

PSYKOLOGISK TRYGGHET

Reflektionsblad

Psykologisk trygghet

För ledare och team. Undersök hur invändningar tas emot och välj ett ledarbeteende som gör det lättare att lyfta viktig information i tid.

Psykologisk trygghet innebär att människor i en grupp upplever att de kan ställa frågor, uttrycka avvikande uppfattningar, be om hjälp och erkänna misstag utan att bli förödmjukade eller bestraffade socialt. Det är ett klimat för öppenhet, inte ett löfte om att alla ska få sin vilja igenom.

Börja i en verklig situation

Välj ett möte eller beslut där en fråga eller risk lyftes. Undersök både det som fungerade och det som behöver utvecklas.

Skilj mellan vad du såg eller hörde, hur du tolkade det och vilken påverkan det fick. Gissa inte varför någon var tyst. Undersök arbetsvillkor och efterfråga andra perspektiv.

Min avgränsade situation och vad jag faktiskt såg eller hörde

Roll eller team (valfritt)

Datum för reflektionen

Arbeta lugnt, enskilt eller i ett överenskommet samtal. Hoppa över detaljer som inte behövs. Välj sedan en handling på sida 4 och följ upp den. Detta blad kompletterar utbildning och personlig handledning.

Spara en egen kopia. Inga svar skickas automatiskt till någon server. Skriv utan personnamn eller känsliga detaljer. Frågorna är forskningsinformerade, inte ett validerat test.

Läs kunskapsområdet och fortsätt i Insikter →

Undersök nuläget

Utgå från situationen på sida 1. Beskriv observationer och markera sådant du ännu behöver ta reda på.

1. Välj ett möte där en viktig invändning kom fram. När lyftes den, och vad kunde du faktiskt observera?

Håll isär händelsen och din tolkning. Använd inga personnamn.

2. Vad gjorde du som ledare när invändningen lyftes, och vad hände i samtalet efteråt?

Beskriv en handling, inte en egenskap som ”jag är öppen”.

3. Vilka reaktioner och arbetsvillkor kan ha påverkat öppenheten? Vad behöver du fråga gruppen om?

Bygg på observationer och frågor, inte antaganden om motiv.

Välj ett nytt sätt att agera

Pröva ett annat perspektiv och formulera något som går att göra i din egen vardag. Stäm av förutsättningarna med dem som berörs.

4. Vad vill du behålla eller pröva annorlunda nästa gång en risk lyfts, med tydligt ansvar och tydliga krav?

Välj något som ligger inom ditt mandat.

5. Hur ska ni följa när viktiga frågor lyfts och vad som händer med dem efteråt?

Fler synliga problem kan betyda större öppenhet. Följ också hur de hanteras.

Gå vidare till sida 4. De tre handlingarna är förslag, inte en lista som du måste genomföra. Välj en, eller formulera en bättre egen handling.

PSYKOLOGISK TRYGGHET**Pröva, följ upp och justera**

Tre möjliga första handlingar - välj en eller formulera en egen:

1. Be uttryckligen om en invändning eller risk innan nästa större beslut.
2. Tacka den som lyfter ett problem och undersök sakfrågan innan du värderar personen.
3. Avsluta nästa möte med frågan: Vad behöver vi kunna säga högt som vi ännu inte har sagt?

Valt beteende eller arbetssätt**Önskat resultat****När [situation/tidpunkt] uppstår ska jag/vi [beteende]****Ansvarig roll eller överenskommelse****Stöd eller mandat som behövs****Troligt hinder och hur det ska hanteras****Tecken på att beteendet prövats****Tecken på påverkan i gruppen****Vem kan ge relevant återkoppling?****Datum för uppföljning****Vid uppföljning: vad prövades faktiskt?****Vad blev utfallet? Ange underlag.****Vad behöver justeras inför nästa försök?**

Följ både när invändningen kom och hur den togs om hand. Skriv kort i rutorna; använd eget arbetsmaterial om mer utrymme behövs.