



**BYGGERIETS
SAMFUNDSANSVAR**



lysna

PSYKOLOGISK SIKKERHED

Samarbejdsløftet

20. marts 2024

Lysna Nordic | +45 21254999 | www.lysna.dk

Psykologisk sikkerhed / tryghed

- 1 **Psykologisk Sikkerhed - hvad er det**
Målinger i byggeriet – metodik & resultater
Erfaringer fra Enemærke & Pedersen
- 2 **Det mellemmenneskelige og relationelle**
- 3 **Kultur og forskelligheder (øvelse på gulv)**
- 4 **Måling af Psykologisk Sikkerhed**
- 5 **Hvad tages med & anbefalinger**



1

Psykologisk Sikkerhed

Er IKKE

sødsuppe harmoni, evig

konsensus eller gruppetænkning





lysna

Real listening real impact

Psykologisk sikkerhed

1. Være den jeg faktisk er

- ✓ **Accept og inklusion af forskelligheder**
Rumme og konstruktivt håndtere spændinger, der kommer af mangfoldighed
- ⊖ **Fravær af bekymring om ikke at høre til eller at ses som uvidende eller inkompetent**

2. Bidrage og udfordre status quo

- ✓ **Anerkende, respektere og efterspørge kompetencer**
Fælles problemløsning, kontinuerlig læring (søger feedback)
- ⊖ **Fravær af frygt for at jeg ikke anerkendes eller at ses som negativ eller forstyrrende**

Psykologisk tryghed er et **GRUPPE KONSTRUKT**

Fordi:

- Det opstår og udvikler sig i **interaktionen** mellem medlemmer af en gruppe.
- Det er dybt forbundet med den sociale og **relationelle** kontekst i en gruppe.

Det er ikke sååå nemt!

(læs: pisse svært)

1

Målinger i byggeriet – metodik





Real listening – Real impact



Lederskab

Styrk og del lederskabet og skab en menneskelig, regenerativ kultur, der tiltrækker talenter og giver varige konkurrencefordele.

High5Team™



Teamwork

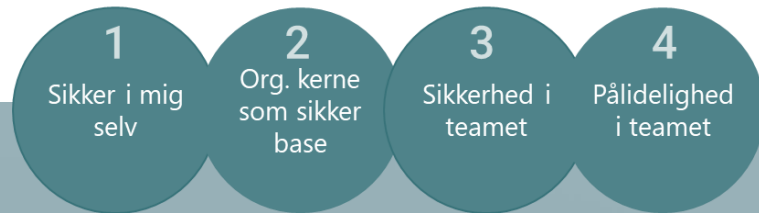
Støt teams i at blive ægte samarbejdende, responsive og innovative via psykologisk sikkerhed. Godt teamwork er dynamisk, kraftfuld og leverer bedre resultater!



Forretningsudvikling

Humanisér kommercielle færdigheder for at skabe autentiske relationer, der øger værdiskabelse og indtjening. Forretningsudvikling med hjerte!

High5Team™



Assessment

Team dynamik analyse (Adfærdsobservation)



Forskningsbaserede metoder

- Assessment til måling af psykologisk sikkerhed & pålidelig
- Observation af team dynamik – objektiv måling på om adfærden, der fordrer psykologisk sikkerhed og pålidelighed, er tilstede

1

Målinger i byggeriet – resultater





Parathed nysgerrighed lydhørhed

overfor arbejdet med psykologisk sikkerhed.

