

# Psykologisk sikkerhed

Hvordan kan vi konvertere diversitet til trivsel,  
innovation og produktivitet?

# Hvem er vi?



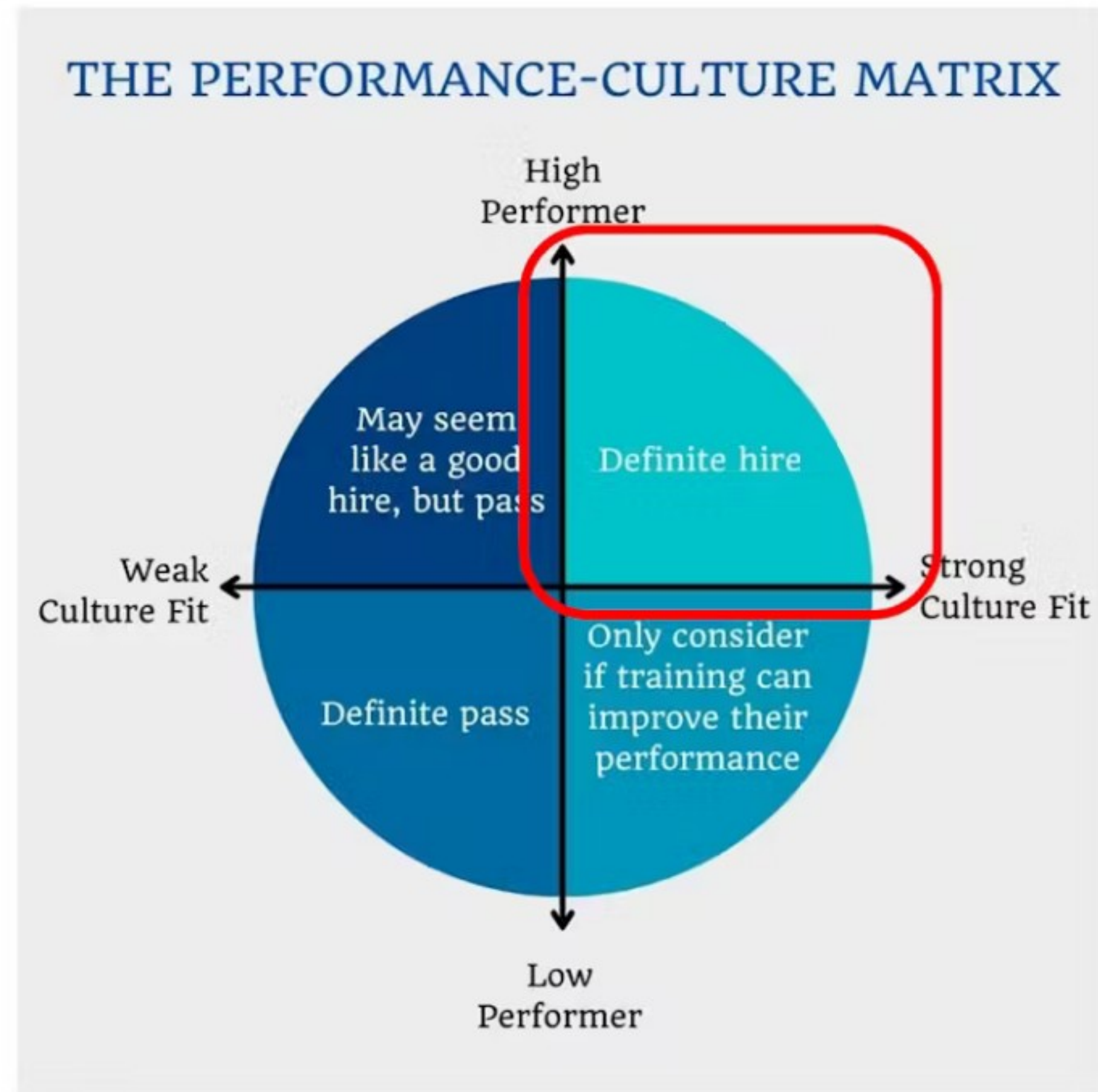
Nina Lilholt



Katrine Hald Kjeldsen

# Et problem

# Vi er generelt for ens



## Årsager:

- Det er komfortabelt
- Følelse af umiddelbar samhørighed (affinity bias)
- Vi tror, at mennesker ligesom os selv er mere effektive og kompetente (Dunning-Kruger effekt)



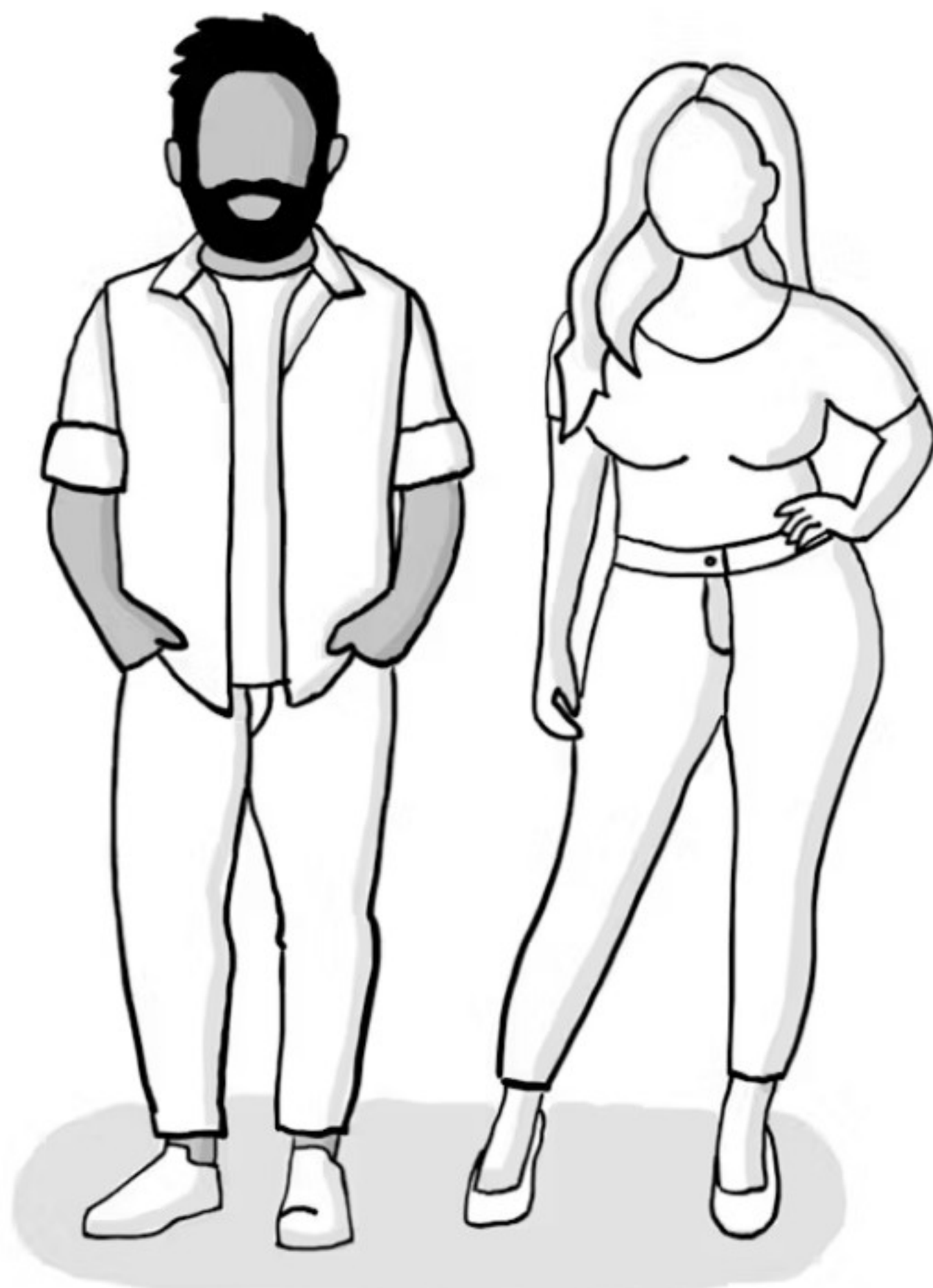
# Problemet er bare...



at det er den  
forretningsmæssige udgave  
af at tisse i bukserne  
for at holde sig varm

# Diversitet

# En uundgåelig agenda



- Det traditionelle normbegreb på arbejdsmarkedet er under pres
- Medarbejdere har mere og mere komplekse identiteter
- Større og større forventninger til at blive rummet og kunne gå på arbejde som hele mennesker
- Normen er ikke længere normen – diversitet er normen



