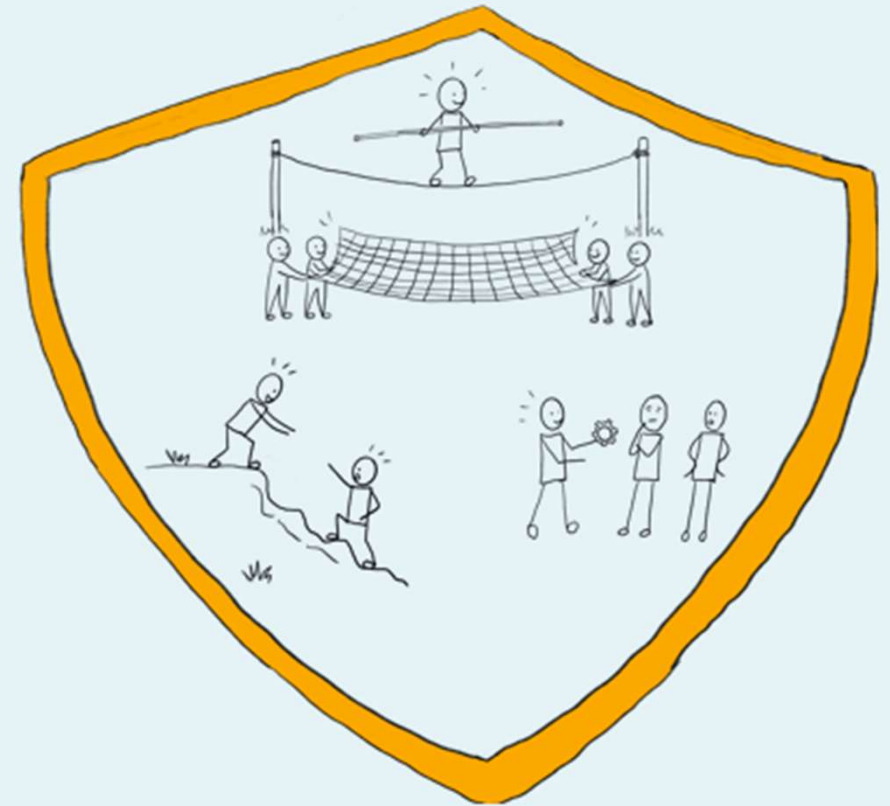




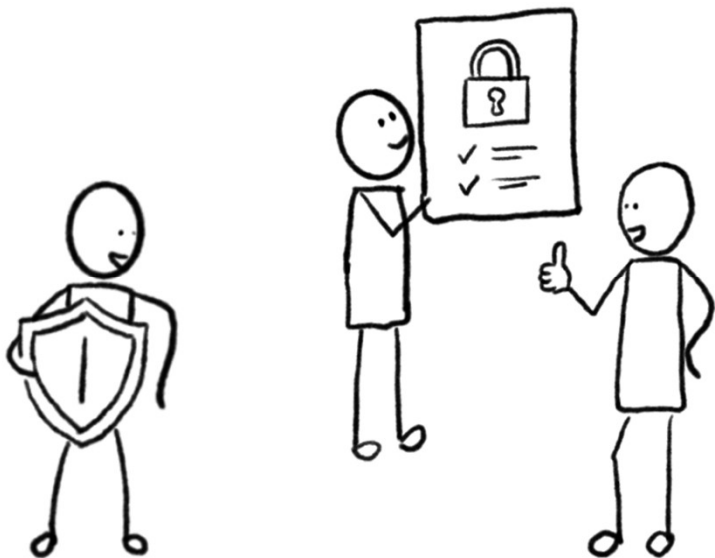
SIKKERHET SOM DEN IDEELLE LAGSPILLER

- TEAMFORSKNING SOM VISER VEI TIL STERK SIKKERHETSKULTUR





SIKKERHET SOM DEN IDEELLE LAGSPILLER – TEAMFORSKNING SOM VISER VEI TIL **STERK** **SIKKERHETSKULTUR**



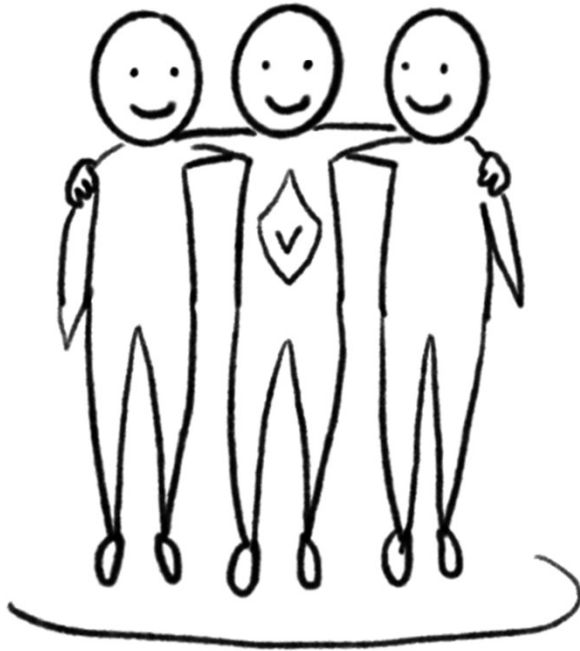
STERK SIKKERHETSKULTUR

- TILGJENGELIG
- SAMARBEIDSORIENTERT
- TILRETTELEGGENDE
- RÅDGIVENDE
- NYSKAPENDE
- HJELPSOM

- Lance Spitzner, SANS
(Sikkerhetsfestivalen 2025)



