

Legg dialogkort og situasjonskort her

Delegering

Likebehandling

Organisering

Planlegging

Involvering

Oppfølging

LEDELSE

Legg dialogkort og situasjonskort her

Ansvar

Arbeidsoppgaver

Samarbeid

Kommunikasjon

Forventninger

Felleskap

Krav

TEAM

OPPSTART VED PARTSGRUPPEN

1. Hva kjennetegner vårt psykososiale arbeidsmiljø?
2. Hva er vi stolte av å bidra med?
3. Plan for samlingen.

TRYGGHET

Integritet

Vold og trusler

Trakassering

Psykologisk trygghet

Verdighet

Ytringsklima

Tillit

Legg dialogkort og situasjonskort her

MESTRING

Støtte fra kollegaer

Debrief

Refleksjon

Utvikling

Belastninger

Emosjonelle krav

Opplæring

Legg dialogkort og situasjonskort her



Legg dialogkort og situasjonskort her

Medarbeiderskap
Informasjon
Påvirkning
Innflytelse
Organisering

INVOLVERING

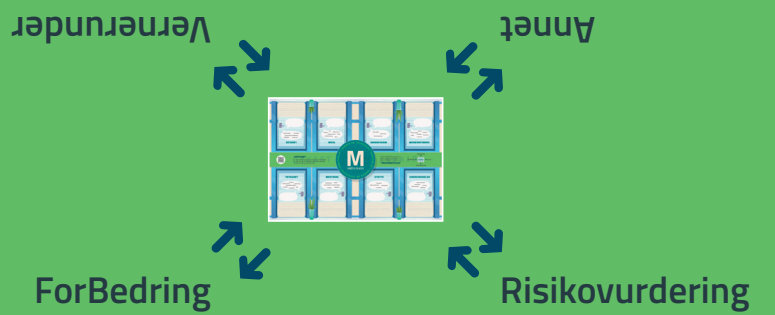
Legg dialogkort og situasjonskort her

Autonomi
Prioritering
Innflytelse
Skjønn
Arbeidsmengde
Tidspress
Kontroll

HANDLINGSRUM

OPPSUMMERING

1. Hva har vi oppdaget sammen?
2. Hva ønsker vi å ta med videre?
3. Når skal vi følge opp sammen?



Legg dialogkort og situasjonskort her

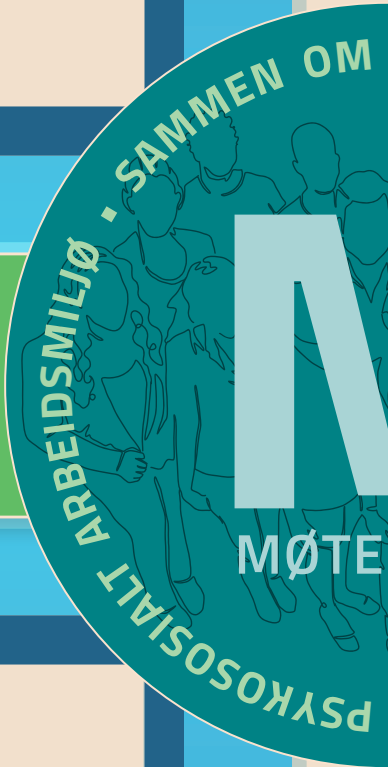
Fellesskap
Støtte fra kollegaer
Hjelp
Veiledning
Støtte fra leder

STØTTE

Legg dialogkort og situasjonskort her

Oppmerksomhet
Ivaretagelse
Tilbakemelding
Omsorg
Belønning

ANERKJENNELSE



SAMMEN OM PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

LEDELSE

DIALOGSPØRSMÅL

1. Hva gjør leder hos oss som bidrar til en god arbeids- hverdag – og hva har størst betydning i praksis?
2. Når opplever vi at informasjon, prioriteringer og forventninger fra leder er tydelige – og når blir det uklart?
3. Hvordan ønsker vi at leder involverer oss i beslutninger som påvirker arbeidshverdagen?

ØVELSE: Det som skaper retning og god flyt

1. Hos oss (2 min)
Individuelt: Arbeidet flyter godt hos oss når ...
Noter nøkkelord på gule lapper.

2. Kjennetegn (15 min)

- I grupper på tre til fem personer: Del med hverandre og snakk om
- Hvordan ser eller høres det ut når arbeidshverdagen flyter godt?
 - Hva skjer i hverdagen når vi opplever manglende flyt?
 - Hvem kan bidra til god flyt – uavhengig av rolle - og på hvilken måte?

