



Det Personalepolitiske Forum



## ”Trivsel Pursuit” - på jagt efter trivsel

Find ud af, om I har de rette kompetencer i forhold til arbejdsbetinget stress

**Antal deltagere:** 5-20

**Tid:** Ca. 80-110 minutter eks. forberedelse

**Målgruppe:** MED-udvalg

**Hjælpemidler:** Post-its, blyanter, klisterbånd, minutur

### Hovedformål

At gøre deltagerne i stand til at styrke de rette kompetencer i forhold til trivsel og stress på arbejdspladsen.

### Læs dette først

Velkommen til *Trivsel Pursuit*. Dette dialogspil er udviklet til MED-udvalg for at strukturere en proces, så deltagerne kan styrke de rette kompetencer i forhold til trivsel og stress på arbejdspladsen. En person skal lede spillet og gennemføre forberedelserne inden mødet. Vi har skabt denne vejledning, så lederen af processen får et godt overblik over dialogspillet ved at gennemføre forberedelserne.

### Forberedelse

Sørg for at gøre følgende inden selve spillet begynder:

- Læs alle siderne i denne vejledning igennem.
- Fastlæg hvor mange grupper du får i spillet. Deltagerne skal deles op i grupper på 4-7 personer hver. Lad grupperne sidde i samme rum ved hver deres bord.
- Afsæt 70 minutter uden pauser til spillet med én gruppe. Afsæt 100 minutter med flere grupper.
- Print én kopi af bilag 1-3 ud til *hver* gruppe – gerne på tykt papir. Klip alle bilag op langs de stiplede linjer og pas på du ikke blander materialerne til de forskellige grupper sammen. Hav materialerne klar til udlevering, mens spillet kører.
- Kør spillet ved at læse de følgende instruktioner op. Gå først videre til næste punkt, når deltagerne er klar. Når du har læst en sektion op for deltagerne, står der instruktioner til dig i parentes, som du skal udføre efter oplæsningen. F.eks. at udlevere spillets materialer.
- Det er din opgave at hjælpe deltagerne med at blive færdige på den afsatte tid og være klar til at gå videre, hver gang minuturet ringer.

# Instruktioner

## Introduktion

”Velkommen til Trivsel Pursuit! I dette spil skal vi diskutere, vurdere og prioritere sammen for at tage handling over for de kompetencer, der er vigtigst i indsatsen mod arbejdsbetinget kronisk stress. Vi skal arbejde med kompetencer, fordi undersøgelser har vist, at afdækningen af kompetencer er meget relevant, når det gælder om at gøre en forskel over for stress. At have en særlig kompetence betyder, at man ved noget og kan bruge det i praksis. Det er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvilke kompetencer der er vigtigst. Det er også forskelligt, hvilke kompetencer, man har på den enkelte arbejdsplads. Det skal vi afklare i dette spil. Det vil føre os frem til at kunne træffe nogle beslutninger og skabe en enkel handleplan over for kompetenceudviklingen på arbejdspladsen i forhold til stress.

Målet med denne proces er således, at vi kan vurdere og beslutte hvilke kompetencer:

- Der virker godt i forhold til stress – og hvordan vi kan bruge dem endnu mere.
- Arbejdspladsen mangler i forhold til stress – og hvordan vi får dem.
- Der bruges uden god grund – og hvordan vi stopper med det.”

## Valg af Formål

(Læg de tre forskellige Formålsbrikker på hvert bord)

”Vores første opgave er sammen at vælge et specifikt Formål for vores spil. Vi kan vælge mellem at fokusere på at:

1. Opdage stress. At opdage stress handler overordnet om at være god til at opdage de signaler, som man selv, ens kolleger og organisationen udsender, når stress begynder at have en vedvarende negativ indflydelse.
2. Forebygge stress. At forebygge stress handler overordnet om at være god til at gribe ind og hjælpe sig selv, sine kolleger og organisationen, inden stress går fra at være akut og forbigående til at blive kronisk og skadelig.
3. Håndtere stress. At håndtere stress handler overordnet om at være god til at hjælpe sig selv, sine kolleger og organisationen med at sænke et eksisterende kronisk højt og skadeligt stressniveau.

