

# Opbyg psykologisk sikkerhed

- tal (også) om det, der er svært i arbejdet!

Mille Mortensen  
Forsker & Ekstern Lektor  
Ledelses- og organisationskonsulent

Institut for Psykologi & Sociologisk Institut

22. Juni 2020

KØBENHAVNS UNIVERSITET



## Psykologisk sikkerhed

**“Psykologisk sikkerhed defineres som en fælles overbevisning om, at det er sikkert at løbe en interpersonel risiko i arbejdsfællesskabet.”**

(Edmondson, 1999:354)

**Speak out** →

**Speak up** ↑



**Amy Edmondson**

**“Betegnelsen dækker over en oplevelse af, at arbejdsfællesskabets medlemmer ikke vil udskamme, forkaste eller straffe den enkelte for, at fortælle, hvad der ligger én på sinde.”**

(Edmondson, 1999:354)

# Arbejdspladskulturer

## Et sikkert socialt arbejdsmiljø

- Konflikter løses
- Fejl, tvivl, uenigheder og nye ideer drøftes.
- Det opleves sikkert at påtale evt. grænseoverskridende adfærd.

## Et socialt arbejdsmiljø under pres

- Uløste konflikter.
- Omgangsformen er præget af grænseoverskridende adfærd.
- Det opleves utrygt at sige fra overfor evt. grænseoverskridende adfærd.

## Et utrygt socialt arbejdsmiljø

- Udfordringer håndteres ved tavshed.
- Systematisk grænseoverskridende adfærd.
- Det opleves umuligt at sige fra, fordi man risikerer eksklusion.

# Googles Aristotelesprojekt

Forskerne fandt, at det som var vigtigt *ikke* var **hvem**, der var en del af teamet, men i stedet, **hvordan** de arbejdede sammen dvs. graden af oplevet psykologisk sikkerhed.

Ansatte i arbejdsfællesskaber med høj grad af psykologisk sikkerhed

- har højere patientsikkerhed,
- er mere rummelige og tolerante (også over for mennesker, der er anderledes end dem selv),
- er mere innovative og bedre til at lære af og med hinanden,
- oplever mindre udskiftning af medarbejdere,
- oplever en højere grad af trivsel i arbejdet,
- og vurderes dobbelt så produktive af deres ledere.

<https://rework.withgoogle.com/print/guides/5721312655835136/>



Hvad kendetegner modige mennesker?

Forskning viser, at det er sårbart at

Jeg er ikke god nok!

Jeg er ikke stærkt nok!



Hvor vover du!



Brené Brown

Løbe en risiko

Begå fejl

Vise følelser

Vise usikkerhed og tvivl

“Mod er *ikke* at sige: “Jeg er villig til at risikere at fejle.”

Mod er, at sige,

“Jeg ved, at jeg fejler før eller siden og jeg hænger alligevel i.”

# Fem gode råd til at opbygge (mere) psykologisk sikkerhed



- **Individ** – anerkend din fejlbarlighed og find dit mod!
- **Gruppe** – lyt og vær nysgerrige på hinanden, for sammen bliver vi klogere!
- **Ledelse** – Gå foran og find modet til at vise dig uperfekt i arbejdet!
- **Organisation** – skab arbejdsgange, der gør drøftelser af svære emner i arbejdet til vane!
- Det værste du/I kan gøre er ingenting, så hvad er det mindste jeg/vi kan gøre? (drøm gerne stort, men begynd småt)

# Hvis du vil vide mere...



MILLE MORTENSEN.dk

Forside Foredrag Publikationer Presseomtale Værktøjer Kontakt



Mille Mortensen, Cand. Mag. i Psykologi og Virksomhedsstudier  
Forsker ved Københavns Universitet, Institut for Psykologi og  
ekstern lektor Københavns Universitet, Sociologisk Institut

<http://www.psy.ku.dk/ansatte/>

Selvstændig organisations- og ledelseskonsulent

Linked in profil:  
<https://www.linkedin.com/in/mille-mortensen-85b46822/>

Mobil: 29 86 70 65

[mille.mortensen@psy.ku.dk](mailto:mille.mortensen@psy.ku.dk)

CVR 33806302



**BØRSEN.  
LEDELSE**

NYHEDER INDHOLD EKSPERTER NYHEDSBREV OM OS

Kunsten at være fejlbarlig... - Et forsvar for kollektivt mod til sårbarhed

**OOPS**