71%

mener, at arbejdet er
meningsfuldt og vigtigt



Sikkerhed og hierarki

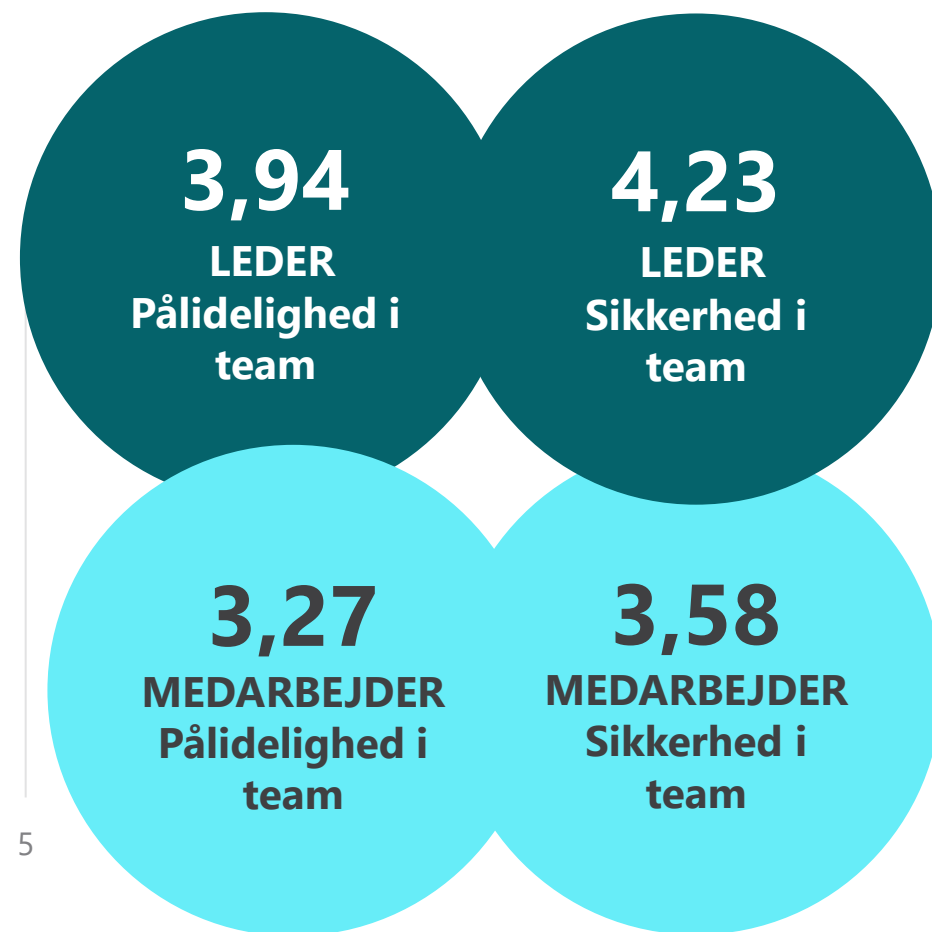
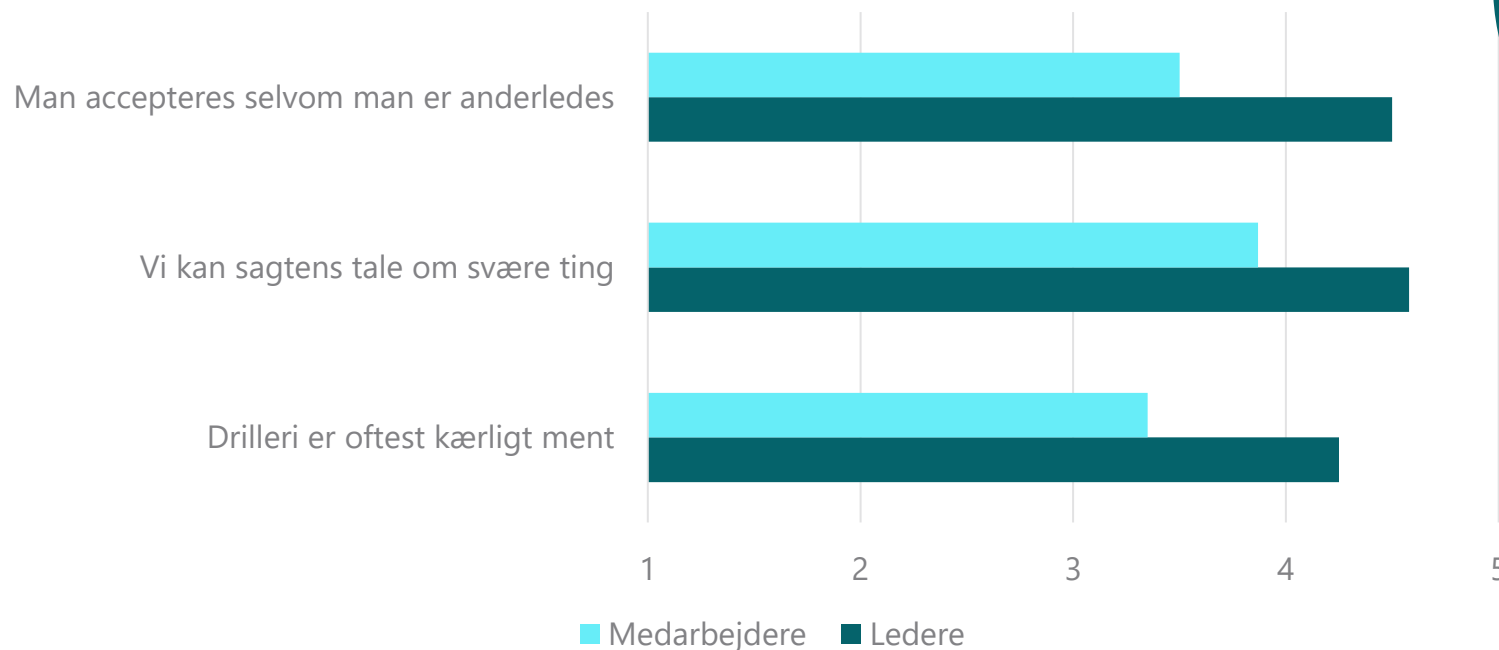
(Gruppedynamik observation)

I et hieraki er det **ikke** så naturligt at udtrykke sin holdning....



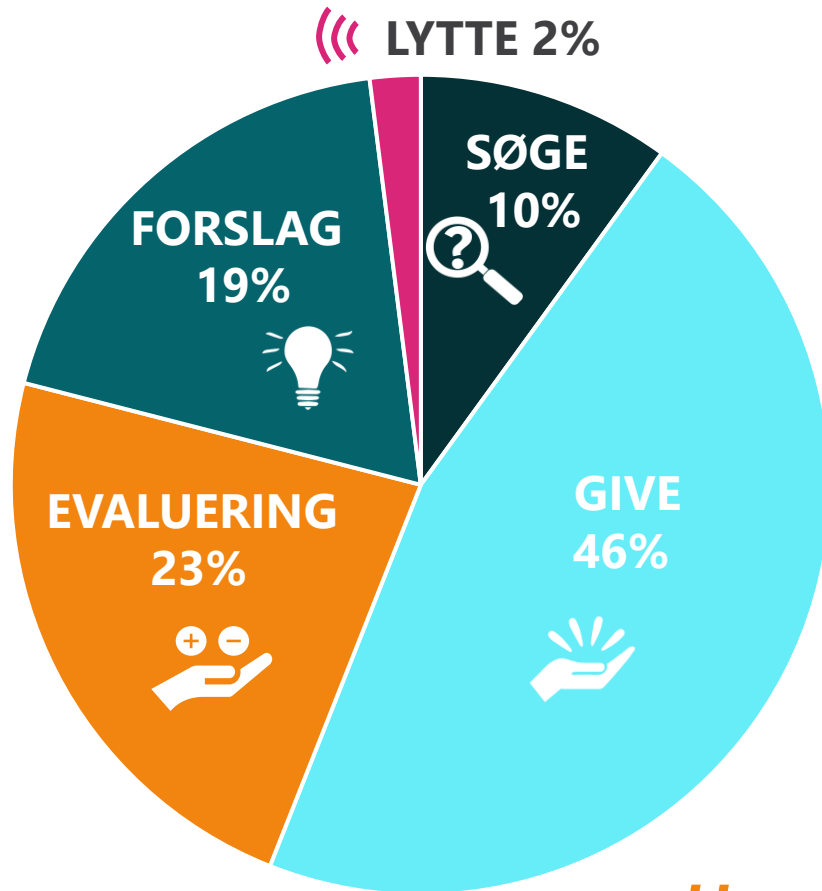
Sikkerhed
Taletid
'Bestemme'
Støtte

Jeg er sikker – så det er medarbejderne også...

