

TEMADAG FOR APOTEKSSEKTOREN
EFTERÅR 2025

**Samarbejde i en travl hverdag
- tryghed og samhørighed**

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00



Formiddagens program

➔ Samarbejde, tryghed og samhørighed på arbejdspladsen

➔ Hvordan skaber vi bedre samarbejde og psykologisk tryghed

➔ Konkrete værktøjer og metoder

➔ Afrunding af formiddagen

Samarbejde i en travl hverdag - tryghed og samhørighed

Hvorfor er det er tema?

- Øget produktivitet og effektivitet
- Bedre trivsel og arbejdsglæde
- Øget medarbejderfastholdelse
- Innovation og kreativitet
- Bedre problemløsning

**Psykologisk
tryghed**

Social kapital

Hvornår oplever vi udfordringer i samarbejdet?

Mange fagligheder der skal samarbejde

Sammenlægninger og omstruktureringer

Uklarhed om opgaveløsning, prioritering og kvaliteten af arbejdet

Manglende tid til gode overleveringer

Mangelfuld planlægning

Hvad oplever I?

Summeøvelse

Tænk på en situation hvor du oplevede et godt samarbejde med en eller flere kolleger.






Hvad var det der gjorde, at denne situation skilte sig positivt ud, fra alle andre samarbejdssituationer?

Drøft spørgsmålet med personen ved siden af dig. I har 5 minutter.





Hvad er det der gør os gode til at samarbejde?

Formelle faktorer:

-  Rammesætning
-  Rolleklarhed
-  Forventningsafstemning

Relationelle faktorer:

-  Social kapital
-  Psykologisk tryghed



Psykologisk tryghed – en definition

Psykologisk tryghed er **troen på**, at man er fri til at dele tvivl, fejl, bekymringer og ideer – **uden frygten for** at blive straffet eller nedgjort

Psykologisk tryghed handler altså om tryghed og mod til at løbe interpersonelle risici

Hvornår er psykologisk tryghed særligt vigtigt?

- Når arbejdet er præget af høj kompleksitet, usikkerhed eller høje standarder
- Og når arbejdet er præget af høj gensidig afhængighed, hvor behovet for samarbejde er centralt for at vi kan opnå succes



4 centrale elementer i psykologisk tryghed

Hvordan håndterer vi det, når der sker **fejl**?

Hvor gode er vi til at **tale om det, som er vanskeligt** (fx uenigheder)?

Hvor gode er vi til at **bede om- og give hjælp**?

