

Psykologinen turvallisuus Työpaikalla



Aluksi

- Muistatko omilta kouluajoiltasi, onko sulla ollut opettaja, joka on uskonut sinun kykyihin enemmän kuin sä itse? Millainen vaikutus tällä on ollut suhun?
- Oppiminen on yksi keskeisistä teemoista psykologisessa turvallisuudessa. Sen sanotaan myös olevan ominaisuus, jolla yritykset kilpailevat tänä päivänä. Tämän vuoksi on erittäin olennaista ajatella, millainen ilmapiiri meillä on oppimista kohtaan kouluissa ja työpaikoilla.

Miksi joku tiimi on tehokkaampi ja ryhmätyö sujuu paremmin?

- Ryhmän psykologinen turvallisuus on tiimin jäsenten **yhteinen uskomus** siitä, että on OK ottaa riskejä, ilmaista ajatuksiaan ja huolenaiheitaan, puhua kysymyksillä ja myöntää virheet – kaikki ilman pelkoa negatiivisista seurauksista.
- Tutkimuksessa olleet tiimit (Google)
- ----- Tiimit, jotka ilmoittivat paremmasta ryhmätyöstä, näyttivät kokevan enemmän virheitä---paremmat tiimit voisivat olla halukkaampia raportoimaan virheistään - koska he tunsivat olevansa turvassa tehdessään niin ---
- (Edmondson)

Project Aristotle (Google)

- Tiimin jäsenillä oli vähemmän merkitystä kuin sillä, **miten** tiimi työskenteli yhdessä. Ja tärkein tekijä oli henkinen turvallisuus. (Hankkeessa käytettiin yli 30 tilastollista mallia ja satoja muuttujia)
- Psykologisen turvallisuuden puute aiheuttaa stressiä, työuupumusta, henkilökunnan vaihtuvuutta, sekä organisaation yleistä suorituskyvyn laskua.

Kun ryhmässä koetaan turvallisuutta...

- Koetaan **sitoutumista ja turvallisuutta**. Työpanoksella on merkitystä ja voidaan puhua ilman pelkoa kostosta.
- Johtaa parempaan päätöksentekoon, koska ihmiset tuntevat olonsa **mukavammaksi ilmaista mielipiteensä ja huolensa**. Erilaisia näkökulmia kuullaan ja harkitaan.
- Edistää **jatkuvan oppimisen ja työ parantamisen** kulttuuria, koska tiimin jäsenet tuntevat olonsa mukavaksi jakaessaan virheitään ja oppiessaan niistä.

Mitä se on työyhteisössä

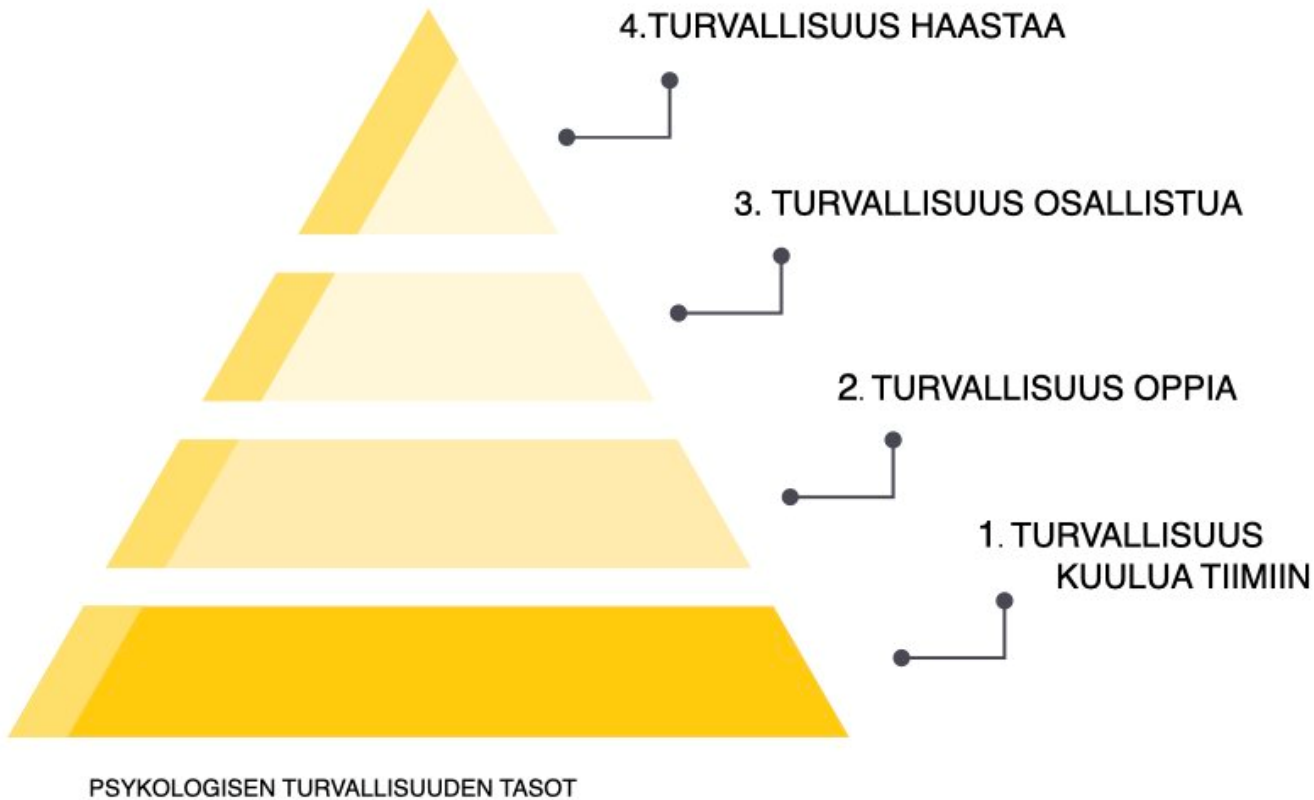
- Paljon empatiaa
- Rohkeutta puhua epäasiallisesta käytöksestä työyhteisössä
- Lupa olla keskeneräinen – lupa mokata
- **Uskalletaan kysyä**, kommentoida, haastaa, olla eri mieltä, kyseenalaistaa
- Ollaan valmiita oppimaan jotain uutta

- Halutaan tehdä yhdessä töitä, jaetaan mitä itsellä on meneillään
- Vilpitöntä suorapuheisuutta (asioista puhutaan riittävän aikaisessa vaiheessa)
- Turvallista oloa työyhteisössä
- Uskalletaan tehdä virheitä
- Ideointia turvallisessa ympäristössä

Mitä se ei ole

- Ei ole yksilön rohkeutta, vaan kyse **ryhmätasolla vallitsevasta** luottamuksesta ja arvostuksesta
- Ei tarkoita, että saat tehdä, sanoa tai toimia niin kuin haluat
- Ei tarkoita, että on koko ajan kivaa
- Suorapuheisuutta ei saa ymmärtää niin, että voi sanoa ääneen kaiken, mitä mieleen juolahtaa

Psykologisen turvallisuuden tasot



Kohtaamista vaiko kohtauksia



KAIKKI ALKAA KOHTAAMISESTA!

Usein pienikin pysähtyminen riittää. Ilahtuvan, arvostavan katseen välittäminen. Kokemusten – rajujen, karujen, riipivienkin – kuuleminen ilman arvostelua tai neuvontaa. Myötäeläminen. Rinnalle asettuminen.

Yhdessä tekeminen. Pienen hyvän huomaaminen.”

Minna Huotilainen, aivotutkija

Minkälainen on työyhteisö, jossa ei ole psykologista turvallisuutta?

- Ei puhuta, ollaan mieluummin omissa oloissaan
- Vältellään tiedon jakamista ja epäonnistumista
- Arvostuksen puuttuminen
- Ei ole palautteenantokulttuuria
- Ei auteta toista
- Pahoitetaan mieltä
- Ei uskalleta ottaa asioita esille
- Pelon kulttuuri
- Nämä kaikki vaikuttaa yksilön suoriutumiseen, siten työyhteisöön ja loppujen lopuksi koko organisaatioon

Miten vahvistaa psykologista turvallisuutta?

- Itseluottamuksen vahvistaminen
- Virheet, keskeneräiset ajatukset ovat timantteja
- Oppimisajatus -> mitä on opittu, kehitetty/kehittynyt
- Palautteen antamisen. Malta kuunnella toista!/
Olen valmis ottamaan palautetta
- Selkeät vastuut ja roolit
- Esihenkilön roolimalli. Pyytää palautetta ja ottaa sitä vastaan
- Arvosta palautetta vaikka et ole samaa mieltä.
Tämä johtaa jatkokeskusteluun, jossa avataan asioita tarkemmin.
- Konfliktit eivät saa jäädä muhimaan

Voiko mitata, onko työyhteisössä psykologista kulttuuria?

- Keskustelemalla
- Aristotle-projekti tutki aihetta seitsemän kysymyksen kautta

Voiko mitata, onko työyhteisössä psykologista kulttuuria?

1. Jos teen virheen tässä tiimissä, onko minulla tunne, että sitä voidaan käyttää minua vastaan? Ts. onko minun lupa tehdä virheitä?
2. Pystynkö nostamaan virheitä/ongelmia tai vaikeita asioita esille?
3. Miten meidän tiimimme sallii erilaisia mielipiteitä? Onko niille tilaa?
4. Onko turvallisuuden tunnetta, että voi ottaa riskejä? Onko lupa tehdä aloitteita?
5. Annetaanko apua? Onko lupa kysyä mielipiteitä?
6. Onko minulla sellainen tunne, että kukaan ei halua toimia selkäni takana?
7. Arvostetaanko tässä tiimissä erilaisuutta? Erilaisia taitoja

Mentimeter kysely

- [Menti.com](https://www.menti.com)

Linkkejä

- [Psykopodiaa](https://youtu.be/YxlADDAAsRcQ?si=MtGK1oXCPjnNz56F)
<https://youtu.be/YxlADDAAsRcQ?si=MtGK1oXCPjnNz56F>

<https://www.valjastamo.fi/blogi/projekti-aristotle-resepti-menestyvn-tiimiin>



Kangasala

OKSALLA YLIMMÄLLÄ

Kiitos.