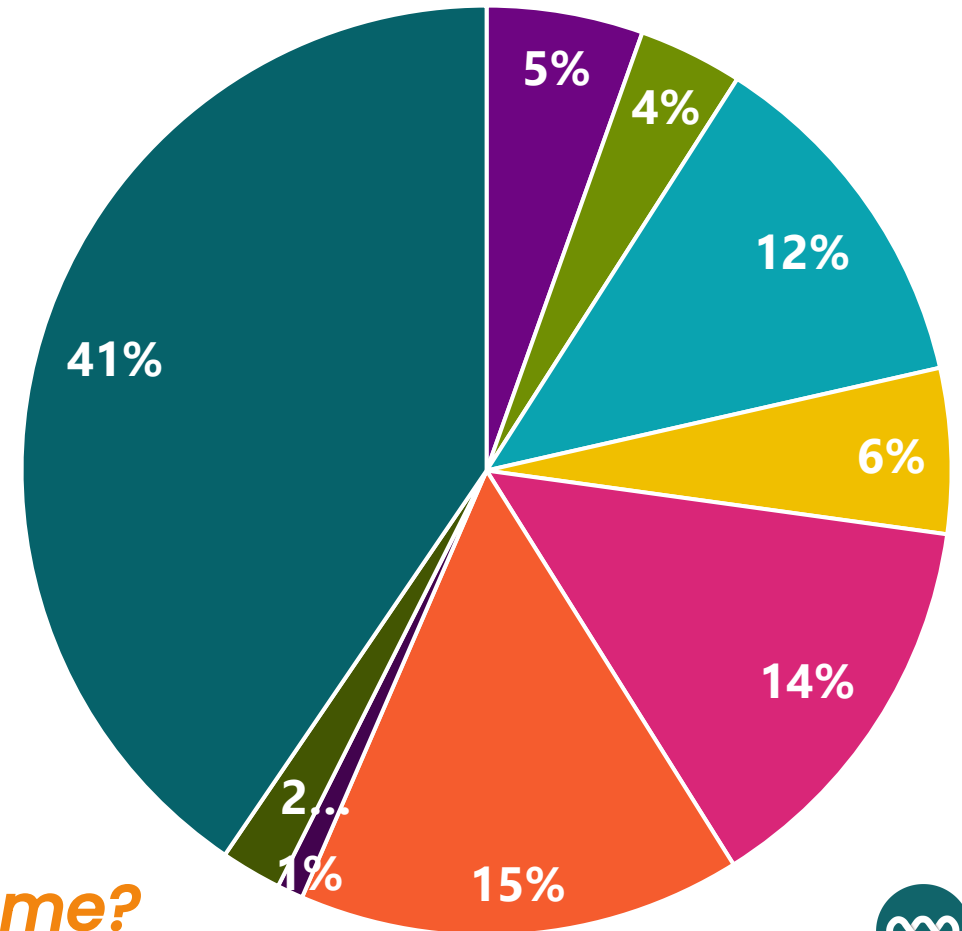


MORGENMØDE

Adfærdsbalance



Taletid



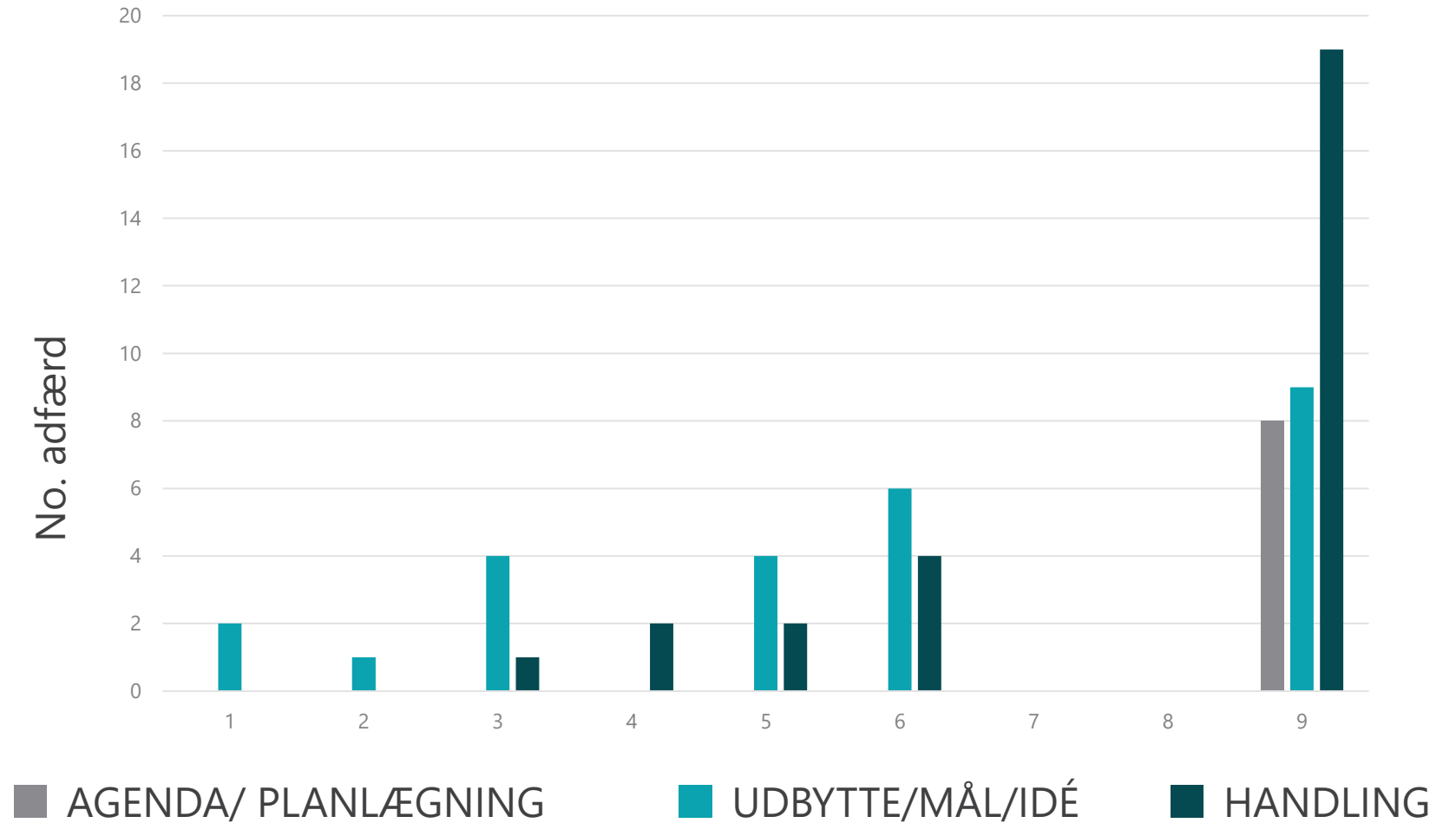
Har alle en stemme?