# Diversitetsparametre



Etnicitet og race



Generation og alder



Handicap/  
funktionsnedsættelse



Køn og kønsidentitet



Seksuel orientering



Religion



Neurodiversitet



Socio-økonomisk status



# Overflade- og dybdediversitet



Race og etnicitet

Kompetencer



Generation og alder

Kognitiv stil



Handicap/(funktionsnedsættelse)

Erfaring



Køn og (kønsidentitet)

Personlighed



Seksuel orientering

Værdisæt



Religion

Uddannelsesmæssig baggrund



Neurodiversitet

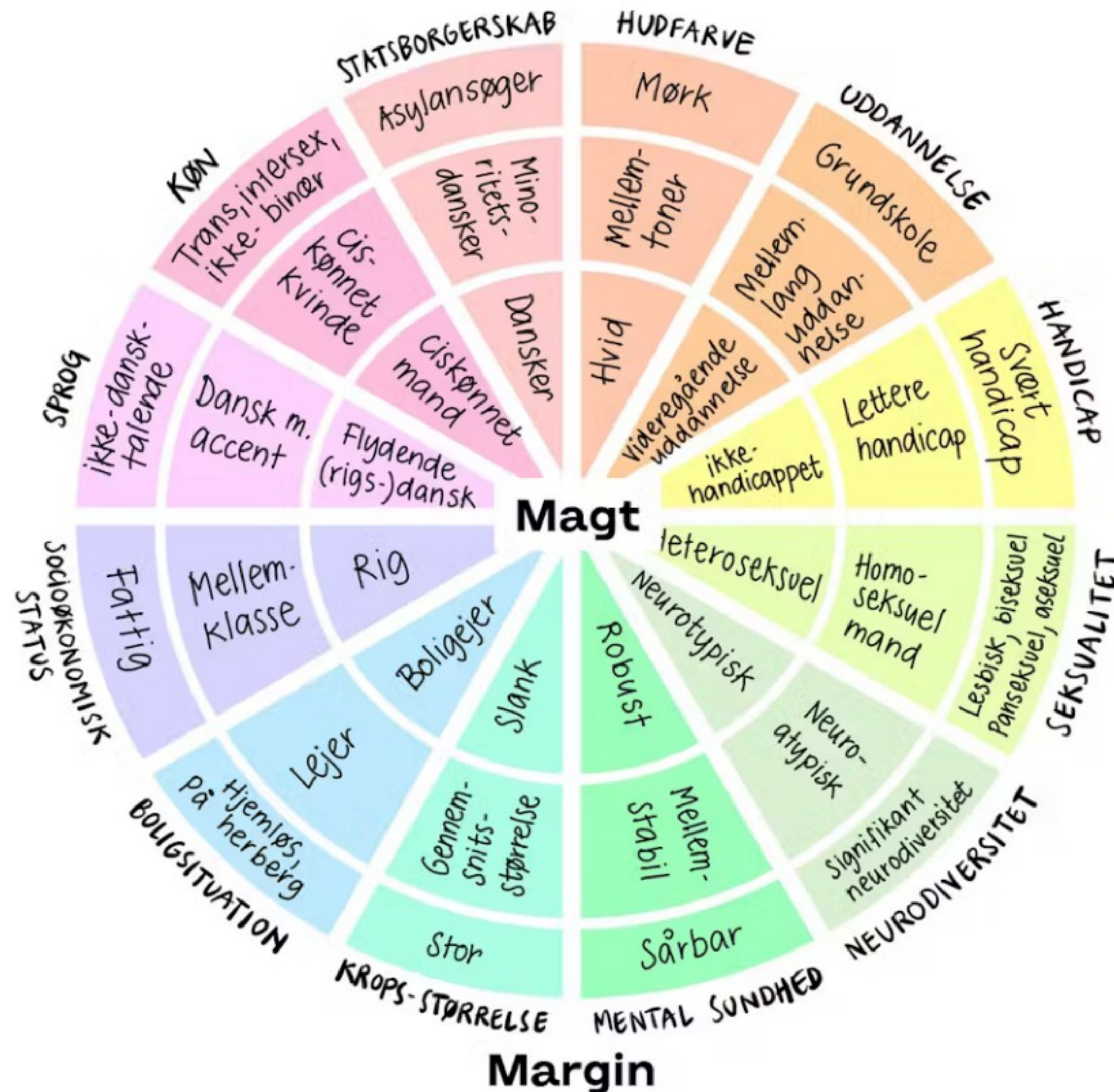
Kulturel baggrund



Socio-økonomisk status



# Diversitet og inklusion



...handler om

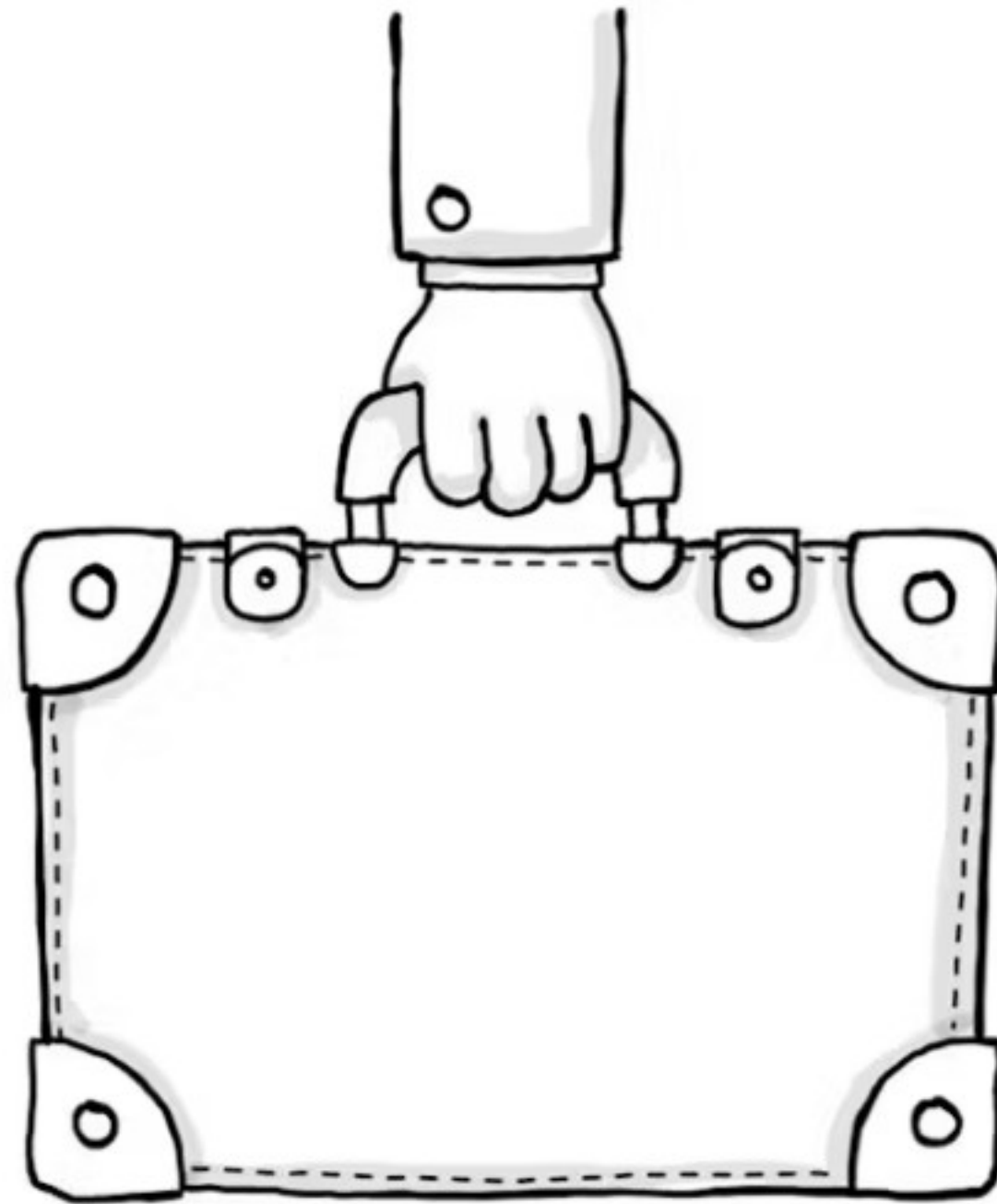
- Hvilke demografier vi skaber i vores organisationer
- Hvem vi tildeler magt
- Hvem der har privilegier
- Hvem vi inkluderer og hvem vi ekskluderer i fællesskaber og beslutninger

