

Tjek ind - Hvordan møder du frem i dag?

© Sofie Stevns, Anne Thybring, Andreas Granhof Juhl og Julie Holst Pedersen

Forskningsnotat; Organisationer Gentænkt 4, publiceret 2023 på www.agora.as

I denne artikel vil du blive præsenteret for, hvordan metoden 'Tjek Ind på din arbejdsplads' kan fremme gruppens samarbejdsevner og opgaveløsning, samhørighed og tilknytning, samt sætte kræfterne i den kollektive intelligens fri.

Du møder ind på arbejde. Du er lidt irriteret og demotiveret. Weekenden har budt på sygdom i familien, umulige teenagere, en vred mail fra en utilfreds kunde, og alt i alt er din energi lav. Og I har et vigtigt møde foran jer. Heldigvis ved du, at I starter med en Tjek Ind på din arbejdsplads, så du er tryk ved, at det er okay – at du kan møde frem, og sammen med kollegerne kommer til stede, sådan at I kan arbejde godt sammen, selvom du ikke er den mest skinnende version af dig selv.

Når vi tjekker ind, gør vi det:

- for at skabe forbindelse til os selv og forankring indad,
- for at skabe tydelighed omkring, hvordan vi hver især møder frem, og dermed gøre det muligt for os at skabe forbindelser med hinanden, samt
- for at gruppen kan orientere sig i 'sit aktuelle landskab' af indsigter, fornemmelser, hensyn, agendaer.

Når vi oplever en større forankring i os selv, tillader vi os at komme i kontakt med hvilke følelser og tilstande, som 'har' os i øjeblikket. Dermed får vi muligheden for at få et refleksivt forhold til den stemning, der har os – så den kan slippe sit greb i os, og vi kan etablere en distance til den. Eksempelvis: Stor begejstring kan betyde, at vi ikke har adgang til vores kritiske sans – lav energi og irritation kan betyde, at vi ikke har adgang til optimisme og handlekraft. Ved at sanse signaler fra kroppen, mærke sin stemthed, registrere hvilke tanker eller hensyn der fylder hovedet, bliver man i stand til at agere bevidst fremfor at reagere ureflekteret.

Større selvkontakt muliggør større empati og venlighed overfor andre, og dermed skabes mulighed for bedre forbindelser og sammenhængskraft i gruppen. Forståelse erstatter fortolkning.

Det hele menneske

I et tjek ind med kolleger øver vi os på både at være bevidste om egen væren som hele mennesker med en krop, med følelser og tanker, men også på andres væren. Når vi bliver opmærksomme på vores kollegers væren, skabes og udvikles også et fundament, en større grad af samhørighed og dertil en bedre forudsætning for samarbejde, åbenhed og empati. Dertil giver det også mulighed for at sætte fokus på 'det fælles tredje', og hvordan vi skaber et rum for muligheder, rum og kontakt. Gruppens 'kommen til stede' i fællesskab skaber transparens og grundlag for at foretage kloge valg om, hvordan arbejdet kan og bør gribes an. Som facilitator eller mødeleder får man her vigtig information om, hvor ambitionsniveauet kan lægges,

og som mødedeltager eller kollega kan man blive opmærksom på mønstre eller behov, der har betydning for, hvordan man agerer på mødet.

Når vi holder møder på tværs af afdelinger, organisationer eller interesser, samles vi med forskellige kulturelle og strukturelle afsæt. Når vi ikke længere kan læne sig op ad fælles normer eller et kongruent interessesæt, stiller det krav til os som mennesker, og særligt til vores evne til at styre og bruge vores kraft. Vi kan supplere vores fokus på ydre spørgsmål som opgaver, normer, aftaler og regler til også at have en opmærksomhed mod vores indre liv i form af eget værdikompas og samskabelsessevner.

Det betyder ikke, at vi skal være egoistiske. I stedet handler det om at forsøge at lytte til de signaler, som vi sjældent får lyttet til, men som vi alligevel i større eller mindre grad orienterer os efter – værdier, følelser, tanker og meddelelser fra kroppen. Vores erkendelser og bevidsthed om verden er skabt af processer, som både forbinder hjernen, kroppen og de omgivelser, som vi bevæger og befinder os i. Derfor er vores erkendelser også under konstant indflydelse, da vi hele tiden udsættes for nye signaler. Måske opdager man, at den tøven, man står med, er vigtig information om en uklarhed, der omgiver mødets formål.

