

Det gode arbejdsfællesskab

Hvordan understøtter vi det under og efter en pandemi?



Signe Ferrer-Larsen

Cand. psyk. aut. | Erhvervspsykolog

Mail sfl@crecea.dk

Tlf. 51 16 69 99



Indhold de næste 1½ time

- Det gode arbejdsfællesskab: Hvad er det og hvilken betydning har det?
- Hvordan har CORONA påvirket arbejdsfællesskabet?
- ”Fra 100 meter til maraton”: Når CORONA-trætheden rammer
- Psykologisk tryghed som fundament for det gode arbejdsfællesskab
- Tips og tricks til at sikre det gode arbejdsfællesskab fremadrettet

Det praktiske



Stil gerne spørgsmål undervejs



Vi holder en pause midtvejs, hvis det bliver nødvendigt



PowerPoints bliver tilgængelige efter dagen



**LØSE KONKRETE
OPGAVER**



**DELTAGE I
ARBEJDSFÆLLESSKABET**

Hvad er et arbejdsfællesskab?

En gruppe af mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles opgave



Flokdyret

Mennesket er evolutionært set et flokdyr - og derfor opleves det ofte som en trussel og usikkert at være alene eller stå udenfor fællesskabet.

At føle sig som en del af en gruppe har flere positive effekter for os, og kan være en vigtig ressource at trække på, samt en beskyttende faktor fx ift. udvikling af stress.

Generelt vil det være sådan, at jo mere ukendt og kompleks en situation er - des mere oplever vi, at vi har brug for at læne os op af fællesskabet

Overvej....

Hvornår føler du dig mest som en del af et fællesskab i dit arbejdsliv?

Hvad bidrager til at du føler dig som en del af et fællesskab?

Fem elementer i det gode arbejdsfællesskab



Det organisatoriske arbejdsfællesskab: Sammenhængskraft i organisationen



Det opgaverettede arbejdsfællesskab: Kerneopgaven, den forskel vi skaber i verden



Det faglige arbejdsfællesskab: Det professionelle vi - faglighed og udvikling



Det kollegiale arbejdsfællesskab: At høre til og være en del af fællesskabet



Fundamentet: En høj grad af psykologisk tryghed

Arbejdsfællesskabet under CORONA

- Ledelse og kollegaskab på distancen
- Nye kontakt- og kommunikationsformer
- Fra team til hybrid-team
- Besværlighed ift. at løse (nogle) opgaver
- (Udviskede) grænser mellem arbejde og privatliv
- Bekymring om smitte
- Uvished om fremtiden
- Øget arbejdsbelastning/arbejdsintensivering
- Uretfærdighedsfølelse
- Sikkert andet...

Arbejdsfællesskabet under CORONA

”Men det er også blevet klart, at en udfordring er, at sikre sammenhængskraften på arbejdspladsen, når mange eller alle arbejder hjemme (...). Medarbejderne savner det sociale samvær med kollegerne - men også ledelsen udtrykker bekymring for, hvordan man sikrer arbejdspladsens identitet. Det hænger igen sammen med alt det uformelle på en arbejdsplads, som er det kit, der holder det hele sammen (...). Alt dette er væk, når vi alle arbejder hjemme.”

Fem typer social støtte i arbejdsfællesskabet

- Praktisk hjælp til opgaver
- Følelsesmæssig støtte
- Bedømmelses støtte/feedback på arbejdet
- Information og videndeling
- At tilhøre en gruppe/støttende atmosfære

Betydningen af den uformelle kollega-kontakt

”Et af resultaterne fra undersøgelsen er, at de uformelle samtaler ved kaffemaskinen - dét, som mange ledere opfatter som spild-tid og kalder ’snik-snak’ - faktisk både har en social funktion og fungerer som vigtig platform for vidensdeling mellem jobfunktioner, som måske ikke mødes i mere formelle rammer.

Flere mellemledere påpeger således, at de et stykke inde i corona-krisen havde oplevet fejl, som skyldes, at der ikke længere var den uformelle vidensudveksling på arbejdspladsen.”

Hvordan giver vi social støtte optimale forhold?

Vælg 1-2 af de fem typer social støtte, som er særligt vigtige for jer:

- Praktisk hjælp til opgaver
- Følelsesmæssig støtte
- Bedømmelses støtte/feedback på arbejdet
- Information og videndeling
- At tilhøre en gruppe/støttende atmosfære

Drøft:

1. Hvilke aktiviteter, strukturer og rammer har vi på vores arbejdsplads, som støtter op om denne type social støtte?
2. Hvilke barrierer findes på vores arbejdsplads for denne type social støtte?

