



PSYKOLOGERNE
PÅ TORVET - ERHVERV

PSYKOLOGISK TRYGHED

LÆR MERE OM PSYKOLOGISK TRYGHED
OG SKAB ET FÆLLES SPROG

I samarbejde med

Velliv
Foreningen



[PSYKOLOGISKTRYGHED.NU](https://psykologisktryghed.nu)



HVAD ER PSYKOLOGISK TRYGHED?

At opbygge psykologisk tryghed i en gruppe eller organisation kræver et fælles mindset og et fælles sprog. Når alle forstår og deler samme ramme for, hvad psykologisk tryghed indebærer, skaber det muligheder for at identificere udfordringer og handle på dem i fællesskab.

Når alle arbejder ud fra samme udgangspunkt og kender til vigtigheden af at arbejde med psykologisk tryghed, bliver det nemmere at styrke relationerne, skabe tillid og fremme et miljø med samarbejde og trivsel. Det fælles udgangspunkt er afgørende for at opnå langvarig forandring og udvikling.

Psykologisk tryghed er et begreb, der ofte bruges i samtaler om trivsel og samarbejde på arbejdspladsen, men det kan være svært at gennemskue præcist, hvad det dækker over, og hvordan det udmønter sig i praksis. Brug et par minutter på at reflektere over nedenstående spørgsmål inden du læser videre.

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

Hvad tror du, psykologisk tryghed er?

Kort sagt beskriver psykologisk tryghed den atmosfære eller stemning der opleves i en gruppe, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at udtrykke sig uden frygt for negative konsekvenser.

Ifølge professor Amy Edmondson fra Harvard University, der er en af hovedskikkelserne inden for forskningen i psykologisk tryghed, findes psykologisk tryghed, når medarbejdere oplever, at de kan dele idéer, stille spørgsmål og begå fejl uden risiko for at blive straffet, ydmyget eller set ned på. Denne definition sætter fokus på psykologisk tryghed som et gruppefænomen, der opstår i samspillet mellem mennesker i en fælles arbejds kontekst. Det er en kultur i gruppen, der skaber tryghed og tillid, og som kan opleves forskelligt af den enkelte afhængigt af gruppens dynamik og kultur.

PSYKOLOGISK TRYGHED ER...

"Psykologisk tryghed findes når folk føler at deres arbejdsplads er et miljø, hvor de kan sige deres mening, forelægge ideer og stille spørgsmål, uden frygt for at blive straffet eller ydmyget"

Amy Edmondson, Professor ved Harvard Business School





FIRE DOMÆNER AF PSYKOLOGISK TRYGHED

Psykologisk tryghed er afgørende for, om man føler, at man kan være åben og ærlig på arbejdspladsen. Kan man fx stille spørgsmål eller bede om hjælp uden at blive set som svag? Kan man sige sin mening, selv hvis den afviger fra gruppens holdning? Kan man indrømme fejl uden frygt for sanktioner? Alle disse spørgsmål relaterer sig til graden af psykologisk tryghed, der findes i en gruppe.

Når vi arbejder med psykologisk tryghed inddeles fænomenet i fire centrale domæner:

FIRE DOMÆNER AF PSYKOLOGISK TRYGHED

01

VILLIGHED TIL HJÆLP OG SAMARBEJDE

Omhandler gruppens evne og villighed til at støtte hinanden. Er det naturligt for medlemmerne at hjælpe og søge hjælp?

02

HOLDNING TIL RISIKO OG FEJL

Fokuserer på, hvordan gruppen håndterer fejl. Kan fejl ses som læringsmuligheder, eller undgår man at tale om dem af frygt?

03

INKLUSION OG DIVERSITET

Dækker over gruppens evne til at integrere forskellighed. Evnen til at lade alle bidrage, uanset baggrund eller perspektiv.

04

ÅBEN DIALOG

Handler om at kunne dele synspunkter åbent og trygt. Særligt når synspunkter måtte være kontroversielle eller svære at tale om.



HUSK

"Psykologisk tryghed findes når folk føler at deres arbejdsplads er et miljø, hvor de kan sige deres mening, forelægge ideer og stille spørgsmål, uden frygt for at blive straffet eller ydmyget".



