

PSYKOLOGISK TRYGHED på arbejdspladsen



BFA

Transport
Service – Turisme
Jord til Bord

Denne præsentation gennemgår

- Hvad er psykologisk tryghed?
- Hvorfor er psykologisk tryghed vigtig på arbejdspladsen?
- Hvordan påvirker psykologisk tryghed arbejdsmiljøet?
- Hvordan kan vi tale om fejl?
- Hvordan I kan arbejde med psykologisk tryghed på jeres arbejdsplads?

God fornøjelse!

Se filmen: Elefanten i rummet



At turde tale om det, der ikke lykkes

Hospital 1 har 23 registreringer af fejlmedicinering pr. 1.000 patientdage.

Hospital 2 har to registreringer.

Hvilket hospital vil du helst indlægges på?

At turde tale om det, der ikke lykkes

Amy Edmondson har undersøgt, hvordan teams fungerer i mere end 20 år. Hun fandt, at Hospital 1, som havde flest registreringer, havde højere succes med behandlingen, mere trivsel hos de ansatte og større tilfredshed hos patienterne.

Hun fandt desuden, at den vigtigste faktor er graden af Psykologisk tryghed.

Hvad er psykologisk tryghed?

// Psykologisk tryghed betyder, at man ikke bliver straffet eller ydmyget, hvis man taler om fejl, tvivl, bekymringer eller ideer.

Amy Edmondson: Den frygtløse organisation, 2020

Hvordan påvirker det arbejdsmiljøet?

Psykologisk tryghed påvirker arbejdsmiljøet **direkte**, når

- Teamet kan være ærlige om arbejdet og ikke behøver at skjule tvivl og bekymringer
- Omgangstonen er respektfuld, nysgerrig og læring belønnes
- Oplevelsen af social støtte bidrager positivt til arbejdsmiljøet

Psykologisk tryghed bidrager **indirekte** til arbejdsmiljøet når:

- Vanskeligheder i arbejdet kommer frem
- Teamets evne til at tale om problemer øger muligheden for at løse arbejdsopgaver godt
- Teamets evne til fælles problemløsning styrker evnen til at løse komplekse arbejdsmiljøproblemer

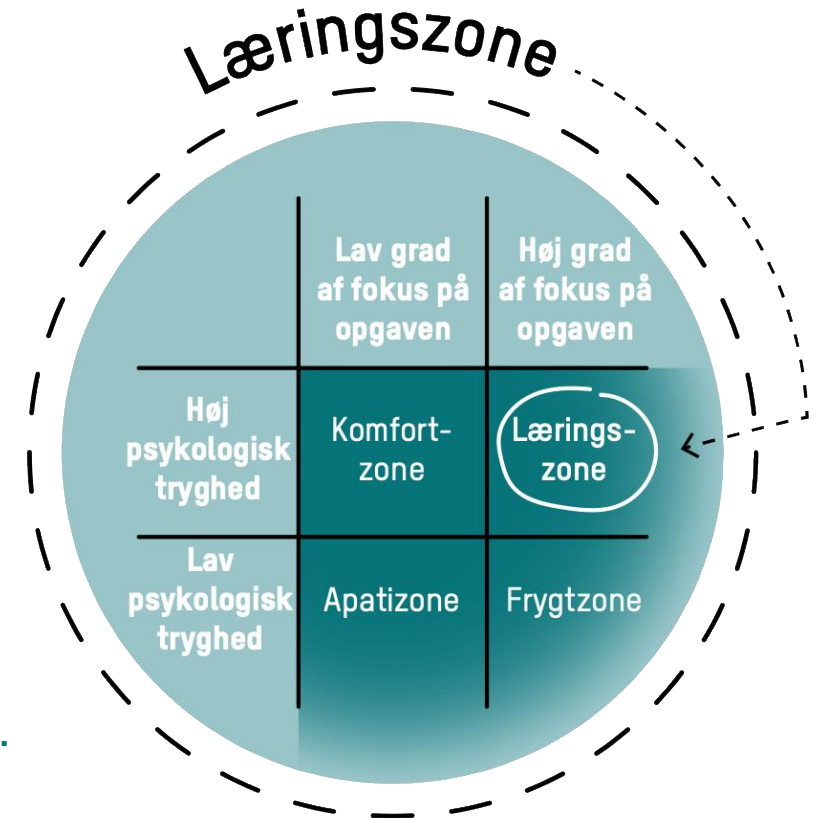
Hvorfor er psykologisk tryghed vigtigt?

Høj Psykologisk tryghed er ikke det samme som at have det hyggeligt sammen på arbejdspladsen.

Psykologisk tryghed er en måde at tale respektfuldt, anerkendende og nysgerrigt om opgaven, så teamet er i læringszonen.

// Teamets evne til at engagere sig eftertænksomt og dele og kritisere forskellige synspunkter er afgørende for teamets succes.

Edmondson og Besieux 2021



Vi ved det jo godt!

Så hvad gør det svært?



At tale om fejl på en konstruktiv måde

- En tryk omgangstone bidrager til at kunne tale om fejl og forbedre arbejdet.
- Fejl skal behandles forskelligt. Hvis aftalt procedure ikke er overholdt, skal fokus rettes mod instruktion og oplæring
- Hvis derimod en ny metode er taget i brug, skal fokus rettes mod at trække ønskede og uønskede resultater frem og tilrette "opskriften" på opgaven.



