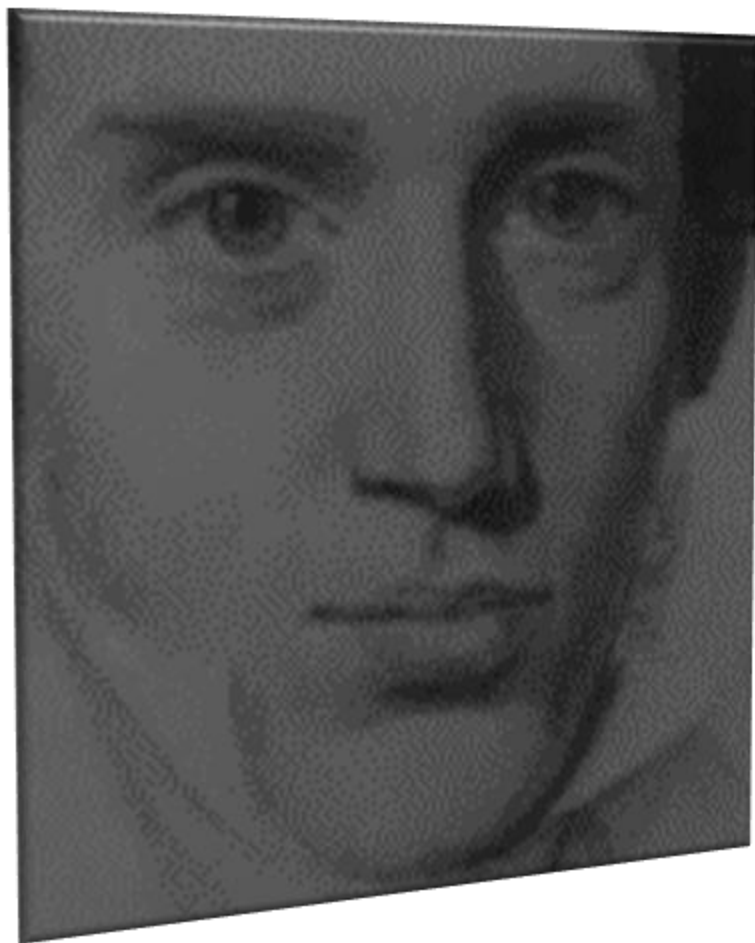


- God trivsel – og godt psykisk  
arbejdsmiljø i perioder under  
forandringspres

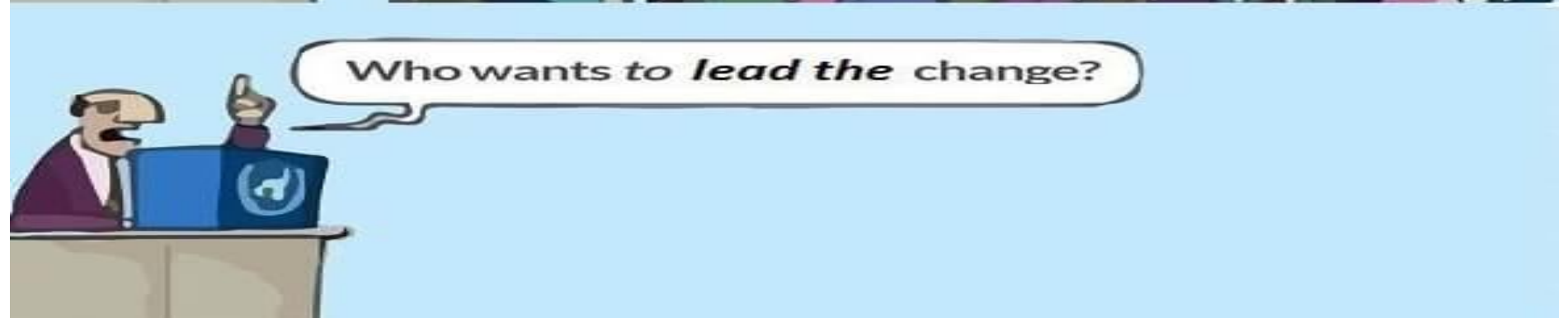
SDU





“Alle vil udvikling, ingen vil forandring”  
~ Søren Kirkegaard







# HVAD KAN GÅ GALT – hvad kan forberedes

Generelt er det adfærd – formel som uformel der kan være svær at håndtere når først konflikterne opstår

Er det strategi – eller kultur ?

1. Tr og AMR benyttes ikke stringent ifht. formelle roller
2. Mangel på koordinering og strategi mellem ledelse og medarbejderepræsentanter
3. Mangel på organisatorisk og ledelsesmæssig konfliktfaglig forberedelse / beredskab
4. Håndtering af brud på chain of command
5. Afklaring af roller og etablering af henvendelseskanaler
6. Hvad er vigtigt i forhold til sikkerhedsorganisationen
7. Hvad er vigtigt i forhold til organisatorisk kommunikation
8. Kræver fælles sprog og strategi

# DE 3 FØLELSESREGULERENDE SYSTEMER

.

