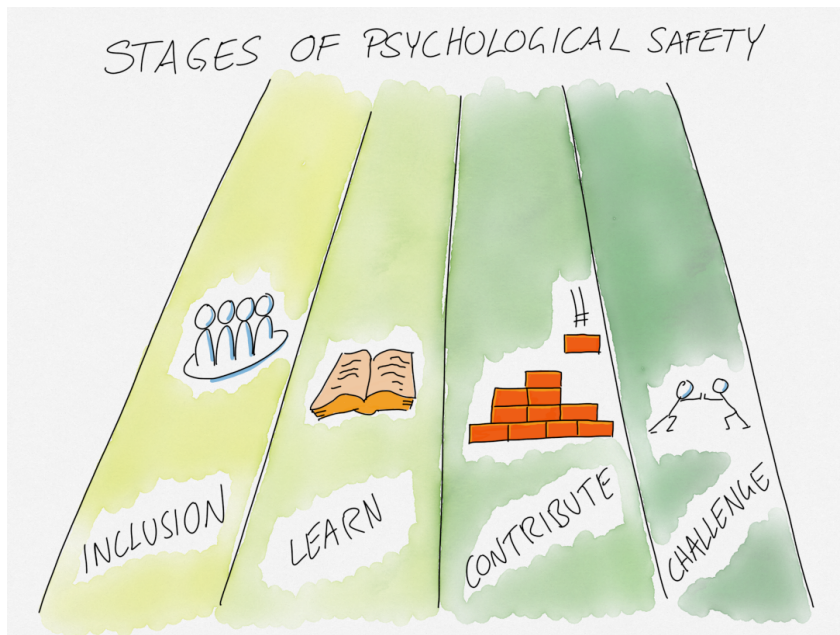


Fyra stadier av psykologisk trygghet



Syfte

- Förbättra den psykologiska trygghet 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 trygghet inte är på eller av, utan utvecklas långsamt över tid och genom stadier. Hela gruppen behöver inte vara i samma stadie samtidigt. Du måste dock bygga trygghet i de tidiga stadierna innan du kan känna dig säker i de senare.

I par, prata om vad hög psykologisk trygghet 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 trygg?

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

Inkluderingstrygghet

Kan du vara ditt autentiska jag i ditt team? Inkluderingstrygghet tillfredsställer det grundläggande mänskliga behovet av att anknyta och tillhöra. I detta stadie föregår värdet värdigheten. Allt du behöver göra för att kvalificera dig för inkluderingssäkerhet är att vara människa och ofarlig. När du har inkluderingstrygghet 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 inkluderingstrygghet.

Lärtrygghet

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 stadie är rädsla skilt från misstag, och misstag belönas som en del av inlärningsprocessen. För att kvalificera dig för lärtrygghet måste du engagera dig i inlärningsprocessen, det händer inte organiskt. När du har lärtrygghet i din organisation uppmuntras och firas lärande. Lärande skyddas. När du inte har det, så döljs och bestraffas misstag. Ditt team utför mer än de innoverar.

Medverkanstrygghet

Kan du skapa värde för ditt team? Medverkanstrygghet tillfredsställer det grundläggande mänskliga behovet av att göra skillnad och erbjuda meningsfull medverkan. När vi skapar medverkanstrygghet för andra ger vi dem autonomi, vägledning och uppmuntran i utbyte mot ansträngning och resultat. När du har medverkanstrygghet 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.

Utmaningstrygghet

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

Exempel

Exempel på Inkluderingsstrygghet

- * 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 Lärtrygghet

- * 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. Uttryck i ord 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 Medverkanstrygghet

- * 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 Utmaningstrygghet

- * Be om dåliga nyheter.

Du kommer att bli förvånad över vad människor är villiga att peka ut när de specifikt ombeds leverera dåliga nyheter tillsammans med de goda nyheterna. De kommer att belysa problem som, när de är lösta, kommer att gynna 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 står knädjupt i grupptänkande, be en kollega att spela djävulens advokat. Ge dem tillåtelse att vara 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.