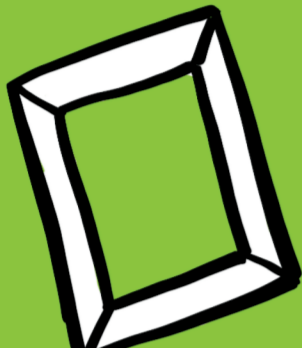


PSYKOLOGISK TRYGHED



FOREBYGGER
UDFORDRINGER
MED MENTAL
SUNDHED OG
FREMME
INNOVATION

LEDELSE AF PSYKOLOGISK TRYGHED:



Sæt de
rigtige rammer



Inviter til
deltagelse



Giv
konstruktiv
respons

” Psykologisk tryghed er troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at komme frem med idéer, spørgsmål eller fejl.

Amy Edmondson

Prøv
dialogkortene

PSYKOLOGISK TRYGHED
KAN DIREKTE OG INDIREKTE
FORBEDRE ARBEJDSMILJØET

4 HJØRNESTEN:

HJÆLP

ER DET NEMT AT
BEDE OM HJÆLP?

UDFORDRE

KAN JEG SIGE, AT JEG ER
VENIG TIL F.EKS. LEDELSEN?

FEJLE

KAN JEG FORTÆLLE OM FEJL,
JEG HAR BEGÅET?

IDEER

BLIVER DER ALTID LYTTET OGSÅ
SELVOM ANDRE ER VENIGE?

Psykologisk tryghed
er fundamental for
at indgå i teams og lære

Et lærende
miljø

Tillid



FRIHED TIL AT FEJLE

BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

UDVIKLING AF PSYKOLOGISK TRYGHED

Når vi har en forventning til responsen

INDTRYKS-STYRING:

