

Psykologisk trygghet i praksis

Julie Dyngeland Hessen

MSc Ledelse & organisasjonspsykologi

✉ judh@ramboll.com

☎ +47 950 81 833

RAMBOLL

Er psykologisk trygghet et mål eller et middel?

Hva er vår motivasjon?



Hvordan påvirker psykologisk trygghet arbeidsmiljøet?



Rambøll
Engagement Scale



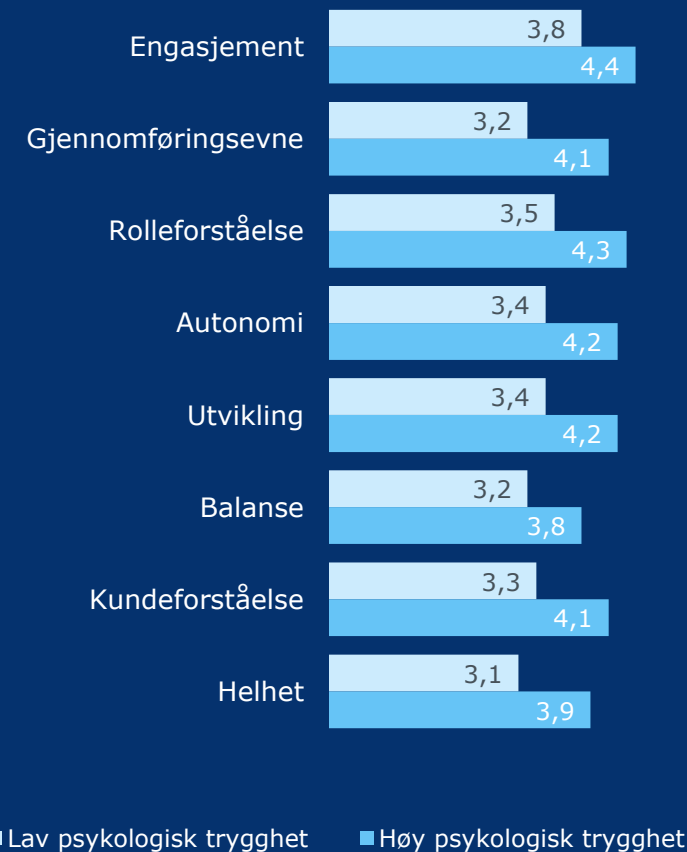
21 495
respondenter



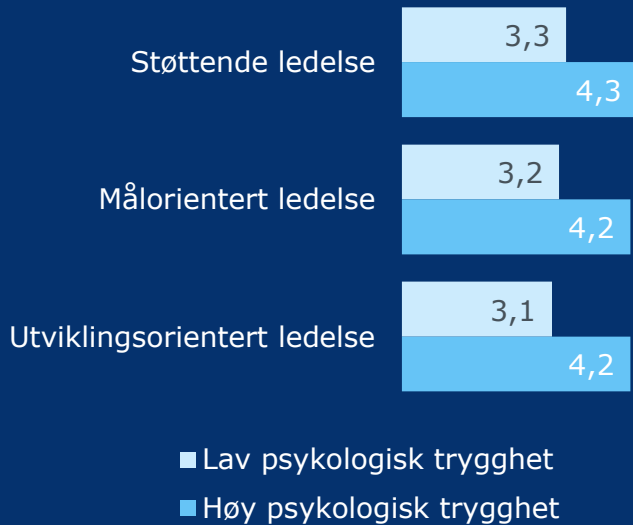
15
virksomheter

Fokus på virksomhetsnivå

- Sett psykologisk trygghet på agenda
- Ledelsesprinsipper
- Lederprogrammer og forum
- Fokuser på ledergrupper
- Tilgjengeliggjør kunnskap og inspirasjonskilder
- Få innsikt til handling gjennom kartlegging og analyse



Ledere er essensiell for å skape psykologisk trygghet



- Refleksjon og bevissthet rundt egen rolle og påvirkning
- Mobiliser din egen ledergruppe
- Fokuser på å bygge tillit

**Analyse fra medarbeiderundersøkelser ved bruk av positive ladde påstander som besvares på 5-punktskala fra 1. Helt uenig til 5. Helt enig.*

Hvordan bidra i praksis?



- Innhent et valid og objektivt grunnlag til dialog
- Inviter til workshops med fokus på handlingsrettede tiltak
- Bruk eksisterende møtearenaer til læring, deling og øving
- Planlegg langsiktig – psykologisk trygghet er en ferskvare!
- Søk inspirasjon og kunnskap – inspirer og del
- Myndiggjør ledergruppen og medarbeiderne i prosessen
- Søk støtte ved behov

Bright
ideas.
Sustainable
change.

RAMBOLL

Julie Dyngeland Hessen

MSc Ledelse & organisasjonspsykologi

✉ judh@ramboll.com

☎ +47 950 81 833