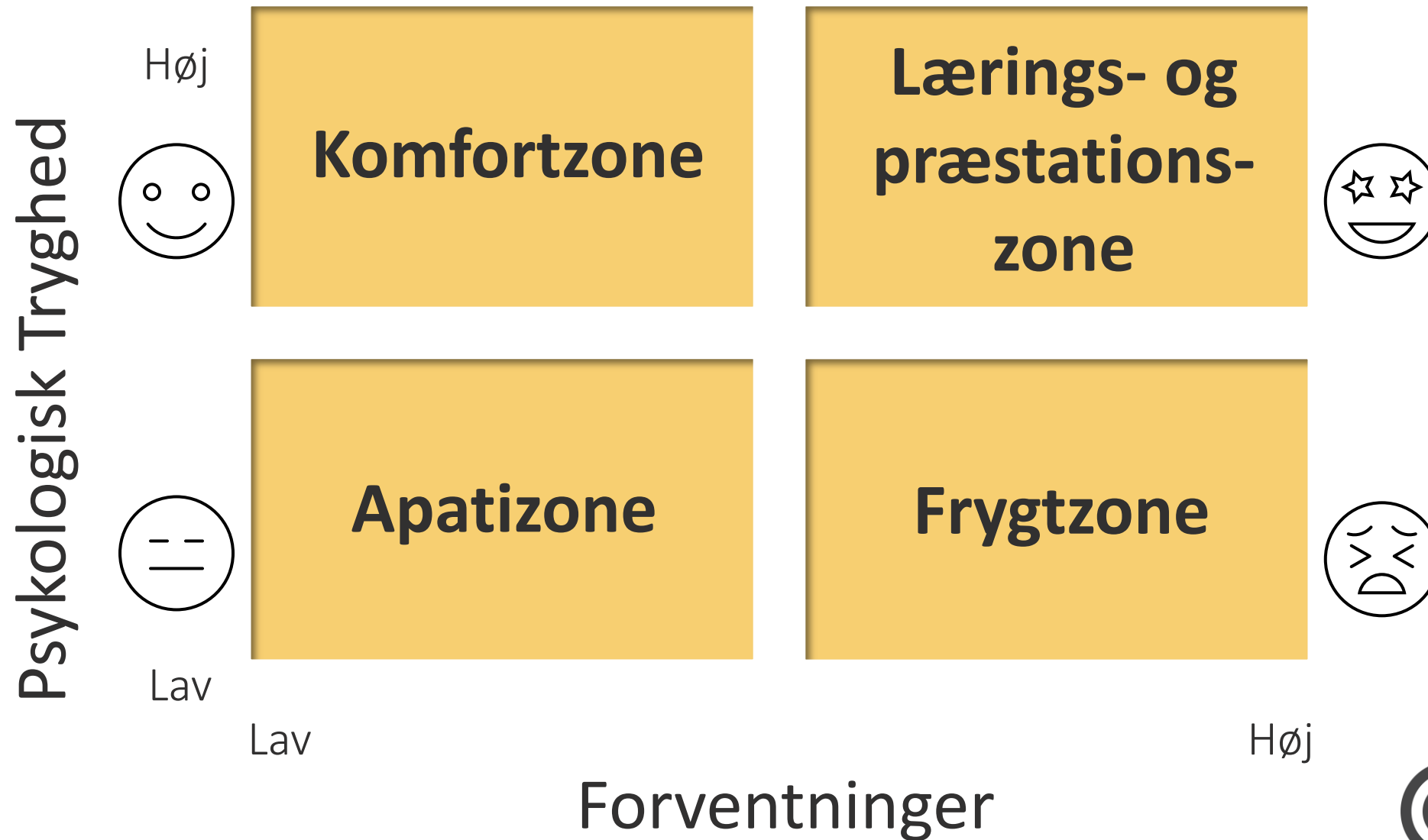
Hvor gode er vi til at **inkludere diversitet**?

Men: Psykologisk tryghed handler ikke (kun) om at have det hyggeligt

Det handler derimod om at skabe et miljø,
som er komfortabelt med ubehag
– og hvor vi har mod til at løbe interpersonelle risici



