

Selvevaluering om psykologisk tryghed

Hvad gør du som leder for at skabe psykologisk tryghed for dine medarbejdere?

Lav grad
Nogen grad
Høj grad

Sæt rammen

I hvilken grad taler jeg som leder om fejl på den rigtige måde ift. arbejdets karakter? (f.eks. at fremhæve mindre fejl som vejen til forbedringer eller at understrege, at det kan være svært at ramme plet første gang, når man laver noget nyt).

I hvilken grad tydeliggør jeg, hvorfor afdelingens arbejde er vigtigt, hvilken forskel det gør og for hvem?

Taler jeg om, hvad der står på spil for vores team?

Invitér til deltagelse

Ved alle i afdelingen, at jeg ikke mener, at jeg som leder har alle svarene?

I hvilken grad stiller jeg undersøgende frem for retoriske spørgsmål?

I hvilken grad varierer jeg mellem at stille åbne og dybdegående spørgsmål?

Skaber jeg anledninger, hvor mine medarbejdere har åbne dialoger om deres ideer og bekymringer?

Reagér konstruktivt

I hvilken grad lytter jeg opmærksomt og signalerer, at det, jeg hører, er vigtigt?

I hvilken grad roser jeg eller takker medarbejderne for at spørge om råd?

I hvilken grad gør jeg det til en positiv oplevelse, hvis nogen overbringer mig en dårlig nyhed?

I hvilken grad håndterer jeg brud på den psykologiske tryghed i min afdeling, så jeg positivt påvirker den fremtidige adfærd?

