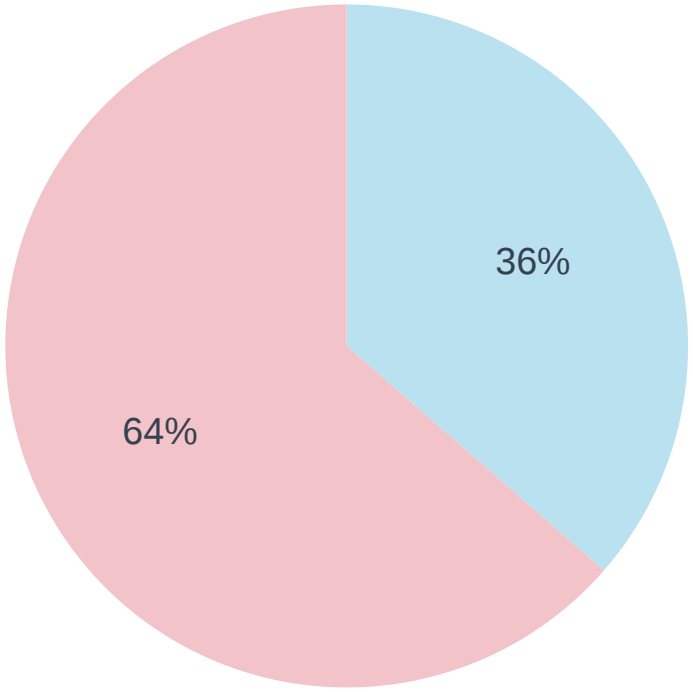
Hvilke side har du, alt andet lige, mest tendens til at falde til, når du bliver presset?



BLÅ (Underinvolveret) (67) RØD (Overinvolveret) (117)

184 besvarelser

SÅDAN LÆSER DU GRAFIKKEN

Grafikken viser fordelingen mellem forskellige måder at reagere på i belastende situationer.

- Rød slagside: Tendens til at blive overinvolveret
- Blå slagside: Tendens til at blive underinvolveret

PSYKO-EDUCATION 'ÅNDEN I MODULET'

Når vi bliver pressede, reagerer vi forskelligt.

Nogle har en tendens til at begynde at overinvolverer sig, mens andre trækker sig gennem underinvolvering.

Reaktionerne i sig selv er ikke problemet – det afgørende er, om vi kan genkende dem hos os selv og hinanden og møde dem på en måde, der støtter frem for at forstærke belastningen.

RISIKOVURDERING & OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Resultaterne viser, hvordan gruppen fordeler sig i reaktioner under pres – mellem overinvolvering og underinvolvering.

Når der er en tydelig overvægt af én reaktionstype, kan det påvirke samarbejdet og måden belastning håndteres på i praksis.

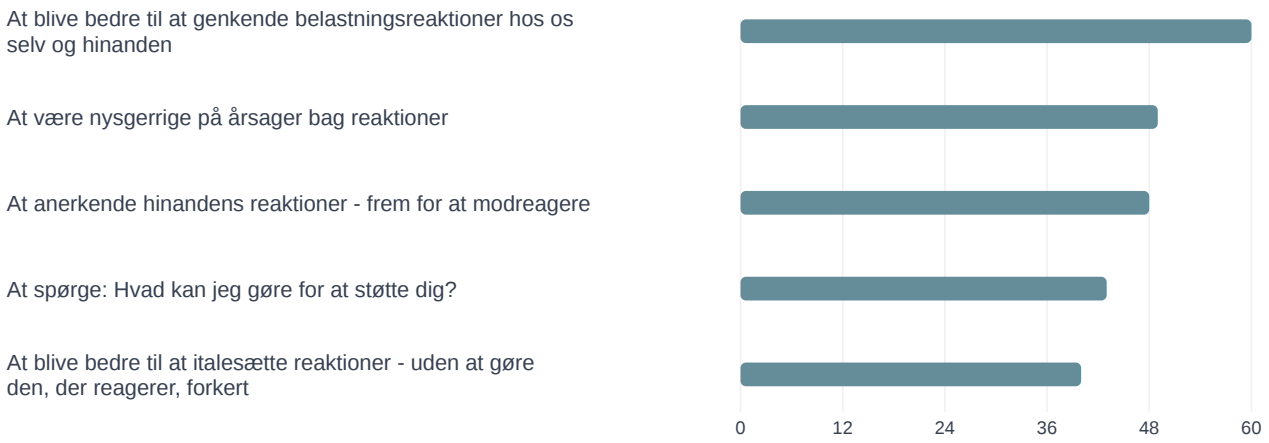
Særligt opmærksomhed kan rettes mod:

- skæv fordeling mellem over- og underinvolvering i gruppen
- situationer, hvor bestemte reaktionsmønstre får lov at dominere under pres
- hvordan reaktioner bliver mødt og håndteret i fællesskab

Drøft

- Hvad viser fordelingen – er der en tydelig overvægt af enten røde eller blå svar?
- Er der forskelle i, hvordan man reagerer under pres på tværs af fag, funktioner eller roller?
- Hvad i arbejdet kan være med til at trække reaktionerne i den ene eller den anden retning?
- Hvad kan det sige om de rammer og forventninger, der er i arbejdet?

Hvad er vigtigst, at vi hjælper hinanden med, når presset stiger? (Vælg max. 2)



132 besvarelser

ET SKRIDT VIDERE - REFLEKSION

Forandringer sker sjældent på én gang. De vokser frem gennem små handlinger, som prøves af – og holdes fast i over tid. Skridt for skridt. Tag udgangspunkt i det, I har valgt.

Drøft med hinanden:

1. Hvad giver mest mening at begynde med?
2. Hvorfor er det vigtigt – og hvad håber I, det vil føre til?
3. Hvornår er det særligt relevant?
4. Hvor møder I det typisk i arbejdet?
5. Hvordan kan I gøre det i praksis?
6. Hvad kunne være et første lille skridt?

FORKLARING AF VISUALISERING

Grafikken viser gruppens prioritering.

HVIS I ØNSKER DET:

Udkigspost

Hvem vil være udkigspost og gøre os opmærksomme undervejs?

Hvad kan I som gruppe gøre, så det er let at være udkigspost?