Forventninger og tryghed på samme tid



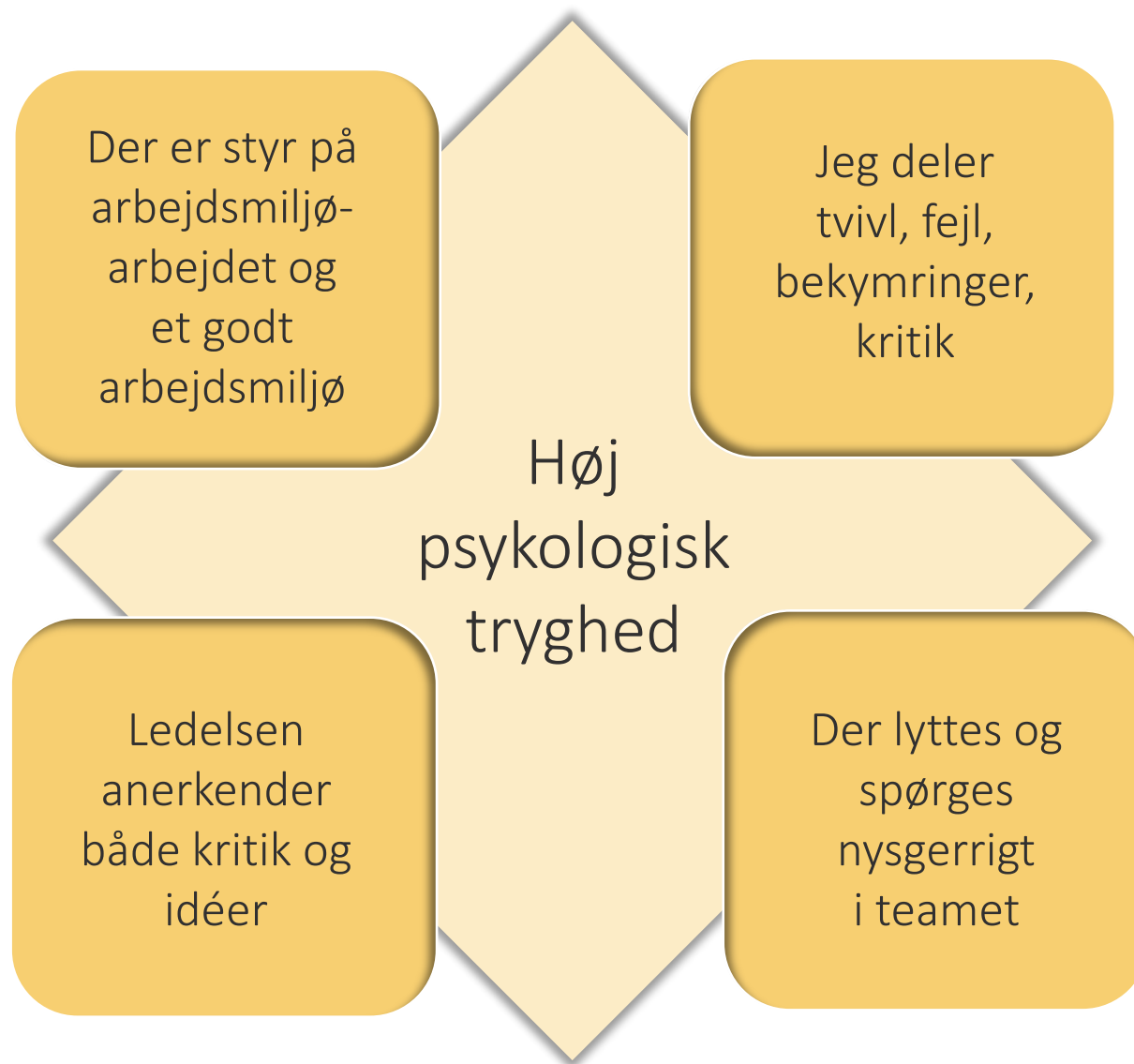
**Vi kan ikke fjerne den interpersonelle risiko,
men vi kan gøre den mere overkommelig
- og ikke mindst værd at løbe**





