

Psykologisk tryghed

Et vigtigt element i det gode arbejdsmiljø
og samarbejde på apoteket

Webinar d. 19. marts 2025 v. Signe Ferrer-Larsen, specialist i
arbejds- og organisationspsykologi

Webinaret's indhold og ramme

- Introduktion til begrebet psykologisk tryghed og hvorfor det er et vigtigt fokus for arbejdsmiljøgruppens arbejde
- Inspiration og værktøjer til, hvordan I kan arbejde med at styrke den psykologiske tryghed
- Rammen for webinarret er 30 minutter, inkl. tid til evt. spørgsmål

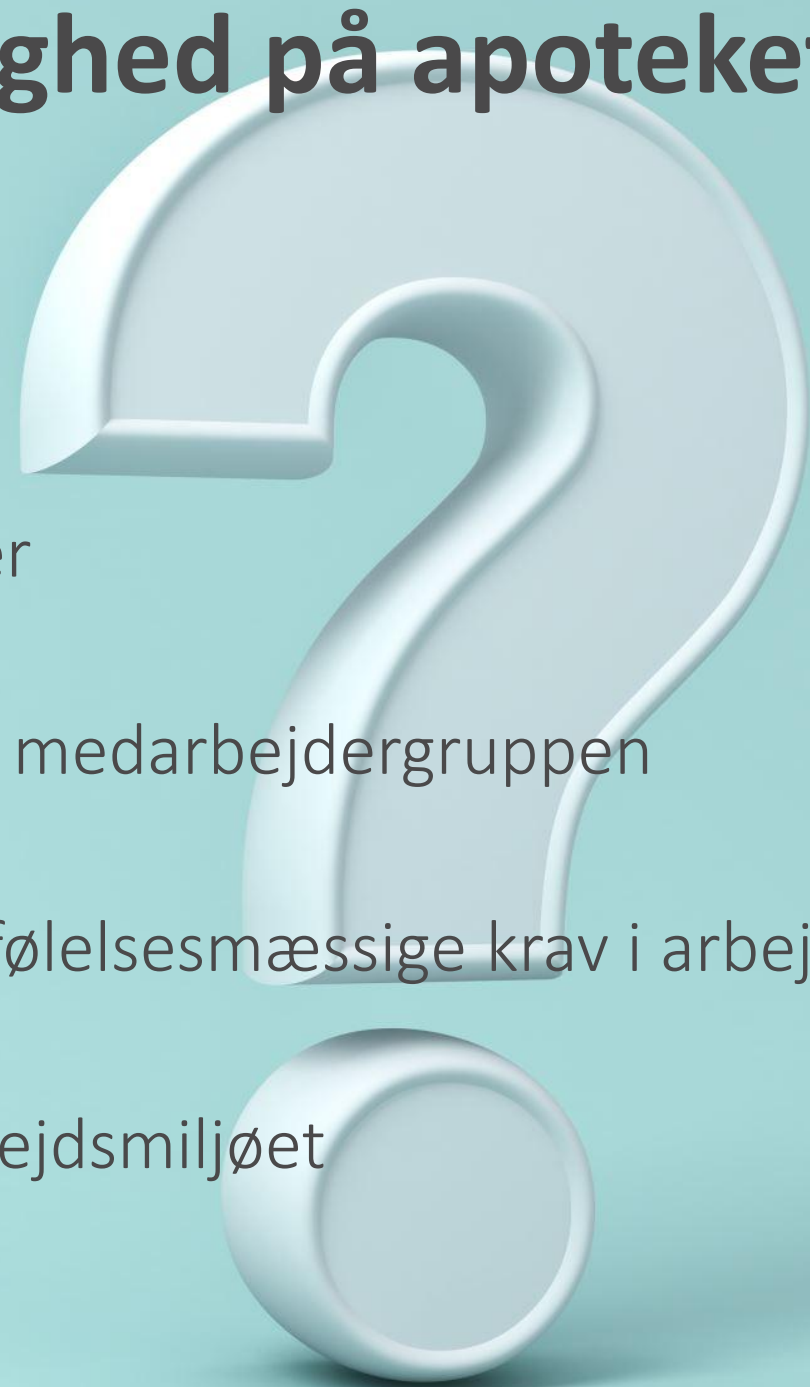
Psykologisk tryghed – en definition

Psykologisk tryghed er **troen på**, at man er fri til at dele tvivl, fejl, bekymringer og ideer – **uden frygten for** at blive straffet eller nedgjort

