

# Psykologisk tryghed og ny teknologi

Et dialogværktøj om at **skabe kultur og rammer for digital innovation**



## RESUME

Vi bliver introduceret for begrebet psykologisk tryghed og sætter det i forhold til vores arbejde med ny digital teknologi. Vi deler eksempler på vores bekymringer, dilemmaer og fejl og bruger det som afsæt for tale om, hvem der ansvar for at sikre psykologisk tryghed i en digital hverdag.



## FORMÅL

At skabe den nødvendige tryghed til at arbejde med digital innovation, herunder at turde byde ind med egne forslag og tale åbent om de bekymringer og fejl, der kan opstå undervejs.



## OUTPUT

Dialogen munder ud i et fælles bud på, hvilket ansvar henholdsvis den enkelte, kollegerne og ledelsen har for at fremme den psykologiske tryghed i arbejdet med ny digital teknologi.



## VARIGHED

75 min.



## DELTAGERE

Værktøjet er fleksibelt og kan tilpasses alle gruppestørrelser. Hvis I er mere end 30 deltagere, skal flere grupper arbejde med samme ansvarstema; det kan kræve lidt mere tid til fremlæggelserne.

## Psykologisk tryghed ved digitalisering

**Kollegernes  
ansvar**

**Den enkeltes  
ansvar**

**Ledelsens  
ansvar**

## Inden dialogen

### Sørg for

- Et mødelokale med borde sat op i en firkant eller i hestesko, så alle kan se alle. Et uformelt alternativ, hvis I er en mindre gruppe: Et sofaarrangement, hvor alle kan være
- Tuscher og hæftemasse.

### Materialer til download/print

M1. Program.

M2. Dialogkort (Print ét sæt pr. tre deltagere).

M3. Ansvarsskilte (Print ét sæt pr. 10 deltagere, helst i A3).

### Forberedelse

#### *I forvejen*

- Læs [det relevante kapitel i publikationen Ledelse af digital innovation](#).
- Vælg et dialogkort, og lav dit eget eksempel.

#### *På dagen*

- Læg sæt med dialogkort ud ved hver tredje plads med bagsiden opad.
- Sæt de tre ansvarsskilte op på væggene. Der kan være op til 10 medarbejdere om et skilt, så har du under 30 medarbejdere, er det nok med et sæt skilte.

# Program

	<i>Programpunkt</i>	<i>Varighed</i>
1	Introduktion	5 minutter
2	Om psykologisk tryghed	15 minutter
3	Bekymringer, dilemmaer og fejl (grupper)	20 minutter
4	Hvem har ansvaret? (grupper)	15 minutter
5	Præsentation og dialog om ansvar	15 minutter
6	Afrunding og næste skridt	5 minutter

## 1

### Introduktion

Varighed 5 minutter

#### Aktivitet

Fortæl om dialogens formål og forløb.

#### Stikord til facilitator

Den næste times tid skal vi drøfte tre spørgsmål:

*Får du den hjælp og støtte, du har brug for, så du tør kaste dig ud i ny teknologi?*

*Er det nemt at drøfte bekymringer og etiske dilemmaer ved den nye teknologi på vores arbejdsplads?*

*Får vi talt om og lært af de fejl, der uundgåeligt sniger sig ind, når vi lægger vores arbejde om til at blive mere digitalt?*

Vi skal tale om, hvor vigtigt det er, at vi har det, der kaldes psykologisk tryghed.

Det er ekstra vigtigt, når vi gør os erfaringer med ny teknologi på arbejdspladsen, fordi vi ikke kan undgå at komme i situationer, vi ikke har prøvet før, som vi bliver usikre på eller måske endda laver fejl i.

Jeg håber, at vores dialog vil gøre os bedre til i dagligdagen at få brugt hinanden til at dele tvivl, dilemmaer eller fejl, så vi kan lære af dem sammen.

Vis og gennemgå programmet.

1. Jeg fortæller lidt om, hvad psykologisk tryghed er – og vi taler om, hvad vi kan genkende.
2. Vi taler i små grupper om nogle af de bekymringer, etiske dilemmaer og fejl, vi indtil videre er stødt på i vores arbejde med at bruge ny teknologi i arbejdet.
3. Vi aftaler, hvordan vi kan være mere opmærksomme på at styrke den psykologiske tryghed i dagligdagen – og hvem der har hvilket ansvar for det.

## 2

### Om psykologisk tryghed

Varighed 15 minutter

#### Aktivitet

Fortæl kort om psykologisk tryghed (fem minutter)

Du kan fx læse [mere om psykologisk tryghed](#) her.

Lad deltagerne drøfte et eksempel parvis i ti minutter.

Svarene skal ikke gennemgås i plenum. Formålet er alene, at alle genkender problematikken.

#### Stikord til facilitator

Psykologisk tryghed handler om, at vi på arbejdspladsen kan tale om vores tvivl og usikkerhed, stille spørgsmål, komme med forslag og tale åbent om fejl. Alt sammen uden at risikere at blive gjort til grin eller blive opfattet som inkompetente, dumme, emsige eller irriterende. Det er vigtigt, fordi usikkerhed, tvivl og fejl ikke forsvinder, bare fordi vi ikke taler åbent om dem.

Tværtimod. Faglige spørgsmål, som ikke bliver stillet, kan gå ud over vores borgere og brugere. Og fejl, som skjules, kan vi ikke lære noget af.

