

Vad väckte filmerna för insikter och frågetecken

Det här tänkte jag på i relation till mina team

Det tar tid att bygga trygga team, men så värt jobbet

De olika typer av team och att jag jobbar mest i pseudoteam

Detta funkar inte alltid så bra.

Att jag behöver agera olika beroende på vilket "team" jag leder/verkar i.

Att vi kommit långt. Intressant med Teamdefinitionen

Vikten av att alla är delaktiga

Att jag ofta inte arbetar i team, trots att vi säger team.

Att inget är statiskt, det går upp och ned i teamet, ibland hög psykologisk tillit och ibland klippas det. Des inget är statiskt

Att vi fått så mycket roligare tillsammans och att vi vågar utmana varandra

Jag har ett rutin gäng

Jobbar man på ett bra team blir teamet starkt

Vi har en fin grundtrygghet i gruppen, bra byggbas

Psykologisk trygghet

Trygghets vikt för utveckling i team

Psykologisk trygghet

Vi är ett team med fokus på rutiner, utmaningar i att hantera både förändring och osäkerhet

Hur tidigt gruppen hamnar i stadigt osäkerhet när komplexiteten ökar

Trygghet är viktigt. 1 person kan få hela teamet att tappa tryggheten

frågar mig om alla team man är med i verkligen är team.

att jag deltar i många olika team och måste fundera mer på våra olika förutsättningar

Hur olika behoven ser ut beroende på vilket team man är i

Att det finns team som tillsammans kan bli subteams o

vi har kommit igång bra men det är en bit kvar

Förståelse för hur teamen arbetar rutin till innovativt och därfinns det olika förhållningssätt

Vikten av trygghet i ett team för att få verksamheten att utvecklas

Det här undrar jag och vill veta mer om

Några tips på hur man får medlemmar i ett team att våga vara oense.

Hur länge känner är teammedlemmer sig trygga

hur kan man själv bidra i team man inte själv leder för att skapa tillit o trygghet

Hur man bibehåller engagemanget över tid när det går sämre resultatmässigt och det är mycket fokus på ekonomi.

H

Hur vi skapar trygghet i teamen och hur ledarens roll spelar in

Tycker det är svårt att vet hur mitt team ska bli ömsesidigt beroende

Hur bygga psykologisk trygghet

... m i stora team, fördelar och ... ar?

Tips på att hantera sitt team i den tid vi går igenom just nu

Hur får man till en bra balans mellan att vara tydlig och skapa trygghet när man har många nyanställda, när alla människor uppfattar situationer på olika sätt

Hur kan man få ett team som är vana vid rutiner att bli mer innovativa?

Jag vill lära allt om detta.

... att på ta bygga trygghet

Hur jag blir bättre på detta

Vad är vinsten med att vara ett team kontra silo/pseudoteam/kollegor

Vad är ett team?

...och hur fungerar egentligen de i sig?

Vad är egentligen ett team?

Hur påverkar kontexten våra team?

Vad gör våra team?

Genom komplexitet, osäkerhet och överstyrt beteende

Rutin	Komplex	Innovativt
<ul style="list-style-type: none"> Stabil Strukturerad Uppått rikt Starkt uttryck 	<ul style="list-style-type: none"> Stressig Osäkerhet Uppått rikt Uppått rikt 	<ul style="list-style-type: none"> Stressig Osäkerhet Uppått rikt Uppått rikt

Vad är de organiserade för?

Genom komplexitet, osäkerhet och överstyrt beteende

Rutin	Komplex	Innovativt
<ul style="list-style-type: none"> Stabil Strukturerad Uppått rikt Starkt uttryck 	<ul style="list-style-type: none"> Stressig Osäkerhet Uppått rikt Uppått rikt 	<ul style="list-style-type: none"> Stressig Osäkerhet Uppått rikt Uppått rikt

Hur leder vi?

Genom komplexitet, osäkerhet och överstyrt beteende

Rutin	Komplex	Innovativt
<ul style="list-style-type: none"> Stabil Strukturerad Uppått rikt Starkt uttryck 	<ul style="list-style-type: none"> Stressig Osäkerhet Uppått rikt Uppått rikt 	<ul style="list-style-type: none"> Stressig Osäkerhet Uppått rikt Uppått rikt

Övning

Vad händer om...

Varje medlem av ett team upplever som om det var ett utbrott med viruspartiklar som sprider sig i ett rum. Inomvarandra frågar de sig:

- "Vad händer om jag inte följer reglerna?"
- "Vad händer om jag inte följer reglerna?"
- "Vad händer om jag inte följer reglerna?"

Varför pratar alla om psykologisk trygghet?

Viskan av trygghet i komplexitet

Historisk tillbakablick

Äldre skepp & stormer skepp

En livring

Psykologisk trygghet är avgörande för effektiva team

Projekt: Användningen

Psykologisk trygghet är avgörande för effektiva team

Projekt: Användningen

Definition

Psykologisk trygghet är att känna sig och gå in med hela sig själv utan rädsla för negativa konsekvenser för sin självbild, status eller karriär.

