



Sådan skaber I psykologisk tryghed

Lab24 – 7. oktober



Mie Marie Hye-Hestvang
Erhvervspsykolog &
ledelseskonsulent, AS3
Transition

”

Hvad hvis jeg fortalte dig, at i de fleste organisationer i dag udfører alle et ekstra arbejde, som ingen betaler dem for - nemlig at skjule deres svagheder, skjule deres utilstrækkeligheder og usikkerheder, forsøge at se bedst muligt ud og håndtere andre menneskers indtryk af dem. Forestil dig at genindfange denne energi - til gavn for organisationen og dens medarbejdere..

”

Robert Kegan & Lisa Laskow Lahey: Forfattere af bl.a. bogen "An everyone culture" udgivet ved Harvard Business Review Press
(citater oversat til dansk af AS3)

PROGRAM

- Hvad er psykologisk tryghed? Og hvad er det ikke?
- Hvordan ser det ud i din organisation?
- Barrierer for psykologisk tryghed
- Hvordan fremmer man psykologisk tryghed?



Hvor meget ved du allerede om psykologisk tryghed?

Næsten en blank tavle



Giv mig en guldmedalje



**HVAD ER PSYKOLOGISK TRYGHED
– OG HVAD ER DET IKKE?**

HVAD ER PSYKOLOGISK TRYGHED?

“Psykologisk tryghed er troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at tale om sine fejl, tvivl, spørgsmål, uenighed og ideer.”

Amy C. Edmondson - Ledelsesprofessor ved Harvard Business School

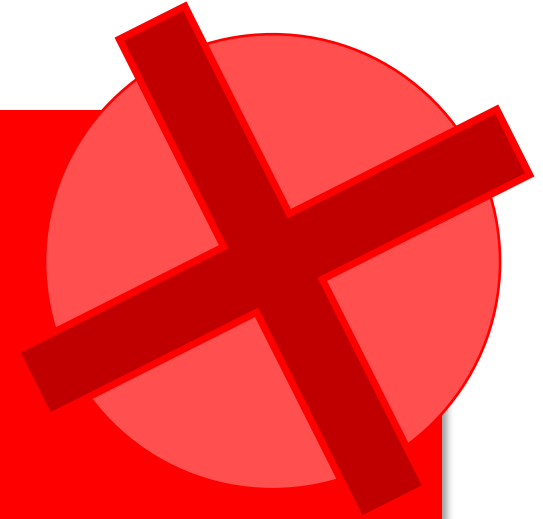
HVAD PSYKOLOGISK TRYGHED IKKE ER

Det handler ikke om at være venlig

Det er ikke et personlighedstræk

Det er ikke blot et andet ord for tillid

Det er ikke lig at sænke krav til præstation



Kilde: Amy C. Edmondson: "Den frygtløse organisation"

HVAD BETYDER DET I HVERDAGEN?



- ✓ Føle sig inkluderet
- ✓ Føle sig som en del af et sikkert læringsmiljø
- ✓ Føle sig tryk i at bidrage
- ✓ Føle sig tryk i at udfordre status quo

*... **Uden at** blive straffet eller ydmyget for at tale om sine fejl, tvivl, spørgsmål, uenighed og ideer.*

PSYKOLOGISK TRYGHED HOS JER

På en skala fra 1-10, hvordan oplever du så den psykologiske tryghed:

- i dit team?
- i din egen dagligdag?

Og hvad baserer du din vurdering på?



Inspiration til hvad du kan overveje i din vurdering...

- Hvis du begår en fejl i dette team, vil det ofte blive brugt imod dig
- Medlemmer af dette team er i stand til at tale om problemer og vanskelige spørgsmål
- Folk i dette team afviser sommetider andre for at være anderledes
- Det er trygt at løbe en risiko i dette team
- Det er svært at bede andre medlemmer i dette team om hjælp
- Ingen i dette team ville handle bevidst på en måde, som undergraver min indsats
- Når jeg arbejder med medlemmer af dette team, sætter de pris på og udnytter mine særlige færdigheder og talenter

DEL TO OG TO

- Hvilket vurdering gav du den psykologiske tryghed i dit team?
- Hvad lagde du særligt vægt på i din vurdering?

På en skala fra 1-10, hvordan oplever du så den psykologiske tryghed:

- i dit team?
- i din egen dagligdag?



Og hvad baserer du din vurdering på?

Inspiration til hvad du kan overveje i din vurdering...

- Hvis du begår en fejl i dette team, vil det ofte blive brugt imod dig
- Medlemmer af dette team er i stand til at tale om problemer og vanskelige spørgsmål
- Folk i dette team afviser sommetider andre for at være anderledes
- Det er trygt at løbe en risiko i dette team
- Det er svært at bede andre medlemmer i dette team om hjælp
- Ingen i dette team ville handle bevidst på en måde, som undergraver min indsats
- Når jeg arbejder med medlemmer af dette team, sætter de pris på og udnytter mine særlige færdigheder og talenter

A woman with long brown hair, wearing a dark blazer, is speaking and gesturing with her hands in a meeting. The background shows other people in a blurred office setting. The entire image has a blue color overlay.

