

## Baggrund

I både Hovedudvalget og i Koncernledelsen er der italesat et behov for at en fælles forståelse og tydelighed om psykologisk tryghed. For at sikre genkendelighed og sammenhæng i form og udtryk til Norddjurs Kommunes værdier, er afsnittet om psykologisk tryghed skrevet, så det matcher formen for beskrivelsen af værdier i Vores Norddjurs-pjecen ligesom dialogmaterialet er i samme form som dialogmaterialet til værdierne (Værdier i spil). Samtidig revideres forordet i værdipjecen.

Kommunikation & forpligtelse: Det er en forpligtende opgave i organisationen at arbejde med psykologisk tryghed, og der følges op på arbejdet i ledelsessystemet og MED-systemet og endvidere indarbejdes psykologisk tryghed i MUS-materialet.

## Psykologisk tryghed i Norddjurs

Psykologisk tryghed er troen på og forventningen til, at fællesskabet tager nysgerrigt og konstruktivt imod ens ideer, perspektiver, spørgsmål, bekymringer og fejltrin. Psykologisk tryghed er med til at skabe en rummelig arbejdspladskultur præget af venlighed, empati og medmenneskelighed. En kultur, hvor der inden for en aftalt ramme er der plads til prøvehandling og nysgerrighed på andre tilgange til opgaveløsningen.

Når motivation, ansvarlighed, faglighed og psykologisk tryghed går hånd i hånd, har vi et stærkt fundament for at skabe modige og attraktive arbejdsfællesskaber, hvor læringsperspektiver og innovation sikrer den bedste mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne.

Psykologisk tryghed betyder, at vi:

- er tilgængelige og tilnærmelige
- kommunikerer og er i dialog om rammer og forventninger
- viser, at vi ikke er ufejlbarlige og finder læringspotentialer i de fejl, vi laver
- inviterer andre til at bidrage med deres overvejelser, viden og feedback
- indgår i uenighed og konflikter som medspillere og bevarer fokus på at tale respektfuldt med hinanden
- giver hinanden feedback i forhold til målet med opgaven og dialog om hvilke handlinger den bedste mulige opgaveløsning kalder på
- møder hinanden med venlighed, støtte og medmenneskelighed i inkluderende fællesskaber

## Materiale til understøttelse af dialog på de lokale arbejdspladser

### Individuelt

Overvej hver især

På en skala fra 1 til 10: Hvor høj oplever du den psykologiske tryghed på arbejdspladsen lige nu?

- Hvorfor ligger den på det niveau?
- Hvad skal der til at få den et eller flere point op?

### Fælles

I er nu klar til at starte den gode dialog om psykologisk tryghed ved at færdiggøre sætningerne.

- Vi er tilgængelige for hinanden, når vi...
- Hos os finder vi modet til at være ærlige og drøfte vanskelige emner, når vi...
- Hvis jeg oplever kolleger tale nedsættende om nogen, der ikke er til stede, gør jeg...
- Alle i gruppen kunne føle sig endnu mere trygge ved at give deres mening tilkende, hvis vi...
- Vi styrker nysgerrigheden på hinandens motiver og tilgange til opgaveløsningen, når vi ...
- Vi sikrer, at vores feedback tager udgangspunkt i opgaven og løsningen af den, ved at...

Hvad bør være vores næste skridt i arbejdet med psykologisk tryghed i vores arbejdsfællesskab - er der noget, vi skal øve os på?

Med OLFA kan psykologisk tryghed kobles til kerneopgaven og arbejdsfællesskabet på følgende måde:

<p><b>Organisation</b></p> <p>Er der tydelighed om målet med opgaven?</p>	<p><b>Ledelse</b></p> <p>Er rammerne og retningen for løsning af opgaven klare?</p>
<p><b>Fællesskab</b></p> <p>Er vi konstruktive, støttende og inkluderende i vores arbejdsfællesskab?</p>	<p><b>Ansæt</b></p> <p>Hvilke konkrete handlinger og hvilken adfærd understøtter psykologisk tryghed hos os?</p>