

PSYKOLOGISK
TRYGHED I PRAKSIS



Psykologisk tryghed

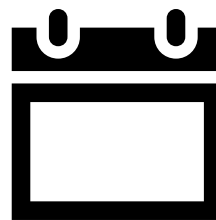
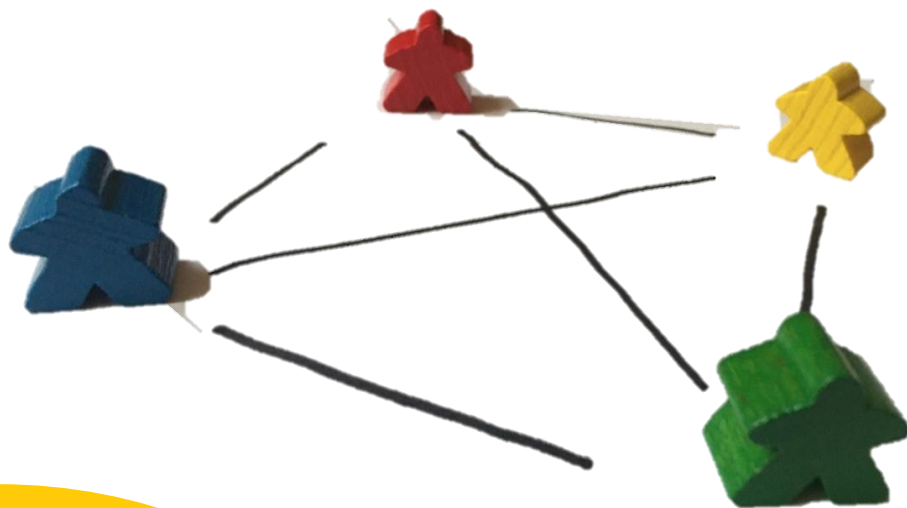
“A shared belief held by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking.”

Amy Edmondson

En fælles overbevisning i teamet af, at det er sikkert for alle at tage en risiko - dele tvivl, ideer, spørgsmål, bekymringer og fejl – uden det er personlige konsekvenser

Google – Projekt Aristoteles (2014)

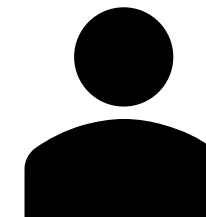
Hvad gør vores effektive teams effektive?