Hos oss skaper vi retning og god flyt ved å ... (5 min)
Lag to-tre setninger. Skriv dem på oppsummeringskortet.

3. Oppsummering i plenum

TEAM

DIALOGSPØRSMÅL

1. Hva kjennetegner godt samarbeid hos oss?
Del gjerne eksempler på situasjoner hvor vi virkelig fungete godt som et team.
2. Når opplever vi at roller, ansvar eller oppgaver er uklare, og hvordan kan vi bli bedre til å avklare dette tidlig?
3. Hvordan kan vi styrke kommunikasjonen i teamet, slik at alle føler seg inkludert og påkoblet?

ØVELSE: Når vi fungerer godt som team

1. Hos oss (2 min)
Individuelt: Hvor oppstår det oftest uklarheter om roller, oppgaver og ansvar hos oss?

2. Klarhet, forventninger og samarbeid (15 min)

- Del i grupper og bli enige om 2–3 vanlige situasjoner. Velg ut en situasjon, og snakk sammen.
- Hva forventer vi av hverandre i denne situasjonen?
 - Hvordan kan vi oppdage at det er uklarhet som utfordrer oss?
 - Hva blir ofte ikke sagt høyt?

Fortsett diskusjonen om samme situasjon.

- Hva kan vi gjøre hver for oss for å hjelpe?
- Hva gjør vi som hindrer samarbeid?
- Hva kan vi forbedre sammen?

Vi kan bidra positivt i teamet ved å... (5min)

Lag to-tre setninger. Skriv dem på oppsummeringskortet.

3. Oppsummering i plenum

TRYGGHET

DIALOGSPØRSMÅL

1. Hva gjør at du føler deg trygg og godt ivaretatt på jobb?
2. Hvordan vi kan se, høre eller merke at det er trygt å si ifra om bekymringer – både små og store?
3. Hva kan vi som gruppe gjøre slik at alle kan føle seg trygge og møtt med respekt – uansett rolle eller situasjon?

ØVELSE: Når er det lett – og vanskelig – å si ifra

1. Hos oss (3 min)

- Individuelt: Skriv nøkkelord på to lapper.
- Dette gjør det vanskelig å si ifra hos oss ...
 - Dette gjør det lett å si ifra hos oss ...

2. Kjennetegn (15 min)

- I grupper på tre til fem personer: Del med hverandre og sorter lappene i to grupper: "Lett" og "Vanskelig".
- Hva går igjen på lappene?
 - Hvordan reagerer vi når noen sier ifra?
 - Hva kjennetegner de situasjonen hvor det oppleves lett å si ifra?

For oss kan det bli tryggere å si ifra hvis ... (5 min)

Lag to-tre setninger. Skriv dem på oppsummeringskortet.

3. Oppsummering i plenum

MESTRING

DIALOGSPØRSMÅL

1. Hva gjør at du opplever å mestre arbeidsoppgavene dine – og hva kunne styrket mestringsfølelsen?
2. Når blir jobben følelsesmessig krevende hos oss, og hvordan støtter vi hverandre best i de situasjonene?
3. Hva slags opplæring kan gjøre hverdagen lettere og mer håndterbar?

ØVELSE: Mestring i praksis

1. Tre ting jeg får til – uten å tenke over det (5 min)

- Individuelt: Skriv ned tre ting du får til i hverdagen uten å bruke mye krefter.
- I par: Bytt lapper. La partneren velge ett punkt som er ekstra verdifullt for enheten.

2. Oppgaver som krever mer enn folk tror (13 min)

- I grupper på tre til fem personer: Velg en oppgave som krever mer enn folk tror.
- Hva gjør at vi får det til? (For eksempel erfaring, rutiner, oversikt og samarbeid.)
 - Hva kunne gjort samme oppgave litt lettere?

Vi opplever mestring i praksis når ... (5 min)

Lag to-tre setninger. Skriv dem på oppsummeringskortet.

3. Oppsummering i plenum





SAMMEN OM PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

INVOLVERING

DIALOGSPØRSMÅL

- Når opplever vi at vi blir involvert i beslutninger som berører arbeidshverdagen?
- Hvordan kan vi sikre at alle faggrupper og roller blir lyttet til?
- Hvilke faste arenaer eller rutiner vil gjøre med-virkning enklere i hverdagen?

