

Styrk den psykologiske tryghed

7. oktober 2024

Projektleder BFA Velfærd og Off. Adm.

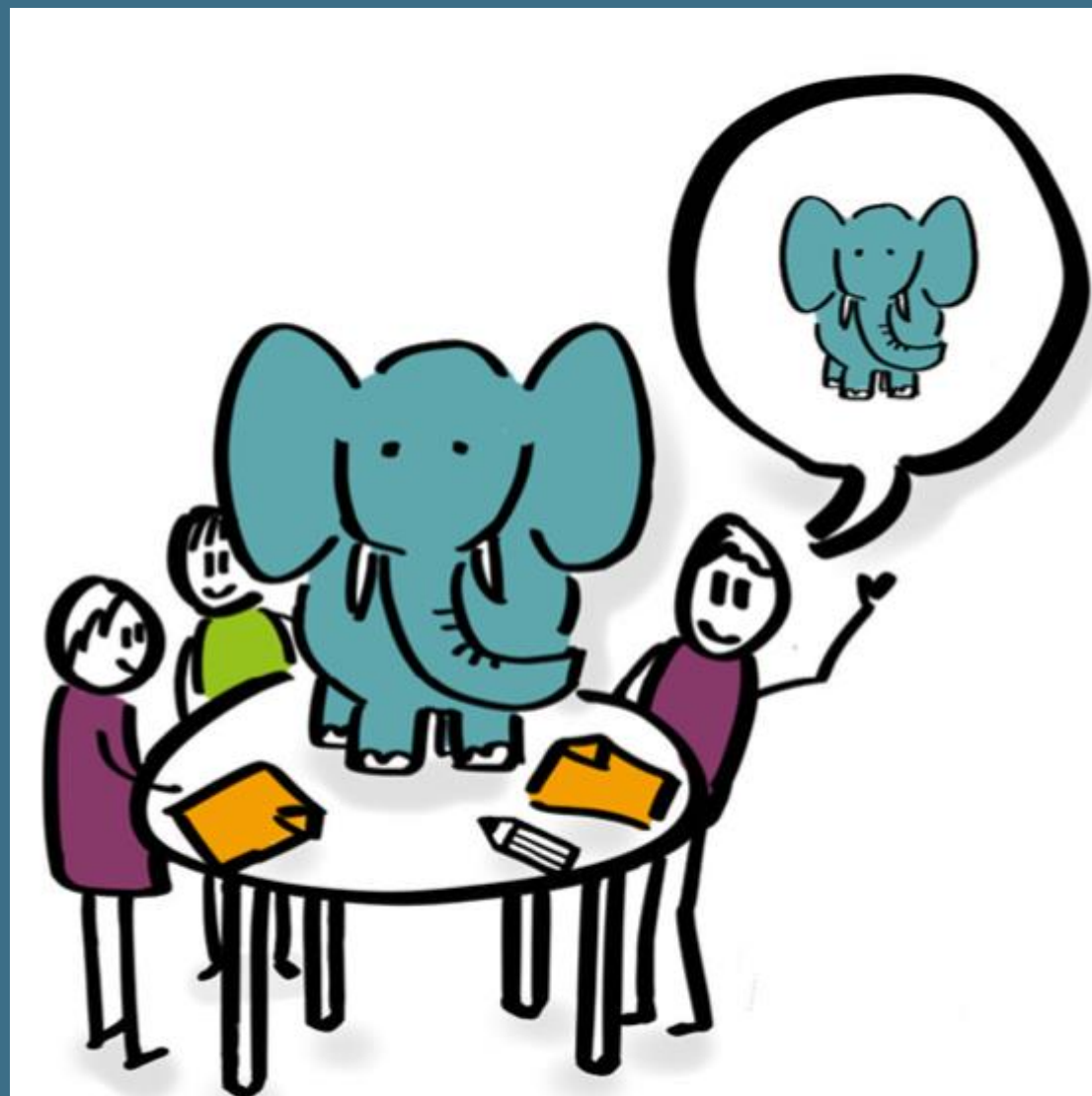
Mads Lund

Organisationspsykolog ph.d.