Diskuter hvordan I forstår de forskellige Formål, og hvilket at de 3 Formål I synes, vi skal arbejde med i dag.

I har **5 minutter** til denne opgave.”

(Sæt minuturet i gang på 5 minutter. Lad deltagerne blive enige. Fjern de Formålsbrikker, der ikke bliver valgt. Hvis du har flere borde i gang, så skal du styre dialogen sådan at alle borde bliver enige om samme Formål. Mens der diskuteres skal du tape de 4 L-formede brikker fast i hjørnerne af hver gruppes bord)



## Spillepladen

(Peg dér på spillepladen, hvor instruktionerne henviser til, mens du læser nedenstående instruktioner op)

”Vores proces skal struktureres af ‘spillepladen’ på bordet, som vi skal placere spillets brikker på. Pladen har to ‘akser’, som det er meget vigtigt alle forstår. Den lodrette akse angiver *vigtighed*. Det betyder, at jo længere en brik placeres mod toppen af pladen, jo vigtigere er den. Den vandrette akse angiver *udbredelse*. Det betyder, at jo længere mod højre en brik placeres på pladen, jo mere udbredt er den på arbejdspladsen.”

## Tavs placering

(Giv de 40 små kompetencebrikker til hver gruppe)

”Kompetencerne står på disse ‘spillebrikker’, som I har modtaget. Start med at give lige mange brikker til hver deltager ved bordet (gør det nu). I skal selv placere jeres Kompetencebrikker på spillepladen. Dvs. I skal personligt vurdere både hvor vigtig og hvor udbredt, I mener, at hver kompetence er på arbejdspladsen i relation til det Formål I har valgt. Det betyder, at hver gang du skal placere en brik, skal du spørge dig selv:

1. Hvor vigtig er denne kompetence i forhold til Formålet? Og læg den på den lodrette akse alt efter hvor vigtig den er.
2. Hvor udbredt er denne kompetence? Og trække kompetencen hen ad den vandrette akse alt efter hvor udbredt den er.

Bemærk at I ikke må stable brikkerne. I har **5 minutter** til denne opgave.”

(Sæt minuturet på 5 minutter)



## Placeringsdebat

”Nu må I gerne begynde at diskutere og flytte på placeringen af brikkerne. I skal blive enige om placeringen af alle brikker. Ved at diskutere hver brik, vil I finde ud, om I har samme vurdering af både vigtigheden og udbredelsen af de mest relevante kompetencer på arbejdspladsen i forhold til vores Formål.

Hvis I savner en særlig kompetence, så kan I skrive den på en af de blanke brikker. Det er vigtigt, at I gør beskrivelsen både specifik og positiv. Det duer ikke at skrive ‘Kommunikation’ eller ‘Samarbejde’ på en brik, da det er alt for generelt.

I har **12 minutter** til det hele. Pas på at I ikke bruger al tiden på at diskutere nogle ganske få brikker.”

(Sæt minuturet på 12 minutter)



## Opfølgning

(Giv hvert bord de 3 trekantede brikker)

"Nu får I 3 trekanter, der angiver hvor og hvordan der bør følges op på brikkerne. De skal placeres yderst i bordets hjørner, så de passer med akserne. Hvis en trekant lander oven på nogle brikker, så læg brikkerne øverst."

(Tjek at alle får lagt trekanterne rigtigt)

## Udvælgelse

"På hver trekant kan I se nogle pladser til kompetencebrikker. Der er kun et bestemt antal pladser. De er til de kompetencer, som vi vælger at følge op på. Vi skal nu blive enige om, hvilke brikker der skal ligge på hver trekant. Det har vi **10 minutter** til."

(Sæt minuturet på 10 minutter)

### Enighed på tværs (kun med flere grupper)

(Denne opgave stilles kun, hvis der er flere grupper i gang samtidigt).

