
PSYKOLOGISK TRYGHED OG FORANDRINGER

v. Trivselskonsulent og cand. psych.
aut. Nanna Hedegaard Dohn





AFTALER FOR SAMVÆR

- Fortrolighed ?
 - Deltag og bidrag – men det er OK at sige pas
 - Værdsættende fokus – nænsom feedback
 - Fokus i dag er på læring
 - Vi er mange – hold fokus og tid
 - Hjælp hinanden
 - Venlighed
 - Minimer mobiler – tablets – mails
-
- Accept?



DAGSORDEN

FORMÅL: VI SKAL GØRE DET KONKRET

- Indflyvning – hvorfor psykologisk tryghed og forandringer?
 - Rammesætning
 - Påstande – dialog i grupper
 - Psykologisk tryghed – teorien bag. Forandringer – hvad gør det ved os? Hvordan er temaerne forbundet?
 - Pause
 - De gode råd
 - Hvordan bliver du modigere og stående i ro?
 - Hvordan kan I skabe psykologisk tryghed hos jer?
 - Spørgsmål?
-

PLAKATER MED PÅSTANDE

Formål: At få jeres opmærksomhed vækket og rettet mod dagens temaer – få hukommelsen i gang

At få jer i gang med at tale sammen

Info: Lav grupper af 4-5 personer med dem i kender mindst

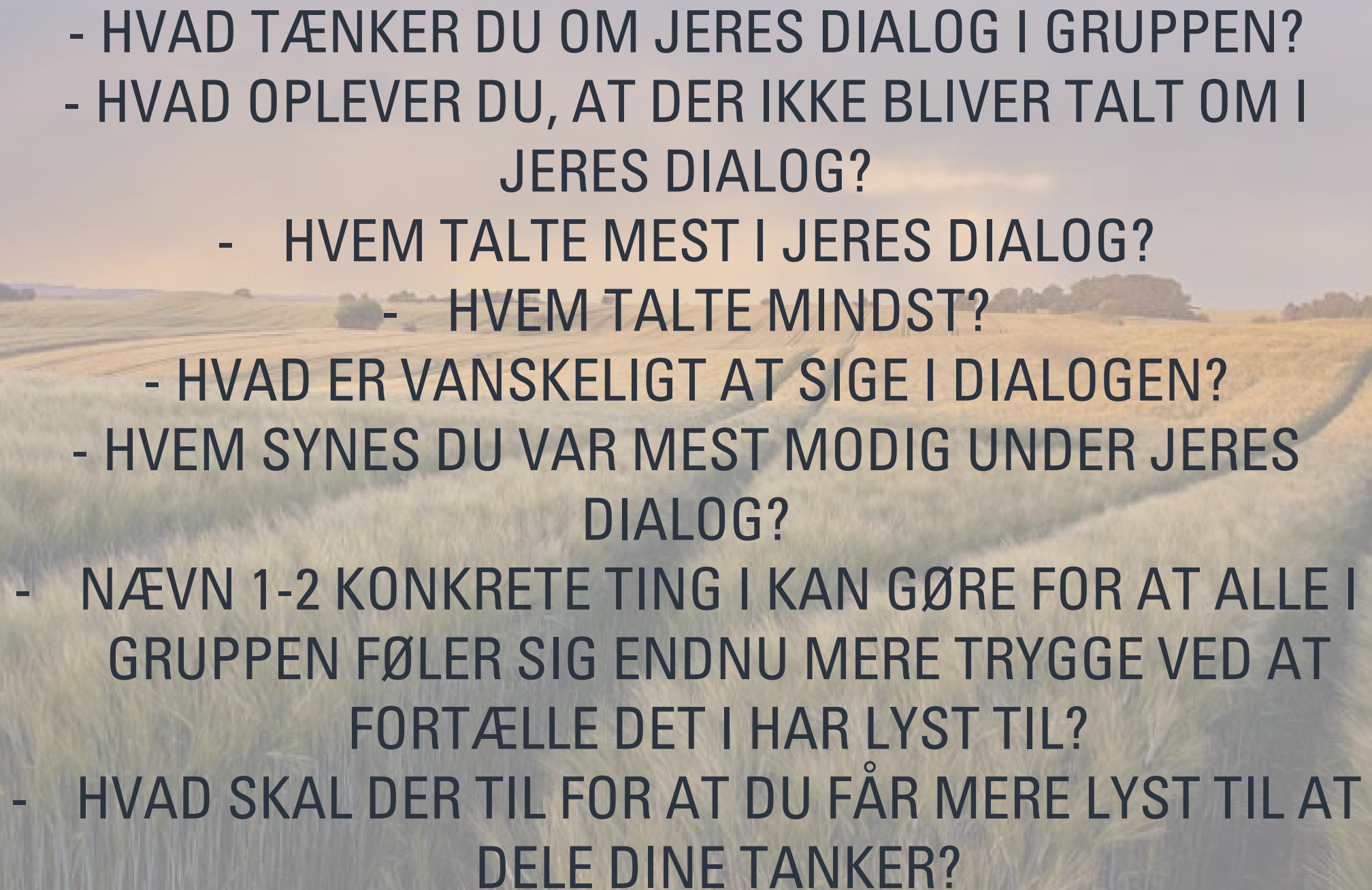
Tag alle noget at skrive med

Sæt et fælles, eller individuelt kryds på hver plakat og drøft jeres svar

Vær nærværende og deltagende

Hjælp hinanden



- 
- HVAD TÆNKER DU OM JERES DIALOG I GRUPPEN?
 - HVAD OPLEVER DU, AT DER IKKE BLIVER TALT OM I JERES DIALOG?
 - HVEM TALTE MEST I JERES DIALOG?
 - HVEM TALTE MINDST?
 - HVAD ER VANSKELIGT AT SIGE I DIALOGEN?
 - HVEM SYNES DU VAR MEST MODIG UNDER JERES DIALOG?
