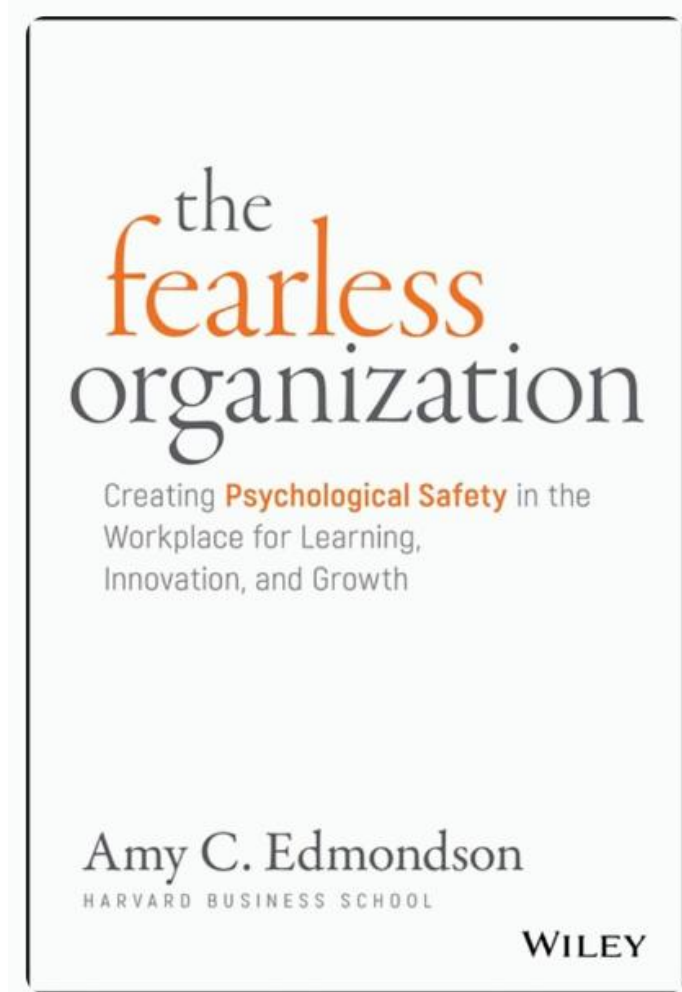


Hvordan skape
psykologisk trygghet
i team

Lære mer?



Hva er psykologisk trygghet?

Psykologisk trygghet handler om en opplevelse av at det er trygt å si ifra. Å skape et klima der medarbeidere ikke er redd for å stille spørsmål, innrømme feiltagelser, og komme med innspill til forbedringer eller bekymringer.



Måling av psykologisk trygghet

Jeg føler meg trygg på å uttrykke mine meninger og ideer, selv om de er forskjellige fra andres

Jeg føler at det er lett å diskutere vanskelige saker og problemer sammen med teamet mitt

Jeg føler meg trygg på å innrømme mine feil og begrensninger uten frykt for å bli latterliggjort eller straffet

Jeg føler meg trygg på å utfordre andres synspunkter eller beslutninger uten å være redd for at det skal få negative konsekvenser

Jeg opplever at teamet jeg jobber i støtter, hjelper og respekterer meg som person

I teamet mitt snakker vi om feil vi har gjort og måter vi kan forbedre oss på

Skala 1-5

1 – veldig uenig

2 – uenig

3 – nøytral

4 – enig

5 – veldig enig

Google's Project Aristotle

- I 2012 kom Google ut med en studie de kalte «Project Aristotle»
- Over en 2 års periode studerte Google 180 team for å undersøke hva som kjennetegner effektive team.
- Psykologisk trygghet ble funnet som den viktigste faktoren



Hva psykologisk trygghet ikke er

- Psykologisk trygghet handler ikke om å være snill og grei
- Psykologisk trygghet er ikke et personlighetstrekk
- Psykologisk trygghet er ikke et annet ord for tillit
- Psykologisk trygghet handler ikke om å senke prestasjonsstandarder

