



PSYKOLOGERNE
PÅ TORVET - ERHVERV

10 GODE RÅD

TIL EN TRYK MØDEKULTUR



I samarbejde med

Velliv
Foreningen



DEN TRYGGE MØDEKULTUR 10 GODE RÅD

Møder er en fast del af hverdagen i mange jobs. Uanset om de kaldes statusmøder, koordineringsmøder, projektmøder eller noget helt andet, så rummer mødet potentiale for at deltagerne kan dele viden, diskutere udfordringer, træffe beslutninger og samarbejde om fælles mål. Møder giver mulighed for at koordinere indsatser, løse problemer i fællesskab og sikre, at alle involverede er opdaterede og engagerede. De styrker også teamets dynamik ved at skabe rum for åben dialog, hvor forskellige perspektiver kan blive hørt og værdsat.

Psykologisk tryghed er afgørende for, at alle deltagere føler sig set, hørt og værdsat. Dette skaber et rum, hvor ideer kan blomstre, og udfordringer kan løses i fællesskab. Derfor præsenterer vi her ti konkrete råd til at opbygge en tryk mødekultur, der fremmer åbenhed, tryghed og engagement.





10 GODE RÅD

TIL DEN TRYKGGE MØDEKULTUR

01

SÆT EN KLAR RAMME

Det er afgørende at skabe en fælles forståelse for formålet med mødet fra starten. Når alle ved, hvad der forventes af dem, og hvad målet med mødet er, kan deltagerne bedre forberede sig mentalt og føle sig trygge ved at deltage. En klar ramme kan også inkludere fælles spilleregler for, hvordan man taler og bidrager, hvilket skaber et miljø, hvor alle føler, at deres input er velkomne.

02

VÆLG EN ORDSTYRER

En ordstyrer sikrer, at alle kommer til orde og hjælper med at skabe balance i dialogen. Ofte kan enkelte deltagere dominere diskussionen, mens andre holder sig tilbage. En ordstyrer kan give dem, der ikke taler så ofte, plads til at bidrage. Vælg gerne en ordstyrer uden ledelsesansvar. Dette bryder hierarkiet og skaber et mere åbent og inkluderende rum.

03

ALLE SKAL HØRES

Når alle deltagere får mulighed for at bidrage, opnår man en bredere vifte af perspektiver, hvilket fører til bedre beslutninger. Dette kan opnås ved at tage en såkaldt "bordet rundt" hvor alle får ordet og mulighed for at sige noget. Forskning viser, at hvis folk siger noget tidligt i mødet, er de mere tilbøjelige til at deltage løbende.

04

BYD ALLE BIDRAG VELKOMMEN

For at fremme en åben og fri dialog er det vigtigt at skabe en atmosfære, hvor alle bidrag bydes velkommen. Selv hvis en idé ikke er den "rigtige" løsning, kan den inspirere til andre idéer eller perspektiver. En mødekultur, hvor alle indspark behandles som velkomne, sikrer, at folk ikke holder sig tilbage af frygt for at blive dømt.

05

ANERKEND BIDRAG - SIG TAK

Anerkendelse af bidrag med et simpelt "tak", er en enkel måde at skabe mere psykologisk tryghed. Når deltagere føler, at deres tanker bliver værdsat, er de mere tilbøjelige til at bidrage igen. Det kan også motivere andre til at deltage aktivt, da de ser, at andres bidrag bliver mødt med positivitet.



10 GODE RÅD

TIL DEN TRYKKE MØDEKULTUR

06

AFSÆT TID TIL EFTERTÆNKSOMHED

Når deltagerne får tid til at tænke over mødets emner, skabes der plads til dybere refleksion og mere gennemtænkte bidrag. Pauser til eftertænkning giver alle mulighed for at samle deres tanker og sikre, at flere har noget at bidrage med.

07

REFLERTER I SMÅ GRUPPER

Deltagere kan med fordel opdeles i små grupper eller par for at dele tanker og ideer. Små grupper gør det lettere for de mere stillestående deltagere at komme til orde, skaber dynamik i mødet og øger tryk og tillid, hvilket fremmer aktiv deltagelse fra alle. Efter gruppearbejdet deles ideerne i plenum, så alles bidrag bliver hørt.

08

INVOLVER DE STILLE DELTAGERE

Det er vigtigt at sikre, at de stille deltagere også får mulighed for at bidrage. Ofte kan deres perspektiver være lige så vigtige som de mere aktive deltageres. Ved direkte at invitere dem til at dele deres tanker, kan man opdage værdifulde indsigter. Invitationen skaber desuden en følelse af inklusion og anerkendelse.

09

LAD LEDELSEN TALE TIL SIDST

Når ledelsen taler sidst, giver det plads til, at andre kan komme med deres synspunkter uden at føle sig påvirket eller intimideret. Dette skaber en mere åben og ærlig diskussion, hvor medarbejdere tør komme frem med idéer og bekymringer. Gør det til en vane at tage ledelsens inputs til sidst.

10

SÆT DEN GODE STEMNING PÅ SPIL

Psykologisk tryk handler ikke om at bevare den gode stemning, men at turde sætte den gode stemning på spil med henblik på udvikling ved at udfordre status quo. Det handler om at skabe et miljø, hvor det er muligt for deltagerne at tale frit, dele deres ideer, være uenige og udfordre konsensus - uden frygt for negative konsekvenser.



DEN TRYKGGE MØDEKULTUR

10 GODE RÅD

- 01 SÆT EN KLAR RAMME
- 02 VÆLG EN ORDSTYRER
- 03 ALLE SKAL HØRES
- 04 BYD ALLE BIDRAG VELKOMMEN
- 05 ANERKEND BIDRAG - SIG TAK
- 06 AFSÆT TID TIL EFTERTÆNKSOMHED
- 07 REFLEKTER I SMÅ GRUPPER
- 08 INVOLVER DE STILLE DELTAGERE
- 09 LAD LEDELSEN TALE TIL SIDST
- 10 SÆT DEN GODE STEMNING PÅ SPIL