 - NÆVN 1-2 KONKRETE TING I KAN GØRE FOR AT ALLE I GRUPPEN FØLER SIG ENDNU MERE TRYKGGE VED AT FORTÆLLE DET I HAR LYST TIL?
 - HVAD SKAL DER TIL FOR AT DU FÅR MERE LYST TIL AT DELE DINE TANKER?

PSYKOLOGISK TRYGHED: MOTIVATION, RAMMESÆTNING OG KOMMUNIKATION

Ingredienser i den psykologiske tryghed – der er tale om et middel – ikke et mål i sig selv.



DEFINITION:

”Jeg har defineret psykologisk tryghed som troen på, at arbejdsmiljøet er så trygt, at folk tør løbe interpersonelle risici...en oplevelse af, at man føler, det er muligt at sige sin mening og tale om relevante idéer, spørgsmål eller bekymringer. Psykologisk tryghed er til stede, når kollegaer stoler på og respekterer hinanden og de føler sig i stand til – eller ligefrem forpligtet til – at være åbne og ærlige.”

Citat fra Den frygtløse organisation, s. 36. Amy C. Edmonson



Amy Edmondson

Professor of Leadership ved
Harvard Business School

EFFEKT VED PSYKOLOGISK TRYGHED – SAMMENHÆNGE

Ledere og medarbejdere bliver mere kreative, de ser fejl hurtigere, de finder bedre løsninger, de skaber bedre resultater, de oplever en højere jobtilfredshed, lavere sygefravær, højere fastholdelsesgrad – mere effektivitet.



1

Psychological Safety

Team members feel safe to take risks and be vulnerable in front of each other.

2

Dependability

Team members get things done on time and meet Google's high bar for excellence.

3

Structure & Clarity

Team members have clear roles, plans, and goals.

4

Meaning

Work is personally important to team members.