SIKKERHET SOM DEN IDEELLE LAGSPILLER – TEAMFORSKNING SOM VISER VEI TIL STERK SIKKERHETSKULTUR



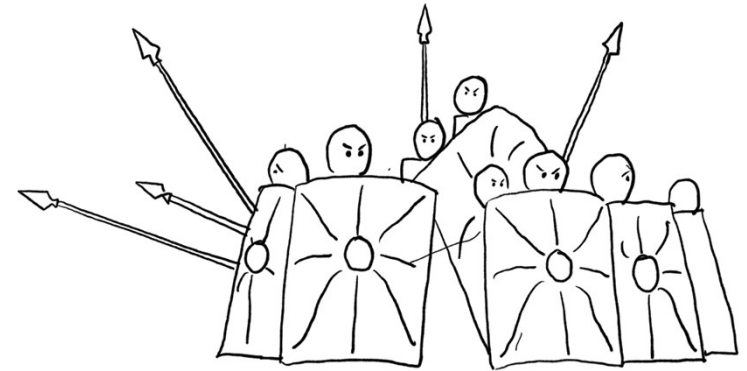
FLERE GODE LAGSPILLERE



BEDRE EVNE TIL SAMARBEID

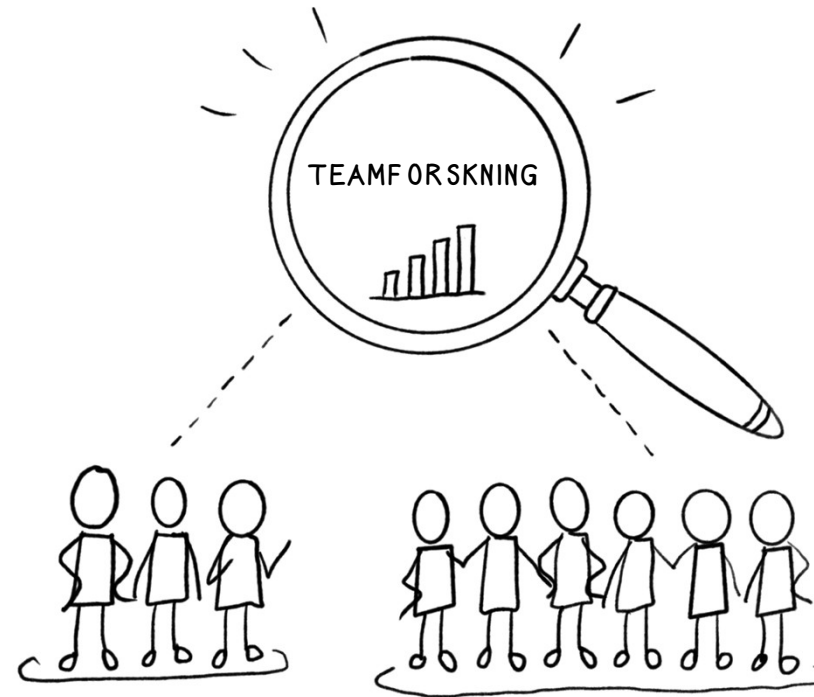


STERKERE FORSVARSEVNE