# Følelsesregulerende systemer



**Trussel:**  
Foragt/væmmelse,  
frygt/ angst,  
Vrede/aggression



**Beroligende:**  
Tryghed/tillid  
Omsorg og  
hjælpsomhed  
Plads til følelser og  
reaktioner  
Betydning  
/værdsettelse  
Fællesskab og  
samhørighed

**Motivation/drive:**  
Glæde, gejst og  
vitalitet



## HVILKE FAKTORER KAN PÅVIRKE DE FØLELSESEGULERENDE SYSTEMER NEGATIVT ?

- Forandring/Nye opgaver/Omorganisering
- Arbejdspres
- Forskellige persontyper
- Ny ledelse / nye kolleger /gruppemedlemmer
- Nedsikring / effektivisering
- Meget udskiftning
- Uklare rammer – og rigide rammer
- Hvis aftaler løbende brydes uden det er aftalt
- Forskellige kulturer – regler - frihed
- Hvis vigtige ting er usagte / ikke behandles/løses



# Behov for at kunne lykkes med kommunikation/samarbejde/konfliktløsning



- ☐ Ramme for adfærd og kommunikation
- ☐ Manglende fælles kommunikations- og konflikthåndteringskultur
- ☐ Konstruktiv identificering af – og løsning af konflikter – at undgå nedslidning og fremme samarbejde og kerneopgave
- ☐ Konstruktiv feedbackkultur
- ☐ Klare aftaler og opfølgning på aftaler
- ☐ Løbende og åben evalueringskultur vedr. gruppens trivsel

## Trygheds- og beroligende system (grønt)

- Lytter og spørger ind
- Undersøgende (modsat forsvarende og forklarende)
- Viser interessere og vil gerne vide mere
- Refleksiv og forundrende
- Giver plads til reaktioner og følelser
- Dialogorienteret
- Tolerant over forskelle og modsatrettet perspektiver
- Tålmodig
- Mere optaget af de andre end sig selv
- Tillader langsomhed og stilhed
- Viser påskønnelse
- Inkluderende – får andre til at engagere sig og deltage

## RAMME FOR VERBAL KOMMUNIKATION

### Trusselsystem (rødt)

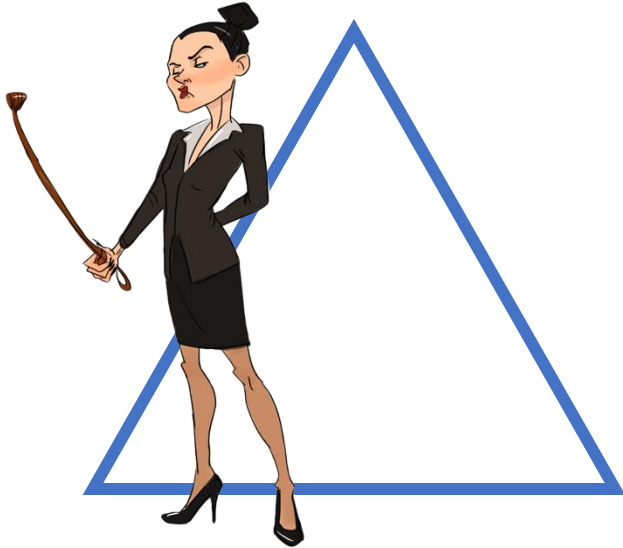
- Forsvare sig
- Taler mest om sig selv (ikke så optaget af de andre)
- Dominerende position og talen
- Lukker samtaler / emner ned
- Diskuterer
- Irettesætter
- Dømmende
- Kender sandheden
- Rigid "rigtig/forkert"
- Siger ofte nej
- Taler hurtigt
- Siger mest mig (i modsætning til vi og os)
- Ekskluderende / kan få andre til at trække sig / ikke deltage

## Drive/motivations system (blåt)

- Udstråler glæde og begejstring
- Kan virke ivrig efter at vække passion, gejst og engagement hos de andre
- Prøver at overtale/ overbevise
- Vil gerne forklare sig
- Optimistisk og positiv og vil gerne, at de andre tager "ja hatten på"
- Rationel/simpel orienteret "jamen, kan I da ikke nok se" eller "vi skal da bare)
- Vil gerne hurtigt finde løsning
- Fremadrettet og fremtidsorienteret
- Kan være rastløs og utålmodig

# De to typer der altid tørner sammen og hvordan de spiller hinanden gode

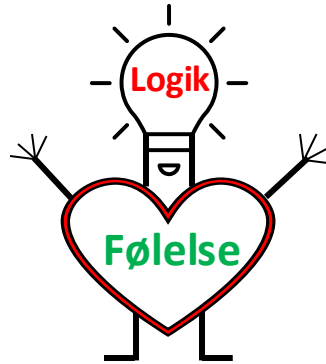
## Hierarkisk



- Ydrestyret
- Vi er ikke lige
- Ansigt/respekt

↑  
Forklaring ( det er smartest at gøre sådan..)

- ↓
- *Relation* + grøn adfærd = undgå  
unødvendig konflikt



## Antiautoritær



- Indrestyret
- Vi er lige
- Vil behandles lige

Mening ( hvorfor er det smartest at gøre sådan..? )

↓  
Forklaring

- *Relation* + grøn adfærd = undgå  
unødvendig konflikt



# Hvordan skaber i et grønt miljø?

## Psykologisk tryghed

- At kunne sige hvad man ser
- At kunne indrømme når man har fejlet
- At støtte hinanden og skabe holdånd



## Procedure/aftale om hvornår, hvor, hvordan ?

## "Psykologisk debriefing"

- At dele frustrationer
- At tage imod og lytte
- At stille gode spørgsmål

## Feedback på mit mønster/min læring

- At have en god feedback kultur
- At kunne give god feedback
- At kunne tage imod feedback

