PSYKOLOGISK TRYGHED

FOREBYGGER UDFORDRINGER MED MENTAL SUNDHED OG FREMMER INNOVATION

LEDELSE AF PSYKOLOGISK TRYGHED:

- Sæt de rigtige rammer
- Invitér 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

PSYKOLOGISK TRYGHED KAN DIREKTE OG INDIREKTE FORBEDRE ARBEJDSMILJØET

Prøv dialogkortene

Et lærende miljø

Tillid

FRIHED TIL AT FEJLE

4 HJØRNESTEN:

- [x] **HJÆLP**
  ER DET NEMT AT BEDE OM HJÆLP?
- [x] **UDFORDRE**
  KAN JEG SIGE, AT JEG ER UENIG TIL F.EKS. LEDELSEN?
- [x] **FEJLE**
  KAN JEG FORTÆLLE OM FEJL, JEG HAR BEGÅET?
- [x] **IDÉER**
  BLIVER DER ALTID LYTTET OGSÅ SELVOM ANDRE ER UENIGE?

Psykologisk tryghed er fundamental for at indgå i teams og lære

www.godtarbejdsmiljø.dk/psykologisktryghed

Illustration Trine Dueholm

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

UDVIKLING AF PSYKOLOGISK TRYGHED

Når frygt for andres reaktioner stopper os!

INDTRYKS-STYRING:

UDFORDRINGER

Vi favoriserer tavshed fremfor ytring

SELV-BESKYTTELSE f.eks. tavshed

Jeg tier vist bare



VI VIL IKKE VIRKE



UVIDENDE — Stiller ikke spørgsmål



INKOMPETENT — Indrømmer ikke fejl eller beder om feedback



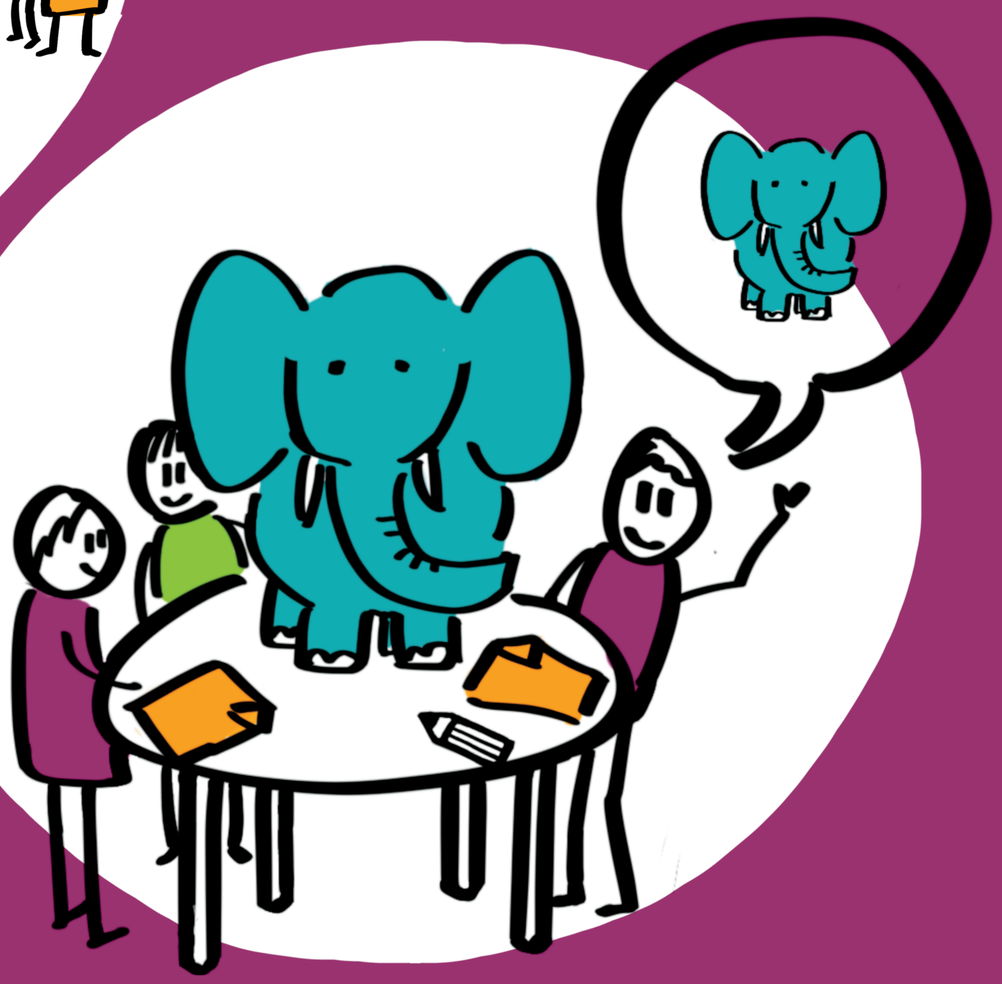
PÅTRÆNGENDE — Kommer ikke med idéer



NEGATIV — Kritiserer ikke status quo







LÆRINGSZONE

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

Illustration Trine Dueholm

www.godtarbejdsmiljø.dk/psykologisktryghed

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration