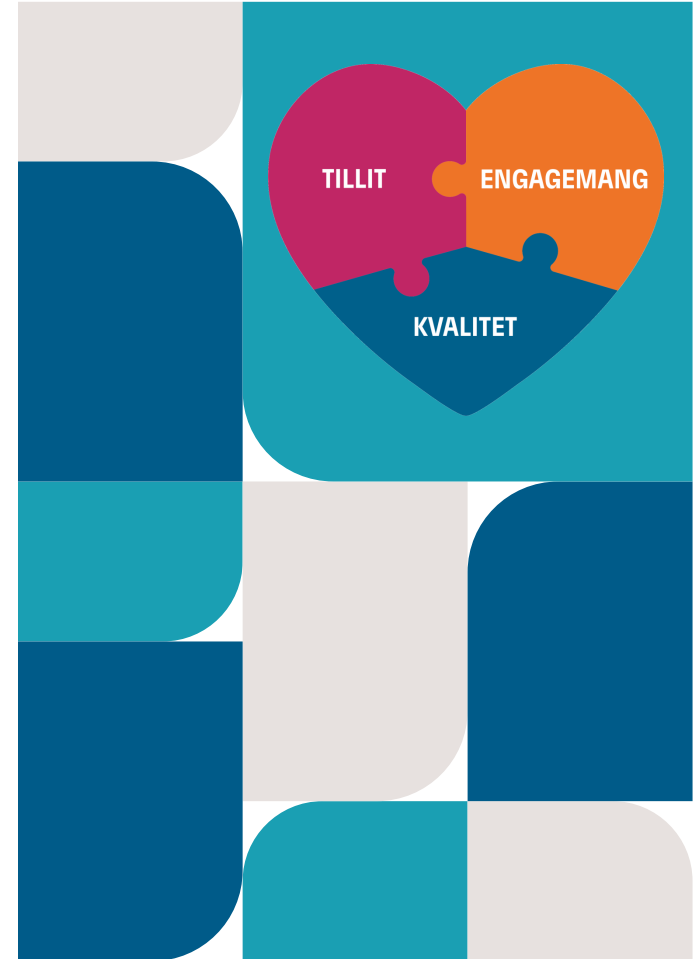
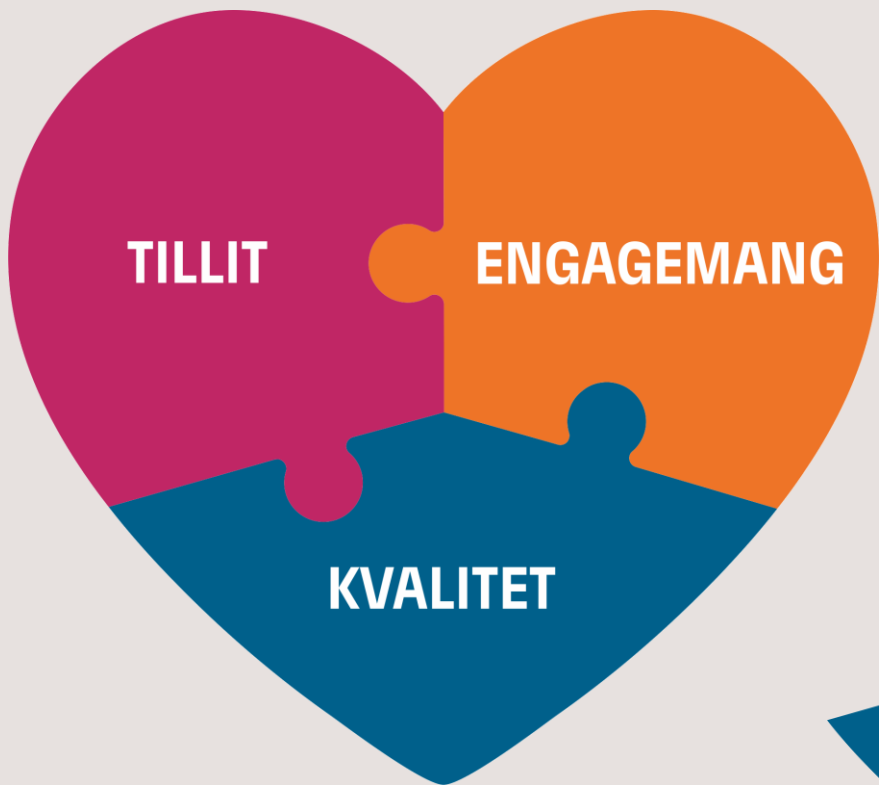


Reflektionsövning

Psykologisk trygghet

En kultur präglad av tillit, engagemang och kvalitet





Vi litar på varandra.
Vi är delaktiga och inkluderande.
Vi främjar öppenhet och dialog.

Vi hjälper varandra att lyckas.
Vi visar omtanke.
Vi kan vårt uppdrag och vet vem
vi är till för.



Vi drivs av förbättringar.
Vi vågar prova nytt och annorlunda.
Vi arbetar för ett hållbart arbetsliv.



Förberedelse



SVÅRIGHETS-GRAD

Medium
svårighetsgrad:
Kräver
förberedelse
eller facilitator*



ARBETSGRUPP

Hela gruppen bör
vara delaktig i
övningen
Gruppstorlek
max 25 personer



TID

Avsätt ca 90-120
minuter till
aktiviteten



MATERIAL

Whiteboard och
blädderblock/
eller digitalt

Utskrift enkät



VARIANT

Enkäten finns
digitalt som
formsenkät och
alla kan svara
via sin mobil*

Syftet med övningen är att öka gruppens psykologiska trygghet

- Forskning visar att det är avgörande att vi känner psykologisk trygghet för att kunna få till ett lärande, innovationer och utveckling inom våra organisationer. Vi blir mera effektiva genom högre psykologisk trygghet.
- När organisationer står inför osäkerhet eller komplexa utmaningar är det extra viktigt att du som ledare arbetar med att främja en kultur som präglas av tillit och psykologisk trygghet. Vår hjärna fungerar bättre om vi känner tillit och trygghet i stället för rädsla och osäkerhet.



Psykologisk trygghet - definition

En team-känsla karakteriserad av mellanmänsklig tillit och ömsesidig respekt, där alla är komfortabla med att vara sig själva.



**Psykologisk
trygghet**

Film – 2 minutter om psykologisk trygghet

The logo for CIBOOST features the word in a stylized, white, sans-serif font. The letter 'O' is replaced by a white infinity symbol. The letter 'U' is replaced by a white smiley face with a small blue dot above it. The letter 'O' is replaced by a white infinity symbol. The letter 'S' is replaced by a white infinity symbol. The letter 'T' is replaced by a white infinity symbol.

CIBOOST

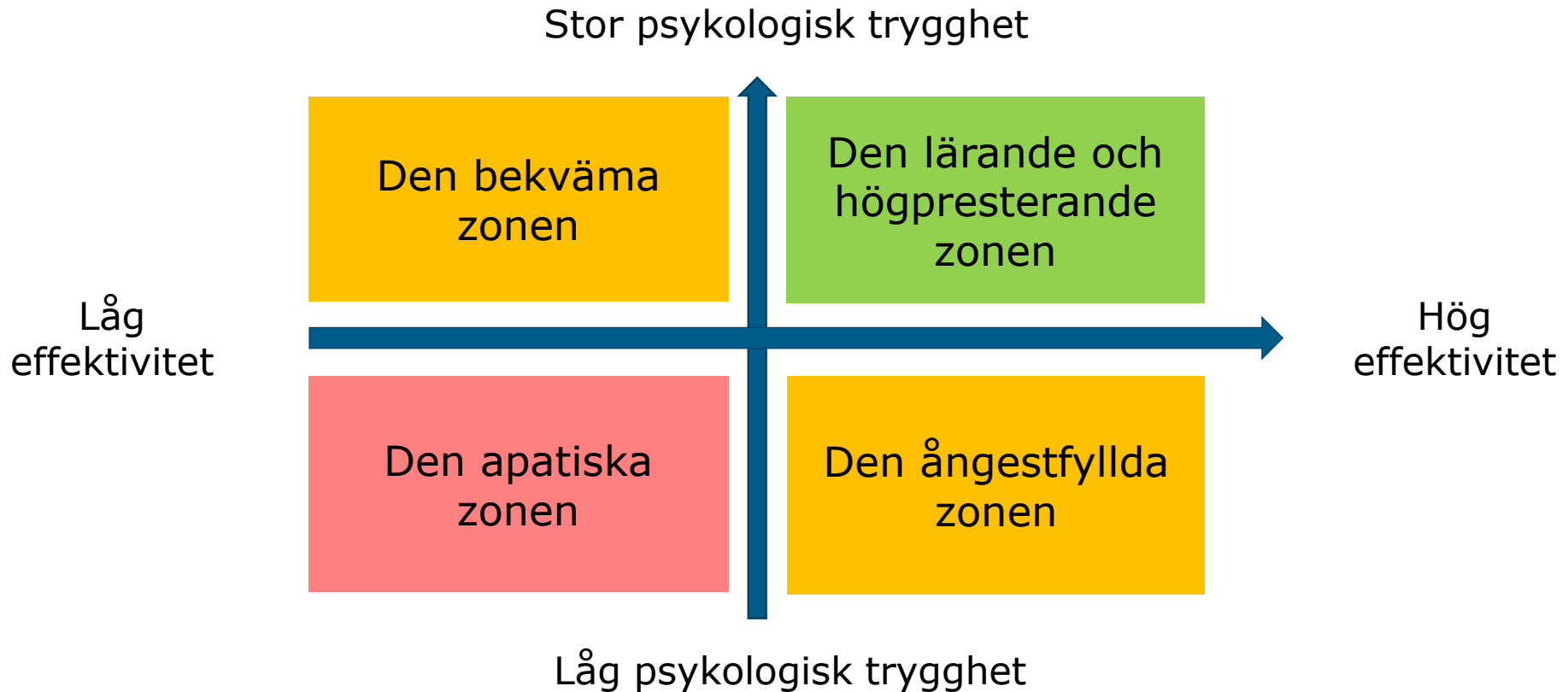
Betydelsen av psykologisk trygghet i team

