



Bliv klar til fremtidens arbejds miljøudfordringer

Er psykologisk tryghed noget af løsningen?

The background features a complex financial chart with a candlestick pattern in the upper half and a bar chart in the lower half. Overlaid on these are several technical analysis lines, including a solid white line, a dotted white line, and a dashed white line. Small grey triangles point upwards and downwards at various points along these lines. The overall color palette is a range of greys and blues, creating a professional and analytical atmosphere.

***Det er svært at spå – især
om fremtiden***

....og dog?





Fremtidens arbejdsplads er divers

Hvordan gør vi vores organisationer og arbejdsmiljøer robuste nok til at klare usikkerhed, øget kompleksitet og det 'forudsigeligt uforudsigelige'?

”Hvis en organisation skal have reel fremgang i en verden, hvor innovation kan betyde forskellen mellem succes og fiasko, er det ikke nok at ansætte intelligente, motiverede medarbejdere.

Velinformerede, veluddannede, velmenende mennesker har ikke altid muligheden for at bidrage med deres viden i det kritiske øjeblik i arbejdsprocessen, hvor der er brug for den.

Sommetider skyldes det, at de ikke erkender at der er brug for deres viden. Men oftere skyldes det, at de er bange for at træde frem, tage fejl eller træde chefen over tæerne.”

Det vi kommer igennem den næste time

- 1) Hvad psykologisk tryghed er
- 2) **Hvorfor** det kan være et **vigtigt** begreb og værktøj, når I skal fremtidssikre jeres arbejdsmiljøarbejde
- 3) Klassiske **misforståelser** om psykologisk tryghed
- 4) **Hvordan** I kan **understøtte** høj psykologisk tryghed på arbejdspladsen



Hvilket hospital vil du helst opereres på?

Psykologisk tryghed – en definition

Psykologisk tryghed er **troen på**, at man er fri til at dele tvivl, fejl, bekymringer og ideer – **uden frygten for** at blive straffet eller nedgjort

4 centrale elementer i psykologisk tryghed

Hvordan håndterer vi det, når der sker **fejl**?

Hvor gode er vi til at **tale om det, som er vanskeligt** (fx uenigheder)?

Hvor gode er vi til at **bede om- og give hjælp**?

Hvor gode er vi til at **inkludere diversitet**?

Hvorfor er psykologisk tryghed vigtigt?

- Høj psykologisk tryghed har vist sig i flere undersøgelser at være et vigtigt grundlag for et teams succes med opgaveløsning og innovation, blandt andet i Googles 'Project Aristotle'
- Psykologisk tryghed er samtidig grundlaget for, at vi kan drage nytte af potentialet i et team med høj diversitet
- Ligeledes er psykologisk tryghed grundlaget for at vi kan opfange de tidlige tegn på udfordringer i arbejdsmiljøet og forebygge ulykker, mistriivsel mv.

Hvornår er psykologisk tryghed særligt vigtigt?

- Når arbejdet er præget af høj kompleksitet, usikkerhed eller høje standarder
- Når arbejdet er præget af høj gensidig afhængighed, hvor behovet for samarbejde er centralt for at vi kan opnå succes

Det handler ikke (primært) om at have det behageligt

“The biggest misconception is that psychological safety is about being nice – or that everybody will feel comfortable and happy all the time.... In a funny way it is almost the opposite...”