William Kegan Price

Definition

Psychological safety is a shared belief held by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking.

Amy Edmondson (2018)

Definition

Psykologisk trygghet innebär att känna sig trygg och gå in med hela sig själv utan rädsla för negativa konsekvenser för sin självbild, status eller karriär.

William Kegan Price

Team + Psykologisk trygghet = ?

Enligt psykolog	Enligt psykolog
<ul style="list-style-type: none"> Stressig Osäkerhet Uppått rikt Uppått rikt 	<ul style="list-style-type: none"> Stressig Osäkerhet Uppått rikt Uppått rikt

Övning

Hur kan vi göra...

Varje medlem av ett team upplever som om det var ett utbrott med viruspartiklar som sprider sig i ett rum. Inomvarandra frågar de sig:

- "Vad händer om jag inte följer reglerna?"
- "Vad händer om jag inte följer reglerna?"
- "Vad händer om jag inte följer reglerna?"



Knowledge Spectrum

What is the process knowledge spectrum? by Amy Edmondson... YouTube



menti.com

7379 5882

Placera ut era team

Ömsesidigt beroende

Temporär sammanslutning



Team



Gemensamt mål

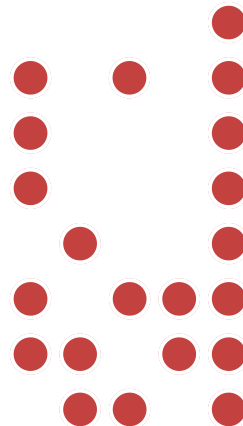
Kollegor



Pseudoteam



Ta en boll och lägg den på modellen:



När får våra team problem, när blir det utmaningar?

Försök kategorisera problemen i relation till rutin, komplext och innovativt

Rutin

Personalbrist

När vi ex får ett nytt uppdrag och tilldelar detta en resurs (ökad arbetsbelastning)

Prioriteringar

förstår inte syftet/nytan

Vi kan ibland fastna i att vi har en rutin som vi stannar överens med den komplexa uppgiften.

När vi ändrar rutiner och alla inte vill,

att förstärka den gemensamma rutinen

Att prioritera sina arbetsuppgifter

Komplext

Användning av ny maskin där resursen har negativa förutslagna meningar

beteendeförändring

Aterkoppling till kund

Förstå sin del/arbetsuppgift i helheten

När vi ändrar ett arbets sätt. Samma uppgift som skall lösas men med en annan typ av tillvägagångssätt än tidigare

En förändring som leder till gemensamt arbets sätt

Om det finns olika saker om vidareutveckling, så får vi inte igång diskussionen utan ena parten böjer sig på en gång.

C

Hantera att det inte finns rutiner till alla problem

När verkligheten avviker från rambeskrivning

Lära sig nya rutiner andra sätt att jobba på. Oskärphet om det funkar i verkligheten eller att man bestämde sig för att det inte funkar

Tänka nytt

Nya arbets sätt och förutsättningar som innebär att medarbetaren inte ser nytan för sin grupp/kund

Arbeta enligt andras utsatta rutiner

När målet förändras utan tydlig orsak

Prioritera bland många utvecklingsidéer

nya medarbetare, omfördelning av arbetsuppgifter/ nya kunder

när man inte har RB-hatten på sig utan ser till sitt eget

Se helheten, vad är bäst för helheten, se bortom personerna det handlar om

Innovativt

Lösningar som ska implementeras där allt inte är klart

Nytt affärssystem!

Kontorsflytt

Ta egna beslut i områden där rutiner inte finns

Stora betydande personalförändringar

Ny typ av problem som uppkommer. "Ska jag lösa det?"

Nya tjänster - att ta sig tid att vara påläst

svårare att vara innovativa och prova nya saker

Utmanar nuvarande arbetssätt

Tänka om, hur kan vi göra det vi gör på ett smartare sätt som gynnar målen

Förändringar i arbetssätt

När vi måste jobba utanför våra egna rutiner dvs, utmana sitt rammar i systemet

När vi behöver följa resultatet och jämföra mot något annat, än budget/prognos.