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9



FORSLAG per person

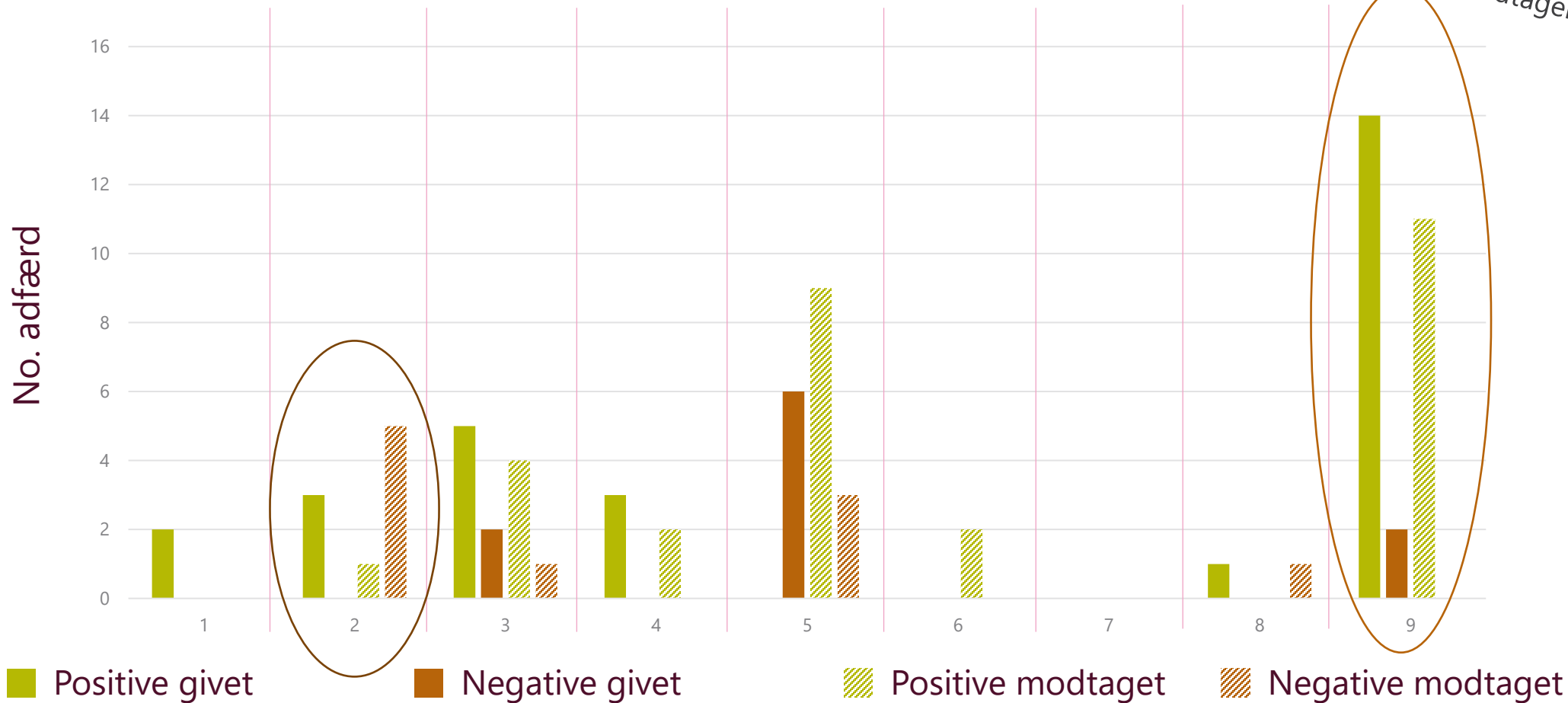
MORGENMØDE





EVALUERING – balance per person (direkte til en anden)

