

Handlingsplan för en tillitsbaserad och psykologiskt trygg arbetsplats

Västerbottens folkhögskola | Läsåret 2025/2026

Inledning

Under läsåret 2024/2025 har värdegrundsarbetet haft tillit och psykologisk trygghet som tema. Detta arbete har lett fram till en handlingsplan med syfte att stärka den psykologiska tryggheten och öka tilliten inom Västerbottens folkhögskola.

En trygg arbetsmiljö, där medarbetare vågar vara sig själva, uttrycka sina idéer och lyfta svåra frågor utan rädsla för negativa konsekvenser, är avgörande för både välmående och kvalitet. Planen ska fungera som ett stöd för att skapa en hållbar, inkluderande och utvecklande arbetsplats med deltagarnas bästa i fokus.

1. Feedbackkultur och psykologisk trygghet

Introduktion:

En levande feedbackkultur är en grundpelare i psykologisk trygghet. När vi vågar ge och ta emot återkoppling med öppenhet och respekt, bygger vi tillit och utvecklar både individer och grupper. Det handlar om att våga växa tillsammans och att se misstag som möjligheter.

Syfte:

Att bygga en arbetsmiljö där feedback är en naturlig del av vardagen, där alla medarbetare känner sig trygga i att ge och ta emot återkoppling, och där misstag ses som möjligheter till lärande och utveckling.

Aktiviteter:

- Varje medarbetare ansvarar för vår feedbackkultur genom att ge feedback med respekt, konkret och konstruktivt och söka feedback vid behov.
- Tid avsätts för återkoppling i möten och samtal.
- Uppmuntra öppenhet kring misstag och framgångar.
- Använd vår feedbackmodell (variant på SRS) i utvecklingssamtal och klassrum.
- Starta möten med en runda: "Vad gjorde du bra den här veckan?"
- Inför feedbackstund i teammöten med beröm eller utvecklingsfeedback.

Uppföljning:

- Observation och självvärdering i arbetslagen om hur feedback praktiseras.
 - Avstämningar i utvecklingssamtal om hur återkoppling fungerar i vardagen.
-

2. Tydlighet och transparens

Introduktion:

När roller, ansvar och förväntningar är tydliga minskar osäkerheten och känslan av trygghet växer. Transparens i beslut, information och kommunikation stärker tilliten inom organisationen och skapar förutsättningar för verklig delaktighet.

Syfte:

Att öka känslan av trygghet och förutsägbarhet i arbetsvardagen genom att tydliggöra roller, ansvar och beslutsgångar samt främja ett öppet klimat där information och dialog är tillgänglig för alla.

Aktiviteter:

- Gemensam planeringsdag en gång per år för att gå igenom verksamhetsmål och förväntningar.
- Skapa tydlighet med hjälp av Lärportalen som samlar rollbeskrivningar, struktur och kontaktvägar.
- En kort punkt i veckobrevet för att informera om aktuella beslut.
- Visuellt projektledning (t.ex. Kanban-tavlor eller Google Sheets).
- Dialogrutin vid nya uppdrag eller förändringar.

Uppföljning:

- Regelbunden utvärdering i APT om hur tydlighet och information fungerar.
 - Pulsmätning med frågor om ansvar, information och transparens.
-

3. Bemötande och arbetsklimat

Introduktion:

Det vi signalerar i vårt dagliga bemötande bygger den kultur som vi vill ha. När vi hälsar,

visar omtanke och ser varandra, även i stressiga stunder, så skapar vi ett klimat där alla känner sig välkomna och trygga.

Syfte:

Att skapa en arbetsplats där alla bemöts med respekt, vänlighet och omtanke, och där det är självklart att bidra till ett inkluderande och stödjande klimat.

Aktiviteter:

- Agera som ambassadörer för en välkomnande kultur.
- Prata öppet om fysisk och psykisk hälsa.
- Agera tidigt på varningssignaler och visa omtanke i tuffa perioder.

Uppföljning:

- Reflektionsrundor i teamen om hur klimatet känns och vilka insatser som behövs.
- Registrera insatser vid stress, sjukdom eller annan belastning.

4. Öppen och inkluderande kommunikation

Introduktion:

Trygghet växer i sammanhang där alla röster får höras. Genom att bjuda in till dialog och våga prata om det svåra, samt dela både framgångar och utmaningar, bygger vi ett starkare vi.

Syfte:

Att stärka det kollektiva förtroendet genom öppen och ärlig kommunikation, där alla medarbetare känner sig hörda, respekterade och informerade.

Aktiviteter:

- Uppmuntra uttryck av tankar och känslor.
- Skapa forum för dialog och reflektion.
- Säkerställ tillgång till tydlig och relevant information.