5

Impact

Team members think their work matters and creates change.

re:Work

GOOGLE – DE 5 ELEMENTER TIL EFFEKTIVITET I TEAMS



"All those in favor say 'Aye.'"

"Aye."

"Aye."

"Aye."

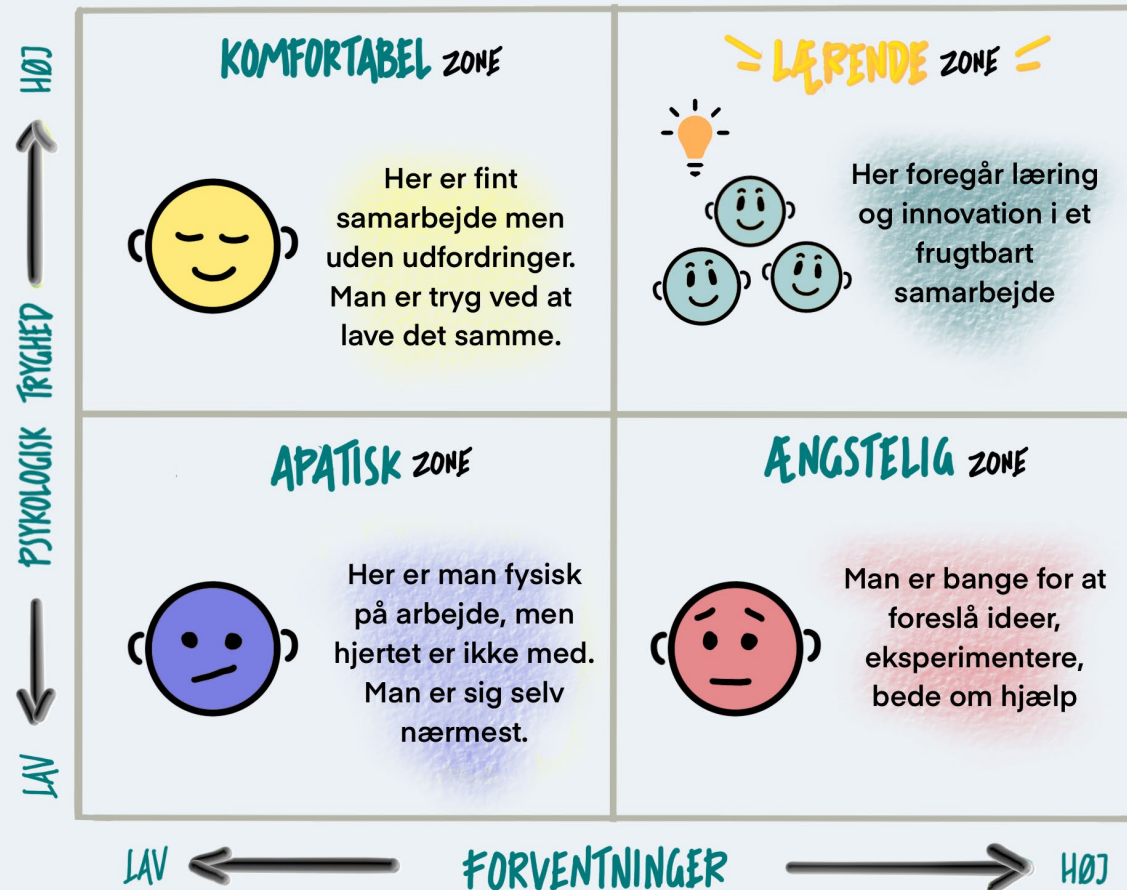
"Aye."

"Aye."