MORGENMØDE

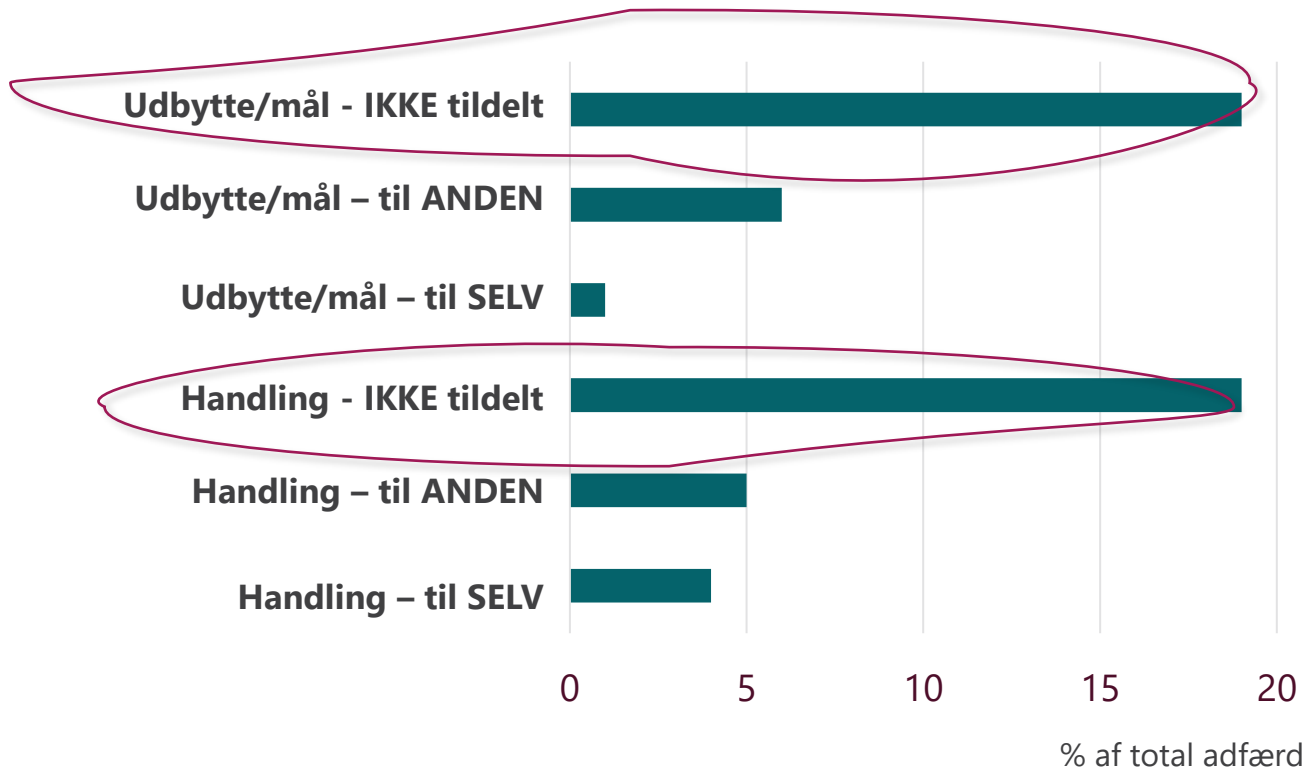


Lederen giver flest og får flest positive kommentarer, men modtager ingen negative.

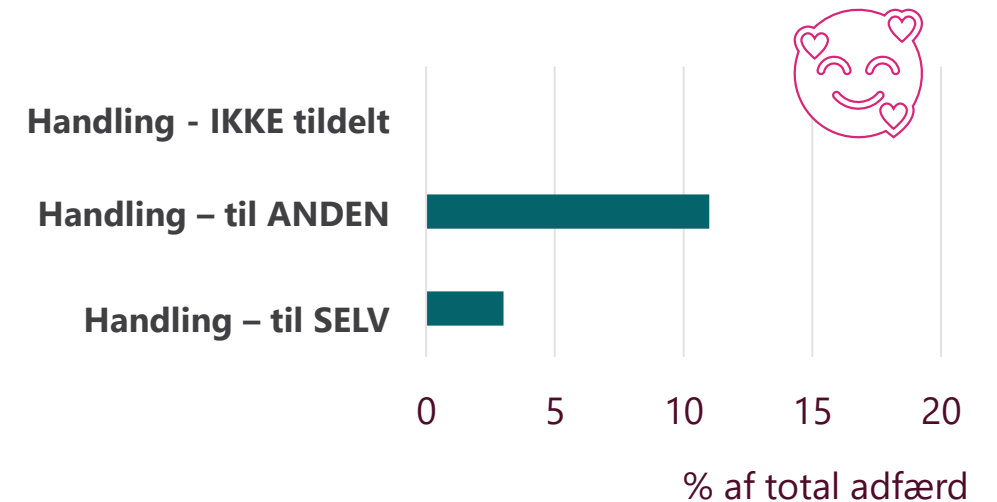


Tage/delegere ansvar for FORSLAG

MORGENMØDE



TEAM (2 pers)

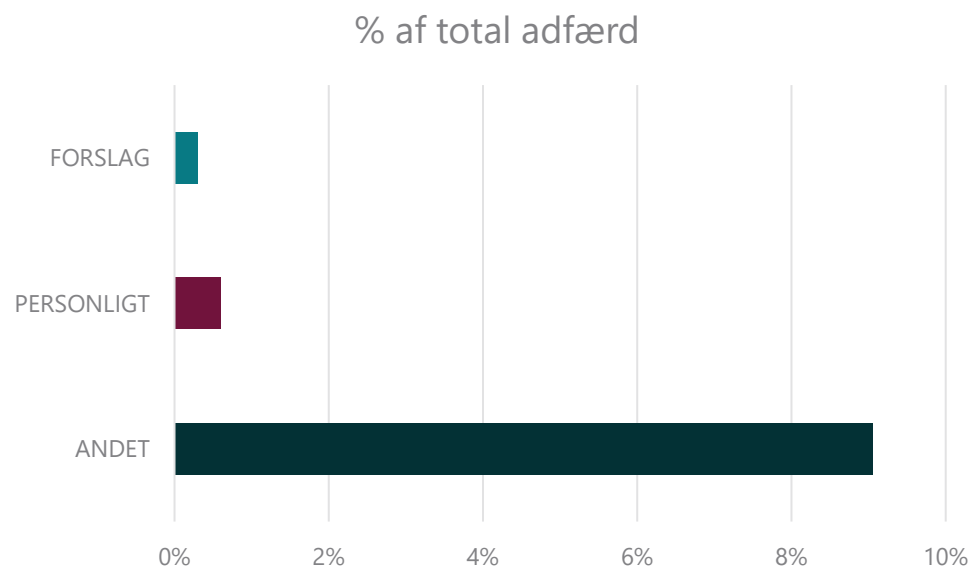


Hvem skal gøre det, som ingen rigtig tager ansvar for?

