

Selvevaluering med spot på ledelse af psykologisk tryghed

Lederens værktøjskasse til opbygning af psykologisk tryghed har fokus på de tre kategorier:

1. Sæt de rigtige rammer
2. Inviter til deltagelse
3. Reager konstruktivt



Ved at du reflekterer over dit lederskab, via refleksionsguiden på de følgende tre sider, bliver du mere bevidst om hvilke områder du kan sætte spot på for at skabe bedre grobund for psykologisk tryghed i organisationen.

Skriv til mig, hvis du enten ønsker støtte til at sætte fokus på den psykologiske tryghed i organisationen eller på din egen ledelse af psykologiske tryghed. Så hjælper jeg jer, med at designe de processer som bedst støtter op om jeres mål.

De bedste hilsner

Charlotte Eli

mail@CharlotteEli.dk



Ledelses- og organisationsudvikling

Evaluering af eget lederskab (1)

1. Sæt rammen

Rammesæt arbejdet

- Har jeg præciseret arbejdsopgavernes karakter?
- I hvilket omfang er arbejdet komplekst og gensidigt afhængigt af andet arbejde?
- Hvor stor usikkerhed står vi overfor?
- Hvor ofte gør jeg opmærksom på disse aspekter af arbejdet?
- Hvor god er jeg til at vurdere den fælles forståelse af disse træk?
- Har jeg talt om fejl på den rigtige måde, i betragtning af arbejdets karakter?
- Fremhæver jeg, at små fejl er vejen til efterfølgende forbedringer?
- Understreger jeg, at det ikke er muligt at "ramme plet første gang" når man laver noget nyt?

Fremhæv formålet

- Har jeg tydeliggjort, hvorfor vores arbejde er vigtigt, hvorfor det gør en forskel, og for hvem?
- Selv om det kan virke indlysende i betragtning af arbejdets karakter eller den branche, jeg arbejder i, hvor ofte taler jeg så om, hvad der står på spil?

Evaluering af eget lederskab (2)

2. Inviter til deltagelse

Situationsbestemt ydmyghed

- Har jeg sikret, at folk ved, at jeg ikke mener at jeg har alle svarene?
- Har jeg understreget at vi altid kan lære mere? Har jeg tydeliggjort, at den aktuelle situation kræver, at alle er ydmyge og nysgerrige efter, hvad der nu skal sker?

Proaktiv spørgelyst

- Hvor ofte stiller jeg gode i stedet for retoriske spørgsmål? Hvor ofte stiller jeg spørgsmål til andre i stedet for bare at forklare mit syn på sagen?
- Stiller jeg en passende blanding af spørgsmål som både er brede og dybe?

Systemer og strukturer

- Har jeg skabt strukturer, som systematisk får folk til at tale om idéer og bekymringer?
- Er disse miljøer egnede til at sikre et trygt arbejdsmiljø med åbne dialoger?

Evaluering af eget lederskab (3)

3. Reager konstruktivt

Udtryk anerkendelse

- Har jeg lyttet opmærksomt og signaleret, at det, jeg hører, er vigtigt?
- Roser eller takker jeg en person for at fremlægge en idé eller for at spørge mig om noget?

Afstigmatisér fejl

- Har jeg gjort, vad jeg kan, for at afstigmatisere fejl? Hvad kan jeg i øvrigt gøre for at rose intelligense fejl?
- Hvordan kan jeg sikre mig, at det bliver en positiv oplevelse når nogen overbringer mig en dårlig nyhed?
- Tilbyder jeg hjælp eller støtte som guide til de næste skridt?

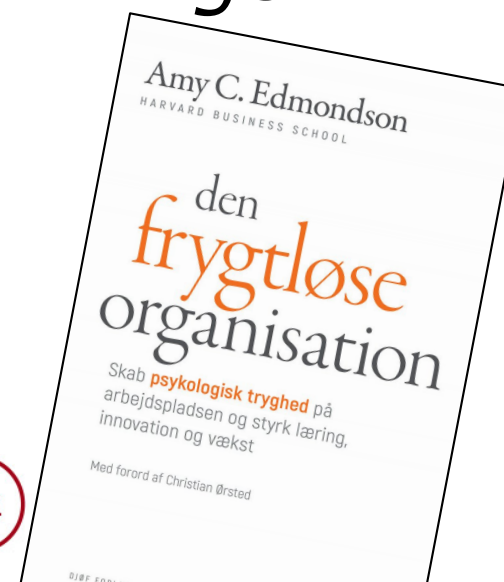
Sanktionér klare overtrædelse

- Har jeg tydeliggjort grænserne? Ved folk, hvad der betragtes som kritisable handlinger i vores organisation?
- Reagerer jeg på klare overtrædelser på en passende måde, så jeg påvirker fremtidig adfærd?



Psykologisk tryghed kan defineres som troen på, at arbejdsmiljøet er så trygt, at folk tør løbe interpersonelle risici. Begrebet henviser til en oplevelse af, at man føler, det er muligt at sige sin mening og tale om relevante idéer, spørgsmål og bekymringer. (Edmondson 2020: 36)

mail@CharlotteEli.dk



Lederens værktøjskasse til opbygning af psykologisk tryghed

Kategori	Sæt de rigtige rammer	Inviter til deltagelse	Reager konstruktivt
Ledelsesopgaver	<p>Rammesæt arbejdet</p> <p>Afstem forventninger til fejl, usikkerhed og indbyrdes afhængigheder ved for at fremhæve behovet for, at folk ytre sig</p> <p>Fremhæv formålet</p> <p>Beskriv, hvad der er på spil, hvorfor det er vigtigt, og for hvem det er vigtigt</p>	<p>Vis ydmyghed</p> <p>Indrøm, at der er udfordringer</p> <p>Praktiser spørgelyst</p> <p>Stil gode spørgsmål</p> <p>Vis du lytter opmærksomt</p> <p>Opstil strukturer og processer</p> <p>Skab fora til bidrag</p> <p>Opstil retningslinjer for drøftelser</p>	<p>Udtryk anerkendelse</p> <p>Lyt</p> <p>Anerkend og tak</p> <p>Afstigmatiser fejl</p> <p>Se fremad</p> <p>Tilbyd hjælp</p> <p>Drøft, overvej og brainstorm om næste skridt</p> <p>Vær konsekvent over for klare overtrædelser</p>
Resultat	Fælles forventninger og formål	Tillid til, at input er ønskede	Orientering mod kontinuerlig læring