

Psykologisk tryghed

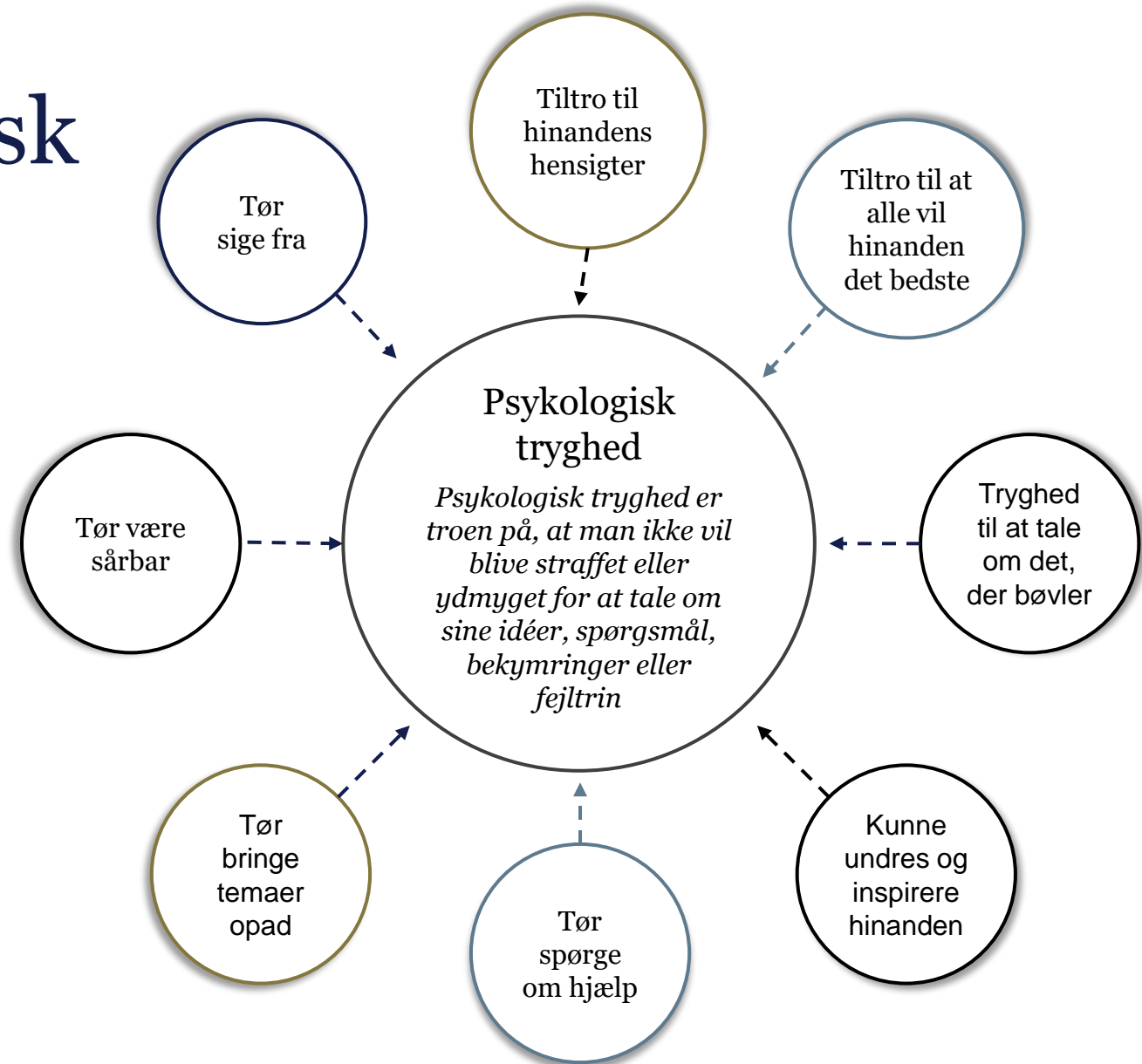
...i forbindelse med lokal regelforenkling



Hvad er psykologisk tryghed?

”I et psykologisk trygt miljø er man fri til at dele ideer, fejl og give feedback. Man er mindre bekymret for at beskytte eget image og mere fokuseret på at gøre et fantastisk stykke arbejde”

- Amy Edmondson



Hvad handler psykologisk tryghed *ikke* om?

- **Psykologisk tryghed handler ikke om, at man altid skal være venlige over for hinanden for at skabe en god stemning**
- **Psykologisk tryghed handler ikke om at være introvert eller ekstrovert**
- **Psykologisk tryghed handler ikke om at skabe en kultur hvor ”alting er tilladt”**

Hvorfor er arbejde med psykologisk tryghed i forbindelse med regelforenkling en god ide?

- **Psykologisk tryghed hænger sammen med resiliente organisationer!**
 - Komplekse problemstillinger medfører behov for at man tør overskride egen selvbeskyttelse og løbe risici - en tilgang til at åbne op
- **Psykologisk tryghed får viden i en organisation til at bevæge sig mere naturligt nedefra og op!**
 - Samspillet i ledelseskæden bliver mere gensidigt befordrende
- **Psykologisk tryghed skaber trivsel, medindflydelse, innovation, jobtilfredshed og lavere sygefravær!**

Værktøjer til at fremme psykologisk tryghed på arbejdspladsen

- Faciliter processer med psykologisk tryghed som tema i relation til regelforenklingsarbejdet lokalt
 - Arbejd aktivt med ”mikrohandlinger”
 - Arbejd struktureret med feedback



Mikrohandlinger – små ændringer man kan starte på i morgen!

Eksempler på 3 mikrohandlinger

1. Stil interesserede spørgsmål

- Gør en aktiv indsats for at lære en kollega at kende personligt og fagligt

2. Giv dine tvivl til kende

- Fortæl om en arbejdsopgave, hvor du er i tvivl om hvad du skal gøre. Spørg om hjælp, sparring og ideer

3. Giv og opsøg feedback

- Også hos dem, som du ikke altid taler med. Målet er at du gerne vil blive bedre til dine opgaver



Benyt jer af oplægget i alle ledelseslag!

- Et ”fælles sprog” om hvordan man lokalt kan arbejde sig hen imod en mere tidssvarende styring og ledelsesform med deregulering og større frihedsgrader i centrum

”Skab større fagligt handlerum for medarbejdere og ledere ved at rydde op i kommunens egne detailstyrende regler og faglige rutiner.”

”Involver de faglige ledere og medarbejdere i en vurdering af, hvilke lokale regler, styringsprincipper, dokumentationskrav og arbejdsgange, der bør ændres eller fjernes for at udvide rummet til faglig ledelse.”



Læs mere her:

[Mere ledelse - Mindre detailstyring - Bedre velfærd \(kl.dk\)](#)

[Psykologisk tryghed kræver modet til at løbe en risiko – Lederweb](#)