



**BYGGERIETS
SAMFUNDSANSVAR**



lysna

WORKSHOP: PSYKOLOGISK SIKKERHED

DI Arbejdsmiljøkonference for Bygge og Anlæg 2024

Lysna Nordic | +45 21254999 | www.lysna.dk

1

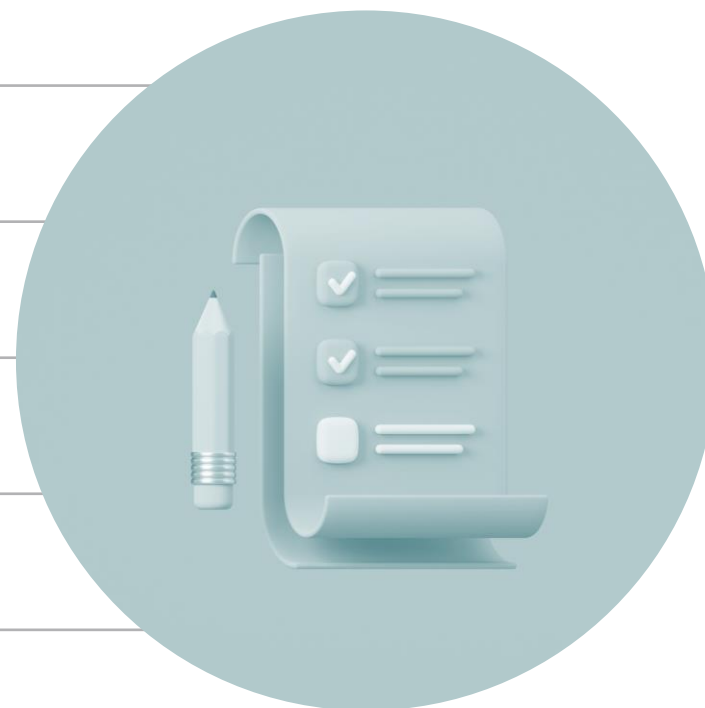
Velkommen & agenda



Psykologisk sikkerhed

*PsyS = psykologisk sikkerhed forkortet

- 1 Velkommen
- 2 BSA & Lysna samt metodik
- 3 Psykologisk Sikkerhed - hvad er det
- 4 Målinger i byggeriet
- 5 Bias og myter - summeøvelse
- 6 Kultur, kultur, kultur
- 7 PsyS* øvelse: test og refleksion om adfærd
- 8 Afrunding





Introduktion til BSA & Lysna samt metodik



Hvad er Byggeriets Samfundsansvar?

- Byggeriets Samfundsansvar er en forening, der samler aktører **på tværs af byggeriets værdikæde** for at fremme bæredygtig udvikling.
- Foreningen identificerer udfordringer og fokuserer på ***Trouble spotting*** - "Hvor trykker skoen" for at sikre branchens bæredygtige fremtid.
- Foreningens tilgang er holistisk med afsæt i den **tredobbelte bundlinje og ESG**: Mennesker, Miljø/Klima samt Økonomi & Etik.
- **Charter for Samfundsansvar** udgør fundamentet for foreningen.
- Gennem **udviklingsprogrammer** udvikler foreningen viden og værktøjer



Plads til alle i byggeriet

- Et udviklingsprojekt, der løber fra 2022-2024
- Kampagner, der sætter fokus på nødvendig udvikling. Sidst med kampagnen "Nøgenkalendere i byggeriet – rimeligt eller pinligt?"
- Oplæg til virksomheder og organisationer om diversitet og psykologisk sikkerhed
- Viden og værktøjer til at arbejde med psykologisk sikkerhed
- Vi opsamler erfaringer på tværs af hele branchen og udlandet
- Vi er ved at udvikle krav til diversitet som kan stilles af bygherrer. Dette sker sammen med 8 store bygherrer



Real listening – Real impact



Lederskab

Styrk og del lederskabet og skab en menneskelig, regenerativ kultur, der tiltrækker talenter og giver varige konkurrencefordele.

