

Psykologisk sikkerhed

Hvad hvis vi tog psykologisk sikkerhed
ligeså alvorligt som fysisk sikkerhed?

Vi starter lige om lidt



Hvem er vi?



Nina Lilholt

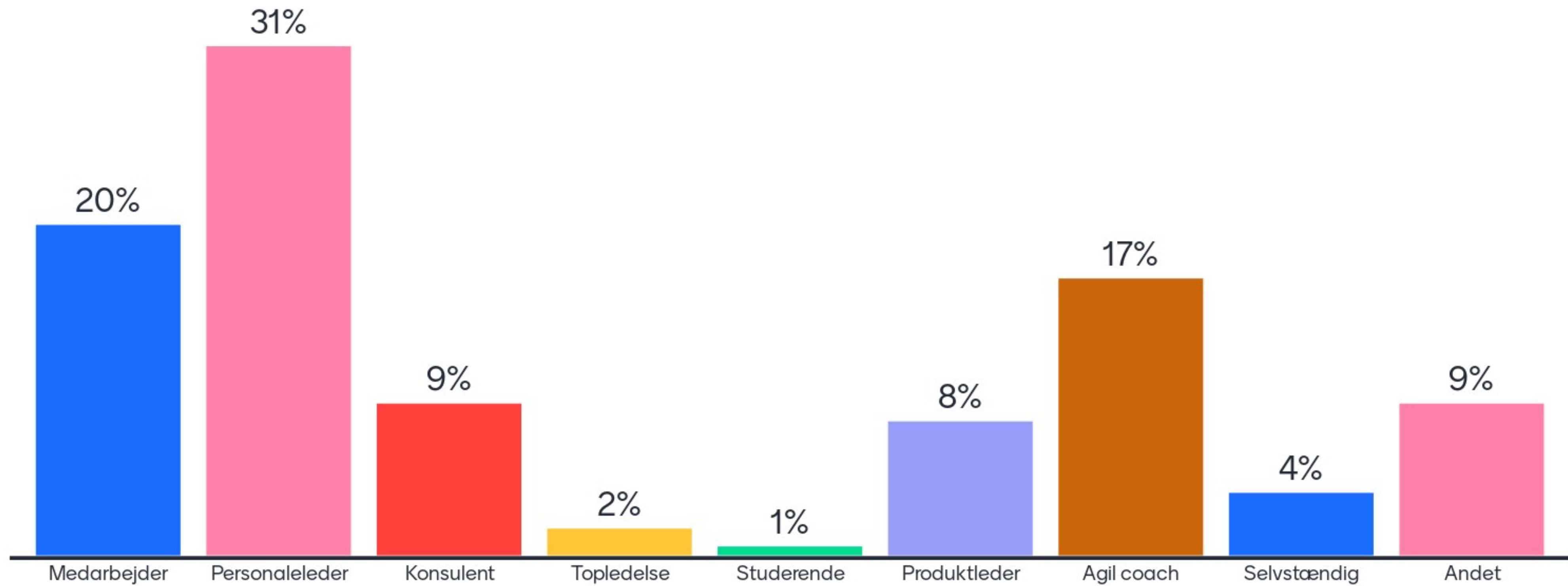


Katrine Hald Kjeldsen

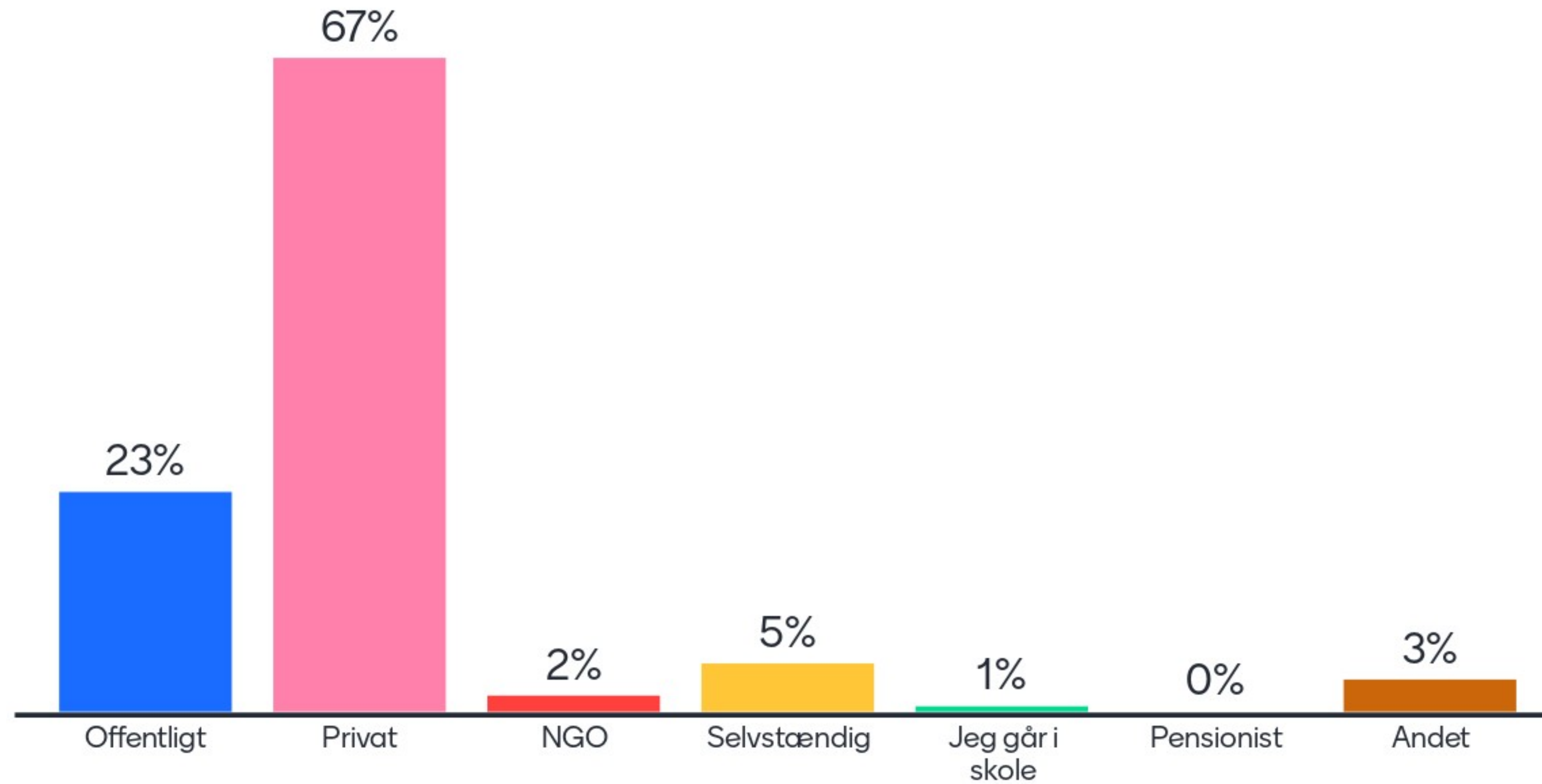
Mentimeter

Deltag ved at følge instruktionerne

Hvem er I?



