



PSYKOLOGISK TRYGGHET

MOTIVASJON OG ENGASJEMENT

TEAM-EFFEKTIVITET

PSYKOLOGISK TRYGGHET

”Jeg kan komme med spørsmål og synspunkter

omkring arbeidsmiljøet eller arbeidet vi gjør,

uten å være redd for negative konsekvenser”



KISE kommunikasjon



TILLIT

handler om at du lar tvilen komme andre til gode

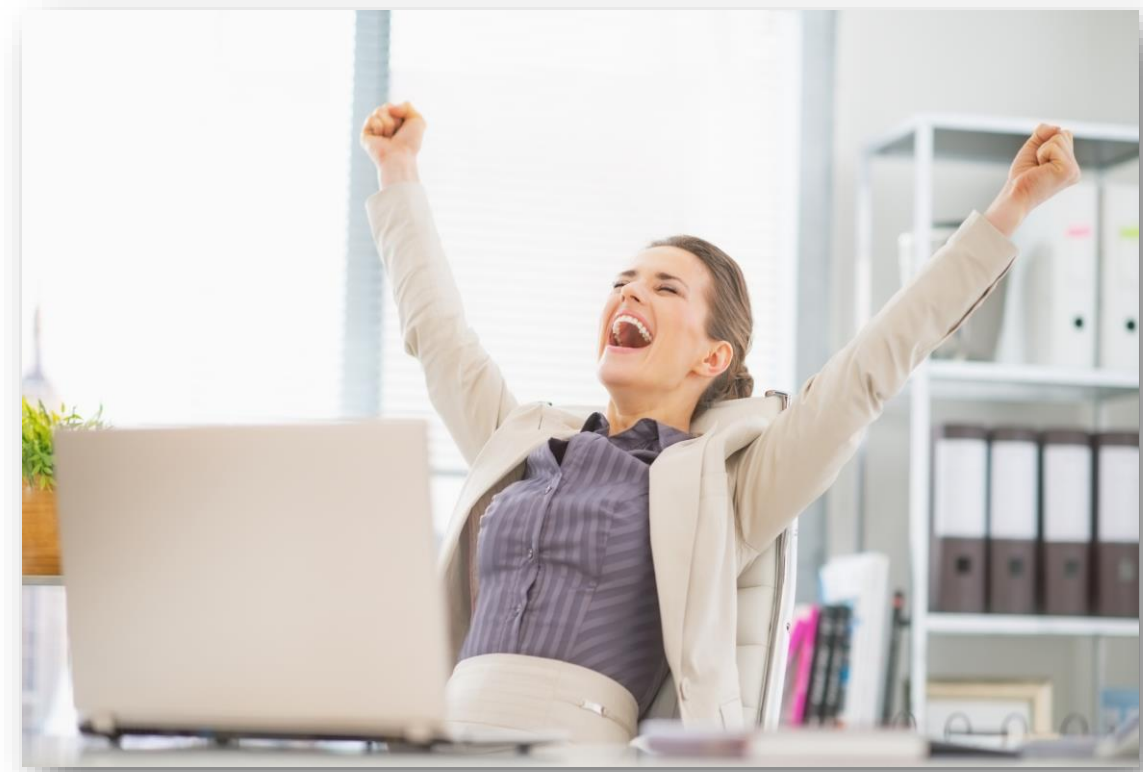
PSYKOLOGISK TRYGGHET

handler om troen på at andre lar tvilen komme deg til gode



30 års forskning har vist:

- Målbar mer-avkastning på virksomheters investeringer
- Høyere prestasjoner og team-effektivitet
- Mer kunnskaps- og erfaringsdeling = læringskultur
- Mer samarbeid og teaming
- Raskere omstillingsevne
- Mer rapportering av feil (som virksomheten raskt kan ta tak i)
- Mer innovasjon
- Færre dysfunksjonelle konflikter og flere produktive konflikter (Konflikt fører til gode team-prestasjoner når psykologisk trygghet er høy)
- Høyere trivsel
- Mer medarbeider-engasjement
- Mindre turnover
- Mindre sykefravær, færre skader og arbeidsuhell med dødelig utfall
- Gjør at mangfold øker drivkraften på engasjement, innovasjon og team-effektivitet