Psykologisk tryghed handler altså om tryghed og mod til at løbe interpersonelle risici

Hvorfor er psykologisk tryghed på apoteket vigtigt?

- Kvalitet i opgaveløsningen
- Nye løsninger på komplekse udfordringer
- Udnytte potentialet ved øget diversitet i medarbejdergruppen
- Øget social støtte til håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Forebyggelse af stress belastninger i arbejdsmiljøet



Hvornår er psykologisk tryghed særligt vigtigt?

- Når arbejdet er præget af høj kompleksitet, usikkerhed eller høje standarder
- Når arbejdet er præget af høj gensidig afhængighed, hvor behovet for samarbejde er centralt for at vi kan opnå succes

4 centrale elementer i psykologisk tryghed

Hvordan håndterer vi det, når der sker **fejl**?

Hvor gode er vi til at **tale om det, som er vanskeligt** (fx uenigheder)?

Hvor gode er vi til at **bede om- og give hjælp**?

Hvor gode er vi til at **inkludere diversitet**?

Første skridt i udvikling af psykologisk tryghed

- ... er inklusionstryghed: At alle føler sig som en del af fællesskabet på apoteket – accepteret, som den de er

I N C L U S I O N

- Først herefter kan vi udvikle tryghed til at lære, bidrage og udfordre status quo

MEN: Psykologisk tryghed handler ikke (kun) om at have det hyggeligt

Det handler derimod om at skabe et miljø, som er komfortabelt med ubehag – og hvor vi har mod til at løbe interpersonelle risici

Forventninger og tryghed på samme tid



Hvad kan holde os tilbage fra at tage interpersonelle risici?