High5Team™



Teamwork

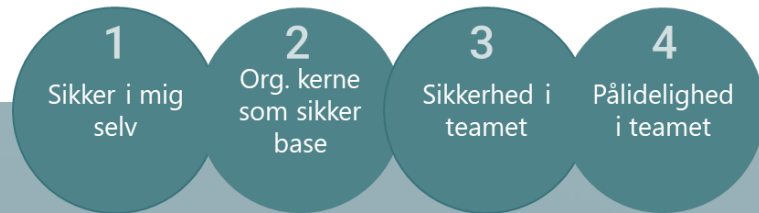
Støt teams i at blive ægte samarbejdende, responsive og innovative via psykologisk sikkerhed. Godt teamwork er dynamisk, kraftfuld og leverer bedre resultater!



Forretningsudvikling

Humanisér kommercielle færdigheder for at skabe autentiske relationer, der øger værdiskabelse og indtjening. Forretningsudvikling med hjerte!

High5Team™



Assessment

Team dynamik analyse (Adfærdsobservation)



Forskningsbaserede metoder

- Assessment til måling af psykologisk sikkerhed & pålidelig
- Observation af team dynamik – objektiv måling på om adfærden, der fordrer psykologisk sikkerhed og pålidelighed, er tilstede

Test, observation samt efterfølgende indsigter og værktøjer bygger på tidligere analyser fra

Byggeriets Samfunds- ansvar

om manglende diversitet i branchen

Tag jeres samarbejde og resultater til nye højder

Velkommen til dette forløb om psykologisk sikkerhed i byggebranchen! Her lærer du om, hvorfor det er vigtigt for dig og dine kollegaer, samt hvordan I kan forbedre det.



Læringsforløb om psykologisk sikkerhed:

indsigter og værktøjer baseret på byggepladsobservationer og viden fra forskning.



Online forløb til tre målgrupper:

- Ledere
- Håndværkere
- Lærlinge/praktikanter

+ tips til samarbejdet med lærlinge praktikanter

Find også rapport og værktøjskasse her:

<https://byggerietssamfundsansvar.dk/viden-og-vaerktoejer/mennesker/psykologisk-sikkerhed/>

3

Psykologisk Sikkerhed

Er IKKE

sødsuppe harmoni, evig
konsensus eller gruppetænkning



lysna



lysna

Real listening real impact

Psykologisk sikkerhed

1. Være den jeg faktisk er

- ✓ **Accept og inklusion af forskelligheder**
Rumme og konstruktivt håndtere spændinger, der kommer af mangfoldighed

⊖ **Fravær af bekymring om ikke at høre til eller at ses som uvidende eller inkompetent**

2. Bidrage og udfordre status quo

- ✓ **Anerkende, respektere og efterspørge kompetencer**
Fælles problemløsning, kontinuerlig læring (søger feedback)

⊖ **Fravær af frygt for at jeg ikke anerkendes eller at ses som negativ eller forstyrrende**

Psykologisk tryghed er et **GRUPPE KONSTRUKT**

Fordi:

- Det opstår og udvikler sig i **interaktionen** mellem medlemmer af en gruppe.
- Det er dybt forbundet med den sociale og **relationelle** kontekst i en gruppe.

Det er ikke sååå nemt!

(læs: pisse svært)



Psykologisk
sikkerhed i
byggeriet?





Parathed nysgerrighed lydhørhed

overfor arbejdet med psykologisk sikkerhed.

71%

mener, at arbejdet er
meningsfuldt og vigtigt



3,59

**Psykologisk
sikkerhed**

3,29

Pålidelighed

Lidt lavere sikkerhed & pålidelighed i byggeriet



...end gennemsnittet af øvrige brancher...

5

Bias & Myter

fra observationer i
byggeriet

SUMME ØVELSE



Sikkerhed og hierarki

(Gruppedynamik observation)

I et hieraki er det **ikke** så naturligt at udtrykke sin holdning....