Hvor arbejder I?



Hedder det egentlig ikke psykologisk tryghed?

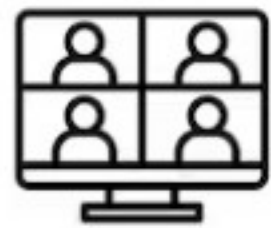
Jow... men "safety" kan betyde både "tryghed" og "sikkerhed".

Dette webinar fokuserer på den sidste form for betydning.

Fysisk sikkerhed i en dansk offshore-virksomhed



Start alle fysiske møder med sikkerhedsbriefing:
Hvor er nødudgange, mødesteder og hjertestarter?



Online møder: overvej den hurtigste vej ud.
Vær opmærksom på at placere din varme kaffe, så den ikke vælter



Kaffe eller te skal have låg på ved transport



Hold altid i gelænderet, når du går på trapper.
Hvis du bærer på ting, der kræver to hænder, skal du tage elevatoren.



Parker altid din bil med fronten udad i tilfælde af katastrofe eller brand

Safety

Definition:

“the condition of **being protected from** or **unlikely to cause danger, risk, or injury**”

“the condition of being protected from or unlikely to cause **[psychological]** danger, risk, or injury”

Men det gælder ikke kun offshore

**KORVATUNTURI MOUNTAIN DRILLING SITE
SAFETY INSTRUCTIONS**

ALL PERSONNEL WORKING AT THE KORVATUNTURI SITE MUST ABIDE BY THESE RULES OF CONDUCT. ANY ATTEMPT TO BREAK THESE RULES MAY RESULT IN YOUR DEATH AND/OR THE DEATH OF YOUR CO-WORKERS. DELIBERATE NEGLIGENCE WILL RESULT IN IMMEDIATE TERMINATION OF EMPLOYMENT. THANK YOU.

NO DRINKING

NO SMOKING

NO CURSING

NO LOITERING

NO CAVORTING

NO ARGUING

IN 2010 EVERYONE WILL BELIEVE IN SANTA CLAUS. RARE EXPORTS

Arbejdsplads sikkerhed

Mennesker, der har været i et højt Covid-19 område eller i kontakt med en inficeret person, må ikke besøge arbejdspladsen.

Mennesker med feber, hoste, ondt i halsen eller andre influenzalignende symptomer må ikke besøge arbejdspladsen.

Bær maske

Bær handsker

Hold en sikker afstand på mindst 1,5 meter

PROTECTION MATTERS

SAFETY FIRST

Ear Protection

Respiratory Equipment

Safety Gloves

Safety Helmets

Safety Glasses

Reflective Clothing

Safety Shoes

YOU ONLY HAVE ONE BODY!

SITE SAFETY

Construction work in progress. Parents are advised to warn children of the dangers of entering this site.

Danger
Demolition work in progress

No admittance for unauthorised personnel

Use ear protectors

This is a hard hat area

High visibility jackets must be worn

Protective footwear must be worn

Warning
Look out for overhead loads

Dødsfald pr år



30 - 40



1400

Et tanke-eksperiment

- Hvordan ville verden se ud, hvis vi tog psykologisk sikkerhed ligeså alvorligt som fysisk sikkerhed?
- Hvordan kan vi tale om sikkerhed i videnssamfundet, hvor fysisk sikkerhed ikke længere er den afgørende faktor for vores sundhed og velbefindende?
- Hvordan kunne instruktioner til psykologisk sikkerhed se ud?