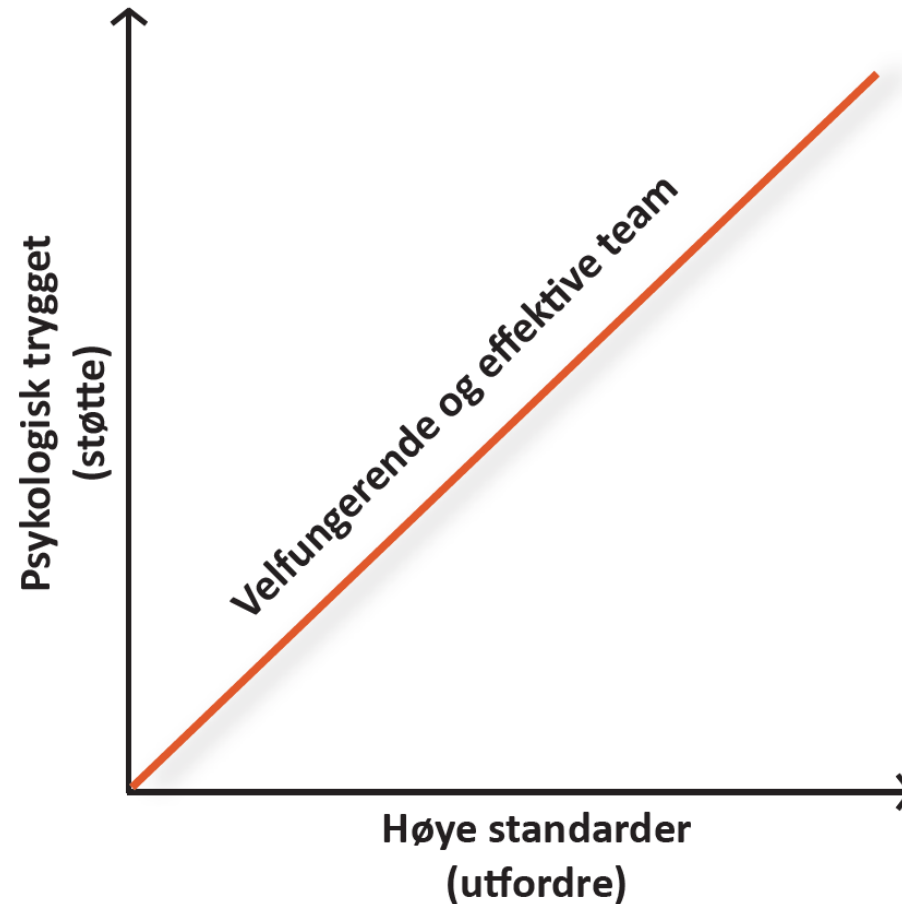


Psykologisk trygghet er ikke nok

	Lave standarder	Høye standarder
Høy psykologisk trygghet	Komfortsone	Lærings- og prestasjon sone
Lav psykologisk trygghet	Passiv sone	Fryktsone

Vi trenger begge deler

Teammedlem opplever at det er trygt å si ifra.
Medarbeidere er ikke redd for å stille
spørsmål, innrømme feiltagelser, og komme
med innspill til forbedringer eller bekymringer.



Teammedlem er ikke redd for å
ansvarliggjøre hverandre.
Medarbeidere forventes å
levere jobbprestasjoner etter
høye standarder.

Hindringer til å si ifra

Frykten for å:

- Bli sett på som uvitende
- Bli sett på som inkompetent
- Bli sett på som negativ
- Bli sett på som forstyrrende

De negative konsekvensene

- Medarbeidere stiller ikke spørsmål
- Medarbeidere innrømmer ikke svakheter og feiltagelser
- Medarbeidere tørr ikke å kritisere eller komme med forslag til forbedringer
- Medarbeidere kommer ikke med innspill og ideer