Der er mange måder at tjekke ind på, og essensen relaterer sig til en etablering af kontakt til dig selv og til de mennesker, som er omkring dig i din gruppe eller dit team. Det handler om at lande i rummet med sin tilstedeværelse og opmærksomhed.

Tre tjek ind praksisser fra Organisationer Gentænkt

I projektet 'Organisationer Gentænkt 4' (OG4) arbejder vi med en lang række forskellige måder at tjekke ind på. I nedenstående afsnit vil vi efter en kort præsentation af forløbet 'Organisationer Gentænkt' præsentere flere af disse metoder samt, hvorfor de er anvendt på det pågældende tidspunkt i forløbet. Først lidt om forløbet.

Organisationer Gentænkt er et projekt for organisationer, der vil gentænke deres praksis og ledelse i retning af mere 'medledende' organisationsformer. Det er et forsknings- og udviklingssamarbejde mellem AGORA og de deltagende organisationer, hvor vi i fællesskab udfordrer gængse forståelser af, hvordan organisationer kan fungere. Formålet med projektet er et understøtte, stimulere og inspirere til udvikling af fremtidens organisationer, samt undersøge og dokumentere organisationers arbejde med at reducere hierarki og udvikle nye tillids-, friheds- og formålsbaserede organisationsformer.

Ni organisationer deltager med hver fem personer, som driver udviklingen i deres egen organisation.

Tjek ind 1: Hvordan møder du frem?

I opstarten af projektet kender de fleste deltagere ikke hinanden. Det betyder, at næsten 50 mennesker med forskellige forudsætninger, erfaringer og ideer om organisationsudvikling samles. Alle vil gerne lære af hinanden. Vi arbejder sammen i den store gruppe, men har også inddelt deltagerne i netværksgrupper af seks personer på tværs af organisationer, for at skabe et overskueligt, mindre socialt fællesskab.

Vi er interesseret i, at alle deltagere fra starten oplever sig bidragende og vigtige. At alle føler, at de har en stemme, og at alle bidrag er gyldige.

Vi valgte, at det første tjek ind skulle foregå i netværksgrupperne, fordi en mindre gruppestørrelse er trykkeligere at tale i end en meget stor gruppe. Vi ville gerne skabe et læringsmiljø, hvor det anerkendes, at lige så spændende det kan være at træde ind i noget ukendt, lige så sårbart og usikkert kan det opleves. Netværksgruppens psykologiske tryghed kunne derfor etableres fra start.

Spørgsmålet som netværksgruppen skulle samles om var: "Hvordan møder jeg frem her i dag?", og dertil lidt om sig selv: Hvad hedder jeg, hvilken organisation kommer jeg fra og lidt om, hvilken rolle jeg har i organisationen.

Det væsentlige i spørgsmålet om, hvordan vedkommende møder frem, drejede sig ikke om at få sagt det rigtige, eller forsøge at signalere, at man er et interessant menneske med noget at byde på. Derimod er det et spørgsmål som tillader, og kan give plads til, at man kan trække vejret. Mærke efter: Hvordan har jeg det egentlig, som jeg står her? Det kan være, at man er mødt ind med skepsis, bekymring eller en stor energi på forandring og nysgerrighed. Det kan også være, at der er noget på spil i det private liv, som gør, at det kan være svært at være helt til stede lige i dette øjeblik. Da netværksgrupperne er nye, er spørgsmålets sværhedsgrad og refleksionsniveau tilpasset hertil, så det første tjek ind kommer til at opleves relativt nemt og ukompliceret i forhold til svarets modtagelse. Vi læner os her op ad gængse normer for 'præsentationsrunde' (navn, organisation, rolle) og tilføjer et ekstra spørgsmål 'hvordan møder jeg frem i dag?', hvor vi i instruktionen giver et par eksempler – 'måske er du spændt og ivrig efter at bidrage, måske lurer du på om man skal have læst mange bøger for at kunne være med her' – der legitimerer vidt forskellige stemtheder og indgangsvinkler.