Utveckla affären och hitta nya kunder

att tänka nytt/nya arbetsuppgifter och arbetssätt

Att implementera innovativa idéer i organisation som kommer som sedan ska ta in de i rutin kontexten

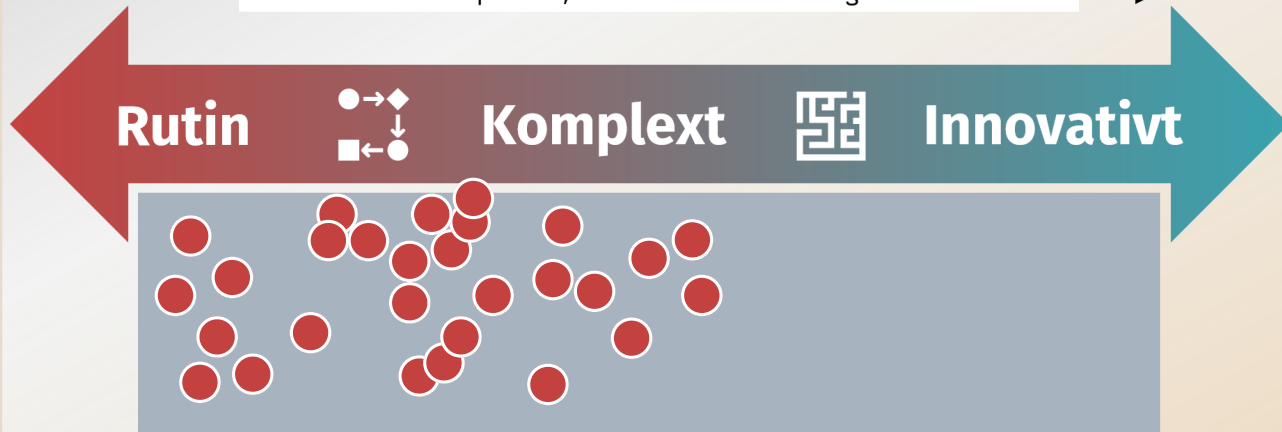
Placera ut era team

Var befinner sig era team mest?

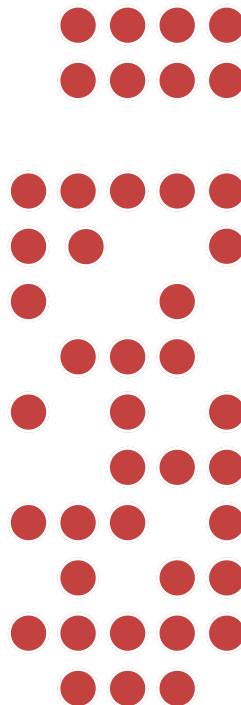


Vad gör våra team?

Grad av komplexitet, osäkerhet och ömsesidigt beroende



Ta en boll och lägg den på modellen:



Vad kan vi som ledare göra för att stötta våra team?

Diskutera vad ni tror **teamet** saknar för att kunna möta dessa typer av utmaningar

Kopiera ett eller två av problemen från förra övningen och diskutera vad ni kan göra för att skapa förutsättningar för era team att utvecklas.

Problem

Utveckla affären och hitta nya kunder

Personalbrist

Ändrad målbild

Stora betydande personalförändringar

5. Nya arbetsätt och förutsättningar som innebär att medarbetaren inte ser nytta för sin grupp/kund

Lösningar som ska implementeras där allt inte är klart

När vi ändrar rutiner och alla inte vill,

Konkreta saker vi kan göra som ledare:

Vara förberedd med personal som kan lappa över vid tillgängliga luckor

Tät dialog med medarbetare. Tydlig info om hur planeringen ser ut framåt och hur plan b ser ut.

Hantera att det inte finns rutiner till alla problem

Vara påläst och förberedd på förändringar. Gilla dem även om jag inte gillar dem.

skapa en trygg arbetsmiljö

5. Att kommunicera transparent och ha tät dialog vid förändringar. Att lyssna till farhågor och möta dessa tillsammans. Grugga argumenten tillsammans.

Det här ser vi på löpsedeln

Hjälpa gruppen att få centralt stöd, informera internt och hitta arenor där vi kan synas

Hur leder vi?

Grad av komplexitet, osäkerhet och ömsesidigt beroende

Rutin Komplex Innovativt

Kontroll och mätetal

Vision och ramar

Process

Experimenterande

Jag

Vi

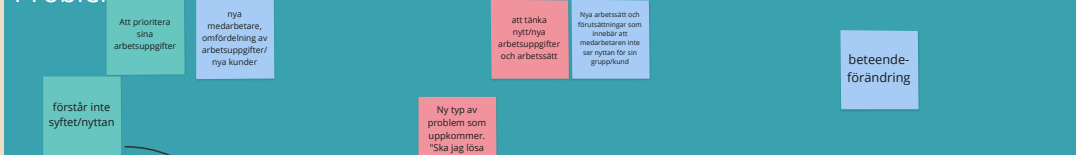
Från Amy Edmondson Process knowledge spectrum

Vad kan vi som ledare göra för att stötta våra team?