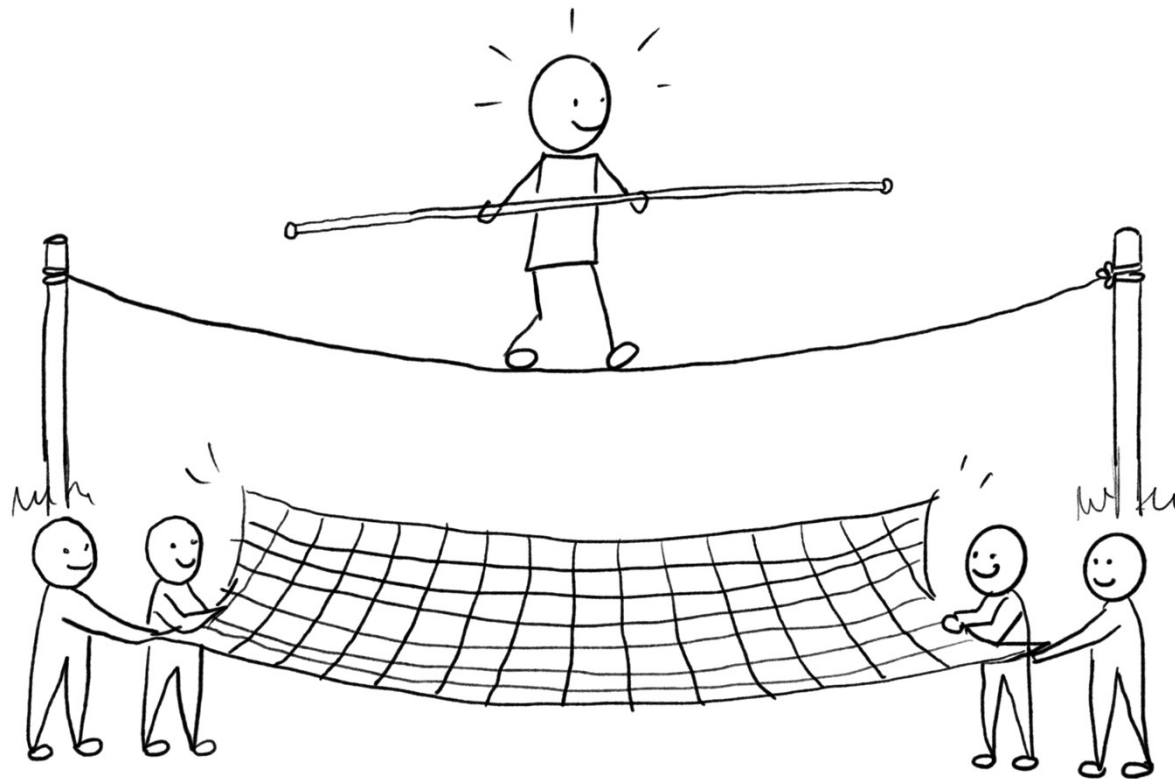


*SIKKERHET SOM DEN IDEELLE LAGSPILLER –
TEAMFORSKNING SOM VISER VEI TIL STERK
SIKKERHETSKULTUR*





PSYKOLOGISK TRYGGHET





MELL OMMENNESKELIG RISIKO





PSYKOLOGISK TRYGGHET - FORDELER

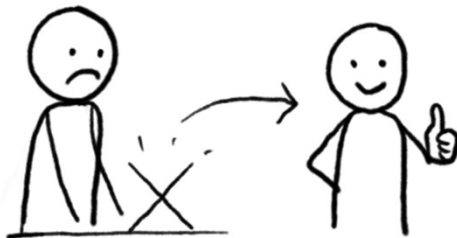
SI IFRA!



