

Hvad er psykologisk tryghed?

Psykologisk tryghed i teamet=du skal IKKE skal være modig for at stille (kritiske) spørgsmål, indrømme en fejl eller bidrage med forslag.

Skal du være modig i dit team? Not good!

Du sidder i et teammøde. Der er et vigtigt problem på agendaen og I skal komme op med et løsningsforslag.

7 minutter inde i mødet: Du er ret sikker på du har et relevant input, forslag, perspektiv, spørgsmål. Måske har du endda opdaget eller begået en fejl I skal have rettet eller lære af. Men du er overvejende sikker på at dit input vil blive dårligt modtaget af en eller flere af de andre. Du forestiller dig den øjeblikkeligt virkelig dårlig stemning, hvordan nogen vil vende det hvide ud af øjnene, teamet vil fryse dig ude, se dig som udygtig eller du frygter du overfor ledelsen gør dig selv til spidskandidat i den næste fyringsrunde.

Nu skal du være modig for at sige noget. Det er psykologisk utryghed.

Hvis teamet er en bil, svarer psykologisk utryghed til at bremsen har sat sig fast. Alt for få af bilens hestekræfter er tilgængelige. Så er der langt fra Gedser (problemet) til Skagen (løsningen).

Hvad skal vi bruge psykologisk tryghed til?

Psykologisk tryghed var aldrig et mål i sig selv. Siger hvem? Amy Edmonson, såmænd.

Den generelle og ønskede effekt af psykologisk tryghed er:

- 1) **Alle bidrager:** bringer deres bedste ideer, indsigter og spørgsmål til bordet om det fælles 3. de arbejder på. De tager initiativer i det daglige arbejde.
- 2) **Bedre beslutninger og performance** fordi ingen holder gode input tilbage. Når alle bidrager øges potentialet for høj kollektiv intelligens i gruppen.

Dårlig proces smadrer potentialet i teamets psykologisk tryghed

MEN inden vi når til bedre beslutninger og høj kollektiv intelligens:

Hvordan undgår vi at nogle få tager al taletiden?

Får vi en overflod af irrelevante input fordi alle er trygge ved at sige noget?

Kan vi regne med at trykke folk automatisk kobler sig på hinanden og integrere hinandens input?

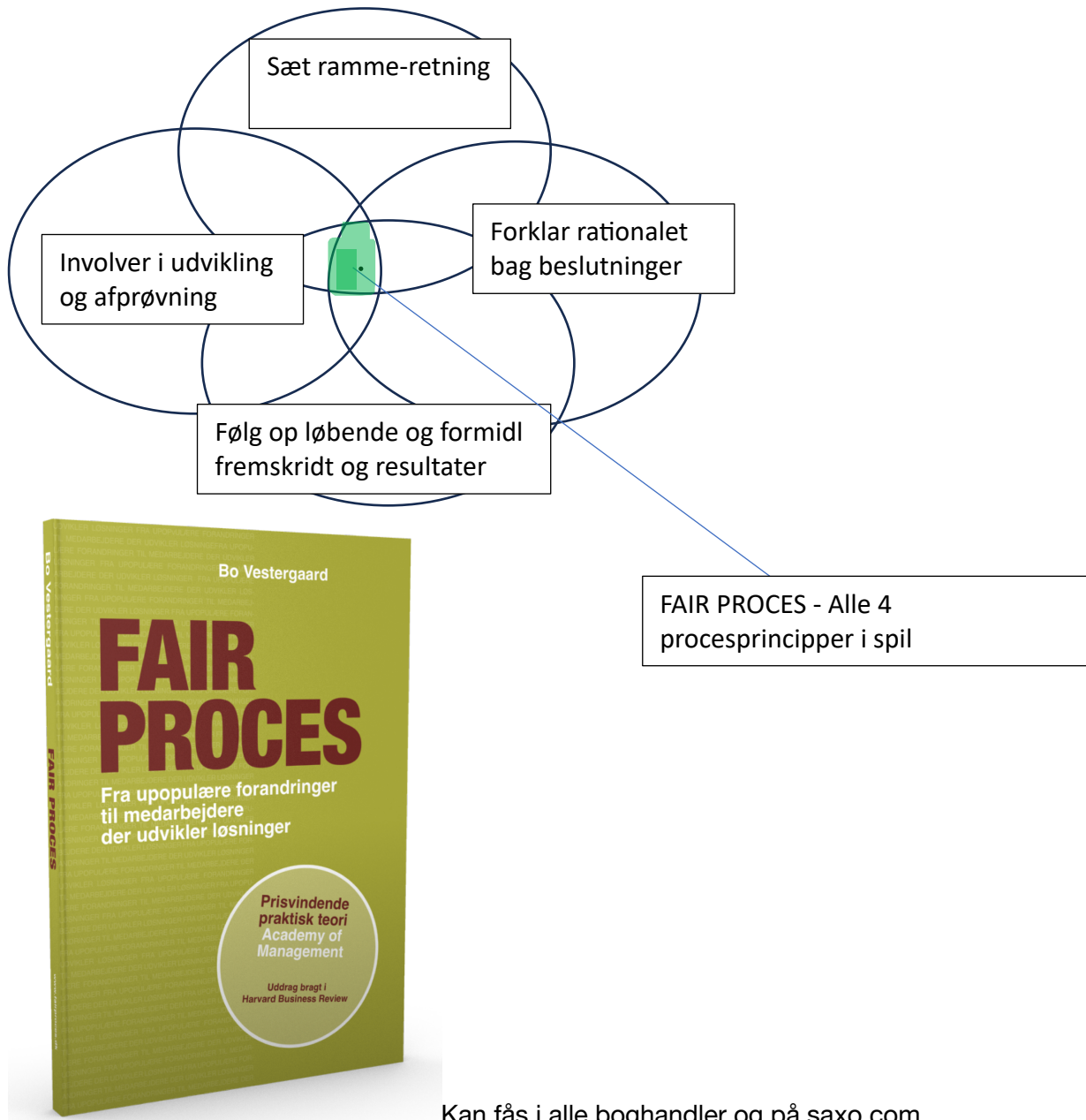
Giver plads til hinanden?

Tager de introverte ordet af sig selv?

Er I uenige om hvilken løsning I skal gå med og kan ikke komme videre?

Ende møderne uden en konkret plan for handling, opfølgninger osv.

Den gode proces forløser potentialet i psykologisk tryghed via facilitering af 1) team-deltagerens kommunikationsmønster og 2) hvordan der arbejdes med emnet i teammøder.



Kan fås i alle boghandler og på saxo.com

Bo Vestergaard