Konkret foregår et tjek ind som regel på følgende møde:

Mødefacilitatoren stiller dagens spørgsmål. Er der mange deltagere kan spørgsmålet præsenteres i plenum, inden grupperne deler sig ind. Når spørgsmålet er stillet, gives der tid og ro til, at alle kan reflektere med sig selv, inden den første tager ordet. Herefter går ordet på omgang, så alle siger noget én gang. Det behøver ikke være i 'runde-form', så vi kalder det i stedet 'popcorn-princippet': Man siger først noget, når man oplever sig klar. Når det 'popper' i en, kan man være den næste til at tage ordet. Når en person afslutter sit tjek ind, kan det gøres med et 'tjek' eller 'tak', som signalerer et 'tak for ordet' og dermed en afslutning, som giver plads til den næste. Såfremt det er første gang, at tjek ind introduceres generelt, kan det være tryksgivende, at facilitatoren som rollemodel, selv tager ordet først, og dermed bliver definerende for kulturen omkring tjek ind'et.

Under et tjek ind beder vi deltagerne lade være at kommentere på hinanden. Et anerkendende blik og et nærvær fra de øvrige er passende. Det frisætter alle til at lytte dybere og mere opmærksomt, når man ikke skal tage stilling eller nødvendigvis forstå alt. Og det frisætter den, der taler, til at udtrykke sig friere og tydeligere, når man ved, at man ikke skal forsvare eller forklare.

Når gruppen således træner nærvær uden fordømmelse, er essensen den samme som udtrykker høj psykologisk tryghed: at den, som deler sine overvejelser skal føle sig hørt og anerkendt i troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at tale om sine idéer, spørgsmål, bekymringer eller fejltrin (Edmondson, 2019).

En af deltagerne, Jens, sagde efter første tjek ind, at *"Vi laver nogle gange noget, der minder om tjek ind, men jeg blev klar over, at vi jo primært bevæger os i den højre, 'ydre' del af Wilbers firkant¹. - Hvilke opgaver vi har, hvad siger skemaet, hvad skal vi lave i dag mv. Men jeg blev klar over, at det er godt at få lidt kontakt med sig selv og med sin væren, for det giver andre en mulighed for at vide, hvor man er i dag, og så giver det bedre forudsætninger for at arbejde sammen."* - Jens, Gadens Stemmer.

¹ Ken Wilber har lavet modellen AQAL, der skelner mellem det kollektive (nedre) og det individuelle (øvre) samt det subjektive (venstre) og det objektive (højre). Jens peger på at hans organisations tjek ind praksis primært retter sig mod individets objektive 'gøren' og ikke adresserer kollegaens subjektive 'væren'.

Andre kan opleve tjek ind lidt uhåndgribeligt, og en anden deltager havde følgende reaktion på OG4's første tjek ind. *"Jeg har det generelt lidt svært med tjek ind, og havde vi stået 60 mennesker i cirkel og skulle tjekke ind, havde jeg kedet mig og havde ikke hørt 90%, og det er spild af tid. Så det var fint, at vi gjorde det i små grupper."* - Peter, Landsbyen Sølund.

Det betyder også, at det er væsentligt at have for øje, hvilket formål et tjek ind har, og hvordan dette formål bedst understøttes gennem valget af tjek ind.

Tjek ind 2: Med visuel identificering

På næste samlingsdag introducerede vi en ny tjek ind metode. Denne tager udgangspunkt i tegningen 'The Blob Tree' – oprindeligt udviklet af Pip Wilson og Ian Long (2018) (se illustration nr. 1). Tegningen viser 21 'blobbere' med specifikke mimiske, kropssproglige og placeringsmæssige udtryk. Man bruger tegningen som konkret afsæt og visuel støtte til at identificere og benævne sin tilstand.