Motgiften til frykt er psykologisk trygghet

Lav psykologisk trygghet



Høy psykologisk trygghet



Atferd som fremmer psykologisk trygghet



1. Stille spørsmål



2. Dele informasjon



3. Spørre om og tilby hjelp



4. Eksperimentere med ny atferd

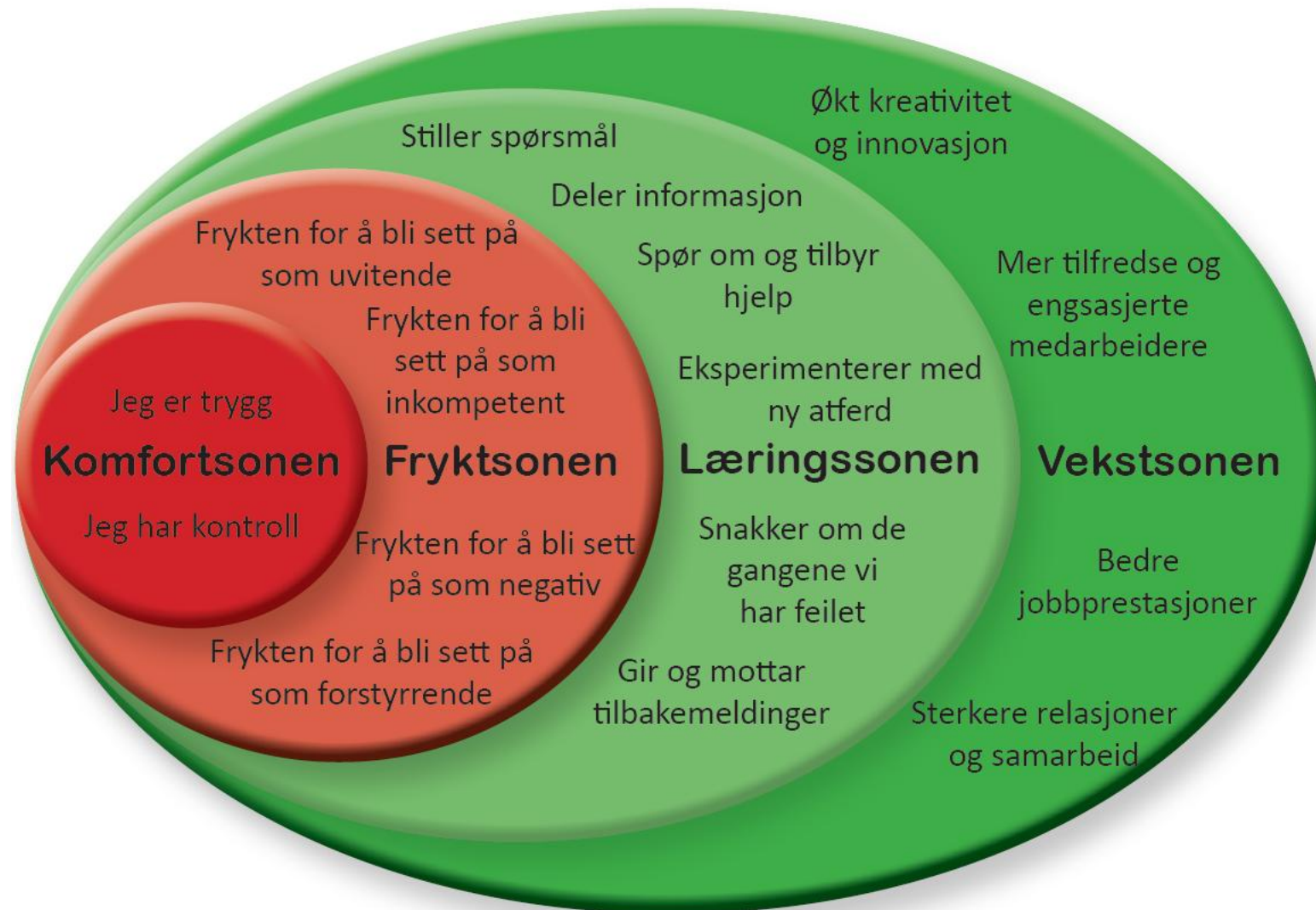


5. Snakke om de gangene vi har feilet



6. Gi og motta tilbakemelding

Effekten av psykologisk trygghet



Hvordan skape psykologisk trygghet?

- Den mest effektive måten å skape psykologisk trygghet – bli bedre kjent med dine medarbeidere. Sterkere relasjoner skaper trygghet!
- Dine medarbeidere er ikke 24-timers jobbmennesker. De er hele mennesker som lever hele liv.
- De 5 F'ene

