

Hyvä käytös sallittu

Näin luot psykologista
turvallisuutta

Julkaistu 12/2021

Alma Talent

Teos joka käsittelee psykologista turvallisuutta ja sen rakentamista käytännönläheisesti yksilön, johtajuuden, tiimin ja organisaation näkökulmista.

Sitomo.fi

Ninarinne.fi



Ihminen haluaa suojella antamaansa vaikutelmaa

Harva haluaa
näyttää...



Näin saatamme
ajatella ja toimia

Tietämättömältä

Osaamattomalta

Tunkeilevalta

Negatiiviselta

"Älä kysy kysymyksiä?"

"Älä myönnä
heikkouksia tai virheitä"

"Älä tarjoa uusia
näkökulmia"

"Älä haasta nykyistä
valta-asetelmaa"

Tarvitaan kahta asiaa

1

Yksilön
rohkeutta

+

2

Yhteisön luomaa
psykologista
turvallisuutta

Psykologisesti turvallisissa työyhteisöissä:

76 % enemmän sitoutumista

27 % vähemmän vaihtuvuutta

50 % enemmän tuottavuutta

57 % työntekijöistä tekee todennäköisemmin yhteistyötä

67 % suurempi todennäköisyys, että työntekijät soveltavat vasta opittuja taitoja työssään.

26 % suurempi osaamisvalmius, koska työntekijät oppivat nopeammin, kun he tuntevat olonsa psykologisesti turvalliseksi.

Lähde: Accenture 2021, Harvard Business Review 2017, McKinsey 2021

80 %

ne, jotka tunsivat olonsa psykologisesti turvattomiksi työssä, ilmoittivat 80 prosenttia todennäköisemmin tapaturmista, tarvinneensa lääkärinhoitoa ja/tai joutuneensa olevan pois töistä.

National Safety Council, 2023.



Psykologinen turvallisuus tutkimusmaailmassa

Edgar Schein

*Personal and
Organizational Change
Through Group Methods,*
1965

Amy Edmondson

*Psychological Conditions of
Personal Engagement and
Disengagement at Work,* 1999

Google, Project
Aristotle,
2014

Sitomon
aloittama
tilaustutkimus



**Safety
Steps** 

Ajatellaan hetki käänteisesti



Pelko tuhoaa organisaation
kykyä oppia.



Pelko rajoittaa kokeiluja ja
heikentää
päättösentekokykyä.



Pelko vähentää
vaihtoehtojen näkemistä.



Pelko estää ihmisiä
jakamasta tietoa ja
kysymästä epävarmoja
asioita.