Liv Starheim

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration



Indhold og formål med workshop

Formål:

- At præsentere BFA Velfærds materiale om Psykologisk Tryghed
- At få delt erfaringer med at arbejde med Psykologisk Tryghed

Indhold:

- Lære hinanden lidt at kende
- Få vist materialets introduktionslides
- Få overblik over værktøjshæftets guides og øvelser
- Afprøve Billedkort
- Udveksle erfaringer om at komme i gang



Hvem er BFA?

Et af 5 BrancheFællesskaber for Arbejdsmiljø

Opgave: Bistå arbejdspladserne med information og vejledning til at skabe et bedre arbejdsmiljø

Partssamarbejde: Enighed om god praksis



Og vi er...



Liv Starheim



Mads Kristoffer Lund



Hvem er I? 😊

Præsentationsrunde



Hvor meget kender du til Psykologisk tryghed? 😊

Interview personen ved siden af:

- Hvad gør, at du står her?
- Hvad gør, at du ikke står længere nede?

En hel del

Ikke meget

Noget

Hvor meget tror jeg, vi kommer til at arbejde med PT hos os? 😊

Interview personen ved siden af:

- Hvad gør, at du står her?
- Hvad skulle der til, at I kommer et skridt den vej?

En hel del

Ikke meget

Noget

Psykologisk tryghed

Hvad er det?



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Vejen til at skabe høj trivsel og kvalitet...

At tale om det, der *ikke* lykkes

Hospital 1 har to registreringer af fejlmedicinering pr. 1.000 patientdage.

Hospital 2 har 23 registreringer.

Hvilket hospital vil du helst indlægges på?



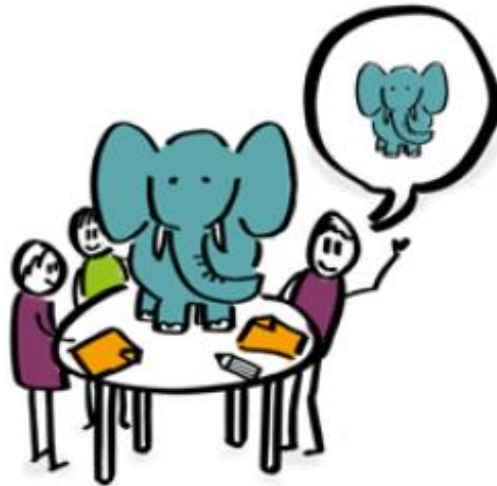
PSYKOLOGISK TRYGHED

” Psykologisk tryghed er troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at komme frem med idéer, spørgsmål eller fejl.



Psykologisk tryghed er fundamental for at kunne indgå i teams og lære!