KONSTRUKTIVE KONFLIKTER



MITIGERE FEIL OG
NEDERLAG



FREMMER
INNOVASJON

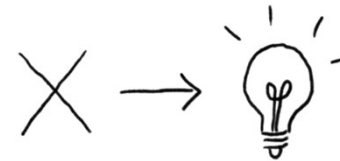


HVORDAN BIDRA TIL PSYKOLOGISK TRYGGHET

ANERKJENN EGNE
BEGRENSNINGER



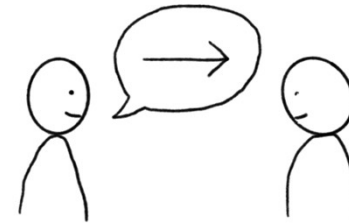
SE PÅ FEIL SOM MULIGHET
TIL Å LÆRE



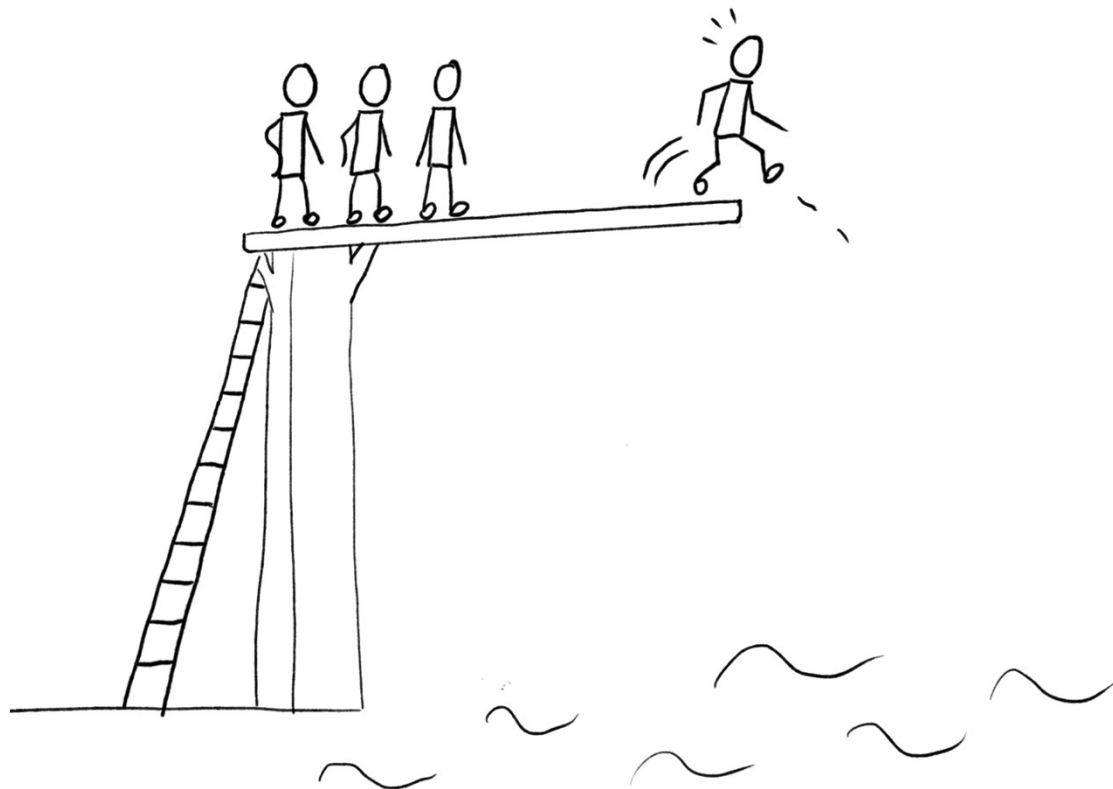
SETT GRENSER



VÆR TYDELIG, KONKRET
OG RESPEKTFULL

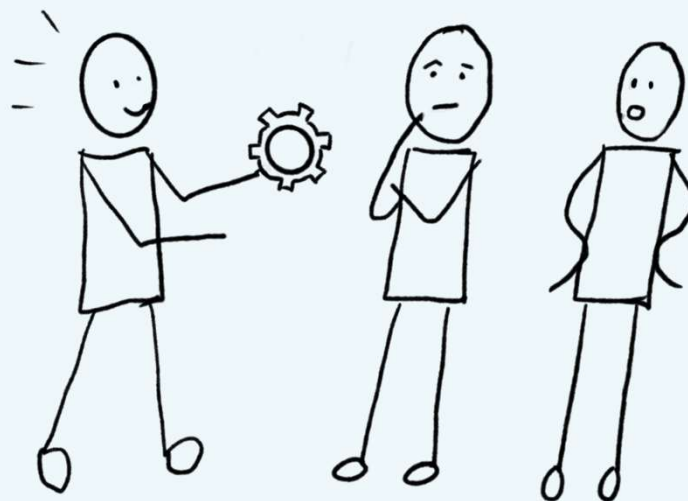


«GÅ FØRST»





TILBAKEMELDING





HY ORDAN GI TILBAKEMELDING?

GJØR DET MINDRE SKUMMELT – TA NED BARRIERENE

- Mindre skummelt om det er avtalt
- Skap plasser hvor åpen og direkte tilbakemelding er en eksplisitt forventning