2 år



180 teams



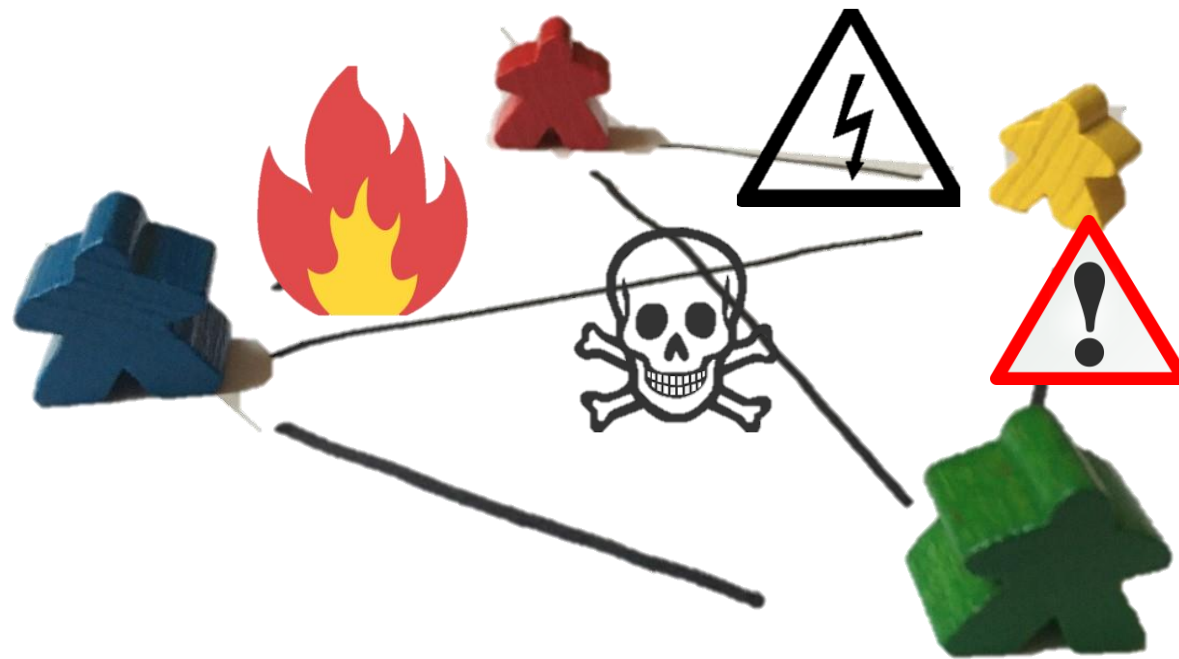
37.000 medarbejdere

Svaret:

Psykologisk tryghed



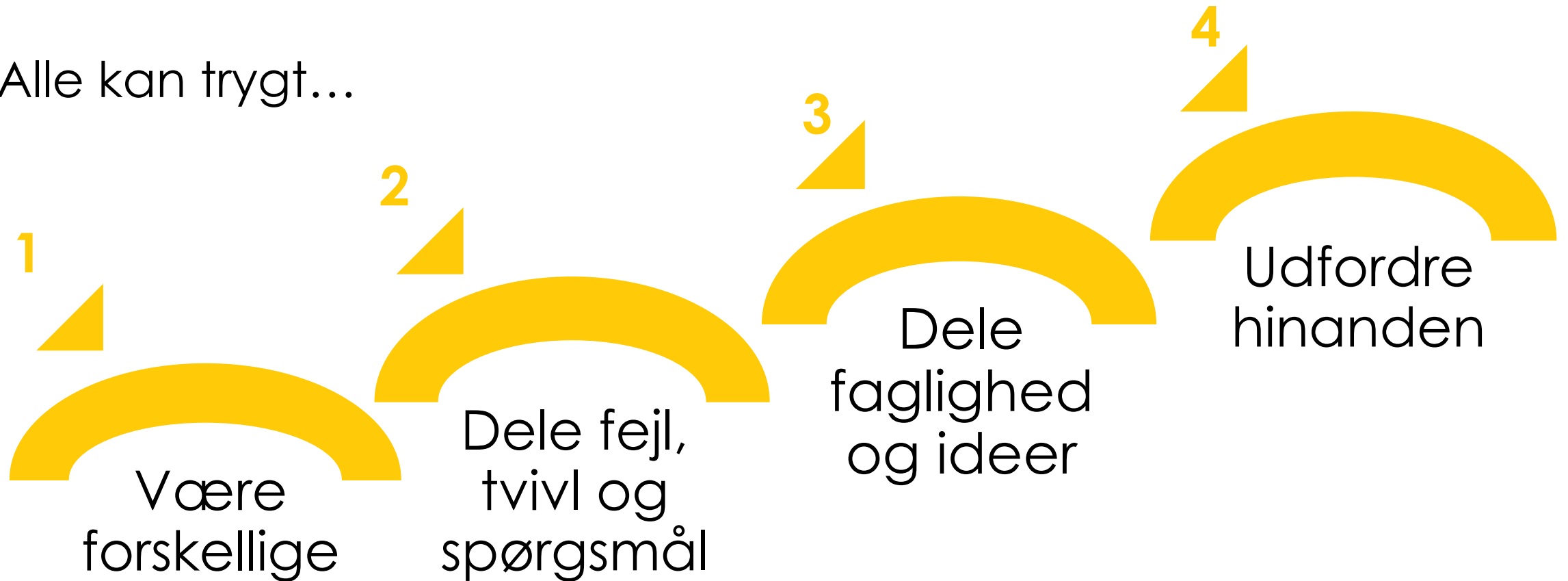
Øvelse: Hvordan opleves psykologisk tryghed?