Pause

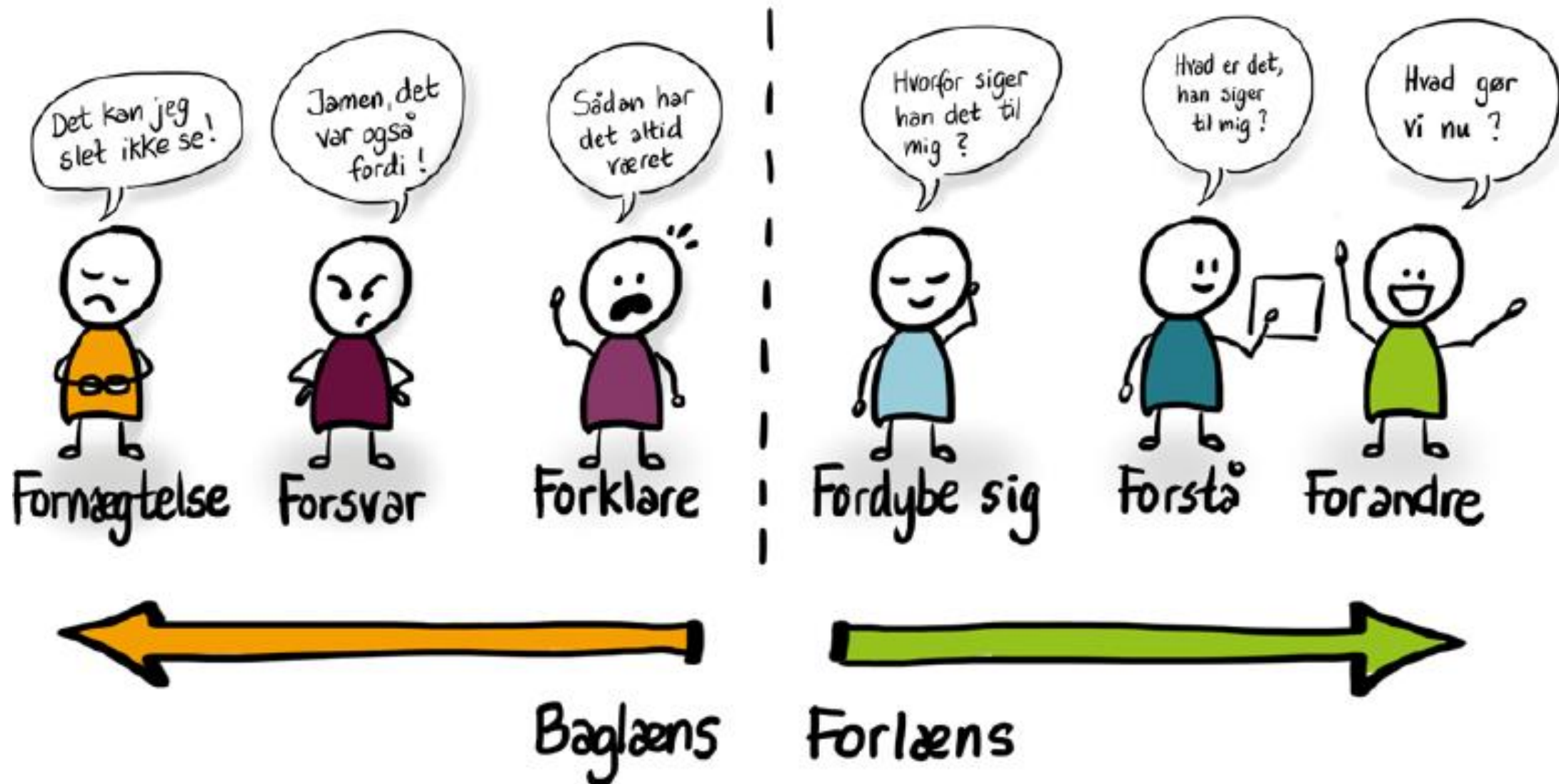
Sådan skaber vi bedre samarbejde og psykologisk tryghed