"Alle grupper skal nu præsentere deres bud på brikker på trekanterne på skift. Derefter skal vi blive enige (og evt. stemme) om placeringen på de pladser, der er uenighed om.

Vi har **15 minutter**." (Sæt minuturet på 15 minutter)

## Tavs brainstorm

(Læg post-its og blyanter på hvert bord)

"Fjern nu alle de kompetencebrikker, der ikke er blevet valgt (gør det nu). Alle skal nu skrive forslag til, hvordan vi kan følge op på de udvalgte kompetencer. Skriv dit forslag til en brik på en post-it og sæt det på brikken. Bliv ved at skrive alle mulige forslag ned til alle brikkerne - også de skøre og sjove forslag. Denne brainstorm har vi **10 minutter** til."

(Sæt minuturet på 10 minutter)

## Beslutning

"I skal nu læse alle forslagene på post-its op. Vi skal nemlig blive enige om, hvilken opfølgning vi skal sætte i værk for hver brik. De post-it forslag, der ikke udvælges, lægges væk undervejs, så hver brik ender med kun at have de udvalgte forslag på sig. Det har vi **10 minutter** til."

(Sæt minuturet på 10 minutter. Brug afstemninger eller anden metode til at blive enige, der virker godt i udvalget. Hvis du har flere grupper i gang, bør du afsætte 15 minutter ekstra her)



### Handleplan

"Fjern trekkanterne og fordel de udvalgte Kompetencebrikker med deres post-its på imellem jer. Den eller de deltagere, der tager ansvar for en brik, udfylder en Handleplan for det, vi har besluttet for deres brik. Vi har **10 minutter**."

(Giv hver ansvarlig en Handleplan og sæt minuturet på 10 minutter)

### Evaluering

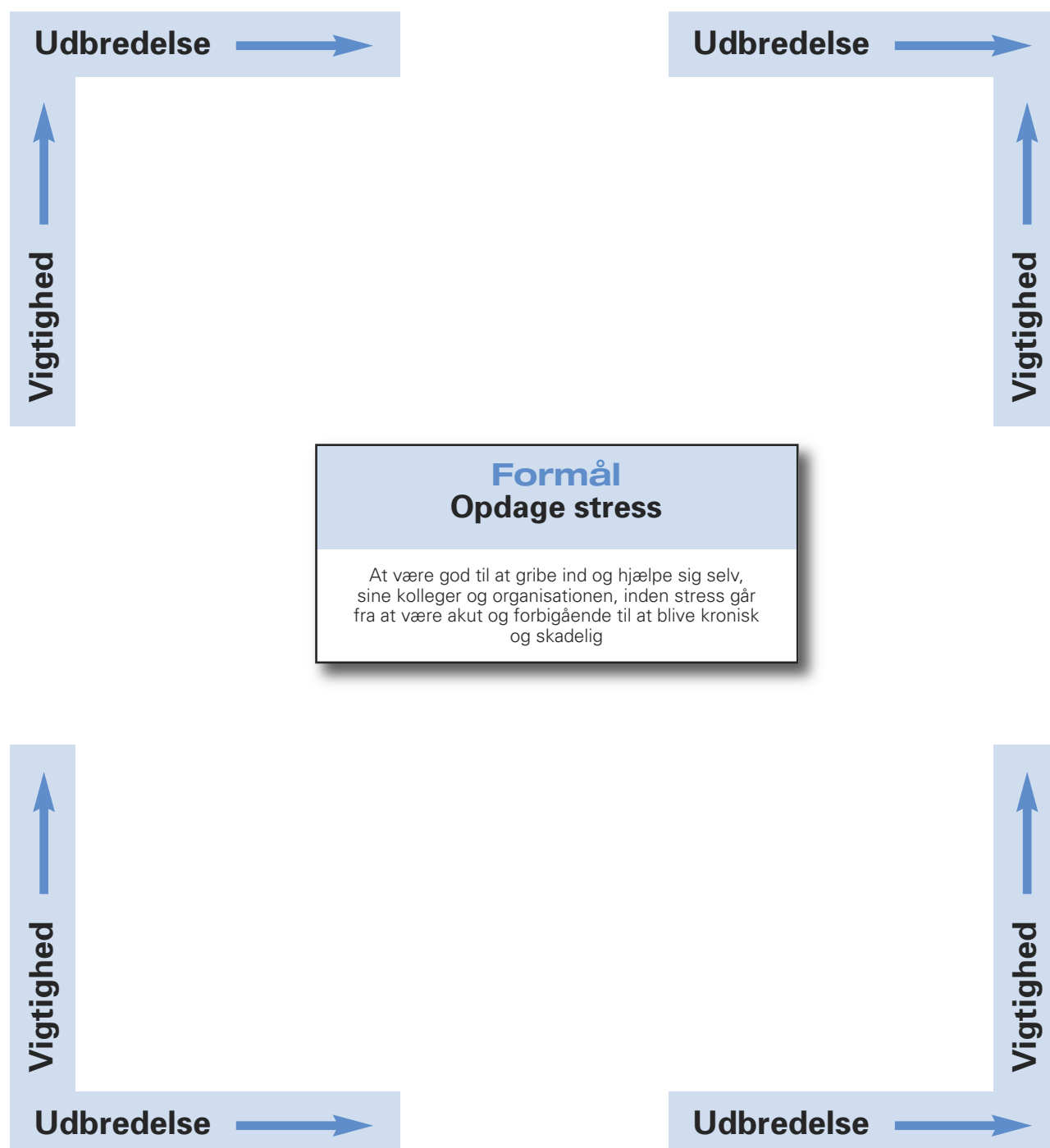
"Tusind tak for indsatsen! Handleplanerne tager vi op på vores næste møde. Nu må alle gerne fortælle hvad de syntes var godt ved spillet, og om der var noget der overraskede jer eller som I evt. savnede."