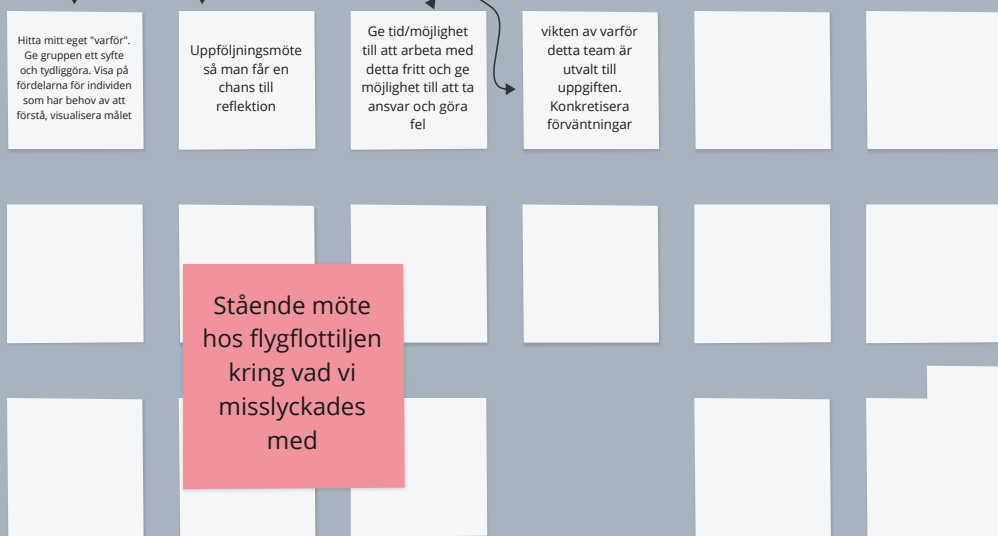
Diskutera vad ni tror **teamet** saknar för att kunna möta dessa typer av utmaningar

Kopiera ett eller två av problemen från förra övningen och diskutera vad ni kan göra för att skapa förutsättningar för era team att utvecklas.

Problem



Konkreta saker vi kan göra som ledare:



Hur leder vi?



Vad kan vi som ledare göra för att stötta våra team?

Diskutera vad ni tror **teamet** saknar för att kunna möta dessa typer av utmaningar

Kopiera ett eller två av problemen från förra övningen och diskutera vad ni kan göra för att skapa förutsättningar för era team att utvecklas.

Vad saknar teamet

Vad kan vi som ledare göra

Hur leder vi?



Problem

lösningar som ska implementeras där allt inte är klart

Förändringar i arbetsätt

När målet förändras utan tydlig orsak

När målet förändras utan tydlig orsak

Att implementera innovativa idéer i organisation som kommer som sedan ska ta sig de i rutin kontexten

Konkreta saker vi kan göra som ledare:

Teamet saknar slutprodukten/ helhetsbilden

Saknar trygghet att det kommer att bli bra

Teamet saknar trygghet i att kunna svara på kundfrågor

Saknar tid att läsa på om nyheter

Teamet saknar svar på sina egna frågor också

Arbeta med att visualisera slutmålet

Transparans inom gruppen

Tillåta en kultur där det är ok att inte kunna allt från dag 1 även fast man jobbat länge

Säkerställa att tid finns för att lära

Sänka skepp!

Sänka skepp i vattenfall och agilt



[anthonycoppedge.medium.com](https://medium.com/@anthonycoppedge)
Agile Games - Using 'Battleship' for Demonstrating Pivoting based on Learnings
Introducing the principles and values of Agile to non-software development teams - in my case, sales and marketing teams - means helping...

Vad kan vi som ledare göra för att stötta våra team?

Diskutera vad ni tror **teamet** saknar för att kunna möta dessa typer av utmaningar

Kopiera ett eller två av problemen från förra övningen och diskutera vad ni kan göra för att skapa förutsättningar för era team att utvecklas.

Hur leder vi?



Problem

Arbeta enligt ändras utsatta rutiner

När vi ändrar rutiner och alla inte vill,

Förändringar i arbetssätt

Se helheten, vad är bäst för helheten, se bortom personerna det handlar om

Konkreta saker vi kan göra som ledare:

Fokusera på gemensamt mål

Transparens och öppenhet kring vad man själv ser

Fullfölj taget beslut, inte stanna kvar i det gamla. Följ upp!

Involvera i dialog (ev. lösning), ventiler

Planera, följ upp, följ med på resan

"VI KLART!"

Varför gör vi en förändring.

Lyfta upp farhågor från teamet

Hur uppfattas det från teamet, ta kvittot

Gå i bräschan, vara en förebild, tillåt åsikten att det är svårt

Ställ "dumma frågor" själv så att andra vågar

Vad kan vi som ledare göra för att stötta våra team?

Diskutera vad ni tror **teamet** saknar för att kunna möta dessa typer av utmaningar

Kopiera ett eller två av problemen från förra övningen och diskutera vad ni kan göra för att skapa förutsättningar för era team att utvecklas.



Problem

Att implementera innovativa idéer i organisation som kommer sedan ska ta in de i rutin kontexten

nya medarbetare, omfördelning av arbetsuppgifter/ nya kunder

När målet förändras utan tydlig orsak

Konkreta saker vi kan göra som ledare:

Dialog

Tydlig kommunikation

Sätta delmål

Uppföljning

Sätta rutin

Vad kan vi som ledare göra för att stötta våra team?