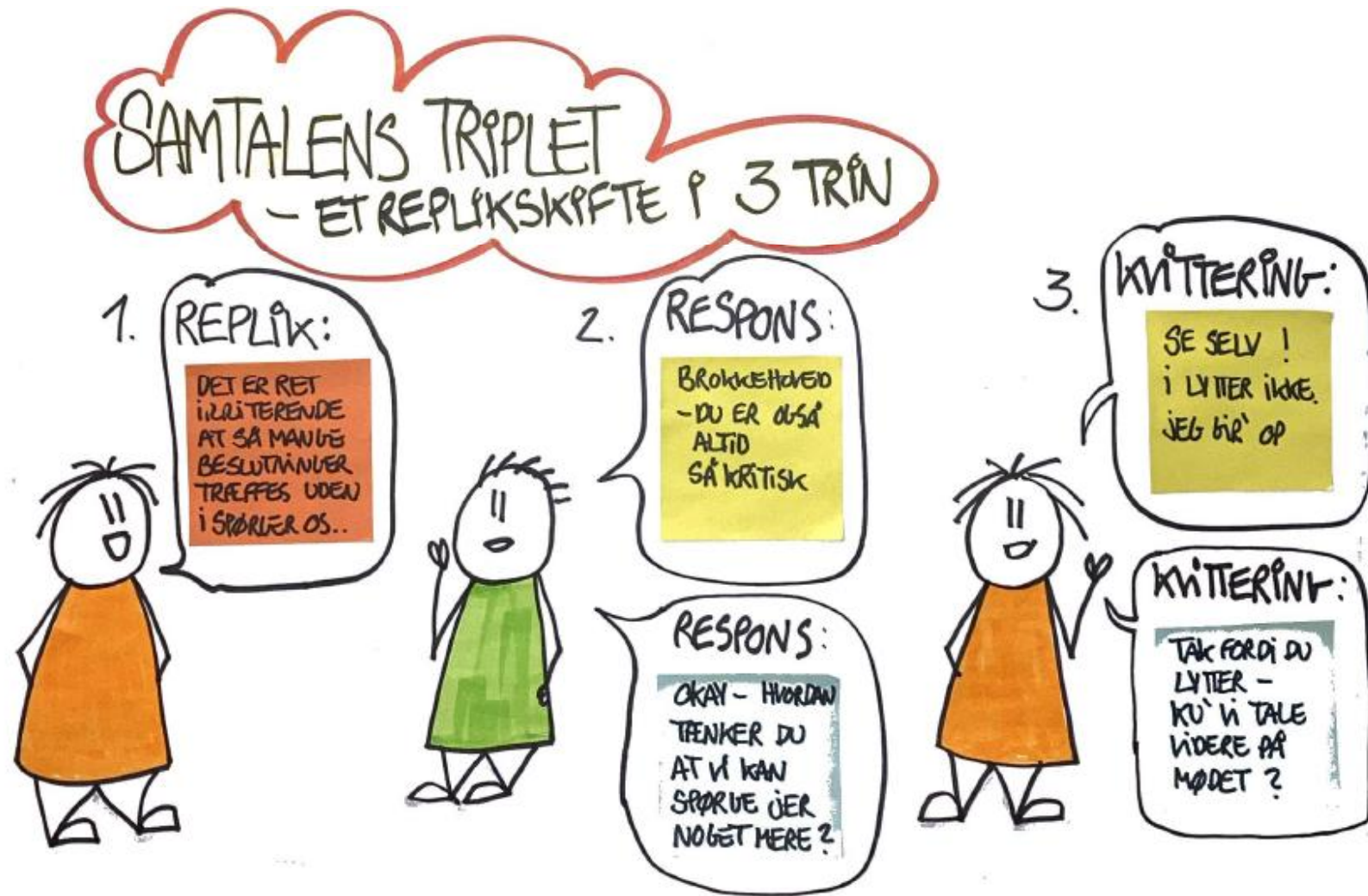
Kommunikation i hverdagen



Mikrokommunikation, der styrker vores samarbejde



Samtalens triplet: Ansvarret går begge veje



To typer af mikro-kommunikation

Kontakt-kommunikation (Forlæns)

- Søger at skabe kontakt og forbindelser med den/de andre
- Har til formål at forstå, hvad den anden siger og koble sig på det
- Følger den andens tankegang og responderer på den

Distance-kommunikation (Baglæns)

- Afviser den andens kontaktforsøg
- Ignorerer andres bidrag
- Irettesætter og piller den anden ned

Refleksion over egen mikro-kommunikation

Situationen:

1. Hvornår har jeg i denne uge talt forbindende og lyttet, anerkendt og stillet undersøgende spørgsmål om en vanskelig situation?
2. Hvornår har jeg i samme uge afvist en samtale, irettesat eller bare slukket for den andens ide?

Eftertanken:

- a) Hvad var arbejdssituationen?
- b) Hvilke forhold i arbejdsmiljøet havde betydning for kommunikationen?
- c) Hvad vil understøtte muligheden for bedre kommunikation i en lignende situation?



Grupperefleksion over mikro-kommunikation

Delingen:

- Individuel runde, hvor alle fortæller om en situation med forlæns og en med baglæns kommunikation.



Opsamlingen:

- Hvad lærer vi af at lytte hinandens fortællinger?
- Hvad har betydning for, hvordan vi kan lykkes med 'forlæns' kommunikation?
- Hvordan kan vi støtte hinanden i at fastholde dette?
- **Bonus:** Hvad har vi brug for, at vores leder eller arbejdsmiljøorganisation gør?