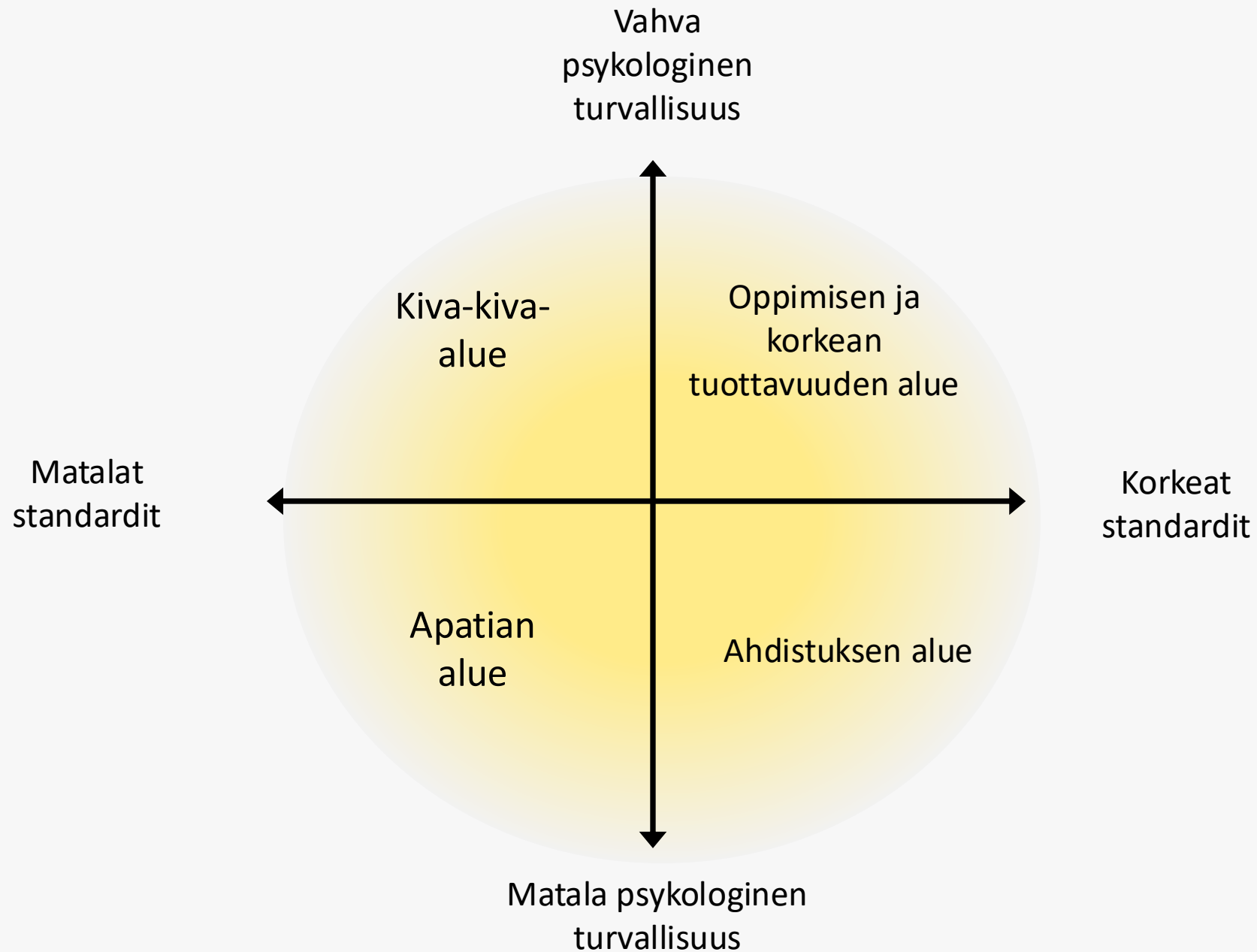
Jos ihmiset kokevat, ettei
mokia voi ottaa puheeksi,
riski suuriin epäonnistumisiin
kasvaa ja ihmiset alkavat
peittelemään virheitään.



Ihmiset voivat huonommin.

” ”

Ei ole hyvää yhteistyötä ilman
psykologista turvallisuutta.



” ”

Myytti: Psykologinen turvallisuus on
taloudellisesti hyvien aikojen asia.

Psykologinen turva johtamisen näkökulmasta

Organisaation käytännöt

Esihenkilön käyttäytyminen

Epäviralliset roolit ja vuorovaikutus

Keskinäinen luottamus ja kunnioitus

Kokeilukulttuuri

Organisaation tuki

Keskinäinen välittäminen ja huomioiminen

Fyysiset työskentelytilat

Me-hengen vaaliminen

Jaetut uskomukset

Tiimin psykologinen turvallisuus

Tiimin onnistuminen

Palautteen pyytäminen

Avun pyytäminen

Huolista ja virheistä puhuminen

Innovatiivinen toiminta

Rajojen ylittäminen

Keskinäinen kiittäminen ja kehuminen

Miten mahdollistan psykologisen turvallisuuden kehittymisen



LUO PUITTEET

Kerro, millaista käytöstä ja ilmapiiriä tavoitellaan.



OSALLISTA IHMISET

Osallista ihmiset käymään keskusteluja pelisäännöistä.

Kysy ”oikeita” kysymyksiä, jotka ohjaavat ihmiset näkemään ja ajattelemaan haluttua kulttuuria.



REAGOI TUOTTAVASTI

Kun ihmiset ottavat asioita puheeksi, mieti, miten reagoit, jotta et riko psykologista turvaa.

Psykologisen turvan kehittäminen lähijohtamisen näkökulmasta



Nina
Rinne



+358 40 0784 227



nina.rinne@sitomo.fi

Kiitos!

Sitomo[®]