PSYKOLOGISK TRYGHED OG FORVENTNINGER

AMY EDMONDSON



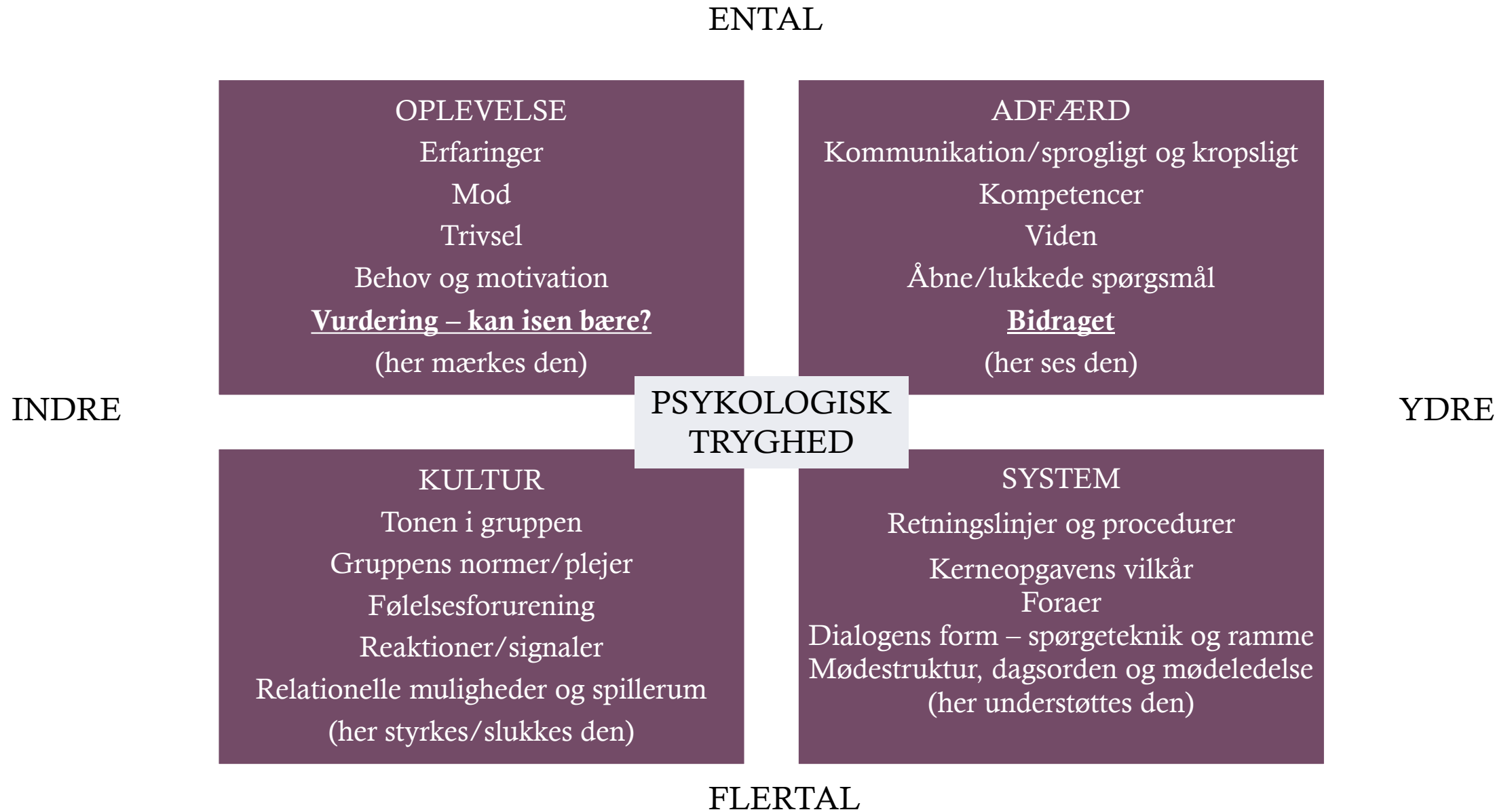
HVORFOR TROR I AT PSYKOLOGISK TRYGHED ER
BLEVET SÅ POPULÆRT ET TEMA?