UDFORDRINGER

Vi favoriserer tavshed fremfor ytring

SELV-BESKYTTELSE
Feks. tavshed

Jeg tier vist bare

Vi vil ikke virke



UVIDENDE

Stiller ikke spørgsmål



INKOMPETENT

Indrømmer ikke fejl eller beder om feedback



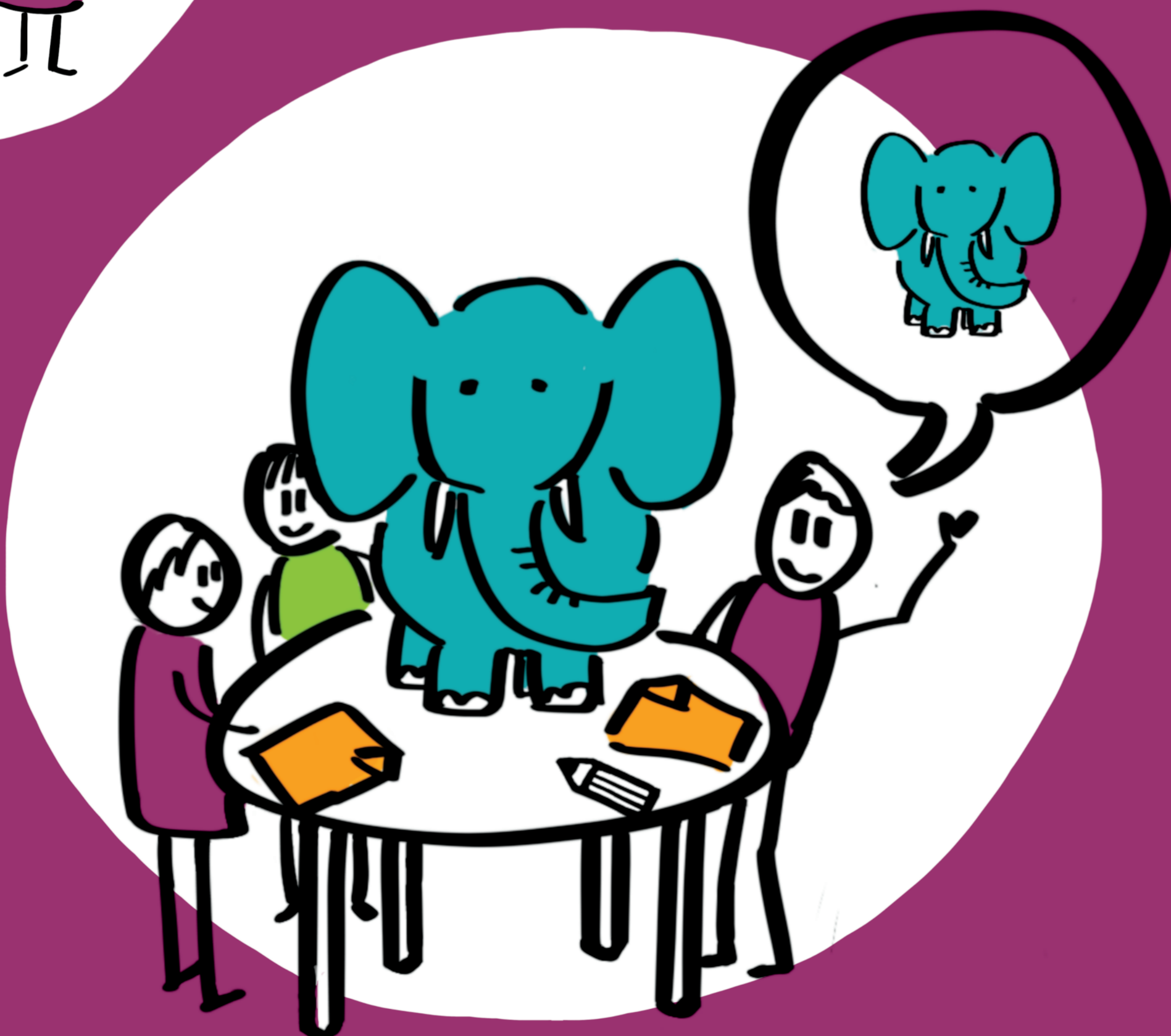
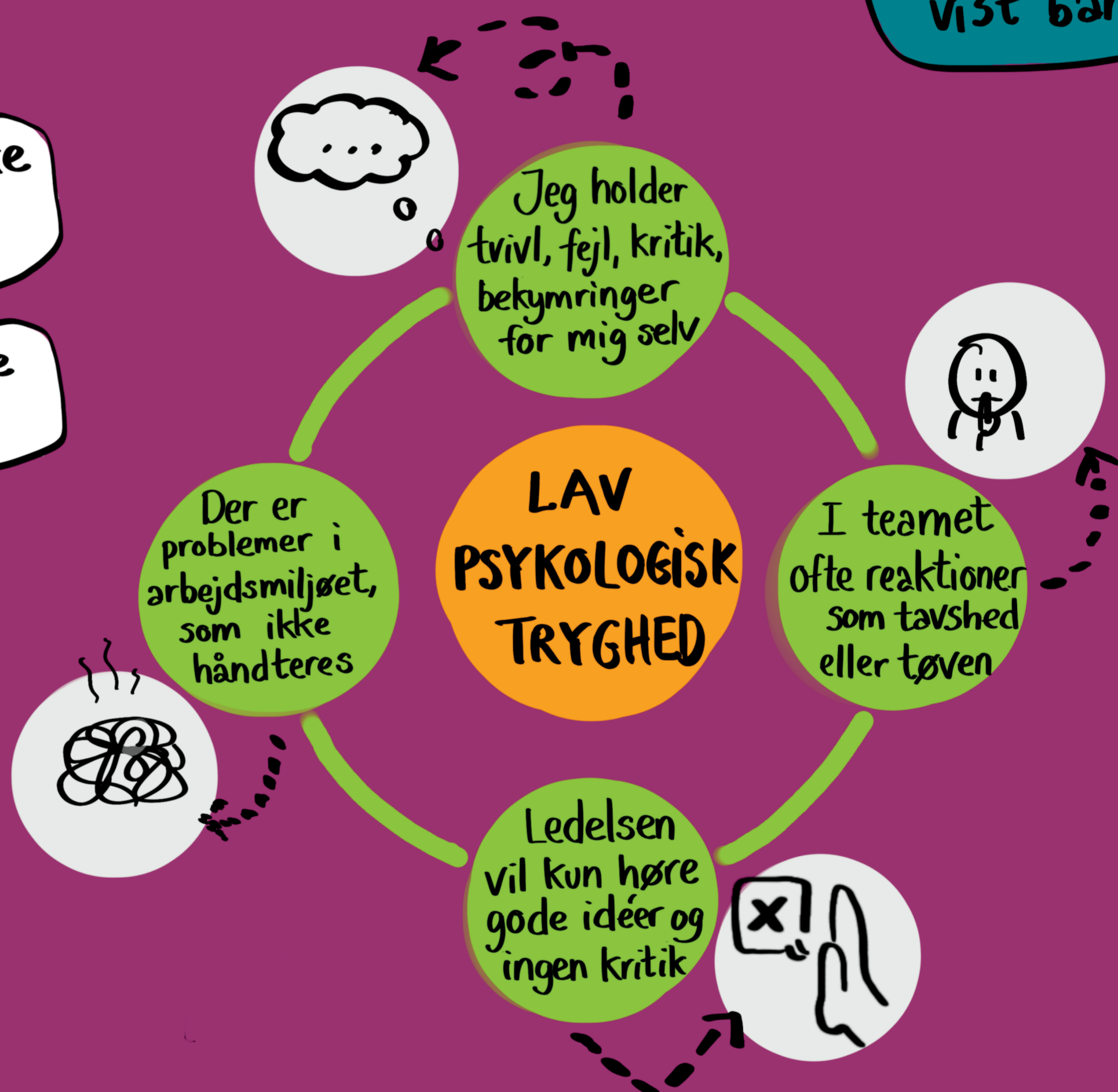
PÅTRÆNGENDE

Kommer ikke med idéer



NEGATIV

Kritiserer ikke status quo



LÆRINGSZONE

	Lav grad af fokus på opgaven	Høj grad af fokus på opgaven
Høj psykologisk tryghed	Komfort-zone	Lærings-zone
Lav psykologisk tryghed	Apati-zone	Frygt-zone

BFA

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration