

PSYKOLOGISK TRYGHED



FRA BEGREB TIL HVERDAG I JERES LEDERGRUPPE ELLER TEAM – NÅR I VED, HVAD PSYKOLOGISK TRYGHED ER, MEN IKKE HAR DET, NÅR DET TÆLLER

Psykologisk tryghed

De fleste ledergrupper ved i dag, hvad psykologisk tryghed er. Færre har det. Tryghed kan ikke indføres med et foredrag eller en værdisplakat. Den opstår i det, der sker i rummet, når nogen siger noget svært. Jeg arbejder med ledergrupper og teams i deres egen hverdag og med deres egne sager, indtil det, der før blev tiet om, bliver sagt og brugt. Mit afsæt er Amy Edmondsons forskning og positiv psykologi: Tryghed er det, der gør, at høje krav bliver til læring i stedet for til tavshed.

Hvornår giver det værdi

Et forløb er relevant, når:

- møderne er høflige, men beslutningerne bliver taget bagefter, ude på gangen
- fejl og risici kommer for sent frem – eller slet ikke
- nye eller stille medlemmer ikke bliver hørt, mens de erfarne fylder
- I har haft et foredrag om psykologisk tryghed, og intet har ændret sig
- ledergruppen skal igennem forandring, pres eller AI-omstilling, hvor tavshed koster
- trivselsmålingen viser lav tryghed, og I mangler det næste skridt

Fællesnævneren er, at tavshed er dyrere end uenighed.

Min tilgang

Min tilgang er resultatorienteret og evidensbaseret. Jeg arbejder udogmatisk med viden og værktøjer fra Amy Edmondsons forskning, teamforskning og positiv psykologi. Jeg starter, hvor I er: med en kort måling af trygheden i gruppen og derefter med gruppens egne situationer. Fokus er på:

- hvad der bliver sagt, hvad der ikke bliver sagt, og hvad det koster
- lederens egen adfærd: spørgsmål, reaktioner på fejl og modtagelsen af uenighed

- gruppens normer: hvornår det er trygt at sige fra, og hvornår det ikke er
- ansvar og krav: tryghed uden ambition bliver til komfort

Psykologisk tryghed er ikke at være rare ved hinanden. Det er, at man tør sige det svære, netop fordi kravene er høje.

Udbytte

Arbejdet sigter mod:

- uenighed, fejl og risici, der kommer frem i tide
- bedre beslutninger, fordi flere perspektiver kommer i spil
- ledere, der ved, hvad de selv gør, som skaber eller undergraver tryghed
- et team, der lærer af fejl i stedet for at skjule dem
- engagement og fastholdelse, hvor tavshed før var normen

Samarbejdsformer

Opgaverne kan bl.a. omfatte:

- måling af psykologisk tryghed i ledergruppen eller teamet som afsæt
- workshop for ledergruppen eller teamet med jeres egne situationer
- forløb over 3-6 måneder med opfølgning i gruppens egne møder
- foredrag om psykologisk tryghed som åbning for hele organisationen
- [ledercoaching](#) for den enkelte leder

Jeg afholder forløb i jeres egen organisation. Samarbejdet tilpasses altid opgavens karakter og organisationens vilkår. Tavshedspligt og fuld diskretion er en selvfølge.

Erhvervspsykolog

Erhvervspsykolog Ebbe Lavendt har over 20 års erfaring med trivsel, stress og præstation i private og offentlige organisationer og har været tilknyttet Institut for Idræt og Ernæring ved

Københavns Universitet. Han er den eneste danske psykolog med Master of Applied Positive Psychology fra University of Pennsylvania og har haft et forskningsophold ved Institute of Coaching, McLean Hospital / Harvard Medical School.

Praktiske oplysninger

Forløbet afholdes i jeres egen organisation - i hele landet og på dansk eller engelsk. Indhold, længde og form tilpasses jeres ledergruppe eller team.

Pris

Ved I på forhånd, at opgaven kræver mere end ti timer, så spørg efter klippekort for at opnå mængderabat. En indledende konsultation på op til to timer koster DKK 5.500,-. Facilitering, sparring og rådgivning med mødetid koster DKK 700,- pr. påbegyndt kvarter; forberedelse og udvikling uden mødetid DKK 550,- pr. påbegyndt kvarter. Hertil kommer eventuel transport og moms.

Kontakt

Du er altid velkommen til at henvende dig for en fortrolig og uforpligtende drøftelse af, hvad der bliver sagt og ikke sagt i jeres ledergruppe. Kontakt Ebbe Lavendt, 4044 4366, el@positivpsykologi.dk.