Høj faglighed er afgørende for god kvalitet, men kompetencerne gør det ikke alene i et arbejdsfællesskab. For at udnytte vores kompetencer optimalt må vi kunne tale om vores tvivl og usikkerhed, stille spørgsmål, komme med forslag og tale åbent om fejl.

Spørg din sidemand:

Kan du huske en situation fra dit arbejdsliv, hvor du afholdt dig fra at stille spørgsmål, erkende fejl, byde ind med nye idéer eller stille spørgsmål ved det bestående – fordi du var utryk ved, hvordan det ville blive modtaget? Hvad blev konsekvensen af, at du holdt dig tilbage?

## 3

### Bekymringer, dilemmaer og fejl (grupper)

Varighed 20 minutter

#### Aktivitet

Forklar dialogens formål og forløb.

Læg et sæt kort på hvert gruppebord.

Gennemgå dit eget eksempel.

Sæt gruppedialogen i gang.

#### Stikord til facilitator

Nu skal vi til at styrke vores egen psykologiske tryghed, når det gælder den digitale udvikling i vores arbejde.

Det gør vi ved at tale om vores bekymringer, etiske dilemmaer og fejl i forbindelse med vores brug af ny teknologi.

I skal nu gå sammen i små grupper med tre i hver.

På bordet ligger et lille sæt dialogkort med halve sætninger. I skal på skift trække et kort og gøre sætningen på kortet færdig.

Vi skal ikke gennemgå svarene i fællesskab bagefter, og det er OK at melde pas og tage et nyt kort, hvis man ikke har noget at sige til det, man har trukket.

Jeg vil godt starte med at give et eksempel. Jeg har nemlig trukket dette kort ...

I har 15 minutter. I skal ikke nødvendigvis nå alle fire kort alle sammen. Det er vigtigt, at I alle når at sige noget til mindst ét kort. Aftal selv, hvordan I holder tiden.

## 4

### Hvem har ansvaret? (grupper)

Varighed 15 minutter

#### Aktivitet

Lad medarbejdergruppen dele sig op i tre, der skal arbejde med henholdsvis:

- kollegernes ansvar
- den enkeltes ansvar
- ledelsens ansvar.

Bed hver gruppe om at stille sig ved det pågældende ansvarsskilt på væggen og udfylde det.

#### Stikord til facilitator

Det sidste, vi skal i dag, er at tale om, hvordan vi fordeler ansvaret for den psykologiske tryghed ved digitalisering imellem os

Hvad er din kollegas ansvar? Hvad er din leders ansvar? Og hvad er dit eget ansvar?

Stil dig ved skiltet ved det ansvar, du helst vil arbejde med. Lad os se, om vi kan fordele os nogenlunde ligeligt.

I har 15 minutter til at udfylde skiltet.

## 5

### Præsentation og dialog om ansvar

Varighed 15 minutter

#### Aktivitet

Lad en person fra gruppen om den enkeltes ansvar præsentere gruppens skilt.

Lad en person fra gruppen om kollegernes ansvar præsentere gruppens skilt.

Lad en person fra gruppen om ledelsens ansvar præsentere gruppens skilt.

Forhold dig lyttende og åbent til deltageres bud på, hvad de ser som lederens ansvar. Du behøver ikke lægge dig fast på, hvad der er rigtigt og forkert.

#### Stikord til facilitator

Lad os høre, hvad I har fundet frem til.

Hvad ser I som den enkeltes eget ansvar?

[Spørg ud i rummet:]

Er I enige i, at det er de centrale pointer om, hvor vi selv har et personligt ansvar for at styrke vores egen psykologiske sikkerhed, når vi digitaliserer.

Lad os høre, hvad I har fundet frem til.

Hvad er kollegernes ansvar?

[Spørg ud i rummet:]

Er I enige i, at det er de centrale pointer om, hvor kollegerne har et ansvar for at styrke hinandens psykologiske sikkerhed?

Lad os høre, hvad I har fundet frem til.

Hvad er ledelsens ansvar?

[Spørg ud i rummet:]

Er I enige i, at det er de centrale pointer om, hvor ledelsen har et ansvar for at styrke den psykologiske sikkerhed?

**5****Afrunding og næste skridt**

Varighed 5 minutter

**Aktivitet**

---

Fortæl om næste skridt.

**Stikord til facilitator**

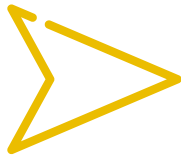
---

Den psykologiske tryghed og det ansvar for den, som vi har talt om i dag, skal vi prøve at indfri, når vi arbejder med digitalisering.

Vores næste skridt er at blive endnu mere konkrete med hvordan vi gør det. Jeg vender tilbage til jer med et forslag til, hvordan vi kan gribe det an.

Tak for jeres engagement.

---



## Opfølgning

- Tag fotos af alle ansvarsskiltene.
- Send en mail med tak for en god dialog. Fortæl gerne i temaets ånd, at du var glad for åbenheden i jeres dialog og for deres bud på lederens ansvar.
- Tænk over, hvordan I kommer videre med at styrke den psykologiske sikkerhed i jeres digitale hverdag. Spørg gerne nogle medarbejdere om, hvordan de oplevede den første dialog, og hvad de vil foreslå som næste skridt, inden du beslutter dig.