Amy Edmondson



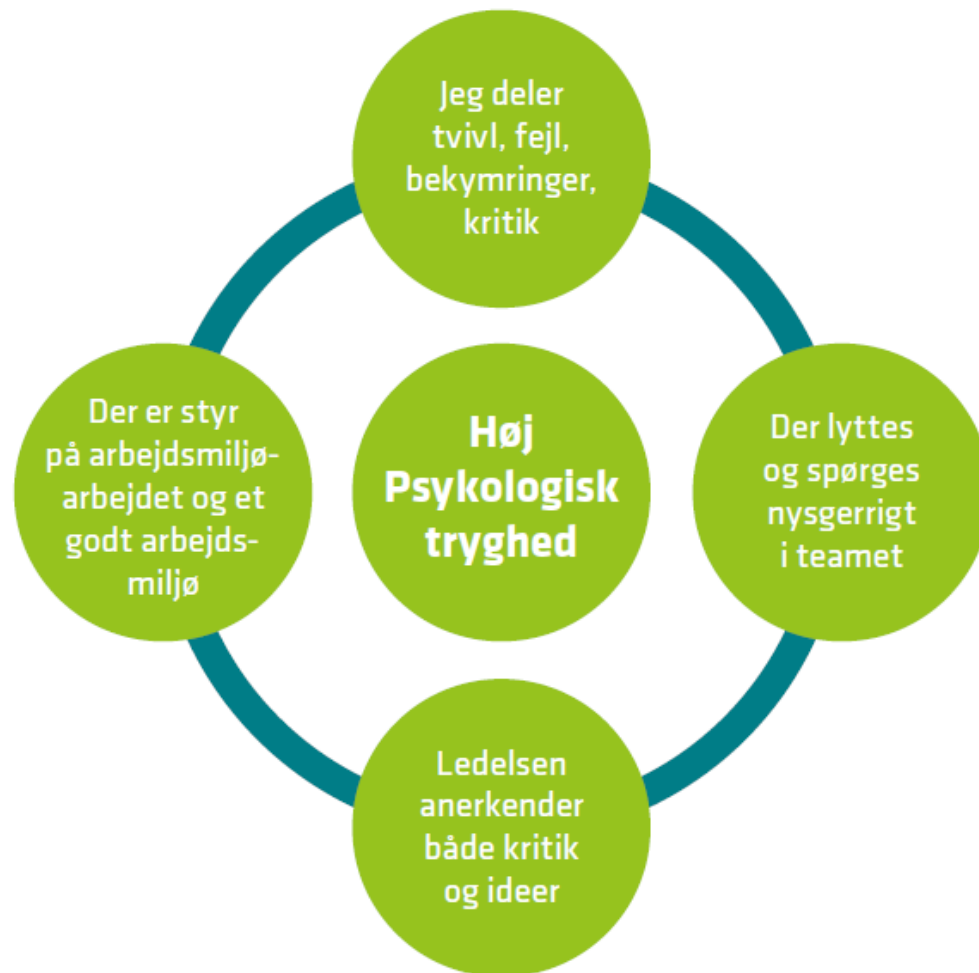
Psykologisk tryghed forbindes med



- **Høj kvalitet i arbejdet**
- **Nye løsninger på komplekse udfordringer**
- **Øget social støtte**
- **At belastninger i arbejdsmiljøet forebygges**

*Amy Edmonsson 2020, kapitel 2,
og Sarah Ambs-Thomsen 2022*

Høj psykologisk tryghed...





... påvirker trivslen – og hjernen

En lav psykologisk tryghed medfører:

- Forringede kommunikative og analytiske kompetencer
- Dårligere beslutningstagen og overblik
- Forringet evne til at være eksplorativ, kreativ og innovativ
- Lavere præstationer og –resultater
- Reducerede eksekutive funktioner* og risiko for forråelse

* = processer i hjernen, som fx evnen til at planlægge, tage initiativ, modtage feedback samt udvise dømmekraft og selvkontrol.