PSYKOLOGISK TRYGHED FOLDET UD

Kvadrantmodellen, Ken Wilber og Tønnesvang.



KVADRANTMODELLEN



HVORDAN KAN I FÅ ØJE PÅ SAMMENHÆNG
MELLEM PSYKOLOGISK TRYGHED OG
FORANDRINGER?

SAMMENHÆNGEN MELLEM FORANDRINGER OG DEN PSYKOLOGISKE TRYGHED

Alle forandringer skaber naturligt en stress – uro – angst, fordi de bringer os ud af balance.

De påvirker hinanden – forandringer udfordrer trygheden og trygheden kan påvirke forandringerne.



GRUNDLÆGGENDE BEHOV

AUTONOMI

Har jeg noget at skulle have
sagt?
Er det noget jeg kan finde
ud af?



MESTRING

Skal jeg lave noget nyt?
Hvordan gør vi det?

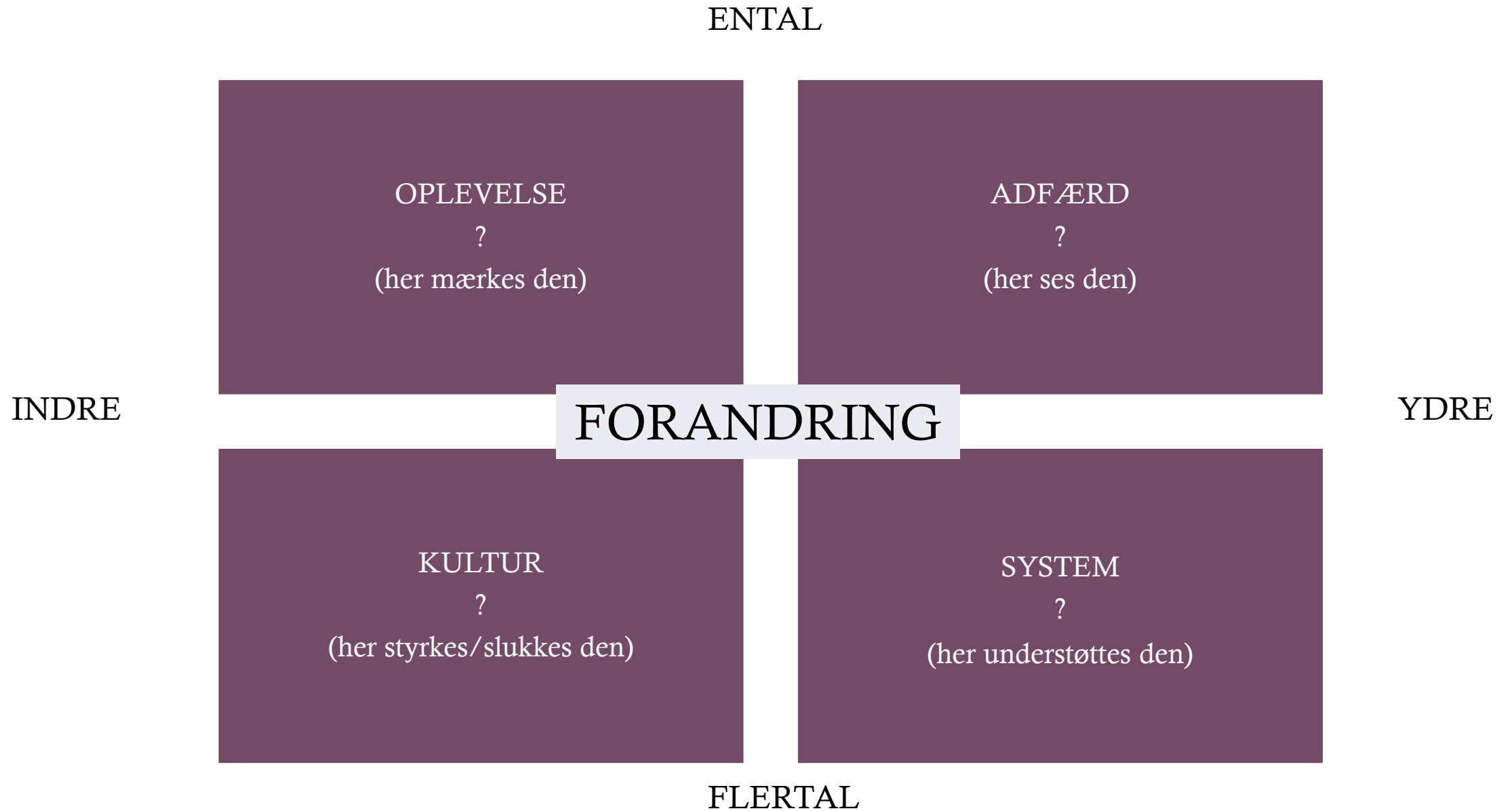
MENING

Hvornår skal det ske?
Hvad kommer det til at
betyde?
Hvad skal det føre til?

SAMHØRIGHED

Hvad betyder det for
os? For de andre?
Hvem skal hjælpe mig?

KVADRANTMODELLEN



The background of the slide is a close-up photograph of a wood cross-section. It shows concentric growth rings in shades of light tan, yellow, and brown. A prominent dark, irregular knot is visible in the lower-left quadrant. Two thin white horizontal lines are positioned near the top and bottom of the slide.

PAUSE

EN OPKOPLING PÅ OLFA-MODELLEN

Organisation

- **Hvad er målet med opgaven?**

Leder

- **Hvilken retning skal vi tage?**

Strukturen, rammerne, retningslinjerne, procedurerne, jobprofiler, faglighed, lovgivning

Fællesskab

- **Hvilke handlinger kan vi udføre?**

Hvordan understøtter arbejdsfællesskabet målet og opgaven?

Hvilke konkrete handlinger udfører vi?

Hvordan samarbejder vi?

Hvilke fortællinger er der i kulturen?

Ansæt

- **Hvilke synspunkter, værdier og holdninger bringer medarbejderne i spil?**



SELVFREMSTILLING

Psykologisk (u)sikkerhed

Ingen har lyst til at fremstå:

Så vi opfører os således:

Uvidende

Vi stiller ikke spørgsmål

Inkompetent

Vi indrømmer ikke fejl

Påtrængende

Vi deler ikke nye ideer

Negativ

Vi stiller ikke spørgsmålstegn
ved situationen

This is Psychological Safety



Freedom to share thoughts.

Expressing concerns.