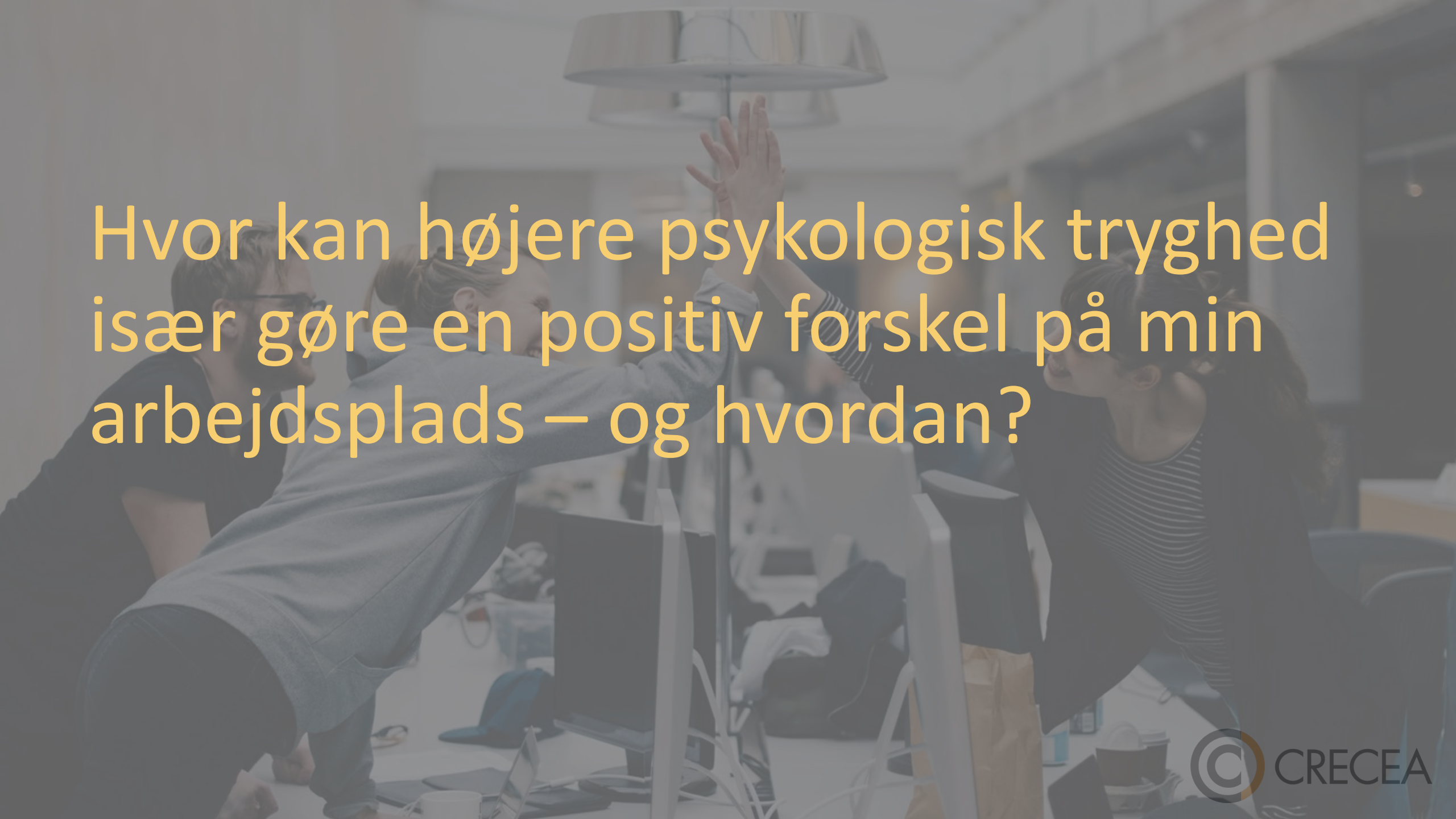
“Psychological safety is permission to engage in things that will be uncomfortable – because of what’s at stake.”

*“It describes an environment that is **comfortable for discomfort**. The ultimate goals are more important than saving face.”*