Myter

Mine medarbejdere har fin psykologisk sikkerhed

Mental sundhed er ikke vores ansvar

Kritik, konflikt og bekymringer er uvelkomne

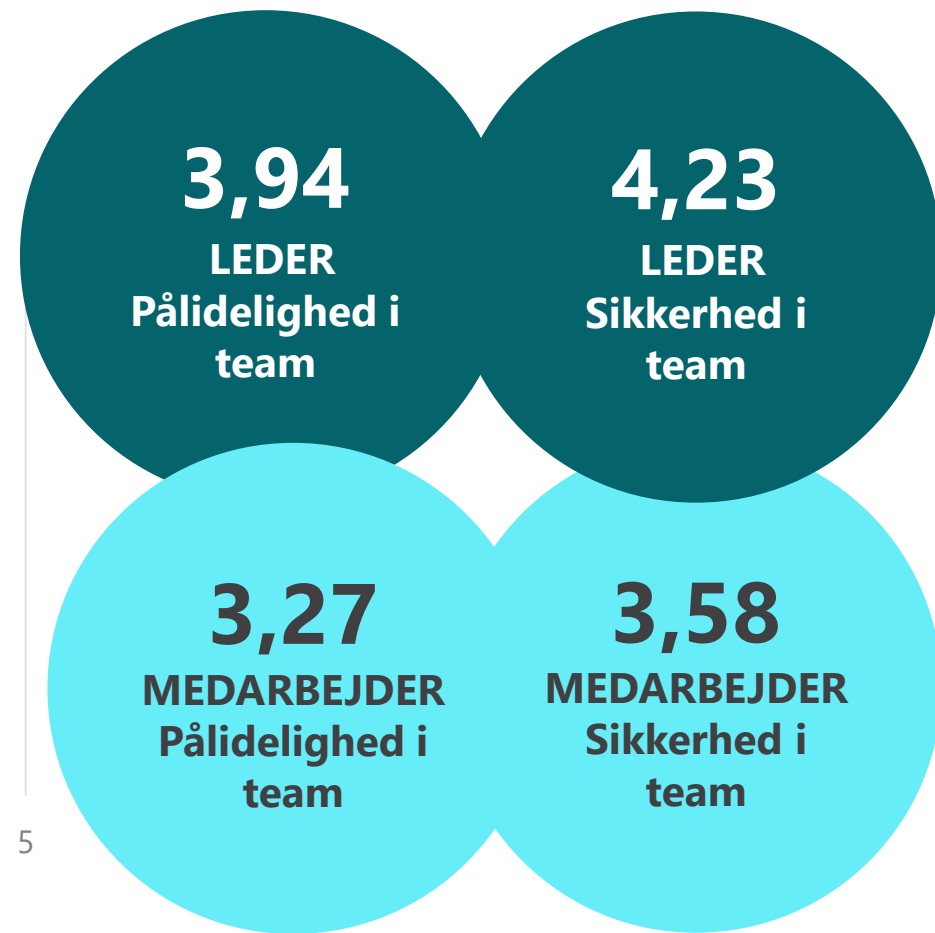
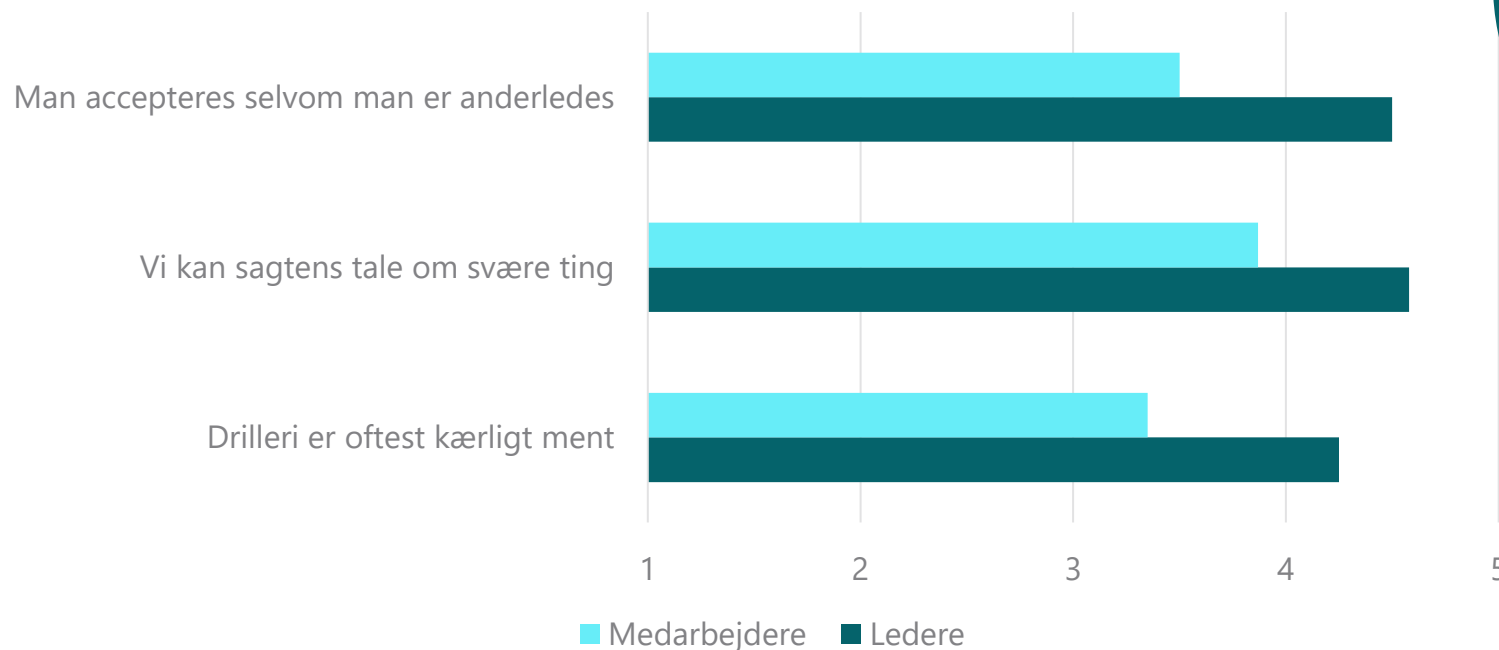
Ingen taler om problemer, så der er ingen problemer