Og i sidste ende

- Hvordan vi aktivt arbejder med at ændre på hierarkierne

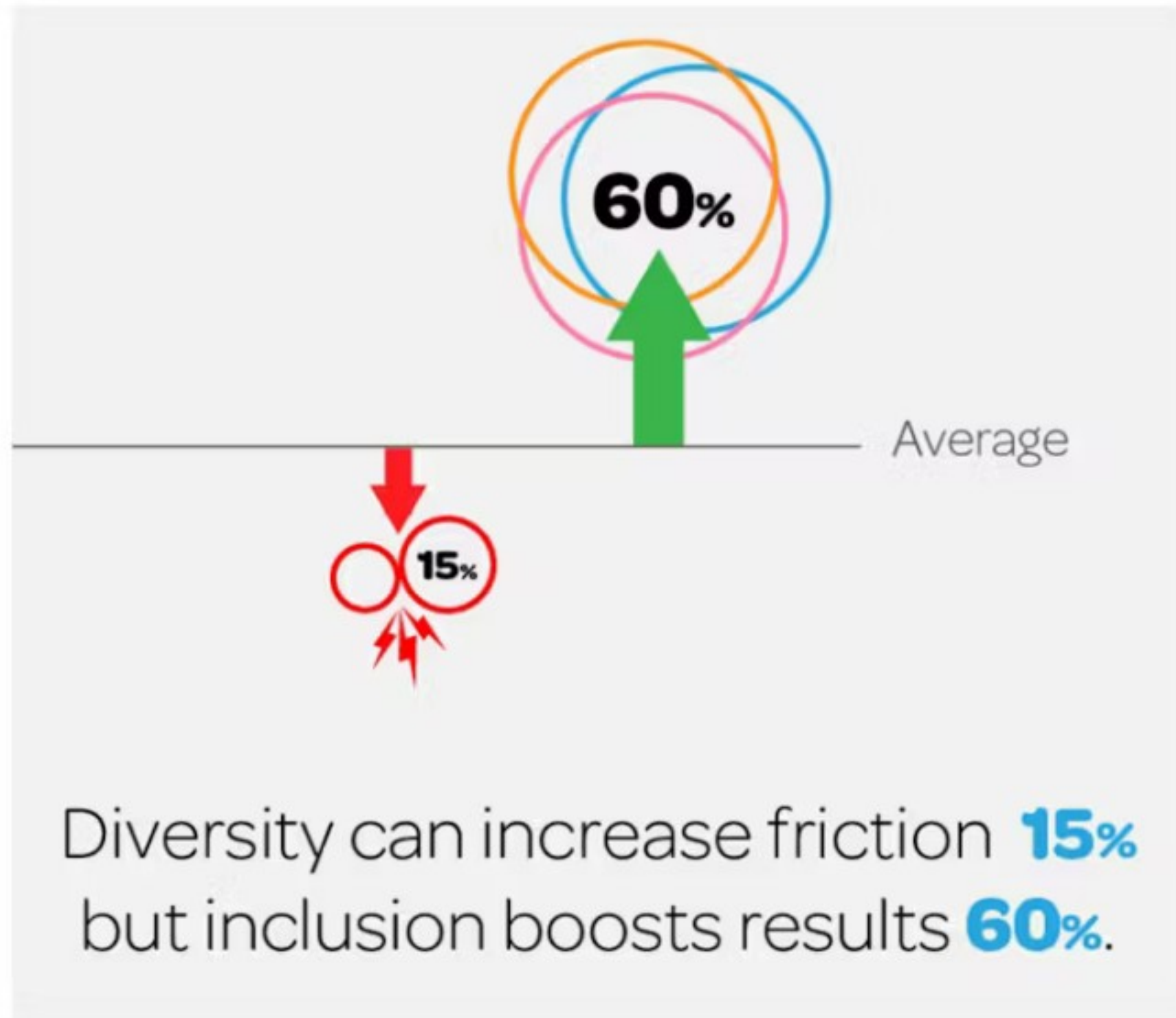


# Den forretningsmæssige bundlinje



- **25% mere sandsynlighed for at have overskud over gennemsnittet**, når der er kønsdiversitet i lederteamet
- **19% højere omsætning** på grund af innovation/nyudvikling i virksomheder med mangfoldig ledelse
- **36% større sandsynlighed** for at overgå konkurrenter, når der er etnisk og kulturel diversitet til stede
- **87% bedre beslutningstagning** med mangfoldige teams
- **45% højere vækst i markedsandel** for virksomheder med høj diversitet
- **22% lavere personaleomsætning** og **83% højere engagement** i inkluderende virksomheder

# Hvorfor giver (øget) diversitet udfordringer?



Cloverpop

- Friction increase – højere risiko for konflikt
- Arbejde med bias
- Emotionel intelligens



**System 1**  
90 % autopilot



**System 2**  
10 % pilot

- At teste vores associationer og antagelser kræver hårdt arbejde



# Hvorfor giver (øget) diversitet udfordringer?



Vi kopierer hinanden  
(konformitet), og det er sværere  
når vi ikke ligner hinanden

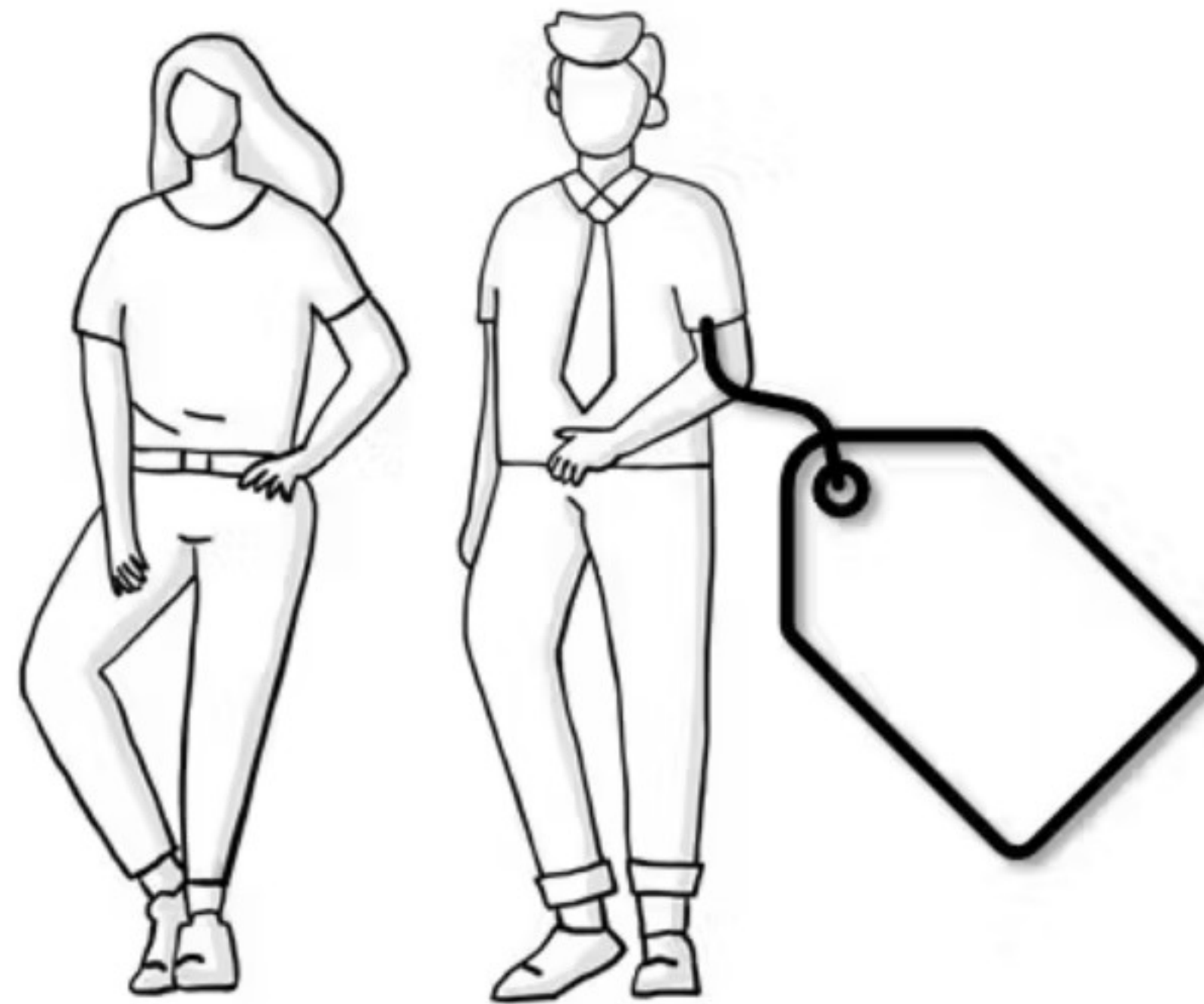
Vi bliver udfordret på vores  
tilhørsforhold (hvem er jeg, og  
hvem hører jeg til?)