Diskutera vad ni tror teamet saknar för att kunna möta dessa typer av utmaningar

Kopiera ett eller två av problemen från förra övningen och diskutera vad ni kan göra för att skapa förutsättningar för era team att utvecklas.



Problem

När vi ändrar rutiner och alla inte vill,

Nytt affärssystem!

Konkreta saker vi kan göra som ledare:

Varför	Ta tid för att diskutera flera gånger	Lyfta både problem och möjligheter	Synliggöra goda exempel		

Team som rör sig i komplexa miljöer med en hög grad av osäkerhet KRÄVER en psykologiskt trygg miljö för att vara effektiva



Definition

A person is seen from behind, climbing a steep, textured rock face. They are wearing a dark shirt and shorts, and are secured by ropes and climbing gear. The scene is set against a warm, reddish-orange sky, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is one of adventure and overcoming challenges.

Du är psykologiskt trygg om du inte är rädd för att:

- Vara dig själv
- Göra misstag
- Ta risker
- Lyfta problem
- Vara oense
- Ställa frågor

(Joshua Kerievsky & Heidi Helfand)

Psykologisk trygghet

Följande delar kan anses vara styrande för att vi skall uppleva oss som psykologiskt trygga. Vad kan vi göra i vårt team för att få människor i vårt team att våga detta respektive inte våga?

	Vara dig själv	Göra misstag	Ta risker	Lyfta problem	Vara oense	Ställa frågor
stärkande beteenden	<p>Som chef var dej själv</p> <p>vara tillgänglig för personalen att vara ett bollplank</p> <p>Våga visa svaghet</p> <p>Be om hjälp</p> <p>vågad bjuda på egna misstag</p>	<p>Bjuda på sig själv och sina misstag</p> <p>Erkänna/bjuda på egna misstag</p> <p>▼</p> <p>Berätta när DU gör fel.</p> <p>Vi som grupp delar med oss av våra misstag och vad vi lärt oss av det.</p>	<p>Vad är det värsta som kan hända? Vi jobbar inte på hjärtintensiv</p> <p>föra e dialog kring insikterna från utmaningarna</p> <p>Ge gruppen perspektiv på risktagandet</p> <p>Värdera och ge perspektiv på affekter av risker</p> <p>Visa att Du tror på dina medarbetares omdöme att själva agöra vad som är riskfyllt</p>	<p>skapa kreativ workshop</p> <p>Ha högt i tak</p> <p>Skapa tid för problemlösning i teamet</p> <p>Lyssna när andra pratar, ta med dej och återkoppla</p> <p>Premiera goda exempel</p>	<p>Enas om att man är oense</p> <p>våga uttrycka olika synvinklar - vara medlande</p> <p>enas om att man är oense och sedan "bryta" i de olika förslagen</p> <p>Ta till dej synpunkter</p> <p>Prata öppet kring att det är oöverklädande att ha olika åsikter så länge man respekterar varandra</p>	<p>Inga dumma frågor</p> <p>Alla frågor är bra</p> <p>Bekräfta frågorna</p> <p>Att som ledare skapa ett problemlösande arbetsätt där vi ställer frågor för att kunna få svar</p> <p>Fråga fråga och fråga</p>
nedbrytande beteenden	<p>Som chef håll dej lite för mer och visa inga känslor</p> <p>hävda sig själv på andras bekostnad</p> <p>Härskarteknik</p>	<p>Hänga ut folk för deras misstag</p> <p>Skälla ut personer som gör misstag, värst inför andra</p> <p>Klandra personers fel/misstag inför gruppen</p> <p>Mörka så mycket du kan</p>	<p>ANKlaga någon inför gruppen när det blir fel</p> <p>Höja ett riskfritt beteende till skyarna</p>	<p>Förmiska det upplevda problemet</p> <p>Negliger problemen</p> <p>Agera som om problem inte finns</p>	<p>Skämta bort det hela</p> <p>Tryck tillbaka när någon påvisar fel, brister</p> <p>ta ställning</p> <p>Visa att Du kan lyssna och i bland även ändra åsikt</p> <p>Låtsas som vi är överens</p>	<p>Förmiska och dumförklara</p> <p>blanda ihop sak och person</p> <p>Avbryt eller visa med tydlighet att du tycker att frågan var dum, fel eller onödig.</p>

Psykologisk trygghet

Följande delar kan anses vara styrande för att vi skall uppleva oss som psykologiskt trygga. Vad kan vi göra i vårt team för att få människor i vårt team att våga detta respektive inte våga?