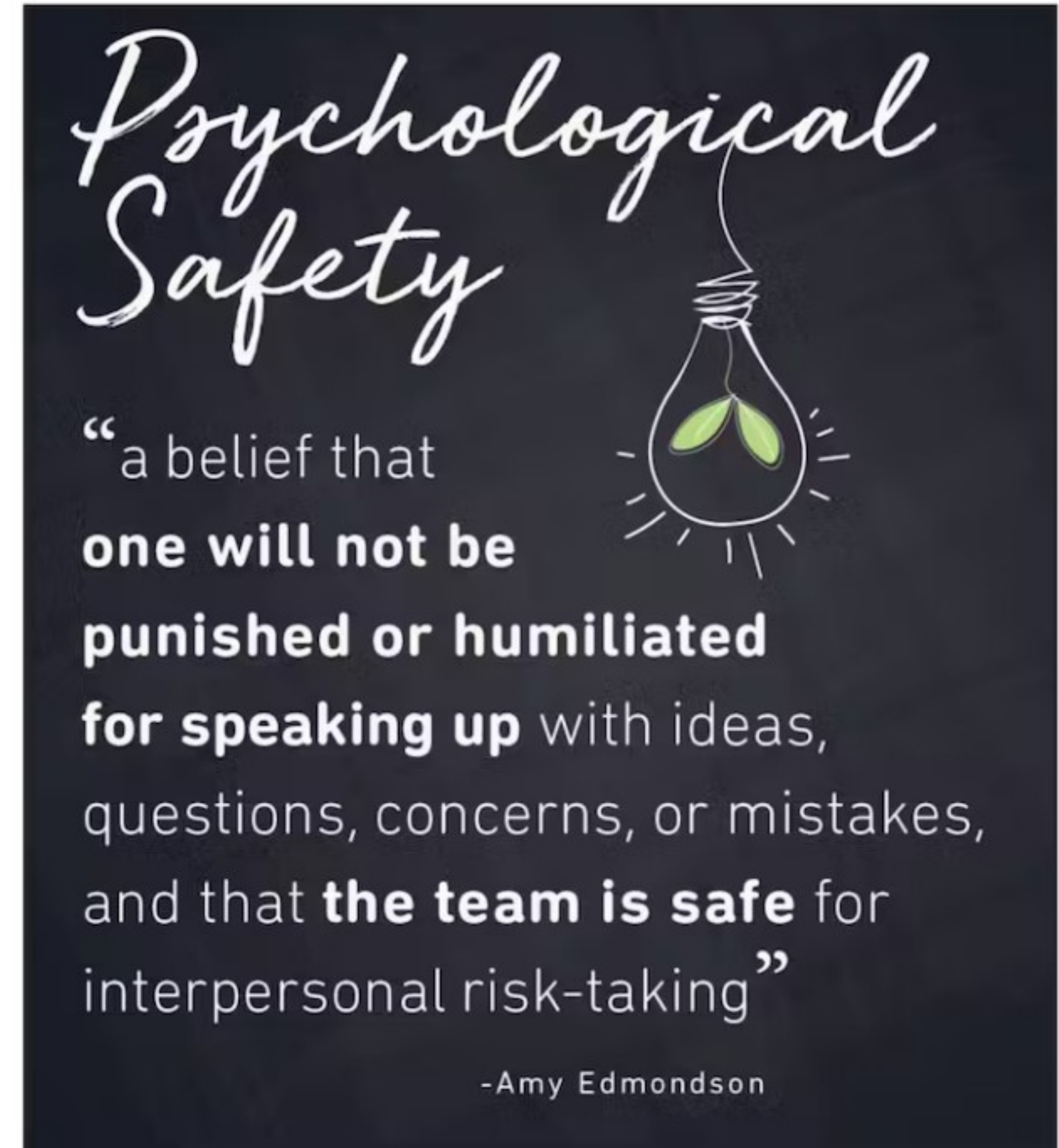
Myte #1

”Psykologisk sikkerhed er det samme som psykisk arbejdsmiljø”

Fakta: Du kan sagtens være ude af risiko for at få stress og alligevel ikke have psykologisk sikkerhed.

Definition

1. En overbevisning om at jeg kan tage risici, der påvirker, men ikke ødelægger mine arbejdsrelationer.
2. En overbevisning om at andre vil være åbne overfor mine påstande. At de ikke lukker mig ned eller udfordrer mig bare for at udfordre mig



Hvorfor psykologisk sikkerhed?



Bedre arbejdspladser hvor vi kan gå på arbejde, som dem vi er



Arbejdspladser hvor vi har evnen, lysten og tilladelsen til at udfordre status quo



Arbejdspladser hvor vi ikke bruger vores energi på at beskytte os selv og undgå fejl



Arbejdspladser, hvor energien er frigjort til at løse opgaven. Sammen



Arbejdspladser hvor vi respekterer kognitive forudsætninger og ikke brænder sammen

Men allervigtigst

Arbejdspladser hvor vi frit tør dele
information og eksperimentere



**Og så er det bare det
rigtige at gøre**



Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

Mentimeter

Eksperiment gik galt. reaktion: "Hvad sagde jeg?"

En højtstående leder, der sagde alle de rigtige ting, men gjorde det helt modsatte.

min bekymring bliver skudt ned... videre...

Manglende ærlige feedback loops

Havde en leder der skabte stor utryghed i blandet medarbejderne. Management by fear

I tilfælde i møder med flere møder med ingen kommentere / stilhed.

Himmelvendte øjne når kollegaer taler.

En leder som har gode og dårlige dage

Havde kritik til ledelsen, som blev lukket ned.

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

Mentimeter

Jeg havde en chef der den ene dag gav stort spillerum. OG den næste spring han ud af stikkontakten og ville detail-styre alt. Det var sgu lidt træls og udtrygt at navigere i..

En medarbejder kommunikerede hele tiden bag om teamets ryg og talte direkte til ledelsen, og underminerede derfor teamet

Omstrukturering i organisationen uden indragelse af medarbejderne

Ja på min nuværende arbejdsplads - micro management og mangement by fear. Som man egentlig gerne vil pakke væk - men ikke har modet til, "tiden til det".

Ikke forstået en opgave fra en leder, og spørger uddybende. Gå nu bare ud og fix det

min leder blev kendt for management by fear. Vi blev alle interviewet. Intet skete efterfølgende.....

når leder taler om andre

Min nærmeste leder sagde et, eller ingenting -og handlede anderledes.

Aftaler holdes ikke (tra topledelsen)

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

Mentimeter

Min chef fortalte mig, at jeg skulle være mindre forberedt til møder og smile mere

Korslagte arme - ville ikke samarbejde

Min tidligere chef var ikke tydelig og manglede evnen til at sætte sig igennem og dermed var der ingen retning for teamet - som kun var en gruppe - ikke et team. Der var ingen konsekvenser

At nogen talte dårligt om andres leverance/præstation

Når flere medarbejdere har sagt op (30%) og ledelsen ikke anerkender der er et problem, selvom flere råber op om dårlig psykologisk sikkerhed

Give input til projekter der ikke tages seriøst eller ignoreres

Ideer bliver skudt ned

Kollega, der "ved bedst" så folk ikke turde tale imod

Min tidligere chef fortalt om fortrolige samtaler med andre.

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

 Mentimeter

En direktør der nikker ja og aligner - men agere modsat ugen efter

når kolleger taler om andre

Mange fyrings runder

Kolleger der taler nedsættende om andre kolleger

Management by fear på nuværende leder. Mobning og nu fritstilling (efter sygemelding)

Øjne der sendes mellem mødedeltagere og øjne der "ruller"

Der blev stillet et spg, hvor direktøren efterfølgende fortalte medarbejdergruppen, at de ikke kunne finde ud af at løse simple opgaver - fordi han ikke kunne lide svaret

En ikke nærværende chef, følte det var en lukkede bog.

Udpeget til at drive en agil transformation. Da modstand opstod forsvandt rygstøtten fra direkte leder og jeg stod lidt alene

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

Mentimeter

Negligering af indhold med kommentaren "jamen du skal jo bare..."