Pause



Inspiration til greb og nyttige værktøjer

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00

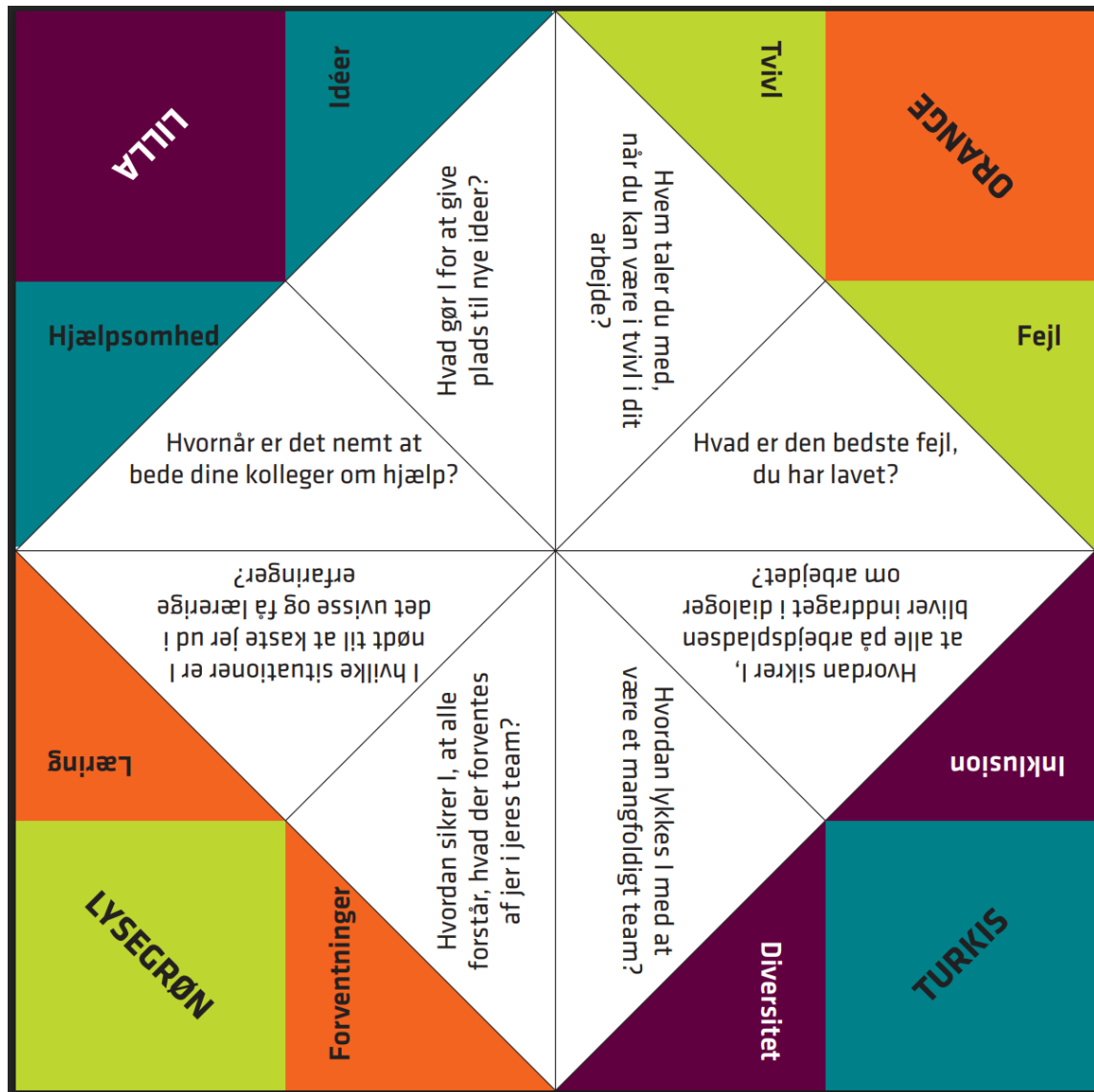
Skab mulighed for dialog ud fra data

Sæt kryds ud for den svarmulighed efter hvert spørgsmål, du mener kommer tættest på, hvordan I har det i jeres team.

