



**PSYKOLOGISK TRYGGHET I ARBETSLIVET**

**MALIN.ROGSTROM@GAVLEENERGI.SE**

# TRYGGHET I DET HÄR MÖTET



Uppmuntra alla  
att bidra



Lyssna på  
varandra



Ställ nyfikna frågor  
för att utforska  
och förstå



Snälltolka



Våga sätt gränser för  
vad som är okej  
och inte okej

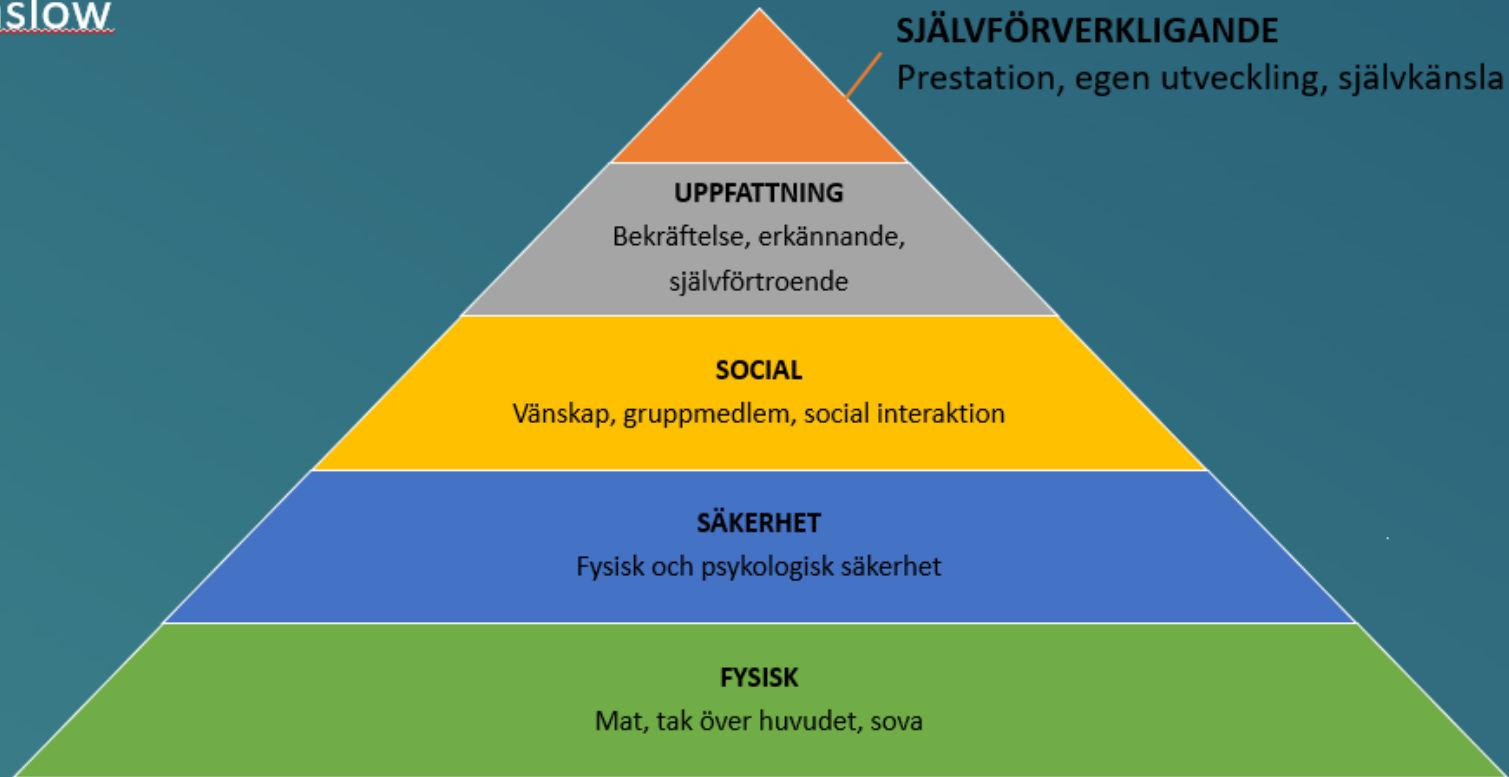
# KORT BAKGRUND



- Journalist
- Chef och ansvarig utgivare på svt (svt Gävledala, svt Teckenspråk och svt Nyheter)
- Global Manager of Culture & Change, Sandvik
- Eget företag, Winclude
- Interimchef på Migrationsverkets verksamhetsutveckling
- Näringslivschef och utvecklingschef på Sandbacka Science Park, Sandviken
- HR-chef Gävle Energi
- Styrelsemedlem och ordförande
- Certifierad i Dare To Lead – Mod att Leda

# Grupper och individers möjlighet till prestation

Maslow



# PSYKOLOGISK SÄKERHET - DEFINITION

Avgörande för effektiva och välfungerande team.

- Psykologisk säkerhet: “medlemmarna i gruppen delar uppfattningen att i gruppen är det “säkert/tryggt/ofarligt” att ta “mellanmänskliga” risker ” (Ställa frågor, ge förslag, erkänna fel – ej straffad, förlöjligad, ignorerad)
- Psykologisk säkerhet i gruppen = vi känner oss bekväma med att uttrycka vår mening och vara oss själva. (Det vi är bekymrade över, problem, misstag, idéer, tankar, förbättringsförslag, goda exempel, erfarenheter, kunskaper, insikter.)



# Psykologisk säkerhet i effektiva team

## Googles studie

- 2012 startade Google "Project Aristotle" för att förstå vad som skapade högpresterande team.
- 180 team studerades under flera år med massor av data!

## Resultat



- Grupper med hög psykologisk säkerhet är de högst presterande
  - Inga andra trender var lika starka (intelligens, utbildning, delade intressen, belöningar)
- Individuer i grupper med hög psykologisk säkerhet:
  - Mindre benägna att lämna Google
  - De tar i högre utsträckning till vara på olika idéer och perspektiv från gruppmedlemmarna
  - De genererar mer intäkter
  - De uppfattas vara dubbelt så effektiva då de skattas i jämförelse med andra av chefer och ledare

Sources: "What google learned from its quest to build the perfect team" (New York Times article, Feb 2016)

<https://rework.withgoogle.com/guides/understanding-team-effectiveness/steps/introduction/>

## GEMENSAM REFLEKTION

Tänk på en situation i jobbsammanhang eller privat, då du inte kände psykologisk säkerhet – hur påverkade det dig?

Dela med dig till den som sitter bredvid och prata om det, 2 och 2



A photograph of two people shaking hands over a desk, with a laptop, papers, and a pen visible. The image has a warm orange and yellow color overlay.

# MÖJLIGHETER



# FÖRDELAR MED HÖG PSYKOLOGISK TRYGGHET



## Ökad innovationsförmåga

Ökat utbyte av idéer, kunskap och samarbetstänkande.



## Ökad prestation och ökat lärande

Interaktioner av högre kvalitet och förmåga att mer effektivt navigera i föränderliga miljöer och utmanande förhållanden.



## Högre arbets kvalitet

Förbättrad feedback, viljan att hjälpa och produktivt oliktankande ökar.

## Ökat välbefinnande för medarbetare



Mindre stress, mindre utbrändhet, mer engagemang och mer tillfredställelse.

# VIKTIG KOMPONENT FÖR SÄKERHETSKULTUR

## 3 tips för att förebygga arbetslivskriminalitet

### 1. Grundliga rekryteringsprocesser

Implementera detaljerade rutiner vid rekrytering. Från att ställa riktade och relevanta frågor under intervjuer till noggrann kontroll av referenser och en genomgående granskning av kandidatens cv-bakgrund. Syftet med dessa steg är att identifiera potentiella sårbarheter och förebygga framtida risker.

### 2. Psykologisk trygghet och nära ledarskap

Skapa en arbetsmiljö som främjar öppenhet och förtroende. Ett nära ledarskap och en kultur av psykologisk trygghet uppmuntrar anställda att kommunicera öppet och rapportera misstänkta beteenden eller aktiviteter. Detta underlättar tidiga upptäckter av risker innan de eskalerar till brottsliga handlingar eller situationer som kräver arbetsrättsliga åtgärder.

### 3. Kontinuerlig juridisk monitorering

Utöver bakgrundskontroller för att kvalitetssäkra chefer vid anställning, överväg att integrera tjänster som Trobar Monitor för att kontinuerligt följa upp och granska juridisk information rörande nyckelpersoner i företaget. Denna regelbundna övervakning tjänar som ett extra lager av skydd. Och säkerställer att ledningen snabbt och effektivt kan hantera eventuella juridiska frågor eller förändringar som påverkar viktiga anställda.

# VI MÄTER OCH FÖLJER UPP

I ditt nuvarande team kan du...



# GENOM ATT MÄTA PSYKOLOGISK TRYGGET KAN VI...

Synliggöra  
områden som  
behöver  
utveckling

Identifiera  
risker och  
sätt att öka  
produktivite-  
ten

Ta reda på  
hur  
välbefinnand  
e på  
arbetsplatse  
n kan  
förbättras

Stärka  
företagets  
konkurrensfö-  
rdel

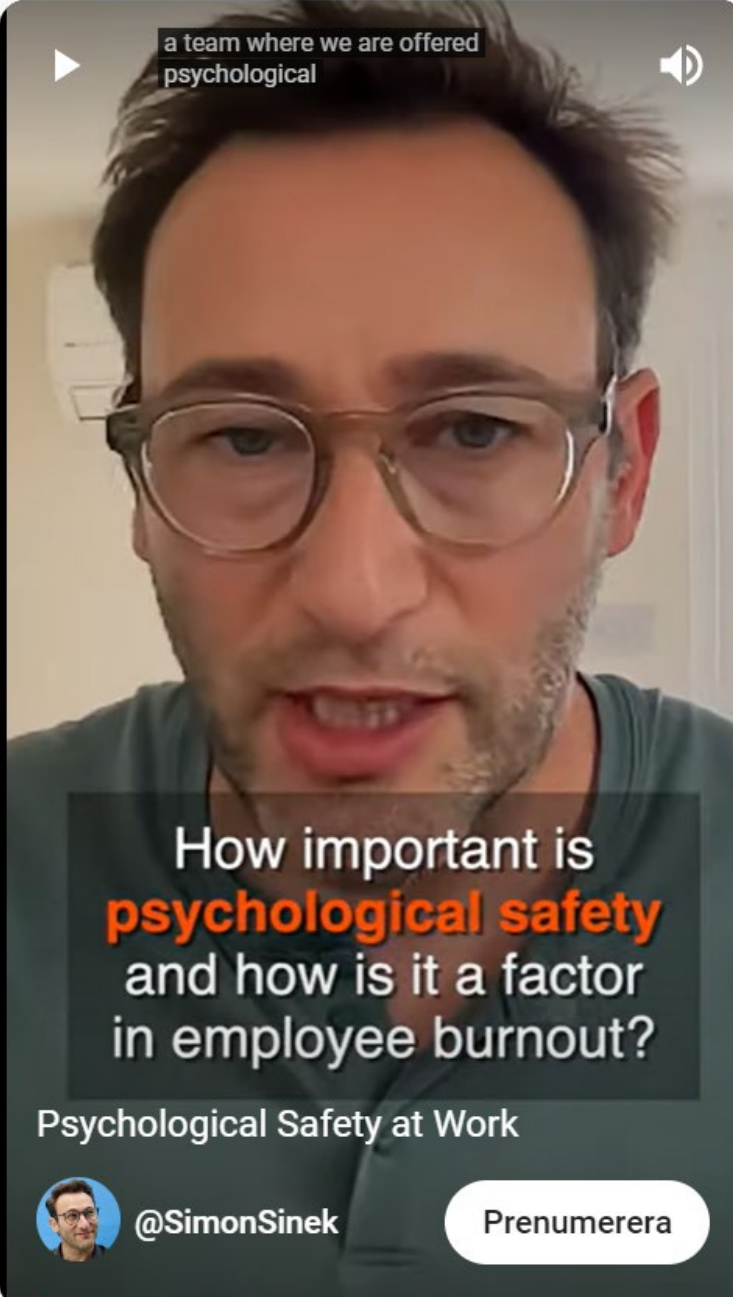
Behålla  
kompetens  
och  
attrahera ny  
kompetens

... och starta en  
dialog






# SIMON SINEK



a team where we are offered psychological

How important is **psychological safety** and how is it a factor in employee burnout?

Psychological Safety at Work

 @SimonSinek

Prenumerera

The image shows a video player interface. At the top, there is a play button icon on the left and a speaker icon on the right. A subtitle bar at the top center contains the text "a team where we are offered psychological". The main video area shows a close-up of Simon Sinek, a man with glasses and a beard, speaking. A large, semi-transparent text box is overlaid on the bottom half of the video, containing the question: "How important is **psychological safety** and how is it a factor in employee burnout?". Below the video, the text "Psychological Safety at Work" is displayed. At the bottom left, there is a circular profile picture of Simon Sinek followed by the text "@SimonSinek". At the bottom right, there is a white rounded rectangular button with the text "Prenumerera".