Vanliga tecken psykologisk otrygghet

- Medarbetare ställer inte många frågor under möten
- Medarbetare är obekväma med att stå upp för misstag/skyller på varandra när misstag begås
- Teamet undviker svåra samtal och "heta" ämnen
- Chefer/teamledare tenderar att dominera mötesdiskussionerna.
- Feedback ges, eller efterfrågas inte särskilt ofta
- Medarbetare uppvisar lågt stöd för varandra och "gömmer" sig bakom sina arbetsbeskrivningar
- Medarbetarna undviker att fråga varandra om hjälp – även när de behöver det
- Oenigheter/olika synpunkter är mer osynliga än synliga.
- Medarbetare känner inte varandra personligen.



Psykologisk trygghet och krav på effektivitet



Stor psykologisk trygghet

Kollegialt - vänskap
Avsaknad av effektivt fokus
Otillräcklig känsla för det väsentliga
Ovilja till förändring – så har vi alltid gjort
Inkompetens tolereras
Ingen utveckling av verksamheten
Samhörighet och glädje – och lite tråkigt

Utmanande mål, inspirerande vision
Förändringsbenägenhet
Öppen kommunikation
Psykologisk trygghet – pratar om våra misstag
Bra teamarbete – Hur fortsätter vi att förbättras?
Framgångsrikt och roligt