Omstrukturering - ledelsen havde svaret men medarbejder er ikke med i processen, da de ikke vidste, hvad det handlede om

Et teammedlem deler konsekvent info fra fortrolige møder m/ 3. part - leder bifalder adfærden

Leder undsiger medarbejders oplevelse af en given situation. "Det var ikke det du hørte..."

Micromanagement på den mindste opgave.

Min leder og jeg talte helt forbi hinanden og han gik til en kollega og spurgte "om hende praktikanten mon faktisk var lidt uintelligent"

Jeg har en toneangivende kollega, som ynder at nedgøre mig i møder ved at altid at være bedrevidende - eller bare hælde hovedet på skrå og se lidt "overbærende ud" når jeg kommer med min holdning

Udtrykte bekymring for dårligt lederskab i en medarbejderundersøgelse om tilfredshed på arbejdspladsen, og fik at vide at jeg hellere skulle justere mine forventninger til chefen af HR.

Vi tog mandat på vores produkt og leverancer og den øvrige org. reagerede meget voldsomt og det blev en shitstorm. Ingen har længere lyst til at stikke snuden frem.

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

Mentimeter

Command and control leder, som ikke reelt ønsker feedback, så vedkommende får bestemt ikke alt at vide...

Skriftlige advarsler hvis det medarbejderne sagde ikke passede ledelsen

Leder som ringer op og har ofte højtaler på opkald (med andre i rummet) uden at fortælle det når der ringes op

Gik til min leder med medarbejder bekymringer og feedback. Fik at vide at det var tudekiks agtigt!

Kollega forlod mødet, da han var uenig i hvad der blev aftalt

Kortsigtede styring - hyre fyre uden langsigtede plan

Vigtigt, at alle tager ansvar. Både medarbejdere og ledere

Lovning af x, y og z af nærmeste leder under 1:1, hvorefter han efterlever det stik modsatte.

Taler nedsættende om andre kolleger

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

Mentimeter

En medarbejder giver ikke-konstruktiv feedback - "Nu har jeg sagt det så må I selv om det " og " hvad sagde jeg".
Negativ tone.

Ene kvinde i ledergruppe - mandlige øre der ikke kan høre hvad jeg siger

Leder kollega der skal tale med egen leder for at udfordre en totalt ulogisk beslutning af ledelsen.

Voksen skæld ud på møder (konfrontatorisk attitude)

Leder som joke: "Jeg skulle købe dig tshirten: jeg er ikke ansvarlig for den gode stemning" Efter der blev sagt fra til et møde

Min nærmeste leder handlede enten ikke eller var ikke tydelig med hans mening og handlede efterfølgende imod hvad der var aftalt eller gjort. Jeg sagde op..

situationer bliver manipuleret

Mellemlider-marionetdukke på powertrip

Leder som er mere konsulent og dermed ikke tager ansvar men besvarer med nyt spørgsmål eller sender "bolden" videre

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

Mentimeter

Dem og os kultur - hvor man peger ud på andre uden forståelse for fælles mål

Må ikke tale kritisk for ikke at sprede negativ stemning

leder som højtråbende skælder medarbejder ud i åben forum

Når der ikke samles op på "sammenbrud" i relationerne

Kom med et forslag til min chef, til ændring i arbejdsgangen for at motivere medarbejderne. Det blev svaret med "de får løn for deres arbejde, så forventer jeg de arbejder"

Ved sygemelding efter konstatering af kræft, var første reaktion fra arbejdsplads: "Hvornår kan vi så forvente du er tilbage på fuld tid igen?"

Leder, der drøfter medarbejdere med andre medarbejdere - og ikke informerer den, der tales om, om at det finder sted

a

Har du hilst på de andre i mødet

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

Mentimeter

Vær nærværende. Kig hinanden i øjnene.

Tillid

Ros og anerkend sårbarhed "jeg føler at..."

Hvad vil du have ud af det møde?

Nysgerrighed fremfor dømmende adfærd

Giv plads til utilfredshed og kritik

Stil spørgsmål og kommenter på hinandens budskaber

Sig din mening

Bring energi til mødet, ikke bare vær der for at være der.

Har du oplevet et eksempel på lav psykologisk sikkerhed?

90 Answers

 Mentimeter

Lyt og vendt med at snakke til andre er færdige

Skabe et team charter / team agreement sammen så "spille reglerne" skabes i fællesskab

Tør del noget af dig selv også når det er svært

Del ud af dine fejl - og læringen heraf

Sikre dig at det du tror andre har sagt, også er det du har forstået.

Fjern snak fra krogene

Svesken på disken

Det er, når vi er uenige, at vi skal opføre os bedst

For bragt i spil at dette er en fælles opgave - ledere, medarbejdere,... uformelle ledere