Kan man sprinte et maraton?

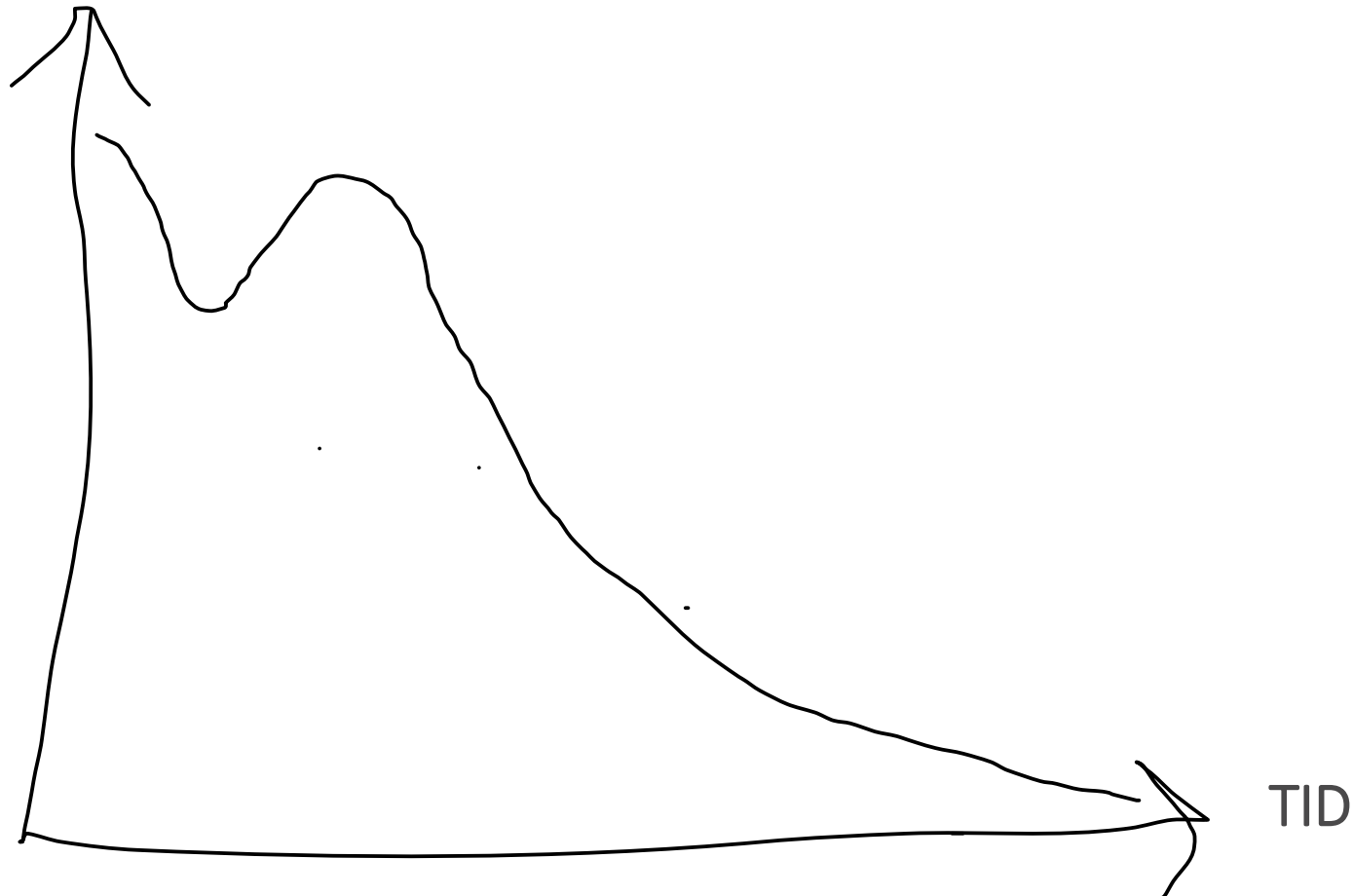
“As teams mobilized to respond to the crisis, morale was buoyed by leaders’ inspirational messages and actions showing that “we can get through this together.” But many months later, with no clear end in sight, the adrenaline rush of those early high-energy sprints has faded. Employees are now trying to sprint through what has become a marathon - an unsustainable pace. **This is why we find ourselves in the early stages of a potentially prolonged period of disillusionment, grief, and exhaustion - a period that may get worse before it gets better”**

Forskellige reaktioner i teamet over tid

- Husk på, at “selvom vi er ramt af det samme, rammes vi forskelligt”
- Undersøgelser viser, at vores mentale helbred påvirkes forskelligt under pandemien
 - ”1 ud af 10 trives bedre nu end før corona-krisen”
- Typisk reaktion: Fra chok over energi/åbenhed/sammenhold til mæthed/tristhed/desillusionering

En helt uvidenskabelig kurve...