Da deltagerne mødtes denne gang, havde de foruden opstartsmødet haft et par selvorganiserede møder i deres netværksgrupper. Vi vurderede derfor, at vi med træet som udgangspunkt, kunne give deltagerne en ny rammesat mulighed for at aflægge lidt mere af den maske, som Frederic Laloux omtaler i sin bog 'Reinventing Organizations' (2014).

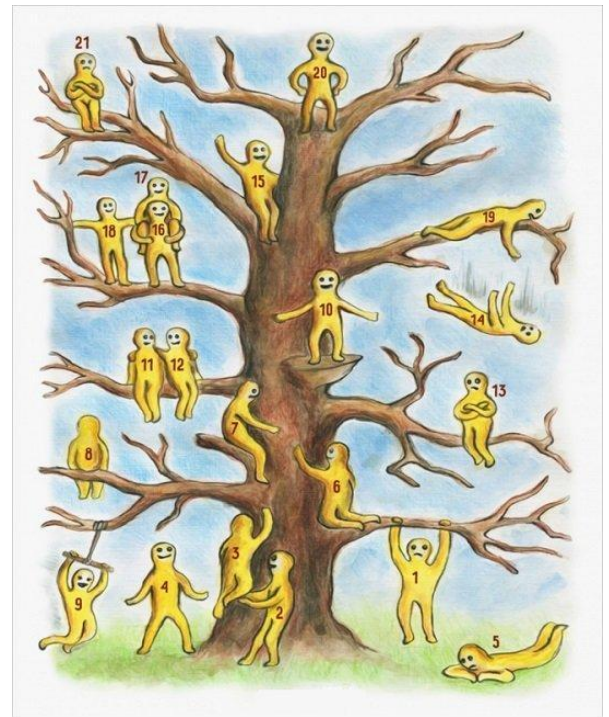
Hver 'blob' i træet er mærket med et nummer, som gør det muligt let at kommunikere til ens gruppemedlemmer, hvilken 'blob', man identificerer sig mest med. Spørgsmålet, som deltagerne forholdt sig til var: "Hvad møder jeg ind med i dag?". Hertil blev der sat en tidsramme på to minutter pr. person. Vi brugte igen popcorn-princippet og kommenter-ikke-reglen.

En deltager tjekkede ind således: "Jeg møder ind som nr. 7. Jeg hænger i og holder ved, men jeg synes, at jeg skal kæmpe for at holde fast i grundidéen i vores organisationsudviklingsarbejde".

En anden således: "Jeg møder ind som nr. 12. Jeg har stort overskud til at passe på mine kolleger og føler mig omfavnet på min arbejdsplads efter en tid, hvor jeg har været periodevis fraværende. Så jeg har også glædet mig til denne dag – jeg er helt parat til at tage fat!"

Efter dette tjek ind, spurgte vi ind til, hvilke overvejelser deltagerne havde gjort i forhold til både denne oplevelse og tjek ind i egen organisation.

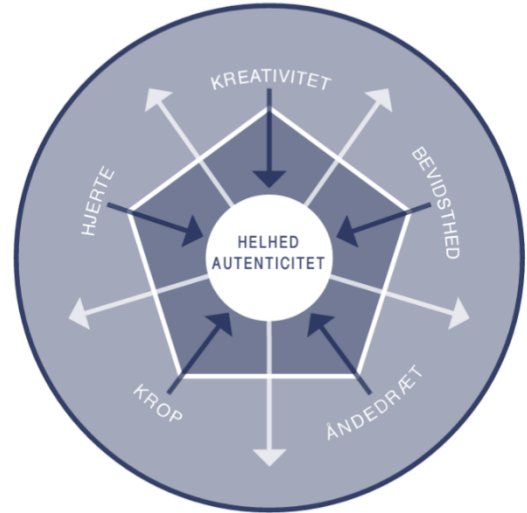
Julie fra Gadens stemmer påpegede, at tjek ind ikke har nogen begrænsning. Selv hvis man holder møde bare to personer, kunne det være en måde at starte på. Så ved man bedre, hvordan begge parter møder frem den dag. 'Blob-træet' gav i følge Henrik fra DTU, en fælles platform at snakke ud fra, og figurerne kan være med til at give os en anden forståelse (visualisering) af det, som modparten beretter. Han reflekterede videre "Du kan jo også tjekke ind i dit eget hoved, med dig selv, inden du starter et møde." Et tjek ind skaber som nævnt ikke kun kontakt og forbindelse i gruppen, men også egenkontakt – en kontakt og erkendelse omkring egen tilstedeværelse, som f.eks. inden et svært møde er væsentlig.