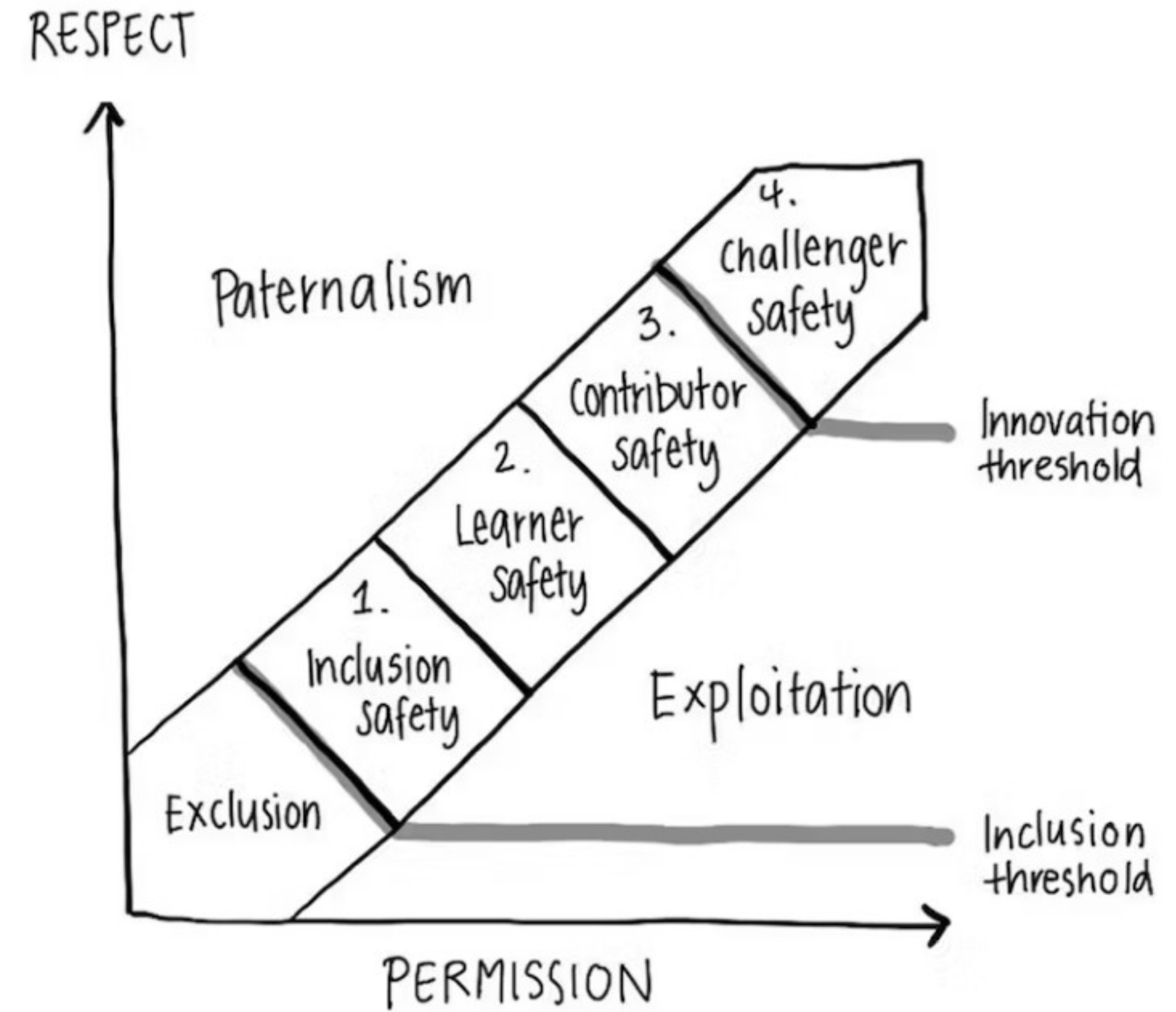
Myte #2

”Vi har det superhyggeligt og behandler hinanden med stor høflighed og omsorg. Ergo har vi psykologisk sikkerhed”

Fakta: Faktisk handler det om at føle sig sikre nok som gruppe til at kunne være uenige.

De fire stadier

1. **Inclusion safety** – jeg hører til teamet
2. **Learner safety** – jeg tør godt stille spørgsmål
3. **Contributor safety** – jeg tør godt komme med mine ideer
4. **Challenger safety** – jeg tør godt udfordre andres ideer



”The team that can storm,
can perform”

Myte #3

”Psykologisk sikkerhed genereres fra individet. Det opstår af sig selv med de rigtige mennesker ombord”

Fakta: psykologisk sikkerhed skal ledes

Ledere er meget vigtigere, end vi tror

Workforce Institute 2023

- 60% siger at arbejdet er den faktor, der påvirker deres psykiske velbefindende mest
- Ledere har ligeså stor effekt på din mentale sundhed som din ægtefælle (begge 69%) og endda endnu mere end din læge (51%) eller psykolog (41%)
- 86% ville prioritere mental sundhed over høj løn

Ledere er afgørende for psykologisk sikkerhed

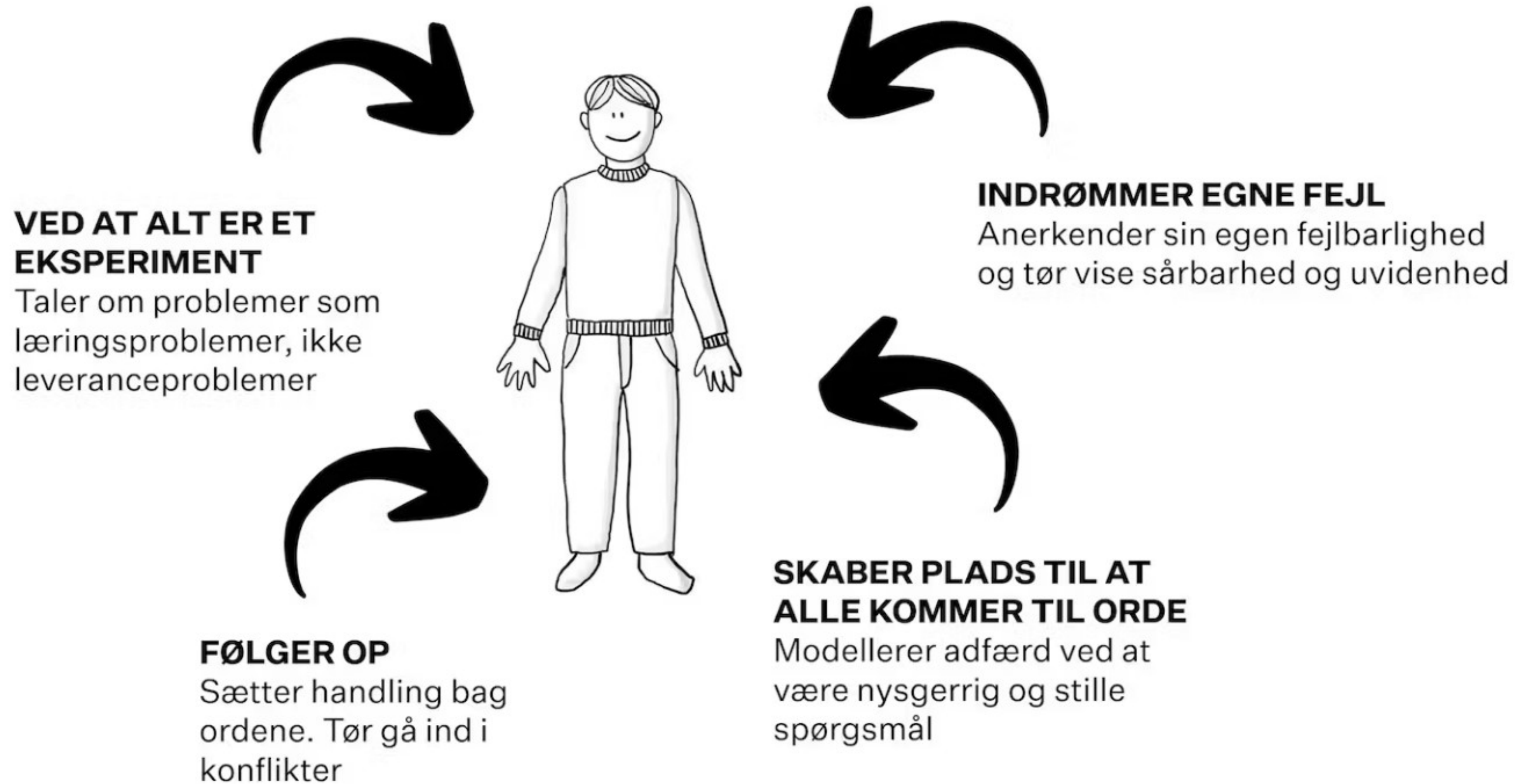
ways to express their independence regardless of context and thus less likely to be concerned with psychological safety.