4 stadier af psykologisk tryghed

Hvor oplever vi, at være?

Alle kan trygt...

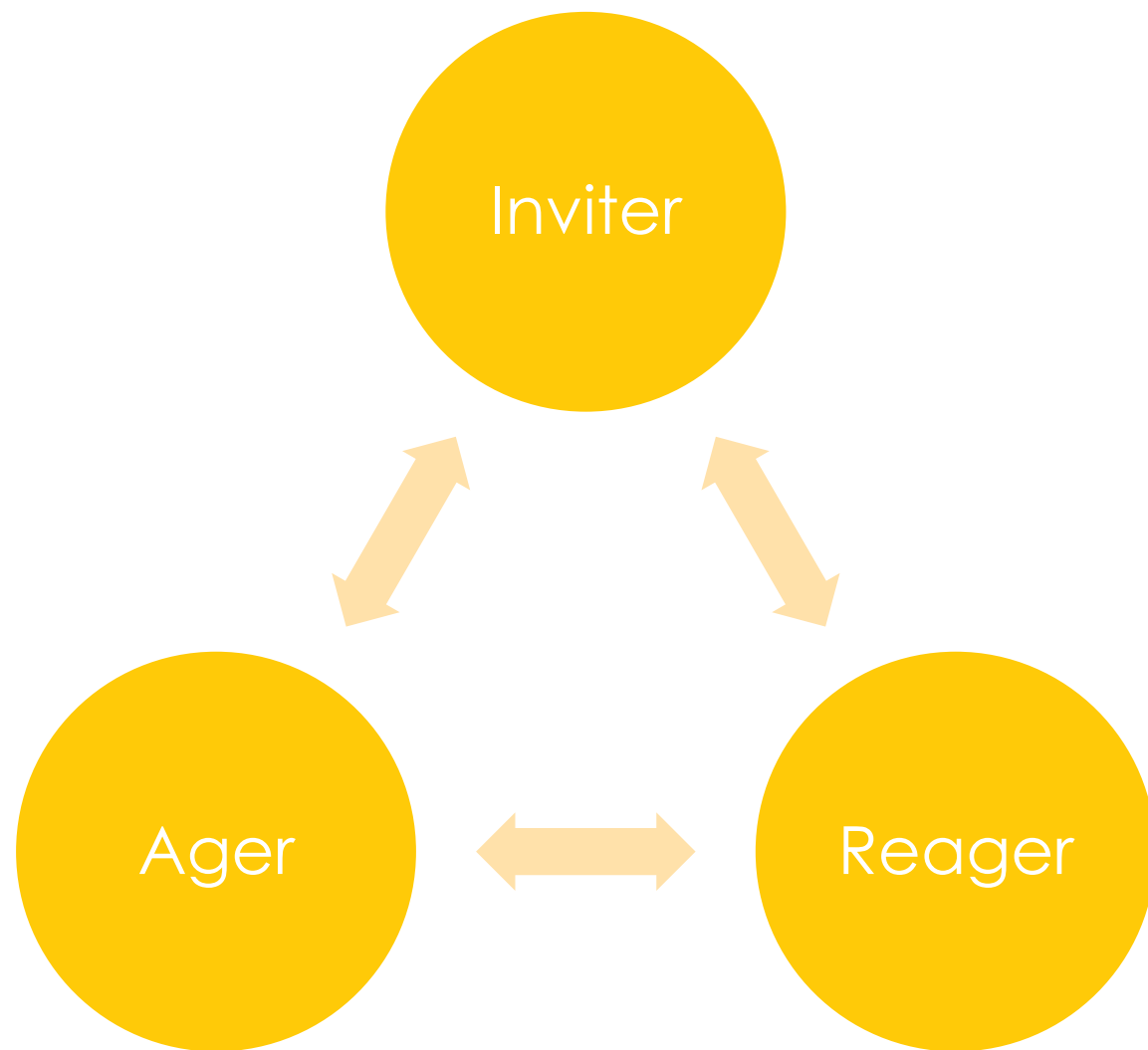


Timothy R. Clark.
The 4 stages of Psychological Safety