Del arbeidet med psykologisk trygghet inn i fire dimensjoner

- det gjør det lettere å forstå for folk - og lettere å få til gode tiltak som treffer

Inkludering og mangfold



Vilje til å hjelpe og teaming



Åpen samtale og læringskultur



Holdning til risiko og feil



Lederens verktøy-kasse for bygging av psykologisk trygghet

(Edmondson, 2019, s. 159)

en helhetlig oversikt over lederens rolle i å sikre et godt arbeidsmiljø og øke den psykologiske tryggheten i teamene sine

Lederen	Sette i scene	Invitere til deltagelse	Reagere produktivt
Må gjøre	<p>Ramm inn arbeidet: Sett forventningen om feil, usikkerhet og gjensidig avhengighet for å tydeliggjøre behovet for at alle snakker åpent</p> <p>Fremhev formålet: Identifiser hva som står på spill, og hvorfor - og for hvem - det er viktig</p>	<p>Vis situasjonsbetinget ydmykhet Erkjenn avstander</p> <p>Spør etter informasjon Still gode spørsmål Modeller genuin lytting</p> <p>Sett opp strukturer og prosesser Opprett forum for innspill Lag retningslinjer for diskusjon</p>	<p>Vis hva du setter pris på Lytt aktivt Anerkjenn og takk</p> <p>Avstigmatiser feil Se fremover Tilby hjelp Diskuter, vurder & brainstorm neste trinn</p> <p>Slå ned på klare brudd</p>
Oppnår	<p>Medarbeiderne har delte forventninger og følelse av mening med arbeidet</p>	<p>Medarbeidere får tiltro til at åpen samtale er velkomment</p>	<p>Medarbeiderne blir orientert mot kontinuerlig læring</p>

Hva betyr «sette i scene»?



Sett forventningen om feil, usikkerhet og gjensidig avhengighet for å tydeliggjøre behovet for at alle snakker åpent



Identifiser hva som står på spill, og hvorfor - og for hvem - det er viktig



Hva kan «invitere til deltagelse» bety?



Sett opp strukturer og prosesser

Opprett forum for innspill

Lag retningslinjer for diskusjon



Hva kan «respondere produktivt» bety?



Lytt aktivt, dvs legg bort mobil, vis med blikk og kroppsspråk at du



Takk alltid for innspill, også når du er uenig eller synes det er uviktig



Ved feil, se fremover og spør hva du kan bidra med som støtte videre



Slå ned på klare brudd som f.eks me too, mobbing, brudd på taushetsplikt



Ground Rules For a Psychologically Safe Learning Space:

Ask for what you need: assume abundance - we will get it to you! :)

have fun

Be brave!

Assume positive intent

Share the air time

Vegas rules

Be fully present - active listening

Avoid multi-tasking

Be open to being influenced to challenge your perspective

= Chatham House Rules for Europeans I guess ;-)

Confidentiality





Innsjekken - et dialog-verktøy som bygger psykologisk trygghet fra start

- Tilretteleggeren stiller et spørsmål til gruppa
- Folk tar ikke ordet i en bestemt rekkefølge, men når de føler seg klare
- Ingen andre snakker når noen har ordet
- Gruppa gir den som har ordet sin fulle oppmerksomhet
- Den som har ordet er ikke ferdig før den har sagt "jeg har sjekket inn"
- Når alle har sjekket inn, inkludert tilretteleggeren, er innsjekken over

Senker stress-nivået & gjør oss mer åpne for idéer,
mer kreative og fokusert på arbeidet

Hvis jeg var et trafikkskilt, så ville jeg vært...

Hvis jeg var et dyr, så ville jeg vært...

Hvis jeg var en filmkarakter, så ville jeg vært...

Hvis jeg kunne få en time ekstra fri per dag, ville jeg brukt den på...

Hvis jeg kunne reise i tid, ville jeg møtt...

Min favoritt-bok er...

Min favoritt-sang er...

Min favoritt-sport er...

Min favoritt-kjendis er...

Mitt favoritt-sted er...

Det beste som har skjedd meg i helgen er...

Mitt største talent er...

Folk ville nok blitt litt overrasket over meg hvis de fikk vite at...



Varsko her !