Sarah Ambs-Thomsen 2022

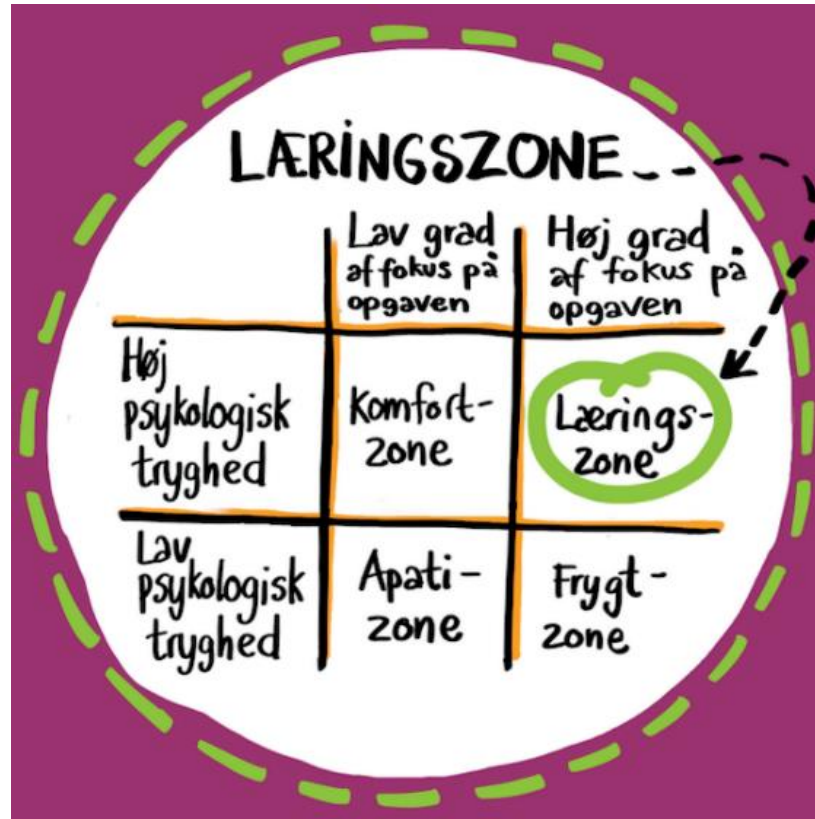


Indtryksstyring: Når frygt for andres reaktioner stopper os

Vi forsøger at styre de andres indtryk ved:

- **Ikke at stille spørgsmål** → så tror de andre, at jeg er uvidende
- **Ikke at indrømme fejl eller bede om feedback** → så opfatter de andre mig som inkompetent
- **Ikke at komme med ideer** → så synes de andre, jeg er for påtrængende
- **Ikke at kritisere eller vise bekymringer** → så tror de andre bare, at jeg er negativ og ikke vil være en del af fællesskabet

Hvad psykologisk tryghed ikke er:



- Ikke - kun - at have det hyggeligt sammen
- Giver ikke et carte blanche til at ytre sig om alt, hvad man måtte tænke – uden filter
- Ikke at udjævne forskellige faglige perspektiver eller skubbe faglige uenigheder ind under gulvtæppet

Drøftelse ved bordene

- Hvad lægger vi mærke til?
- Hvad genkender vi?
- Hvad tænker vi?



Psykologisk tryghed

Tre principper for at styrke det på arbejdspladsen



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Tre principper i lederes arbejde med at skabe høj psykologisk tryghed

1. Sæt de rigtige rammer
2. Inviter til deltagelse
3. Giv konstruktiv respons



1. Sæt de rigtige rammer

Refleksionsspørgsmål:

- *Har vi en alle en klar opfattelse af hvad vi vil opnå med arbejdet?*
- *Oplever vi en tydelig rammesætning af vilkår og muligheder for at opnå vores mål?*
- *Taler vi om prioritering og kvalitet i arbejdet?*

2. Inviter til deltagelse

Refleksionsspørgsmål:

- *Har vi møderum, hvor vi alle kommer til orde?*
- *Sørger vi for at vi alle kan komme frem med bekymringer, sorger og glæder?*
- *Får vi drøftet væsentlige spørgsmål om, hvordan vi lykkes, på en tryk og sikker måde?*

3. Giv konstruktiv respons

Voicing: At vælge at tale om problematiske forhold:

Vi afgør, om vi bringer problemer frem, ud fra to afvejninger:

1. Bliver jeg straffet eller ydmyget?
2. Vil det ændre noget?

Silent voicing: At tilbageholde informationer

Undersøgelser viser, at mellem 50-70% af ansatte vælger at tilbageholde relevante informationer af frygt for sanktioner

Pseudo voicing: At blive inviteret til at tale, men blive afvist eller ignoreret

Ansattes reaktion, hvis der ikke bliver fulgt op på resultaterne fra fx en APV, er opgiveness og endnu mere tilbageholdenhed

Morrison 2012

Tre typer af situationer

1. **Situationer, hvor rutiner eller arbejdsprocesser ikke bliver fulgt**
2. **Situationer, der opstår, fordi forholdene er nye, komplekse og uforudsigelige**
3. **Situationer, der opstår, fordi vi bevidst har udforsket et ukendt område**

Refleksionsspørgsmål:

- *Hvad kunne være eksempler på de tre typer af situationer hos os?*
- *Hvornår og hvordan drøfter vi de situationer, som ikke lykkes?*
- *Hvornår er vi i det nye og ukendte, og hvordan og fejrer vi det, selvom de ikke lykkedes i første forsøg?*

Styrk den psykologiske tryghed

Vi åbner værktøjskassen



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Fire trin



1. At forstå begrebet psykologisk tryghed
2. At få øje på psykologisk tryghed i eget miljø
3. At udvikle ideer til initiativer og handlinger, som kan fremme den psykologiske tryghed
4. At følge op på det, som er sat i værk.