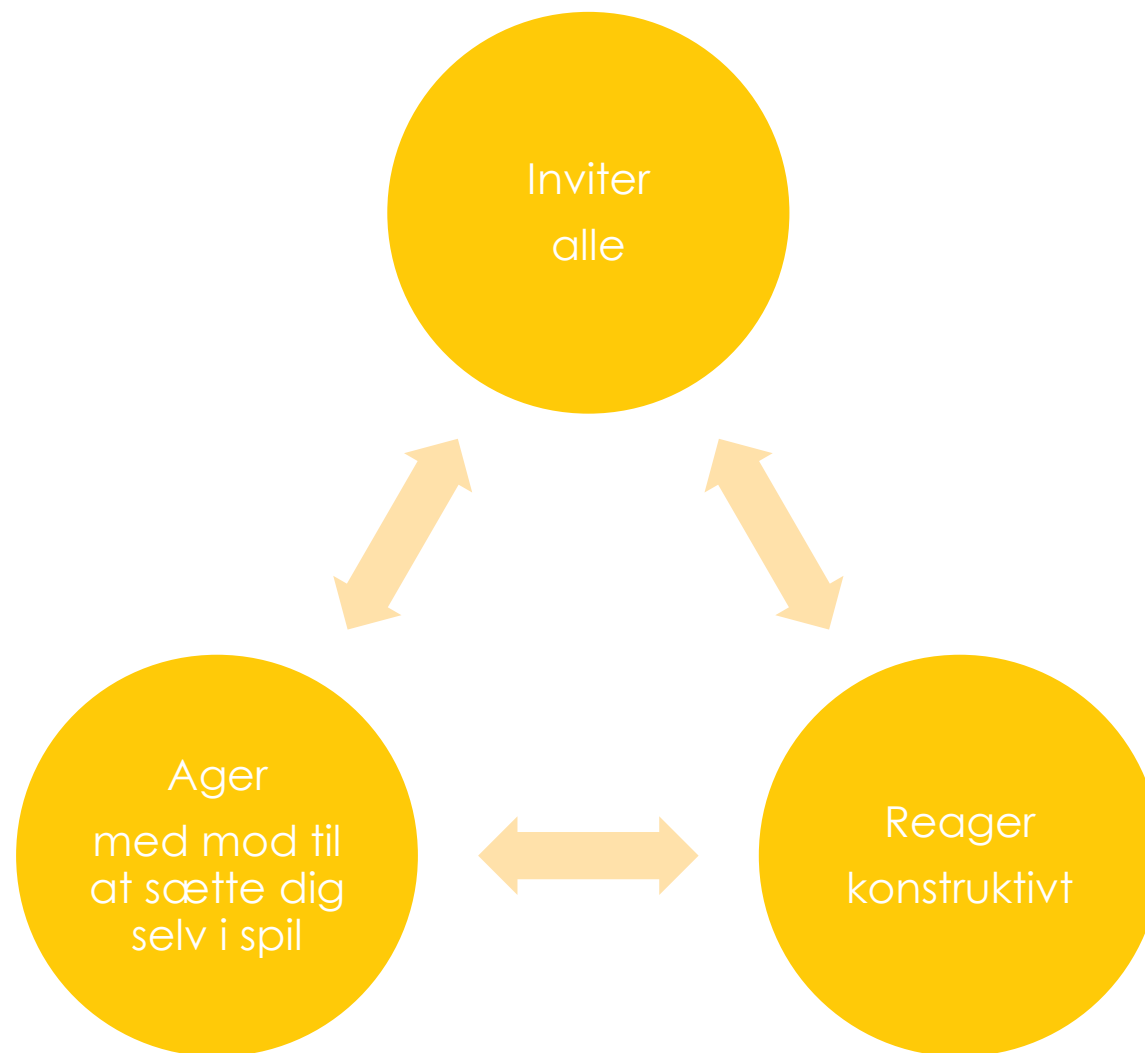
2 minutter – 2 og 2

Hvor oplever du, dit
team er på stadierne af
psykologisk tryghed?
Og hvornår ser du det?