	Vara dig själv	Göra misstag	Ta risker	Lyfta problem	Vara oense	Ställa frågor	
stärkande beteenden	<p>Föregå som gott exempel</p> <p>Uppmana till att känna sig trygg att berätta om misstag, även jag som chef</p> <p>stärka poitiva händelser</p>	<p>Prestigelös själv</p> <p>Stärka tacka och ta upp om ngn gör misstag på ett poitivt sätt</p> <p>Kliva lite åt sidan som ledare. Ge utrymme</p>	<p>Våga utmana</p> <p>släppa fritt, inte stänga någon dörr</p>	<p>Våga vara ärlig</p> <p>Ha incitament för frågeställande</p> <p>visa på intresse genom följdfråga och kroppsspråk</p>	<p>visa att du lyssnar</p> <p>ge beröm till de som lyfter ett problem</p>	<p>Oenigheten kan skapa framgång</p> <p>visa på att vi kommer framåt av lite "skav"</p> <p>jobba med öppet klimat och ta upp olika perspektiv</p>	<p>Vara nyfiken</p> <p>va öppen i sin fråga</p> <p>dela mer vilka vi är bortom jobbrollen gör att vi vågar öppna oss mer</p>
nedbrytande beteenden	<p>lyfta på ögonbrynen</p> <p>ignorera</p>	<p>Använda ord som krav, måste, lite marginal</p> <p>Pekpinnar</p>	<p>Berätta om faror om det blir fel</p> <p>fel kommer påverka deltagande och lön</p>	<p>Tysta problem</p>	<p>Gå in och domdera</p>	<p>Ifrågasätta</p> <p>Inte ge utrymme för frågor, endast föreläsande</p> <p>ifrågasätta</p>	

Psykologisk trygghet

Följande delar kan anses vara styrande för att vi skall uppleva oss som psykologiskt trygga. Vad kan vi göra i vårt team för att få människor i vårt team att våga detta respektive inte våga?

	Vara dig själv	Göra misstag	Ta risker	Lyfta problem	Vara oense	Ställa frågor
stärkande beteenden	<p>Rent generellt vara en förebild.</p> <p>Bekräfta framsteg när någon kliver utanför och kämpar</p> <p>Visa intresse och be om mer, vill höra mer</p> <p>Nyfikenhet</p> <p>Låta alla personligheter komma fram. Lära känna varandra i gruppen.</p> <p>Själv visa sårbarhet</p>	<p>Själv påvisa när man gör fel</p> <p>Uppmana till att berätta om misstag även jag som ledare</p> <p>"Den enda som inte gör fel är den som inte gör någonting alls!"</p> <p>Uppmuntra och påvisa att det är okej att göra fel</p> <p>Öppet klimat i gruppen - okej att göra fel</p>	<p>Hitta exempel som har liten risk i sig och jobba med dem. Då fler acceptera ett risktagande</p> <p>Ställa risken till vad det kan ge oss</p>	<p>Lyfta ett eget problem och visa att man själv inte vet allt</p> <p>Tacka när någon lyfter ett problem</p> <p>Duvan måste få flyga</p> <p>Visa att du lyssnar</p>	<p>Det är då man lär sig som mest berättas hur man tänker då fots rya isber</p> <p>Nyfiket ställa frågor till de olika parterna om vad de ser</p> <p>Som ledare tillåta diskussioner och att man tycker annorlunda</p>	<p>Ställa några egna frågor så att fler kommer igång</p> <p>Positiv feedback när någon ställer frågor</p> <p>Använda en parkeringsplats</p>
nedbrytande beteenden	<p>Inte våga fråga</p>	<p>Klanka ner när någon har gjort fel</p> <p>vara ifrågasättande på ett negativt sätt</p> <p>Skvallra</p>	<p>Man ses som jobbig och kanske alltför positiv</p> <p>Besvara med att då får du stå för det själv om det går fel</p> <p>Säga att då vet vi vem vi ska hänvisa till om det blir fel</p>	<p>säga att det här klarade jag så det ska väl alla klara</p>	<p>Svara att det spelar ingen roll för det är jag som bestämmer</p> <p>Lägga locket på, "nu gör vi så här!"</p>	<p>Svara att det är en felaktig fråga och att den inte hör hit</p>

Psykologisk trygghet

Följande delar kan anses vara styrande för att vi skall uppleva oss som psykologiskt trygga. Vad kan vi göra i vårt team för att få människor i vårt team att våga detta respektive inte våga?