Forventninger og tryghed på samme tid

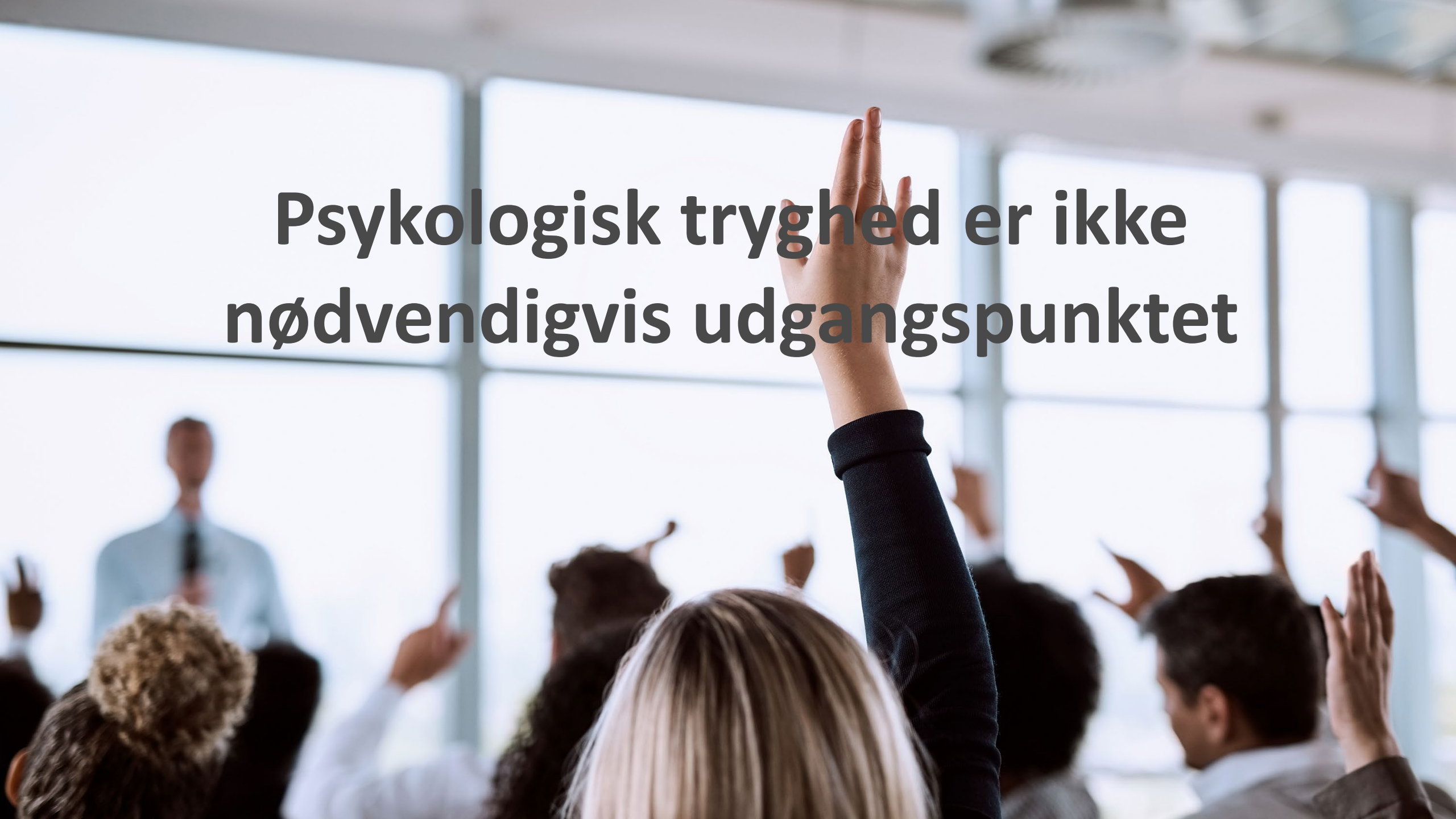


”Psykologisk tryghed fjerner de bremser, som forhindrer folk i at opnå det mulige. Men den er ikke det brændstof, som får bilen til at køre.”

A photograph of three office workers in a modern, open-plan office environment. They are all smiling and high-fiving each other. The woman in the center is wearing a light grey blazer and is reaching up to high-five the man on her left and the woman on her right. The man on the left is wearing glasses and a dark shirt. The woman on the right is wearing a dark striped shirt. The background shows office desks with computer monitors, a lamp, and other office furniture. The overall atmosphere is positive and collaborative.

Hvor kan højere psykologisk tryghed især gøre en positiv forskel på min arbejdsplads – og hvordan?

