



Psykologisk sikkerhed

Sund og sikker læringskultur • Lærende kultur • Effektive teams • God trivsel

Fokus på psykologisk sikkerhed

Er det svært at spørge andre om hjælp? Bliver dine evner og kompetencer værdsat og udnyttet? Hvis du laver fejl, bliver de så brugt imod dig? Bliver nye forslag behandlet seriøst eller risikerer man at blive udstillet og gjort til grin? Svaret på disse spørgsmål kan være graden af den psykologiske sikkerhed.

Afgørende betydning

Den psykologiske sikkerhed udgør jeres virksomhedskultur og kan derfor bl.a. være afgørende for om:

- I siger fra, inden I går ned med stress
- I forebygger ulykker, inden de sker
- I kommer med nye spændende ideer, inden jeres konkurrenter

Forventninger om reaktioner

Forudsætningen for at skabe kultur præget af nytænkning, læring og udvikling er, at medarbejderne bidrager med ideer og forslag.

Det handler derfor om at skabe et miljø, der inviterer alle til at komme med forslag og iagttagelser eller at turde og indrømme fejl, uanset om baggrunden er nærvæd hændelser, fejl, kreative ideer eller noget helt andet.

Lav versus høj grad af psykologisk sikkerhed



Sådan arbejder vi med psykologisk sikkerhed

Arbejdet med psykologisk sikkerhed handler om at fremme en ønsket kultur. Der er flere håndtag at dreje på:

- Kortlægning og kulturanalyse.
- Fokus på rollemodeller og kulturbærere
 - Herunder lederrollen
- Kommunikation og samarbejde i dagligdagen
- Lærings- og udviklingsprocesser
- Feedback og idégenerering
- Synliggørelse af resultater og fejring af succeser

INFO

”Psykologisk tryghed er troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at tale om sine ideer, spørgsmål, bekymringer eller fejltrin.” Amy Edmondson fra Harvard Business School har forsket i, hvad der kendetegner effektive og innovative teams i god trivsel.



Nis Kjær
Chefkonsulent

T: +45 60 17 62 17
E: nikj@joblife.dk