Fire trin



Værktøjer til arbejdsmiljøorganisationen

- 1 Guide til tovholdere
- 2 Opstart: Hvorfor arbejde med psykologisk tryghed?
- 3 Refleksion over den psykologiske tryghed på jeres uddannelsesinstitution
- 4 Procesvejledning: Skab gode dialoger med psykologisk tryghed

Værktøjer til ledere

- 1 Ledergruppens overblik over psykologisk tryghed
- 2 Ledererfaringer med at bidrage til psykologisk tryghed
- 3 Ledererfaringer med udfordringer med psykologisk tryghed
- 4 Psykologisk tryghed i ledergruppens samarbejde

Værktøjer til teams/grupper

- 1 Dialog om at lykkes med kerneopgaven
- 2 Refleksion over mikrokommunikation, der styrker vores samarbejde
- 3 Sæt ord på hjælpsomhed i teamsamarbejdet
- 4 Sådan kan vi tale om det vanskelige i arbejdet

Værktøjer til, at alle husker psykologisk tryghed i hverdagen

- 1 Podcast-episode om psykologisk tryghed
- 2 Flip flap: psykologisk tryghed i hverdagen
- 3 Billedkort om psykologisk tryghed
- 4 Plakater med grafisk illustration af psykologisk tryghed

Fire trin



Værktøjer til arbejdsmiljøorganisationen

- 1 Guide til tovholdere
- 2 Opstart: Hvorfor arbejde med psykologisk tryghed?
- 3 Refleksion over den psykologiske tryghed på jeres uddannelsesinstitution
- 4 Procesvejledning: Skab gode dialoger med psykologisk tryghed

Værktøjer til ledere

- 1 Ledergruppens overblik over psykologisk tryghed
- 2 Ledererfaringer med at bidrage til psykologisk tryghed
- 3 Ledererfaringer med udfordringer med psykologisk tryghed
- 4 Psykologisk tryghed i ledergruppens samarbejde

Værktøjer til teams/grupper

- 1 Dialog om at lykkes med kerneopgaven
- 2 Refleksion over mikrokommunikation, der styrker vores samarbejde
- 3 Sæt ord på hjælpsomhed i teamsamarbejdet
- 4 Sådan kan vi tale om det vanskelige i arbejdet

Værktøjer til, at alle husker psykologisk tryghed i hverdagen

- 1 Podcast-episode om psykologisk tryghed
- 2 Flip flap: psykologisk tryghed i hverdagen
- 3 Billedkort om psykologisk tryghed
- 4 Plakater med grafisk illustration af psykologisk tryghed



Psykologisk tryghed

Dialog i mindre grupper om billedkort-situationer

Træk et kort på skift og meld ind i en runde:

- Hvad sker der på kortet?
- Hvordan ville situationen se ud, hvis der var høj psykologisk tryghed?
- Hvad kunne bringe situationen på rette vej?
- Hvad kunne jeg gøre?
- Hvad kunne og burde en arbejdsplads gøre?

Næste deltager trækker et kort, og I gentager refleksionen. Brug højst 5 min på hver kort.

Fire trin



Værktøjer til arbejdsmiljøorganisationen

- 1 Guide til tovholdere
- 2 Opstart: Hvorfor arbejde med psykologisk tryghed?
- 3 Refleksion over den psykologiske tryghed på jeres uddannelsesinstitution
- 4 Procesvejledning: Skab gode dialoger med psykologisk tryghed

Værktøjer til ledere

- 1 Ledergruppens overblik over psykologisk tryghed
- 2 Ledererfaringer med at bidrage til psykologisk tryghed
- 3 Ledererfaringer med udfordringer med psykologisk tryghed
- 4 Psykologisk tryghed i ledergruppens samarbejde

Værktøjer til teams/grupper

- 1 Dialog om at lykkes med kerneopgaven
- 2 Refleksion over mikrokommunikation, der styrker vores samarbejde
- 3 Sæt ord på hjælpsomhed i teamsamarbejdet
- 4 Sådan kan vi tale om det vanskelige i arbejdet