Suksesskriteriet i Pixar: Braintrust
- Design gjennomganger, risiko- og sårbarhetsanalyser, debriefs etter sikkerhetshendelsen



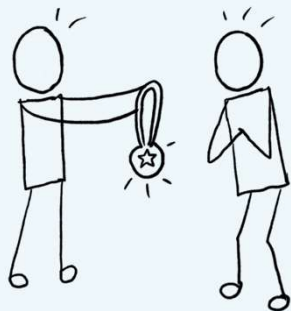
HY ORDAN GI TILBAKEMELDING?

- Strukturér
 - Fortell din intensjon med tilbakemeldingen
 - Del din situasjonsforståelse
 - Opplevelse og tolkning
 - Ønsker om endring og innlede til dialog
- Ikke-devaluerende
 - «~~Dere har åpenbart ikke tenkt sikkerhet her.~~»
 - «Jeg ser hva dere forsøker å få til. Samtidig ser vi noen risikoer vi må forstå sammen.»

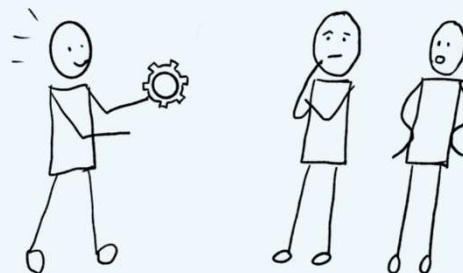


HY ORDAN SKAPE TILBAKEMELDINGSKULTUR?