	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
1. Når nogen laver en fejl i arbejdet, så bruges det ikke imod dem.					
2. Vi har let ved at tale om svære emner og løse problemer i fællesskab					
3. Vi afviser ikke andre, fordi de er forskellige fra os.					
4. Vi værdsætter og respekterer, når nogen prøver at gøre noget nyt.					
5. Det er let for mig at bede om hjælp og få den.					
6. Ingen vil bevidst handle på en måde, der underminerer min indsats og mit bidrag.					
7. Jeg oplever, at min faglighed og mine kompetencer værdsættes og bruges.					

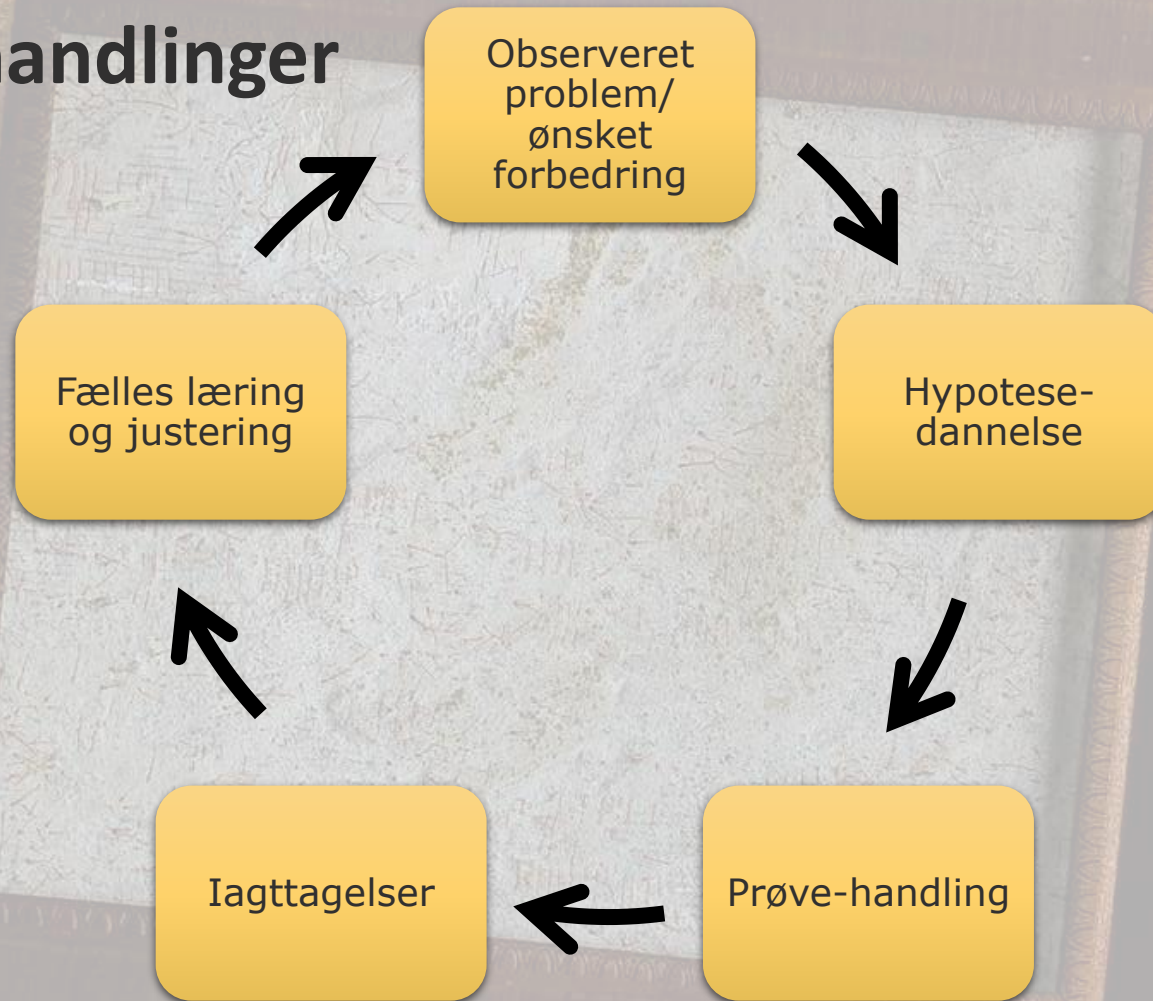
Spørgeskemaet kan fungere som et pejlemærke for, hvilke områder af den psykologiske tryghed, I bør fokusere på at udvikle.

