



Psykologisk tryghed

Hvordan psykologisk tryghed i teams fremmer læring, kvalitet og mod til at handle – med borgeren i centrum

**Psykologisk tryghed er ikke fluffy.
Det er en professionel forudsætning for, at
tværfagligheden faktisk virker — og at vi
sammen kan skabe kvalitet for borgerne**



Psykologisk tryghed handler om, at kunne være sammen om flere sandheder. Være med tvivlen når vi ikke har svaret. Og finde modet til at italesætte det der bliver svært.





Individuel refleksion (2 min)

A. Hvornår, i mit arbejde i de tværfaglige teams/kontakt med samarbejdspartnere, oplever jeg, at der er *flere sandheder* i spil?

(det kan være tværfaglig uenighed, borgerperspektiv vs. fagperspektiv, lovgivning vs. ønsker)

B. Hvad sker der i mig, når jeg ikke har svaret?

(hvordan reagerer jeg indeni? hvad kommer på spil? Hvordan reagerer jeg udadtil?)

C. Hvornår oplever jeg at komme på et indre overarbejde og hvad er typisk det sværeste for mig at italesætte i et team?

(en bekymring, en faglig uenighed, manglende ansvar i gruppen, en tvivl, en grænse)

Gruppedeling i grupper

A. En person starter med at dele den refleksion de mest har lyst til at dele

B. De andre i gruppen tænker over:

- Hvad genkender jeg?
- Hvad bliver jeg nysgerrig på?
- Hvor mærker jeg modet i det du fortæller?



Faglig kvalitet falder

Hvis man holder tilbage med viden, bekymringer eller faglige perspektiver af frygt for at blive misforstået, set som “den besværlige”, den ”hårde”, den ”bløde”, ikke at være fagligt dygtig - så forsvinder nuancerne.

Psykologisk tryghed gør det muligt at sige:

- “Jeg er i tvivl.”
- “Jeg ser noget andet.”
- “Jeg tror, vi mangler oplysninger.”
- “Jeg har brug for, at vi gør det vi har aftalt”
- ”Jeg er ikke sikker på hvad der er det rigtige at gøre her”

Når mennesker tør dele *det*, stiger kvaliteten af beslutninger — og borgerens forløb bliver stærkere.

Psykologisk tryghed → mere læring → bedre kvalitet → mod til handling

- når teamet tør sige det man ser, bliver beslutninger bedre
- når man tør bringe tvivl, bliver kvaliteten højere
- når man ikke frygter fejl, handler man hurtigere
- når man tør udfordre hinanden, bliver løsninger skarpere

→ *Alt dette fører direkte til borgerens bedste.*

Modet forsvinder, når trygheden forsvinder

I myndighedsrollen kræver det mod at:

- stå i tvivl
- lave faglige skøn
- sætte grænser
- sige nej
- være den, der repræsenterer lovgivning
- træffe upopulære beslutninger
- holde strukturen, retningen og relevans i møder

Mod er ikke noget, man “har”.

Mod er noget, der bliver muligt i et miljø, hvor man ikke frygter konsekvenserne af at være menneske.

Tryghed er både indre og ydre

Indre:

– at kunne stå i rollen, mærke øjnene der kigger, være med tvivlen, navigere ansvaret

Ydre:

- at teamet forstår rammen, din opgave og dine begrænsninger
- at du ikke bærer alt ansvaret selv
- At det er en fællesopgave og du bidrager med viden

Koordination og tværfagligt samarbejde går i stykker

Hvis teamet ikke er trygt, vil medarbejderne:

- trække sig
- arbejde parallelt
- undgå de svære samtaler
- “tage det bagefter”
- miste blikket for helheden

Psykologisk tryghed er derfor **den direkte forudsætning for sammenhængende, koordinerede borgerforløb.**

SPROG

INDERSIDER

VARME ØJENE

RELATIONER

TEMPO

TID

NYSGERRIGHED

ERFARINGER

PERSPEKTIVSKIFTE



Hvad kunne være en konkret ting du kunne gøre/sige, for at enten bidrage til teamets tryghed eller hjælpe din egen på vej?