Værktøjer til, at alle husker psykologisk tryghed i hverdagen

- 1 Podcast-episode om psykologisk tryghed
- 2 Flip flap: psykologisk tryghed i hverdagen
- 3 Billedkort om psykologisk tryghed
- 4 Plakater med grafisk illustration af psykologisk tryghed

Fire trin



Værktøjer til arbejdsmiljøorganisationen

- 1 Guide til tovholdere
- 2 Opstart: Hvorfor arbejde med psykologisk tryghed?
- 3 Refleksion over den psykologiske tryghed på jeres uddannelsesinstitution
- 4 Procesvejledning: Skab gode dialoger med psykologisk tryghed

1. Start med jer selv

2. Vær nysgerrige – psykologisk tryghed er mere end én ting

- at kunne bidrage med tanker og ideer
- at kunne udtrykke tvivl i sit arbejde
- at kunne bede om hjælp
- at turde tale om fejl og om det, der er svært i arbejdet

3. Ret fokus på psykologisk tryghed i jeres møder

4. Kig på de øvrige værktøjer i hæftet

5. Lav en plan for, hvordan I vil arbejde

6. Sørg for et godt arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde

Fire trin



Drøft spørgsmålene	Udfyld felterne
Hvad er vi nysgerrige på ved psykologisk tryghed?	
<ul style="list-style-type: none">▪ Aftal spilleregler for dialogen - fx:<ul style="list-style-type: none">- Tal en ad gangen. Lyt, når de andre taler. Vær nysgerrig på at forstå, og lad være at diskutere, hvis du ikke er enig.- Tal på dine egne vegne og ikke på andres.- Bliv på din egen banehalvdel: Det handler om din oplevelse, når du taler - og om andres oplevelse, når de taler.- Aftal på forhånd, om jeres dialog er fortrolig, eller I bringer noget videre. Hvis I noget videre, så vær tydelige om dette i opsamlingen.	
Hvornår sætter vi i gang? Hvem gør hvad?	
Hvornår følger vi op? Hvem gør hvad?	

PSYKOLOGISK TRYGHED

LEDELSE AF PSYKOLOGISK TRYGHED:

- Sæt de rigtige rammer
- Inviter til deltagelse
- Giv konstruktiv respons

”Psykologisk tryghed er troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at komme frem med idéer, spørgsmål eller fejl. Amy Edmondson

FOREBYGGER UDFORDRINGER MED MENTAL SUNDHED OG FREMMER INNOVATION

Prøv dialogkortene

PSYKOLOGISK TRYGHED KAN DIREKTE OG INDIREKTE FORBEDRE ARBEJDSMILJØET



Træthed Til at fejle

4 HJØRNESTEN:

- HJÆLP
ER DET NEMT AT BEDE OM HJÆLP?
- UDFORDRE
KAN JEG SIGE, AT JEG ER VENIG TIL F.EKS. LEDELSEN?
- FEJLE
KAN JEG FORTÆLLE OM FEJL, JEG HAR BEGÅET?
- IDEER
BLIVER DER ALTID LYTTET OGSÅ SELVOM ANDRE ER VENIGE?

Psykologisk tryghed er fundamental for at indgå i teams og lære

BFA

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Udvald og Offentlig Administration

4 HJØRNESTEN:

HJÆLP

ER DET NEMT AT BEDE OM HJÆLP?

UDFORDRE

KAN JEG SIGE, AT JEG ER VENIG TIL F.EKS. LEDELSEN?

FEJLE

KAN JEG FORTÆLLE OM FEJL, JEG HAR BEGÅET?

IDEER

BLIVER DER ALTID LYTTET OGSÅ SELVOM ANDRE ER VENIGE?



Psykologisk tryghed er fundamental for at indgå i teams og lære

Jeg vil gå hjem og bruge billedkortene om Psykologisk tryghed

Enig

Ikke
enig

Er i tvivl

Materialet om Psykologisk tryghed er brugbart på min arbejdsplads

Interview personen ved siden af:

- Hvad gør, at du står her?

Enig

Ikke enig

Er i tvivl