ØVELSE: Når vi opplever å bli reelt involvert

1. Erfaringer (3 min)

Individuelt: Skriv nøkkelord på to lapper.

- en situasjon der du opplevde å bli involvert i noe
- en situasjon der du ble informert om noe

2. Kjennetegn (15 min)

I grupper på tre til fem personer:

- Del med hverandre og legg lappene i to grupper - involvert og informert
- Hva er forskjellen?
- Hva mangler når involveringen ikke oppleves reelt?
- Hva gjør at involvering kjennes reelt?

Hos oss oppleves reell involvering når ... (4 min)

Lag to-tre setninger. Skriv dem på oppsummeringskortet.

3. Oppsummering i plenum

HANDLINGSBROM

DIALOGSPØRSMÅL

- I hvilke situasjoner opplever du mulighet til å bruke faglig skjønn?
- Hvordan kan vi få bedre balanse mellom arbeids-mengde, tid og kvalitet hos oss?
- Hva skal til for at vi opplever å ha mer innflytelse over hvordan vi organiserer og løser oppgaver hos oss?

ØVELSE: Beslutningskart

1. Kartlegging (5 min)

I grupper på tre til fem personer:

Lag et «medbestemmelseskart» med tre sirkler:

- “Vi bestemmer selv”
- “Vi påvirker sammen” og
- “Vi holdes orientert”

2. Hurtigmedvirkning (13 min)

Velg et punkt dere påvirker sammen, og gjennomfør en idéugnad om hvordan handlingsbrommet kan utnyttes best mulig. Bruk de to beste forslagene, og beskriv konkret hvordan de kan gjennomføres.

Vi utnytter handlingsbrommet når... (5 min)

Skriv forslagene fra oppgaven på oppsummeringskortet.

3. Oppsummering i plenum

STØTTE

DIALOGSPØRSMÅL

- Hva kjennetegner god støtte hos oss, enten det kommer fra kollegaer eller leder?
- Hvordan kan vi gjøre det lettere å be om hjelp i eller etter krevende situasjoner?
- Hvilke rutiner eller systemer fungerer bra i dag – og hvor trenger vi mer støtte?

ØVELSE: Når støtte gjør en forskjell

1. Erfaringer (4 min)

I par: Fortell om en konkret situasjon der en kollega gjorde noe som ga deg støtte.

2. Støtte hos oss (15 min)

I grupper på tre til fem personer:

- Hva er det vanligste vi trenger støtte til i vår enhet?
- Skriv stikkord på lapper eller ta det muntlig.
- Tegn tre sirkler på ark: “Støtte vi gir hverandre i dag”, “Støtte vi ønsker mer av” og “Støtte vi ikke helt vet hvordan vi får”. Sorter stikkordene i sirklene.
- Tiltak - Velg ett punkt fra sirkel 2 og ett punkt fra sirkel 3 og diskuter: Hva er et realistisk grep vi kan teste ut? Gjør det konkret og mulig.

For å støtte en kollega, kan vi... (4 min)

Lag to-tre setninger. Skriv dem på oppsummeringskortet.

3. Oppsummering i plenum

ANERKJENNELSE

DIALOGSPØRSMÅL

- Hvordan merker du at arbeidet du gjør blir sett og verdsatt?
- Hva slags tilbakemelding eller oppmerksomhet fra kolleger eller leder betyr mest for deg i hverdagen?
- Hva kan vi gjøre for at alle – uansett rolle – kjenner at innsatsen deres er viktig for fellesskapet?

ØVELSE: Det som betyr noe – men ikke blir sagt

1. Hos oss (2 min)

Individuelt: Skriv nøkkelord på to gule lapper.

- Dette arbeidet er viktig hos oss, men blir ikke lagt merke til.
- Dette arbeidet er viktig hos oss, og blir ofte sett og anerkjent.

2. Kjennetegn (15 min)

I grupper på tre til fem personer:

Del med hverandre og sorter lappene i to grupper: “Lagt merke til” og “Ikke lagt merke til”.

- Hva skjer når arbeidet ikke blir lagt merke til?
- Hvordan ser eller høres det ut når noe blir lagt merke til?
- Hva gjør det med oss når et arbeid blir sett?

Hos oss kan vi anerkjenne viktig arbeid ved å ... (5 min)

Lag to-tre setninger. Skriv dem på oppsummeringskortet.

3. Oppsummering i plenum