Alle ved, hvad et godt stykke arbejde er

Hårdhed er nøglen til produktivitet

- A. Hvilke myter lever bedst hos os?**
- B. Hvilke myter har intet liv hos os?**
- C. Vælg 1 myte (A) og diskutér hvordan den kan 'punkteres', hvilken adfærd kræver det.**

Jeg er sikker – så det er medarbejderne også...





Kultur

konsistens i
hverdagens små skridt...

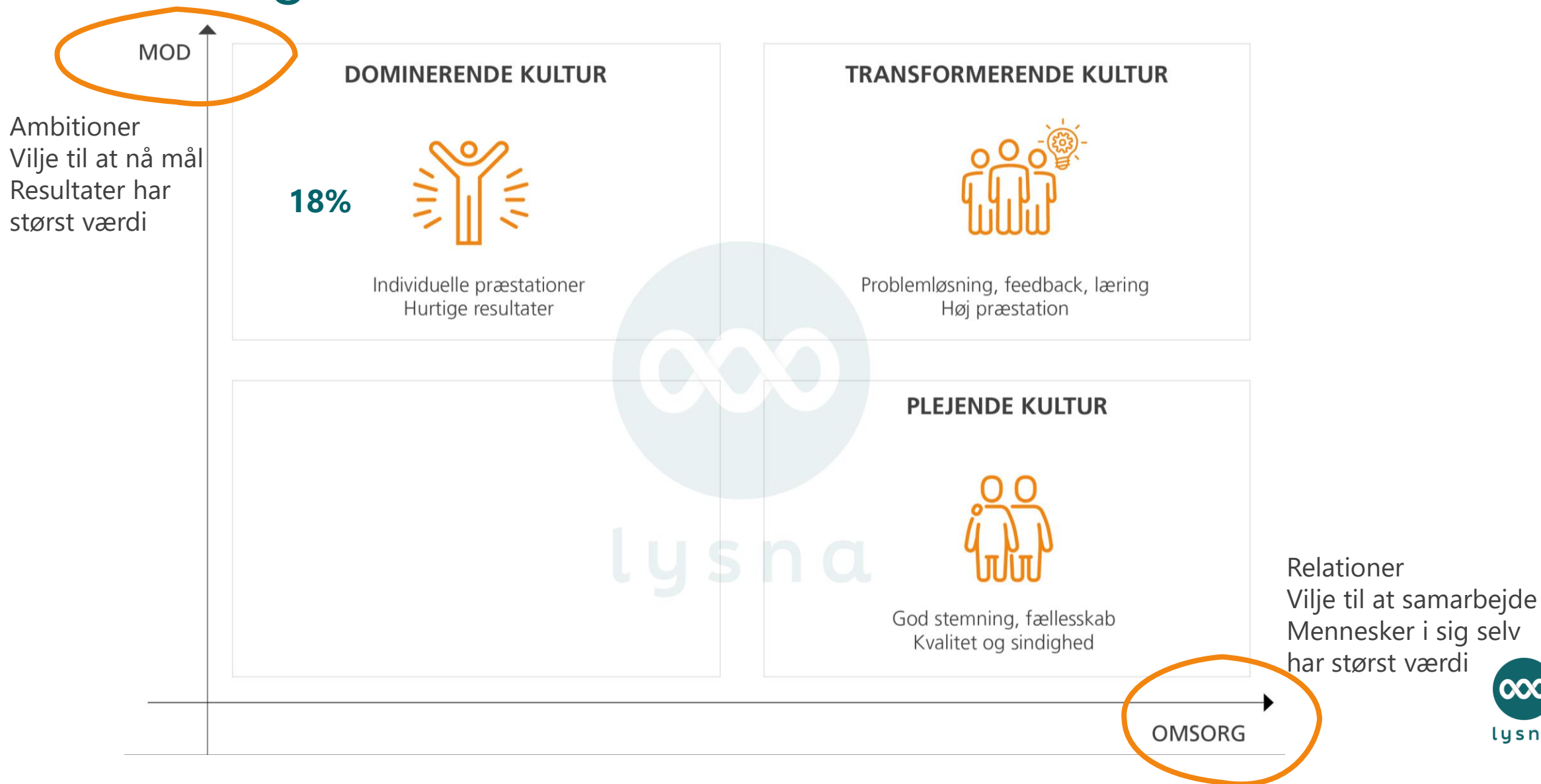


Kulturen er alles

Eller er den faktisk det?

