

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



FRIBED TIL AT FEJLE

4 HJØRNESTEN:

-  **HJÆLP**
ER DET NEMT AT
SØGE OM HJÆLP?
-  **UDFORDRE**
KAN JEG SIGE, AT JEG ER
VENDT TIL F.Æ.T. LEBLØSN?
-  **FEJLE**
KAN JEG FORTÆLLE OM FEJL,
JEG HAR BEGÅET?
-  **IDÉER**
BLIVER DER NOG LYTTET OG
TILVOKT ANDRE EN VENG?

Psykologisk tryghed
er fundamental for
at indgå i teams og lære

Et lærende
miljø

Tillid



BFA

Branche
Fællesskab
Arbejds miljø

Velfærd og Offentlig administration

UDVIKLING AF PSYKOLOGISK TRYGHED

Når vi har en forventning til responsen

Vi favoriserer tavshed fremfor ytring

INDTRYKS-STYRING:

UDFORDRINGER

SELV-BESKYTTELSE
Eks. tavshed

Vi vil ikke virke



UVIDENDE

Stiller ikke spørgsmål



INKOMPETENT

Indrømmer ikke fejl eller beder om feedback



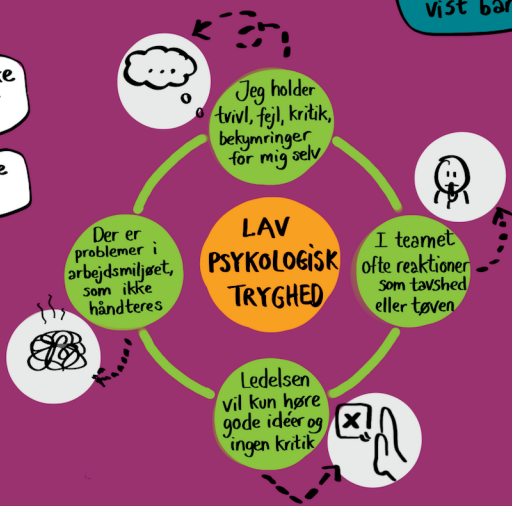
PÅTRÆNGENDE

Kommer ikke med idéer

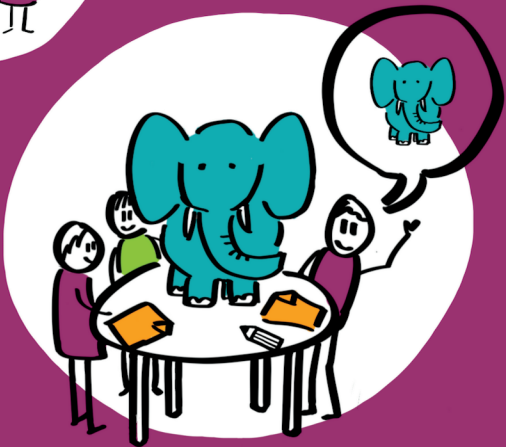


NEGATIV

Kritiserer ikke status quo



Jeg tier vist bare



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