TA NOEN «PÅ FERSKEN»
I Å GJØRE NOE BRA



BE OM TILBAKEMELDING



KEEP SECOND SCORE

1st SCORE



TILBAKEMELDINGEN

2nd SCORE



HY ORDAN DU RESPONDERER

AVTAL PLASSER FOR
TILBAKEMELDING

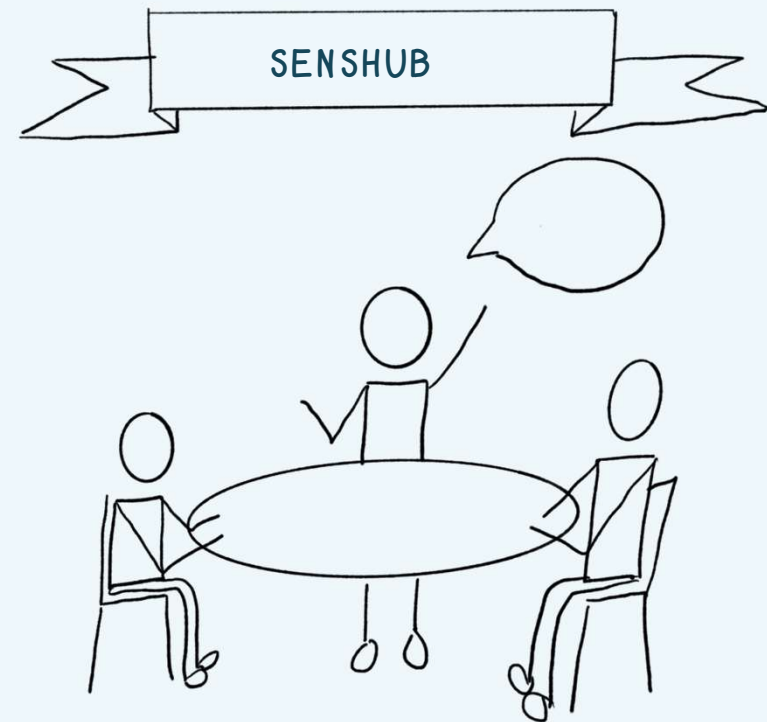
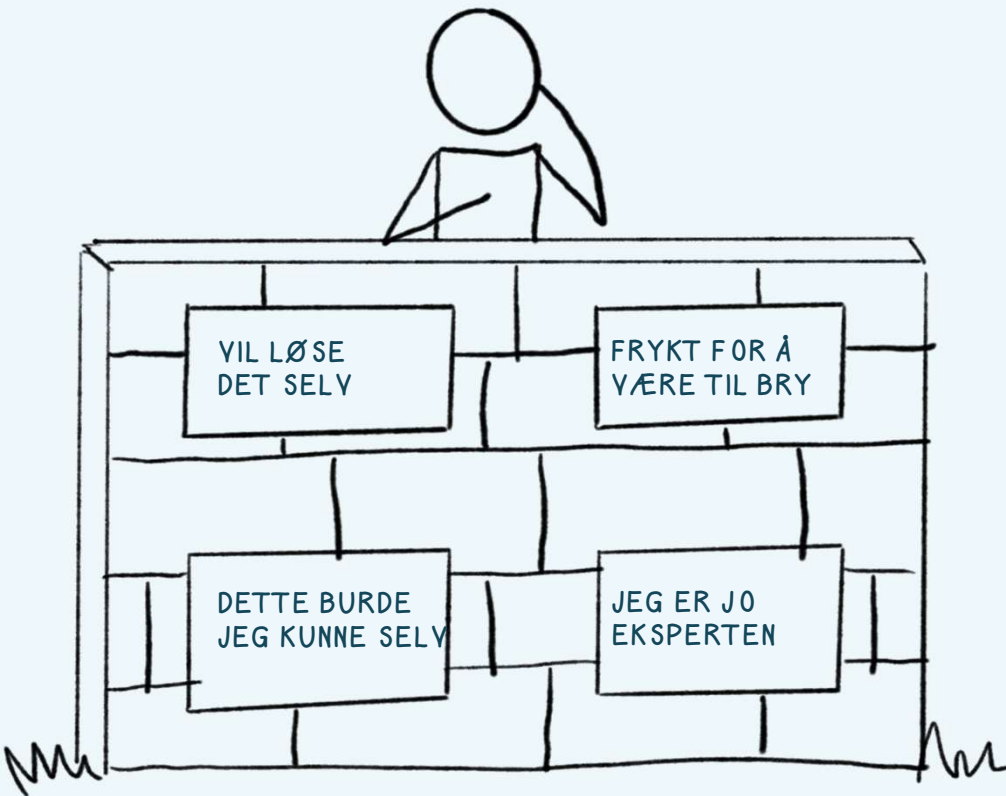




HJELPEKULTUR



BARRIERER FOR Å BE OM HJELP



GODE HJELPE OPPLEVELSER

DEN GODE HJELPEREN

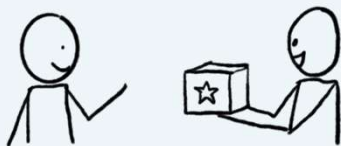
LYTT FØR DU LØSER



AVKLAR HVILKEN HJELP SOM ØNSKES

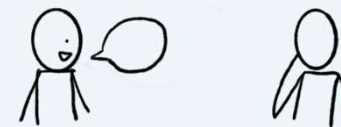


LA MOTTAKER BEHOLDE EIERSKAPET



DEN GODE HJELPE SØKEREN

SIER HVA DU TRENGER



INVITER ANDRE INN TIDLIG



ANERKJENNER BIDRAGET



HVORDAN STYRKE HJELPEKULTUREN HOS DEG?