	Vara dig själv	Göra misstag	Ta risker	Lyfta problem	Vara oense	Ställa frågor
stärkande beteenden	<p>Visa på egna personlighetsdrag som avviker från "normen"</p> <p>Låta alla komma till tals i mötet</p> <p>Dra nytta av varandras olikheter</p> <p>våga vara sårbar</p> <p>Förstå olikheter, kunskap om varandra</p>	<p>Ge ansvar</p> <p>Prata om egna misstag</p> <p>Dela med sig av exempel, både goda och mindre lyckande och diskutera i grupp vad man kan göra annorlunda</p> <p>Ge beröm/uppmuntra de som berättar om sina misstag</p> <p>Vara tydlig med att mycket är oklart och vi inte vet allt så vi kommer göra misstag</p> <p>fokus på lärande</p>	<p>Uppmuntra risktagande muntligt</p> <p>Låta alla komma till tals i mötet</p> <p>ge rammar</p>	<p>bjuda in till att allas inspel behövs</p> <p>Be någon utmana lösningen/förslaget</p> <p>Visa att en lyssnar på talararens version av problemet</p>	<p>tydliggöra att vi behöver olika perspektiv i sakfrågor</p> <p>Lyfta upp elefanten i rummet</p>	<p>Lyssna</p> <p>Utforska ev saker som vi kan ha missat</p> <p>Bjuda in dem som inte tar plats</p>
nedbrytande beteenden	<p>Alla ska tänka/vara på samma sätt.</p> <p>Skämta om olikheter</p> <p>Prata om varandra och inte med varandra</p>	<p>Leta efter den som gjort fel</p> <p>"hänga" ut den som gjort felet</p>	<p>straffa/peka ut</p>	<p>Förneka att det kommer uppstå problem.</p> <p>Tysta ner</p> <p>Förminska problemen som lyfts</p> <p>Försöka lösa problemen direkt</p>	<p>Negativt ifrågasättande</p> <p>Hänga ut/förstärka olikttänkande</p>	<p>Avfärda frågeställningar</p> <p>Prata själv och inte för dialog</p>

Psykologisk trygghet

Följande delar kan anses vara styrande för att vi skall uppleva oss som psykologiskt trygga. Vad kan vi göra i vårt team för att få människor i vårt team att våga detta respektive inte våga?

	Vara dig själv	Göra misstag	Ta risker	Lyfta problem	Vara oense	Ställa frågor
stärkande beteenden	<p>Våga vara obekvämbland</p> <p>Våga visa sig svag</p> <p>"Vad fin du är"</p>	<p>Våga berätta om sina misslyckanden.</p> <p>Berätta om mina egna misstag</p> <p>Transparent med sina egna misstag</p> <p>Var så transparent som det går</p>	<p>Testa sådant som känns läskigt (typ nya kunder som vi inte har idag)</p> <p>Det är ok att misslyckas om man är medveten om risken</p> <p>Våga ta aktiva val.</p>	<p>Acceptera att ett problem kanske inte är ett problem för någon annan.</p> <p>Vara öppen med det som inte fungerar utan att ha lösningen klar</p>	<p>Det är ok att ha olika åsikter.</p> <p>Säga när man tycker annorlunda</p> <p>Tydlighet</p> <p>Att gå över bron och förstå varandras synsätt</p>	<p>Fråga fast det känns som en "dum" fråga</p> <p>positiv och konstruktiv feedback</p>
nedbrytande beteenden	<p>Ge snorkiga kommentarer om andra</p> <p>Ironi kan vara svårt</p> <p>Prata illa om kollega för att skydda sig själv</p> <p>"Ska du på fest"</p>	<p>Håna andras misstag</p>	<p>Microstyra andra</p> <p>Inte våga se olika sidor</p> <p>Förändringsbenägen</p>	<p>Dölja problem, inte adressera problemen</p>	<p>Sura när vi tycker olika</p>	<p>Sitta tyst när vi undrar något</p> <p>att inry</p>

Psykologisk trygghet

Följande delar kan anses vara styrande för att vi skall uppleva oss som psykologiskt trygga. Vad kan vi göra i vårt team för att få människor i vårt team att våga detta respektive inte våga?