Vi kan nemmere misforstå hinanden  
når vi er forskellige (konflikthåndtering)

## **FRIKTION**

Det kræver mere af os at sætte os  
i andres sted (perspektivtagning)

# Hvorfor giver (øget) diversitet udfordringer?

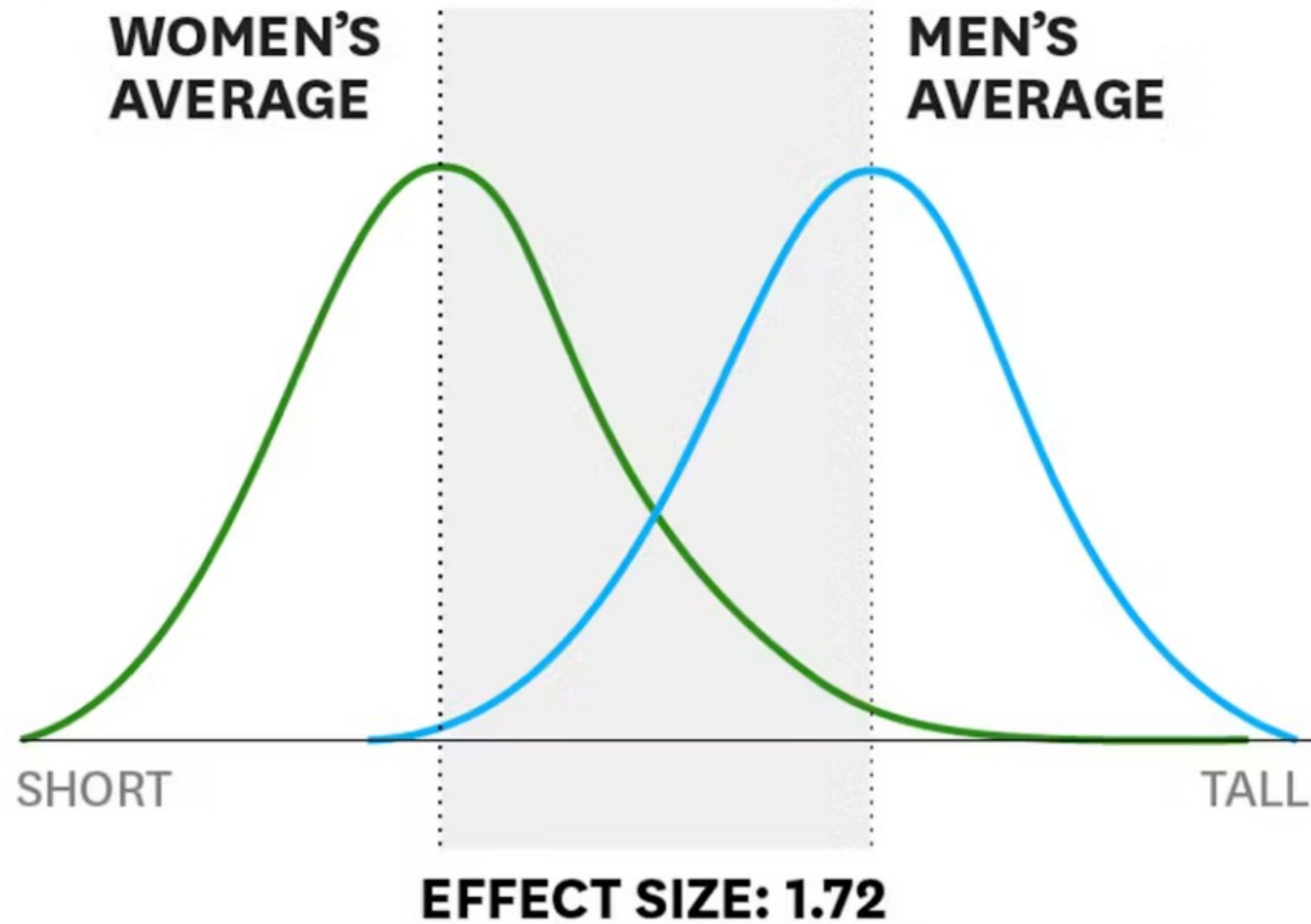


**Labels** og **Associationer** hænger sammen



# Hvor forskellige er vi?

HEIGHT



SELF-ESTEEM/CONFIDENCE

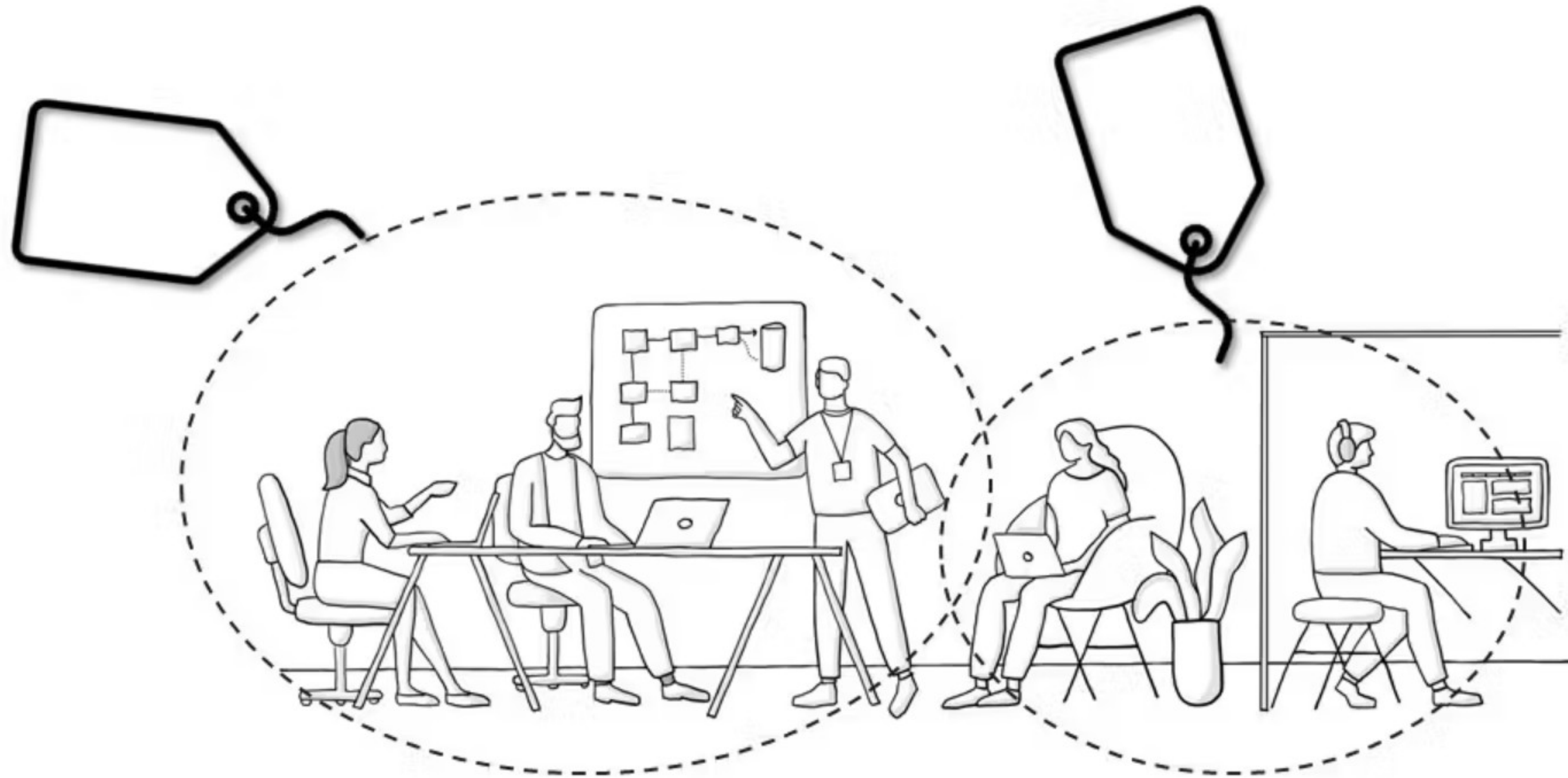


# Hvorfor giver (øget) diversitet udfordringer?

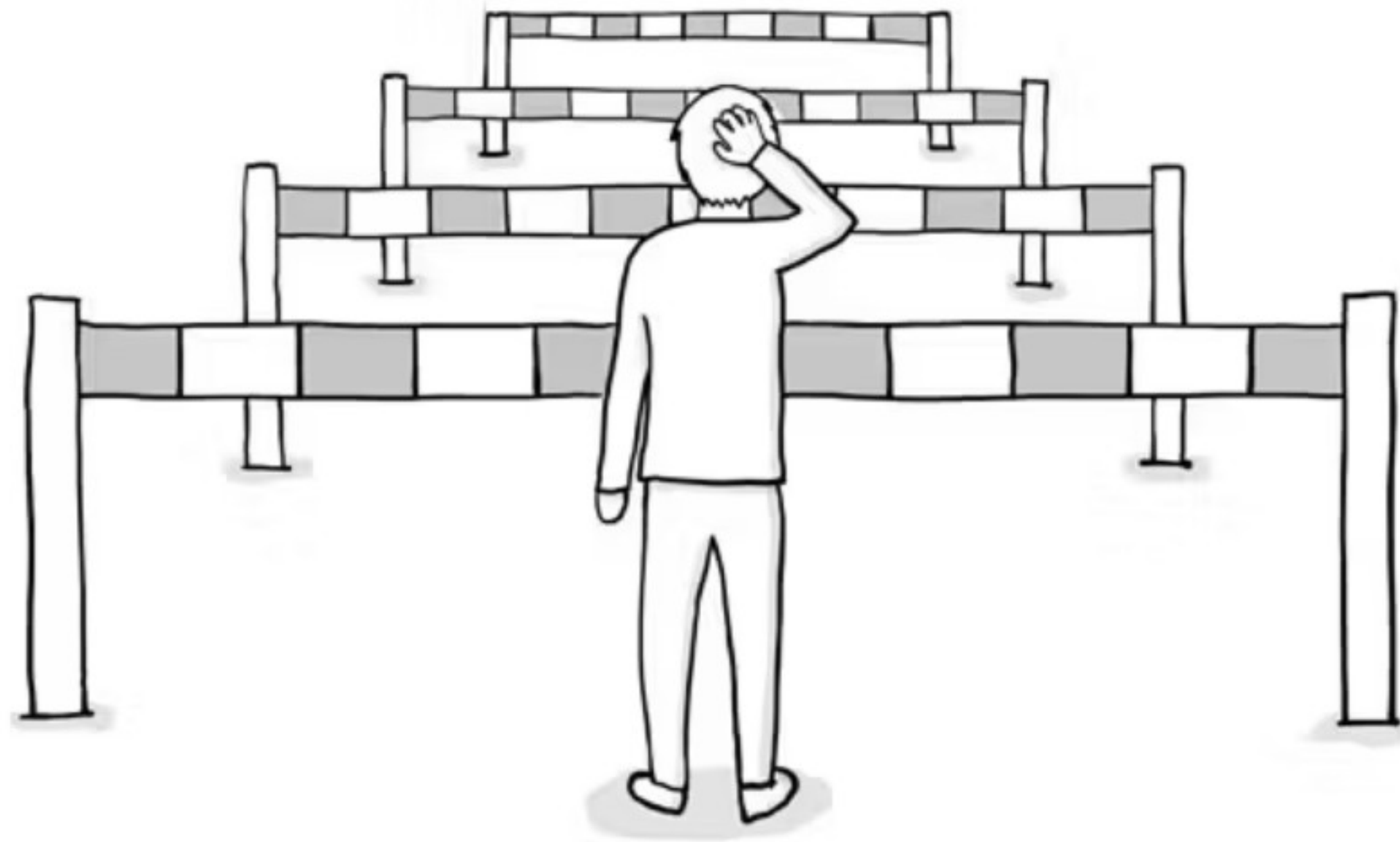




# Hvorfor giver (øget) diversitet udfordringer?



**In-group og out-group**



Når vi kæmper om de samme ressourcer

Når vi kæmper om de samme belønninger  
(løn, anerkendelse, støtte, socialt)

