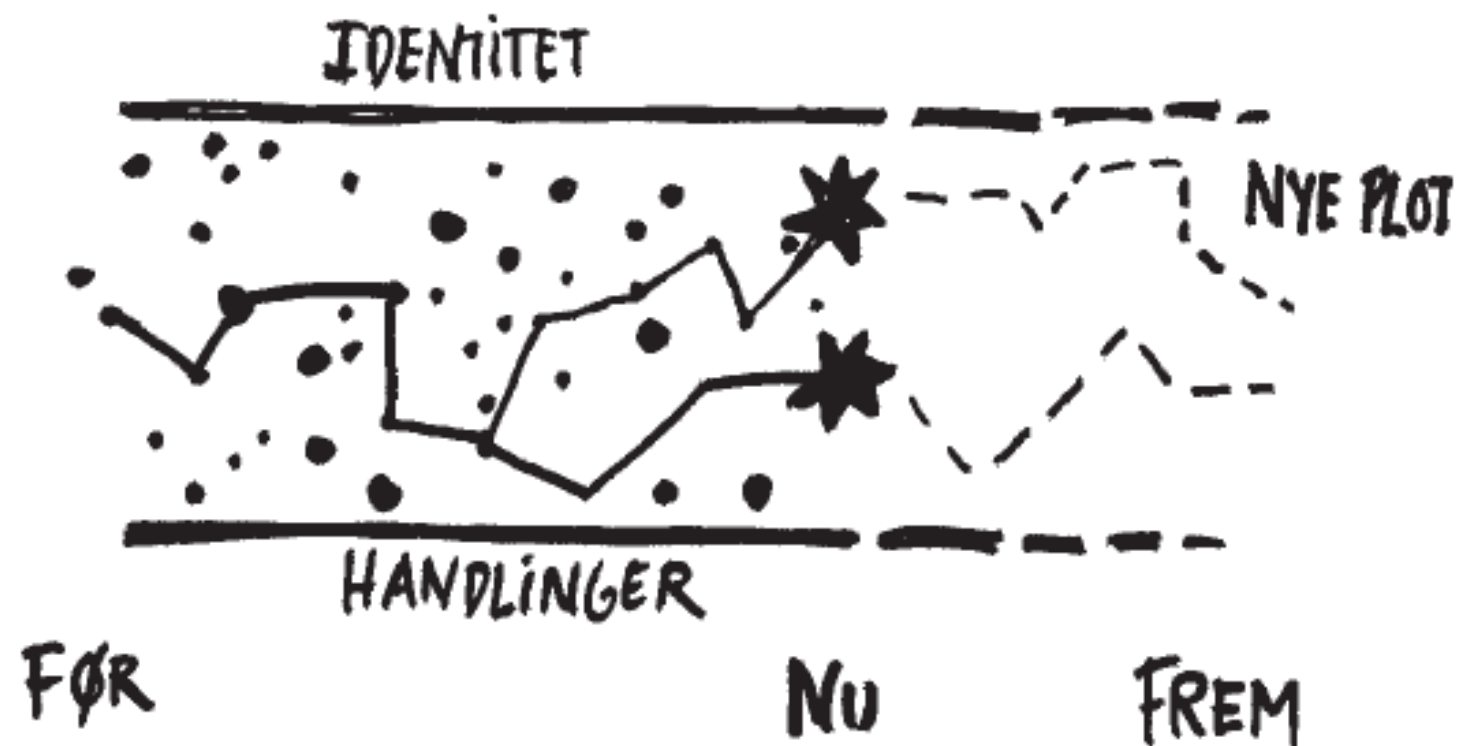
PSYKOLOGISK TRYGHED GÅR HÅND I HÅND MED LÆRING



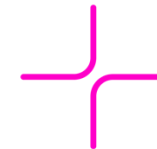
KOLLEKTIVT 'GROWTH MINDSET'



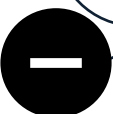
NARRATIV TILGANG TIL KULTUR: DEN DOMINERENDE VS. DEN FORETRUKNE FORTÆLLING



REFLEKTER OG DRØFT I TRIO-GRUPPEN



1. Hvad sker der i vores enhed eller team, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø – positivt såvel som negativt?



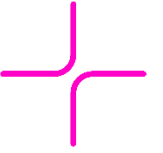
2. På hvilken måde bliver det psykiske arbejdsmiljø hos os påvirket? Beskriv hvad der sker og hvilken effekt det har på fx samarbejde eller opgaveløsning.

3. Hvilket tema vil vi i vores TRIO-gruppe særligt fokusere på gennem dette kursus, som vi ønsker at få input til mhp. at gøre noget ved det?

NÆSTE SKRIDT - JERES SAMARBEJDE



DRØFT: JERES FORVENTNINGER, MÅL OG AFTALER I TRIO-GRUPPEN



1. Mål: Hvad ønsker vi sammen at få ud af, at leder deltager i uddannelsen?

2. Samarbejde: Hvad skal der til i vores samarbejde med hinanden for at realisere vores ønskede udbytte?

3. Aftaler: Hvilke møder og aftaler skal vi have for at sikre det gode samarbejde i vores TRIO, sikre videns-overlevering og dialoger mellem modulerne?

4. Forventninger: Hvilke forventninger har vi til os selv og hinanden i relation til arbejdet mellem modulerne?

AFRUNDING



Yes!

Jeg er glad for,
at vi har talt
om dette...



A-ha!

En vigtig pointe,
som jeg kan tage
med mig er...



Hmm...

Jeg har fået
noget at tænke
over. Men mit
spørgsmål er...



Handling!

Hvad vil jeg gå
hjem og gøre
anderledes –
allerede fra i
morgen?

A photograph of a white lighthouse with a black lantern room and a green band, situated on a rocky pier extending into the ocean. The sky is a gradient of orange and blue, suggesting sunset or sunrise. The lighthouse has a small window with a yellow light inside. The foreground is filled with dark, jagged rocks. The ocean is visible in the background with some white foam from waves breaking on the rocks.

LEAD+

enter next level