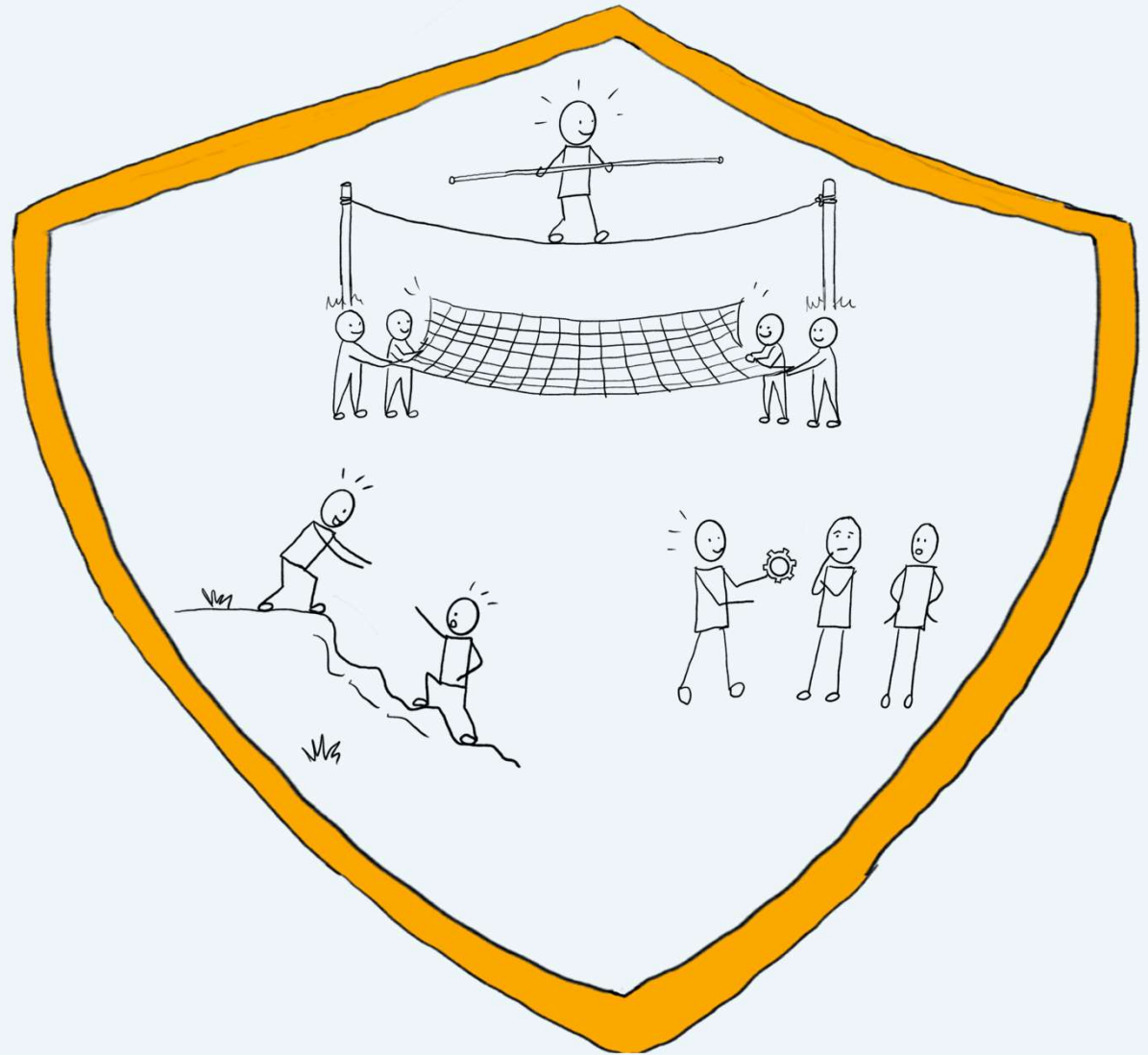
- SPØR EN KOLLEGA
- GJØR DEG TILGJENGELIG
- LAG MØTEPLASSER HVOR DET Å SPØRRE OM HJELP ER NATURLIG
- TEMATISER HVA GODE HJELPE SITUASJONER FOR DERE ER.