TRIVSEL



TID

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00

Det vigtige, fælles fundament

Muligheden for at håndtere forskelligheder, mistroivsel og konflikter konstruktivt afhænger i høj grad af den psykologiske tryghed i teamet. Psykologisk tryghed er **forestillingen om**, at man er fri til at dele sårbarhed, ideer, fejl og kritik **uden frygten for** at blive straffet eller ydmyget for sine udtalelser.

Sagt med Amy Edmonsons ord:

“In a psychologically safe workplace, people feel free to share ideas, mistakes, and criticisms. They are less worried about protecting their image and more focused on doing great work. That is, they’re free to focus on and contribute to the company’s mission.”

Psykologisk tryghed på distancen

”Der er dynamikker, som går tabt i det virtuelle møde, som fx fornemmelsen af, hvordan medarbejdere og kolleger egentlig har det i deres (arbejds)liv. Mange ledere udtrykker, at de mister fornemmelsen af, hvordan medarbejderne går rundt og har det både på arbejde og privat, når kontakten kun er virtuel.

*Og for nogle ledere har det været en erkendelse, at de faktisk ikke kendte deres medarbejdere så godt, som de troede. Det bliver tydeligt, når man pludselig skal lede på distancen. **Overordnet viser analyserne, at jo bedre man kender hinanden før krisen, jo nemmere er det at lede på distancen.**”*

Tag temperaturen på den psykologiske tryghed med 7 spørgsmål

1. Hvis du begår en **fejl** i dette team, vil det ofte blive brugt imod dig.
2. Medlemmer i dette team er i stand til at tale om **problemer og vanskelige spørgsmål**.
3. Folk i dette team afviser sommetider andre for at være **anderledes**.
4. Det er trygt at **løbe en risiko** i dette team.
5. Det er svært at bede andre medlemmer i dette team om **hjælp**.
6. Ingen i dette team ville handle bevidst på en måde, som **undergraver min indsats**.
7. Når jeg arbejder med medlemmer af dette team, sætter de pris på og udnytter mine **særlige færdigheder og talenter**.

Den psykologiske tryghed på din arbejdsplads

- Drøft med afsæt i de 7 spørgsmål, hvordan den psykologiske tryghed ser ud i jeres team/arbejdsgruppe
- Overvej, om der er nogle temaer/emner, som kræver opmærksomhed
- Brug hinanden til inspiration: hvad kan man gøre for at højne den psykologiske tryghed?

Hvordan skaber vi psykologisk tryghed?



”Sæt scene”: At opbygge høj psykologisk tryghed starter paradoksalt med at være åben og eksplicit om de udfordringer, der ligger foran os. Skab rammen for at arbejde med fællesskabet.

Vær nysgerrige: Inviter proaktivt input og feedback. Der skal være både mulighed for - og tid til åben dialog om emnet i de rette fora. Brug evt. ”runder” eller anonyme ”polls” for at sikre, at alle har mulighed for at byde ind.

Anerkend input: Alle input og historier bør mødes med anerkendelse og oprigtig nysgerrighed efter at lære - ikke med afvisning eller forsvar.

Tips og tricks til det gode arbejdsfællesskab - også i efteråret...