BARRIERER FOR PSYKOLOGISK TRYGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

4 BARRIERER FOR PSYKOLOGISK TRYGHED

Barriere



1) Nulfejlskultur



2) Taler kun om succeser



3) Kun motiveret af resultater psykologisk tryghed kan medføre



4) Autoritær ledelse og overdreven selvtillid hos ledelsen

Hvordan ser det ud

Vi peger fingre, i stedet for at udtrække læring

Vi stopper ikke op og reflekterer over ting, der ikke gik godt nok

Essensen af psykologisk tryghed glider i baggrunden – at skabe en arbejdsplads hvor vi kan være os selv og bidrage med vores bedste

”Jeg fortæller jer, hvad I skal gøre”
Opfordrer ikke til feedback og input

Frygt

A woman with long blonde hair, wearing glasses and a white floral patterned shirt, is smiling and looking towards the left. She is in a meeting room, with another person's back visible in the foreground on the left. The background shows office windows and a white wall.

HVORDAN FREMMER DU PSYKOLOGISK TRYGHED?

KULTUR



Kultur ↔ **Adfærd**

- Vi kopierer adfærd
- ‘Vi får den kultur, som vi skaber’
- Ikke en sprint men et maraton

TRE VIGTIGE SKRIDT PÅ VEJEN

1

De gode
sætninger

2

Arbejd bevidst
med jeres
fejlkultur

3

Øg alles
bevidsthed om
psykologisk
tryghed gennem
viden og øvelser

EKSEMPLER PÅ DE GODE SÆTNINGER AT BENYTTE

"Det er helt i orden, at vi ser forskelligt på det. Det er faktisk positivt"

"Tusind tak for dine inputs. Det er virkelig værdsat"

"Det er bare min vinkel – hvad tænker I andre?"



"Jeg er i tvivl om X. Er der andre, der har en tvivl om dette"

"Jeg ved heldigvis ikke alt. Det er derfor vi er mange, der arbejder sammen. Hvad ved I om X?"

"Jeg håber, I andre vil hjælpe mig med jeres perspektiver"

PÅ VEJ MOD EN SUND FEJLKULTUR



Betragt fejl som læringsmuligheder

Identificér sammen, hvad I kan lære af fejlen. Hav klare rammer for fejlhåndtering, så det er tydeligt, hvad I gør, når de uundgåelige fejl opstår.



Skab anledninger til at tale om fejl

Sørg for erfaringsdeling og anledninger, hvor I jævnligt drøfter fejl ved brug af positivt sprog. Lav fx uformelle møder, 'fejl-fredag' og #fejl40 chat-kanal.



Indfør refleksionsmøder

Hvor teamet kan give feedback på projekter, travle periode, eller svære opgaver: Hvad gik godt? Hvad kan gøres anderledes næste gang?



Afhold Præmortem

Forestil jer, at det er fremtiden, og I ser tilbage på et fejlet projekt. Gå i dialog om, hvorfor det mislykkedes, og foretag justeringer.

DEL EN FEJL

Brug 2-3 min på at finde en fejl, som du har begået for nylig, som du ikke har fortalt andre om.

Find sammen 2 & 2

Del din fejl + tag imod din partners fejl med respekt og anerkendelse

ØG BEVIDSTHED OG VIDEN

Få et sprog for det

Prioritéér det i hverdagen

Prøv fx BFA's dialog-kort i
teamet:

Lund. M. (2024). Branchefællesskab
For Arbejdsmiljø: Dialogkort om
psykologisk Tryghed

GRUPPEARBEJDE - CASES



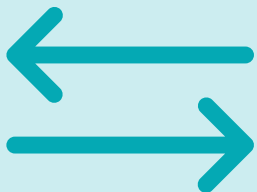
Trin 1: Se på billedet/casen

- Hvad er det, der foregår?
- Hvordan ville situationen se ud, hvis der var et højt niveau af psykologisk tryghed?