**Psykologisk tryghed er ikke
nødvendigvis udgangspunktet**



Mennesker er flokdyr



Typiske barrierer for risikovillighed

For at undgå at virke dumme stiller vi ikke spørgsmål

For at undgå at fejle prøver vi ikke nye veje

For at undgå at virke svage taler vi ikke om vores usikkerhed og sårbarhed

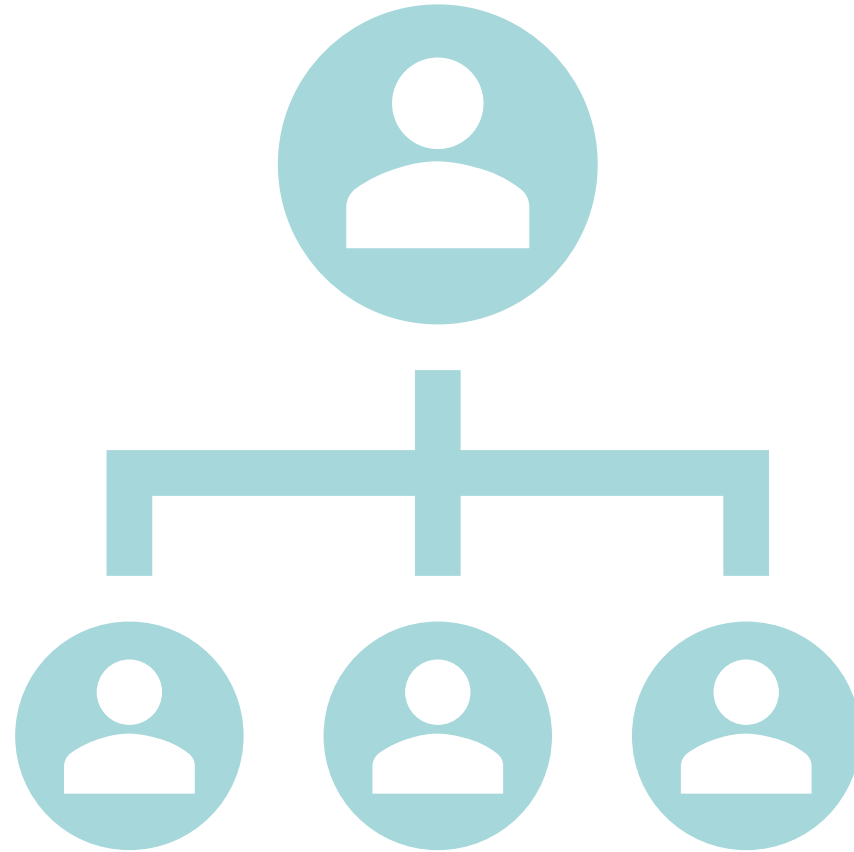
For at undgå ubehag beder vi ikke om feedback