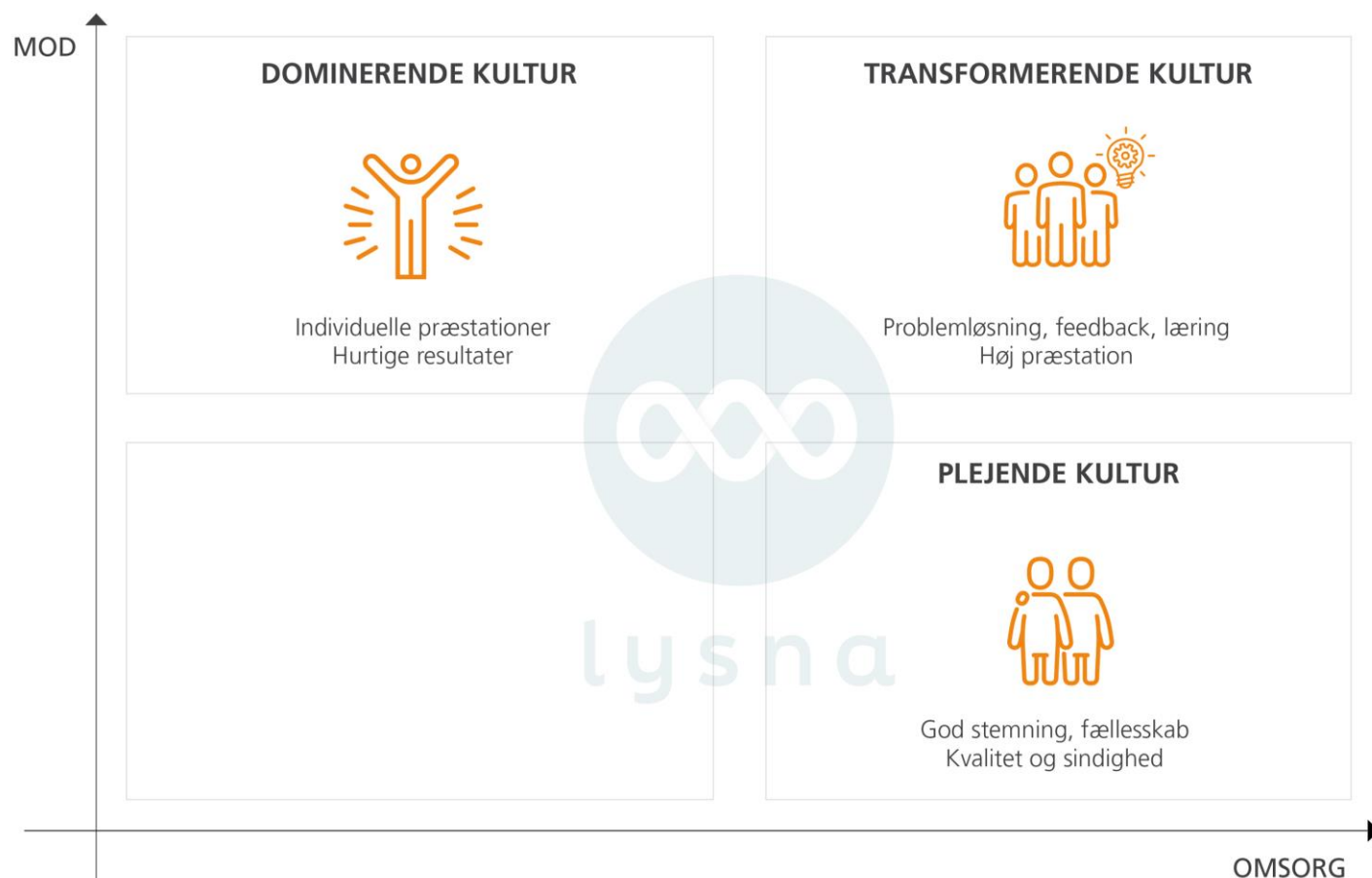
18%
dominerer
kulturen

High5Team™ Kulturmodel



High5Team™ Kulturmodel

Jargon og drilleri – de små nålestik i hverdagen



Det er svært at vide, at nogle har det dårligt med drillerierne – og at jeg ikke ved, hvem der ikke synes, at det er sjovt...

42%

mener ikke, at drillerier i deres team er kærligt ment

AV! Det koster og gør ondt...

Kan skabe hurtige, kortvarige resultater i kultur med lav psykologisk sikkerhed. Over tid er prisen **vigende** produktivitet, innovation og indtjening. Og endnu værre: mistroivsel, udbrændthed og stress...



*Det er skræmmende
at tænke på fremtiden,
hvis det fortsat skal gå
så stærkt...*





lysna

Meget at vinde

For det enkelte **menneske**
for teamets **præstationsevne**
for **samarbejdet** i hele værdikæden
for alle involverede organisationers **profit**.