Trin 2: Forestil dig, at du var i en situation som denne:

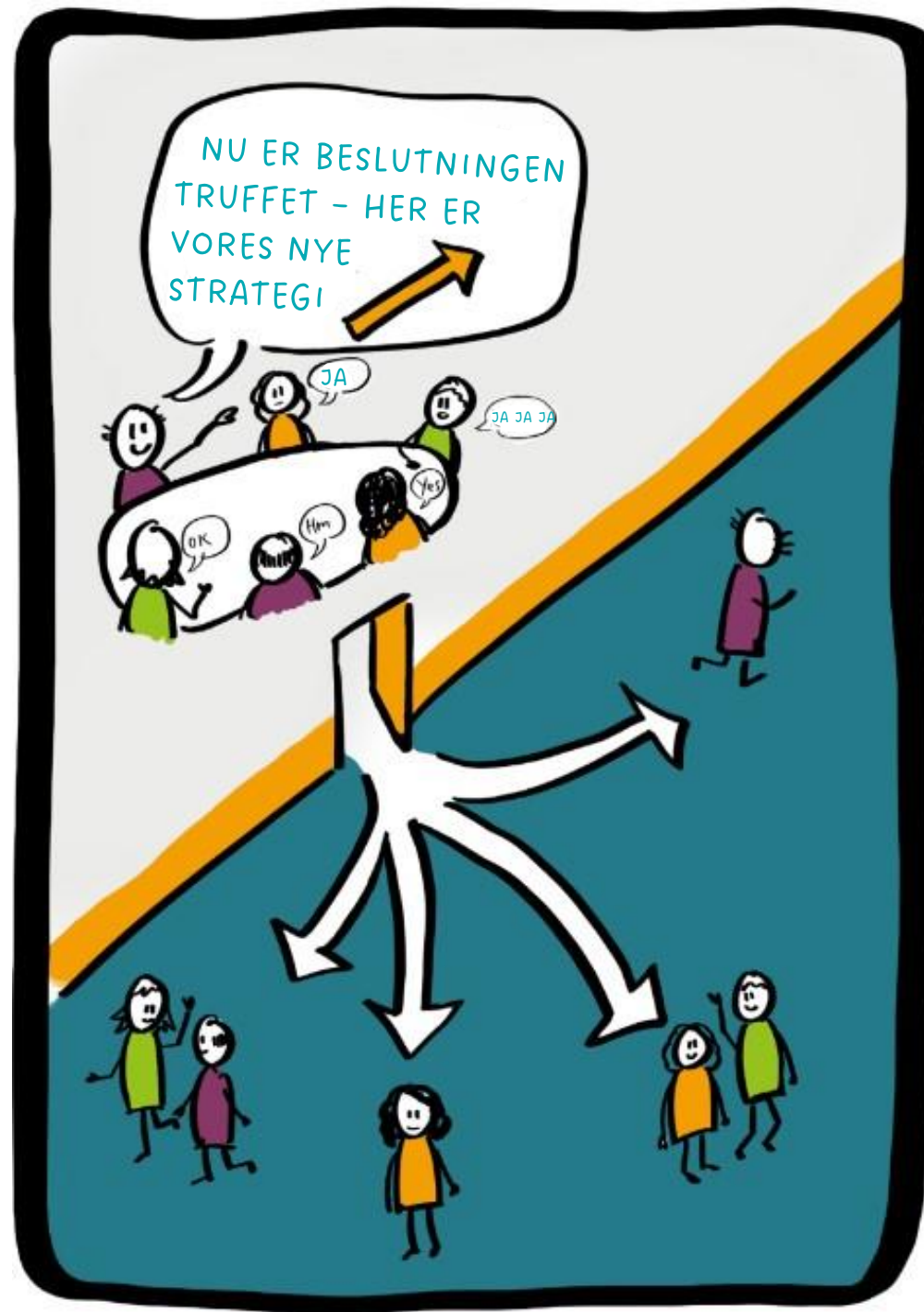
- Hvad ville du tænke?
- Hvad kunne du sige eller gøre for at fremme psykologisk tryghed?
- Hvis du af en eller anden grund ikke gør noget i situationen, er der så noget, du kan gøre bagefter?



Trin 3: Overførsel til hverdagen

- Kan jeg forestille mig, at eksempler som disse udfolder sig i min organisation?
- Hvordan kan jeg være en ambassadør for psykologisk tryghed i de vanskelige situationer?

Lund. M. (2024).
Branchefællesskab
For Arbejds miljø:
Dialogkort om
psykologisk
Tryghed