We found support for the relationship between psychological safety and positive leader relations as a general category. This highlights the salience of the direct leader in shaping the work context and crucial role leaders play in fostering psychological safety. Additionally, within the category of positive leader relations, we examined four specific leadership constructs that have been theoretically linked to psychological safety. The effect sizes ranged from .36 for inclusive leadership to .42 for transformational leadership. There is little variation in the extent to which each of these leadership constructs impacts psychological safety, an issue to which we return in the future directions section.

Going beyond the direct leader, we also found that work design characteristics and supportive work context as broad categories both positively

Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension
Frazier, Fainschmidt, Klinger, Pezeshkan, Vracheva (2017)

Psykologisk sikker lederadfærd



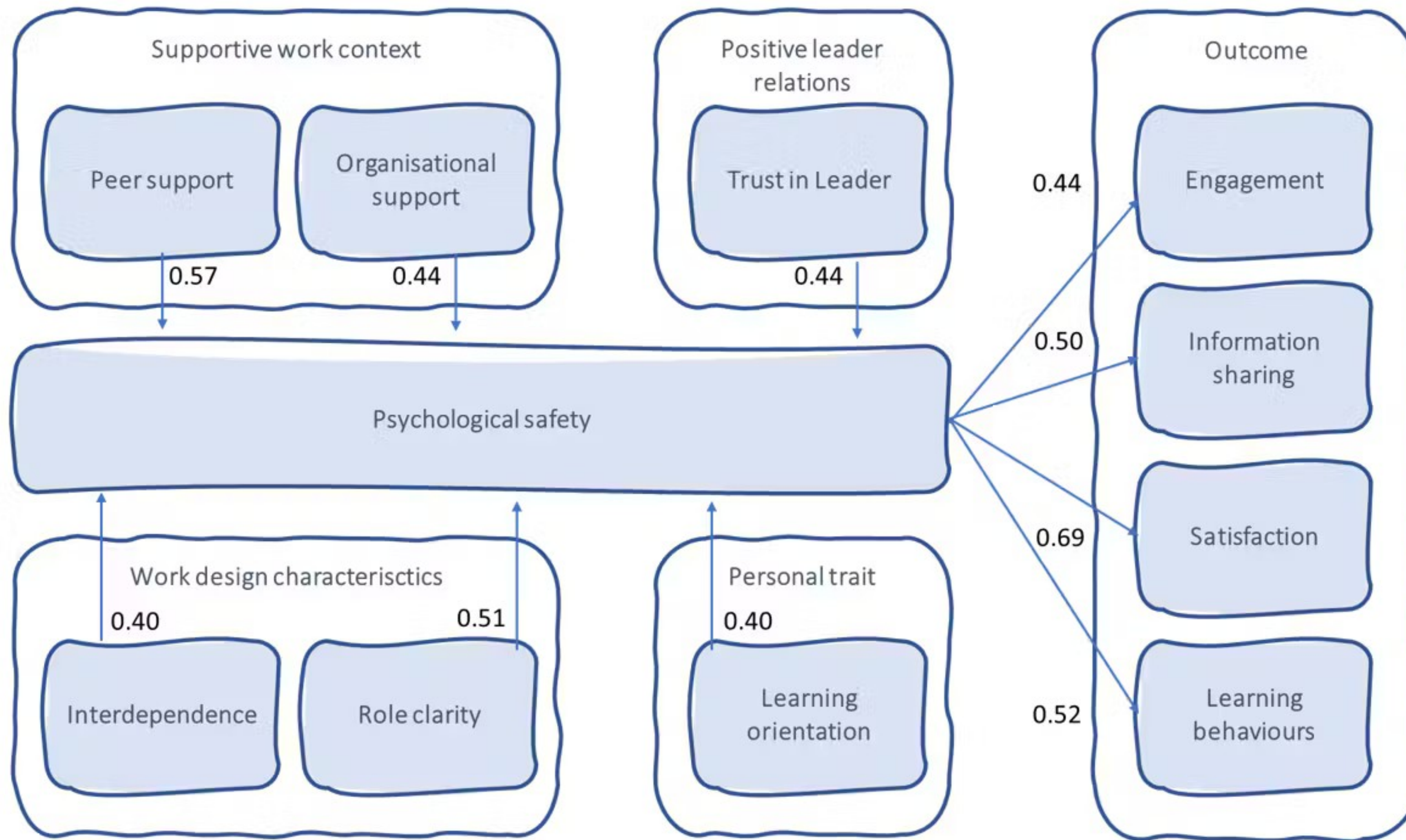
Myte #4

”Jeg har en god relation til mine medarbejdere. Ergo har vi psykologisk sikkerhed”

Fakta:

Psykologisk sikkerhed handler ikke om kvaliteten af de individuelle relationer men er et kollektivt anliggende. Det handler om den adfærd, der finder sted i fællesskabet.

Hvad betyder mest?



Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension
Frazier, Fainschmidt, Klinger, Pezeshkan, Vracheva (2017)

Du leder systemet, ikke individet



Ingen fare på færde



- ☐ God medarbejdertilfredshed
- ☐ Opgaverne bliver løst
- ☐ Teamet skaber værdi for kunderne og er i stand til at omsætte feedback i deres arbejde
- ☐ Der er opgaver, der bliver udfordret og prioriteret fra
- ☐ Teamet kommer selv med nye ideer
- ☐ Uoverensstemmelser tages i plenum
- ☐ Teamet kan rumme forskellighed og modstridende informationer
- ☐ Der er turn-taking, dvs alle har taletid
- ☐ Team-medlemmer kan sige "undskyld" eller "jeg tog fejl" eller "din ide er faktisk bedre end min"
- ☐ Teamet tager højde for hinandens grænser og kognitive forudsætninger

Fare på færde



- ☐ Team-medlemmer afbryder hinanden
- ☐ Team-medlemmer ignorerer hinanden
- ☐ Der er nogle, der aldrig taler – og andre der taler hele tiden
- ☐ Teamet søger standardisering og konsensus
- ☐ Teamet kommer aldrig længere end til de nemme problemer
- ☐ Teamet har svært ved at komme fra snak til effektivering
- ☐ Team-medlemmer bagtaler hinanden
- ☐ Konflikt bliver ikke bragt til plenum
- ☐ Team-medlemmer ”hygge-udfordrer”, uden at det bidrager til løsning af den fælles opgave



Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109 Answers

 Mentimeter

afbryd ikke - lyt

Sig din mening :-)

Lyt og vær nysgerrig

Vær nysgerrig og mod alle med en åbenhed

Tillid

Anerkendelse

Vi tror på at alle altid gør det bedste de kan givet
de forudsætninger der er til stede

Tal kun om kolleger hvis de er i lokalet

Brug ørerne mere end din mund

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109 Answers

 Mentimeter

Stil nysgerrige spørgsmål

Sørg for at en af dine kollegaer får ordet idag.

Husk at lytte mere end du taler

Husk at anerkend hinandens forskelle

Vi taler med hinanden - ikke om hinanden

Lyt for at forstå ikke for at svare

Vær åben og ærlig

Hvis i tvivl - tal!

Søg at forstå de andres perspektiv

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109

Answers

 Mentimeter

Giv tid til at lytte

gå ind med et åbent sind og tag det som en læring

Tal ordentligt

sørg for at alle kommer til orde

Vær pålidelig og opbyg tillid mellem
teammedlemer.

Omfavn forskelle og andre meninger

Lyt og vær nysgerrig

Vær ærlig og åben for andres holdninger

Lyt til dine kollegaers ideer og se om du kan bygge
videre på dem

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109

Answers

 Mentimeter

Husk, du kan ikke lytte med kunden fuld af ord.

Giv noget af dig selv

Åbenhed og ærlighed

tillade en mængde frihed og uafhængighed

Fagligt input er velkommen, men undlad at blive personlig

Stille stemmer har meget relevant at sige

Lyt og vær nysgerrig

Vi taler med hinanden, ikke om hinanden

Tal pænt, respektér din kollega, lyt aktivt, smil 😊

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109

Answers

 Mentimeter

Turde lytte og reflektere over andres input - ikke afbryd, ikke afslå med det samme, etc.

Hvordan vil du selv behandles? Gør det.

Vis din sårbarhed

Indrøm fejl

Nysgerrig

Alle forslag er velkomne

Lyt til alle

Bliv inspireret af andre

Pas på hinanden i hverdagen!

73



Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109

Answers

 Mentimeter

Åbne spørgsmål

Fokus på problemet og ikke på mennesket

Arbejd med stilhed så alle kommer med

Lyt og åben

Tal til hinanden og undgå om hinanden

Åben døren – og dit sind

Respekter andre meninger, også selvom de er
anderledes end dine egne

Er du i tvivl - spørg!

Din egen sårbarhed gør andre mere modige

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109 Answers

 Mentimeter

Sig tak for feedback

lyt til hvad de andre siger og lad dem tale færdigt

anerkend og lyt til spørgsmål og tvivl

Giv plads til andre

Gå efter bolden

Gør det du siger

vær inklusiv

Ingen sender emails til hinanden efter kl. 17.

Lad alle komme til orde og give præcis og kort feedback

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109

Answers

 Mentimeter

Lave team regler

Hvis du undrer dig, så spørg:)

Tal ordentligt

Giv plads til alle. Der er ikke dumme spørgsmål,
kun dumme svar

Jeg ville lave en anvisning ift at holde et minuts
pause midt i mødet for at tilsikre at alle har
bidraget og vi nærmer os løsning af målet for
mødet

Lyt og talÅbenhed, ærlighedGå efter bolden, ikke
manden/kvinden

Når du ikke forstår - døm ikke - men lyt

Du skal som minimum stille mindst 1 spørgsmål af
nysgerrighed til den du er mindst enig med.

Alles mening er lige værdifuld

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109 Answers

 Mentimeter

Gå forest i at være modig og åben

Vær assertiv

Gå efter bolden, ikke spilleren.

Vi lytter for at forstå - og spørger for at blive klogere

Sæt ord på elefanterne

Du har to ører - kun en mund

Har vi hørt forskellige pespektiver

Spøg ikke hvorfor men hvordan

Åbenhed og ærlighed

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109

Answers

 Mentimeter

Vær et godt eksempel selv

Bare spørg.

Del fejl åbent

Fejr dagens fejl

Hør hvad der bliver sagt. Spørg ind til der er forståelse og klarhed

Vær modig

Respekter, og accepter at forskellighed er godt

Vær opmærksom på om dit kropssprog larmer 😊

priorité at hjælpe dit teammedlem

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109

Answers

 Mentimeter

Giv feedback - både positiv og konstruktiv (gå efter indholdet - ikke manden)

Fokus på intentionen

Lyt for at forstå ikke for at vente på pausen til at kunne tale

undgå at eskalere hvor det ikke er nødvendigt.

Italesæt at eksperimenter ikke er eksperimenter, hvis det ikke er ok at de fejler

assume good intentions

Fejl er 'succes in the making'

Vær engageret

Er jeg igang med at træffe beslutninger på andres vegne?

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109

Answers

 Mentimeter

Bring energi til mødet, ikke bare vær der for at være der.

Kom tilbage og sig undskyld hvis du har haft uhensigtsmæssig adfærd

Hold et halv minut, hvor ingen siger noget, men blot reflektere

Hvornår bliver jeg defensiv?