1. Husk "den sociale mørtel"
2. Bevar håbet
3. Vær opmærksom på stress/mistrivsel



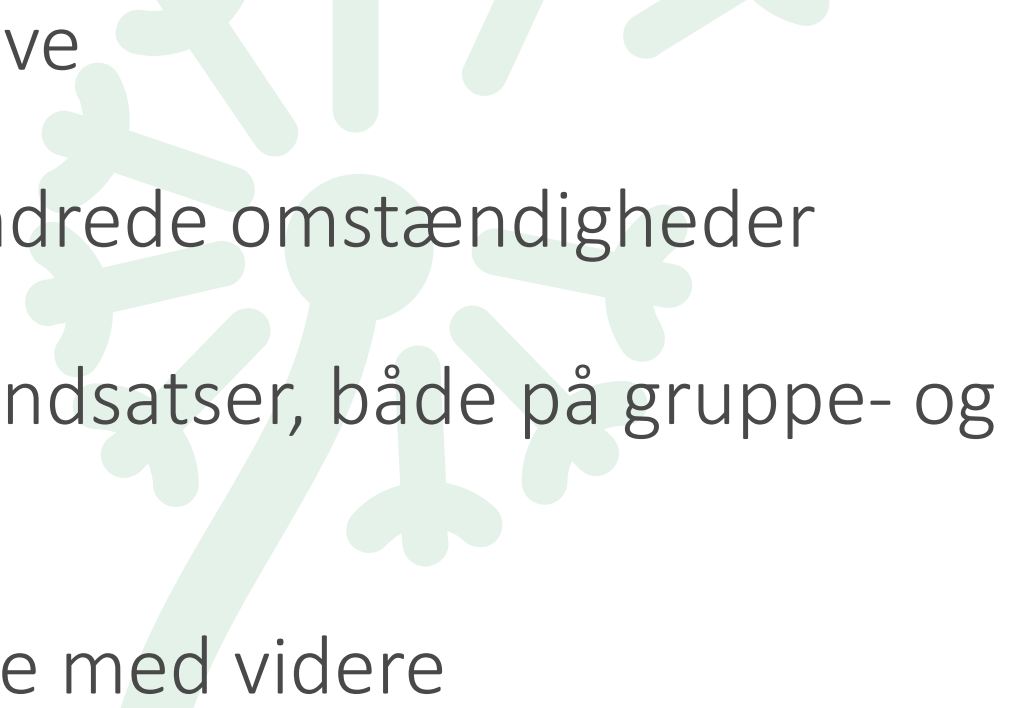
1. Ræk ud til hinanden - husk den sociale mørtel

Sørg for tid og rammer til regelmæssig, åben dialog i - og om arbejdsfællesskabet

Eksperimenter med nye måder at mødes, hvis det er nødvendigt og/eller hensigtsmæssigt - og husk at inkludere alle

Husk: Det som passer mig og mine opgaver er ikke nødvendigvis det samme, som passer mine kolleger og vores fælles opgaver - og omvendt!

2. Bevar håbet

- Sæt fokus på jeres formål/kerneopgave
 - Dyrk det I KAN påvirke under evt. ændrede omstændigheder
 - Anerkend og fejr de ekstraordinære indsatser, både på gruppe- og individuelt niveau
 - Prøv jer frem, evaluér og tag det gode med videre
- 

3. Vær opmærksom på stress og mistrivsel

- Anerkend, respekter og vis hensyn til forskellighed
- "Det er ok ikke at have det ok". Giv plads til træthed, modløshed og tristhed
 - Brug fx trivsels-vejrmeldinger
- Sørg for realistiske og afstemte krav - juster forventninger sammen
 - Brug fx. risikovurdering på hjemmearbejde og konkrete opgaver



Værktøj: "Vejrmeldingen"

- Sæt jævnlige tid af
- Introducer følgende skala for trivsel og arbejdsglæde...
- Sørg for at alle efter tur giver deres "vejrmedling" ift. skalaen ud fra nedenstående spørgsmål, og snak efterfølgende om, hvordan I sammen i teamet - evt. med støtte fra jeres leder - hjælper videre.
 - Hvor er din trivsel lige nu på skalaen?
 - Hvad begrundes det med?
 - Hvad kan hjælpe dig til at holde fast/komme højere op?



1

Jeg orker ikke at
stå ud af sengen

2

3

4

5

6

7

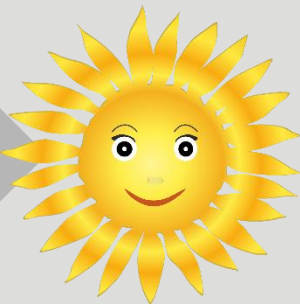
8

9

10

Jeg har det helt
fantastisk

Trivsel



Værktøj: Risikovurdering

Hvilke opgaver er påvirket under Corona?