Tjek ind 3: Tavs uden at sige noget?

En tredje form for tjek ind kan foregå i tavshed.

Denne brugte vi på anden dagen af et to-dagsseminar for deltagerne. Her handler det ikke om at sige noget, men om at forankre sig ind i sig selv, og få greb om ens kropslige, menneskelige og følelsesmæssige jeg. Fremgangsmåden kommer fra Jes Bertelsens Pentagram – Hjertes intelligens, eller femkanten for helhed og autenticitet (Børns Livskundskab, 2019). Her sættes der fokus på fem områder, som er med til at højne vores mulighed for at komme i kontakt med os selv og vores nærvær og arbejde med forankring i sig selv. Arbejdet med hjertets intelligens er en pulserende bevægelse, hvor vi gennem arbejde med bl.a. bevidsthed, hjerte, åndedræt og krop kan arbejde på at åbne vores hjerter, arbejde med samhørighed og empati og samtidig være bevidst om, at vi har en krop (Børns Livskundskab, 2019).



Hensigten med denne form er ikke kun at skabe kontakt til sig selv, men også at arbejde med pauser, så vi har en mulighed for at være til stede – både i nuet og i den generelle hverdag, så vi husker at få vores kroppe og os selv med.

Da vi brugte denne tjek ind, kendte deltagerne hinanden bedre. I rummet var der gulvtæpper, og for at opnå en bedre "grounding", dvs. jordforbindelse og forankring, blev deltagerne opfordret til at tage skoene af, og starte dagen i strømper - hvis de var komfortable med det. Omkring 2/3 valgte dette og tjek ind'et startede, guidet på plenum af en af denne artikels forfattere.

Deltagerne blev bedt om at lukke øjnene og eller sænke blikket, alt efter hvor man slappede mest af og følte det behageligt. Herefter guides deltagerne gennem tjek ind, ved først at bede dem rette opmærksomheden mod deres fødder (dimensionen: Krop) og mærke underlaget herunder. Mærke hvordan tæerne får kontakt med gulvet, for herefter at 'løfte' hjertet (dimensionen: Hjerte) op ad, så der blev god plads i brystkassen, og der blev plads til en rolig og kontrolleret vejrtrækning. Ret fokus mod vejrtrækningen (dimensionen: Åndedræt) – både ind- og udånding, ikke forcerer det, men gøre det sig behageligt. Når der er kommet ro på åndedrættet, kunne deltagerne begynde at tænke over, hvilken oplevelse de havde haft dagen for inden, som gjorde størst indtryk på dem, og hvordan de møder ind til denne nye dag - dag nummer to. Bare registrere det (dimension: Bevidsthed), lægge mærke til hvad der melder sig for dem (dimension: Kreativitet).

Efter et par minutter bad vi deltagerne vende opmærksomheden tilbage til det fælles rum, i takt med at de følte sig klar hertil. Herefter startede dagen.

Et eksempel fra praksis – Gadens stemmer

Gadens stemmer deltager i AGORA forsknings- og udviklingsprojekt Organisationer Gentænkt. Følgende korte beskrivelse om deres brug af tjek ind er lavet af Julie Holst Pedersen:

I Gadens Stemmer har vi 30 kollegaer, som har stillingsbetegnelsen "guider". Som guide skal man have erfaringer med eks. psykisk sårbarhed, stofbrug, sexsalg, kriminalitet eller hjemløshed. Guiderne går alternative byvandring, hvor de fortæller om deres livserfaringer i en bydel, der har relation til denne for

et publikum. Fordi vi er en ARBEJDSPLADS, har vi selvfølgelig også personalemøder. Til et af disse, spurgte en af guiderne om vi ikke kunne lave en tjek ind runde, til hvert personalemøde, da han savnede noget mere kendskab til sine kollegaer.