For at undgå at virke dumme stiller vi ikke spørgsmål

For at undgå at fejle prøver vi ikke nye veje

For at undgå at virke svage taler vi ikke om vores usikkerhed og sårbarhed

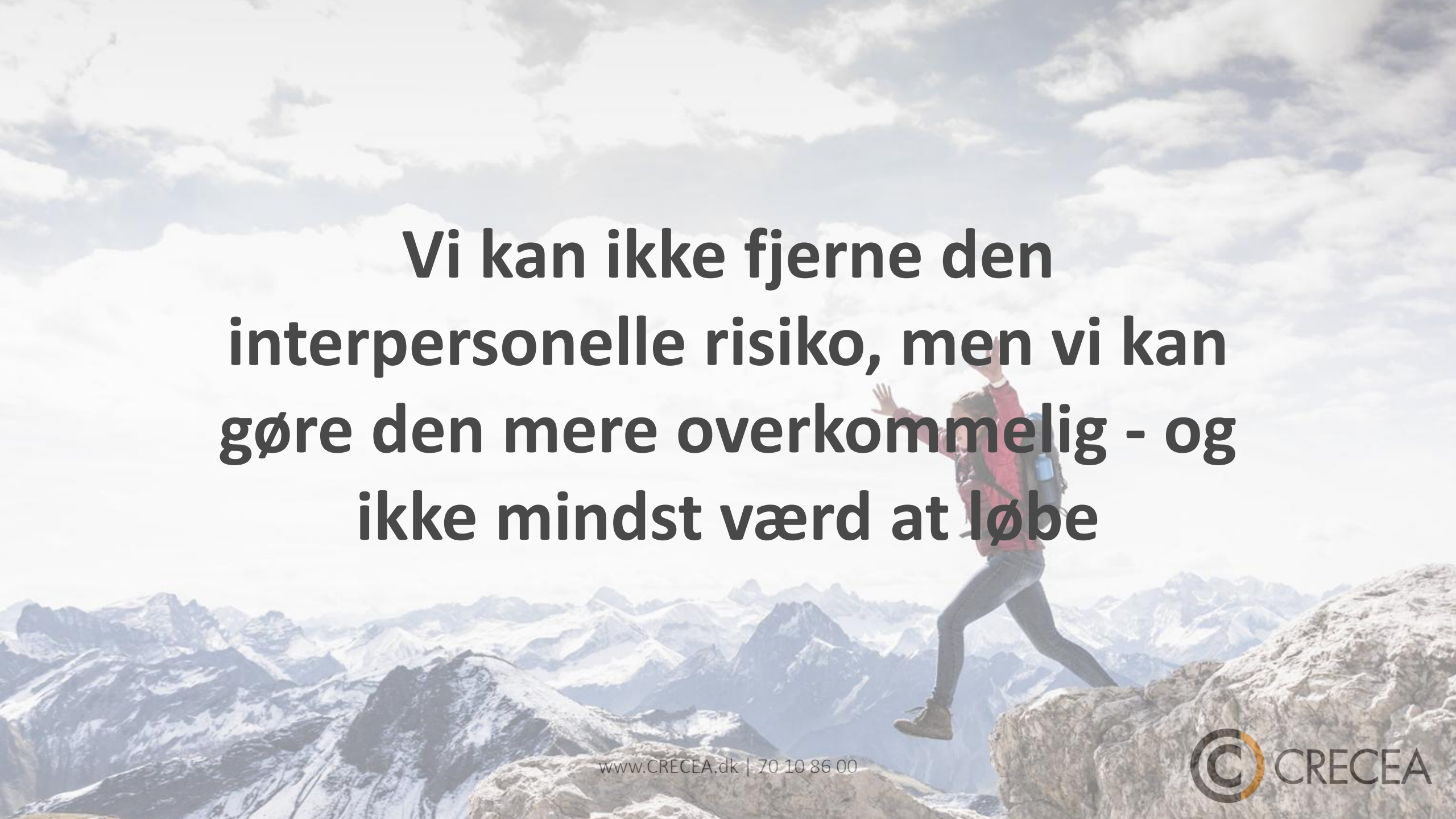
For at undgå ubehag beder vi ikke om feedback

For at undgå at lyde negative undlader vi at problematisere

For at undgå at såre, kommer vi ikke med kritisk feedback

For at undgå at løbe en risiko kommer vi ikke med forslag og tager ansvar





**Vi kan ikke fjerne den
interpersonelle risiko, men vi kan
gøre den mere overkommelig - og
ikke mindst værd at løbe**

Hvordan gør vi det sammen lettere at løbe en interpersonel risiko?

- **Fælles rammesætning:** Hvad er kerneopgaven? Hvad er på spil for hvem, når vi går på arbejde? Hvorfor er der brug for at vi alle bidrager?
- **Invitation til deltagelse:** Skab mulighed for at alle kan bidrage (fx turtagning eller perspektivskifte på møder), vær modig, åben og vis sårbarhed
- **Tag konstruktivt imod:** Giv plads, lyt nysgerrigt, anerkend og støt



Inspiration til greb og nyttige værktøjer

www.CRECEA.dk | 70 10 86 00

Skab mulighed for dialog ud fra data

Sæt kryds ud for den svarmulighed efter hvert spørgsmål, du mener kommer tættest på, hvordan I har det i jeres team.

	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig
1. Når nogen laver en fejl i arbejdet, så bruges det ikke imod dem.					
2. Vi har let ved at tale om svære emner og løse problemer i fællesskab					
3. Vi afviser ikke andre, fordi de er forskellige fra os.					
4. Vi værdsætter og respekterer, når nogen prøver at gøre noget nyt.					
5. Det er let for mig at bede om hjælp og få den.					
6. Ingen vil bevidst handle på en måde, der underminerer min indsats og mit bidrag.					
7. Jeg oplever, at min faglighed og mine kompetencer værdsættes og bruges.					