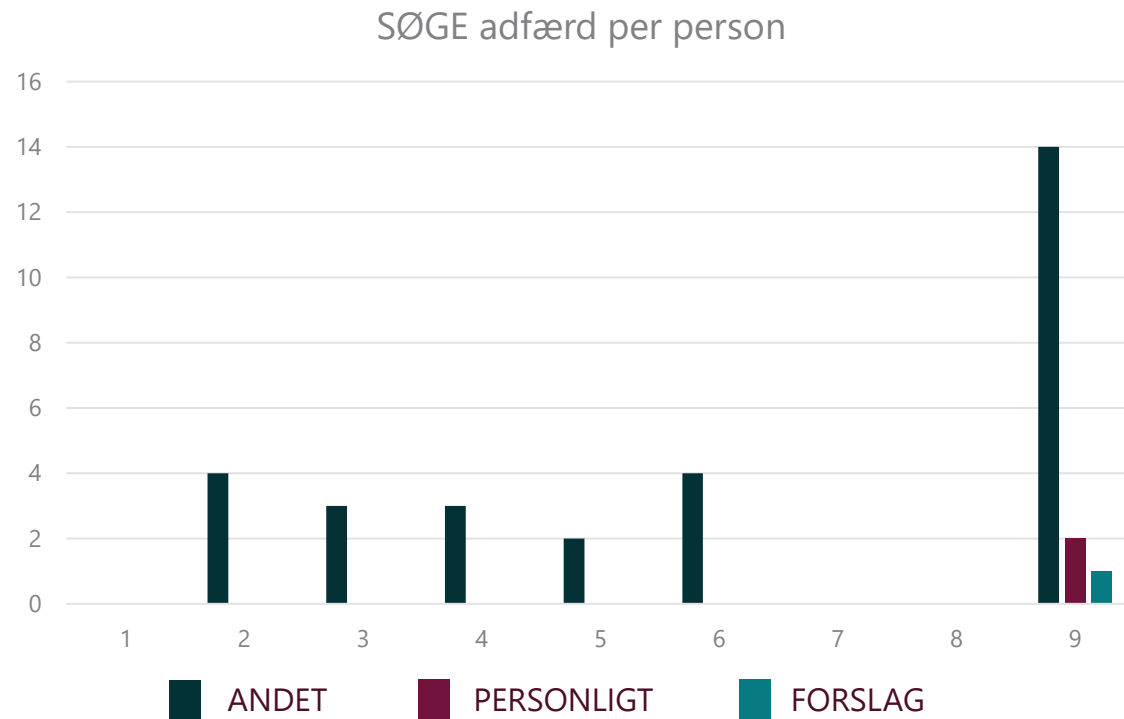


SØGE adfærd

MORGENMØDE



Der søges primært fakta (= 'andet').



Der er bemærkelsesværdigt lidt "Søge Forslag" – en effektiv adfærd til at få andre til at byde ind med forslag til, hvad der skal gøres, og hvad de selv kan gøre.

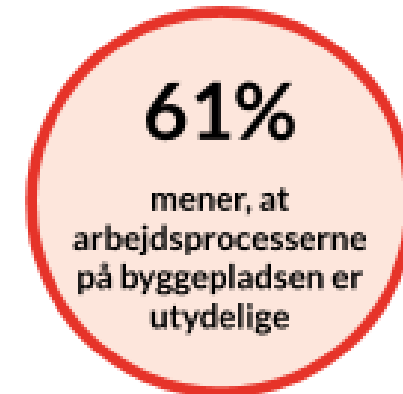
Generelt indikerer manglende 'Søge Forslag' en 'befalende' ledelsesstil.

AV! Det koster og gør ondt...

Kan skabe hurtige, kortvarige resultater i kultur med lav psykologisk sikkerhed. Over tid er prisen **vigende** produktivitet, innovation og indtjening. Og endnu værre: mistroivsel, udbændthed og stress...



*Det er skræmmende
at tænke på fremtiden,
hvis det fortsat skal gå
så stærkt...*





'let's get together'

**Det mellemmenneskelige
& relationelle**



Ted og Jerry siger det så fint:



//

Remember, all human collaboration starts from connection, and connection can only happen when we are authentic and show up as who we are and how we are.

//

Ted J. Rau & Jerry Koch-Gonzalez

alt menneskeligt samarbejde starter med samhørighed, og at samhørighed kun sker, når vi er autentiske og viser andre hvem vi er og hvordan vi har det.