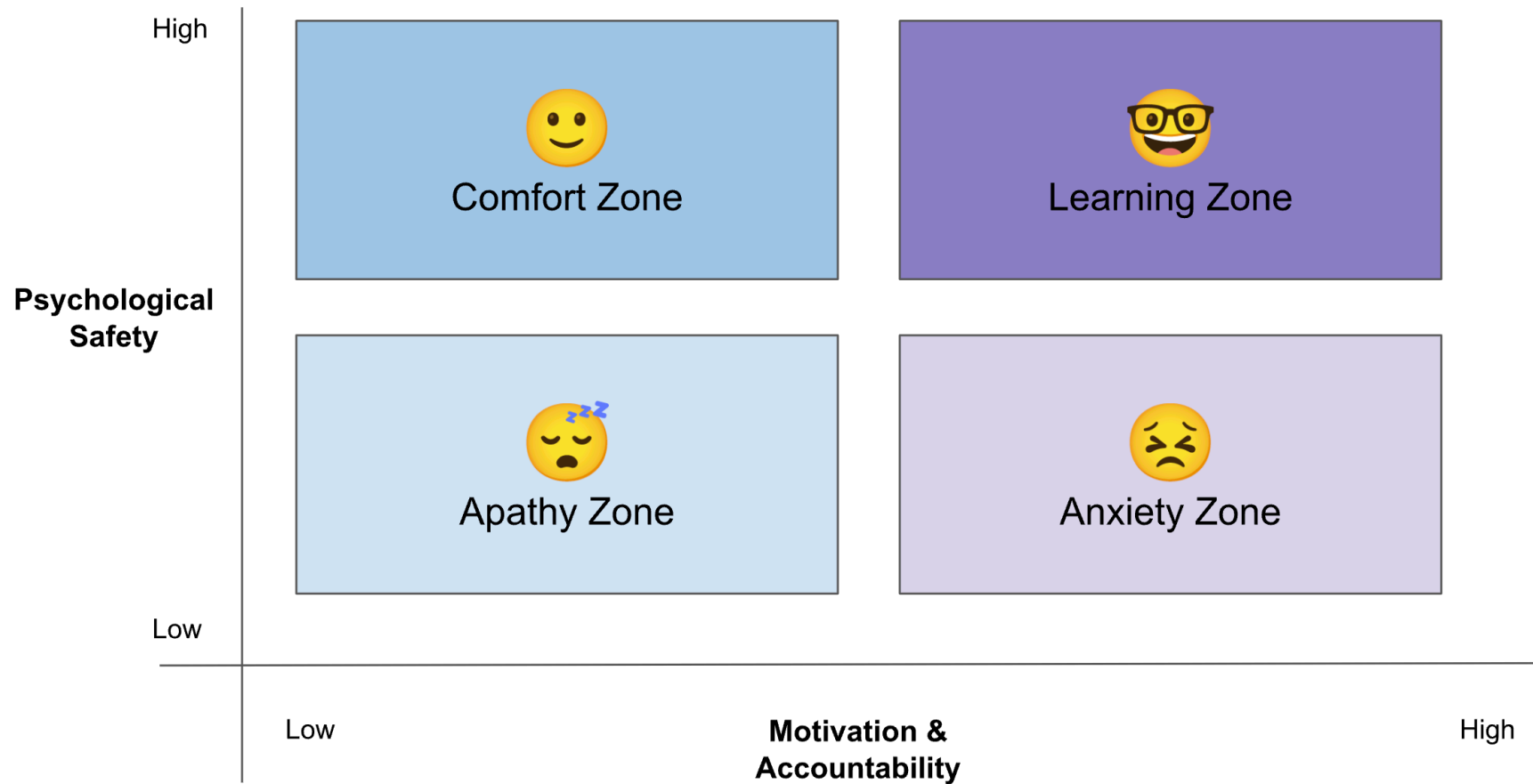


# UTMANINGAR



# PSYKOLOGISK SÄKERHET - STANDARD OCH PRESTATION

(Edmondson, 2019)