(Lad alle komme til orde. Beslut evt. om I vil gentage spillet med et af 2 de andre Formål for øje. Sæt Handleplanerne på som et punkt på jeres næste møde)



## Spillepladen

Minimum 80 x 80 cm



## Spillepladen med trekkanterne på



## Handleplan



Det Personalepolitiske Forum



Formål

---

Kompetence

---

Hvor vigtig er denne kompetence?

---

Hvor udbredt er denne kompetence?

---

Hvordan skal der følges op på denne kompetence?

---

---

---

---

---

---

---

---

Dato for næste status

---

Ansvarlig

---



## Handleplan



Det Personalepolitiske Forum



Formål

---

Kompetence

---

Hvor vigtig er denne kompetence?

---

Hvor udbredt er denne kompetence?

---

Hvordan skal der følges op på denne kompetence?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Dato for næste status

---

Ansvarlig

---

## Handleplan



Det Personalepolitiske Forum



Formål

Kompetence

Hvor vigtig er denne kompetence?

Hvor udbredt er denne kompetence?

Hvordan skal der følges op på denne kompetence?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Dato for næste status

Ansvarlig

## Handleplan



Det Personalepolitiske Forum



---

Formål

---

Kompetence

---

Hvor vigtig er denne kompetence?

---

Hvor udbredt er denne kompetence?

---

Hvordan skal der følges op på denne kompetence?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Dato for næste status

---

Ansvarlig

## Handleplan



Formål

Kompetence

Hvor vigtig er denne kompetence?

Hvor udbredt er denne kompetence?

Hvordan skal der følges op på denne kompetence?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Dato for næste status

Ansvarlig

## Handleplan



Det Personalepolitiske Forum



---

Formål

---

Kompetence

---

Hvor vigtig er denne kompetence?

---

Hvor udbredt er denne kompetence?

---

Hvordan skal der følges op på denne kompetence?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Dato for næste status

---

Ansvarlig

## Formålsbrikker



### **Formål** **Opdage stress**

At være god til at gribe ind og hjælpe sig selv, sine kolleger og organisationen, inden stress går fra at være akut og forbigående til at blive kronisk og skadelig

### **Formål** **Forebygge stress**

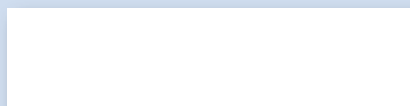
At være god til at opfange de signaler, som man selv, kollegerne og organisationen udsender, når stress begynder at have en vedvarende negativ indflydelse.