Graden hvormed opgaveløsningen er påvirket under COVID-19	Hvor meget haster opgaven?		
	Høj	Medium	Lav
Ikke påvirket			
Noget påvirket			
Meget påvirket			

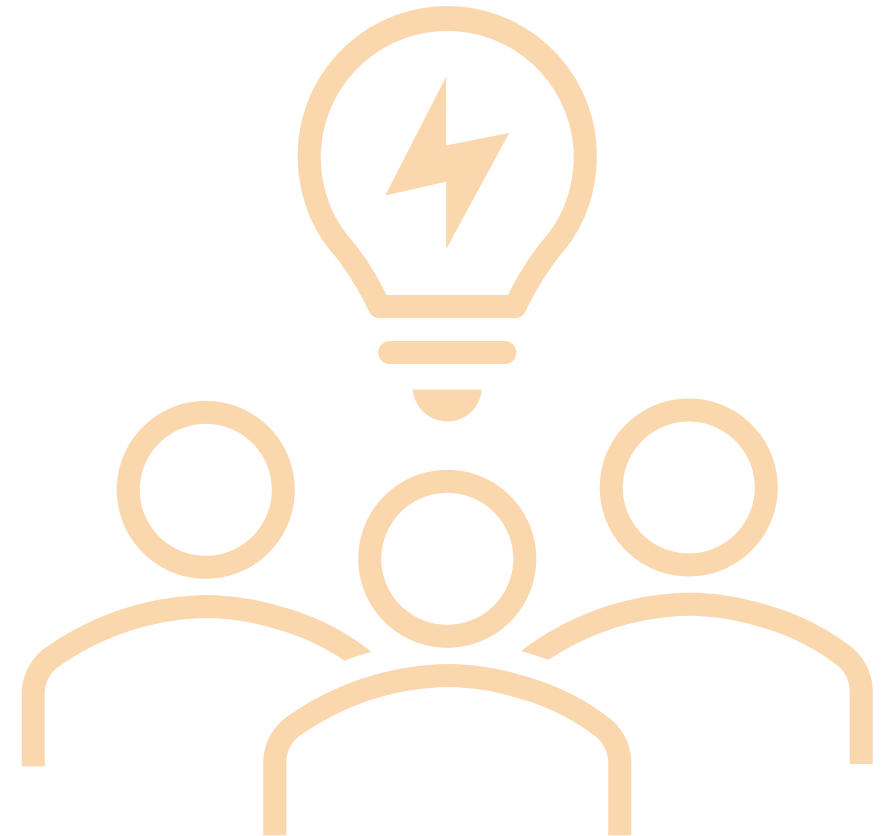
Arbejdsfællesskab og mødekultur efter Corona

”Men corona-krisen har også vist, at man ikke bare skal holde virtuelle møder uden at reflektere over, hvornår det er den bedste mødeform. Der skal med andre ord etableres en ny og mere sofistikeret mødekultur. Den enkelte arbejdsplads skal i fremtiden definere præcist, hvornår der er behov for hvilke type møder.”

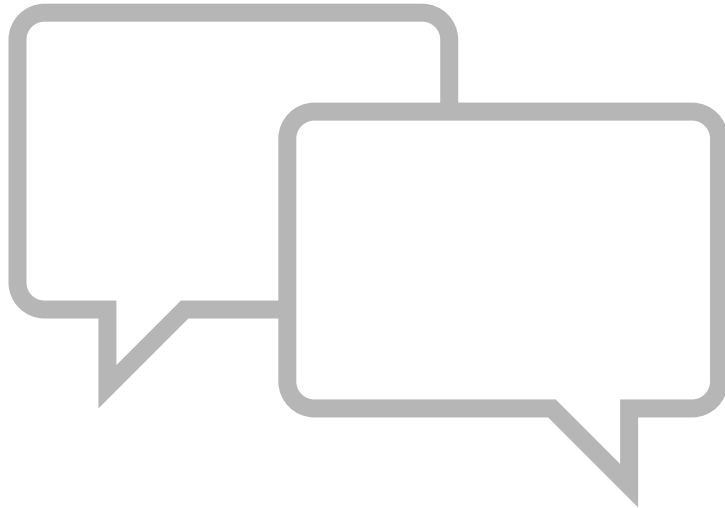
Projektet *”Virtuel ledelse under corona-krisen”*

Nyttige refleksioner i AMO

1. Hvordan har CORONA påvirket arbejdsfællesskaber på vores arbejdsplads - både godt og skidt?
2. Hvilke erfaringer tager vi med os videre? Hvad har virket godt/skidt?
3. Hvad skal vi have fokus på fremadrettet, for at sikre gode rammer for arbejdsfællesskaber?



Vigtige drøftelser i teamet:



Med de erfaringer vi har gjort os under CORONA: Hvad kan vi gøre fremadrettet for at sikre bedst mulige rammer for både opgaveløsning og arbejdsfællesskab?

Hvordan kan vi balancere individuelle ønsker og behov med et godt arbejdsfællesskab?

Spørgsmål

www.CRECEA.dk

70 10 86 00