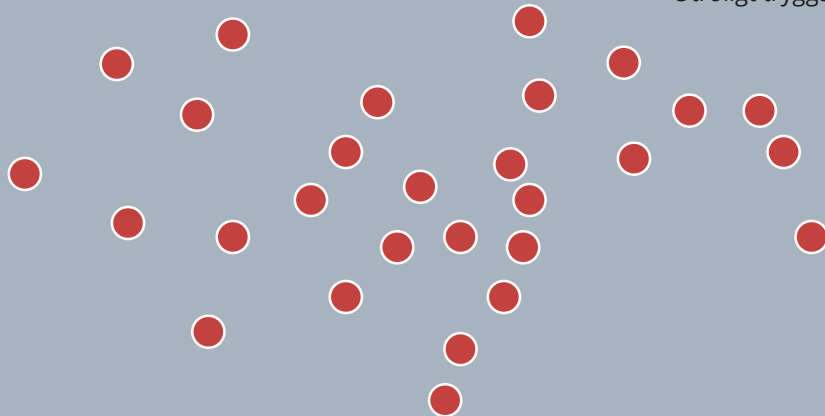
	Vara dig själv	Göra misstag	Ta risker	Lyfta problem	Vara oense	Ställa frågor
stärkande beteenden	<p>Tid och utrymme för att berätta saker om sig själv - personliga incheckningsfrågor</p> <p>Anpassat ledarskap utefter individ</p> <p>In- och utcheckning i möten</p> <p>Vara närvarande</p>	<p>Berätta om egna misstag</p> <p>Uppmuntra till att våga. Lära av misstaget.</p> <p>Skratta åt misstag</p> <p>Vad hände, vad kände jag, vad lärde jag</p>	<p>Gör en risk och konsekvensanalys tillsammans</p> <p>Fokusera på möjligheterna/det positiva</p> <p>Uppföljning - hände det vi trodde skulle hända?</p> <p>Tid för reflektion - vad hände, vad kände jag och vad lärde jag mig?</p>	<p>Beröm när någon lyfter problem - visa på möjligheter att lösa tillsammans</p> <p>Lyssna och lyssna in</p> <p>Ta tid på (flera) möten</p>	<p>Uppmana till/fråga efter olika åsikter</p> <p>Ställa nyfikna frågor när någon tycker annorlunda än jag gör</p>	<p>Säg "bra att du frågar" när någon frågar - lyft fram vad gruppen lär av det</p> <p>Ta kvitto på att alla har förstått, låt alla komma till tals</p> <p>Delegera ansvar</p>
nedbrytande beteenden		<p>Hänger ut någon</p> <p>Klandrar någon för den misstag</p>				<p>Envälskommunikation</p> <p>Inte avsatt tid för frågor på möten</p>

Hur psykologiskt trygga är våra team idag?

Vet inte



Otrygga



Otroligt trygga



Utvärdering av dagen:



Kudos
(ge ett extra pepp till någon något som ni uppmärksammat under dagen)

hände
kände
lärde

Vad hände?
Vad kände jag?
Vad lärde jag mig? // Tack

Johan, du satte tonen i mötet direkt - tillåtande och lärande och att vi hjälps åt. Fick mig att känna mig trygg

Bra diskussioner

Alltid härligt att lära känna nya kollegor i Riksbyggen

Snyggt jobbat med att representera gruppen Linus

Bra och öppet klimat

Susanne - Sänka skepp!



Vi klart - vilken fantastisk grej

Tack Ann, Lena och Cathis för superbra arbete i vår grupp, fick fantastiska inspel från er alla, TACK!

Tack Johan för att du med din retorik gjorde oss trygga under mötet

Sätt en post-it

Grymt dag



Kass dag

Reflektioner från dagen

Grymt Tema

Fick tid att reflektera vilket man ibland slarvar med

Så bra och viktigt att reflektera, har fått massor med insikt och idéer, tack!

Vi har väldigt mycket samma tankar och funderingar.

Bästa digitala utbildningen

Härligt att höra hur alla har det i sina grupper, jag är inte ensam med mina tankar

Bra med grupparbeten

Alltid lika uppskattat med gruppövningar och få höra andras reflektioner

Viktigt ämne, bra diskussionsforum

Det är otroligt nyttigt att ha dessa reflektionsstunderna, bra diskussioner

Bra mix mellan lyssna, tänka, prata och reflektera

Tar med mig problemlösningen och ska se hur jag kan jobba vidare med den hos oss

härliga reflektioner och tankar som jag kan ta vidare i mitt egna arbete

Nyfikenthet har väckts

Bra med reflektion över vad man gör och hur man beter sig i det dagliga

Härligt med högt tempo och öppet, tillåtande klimat. Ett ämne som verkligen berör oss i vardagen.

Kom helt rätt i tiden och gav mig ny ledarenergi

Mycket spännande och givande

Vad tycker ni om upplägget, med förberedelse innan och sedan workshop? (bra och dåligt)

Bra med förberedelser innan, känslan var att vi kom snabbare igång med övningarna och kom till dialog tack vare det.

Bra med förberedelser, ett bra sätt att "hamna på rätt plats" inför utbildningen.

Mycket bra att redan i förberedelsen var redo för dagen, superbra!

Väldigt härligt upplägg. Kommer även ta det vidare till att arbeta vidare med i min egen grupp/er

superbra med förberedelse så alla som deltar är mer inne i ämnet och förberedda

Bra

Bra att hinna sova på frågorna innan kurs

toppen

Bra att vara förberedd, mer sådant

Nätverket i Riksbyggen vxer :)

Bra att kunna förbereda och träna innan

Gillar upplägget - Tittade på någon video två ggr innan dagen.

Toppenbra!

Uppskattar att kolla videos innan

Alltid bra att vara förberedd då kommer man snabbare igång

Kul med Miro, att vara digital :)

ger en snabbare startsträcka,

Bra med förberedande material..

Bra upplägg, man hinner tänka till i förväg "väcka hjärnan"

Superbra att testa miro innan, kändes tryggt

Framförallt sista övningen var väldigt givande

Mycket bra att se filmerna innan och inte under själva mötet.