### **Formål** **Håndtere stress**

At være god til at hjælpe sig selv, sine kolleger og organisationen med at sænke et eksisterende kronisk højt og skadeligt stressniveau.

## Spillepladebrikker

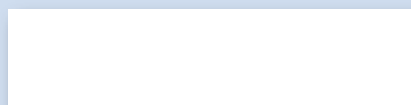
**Rekrutter**  
**Træn**  
**Lær**



Det Personalepolitiske Forum



Det Personalepolitiske Forum

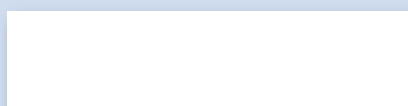
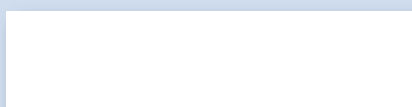


**Begræns**  
**Brug ikke**  
**Stop med**

## Spillepladebrikker



**Brug mere  
Anerkend  
Beløn**



Det Personalepolitiske Forum





Spillepladebrikker

**Udbredelse**

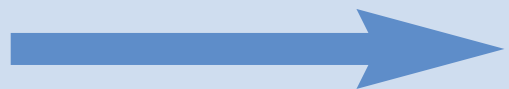


**Vigtighed**



**Vigtighed**

**Udbredelse**



Spillepladebrikker

**Udbredelse**



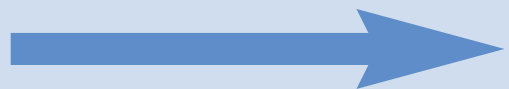
**Vigtighed**



**Vigtighed**



**Udbredelse**



## Kompetencebrikker



<b>Agere objektivt i kritiske situationer</b>	<b>Være fleksibel og kreativ</b>	<b>Arbejde systematisk</b>
<b>Besidde og sprede godt humør</b>	<b>Være afklaret med sin rolle</b>	<b>Have professionel distance til arbejdsmæssige problemer</b>
<b>Faglig dygtighed inden for sin kerneopgave</b>	<b>Kunne give og tage imod anerkendelse</b>	<b>Kunne betjene maskiner og udstyr</b>
<b>Have store ambitioner Holde effektive og korte møder</b>	<b>Være grundig og omhyggelig</b>	<b>Kunne lede møder effektivt</b>
<b>Kende MED-struktur, opgaver og ansvar</b>	<b>Være beslutsom og konsekvent</b>	<b>Kunne give og tage imod kritik</b>
<b>Kommunikere klart og tydeligt</b>	<b>Markere sine grænser på en ordentlig måde</b>	<b>Kunne opløse fastlåste positioner (A mod B)</b>
<b>Være resultatsøgende</b>	<b>Kunne opdage flaskehalse i arbejdsgangene</b>	<b>Kunne håndtere nye arbejdsmetoder</b>
<b>Markere mål og krav tydeligt og præcist</b>	<b>Lave gode og læselige referater</b>	<b>Lægge gode arbejdsplaner, der holder</b>
<b>Vide, hvor man kan hente vejledning om stress</b>	<b>Skærme andre og give dem ro</b>	<b>Kende hinanden privat</b>
<b>Viden om sikkerhedsgruppens opgaver</b>	<b>Kunne håndtere konflikter</b>	<b>Vide, hvordan mennesker reagerer i krise</b>
<b>Glide af på sladder og bagtalelse</b>	<b>Lytte godt og stille spørgsmål</b>	<b>Arbejde hurtigt under pres</b>
<b>Være udadvendt og entusiastisk</b>	<b>Være loyal overfor leder og kolleger</b>	<b>Dele sine holdninger og følelser</b>
<b>Være åben og tænke positivt</b>	<b>Være tålmodig (nye ting tager lang tid)</b>	<b>Være omsorgsfuld og empatisk</b>