Lyt for at forstå i stedet for at svare

Spørg empatisk, hvis du ikke forstår eller er uenig

Tydelige forventninger til adfærd

Italesæt at alles bidrag er validt

Medbestemmelse er så vigtigt

Instruktioner til psykologisk sikkerhed

109 Answers

 Mentimeter

Husk du har ikke alle svar

73

Myte #5

”Hvis bare jeg udviser tillid, så vil vi hurtigt opnå psykologisk sikkerhed”

Fakta:

Tillid handler om, at du er åben for andres ideer, mens PS handler om at stole på, at andre er åbne for dine ideer.

Tillid kan (til en vis grad) tændes og slukkes, mens psykologisk sikkerhed skal opbygges over tid gennem samarbejde og erfaring.

Checkliste til det nødlidende team

- har I styr på fundamentet?

Har teamet en veldesignet fælles opgave?

- ☐ Meningsfuld
- ☐ Tilpas udfordrende
- ☐ En reel fælles opgave



Er der et veldesignet support-system?

- ☐ Adgang til kompetenceudvikling
- ☐ Adgang til hjælp udefra
- ☐ Adgang til værktøjer
- ☐ Selvbestemmelse
- ☐ Klare grænser for adfærd (hvad teamet *altid* eller *aldrig* skal)



Er teamet veldesignet og velopstartet?

- ☐ En passende størrelse
- ☐ De rette kompetencer til opgaven

Prioritering af:

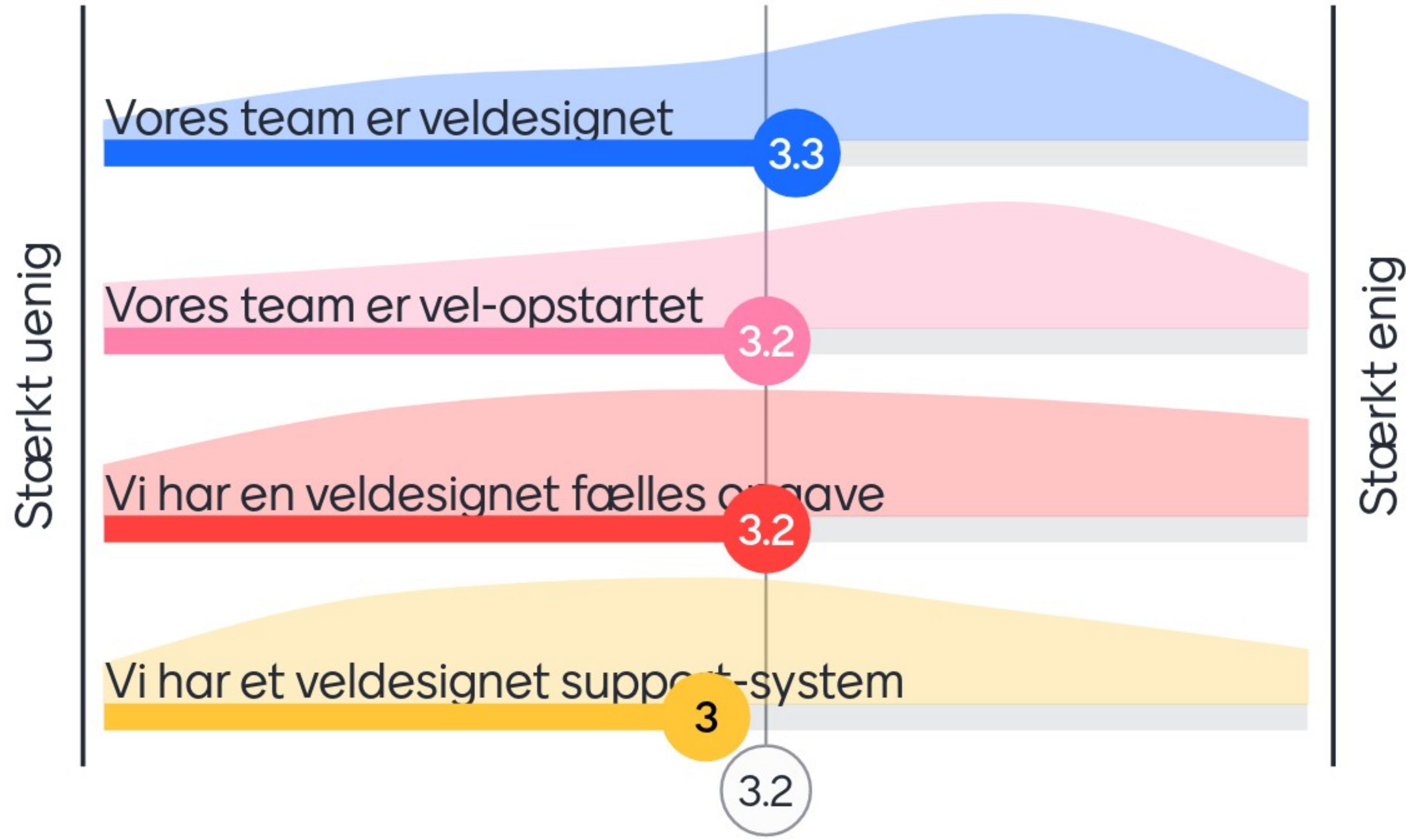
- ☐ Samarbejdsevner
- ☐ Kommunikationsevner
- ☐ Konflikt håndtering

Aktiviteter:

- ☐ En god opstart
- ☐ Afstemning af værdier
- ☐ Samarbejdsaftale



Fundamentet for psykologisk sikkerhed



Sikkerhedsrisici vi ofte ser



Medarbejdere har primært individuelle opgaver



Medarbejdere belønnes individuelt (bonus, anerkendelse)



Teams' vilkår ændres ofte:
Udskiftning i bemanning, større omprioritering af opgaver,
hyppige ændringer af arbejdsgange



I tror, teams kan være selvstyrende og have styr på sikkerheden fra dag 1.

Agile Leadership in Practice

En uddannelse ...

- for dig, der vil lære at **lede systemet omkring teams** fremfor den enkelte medarbejder
- med fokus på **New Ways of Working**
- med fokus på, hvordan **din adfærd påvirker dine medarbejdere**
- med særligt fokus på **ledelse af psykologisk sikkerhed**

NYT HOLD STARTER I SEPTEMBER

www.agileleader.dk

Tak for i dag