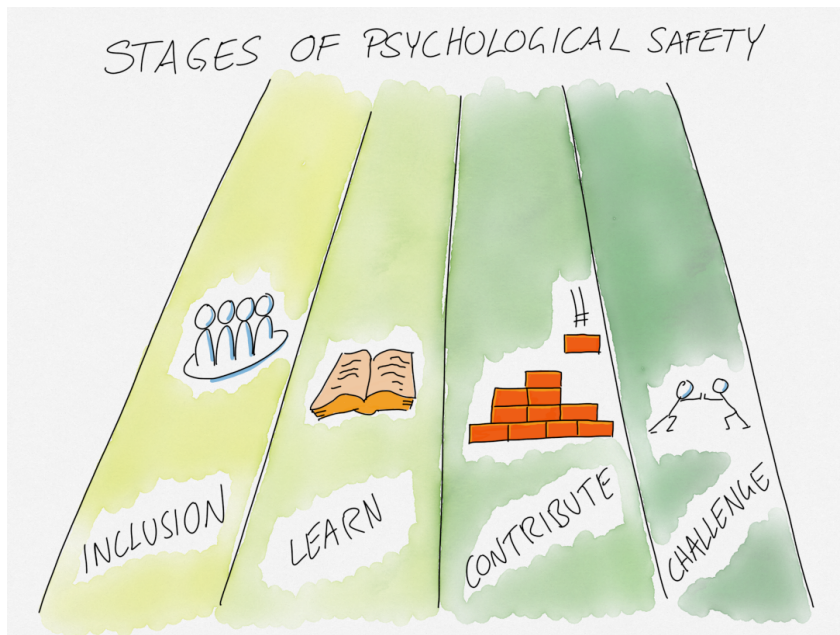


Fyra stadier av psykologisk säkerhet



Syfte

- Förbättra den psykologiska säkerheten i gruppen.

Möjliga läropunkter

- Identifiera vad varje individ behöver för att känna sig mer säker i gruppen.

Tidsåtgång

- 60-90 min

Material

- Maskeringstejp
- Post-It-lappar och tuschpennor.

Förberedelse

Skriv ut dokumentet med beskrivningarna av de fyra stadierna för alla.

Skriv ut dokumentet med exemplen men blanda inte ihop de två dokumenten.

Skriv ned de fyra namnen på stadierna på fyra stora klisterlappar eller skrivarblad, ett namn på varje lapp/papper: - Inkluderingsäkerhet - Lärsäkerhet - Bidragssäkerhet - Utmaningssäkerhet

Läs igenom beskrivningarna så att du har en god förståelse för varje utvecklingsstadium av psykologisk säkerhet.

Dela in rummet i fyra områden med maskeringstejp och placera en lapp med namnet på ett stadium i varje område. Områdena bör placeras efter varandra så att individerna kan röra sig från "Inkluderingsäkerhet" till "Lärsäkerhet" till "Bidragssäkerhet" till "Utmaningssäkerhet" utan att hoppa genom något av de andra områdena.

Hur

Introducera övningen genom att säga att psykologisk säkerhet inte är på eller av utan utvecklas långsamt över tid och genom stadier. Du kommer inte att vara i bara ett stadium åt gången. Du måste dock bygga säkerhet i de tidiga stadierna innan du kan känna dig säker i de senare stadierna.

I par, prata om vad hög psykologisk säkerhet kan leda till.

Byt par och låt deltagarna läsa beskrivningarna av de fyra stadierna. I dessa par, diskutera er syn på stadierna. Exempel på frågor att diskutera: - Vad betyder det för dig? - Hur skiljer de sig åt? - Känner du att du har denna säkerhet? - Hur relaterar detta till var du arbetar nu? - ...

Låt alla röra sig i rummet och placera sig själva på skalan med de fyra stadierna ni skapat på golvet.

Para ihop dig med någon som står nära (bilda nya par) och prata om: - Vad behöver du för att röra dig uppåt på skalan?

Efter diskussionen, läs exemplen och diskutera (samma par): - Vad skulle du begära av dina kollegor för att hjälpa dig att röra dig uppåt på skalan och känna dig mer säker?

Dela med hela gruppen de önskemål ni känner er bekväma med, som identifierats i det sista steget.

Bilda det sista paret (förhoppningsvis en ny person att prata med) och hjälp varandra att hitta en åtgärd ni kan vidta var och en för att möta kollegornas önskemål.

Definitioner

Inkluderingsäkerhet

Kan du vara ditt autentiska jag i ditt team? Inkluderingsäkerhet tillfredsställer det grundläggande mänskliga behovet av att koppla ihop och tillhöra. I detta stadium föregår värdet värdigheten. Allt du behöver göra för att kvalificera dig för inkluderingsäkerhet är att vara människa och ofarlig. När du har inkluderingsäkerhet kan du ta med hela dig själv till arbetet. När du inte har det dominerar överlägsenhet och hierarki din företagskultur. Barriärer upprätthålls och förstärks. Du kanske officiellt är i ett team, men du kommer inte att känna dig som en del av teamet utan inkluderingsäkerhet.

Lärsäkerhet

Har du utrymme att växa? Lärande och tillväxt är ett grundläggande behov som måste tillfredsställas för att innovation ska blomstra i en organisation. I detta stadium är rädsla fränsild från misstag, och misstag belönas som en del av inlärningsprocessen. Men för att kvalificera dig för lärsäkerhet måste du engagera dig i inlärningsprocessen, det händer inte organiskt. När du har lärsäkerhet i din organisation uppmuntras och firas lärande. Lärande skyddas. När du inte har det döljs och bestraffas misstag. Ditt team utför mer än de innoverar.