Øg psykologisk tryghed med fokus på (kun) 3 ting



Øg psykologisk tryghed med fokus på (kun) 3 ting



4 måder at invitere, reagere og agere på

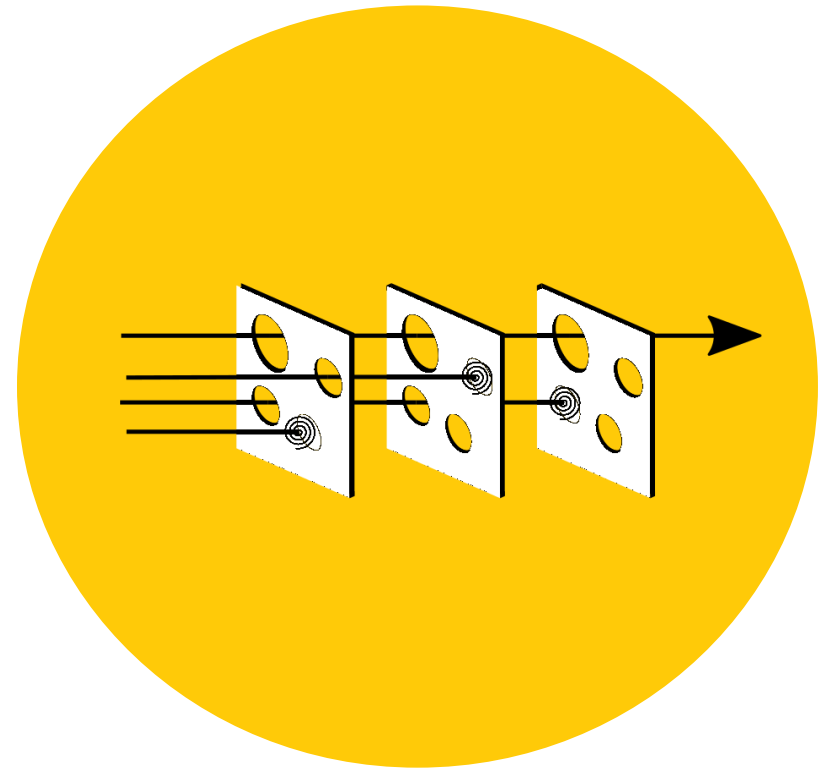
Mod til at fejle med kolleger

Fælles problemløsning med kolleger

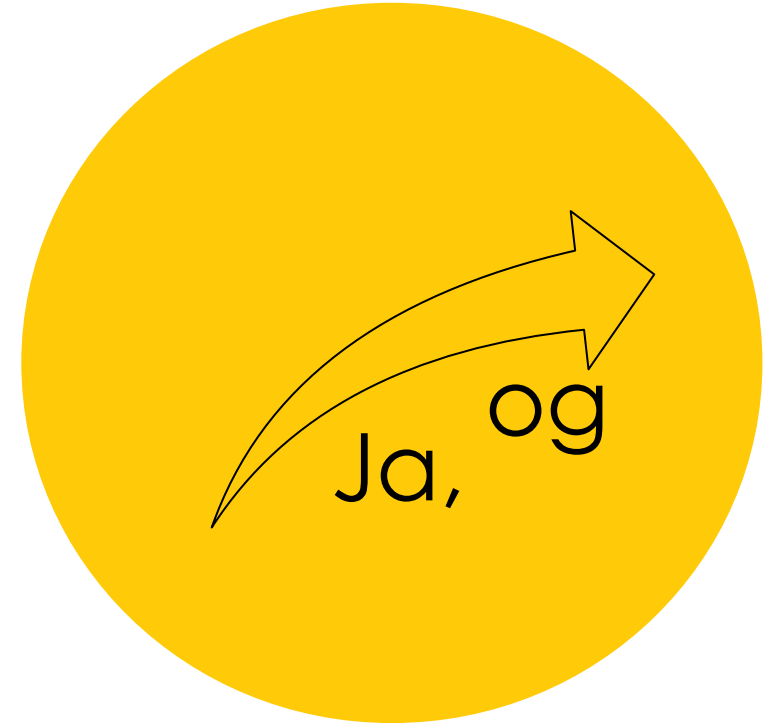
Mod til at være ærlig overfor kolleger

Mod til at kunne skifte mening

Mod til at fejle med kolleger



Fælles problemløsning med kolleger



Ja - og