For at undgå at lyde negative undlader vi at problematisere

For at undgå at såre, kommer vi ikke med kritisk feedback

For at undgå at løbe en risiko kommer vi ikke med forslag og tager ansvar

Magt og hierarkier øger angst

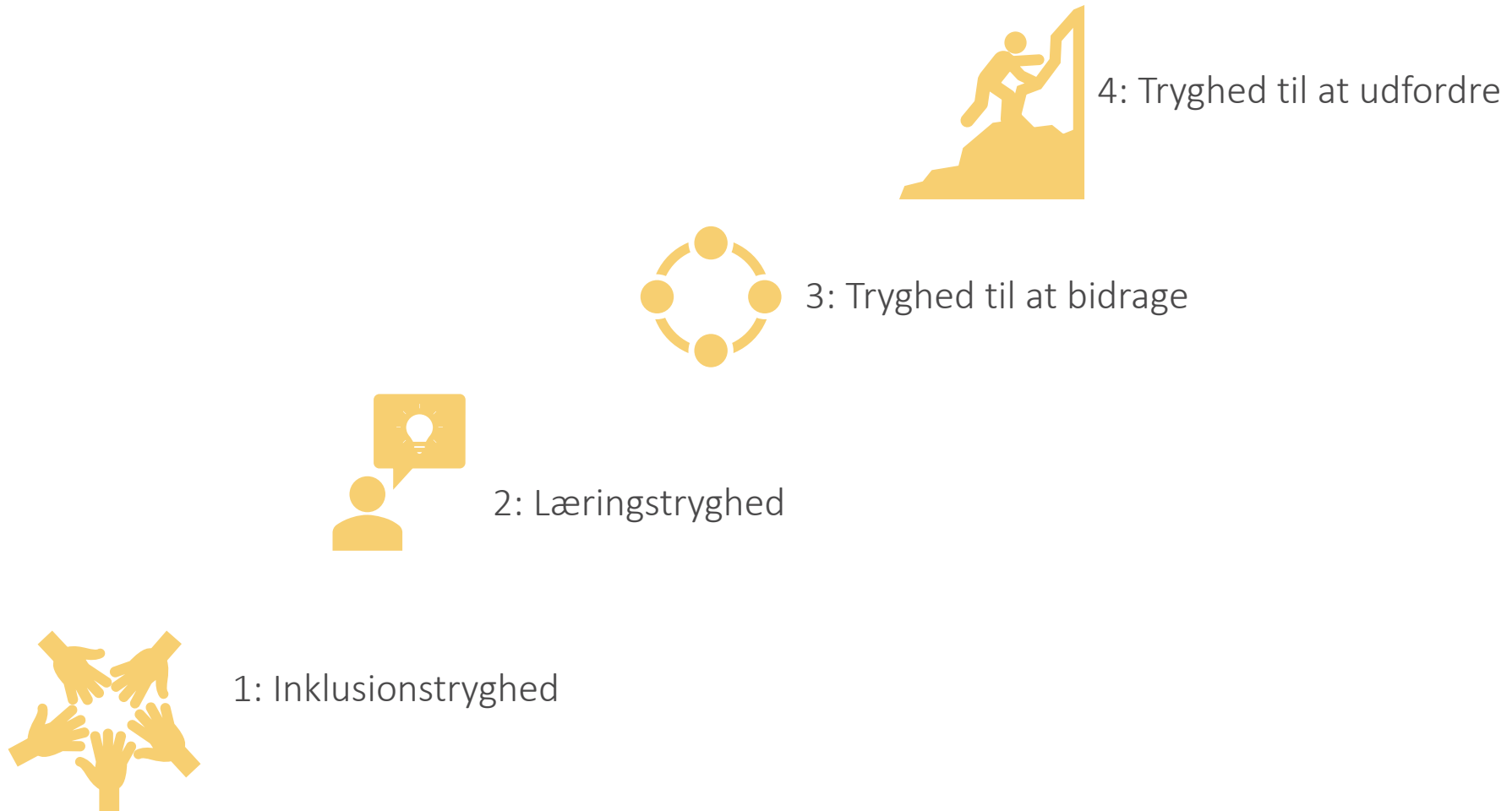


Psykologisk tryghed handler om interpersonelle risici

Det handler ikke om at fjerne risikoen – men om at gøre den
overkommelig og værd at løbe



4 niveauer af psykologisk tryghed



The End.

...Og hvornår er vi så i mål?

Psykologisk tryghed er noget vi alle kontinuerligt bidrager til

Lyt til ende, når andre taler – i stedet for at afbryde

Udvis interesse for andres perspektiver og spørg nysgerrigt ind

Giv plads til andres faglighed, erfaringer og ideer

Vær modig: Del dine egne fejl, din tvivl og usikkerhed og bed om hjælp

Anerkend og støt, når kolleger viser tvivl og usikkerhed eller beder om hjælp

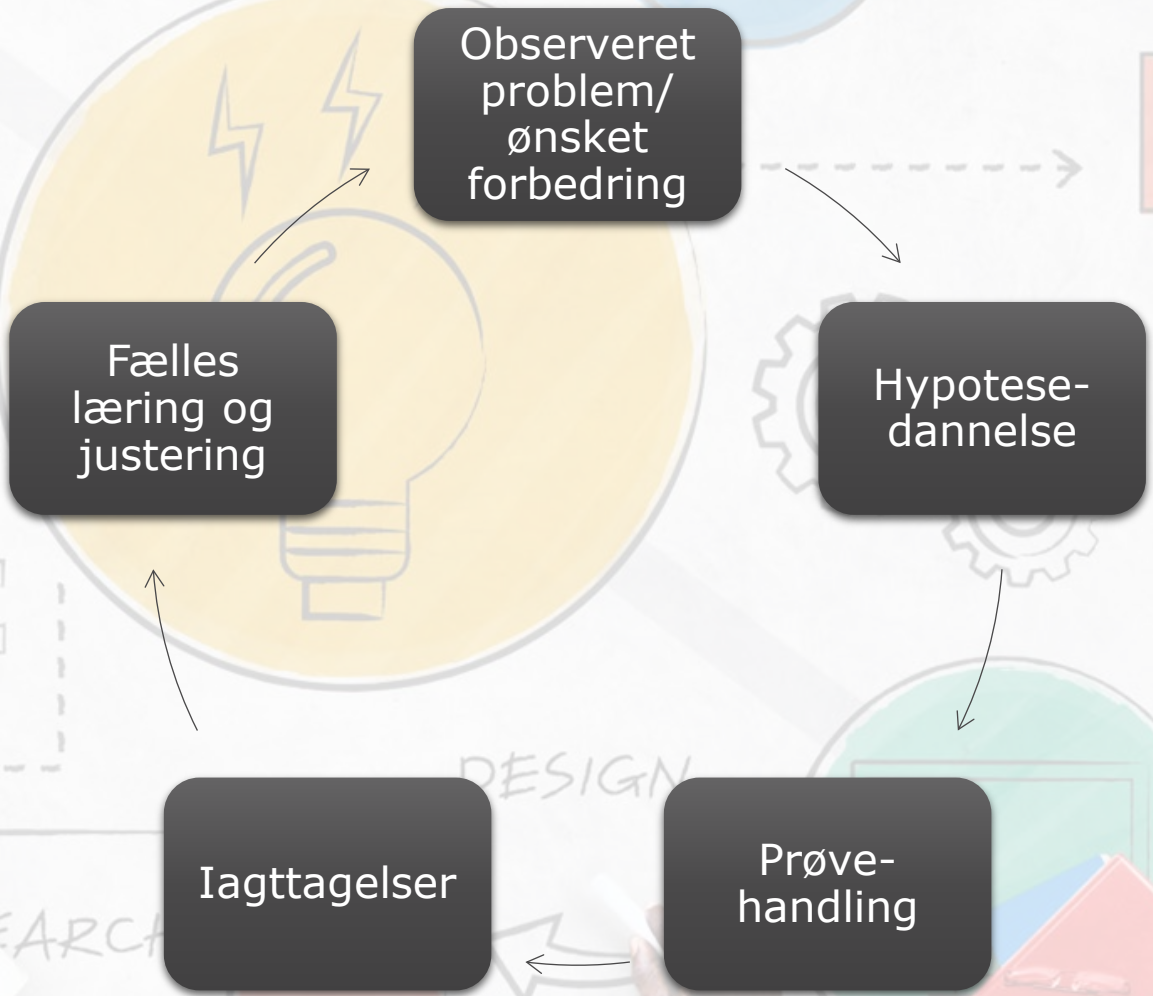
Vis at du sætter pris på kollegers feedback og brug muligheden for læring