Bidragssäkerhet

Kan du skapa värde för ditt team? Bidragssäkerhet tillfredsställer det grundläggande mänskliga behovet av att göra skillnad och erbjuda meningsfulla bidrag. När vi skapar bidragssäkerhet för andra ger vi dem autonomi, vägledning och uppmuntran i utbyte mot ansträngning och resultat. När du har bidragssäkerhet i din organisation blomstrar ditt team under resultatansvar. Roller är tydligt definierade, men människor uppmuntras att tänka utanför sina roller. Små vinster firas. När du inte har det ges autonomi med liten eller ingen vägledning, och teammedlemmar kan känna sig som reservspelare.

Utmaningssäkerhet

Känner du att du kan vara öppen om förändring? Utmaningssäkerhet tillfredsställer det grundläggande mänskliga behovet av att göra saker bättre. När vi skapar utmaningssäkerhet ger vi skydd i utbyte mot uppriktighet. Utmaningssäkerhet ger teammedlemmar en röst för att tala ut när det finns en möjlighet att förbättra. Människor kan oense produktivt. När du inte har utmaningssäkerhet tystnar team och människor straffas för sitt mod och sin uppriktighet.

Exempel

Exempel på Inkluderingsssäkerhet

- * Ge utrymme för människor att tala.

Svara inte omedelbart med din egen berättelse eller perspektiv. Håll dina kollegor pratande och uppmuntra dem att dela med sig mer. Ju mer validering de känner när de delar något personligt, desto troligare är det att de kommer att engagera sig igen i framtiden. Detta kan skapa en meningsfullare relation för er båda.

- * Uttryck nyfikenhet.

Om någon ser ut, talar, äter eller beter sig annorlunda än du, visa nyfikenhet. Fraser som “Kan du berätta om...”, “Jag märkte att...”, eller “Kan du lära mig...”, är alla sätt att uttrycka nyfikenhet. Äkta nyfikenhet är avväpnande och hjälper människor att känna att du är genuint intresserad av vem de är och hur de gör saker.

- * Muntligt erkänna och aktivt respektera gränser.

Det kan vara svårt att sätta gränser, men våra behov är en del av vårt autentiska jag. Identifiera dina teammedlemmars behov. Låt varje person veta att du är medveten om deras gränser och kommunicera vad du kommer att göra för att respektera dem. Sätt en förväntan om att upprätthålla gränser i er teamkultur.

Exempel på Lärsäkerhet

- * Värdera ärlighet framför rätta svar.

Arbete är i grunden prestandabaserat. För vissa människor är att medge att de inte vet lika med att medge att de inte kan prestera. Ärlighet kommer att flytta fram nålen mycket snabbare än att låtsas ha svaren. Välj att värdera din kollegas ärlighet framför deras uppfattade oförmåga att bidra.

- * Antag inte kompetens.

Det som kan kännas uppenbart för dig kanske inte är det för någon som är ny på en uppgift. Det är svårt att hitta balansen mellan att överförklara och att undvika antaganden. Att ställa frågor som "Har du gjort något liknande tidigare?" eller "Är du redan bekant med detta koncept?" tar bort trycket från din teammedlem att låtsas ha erfarenhet och förståelse. När du har fastställt var de är, ta vid där de slutade och fyll i luckorna.

- * Identifiera vad som lärtes.

Misstag är mest värdefulla när du kan fastställa vad som lärtes av dem. Verbalisera vilken ny information du nu har som ett resultat av misstaget. Få dina kollegor att tro på de underliggande fördelarna med deras misstag.

Exempel på Bidragssäkerhet

- * Be om tillstånd innan du ger feedback.

Ibland är det så enkelt som det! Att be om tillstånd kan dämpa en del av de emotionella riskerna som är förknippade med att ge feedback. Försök med "Hej, får jag ge dig lite feedback?" Om du får ett ja, är det mer troligt att du blir bemött med tacksamhet och uppriktighet.

- * Uppmuntra lika deltagande.

Låt ditt team veta att du förväntar dig deras input. Om någon inte deltar, fråga dem vänligt om de har tankar. Ställ specifika frågor om de behöver riktning.

- * Gör förväntningar till bokstöd i ditt möte.

I möten där uppgifter tilldelas och diskuteras, börja med de förväntade förväntningarna på både mötet och uppgifterna i fråga. Vid slutet av mötet, upprepa vad som diskuterades och gör nödvändiga ändringar i det inledande

Exempel på Utmaningssäkerhet

- * Be om dåliga nyheter.

Du kommer att bli förvånad över vad människor är villiga att peka ut när de specifikt ombeds om de dåliga nyheterna tillsammans med de goda nyheterna. De kommer att belysa problem som, när de är lösta, kommer att betala sig för ditt team. Det kommer att visa dina kollegor att du omfamnar alla aspekter av innovationsprocessen.

- * Tilldela avvikande åsikter.

Om du befinner dig i ett eko-kammare eller knädjupt i grupptänkande, be en kollega att spela djävulens advokat. Ge dem tillåtelse att oense, även om de inte tror att något behöver omprövas. Ställ frågor som: "Vad missar vi här?" eller "Kan detta göras annorlunda?"

- * Visa tacksamhet för möjligheten att lära sig och förbättra.

Mod är en ädel egenskap, en som inte bör tystas ned. Även om du känner dig generad av misstaget, låt inte det styra din reaktion på deras mod. De vill det bästa för dig och för din organisation, annars hade de inte nämnt misstaget från första början. Var öppen och ärlig, inte skyddad och kall. Förvänta dig samma reaktion från dem.