



Att utveckla Psykologisk trygghet

Alla vägar bär till Rom – här är några av vägarna 😊

Att utveckla Psykologisk trygghet

Från A Edmondsons enkät:

- Om jag gör ett misstag i teamet så hålls det emot mig
- Medlemmar i teamet kan ta upp svåra saker och problem.
- Folk i gruppen avvisar andra i gruppen som är annorlunda.
- Det är tryggt att ta en risk i teamet.
- Det är svårt att be medlemmar i teamet om hjälp.
- Ingen i teamet skulle avsiktligt agera för att undergräva mina ansträngningar och bidrag.
- I arbetet med detta teamet blir mina unika förmågor och talanger uppskattade och använda.

Till konkreta handlingar:

- Misstag blir lyfta och undersöks och skapar lärande
- Utmaningar, problem och svåra saker har ex vis en egen plats på agendan och tas på allvar
- Olikheter uppskattas och tas till vara på så de kan bidra med sina unika perspektiv.
- Att ta en risk kan vara att säga "jag håller inte med, "jag kan inte", "jag vet inte"
- Att be om hjälp ses som en styrka.
- Var och ens bidrag blir sett och uppskattat.
- Medlemmar i teamet är öppna med sina förmågor och känner varandra riktigt väl.

Att utveckla Psykologisk trygghet – i ledarrollen



CCL har också tankar om vad teammedlemmen kan göra.

Vill du fördjupa dig i tipsen från CCL? Artikeln till denna bilden ligger på Howspace på Inspiration

Att utveckla Psykologisk trygghet

Shana Bosler June 3, 2021

Den ton du som ledare sätter för ditt team kan vara avgörande för dina medarbetares framgång och engagemang. När du använder dessa nio strategier för att skapa psykologisk trygghet kommer du att ge dina medarbetare möjlighet att dela med sig av sina idéer, lärdomar och funderingar, vilket kommer att stimulera teamets prestationer.

1. Främja självkännedom.

För att skapa psykologisk trygghet på arbetsplatsen bör du börja med att bygga upp självkännedom i ditt team. När du inser hur du föredrar att tänka och bete dig kan du upptäcka fördomar som kan påverka dina medarbetares vilja att dela med sig av sina synpunkter. Självkännedom gör det också möjligt för dig att förstå dina typiska reaktioner på förändringar eller utmaningar. Med den kunskapen kan du anpassa dina känslomässiga reaktioner och lära dig att reagera på ett sätt som inbjuder till öppen diskussion.

2. Visa att du bryr dig om teammedlemmarna som personer.

Du kanske inte har en naturlig benägenhet att fråga teammedlemmarna hur de mår. Men genom att börja stämma av med dina medarbetare visar du att du bryr dig om och är intresserad av dem som personer. Denna enkla åtgärd kan hjälpa medarbetarna att känna sig mer bekväma med att prata, eftersom de vet att du uppskattar hela deras personlighet - inte bara deras arbetsprodukt.

3. Be aktivt om frågor.

När ditt team håller på att komma fram till ett beslut, pausa mötet och be om frågor, olika synpunkter och överväganden som ännu inte har framförts. Och räkna till tio i huvudet innan du går vidare.

4. Tillhandahåll flera sätt för medarbetarna att dela med sig av sina tankar.

Vissa medarbetare kan känna sig bekväma med att dela med sig av sina tankar under ett möte, medan andra föredrar att få mer tid att tänka igenom sina svar. Uppmuntra teammedlemmarna att dela feedback via e-post eller genom samarbetsverktyg online, som Slack eller Microsoft Teams, utöver personliga diskussioner.

5. Visa värde och uppskattning för idéer.

Om du verkligen vill att dina medarbetare öppet ska dela med sig av sina tankar måste du skapa en miljö där de känner att alla idéer är välkomna. Vänta med att döma när du brainstormar. Kom ihåg att du inte behöver agera på varje idé, men att tacka människor för deras bidrag och visa uppskattning för deras insikter kommer att räcka långt för att skapa psykologisk säkerhet.

Att utveckla Psykologisk trygghet

Shana Bosler, forts.

6. Främja positiv dialog och diskussion.

Uppmuntra teammedlemmarna att använda positivt språk för att inspirera till ärliga samtal. Kognitiva studier har visat att ett positivt språkbruk faktiskt kan motivera dig att lyckas. Enkla ordbyten som att använda "har inte ännu" istället för "kan inte" eller "möjlighet" istället för "utmaning" kan hjälpa dina teammedlemmar att använda en positiv inställning som gör att de vågar säga vad de tycker utan rädsla.

7. Var tydlig med information, förväntningar och åtaganden.

För att skapa psykologisk trygghet måste dina teammedlemmar lita på dig och dina ord, så var noga med vilken information du delar med dig av samt vilka förväntningar och åtaganden du ställer. Var korrekt. Var realistisk. Och var eftertänksam. Om du anger tydliga förväntningar och håller fast vid dina åtaganden kommer medarbetarna att lita på dig och vara mer öppna mot dig.

8. Förklara skälen till förändringarna.

Under verksamhetens gång kommer tidsramarna att ändras och dina planer kommer att behöva justeras. Vissa av dina teammedlemmar kommer att ha lätt för att ställa om, medan andra kan få problem. När förväntningarna förändras eller ny information avslöjas, var tydlig med vad som förändrats och varför och ge dina teammedlemmar tid att bearbeta förändringen.

9. Stå för dina misstag.

Att misslyckas kan vara skrämmande, och som ledare kan du göra det lättare för dina medarbetare genom att erkänna de misstag du har gjort och fira misslyckanden som lärdomar. Fråga regelbundet medarbetarna vad de har gjort som inte fungerade som förväntat och vad de har lärt sig av dessa erfarenheter. Det hjälper medarbetarna att inse att de inte kommer att straffas för sina misstag och gör att de känner sig mer bekväma med att ta risker och säga ifrån.