Strukturer og processer som øger tryghed

Aftal rammer	Inviter til deltagelse	Respondér konstruktivt
<p>Rammesæt arbejdet (...som læring) Sæt forventninger til fejl, usikkerhed og indbyrdes afhængigheder for at fremhæve behovet for, at folk ytrer sig</p>	<p>Vis ydmyghed Stå ved huller i din viden eller færdigheder Indrøm, at der er udfordringer</p>	<p>Vis at du værdsætter inputs Lyt Anerkend og tak</p>
<p>Fremhæv formålet Beskriv hvad der er på spil, hvorfor det er vigtigt og for hvem</p>	<p>Vær oprigtigt nysgerrig Stil gode spørgsmål Vis aktivt, at du lytter opmærksomt</p>	<p>Afstigmatisér fejl Se fremad Tilbyd hjælp Overvej og debattér næste skridt</p>
	<p>Opstil strukturer og processer Skab tid og rum til bidrag Opstil retningslinjer for drøftelser, fx turtagning</p>	<p>Vær konsekvent over for klare overtrædelser</p>
<p>Resultatet: Fælles forventninger og formål</p>	<p>Resultatet: Tillid til, at input er ønskede</p>	<p>Resultatet: Orientering mod kontinuerlig læring</p>

Skab rammer hvor der er lidt mindre på spil – fx med prøvehandlinger



Skab psykologisk trygge møder

“As long as everyone got a chance to talk, the team did well. But if only one person or a small group spoke all the time, the collective intelligence declined.”

Citat fra leder hos Google i forbindelse med ‘Project Aristotle’