Spørgeskemaet kan fungere som et pejlemærke for, hvilke områder af den psykologiske tryghed, I bør fokusere på at udvikle.

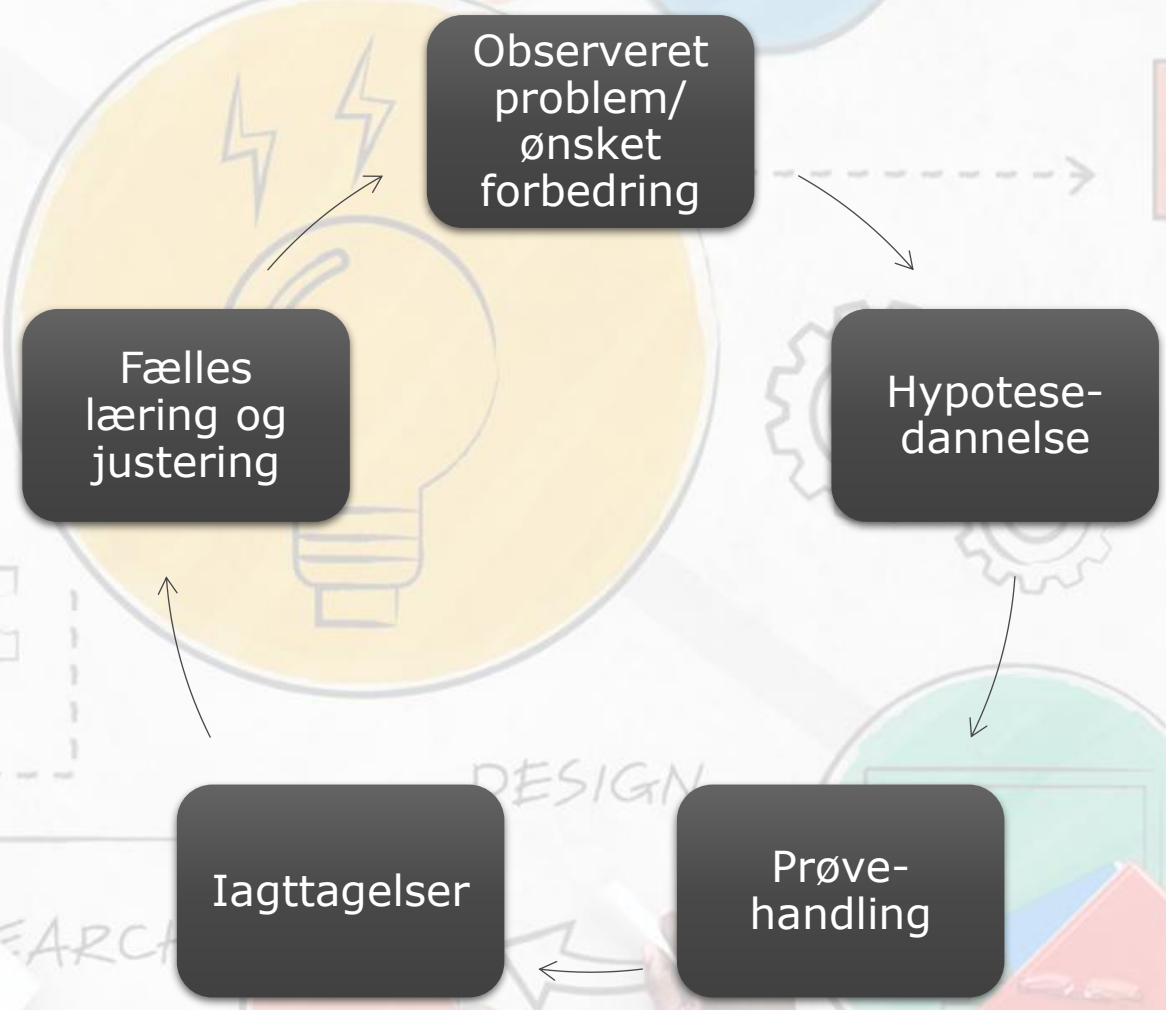
A close-up photograph of a pharmacist in a white lab coat. The pharmacist's hands are visible, one holding a small white box and the other resting on a counter filled with various medicine boxes. The background is blurred, showing other pharmacy shelves and a person in the distance. The lighting is bright and clinical.

Sæt fokus på den fælles kerneopgave på apoteket

Sæt ord på kerneopgaven (grupper med 4-6 deltagere, 1 time i alt)

1. Interview først hinanden to og to: Hvad mener du er apotekets kerneopgave? Kom gerne med konkrete eksempler fra hverdagen på apoteket (15 minutter i alt)
2. Del derefter på skift jeres bud i gruppen (20 minutter)
3. Tjek jeres bidrag efter med 'de tre skarpe' (10 minutter)
 - Er kerneopgaven i ental?
 - Har I husket kunderne?
 - Har I plads til alle fagligheder?
4. Giver det anledning til justering af jeres fælles bud på en formulering af kerneopgaven? (10 minutter)
5. Skriv jeres bud på den fælles kerneopgave på en flipover, som hænges op i lokalet (5 minutter)

Skab rammer hvor der er lidt mindre på spil – fx med prøvehandlinger



Skab psykologisk trygge møder

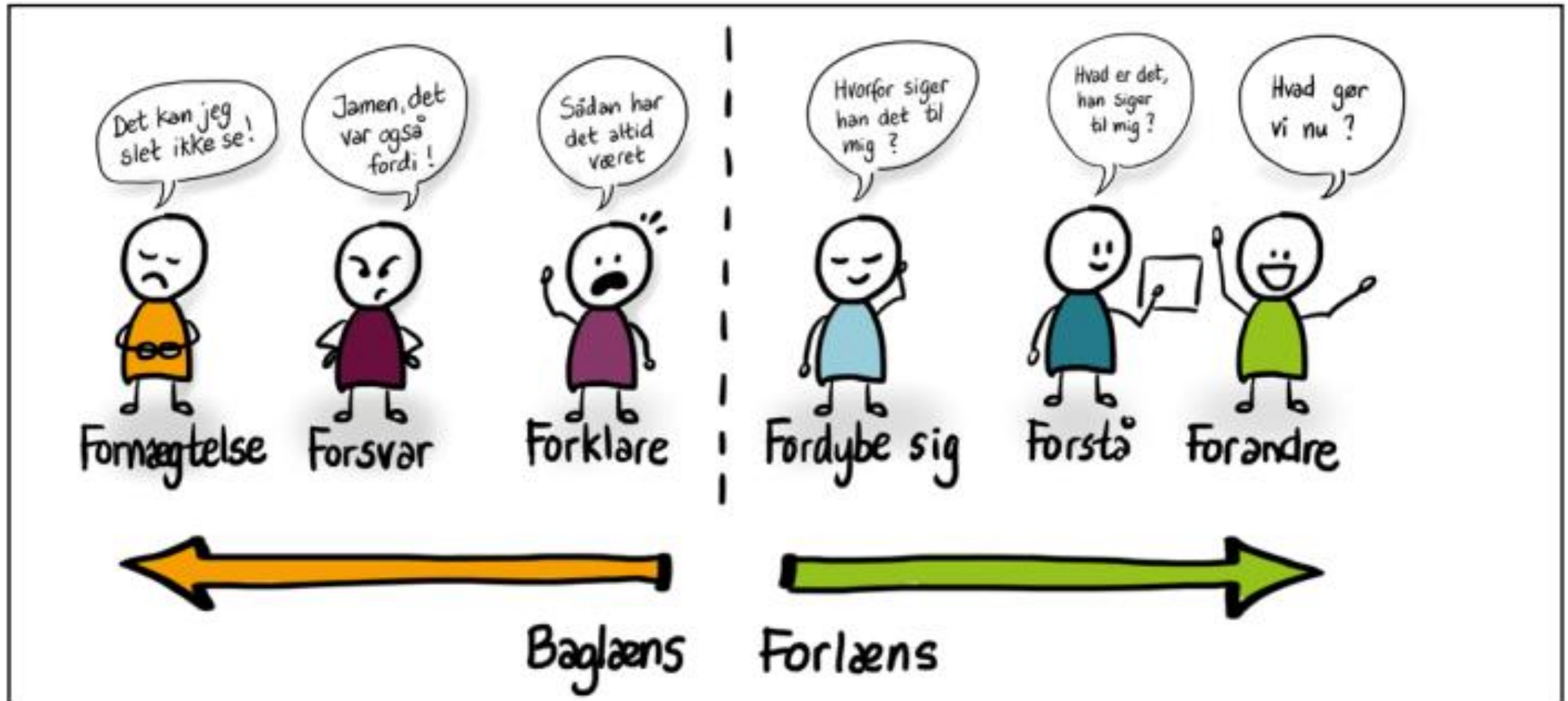
“As long as everyone got a chance to talk, the team did well. But if only one person or a small group spoke all the time, the collective intelligence declined.”