PSYKOLOGERNE PÅ TORVET – ERHVERV

FIRE DOMÆNER AF PSYKOLOGISK TRYGHED

At forstå psykologisk tryghed gennem disse fire domæner kan gøre det lettere at identificere og arbejde med de områder, hvor en gruppe enten har styrker eller har behov for forbedring. Det giver også et klart udgangspunkt for at tale om psykologisk tryghed på en konkret og anvendelig måde, så alle i gruppen kan bidrage ud fra egne erfaringer.

Psykologisk tryghed er således ikke kun en teoretisk størrelse, men et praktisk værktøj til at fremme trivsel og effektivitet i arbejdet – og til at styrke organisationens evne til at tilpasse sig, lære og løse udfordringer.



ÅBEN SAMTALE

Et team, som har åbne samtaler – også om de svære ting, takler problemer bedre, får hurtigere korrigeret kursen og fungerer bedre sammen.



VILLIGHED TIL AT HJÆLPE OG SAMARBEJDE

Teams bliver utrygge, hvis kollegerne ikke har mulighed for at hjælpe hinanden eller ikke føler sig anerkendt af deres team-kolleger.



INKLUSION OG DIVERSITET

Når teammedlemmer føler sig inkluderede og der er plads til forskellighed, er de tilbøjelige til at tale åbent og føle sig accepteret af gruppen.



HOLDNING TIL RISIKO OG FEJL

Teams, som bebrejder hinanden for fejl, der bliver begået, mister læring og momentum og mister kreativiteten.





TYPISKE MISFORSTÅELSER PSYKOLOGISK TRYGHED ER IKKE

Når psykologisk tryghed bliver introduceret, opstår der ofte misforståelser om, hvad begrebet dækker over i praksis. Det er derfor vigtigt at præcisere, hvad psykologisk tryghed ikke indebærer, da dette samtidig hjælper med at skærpe forståelsen af, hvad begrebet faktisk handler om.

PSYKOLOGISK TRYGHED ER IKKE



at være venlige
overfor hinanden for
at skabe god stemning



et spørgsmål om
at være ekstrovert
eller introvert



bare et andet ord
for tillid



et spørgsmål om
at skabe en kultur,
hvor alt er tilladt





TYPISKE MISFORSTÅELSER PSYKOLOGISK TRYGHED ER IKKE

DE TYPISKE MISFORSTÅELSER

01

Psykologisk tryghed handler om at være venlige ved hinanden for at skabe en god og hyggelig stemning.

Selvom psykologisk tryghed indebærer respekt og ordentlighed, handler det ikke om at undgå ubehagelige samtaler eller at bevare en hyggelig stemning og blot være venlige ved hinanden. Det handler snarere om, at medarbejdere kan tale åbent og ærligt - også om svære emner, uden frygt for negative konsekvenser. At tage svære samtaler op, kan være en udfordring. Men når det sker konstruktivt, styrker det gruppens samarbejde og udvikling.

02

Psykologisk tryghed handler mere om, om man er ekstrovert eller introvert end noget andet.

Nogle mener at psykologisk tryghed er et udtryk for hvor ekstroverte medlemmerne i gruppen er. Det handler dog mere om at sikre, at både ekstroverte og introverte føler sig trygge ved at dele deres input. Psykologisk tryghed er derfor ikke et spørgsmål om at være ekstrovert eller introvert, men handler om at skabe plads til, at alle kan bidrage – uanset personlighed.

03

Psykologisk tryghed er bare et andet ord for tillid.

Psykologisk tryghed og tillid er beslægtede, men de er ikke det samme. Tillid handler ofte om relationer mellem enkelte personer, hvorimod psykologisk tryghed er en gruppedynamik. En gruppe kan have medlemmer, der har tillid til hinanden personligt, men som stadig undlader at dele ærlige tanker af frygt for gruppens reaktion.

04

Psykologisk tryghed handler om at skabe en kultur hvor alt er tilladt.

Nogle tror fejlagtigt, at psykologisk tryghed betyder, at man kan sige hvad som helst, når som helst. Det er en misforståelse. Høj psykologisk tryghed betyder, at alle emner kan tages op, men de skal behandles med respekt. Det indebærer også, at uprofessionelle eller nedladende kommentarer ikke accepteres. I stedet skal emner tages op konstruktivt og på en hensynsfuld måde. Psykologisk tryghed kræver derfor både åbenhed og omtanke.