Fortæl denne historie sammen ved at reagere på hinanden og udvikle sammen

A: Der var engang _____

B: Ja, og hver dag _____

A: Ja, og pludselig en dag _____

B: Ja, og uheldigvis _____

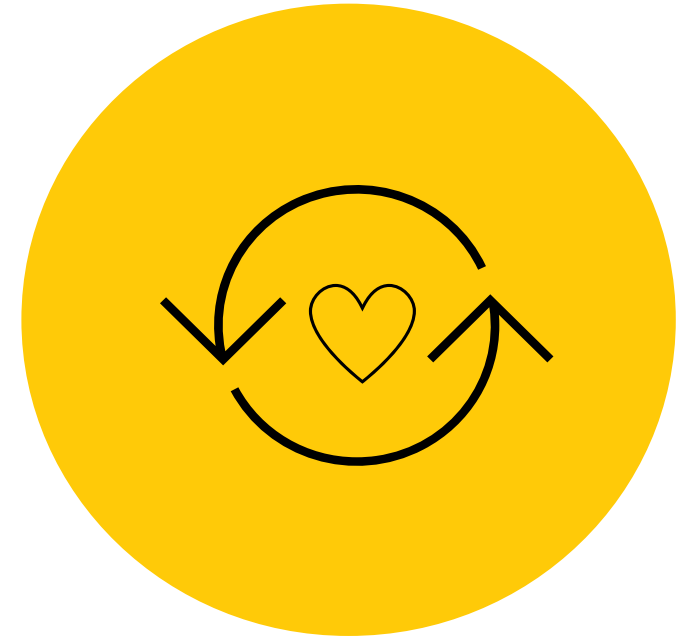
A: Ja, og heldigvis _____

B: Ja, og uheldigvis _____

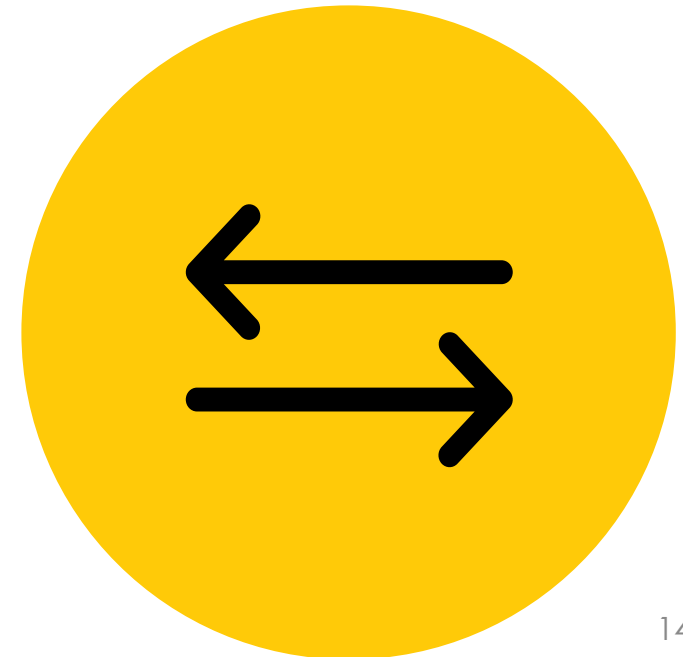
A: Ja, og heldigvis _____

B: Ja, og lige siden _____

Mod til at være ærlig
overfor kolleger



Mod til at kunne
skifte mening



Vær ærlig (B) \leftrightarrow Skift mening (A)

