Vad är psykologisk trygghet?

SKRIBENT: KATARINA ZELL

Forskningen som finns idag är entydig. Studier visar på samband mellan hög psykologisk trygghet och innovation, utveckling, hög prestation, lärande och ökat välmående. Men vad är då psykologisk trygghet och varför är det så viktigt?

BAKGRUND

Idag finns det en mängd aktuell forskning i ämnet, men redan på 1960-talet pratade organisationsforskare om psykologisk trygghet.

En av de framstående forskarna om psykologisk trygghet idag är Amy C. Edmondson, professor vid Harvard Business school. Redan under 1990-talet började Amy och hennes kollegor att undersöka psykologisk trygghet och specifikt hur det påverkar team och lärandet i grupper.

DEFINITION AV PSYKOLOGISK TRYGGHET

För att få en tydlig definition av vad psykologisk trygghet är delar forskarvärlden upp begreppet i tre olika delar: individ-, grupp/team- och organisationsnivå.

På individnivå kan psykologisk trygghet definieras som: “en medarbetares upplevelse av att kunna visa och vara sig själv utan rädsla för negativa konsekvenser för sin egen självbild, status eller karriär” (Kahn, 1990).

På grupp/teamnivå kan psykologisk trygghet definieras som: “en delad övertygelse om att det är tryggt att ta mellanmänskliga risker i en grupp” (Edmondson, 1999).

Och på organisationsnivå kan psykologisk trygghet definieras som: “en arbetsmiljö där medarbetare är trygga att uttrycka sig utan att bli avvisade eller straffade” (Baer & Frese, 2003).

Individnivå: En medarbetares upplevelse av att kunna visa sig och vara sig själv utan rädsla för negativa konsekvenser för sin egen självbild, status eller karriär (Kahn, 1990).

Gruppnivå: En delad övertygelse om att det är tryggt att ta mellanmänskliga risker i en grupp (Edmondson, 1999).

Organisatorisk nivå: En arbetsmiljö där medarbetare är trygga att uttrycka sig utan att bli avvisade eller straffade (Baer & Frese, 2003).

Oavsett om det gäller psykologisk trygghet på individ, grupp/team eller organisationsnivå, så handlar det om att det är en upplevd känsla av psykologisk trygghet. Där individen upplever att de kan säga vad de tycker och tänker utan att vara rädda för negativa konsekvenser. Här upplever individerna att det finns en “känsla av att det går att säga vad jag tycker, vara kreativ och sticka ut hakan utan att riskera att straffas.”

När man pratar om psykologisk trygghet är det viktigt att komma ihåg att det är individens subjektiva känsla som avgör. Därför kan det i en och samma grupp finnas individer som upplever en hög psykologisk trygghet och individer som upplever en låg psykologisk trygghet.

När man mäter psykologisk trygghet får du fram är ett nuläge, och kan då se olika individers subjektiva upplevelse av den psykologiska tryggheten i situationen som undersöks. Siffran visar just ett nuläge, och det är först när insatser görs för att förflytta den psykologiska tryggheten som siffrorna i en mätning blir intressanta. Du kan då se förflyttningar och mäta vad insatser gör och ger.

Den psykologiska tryggheten gör att individerna upplever att de kan säga vad de tycker och tänker, komma med nya idéer och vågar testa nya saker utan att vara rädd för att misslyckas. I dagens höga förändringstakt, så är psykologisk trygghet en förutsättning för kollektivt tänkande och anpassning till nya situationer.

Psykologisk trygghet är viktig alla sammanhang - då det påverkar hur vi mår och presterar. Och framförallt i yrken och situationer där du behöver ha tillgång till hela din hjärnkapacitet - är psykologisk trygghet en förutsättning för att individen ska kunna fatta rationella och logiska beslut, och kunna lösa problem och vara kreativ

VARFÖR ÄR PSYKOLOGISKTRYGGHET VIKTIGT?

Forskningen är entydig - psykologisk trygghet ger ökat lärande, större kreativitet och högre prestation!

Hög psykologisk trygghet och hög prestation
Forskningen som finns idag är entydig. Studier visar på samband mellan hög psykologisktrygghet och innovation, utveckling, hög prestation, lärande och ökat välmående.

I en metaanalys av Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan & Vracheva (2017) konstaterar författarna direkta positiva samband mellan arbetsprestationer hos både individer och grupper där det finns ett psykologiskt tryggt klimat. (En metaanalys är en studie av vetenskapliga publikationer med syfte att dra slutsatser om det samlade vetenskapliga litteraturens gemensamma slutsats.)

I ett en stor studie där Google undersökte vad som var bidragande faktorer till högpresterande grupp och det perfekta teamet, fann de att psykologisk trygghet är den mest tillförlitliga och avgörande faktorn för ett högpresterande team. I Google People Analytic studie “Project Aristotle” (2016) fann de att fem egenskaper särskilde deras högpresterande team:

1. Psykologisk trygghet (**Psychological Safety** - team members feel safe to take risks and be vulnerable in front of each other.)
2. Pålitlighet (**Dependability** - Team members get things done on time and meet Google's high bar of excellence.)
3. Struktur och tydlighet (**Structure & Clarity** - Team members have clear roles, plans and goals.)
4. Mening (**Meaning** - Work is personally important to team members)
5. Påverkan (**Impact** - Team members think their work matters and creates change.)

Det visade sig att utan psykologisk trygghet kunde ett team inte fungera med hög prestation och effektivitet. Och att den psykologiska tryggheten möjliggjorde lärandet som då bidrar till prestation. Projektet visade att när den psykologiska tryggheten ökade, då ökade också effektiviteten i gruppen.

Sammanfattningsvis summerade de av "Project Aristotle" att (fritt översatt):

"medarbetare med hög psykologisk trygghet är mindre benägna att lämna företaget, de bidrar till högre intäkter och ses som dubbelt så effektiva av sina ledare."*

* Källa: https://rework.withgoogle.com/print/guides/5721312655835136/ och New York Times artikel, 28 februari 2016 av Charles Duhigg. https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html?smid=pl-share

PSYKOLOGISK TRYGGHET OCH INNOVATION

Psykologisk trygghet handlar om tillit mellan individer, och forskarna pekar också på betydelsen av hur psykologiskt trygg du känner dig i den grupp och situation som du befinner dig i. Här menar man att det avgör om du känner att du vågar säga vad du tänker och tycker, och kan erkänna fel, utan att riskera att bli förödmjukad eller straffad. I grupper där innovation och kreativitet är avgörande för att man ska lyckas, är det av yttersta vikt att individerna i gruppen känner sig trygga att ta risker och misslyckas för att kunna våga experimentera med nya idéer och ta hjälp av varandra.**

** Källa: Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Edmondson, A., Lei, Z. (2014). Doi: 10.1146/annurev-orgsych-031413-091305.