Allocating tasks and coaching when needed.

A space where people feel a sense of ease and support.

Taking measured risks after considering possible scenarios.

Everything is considered.

This is NOT Psychological Safety



Saying anything you want.

Letting your emotions go as you please.

Leadership taking a Laissez-faire approach.

A space free of any inner discomfort.

Taking risks and hoping for the best.

Everything is tolerated.

	1 Rammesætning	2 Involvering	3 Hensigtsmæssig reaktion
Ledelses-opgaver:	<p>Rammesæt samarbejdet Afstem forventninger i forhold til usikkerhed, fejl og behovet for at høre alle stemmer.</p> <p>Understreg formålet Sæt fokus på det større formål med vores arbejde og brug det, som motivation for at bidrage – 'speak up', så vi bedre kan opnå vores formål.</p>	<p>Udvis passende ydmyghed Så man kan se og høre, at du som leder ikke foregiver at have svarene på forhånd.</p> <p>Stil spørgsmål og lyt Udvis oprigtig interesse i at høre andre holdninger og input. Tre regler for gode spørgsmål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Du kender ikke svaret 2. Det er et åbent spørgsmål 3. Du stiller spørgsmålet på en måde, der hjælper den anden dele sin tænkning på en fokuseret måde. <p>Etabler strukturer, fora og guidelines Skab tydelige rammer og instruktioner for drøftelser og gruppearbejde. På den måde bliver det lettere og tryggere for deltagerne at deltage.</p>	<p>Udtryk anerkendelse Den enkelte løber en risiko ved at træde frem. Gør det trygt ved at lytte, anerkende og takke hver gang en deltager deler noget i plenum.</p> <p>Afdramatiser fejl og misforståelse Hvis deltagerne har begået fejl eller misforstået noget, så vær hurtig til at afdramatisere og afstigmatisere situationen. Tilbyd din hjælp, kig fremad og kom videre.</p> <p>Sanktioner klare overtrædelser Man kan ikke sige eller gøre hvad som helst. Overtrædelser udsætter også teamet for risiko.</p>
Udbytte	Fælles forståelse af formål og forventninger.	Tillid til input er velkomne	Fokus på læring og udvikling