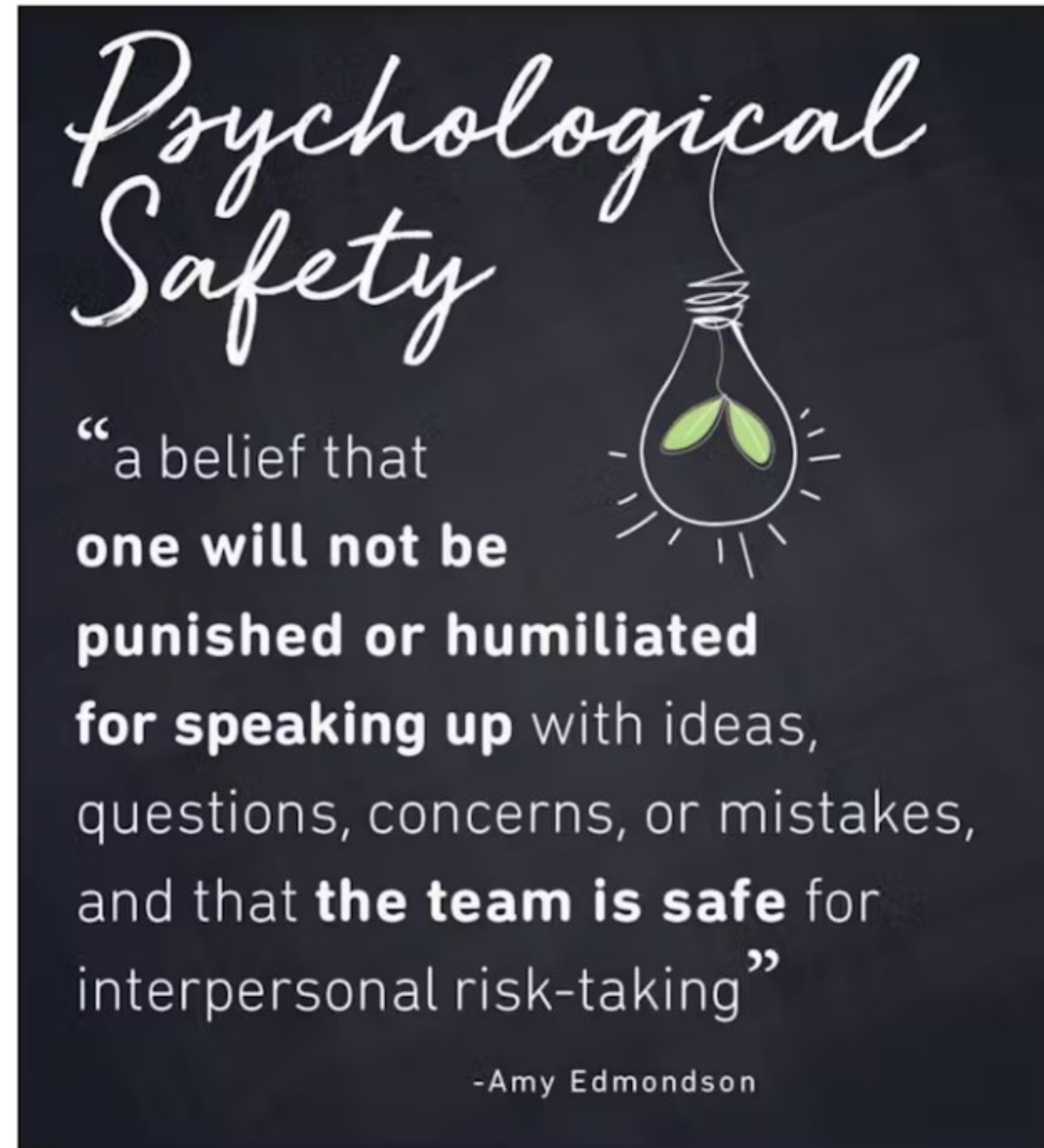
# Psykologisk sikkerhed



# Definition

## PROFESSIONEL UENIGHED

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





# Hvad hvis vi tog det lige så alvorligt som fysisk sikkerhed?

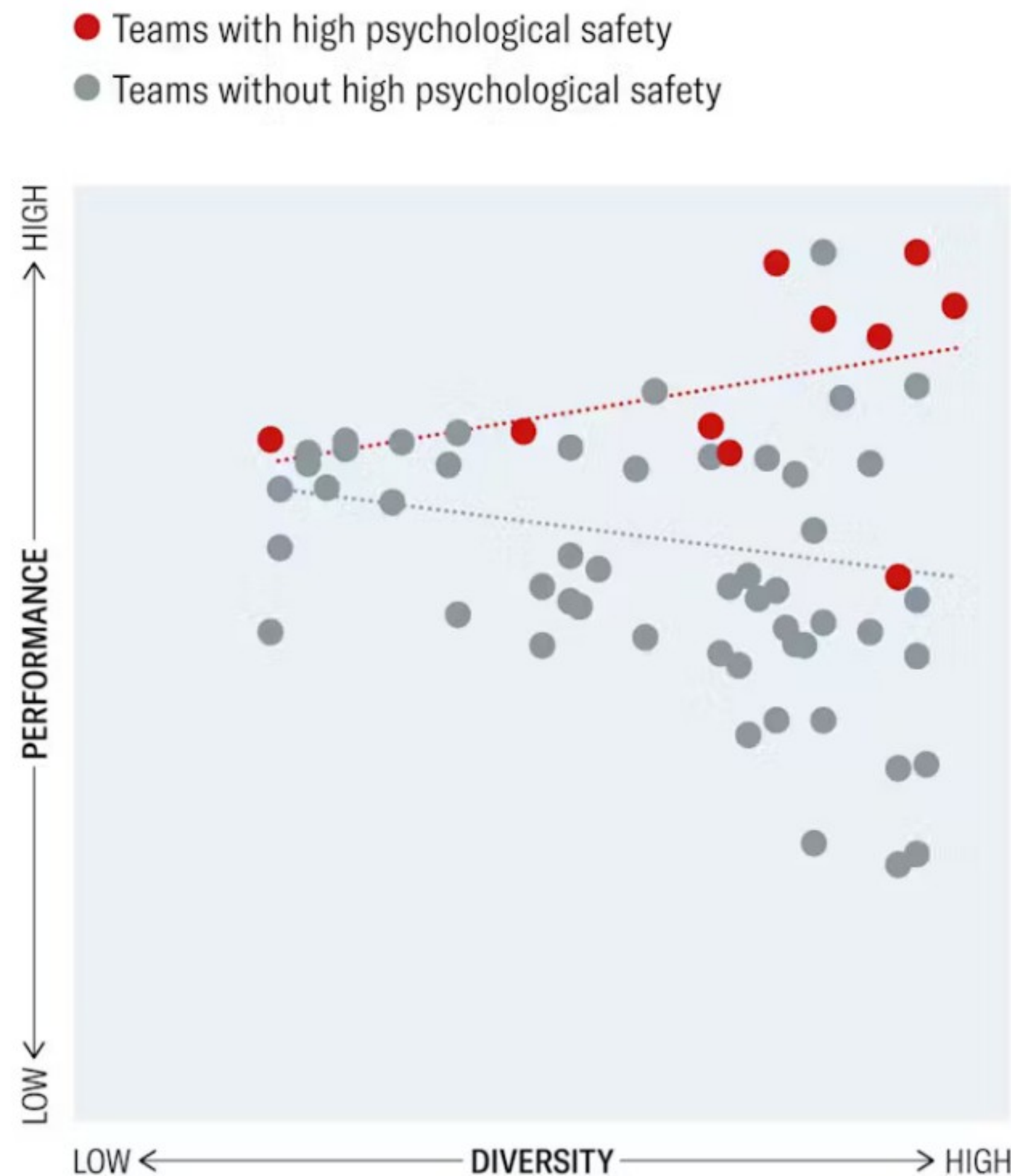


# The missing link - performance

- Høj diversitet -> større risiko for lav performance
- Høj psykologisk sikkerhed -> større mulighed for performance, uanset diversitet.

## Psychological Safety, Diversity, and Team Performance

In a study of 62 drug development teams at six large pharmaceutical firms whose makeup had varying degrees of diversity, those that were diverse *and* psychologically safe outperformed comparably diverse teams that lacked psychological safety.