Uppföljning:

- Frågor i pulsmätningar om möjligheten att göra sin röst hörd och bli lyssnad på.

- Utvärdering av genomförda dialogforum, t.ex. öppna möten eller workshops.
-

5. Coachingprogram för personlig utveckling

Introduktion:

Varje individ bär på mål, drömmar och utvecklingspotential. Genom att erbjuda coaching skapar vi en trygg ram för reflektion, självledarskap och stöd där både personliga och professionella sidor får ta plats.

Syfte:

Att ge varje medarbetare möjlighet att reflektera över och utveckla både sina yrkesmässiga och personliga mål i en trygg och stödjande miljö.

Aktiviteter:

- Erbjud personlig coachning med fokus på balans, personlig utveckling och mål.
- Skapa tillhörighet genom individuell vägledning och stöd.

Uppföljning:

- Självskattning från deltagare (SRS eller motsvarande).
 - Feedback från coacher om upplevd motivation och trygghet.
 - Sammanställning av deltagandegrad och efterfrågan.
-

6. Hälsa och trygghet i vardagen

Introduktion:

Återhämtning och välmående är grunden för ett hållbart arbetsliv. Genom att skapa utrymme för vardaglig återhämtning och utforma en arbetsmiljö som stödjer lugn och öppenhet, visar vi att hälsa och trygghet är något vi **aktivt prioriterar** i vardagen.

Den fysiska miljön är en viktig del av detta arbete. Den ska bjuda in till paus, reflektion och tillhörighet och därigenom stärka både fysisk och psykisk hälsa. Vårt övergripande mål är att integrera hälsa och återhämtning i både kalendern och miljön för att bygga en arbetsplats där människor växer, mår bra och vågar utvecklas tillsammans.

Syfte:

Främja en arbetskultur där återhämtning och hälsa är naturliga inslag. Skapa en fysisk miljö som stöder trygghet, delaktighet och återhämtning.

Aktiviteter:

- Schemalagda vardagshälsoaktiviteter som yoga, mindfulness, gemensamma promenader och föreläsningar om hälsa och välmående.
 - Skapa lugna återhämtningsfrämjande miljöer på arbetsplatsen med bekväma sittplatser, dämpad belysning och inslag av natur, där återhämtning och reflektion uppmuntras.
-

Uppföljning:

- Regelbundna avstämningar där vi:
 - Följer upp hur vardagshälsoaktiviteter och miljöförändringar upplevs genom kvalitativ återkoppling vid APT om påverkan på välmående.
 - Samlar in synpunkter från medarbetare via frågor vid pulsmätning för att mäta upplevd effekt och önskemål.
 - Identifierar små justeringar och förbättringar utifrån feedback.
 - Resultatet av uppföljningen används för att anpassa och vidareutveckla aktiviteterna och miljön över tid.
-

7. Tid för reflektion

Introduktion:

Reflektion är grunden för utveckling. När vi tillsammans tittar på vad som fungerar och vad som kan bli bättre, bygger vi en kultur där lärande och förbättring är en naturlig del av arbetet.

Syfte:

Att skapa återkommande tillfällen för gemensam reflektion kring samarbete och arbetsmiljö, vilket bidrar till lärande, självvärdering och förbättring.

Aktiviteter:

- Dokumenterade gruppreflektioner kring vad som fungerat väl, utmaningar och förbättringsområden.
- Stärk självmedvetenhet och utvecklingskultur genom kort självreflektion fem minuter om dagen.

Uppföljning:

- Dokumentation från reflektionsrundor som visar teman, mönster och förbättringsidéer.
 - Pulsfrågor kring lärande, utveckling och samarbete.
-

8. En-till-en-samtal om välmående

Introduktion:

Att bli lyssnad på och uppmärksammas är ett grundläggande mänskligt behov. Genom regelbundna samtal som fokuserar på hur läget är, visar vi att varje medarbetares hälsa är viktig på riktigt.

Syfte:

Att bygga en lyhörd och stöttande arbetskultur där medarbetarnas välbefinnande tas på allvar, genom regelbundna samtal med fokus på hälsa och välbefinnande.

Aktiviteter:

- Schemalagda samtal med chefer, samordnare eller coacher.
- Trygga samtal om mående och arbetsbalans.

Uppföljning:

- Uppföljning av genomförda samtal (antal, ej innehåll).
 - Kvalitativ återkoppling från medarbetare om trygghet, stöd och samtalskvalitet.
-

Avslutande ord:

Vi tror på att en arbetsplats där tillit och psykologisk trygghet är grundpelare leder till en hållbar och framgångsrik arbetsmiljö. Genom gemensamma insatser och ansvarstagande skapar vi en arbetsplats där alla trivs och utvecklas.