Vi satte en drøftelse i gang. De fleste forstod behovet; guiderne er selvstændigt på arbejde og mødes kun til personalemøder og sociale aktiviteter. Flere havde indvendinger, fordi det mindede for meget om misbrugsbehandling.

Jeg fortalte om tjek ind's demokratiske aspekt; det gør noget ved vores fælles tryghed, hvis alle får lov at sige noget til en start. Det gav mening for dem og også for mig, for det er et personalemøde med mange forskellige behov, hvor nogen taler meget og meget højt, hvilket gør det svært for andre at byde sig til.

Efter noget tid er der en, der foreslår, at der bliver tjekket ind med et tal på en skala fra 1-10. Fællesskabet bliver enige om, at den form kan vi godt tolerere. Man kan vel med lidt god vilje sige, at vi praktiserede en 'sociokratisk beslutningsproces' til at vælge formen på tjek ind: først reaktioner, så indvendinger og så endte vi med et samtykke, alle kunne tolerere. Og her vil jeg godt afsløre, at det måske mere var held end forstand at det skete... ja, medmindre vi kan håbe på, at metoderne bare allerede sprøjter ubevidst ud af min facilitering, jeg tror det næppe 😊

Vi har aftalt at afprøve tjek ind til tre personalemøder og få samlet op. Vi har nu gjort det til to personalemøder, og hold nu op hvor det spiller! Jeg deler lidt resultater:

- Det HAR en effekt, at alle dem (der har lyst) får lov at tjekke ind. Jeg kan afsløre, at pt. har alle lyst! Det er et mere hensynsfuldt rum. En ny guide fik under et tjek ind muligheden for at sige, at han udfordres i rum med mange mennesker, særligt med meget larm. Godt, så havde vi den information som fællesskab at tage hensyn til. TAK.
- Der kommer mere frem, end man kunne drømme om. Og vi skaber plads til alle på skalaen; fra hende der fortæller, at det går af lortens til, for hun bliver ved at falde i. Til ham der deler, at han har fået et brev fra et publikum, han har berørt. De får et kendskab til hinanden! Og det skaber grundlaget for et kollegaskab.
- Vi kommer tættere på vores formål! Som vi sidder der, tjekker mange af dem ind med, hvad deres guidede ture giver dem, og hvad personalemødet betyder for dem. De sidder og fortæller mig direkte op i mit åbne ansigt, hvor meningsfuldt mit arbejde er, og hvad vi arbejder for.
- Jeg har prikket lidt til dem, der måske mest tolererede tjek ind, og de fortæller, at de ser, hvad det giver deres kollegaer. Og på den måde oplever de det som meningsfuldt for sig selv.
- Vi har svært ved ikke at klappe og kommentere en smule i tjek ind, for man kan ikke lade være med at kramme eller heppe i det rum.

Afsluttende refleksion:

Vi ønsker med den korte artikel at vise, at det kan være nemt at skabe en organisation, hvor vi kan arbejde som mere hele mennesker. Som afslutning anbefaler vi dig at tænke over to spørgsmål:

- 1) Overvej hvilken af de tre metoder, der taler mest til dig personligt? Hvorfor mon?
- 2) Overvej hvilken af de tre metoder, du har mod på at prøve af. Hvor kan den anvendes? Hvordan vil du introducere den? Hvad er din forhåbning med at bruge den?

Referencer

Børns Livskundskab. (2019). *Femkanten*. Hentet fra Børns Livskundskab:

<https://bornslivskundskab.dk/femkanten/>

Edmondson, A. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation and growth*. John Wiley & Sons Inc.

Laloux, F. (2014). *Reinventing Organizations*. Nelson Parker.

Lim, G. (11. marts 2011). *The "BLOB TREE" Psycho-Emotional test*. Hentet fra Glenn Lim . Leadership, Personal Development and Entrepreneurship:

<https://glennlimthots.wordpress.com/2016/03/11/the-blob-tree-psycho-emotional-test/>

Wilson, P., & Long, I. (2018). *The bog book of Blob trees*. Abingdon: Routledge.