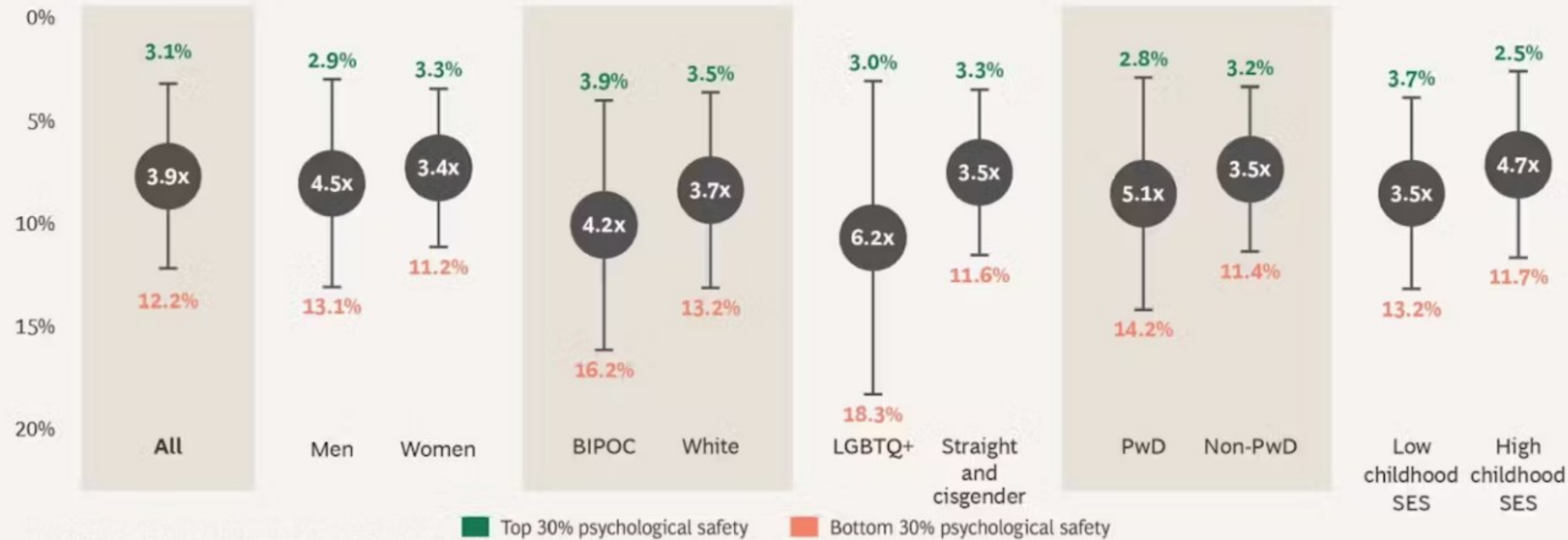


# The missing link - fastholdelse

When it comes to retention, psychological safety is the great equalizer

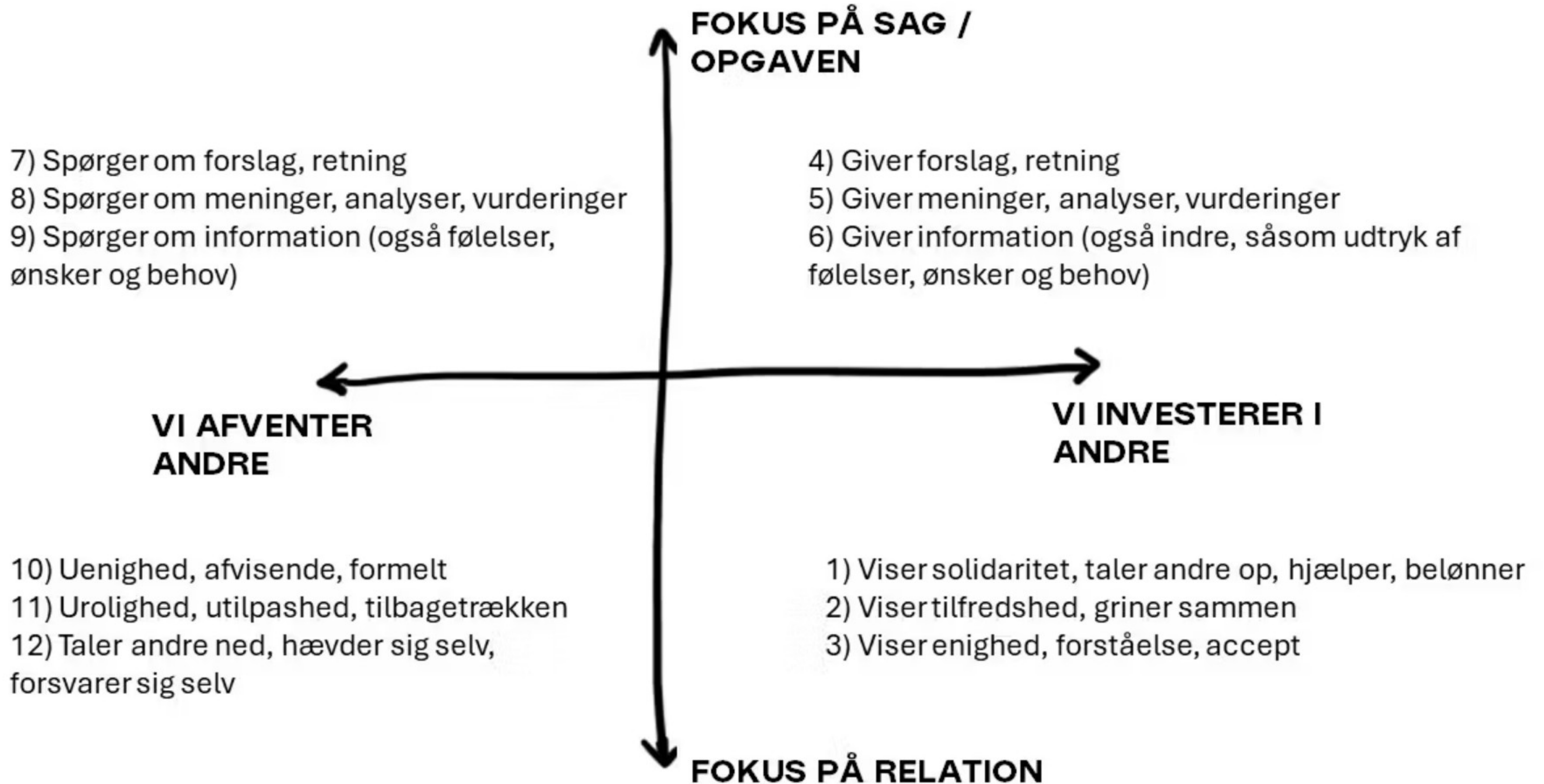
Workplace environments with high psychological safety exhibit retention parity