- 70 prosent av ledere tror at den psykologiske tryggheten i teamet sitt er høyere enn den er
- Psykologisk trygghet er ferskvare!
- Mange aktører sier de måler og bygger psykologisk trygghet, men bruker ikke metodene som forskningen sier er best. Da vet du ikke noe sikkert om nivået av psykologisk trygghet



Hvordan kan du måle psykologisk trygghet mest mulig nøyaktig?

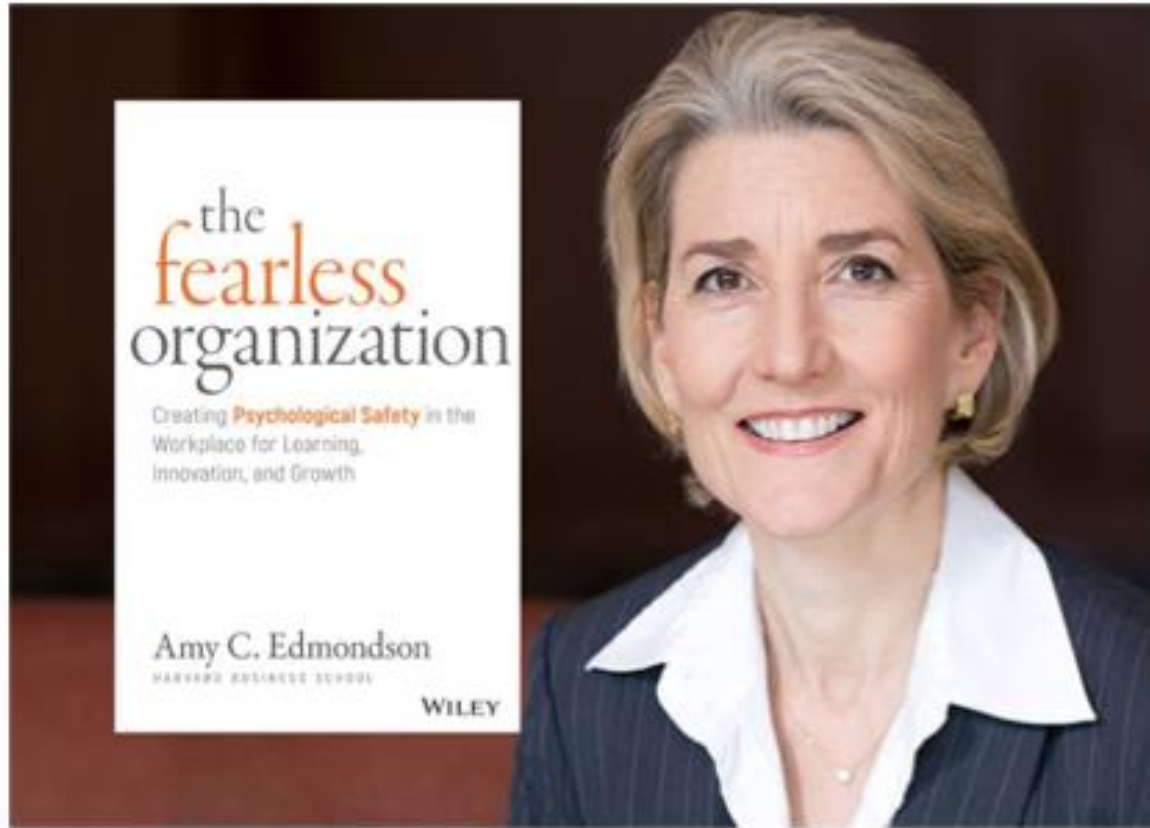
- Bruke undersøkelsespåstandene som brukes av forskerne
- 100 prosent anonym - helt essensielt at psykologisk trygghet ivaretar i undersøkelsen
- Må være minimum fem personer som svarer, og de med dårligst skår må vernes ekstra
- 7-punkt likert-skala er mye bedre enn 5-punkt likert-skala
- Gi informasjon til medarbeiderne om hvordan anonymiteten sikres, hvorfor psykologisk trygghet er viktig og hva undersøkelsen skal brukes til



Indeksen for psykologisk trygghet

Psychological Safety Index (PSI)

Forskningsbasert anonym kartlegging som tar maksimum 5 minutter per medarbeider per gang
Viser hvilke(n) dimensjon(er) av psykologisk trygghet som må styrkes videre



March 31 '19 vs. Januari 31 '19