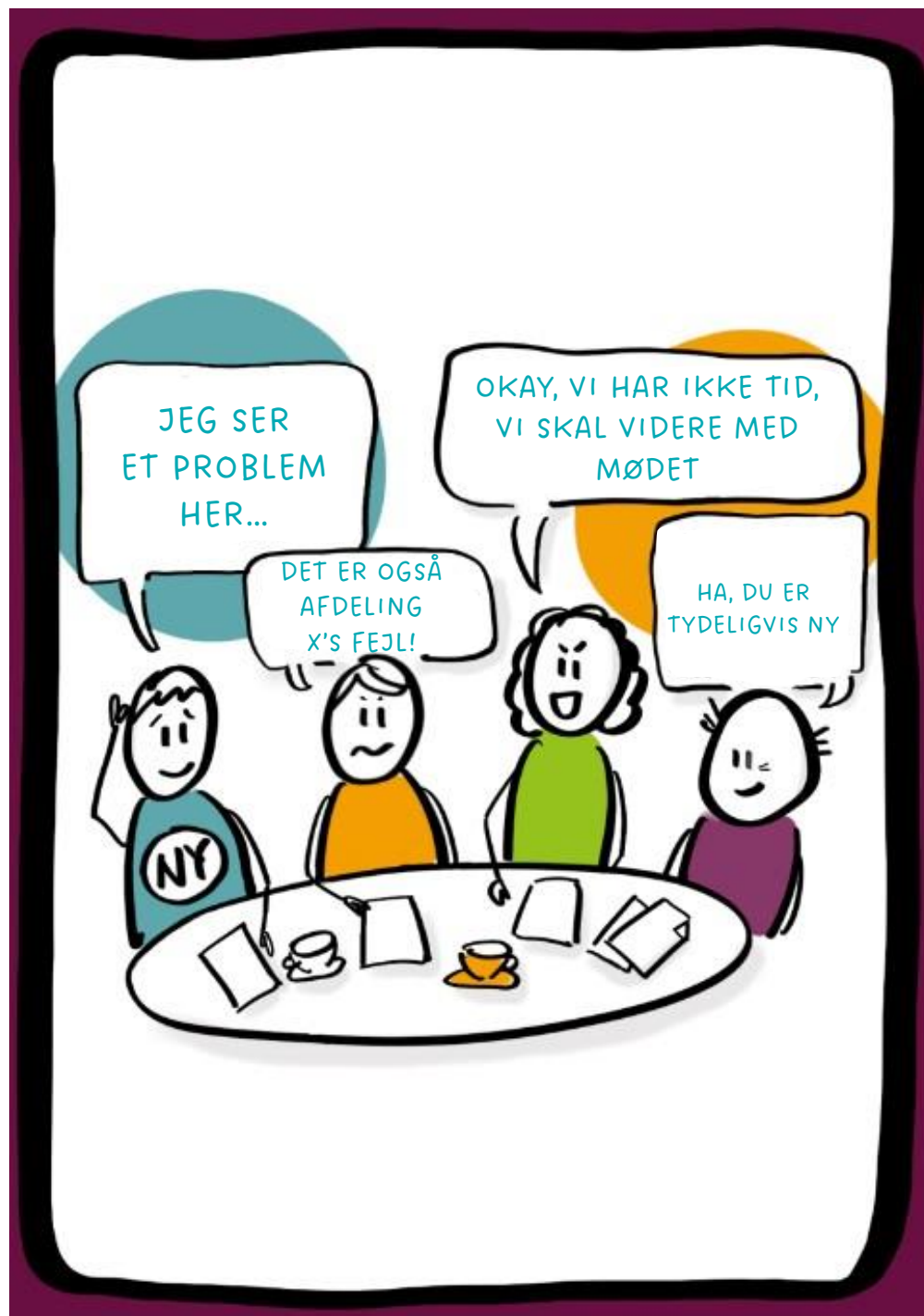


Lund. M. (2024).
Branchefællesskab
For Arbejds miljø:
Dialogkort om
psykologisk
Tryghed





Lund. M. (2024).
Branchefællesskab
For Arbejds miljø:
Dialogkort om
psykologisk
Tryghed



Lund. M. (2024).
Branchefællesskab
For Arbejds miljø:
Dialogkort om
psykologisk
Tryghed

A hand holding a camera lens against a blue background. The lens is held in a way that shows a reflection of a lake and mountains. The background is a blurred landscape with a lake and mountains under a blue sky. The overall color scheme is a monochromatic blue.

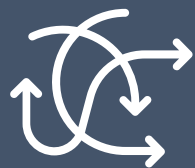
AFRUNDING

HVOR VIL DU STARTE I MORGEN?



Feedback og anerkendelse

Anerkend den andens perspektiv, input og holdninger, giv og modtag feedback



Tal om de svære spørgsmål

Betræd nye veje og tal om det, der måske er en bekymring



Tal højt om uenigheder

Del dine overvejelser, skab rum for refleksion og dialog



Stil spørgsmål

Turde at stille åbne spørgsmål og skabe refleksive rum, spørg ind til den anden



Tilbyd løsninger og input

Del dine løsningsideer og input



Bed om hjælp

Vis åbenhed og bed om støtte



Vis sårbarhed

Del dine overvejelser og bekymringer, tal højt om tvivl og usikkerhed



Tal om fejl

Tal højt om dine fejl og usikkerheder

TAK FOR I DAG!

Mie Marie Hye-Hestvang

E-mail: mmhh@as3.dk

Tlf.: +45 27 61 16 27

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mie-marie-hye-hestvang/>