between members of diversity groups and their more advantaged peers

## ONE-YEAR ATTRITION RISK

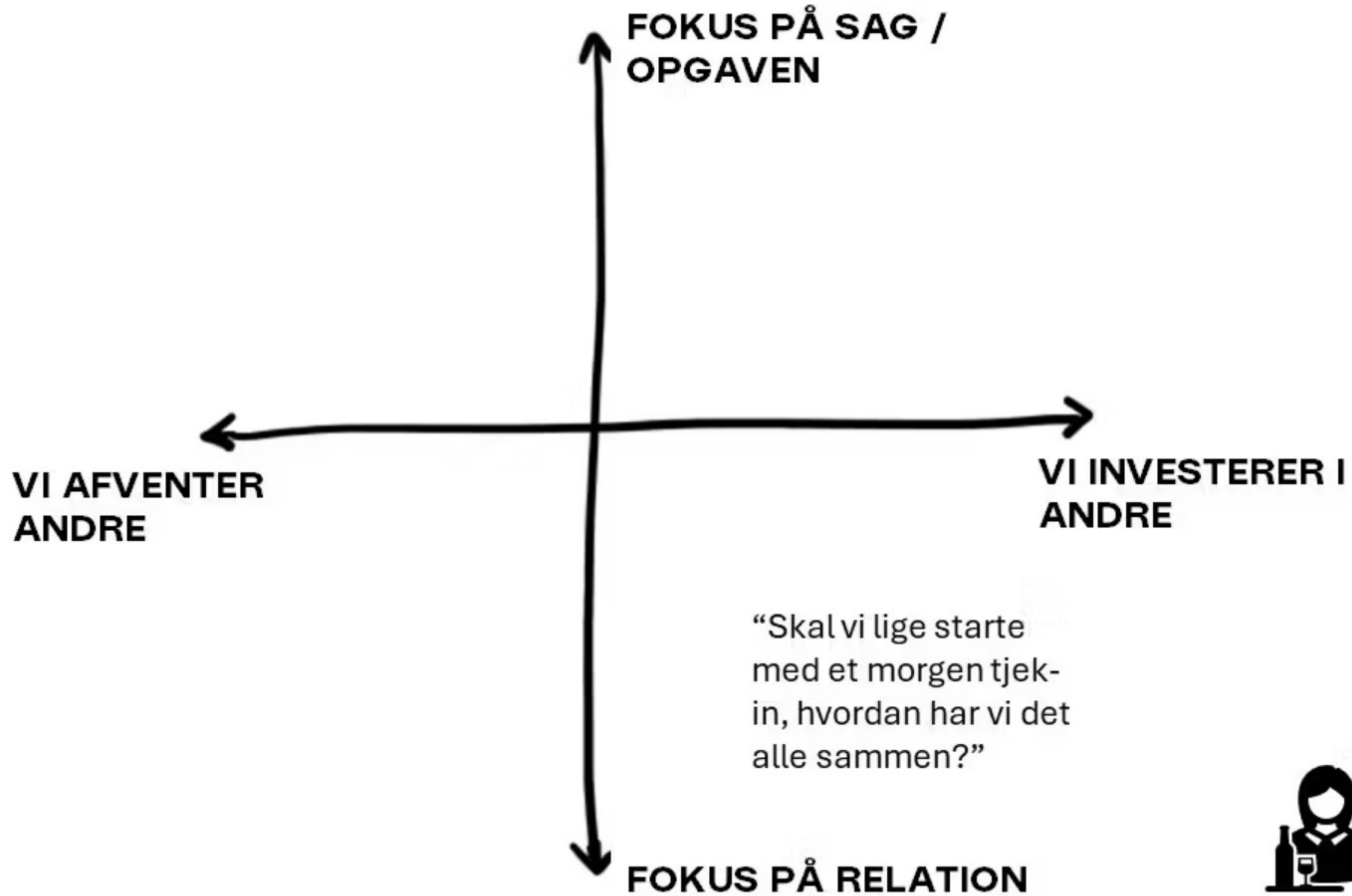


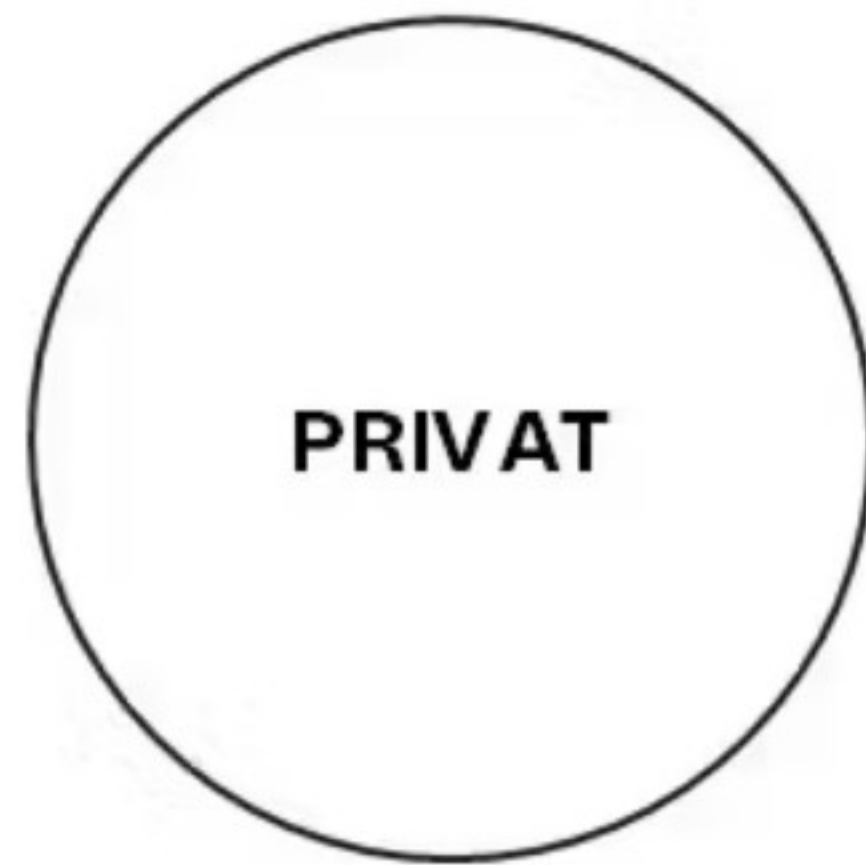
Source: BCG global Diversity and Inclusion Assessment for Leadership (DIAL) survey, 2022.