A: Der var engang _____ (B: Nyt valg / Ja)

A: Og hver dag _____ (B: Nyt valg / Ja)

A: Pludselig en dag _____ (B: Nyt valg / Ja)

A: Uheldigvis _____ (B: Nyt valg / Ja)

A: Heldigvis _____ (B: Nyt valg / Ja)

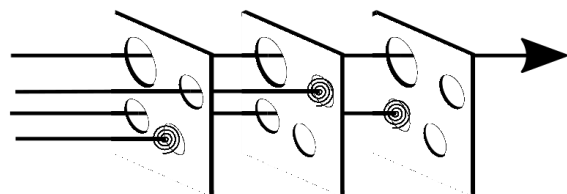
A: Og lige siden _____ (B: Nyt valg / Ja)

2 minutter – 2 og 2

Hvad oplevede I i øvelserne?

Hvad gjorde øvelserne
svære/lette for jer?

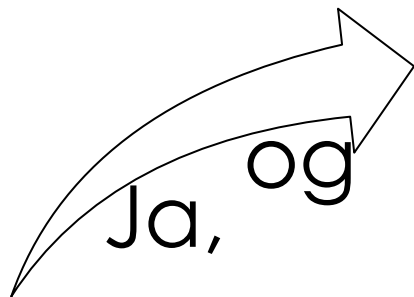
Øg psykologisk tryghed:



Hav mod til at fejle

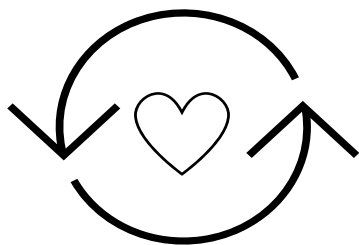
Tak når fejl deles

Undersøg fejl og hvad vi kan lære af dem



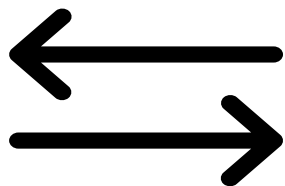
Brug fælles problemløsning – Ja, og

Reager på og tag stilling til input



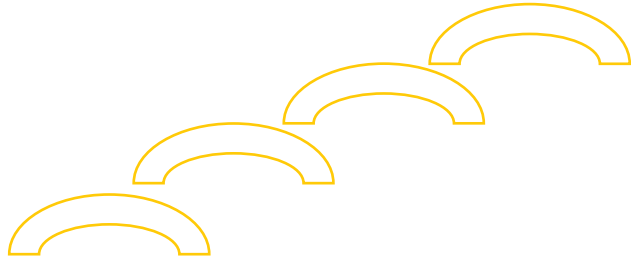
Hav mod til at være ærlig

Tak for ærlighed

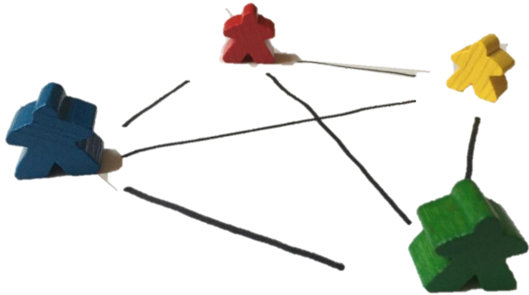


Hav mod til at skifte mening

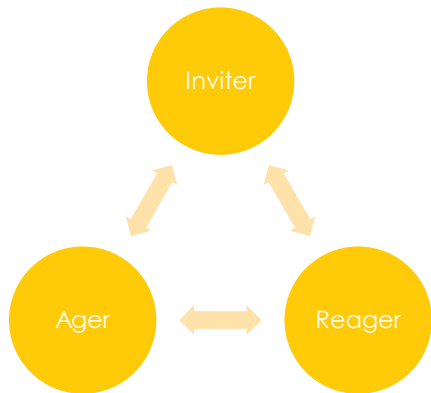
Øg psykologisk tryghed:



Identificer og tal om, hvilket stadie af psykologisk tryghed, I er på



Identificer og fjern faresignaler



Vær bevidst om:

Inviter (alle) – Reager (konstruktivt) – Ager (med mod til at sætte dig selv i spil)

A large yellow circle is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

Psykologisk tryghed i praksis

Helle Gransgaard

mail@hellegransgaard.dk

www.hellegransgaard.dk

www.teamtakt.dk

IGLO – Inviter, reager, ager

Individ:

Hvordan inviterer, reagerer og agerer du overfor dine kolleger

Gruppe:

Hvordan inviterer, reagerer og agerer vi som gruppe overfor hinanden

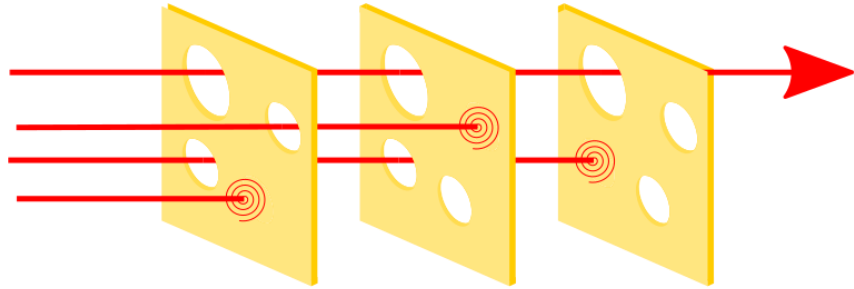
Leder:

Hvordan er lederen rollemodel for at invitere, reagere og agere
Hvordan sætter lederen rammer, strukturer og processer.

Organisation:

Hvilke strukturer, rammer og regler sætter organisationen op for at medarbejdere inviteres og kan invitere, reagere og agere.

Typer af fejl → Og hvad vi gør ved dem

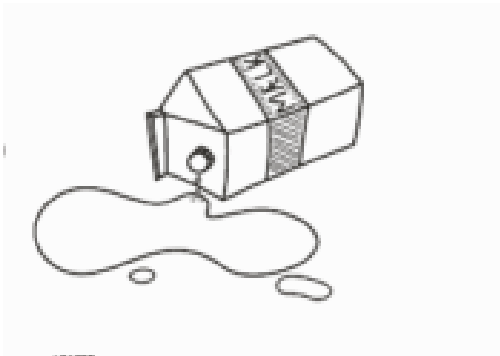


Komplekse fejl → Sænk kompleksitet.

Inviter til at dele fejlene

Reager ved at undersøge hvad og hvorfor.

Ager ved at ændre omstændighederne. Sæt strukturer op, der kan fange fejlen. Giv viden.

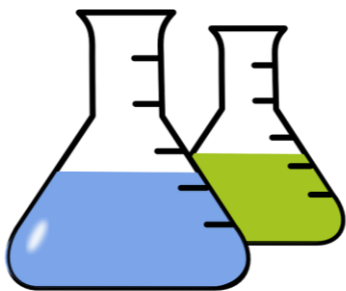


Undgåelige fejl → Reaktion skal passe til fejl.

Inviter til at dele, hvad der er sket

Reager konstruktivt

Ager konstruktiv. Skab procedurer.



Intelligente fejl → Del og brug viden

Inviter til at lave flere af disse fejl

Reager med nysgerrighed og undersøgende

Ager ved at lære af fejlene og bruge viden