Det er som forskellen på, om man har glemt æggene i kagedejen, selvom det stod i, eller om man har eksperimenteret med maden og er på vej med en ny ret.

Edmondson og Besieux 2021

3 principper i arbejdet med psykologisk tryghed

1. Sæt de rigtige rammer

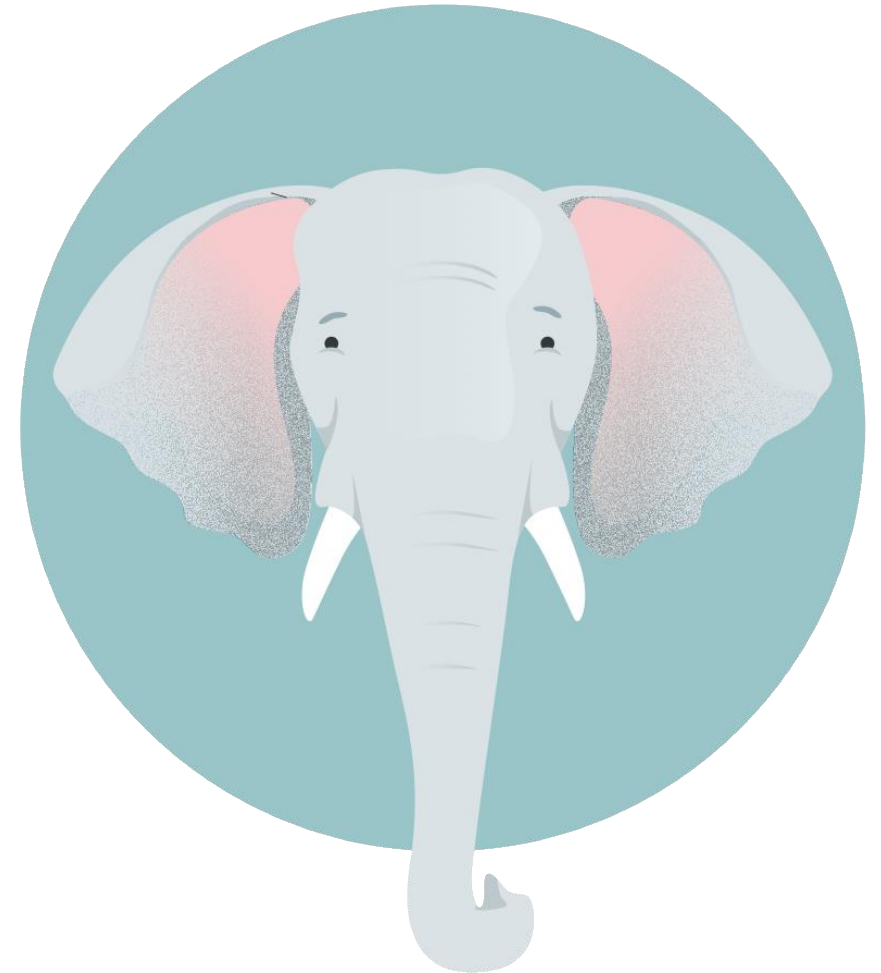
- Er vi enige om, hvad målet med vores arbejde er?
- Har vi klare rammer for, hvordan vi når vores mål?
- Taler vi om, hvad der er vigtigst, og hvordan vi sikrer kvalitet i arbejdet?

2. Inviter til deltagelse

- Har vi steder, hvor alle kan tale om bekymringer og glæder ved arbejdet?
- Drøfter vi vigtige spørgsmål om, hvordan vi lykkes, på en tryk måde?

3. Giv positiv og nysgerrig feedback

- Reagerer vi undersøgende og nysgerrigt på hinanden?
- Lytter vi til de budskaber som kollegaer bringer frem?



Hvordan arbejder vi med Psykologisk Tryghed?

Organisationen: Øverste ledelse kan signalere vigtigheden af psykologisk tryghed og bakke op ved at efterspørge konkrete forbedringer

Arbejdsmiljøsystemets ledere og tillidsvalgte kan styrke psykologisk tryghed ved at præsentere begrebet og metoder i alle de fora de deltager, støtte initiativer i teams og følge op på udviklingen.

Ledere kan skabe trygge møder med klare rammer, invitere til deltagelse og give anerkendende feedback.

Teamet kan tale om, hvordan de støtter hinanden for at gøre arbejdet bedre og sikrere. De kan også arbejde med feedback, spilleregler, samtalediamanten og deltagelsesmåder til at løfte dialoger i hverdagen og i arbejds møder.

I hverdagen: Alle kan lytte til hinanden og stille nysgerrige spørgsmål for at forbedre opgaveløsning.



Udvikling af psykologisk tryghed



Sig det højt, gør det trygt!



Gå forrest og tal om fejl og uvidenhed og
inviter til fælles læring



Struktur skaber rammen om hverdagsdialoger og
træning i tryk kommunikation

Tal sammen i mindre grupper



- Hvor ser I høj psykologisk tryghed på jeres arbejdsplads?
- Hvor kunne den blive højere?
- Hvordan vil man kunne høre eller se, at den psykologiske tryghed bliver højere?
- Hvem kan gøre hvad, for at skabe højere psykologisk tryghed?