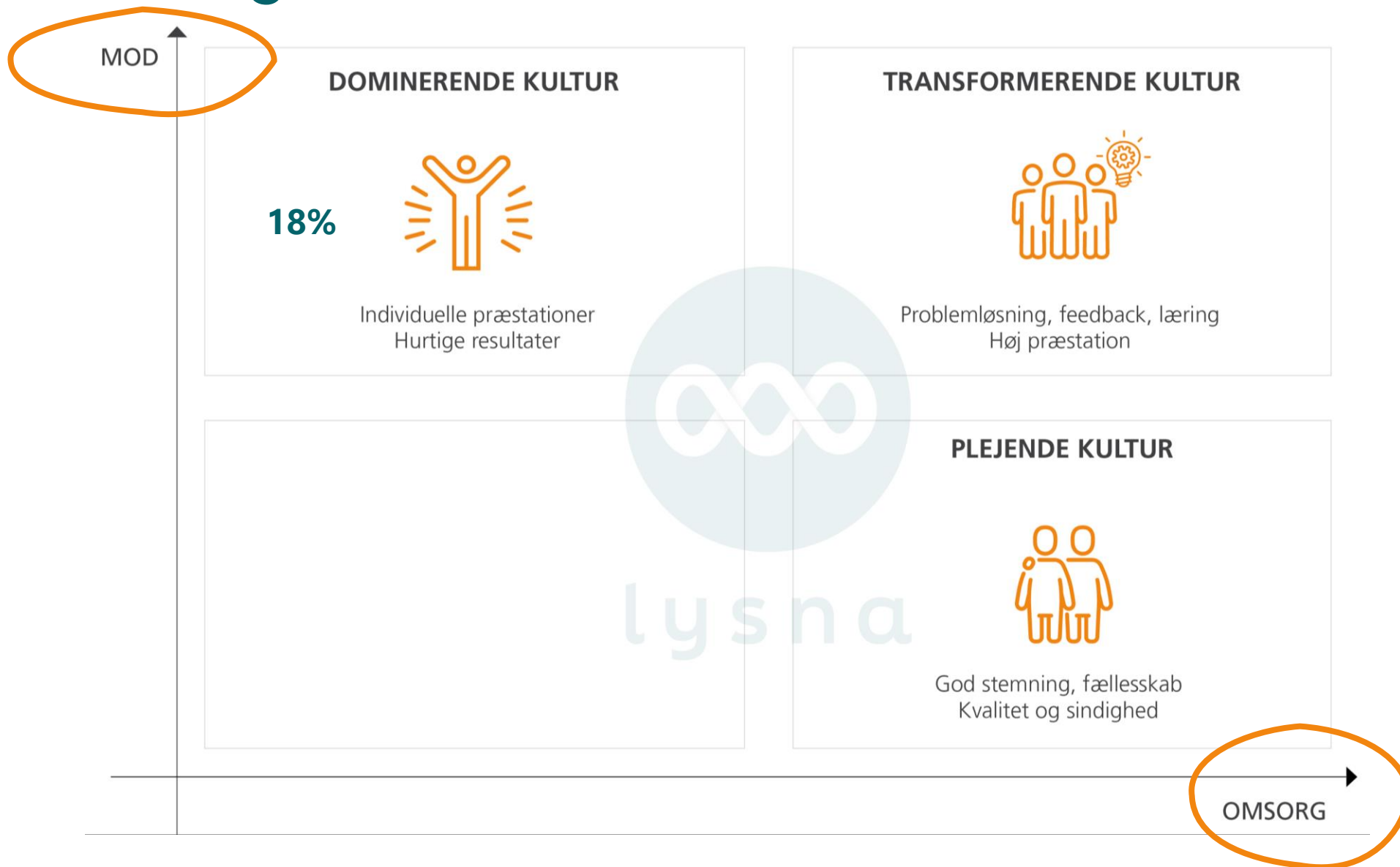


Kultur

Inkluderende kultur =
mangfoldighed.
Mangfoldighed =
spændinger



High5Team™ Kulturmodel



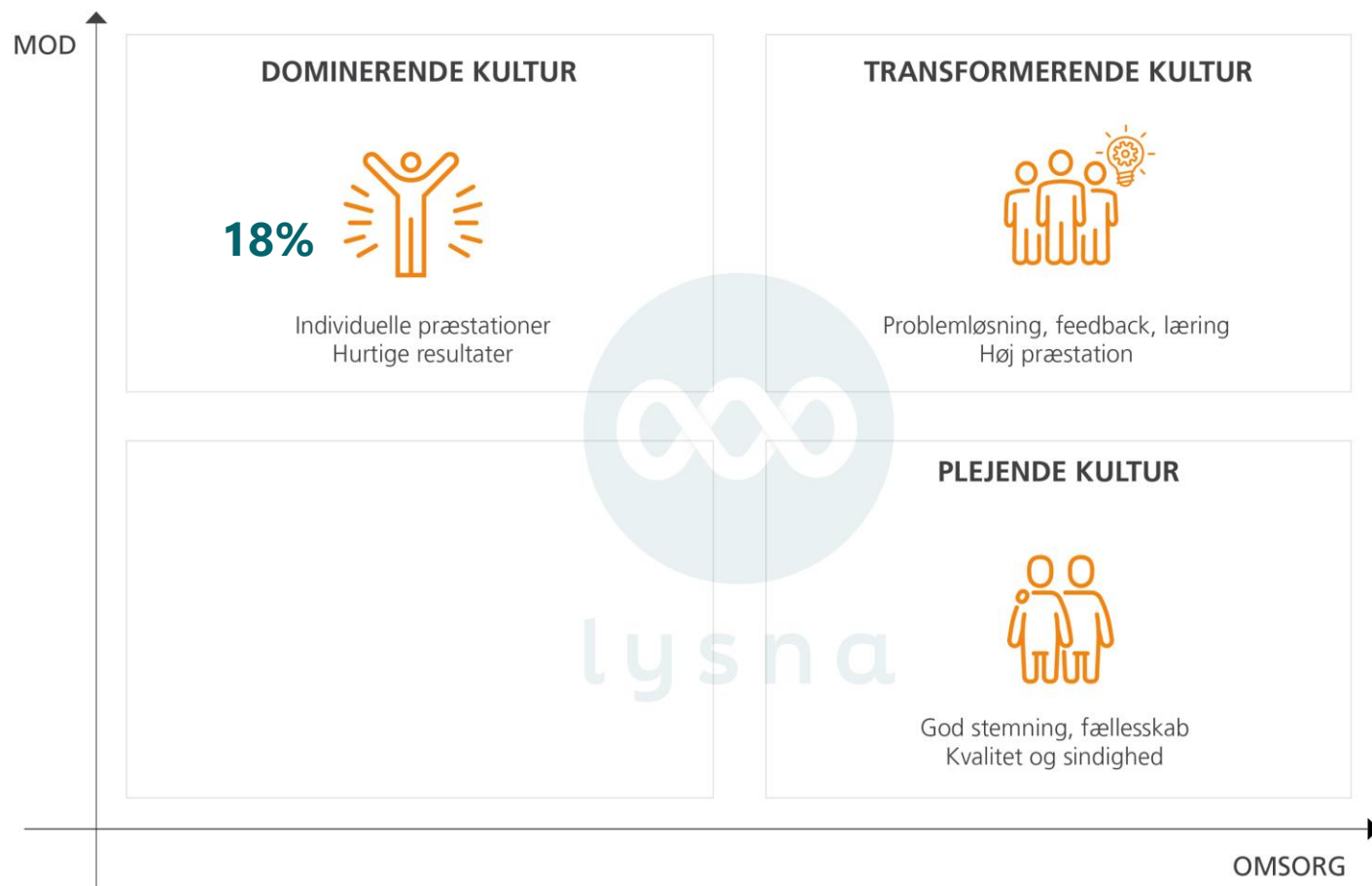
Kulturen er alles

Men hvem definerer den?

18%
dominerer
kulturen

High5Team™ Kulturmodel

Jargon og drilleri – de små nålestik i hverdagen



Det er svært at vide, at nogle har det dårligt med drillerierne – og at jeg ikke ved, hvem der ikke synes, at det er sjovt...

42%
mener ikke, at drillerier i deres team er kærligt ment




Kviktest

Psykologisk sikkerhed
måling



Psykologisk sikkerhed MINITEST




High5Team™
Psykologisk sikkerhed MINITEST

Minitesten indikerer en individuel opfattelse af psykologisk sikkerhed.

Med minitesten får du en hurtig måling på psykologisk sikkerhed hos jer. Tænk godt over spørgsmålene.

| # | SPØRGSMÅL | BESVARELSER |
|---|---|--|
| 1 | Hvis man begår en fejl, bebrejdes man IKKE for det. | Det er svært at begå fejl, og konsekvenserne kan være store. |
| 2 | I teamet kan vi sagtens tale om problemer og vanskelige ting. | Det er svært at tale om problemer og vanskelige ting i teamet. |
| 3 | Man bliver IKKE afvist, drillet eller ignoreret af kollegaer, hvis man er anderledes. | Det er svært at være anderledes i teamet. |



High5Team™
Psykologisk sikkerhed MINITEST

Vigtig note omkring denne minitest

Den er en indikation af individuel opfattelse af psykologisk sikkerhed. Psykologisk sikkerhed skal måles på hele teamet, for at give mening. Minitesten siger derfor intet om teamets samlede niveau af sikkerhed, da det vil kræve en professionel assessment samt afrapportering. Resultatet af minitesten bør forblive alene hos den, der tager den.

Måling af psykologisk sikkerhed bør altid være anonym - hverken kollegaer eller chef, skal kende dine svar.

Forstå resultatet af minitesten

5 til 7 point Det ser godt ud! I lader til at have en kultur med høj sikkerhed og plads til forskellighed - hvor I kan forbedre både jeres færdigheder og arbejdsgange ved at dele nye idéer.

DISCLAIMER:

Minitesten har 'de rigtige' spørgsmål, men mangler den korrekte svarskala, hvorved resultatet bliver firkantet. Den samler heller ikke svar fra hele teamet – derfor er det vigtigt at opfatte resultatet som en individuel opfattelse af den psykologiske sikkerhed.

Ønskes en professionel måling med afrapportering og gennemgang, tilbydes BSA medlemmer et særligt favorabelt oplæg på teamudvikling/psykologisk sikkerhed.

Spørgsmål

Tænk godt over spørgsmålene og svar helt ærligt

| | |
|---|---|
| 1 | Hvis man begår en fejl, bebrejdes man IKKE for det. |
| 2 | I teamet kan vi sagtens tale om problemer og vanskelige ting. |
| 3 | Man bliver IKKE afvist, drillet eller ignoreret af kollegaer, hvis man er anderledes. |
| 4 | I teamet er det helt trygt at løbe en social risiko (fx foreslå nye idéer, stille de spørgsmål man har brug for og indrømme at der er noget man ikke ved eller ikke kan). |
| 5 | Ingen i mit team ville med vilje gøre noget, der modarbejdede mig. |
| 6 | Drillerier i vores team er nogle gange ikke 100% kærligt ment. |
| 7 | Vi beder hinanden om input og støtte på de områder hvor vi hver især er stærke. |

Psykologisk sikkerhed fører til bedre resultater

50%

følte sig sikre på at kunne begå fejl uden at blive udskammet/udpeget for det

Når vi ikke er bange for at fange og indrømme fejl, så korrigerer vi og lærer af fejlene. Ikke bare egne - også andres fejl.

Det gør os til 'top performers'.

At gøre hele teamet og ikke kun enkelte til top performers, kan netop ske i en kultur med med høj grad af psykologisk sikkerhed.

Best practice – daglig adfærd



5

**Hvad tager du
med herfra?**



Tre råd til at øge psykologisk sikkerhed

Døm ikke – søg at forstå.

Undersøg hvad ligger bag adfærden du ikke kan lide / andet der umiddelbart trigger dig.

Drop al personvendt dril, sarkasme, øgenavne m.m.

Over tid er det nedbrydende at få meget 'dril'. Det skal være sjovt for ALLE.

Klæd ledere bedre på.

De vil gerne bidrage til at øge den psykologiske sikkerhed – men mangler en værktøjskasse.





BYGGERIETS
SAMFUNDSANSVAR



Tak fordi du var med!

Marianne Bredgaard Karlsson