# HINDER

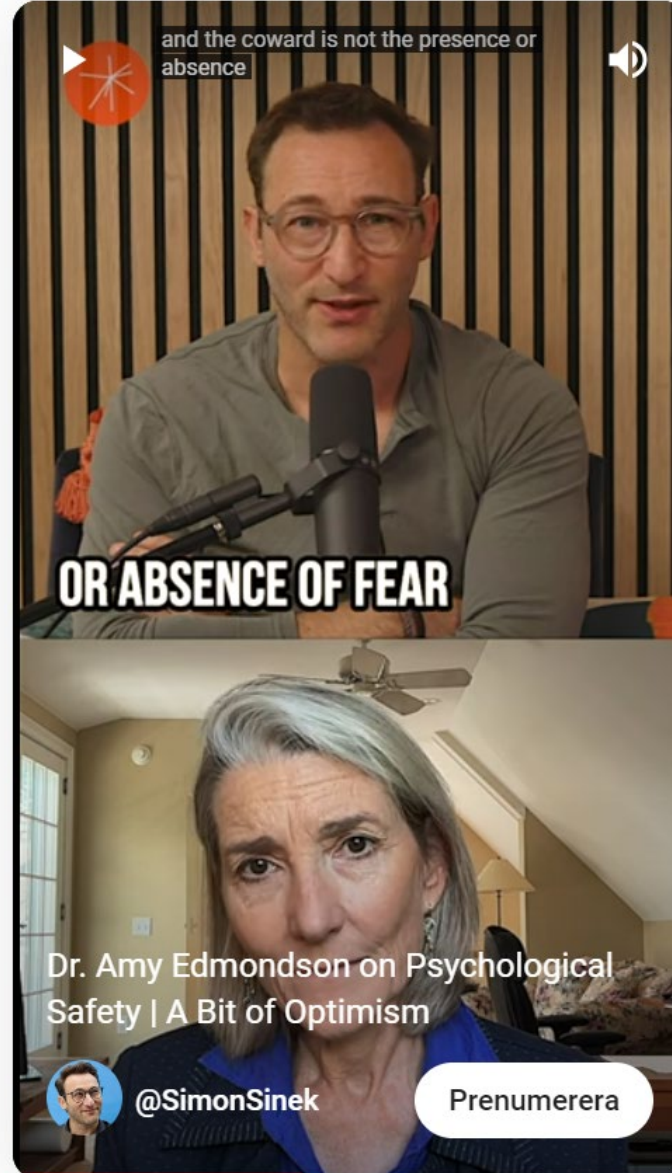


Vår naturliga process är att vara tysta, inte sticka ut hakan etc.  
Hjärnans naturliga, energibesparande process.



# KRITISKA FÖRMÅGOR

Simon Sinek och  
Amy Edmondson



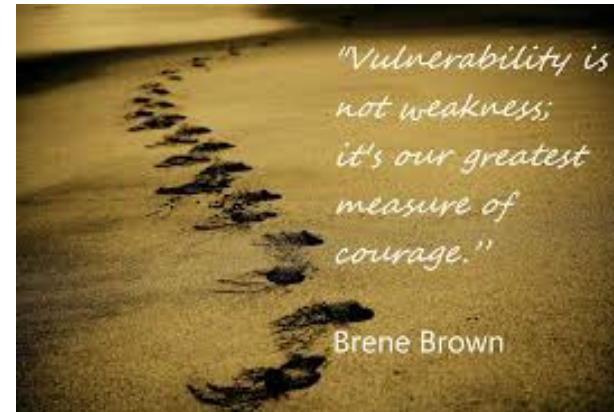
# LEDARES ROLL

- Ställ frågor – nyfikna, öppna, icke-värderande
- Be om feedback
- Adressera saker som bryter mot vår värdegrund och våra regler respektfullt och ej i affekt, enskilt.
- Nyfiket utforska, istället för att instinktivt döma.
- Bekräfta och uppmuntra kritiska frågor, idéer mm.
- Be om ursäkt och ställ till rätta.

# FEEDBACKKULTUREN PÅ GÄVLE ENERGI



# KRITISKA FÖRMÅGOR ATT TRÄNA









The London School of Economics and Political Science -  
LSE



6 april 2018 · 🌐

“In the past jobs were about muscles, now they’re about brains, but in future they’ll be about the heart.”

Read this new interview with LSE Director Minouche Shafik on the changing world, the future of work and automation.





**TACK FÖR ATT NI HAR LYSSNAT!**

**MALIN.ROGSTROM@GAVLEENERGI.SE**