Flip-flap om psykologisk tryghed

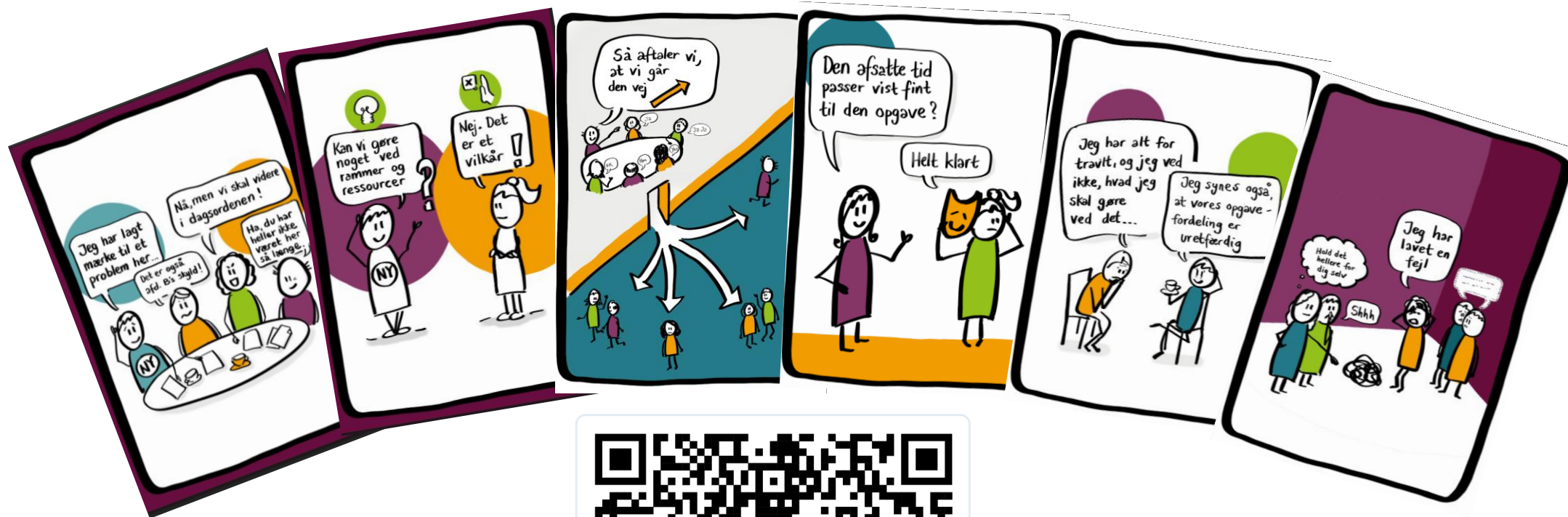


Skab rammer, hvor der er lidt mindre på spil

– fx med prøvehandlinger



Dialog med billedkort fra BFA



Fokus på at kerneopgaven

Har I en fælles forståelse af apotekets kerneopgave?

Vælg et dialogværktøj der passer jeres organisation

Hold fast i processtrukturen

Nå en enighed om hvordan I kan definere jeres kerneopgave

Kerneopgaven kan nu være et holdepunkt, når der opstår tvivl om roller og forventninger



IGLO-øvelsen



**FORTSÆT
MED AT...**



**STOP MED
AT...**



**BEGYND
PÅ AT...**

	INDIVID	GRUPPE	LEDELSE	ORGANISATION

Afsluttende refleksion

Hvordan kan I sætte psykologisk tryghed og opmærksomhed på vores fælles kommunikation på dagsordenen, på jeres apoteker?

Hvad går I hjem og gør nu?

The End.

...eller frokost, som nogen kalder det