Låg effektivitet

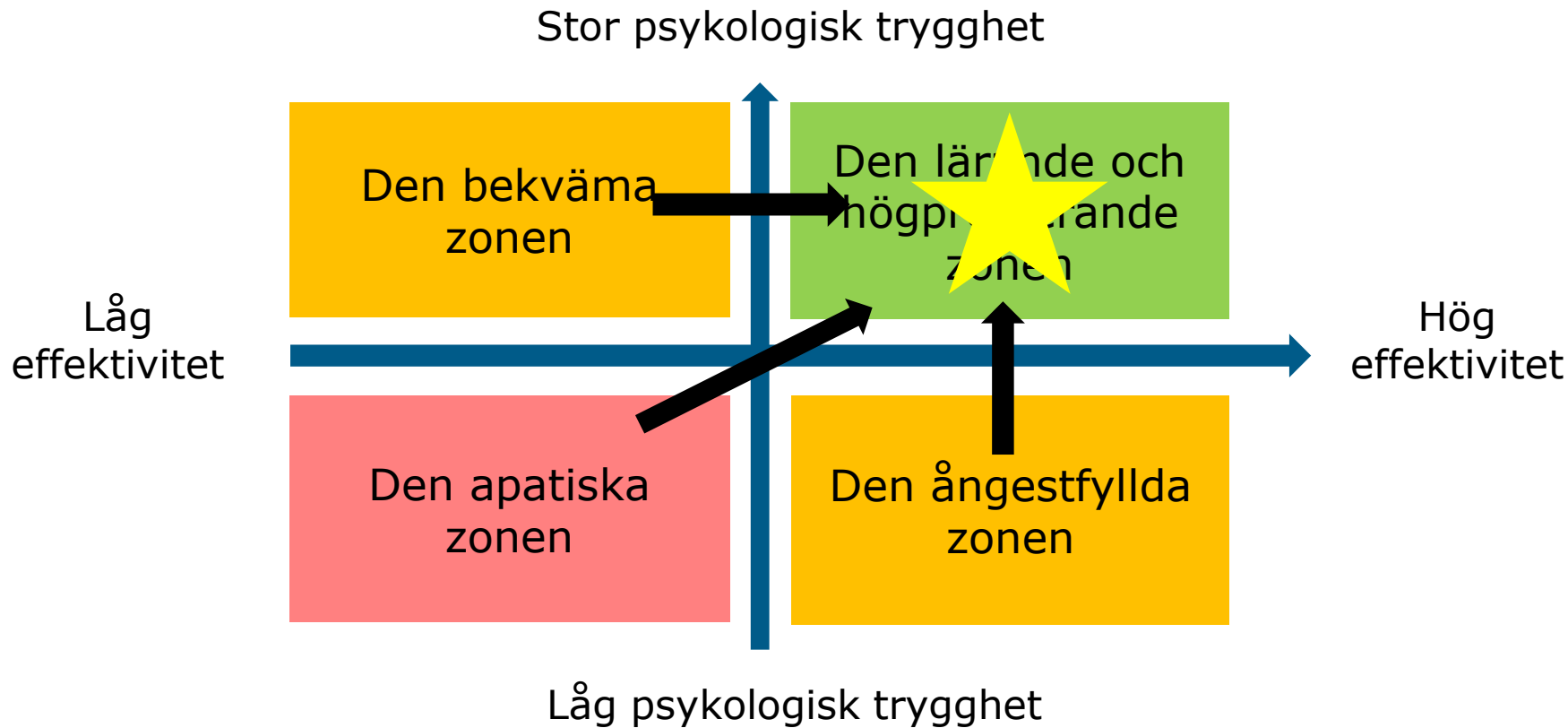
Hög effektivitet

Stämning av kritik, skuldbeläggande, cynism
Känsla av att vara överväldigad – "för mycket"
Ingen glädje
Rädsla för att misslyckas/göra fel
Brandkårsuttryckningar – kortsiktighet
Revirtänkande och dåligt teamarbete
Apati – för att överleva

Fokus på effektivitet
"Just do it" – Fokus på resultat
Hög personalomsättning, utbrändhet
Tydliga mål
Driv
Ingen tid att stanna upp – reflektera
Frustration – problem adresseras inte

Låg psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet och krav på effektivitet



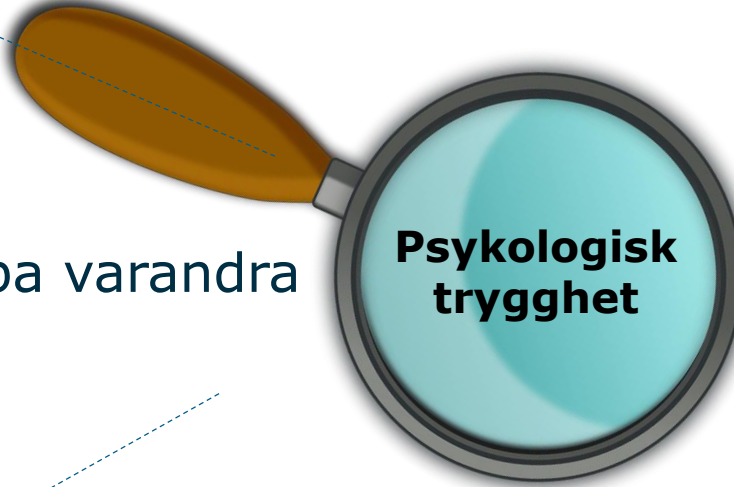
Psykologisk trygghet mäts i 4 dimensioner/områden

Inkludering och mångfald
(få vara sig själv)

Viljan att hjälpa varandra

Attityd till risk och misstag

Öppen dialog om svåra
och känsliga ämnen



Psykologisk trygghet bedöms genom 6 påståenden

1. När någon i vår grupp gör ett misstag hålls det inte emot hen
2. I den här gruppen är det lätt att diskutera svåra ämnen och problem
3. Det är helt tryggt att ta risker i den här gruppen
4. Det är lätt att be kollegor om hjälp i den här gruppen
5. Medlemmarna i den här gruppen värdesätter och respekterar varandras bidrag till arbetet
6. Vi ber om och ger utvecklande feedback till varandra

Reflektionsövning - Psykologisk trygghet

Egenreflektion: Fyll i enkäten

Smågrupper: Reflektera över varandras resultat. Vad konkret kan ni arbeta med för att öka den psykologiska tryggheten? Vad kan jag och var och en göra för att bidra?

Helgrupp: Låt varje grupp berätta om deras samtal och tankar om hur ni kan främja psykologisk trygghet.
Ta fram några konkreta förslag ni kan arbeta vidare med för att främja psykologisk trygghet.

Egenreflektion 5 min – enkät. Smågrupper 30 min - dialog
Hela gruppen 55–75 min – dialog och beslut om konkreta handlingspunkter

Avslutning

Vilka delar av värdegrunden tycker vi att vi har berörd i dag?



Vi litar på varandra.
Vi är delaktiga och inkluderande.
Vi främjar öppenhet och dialog.

Vi hjälper varandra att lyckas.
Vi visar omtanke.
Vi kan vårt uppdrag och vet vem vi är till för.



Vi drivs av förbättringar.
Vi vågar prova nytt och annorlunda.
Vi arbetar för ett hållbart arbetsliv.