”Vi kan gå lige over på den anden side af gaden og få 10 kroner mere i timen, men det er ikke kun pengene – det skal også være gode arbejdsdage”

Håndværker på byggeplads






Kviktest

Psykologisk sikkerhed



Psykologisk sikkerhed MINITEST



High5Team™
Psykologisk sikkerhed MINITEST

Minitesten indikerer en individuel opfattelse af psykologisk sikkerhed.

Med minitesten får du en hurtig måling på psykologisk sikkerhed hos jer. Tænk godt over spørgsmålene.

#	SPØRGSMÅL	Betydning
1	Hvis man begår en fejl, bebrejdes man IKKE for det.	Det er en indikation af <u>individuel</u> opfattelse af psykologisk sikkerhed. Hvis man begår en fejl, bebrejdes man IKKE for det. Det er en indikation af psykologisk sikkerhed.
2	I teamet kan vi sagtens tale om problemer og vanskelige ting.	Det er en indikation af psykologisk sikkerhed. I teamet kan vi sagtens tale om problemer og vanskelige ting. Det er en indikation af psykologisk sikkerhed.
3	Man bliver IKKE afvist, drillet eller ignoreret af kollegaer, hvis man er anderledes.	Det er en indikation af psykologisk sikkerhed. Man bliver IKKE afvist, drillet eller ignoreret af kollegaer, hvis man er anderledes. Det er en indikation af psykologisk sikkerhed.

High5Team™
Psykologisk sikkerhed MINITEST

Vigtig note omkring denne minitest

Den er en indikation af individuel opfattelse af psykologisk sikkerhed. Psykologisk sikkerhed skal måles på hele teamet, for at give mening. Minitesten siger derfor intet om teamets samlede niveau af sikkerhed, da det vil kræve en professionel assessment samt afrapportering. Resultatet af minitesten bør forblive alene hos den, der tager den.

Måling af psykologisk sikkerhed bør altid være anonym
- hverken kollegaer eller chef, skal kende dine svar.

Forstå resultatet af minitesten

5 til 7 point Det ser godt ud! I lader til at have en kultur med høj sikkerhed og plads til forskellighed - hvor I kan forbedre både jeres færdigheder og arbejdsgange ved at dele nye idéer.

DISCLAIMER:

Minitesten har 'de rigtige' spørgsmål, men mangler den korrekte svarskala, hvorved resultatet bliver firkantet. Den samler heller ikke svar fra hele teamet – derfor er det vigtigt at opfatte resultatet som en individuel opfattelse af den psykologiske sikkerhed.

Ønskes en professionel måling med afrapportering og gennemgang, tilbydes DI medlemmer et særligt favorabelt oplæg på teamudvikling/psykologisk sikkerhed.

Psykologisk sikkerhed fører til bedre resultater

50%

følte sig sikre på at kunne begå fejl uden at blive udskammet/udpeget for det

Når vi ikke er bange for at fange og indrømme fejl, så korrigerer vi og lærer af fejlene. Ikke bare egne - også andres fejl.

Det gør os til 'top performers'.

At gøre hele teamet og ikke kun enkelte til top performers, kan netop ske i en kultur med med høj grad af psykologisk sikkerhed.

Best practice – daglig adfærd





Afrunding



En forandring fra det virkelige liv

VÆR GENERELT OPMÆRKSOM PÅ



Bidrag til at skabe forståelse og god dialog mellem faggrupper og teams

Tag godt imod dine medarbejders fejl og tilbyd hjælp, når nødvendigt

Understreg, at arbejdet også handler om læring

Har du lovet noget – så hold det, og meddel ændringer i god tid

MØDER OG SAMLINGER, DER FØRER TIL NOGET



Vær rollemodel for en venlig og respektfuld tone (ingen personvendt humor)

Gør målene for arbejdet tydelige og fordel mål & ansvar

Lad medarbejderne byde ind med konkrete løsninger

Skab muligheder for, at alle kan bidrage - involvér også de stille



BYGGERIETS
SAMFUNDSANSVAR



Tak fordi du var med!

Marianne Bredgaard Karlsson