Citat fra leder hos Google i forbindelse med ‘Project Aristotle’

Et konkret greb til at invitere til deltagelse kan være brug af tur-tagning på møder – fx med runder eller talking-stick metoden

Skab mulighed for refleksion over eget bidrag:

Hvordan tager du imod?



Forslag til gruppearbejde

- Start med en kort individuel refleksion (5 min)
 - Hvornår har jeg i denne uge talt 'forlæns': Fordybet mig, forsøgt at forstå, lytte og anerkende, været nysgerrig på mulig forandring?
 - Hvornår har jeg i denne uge talt 'baglæns': Haft brug for at forklare eller forsvare, afvist en samtale, fornægtet, irettesat eller bare slukket for den andens ide?
 - Overvej i begge tilfælde:
 - Hvad var arbejdssituationen?
 - Hvad kunne understøtte (endnu) bedre kommunikation?
- Del derefter på skift jeres to situationer med hinanden i gruppen (20 minutter)
- Drøft til sidst sammen i gruppen (15 minutter)
 - Hvad lærer vi af at lytte til hinandens fortællinger?
 - Hvad har betydning for, hvordan vi kan lykkes med 'forlæns' kommunikation?
 - Hvordan kan vi støtte hinanden i at fastholde dette? Hvad har vi evt. brug for, at vores ledelse gør?

The End.

...Og hvornår er vi så i mål?