Note: The BIPOC and white categories include only respondents from Brazil, South Africa, US, and UK. LGBTQ+, straight, and cis categories exclude respondents from China. SES = socioeconomic status.



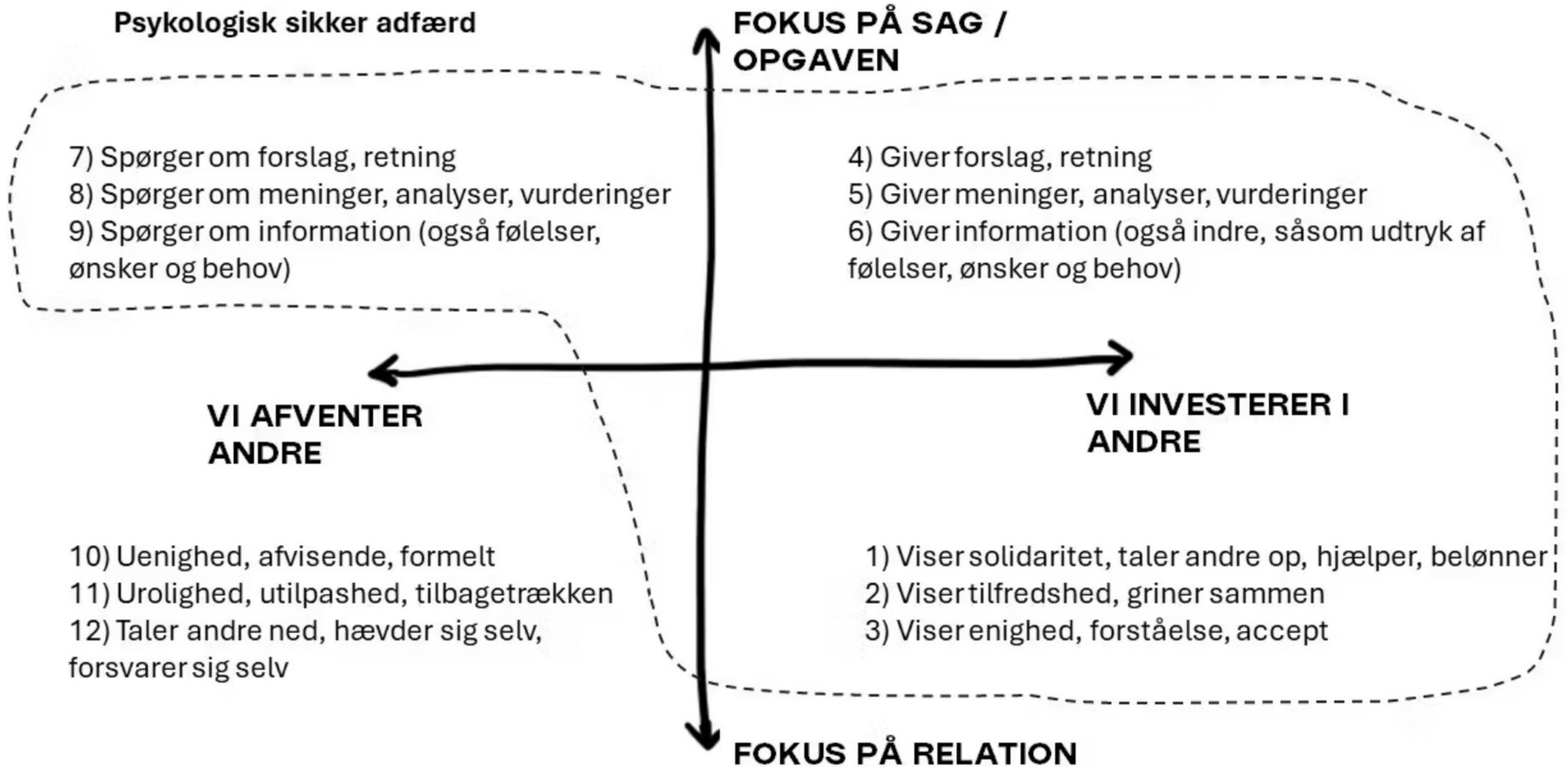






Psykologisk sikker adfærd





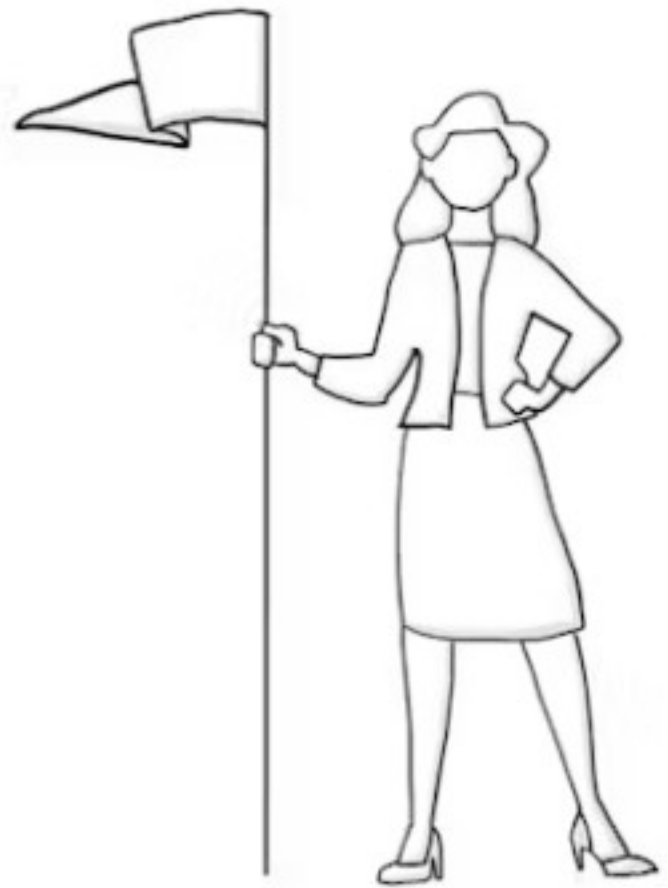


# For at opsummere

- Diversitet er afgørende for forretningsmæssig succes, trivsel og fastholdelse
- Diversitet giver øget risiko for friktion og konflikt, fordi forskellighed er svært
- Diversitet uden inklusion er både menneskeligt og forretningsmæssigt problematisk
- Den vigtigste forudsætning for inklusion er psykologisk sikkerhed

## Lederen skal:

- Fokuserer kontinuerligt på psykologisk sikkerhed
- Sørge for at teamet har en fælles opgave. Den skal kommunikeres klart igen (og igen)
- Kigge grundigt på belønningsstrukturer og minimere retfærdighed
- Prioritere soft skills som assertiv kommunikation og aktiv lytning
- Være opmærksom på label-overlap og øget risiko for os/dem dynamikker



## Medarbejderen skal:

- Forholde sig til sine automatiske associationer og biases
- Øve sig i at undertekste sig selv, sine faglige behov og ønsker
- Tænke at nye evner ikke udvander gamle evner, hverken for sig selv eller andre
- Øve sig i både relations- og sagsorienteret adfærd





# Appetit på mere?



**Flipclass med Nina 14. november**

## Sådan skaber du trivsel og bundlinje med psykologisk sikkerhed

**Online halvdagskursus 14. november 2024**

På dette uddannelsesforløb med Nina Lilholt lærer du, hvordan du skaber rammerne for, at innovation og performance kan gå hånd i hånd med sund trivsel.

Er du klar til at forvandle din arbejdsplads til en oase af kreativitet og samarbejde? Forestil dig et miljø, hvor medarbejderne føler sig trygge nok til at dele deres mange idéer, stille spørgsmål uden frygt og bidrage til jeres fælles succes. Med vores Flipclass i psykologisk sikkerhed kan du lære at skabe det miljø.

Når du tilmelder dig får du adgang til vores undervisningsplatform, hvor der er samlet en masse relevant materiale, som du bliver guidet igennem, inden vi mødes på skærmen den 14. november.

# Appetit på mere?



**Foredrag og rådgivning om diversitet og inklusion**

**- særligt fokus på neurodiversitet og neuroinklusion**

- NykreditTalk
- Energinet
- Trifork
- GOTO CPH