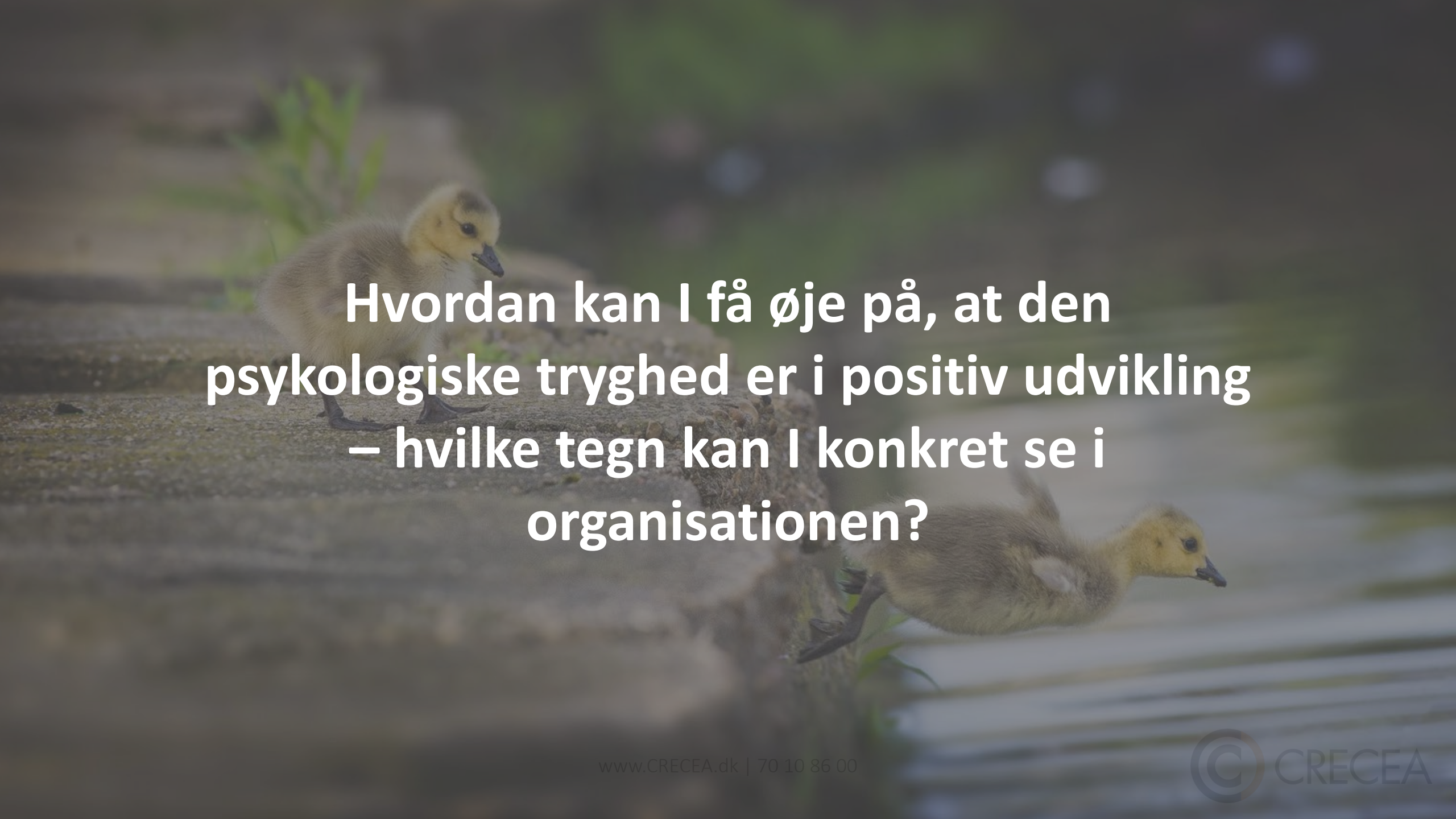
Et konkret greb til at invitere til deltagelse kan være brug af tur-tagning på møder – fx med talking-stick metoden

Skab dialog og udvikling på baggrund af data

Sæt kryds ud for den svarmulighed efter hvert spørgsmål, du mener kommer tættest på, hvordan I har det i jeres team.

	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
1. Når nogen laver en fejl i arbejdet, så bruges det ikke imod dem.					
2. Vi har let ved at tale om svære emner og løse problemer i fællesskab					
3. Vi afviser ikke andre, fordi de er forskellige fra os.					
4. Vi værdsætter og respekterer, når nogen prøver at gøre noget nyt.					
5. Det er let for mig at bede om hjælp og få den.					
6. Ingen vil bevidst handle på en måde, der underminerer min indsats og mit bidrag.					
7. Jeg oplever, at min faglighed og mine kompetencer værdsættes og bruges.					

Spørgeskemaet kan fungere som et pejlemærke for, hvilke områder af den psykologiske tryghed, I bør fokusere på at udvikle.

A photograph of two fluffy, light-brown ducklings on a concrete ledge. One duckling is on the left, looking towards the right. The other is on the right, looking towards the left. The background is a blurred green and blue, suggesting an outdoor setting near water.

Hvordan kan I få øje på, at den psykologiske tryghed er i positiv udvikling – hvilke tegn kan I konkret se i organisationen?

www.CRECEA.dk

70 10 86 00