I HVILKE SITUATIONER HAR I SÆRLIGT BRUG FOR
DEN PSYKOLOGISKE TRYGHED?
I HVILKE SITUATIONER ER DEN MINDRE VIGTIG?

ØVELSE – BLIV MODIG – STÅ I RO





Sæt jer i de teams, der giver mening for jer


Hvilke foraer har I, hvor den psykologiske tryghed kan have betydning – lav liste

Hvad udfordrer den psykologiske tryghed hos jer? Hvad kalder det på? Brainstorm

Hvordan kan den psykologiske tryghed understøttes før, under og efter et møde? – skriv konkrete opgaver/handlinger

Hvordan kan man konkret åbne et møde, så der tages højde for den psykologiske tryghed? – skriv konkret intro

Hvilke spørgsmål kan I benytte til at understøtte den psykologiske tryghed ved start, undervejs og ved afslutning af møder? – skriv konkrete forslag



HVORDAN KAN I SKABE PSYKOLOGISK TRYGHED HOS JER?

HVILKE GODE RÅD HAR I LYST TIL AT DELE?

VIGTIGSTE REDSKAB – I MIN OPTIK

	1 Rammesætning	2 Involvering	3 Hensigtsmæssig reaktion
Ledelses-opgaver:	<p>Rammesæt samarbejdet Afstem forventninger i forhold til usikkerhed, fejl og behovet for at høre alle stemmer.</p> <p>Understreg formålet Sæt fokus på det større formål med vores arbejde og brug det, som motivation for at bidrage – 'speak up', så vi bedre kan opnå vores formål.</p>	<p>Udvis passende ydmyghed Så man kan se og høre, at du som leder ikke foregiver at have svarene på forhånd.</p> <p>Stil spørgsmål og lyt Udvis oprigtig interesse i at høre andre holdninger og input. Tre regler for gode spørgsmål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Du kender ikke svaret 2. Det er et åbent spørgsmål 3. Du stiller spørgsmålet på en måde, der hjælper den anden dele sin tænkning på en fokuseret måde. <p>Etabler strukturer, fora og guidelines Skab tydelige rammer og instruktioner for drøftelser og gruppearbejde. På den måde bliver det lettere og tryggere for deltagerne at deltage.</p>	<p>Udtryk anerkendelse Den enkelte løber en risiko ved at træde frem. Gør det trygt ved at lytte, anerkende og takke hver gang en deltager deler noget i plenum.</p> <p>Afdramatiser fejl og misforståelse Hvis deltagerne har begået fejl eller misforstået noget, så vær hurtig til at afdramatisere og afstigmatisere situationen. Tilbyd din hjælp, kig fremad og kom videre.</p> <p>Sanktioner klare overtrædelser Man kan ikke sige eller gøre hvad som helst. Overtrædelser udsætter også teamet for risiko.</p>
Udbytte	Fælles forståelse af formål og forventninger.	Tillid til input er velkomne	Fokus på læring og udvikling

TAK

v. Trivselskonsulent og cand. psych.
aut. Nanna Hedegaard Dohn