Psykologisk tryghed er noget vi alle kontinuerligt bidrager til

Vær modig: Del dine egne fejl, din tvivl og usikkerhed og bed om hjælp

Lyt til ende, når andre taler – i stedet for at afbryde

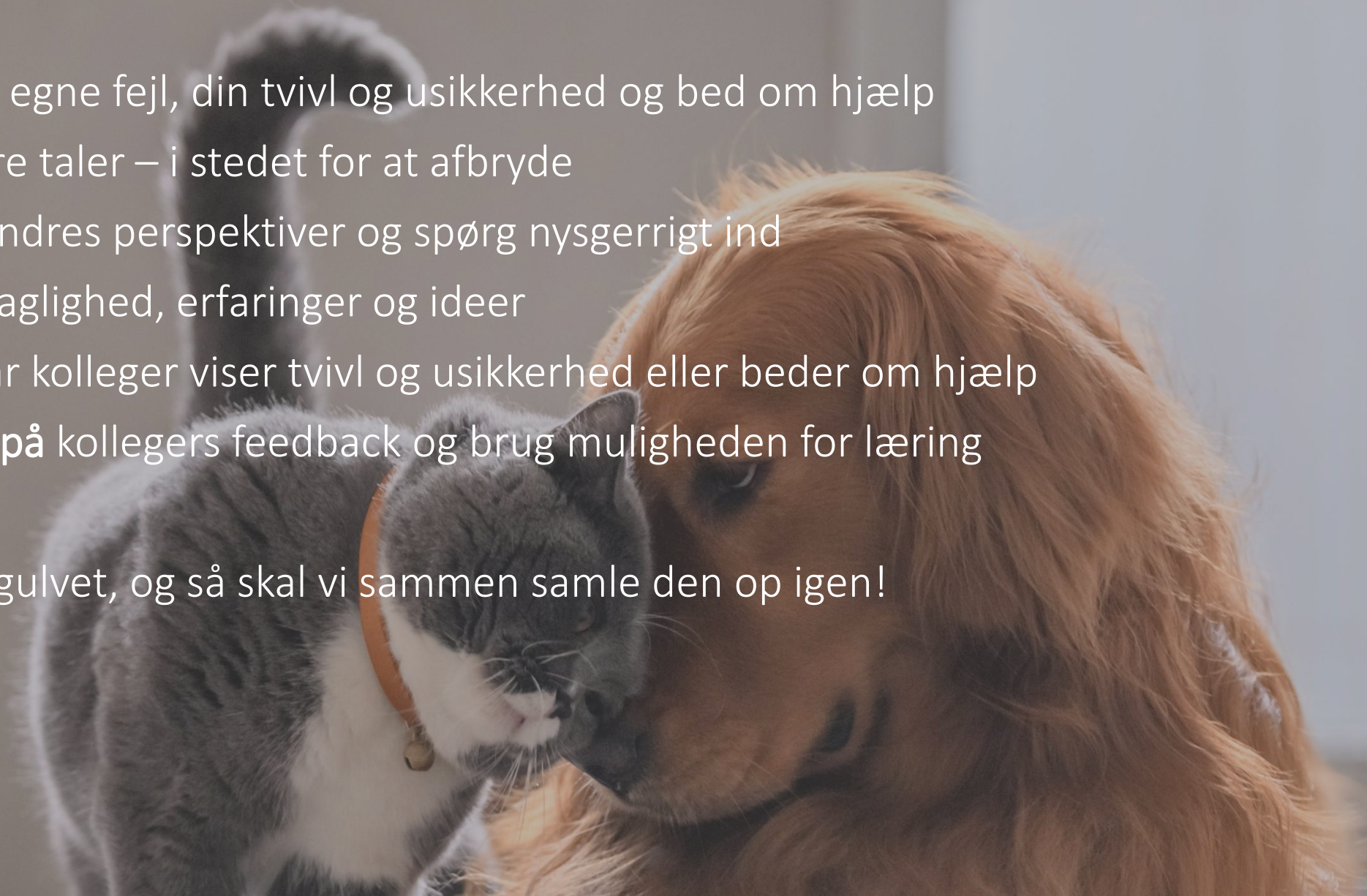
Udvis interesse for andres perspektiver og spørg nysgerrigt ind

Giv plads til andres faglighed, erfaringer og ideer

Anerkend og støt, når kolleger viser tvivl og usikkerhed eller beder om hjælp

Vis at du sætter pris på kollegers feedback og brug muligheden for læring

...den kan tabes på gulvet, og så skal vi sammen samle den op igen!



Andre nyttige værktøjer

- <https://www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/godt-samarbejde/psykologisk-tryghed/metoder-arbejd-med-psykologisk-tryghed>
- <https://bfafinans.dk/mental-trivsel/psykologisk-tryghed>
- <https://www.vellivforeningen.dk/vaerktoejer-og-viden/vaerktoejer/10-trin-til-psykologisk-tryghed>

Husk temadage i efteråret

I år sætter vi fokus på ”Det gode samarbejde i en travl hverdag”

Sæt allerede nu kryds i kalenderen:

Aarhus: Torsdag den 23. oktober 2025 på Horisont

Roskilde: Torsdag den 30. oktober 2025 på Comwell Roskilde

Middelfart : Tirsdag den 18. november 2025 på Severin Middelfart

www.CRECEA.dk

70 10 86 00