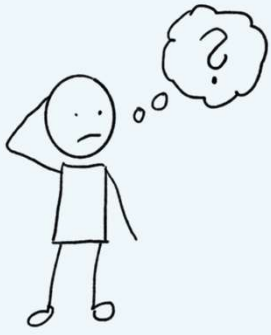
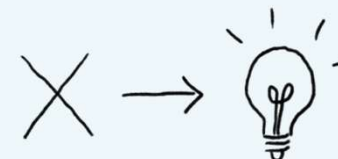
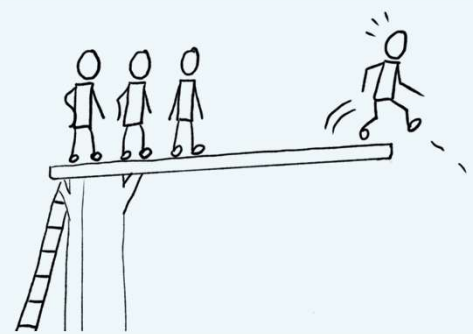
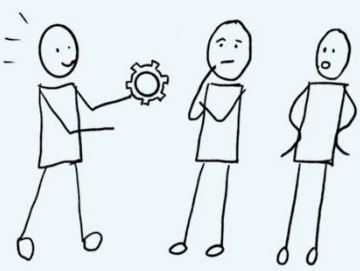
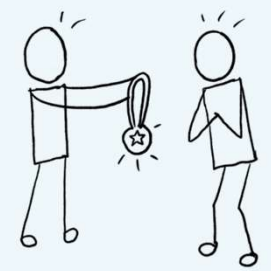
DEN IDEELLE LAGSPILLER
BIDRAR TIL:

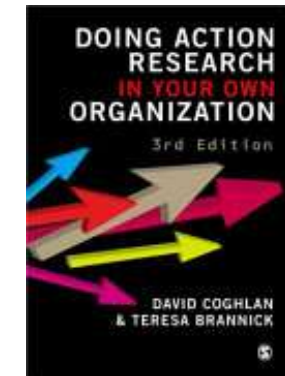
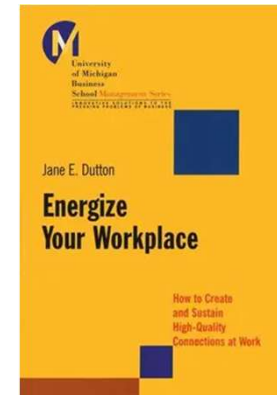
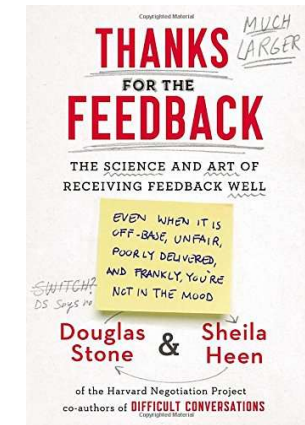
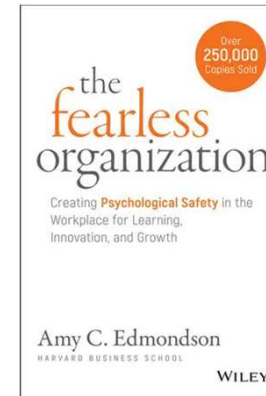
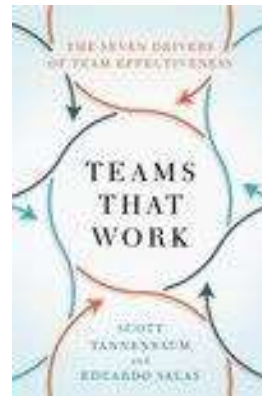
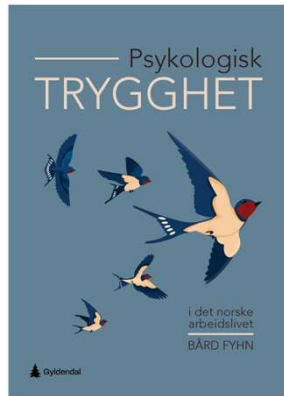
ØKT PSYKOLOGISK TRYGGHET
MER BRUK AV TILBAKEMELDINGER
AKTIV HJELPEKULTUR



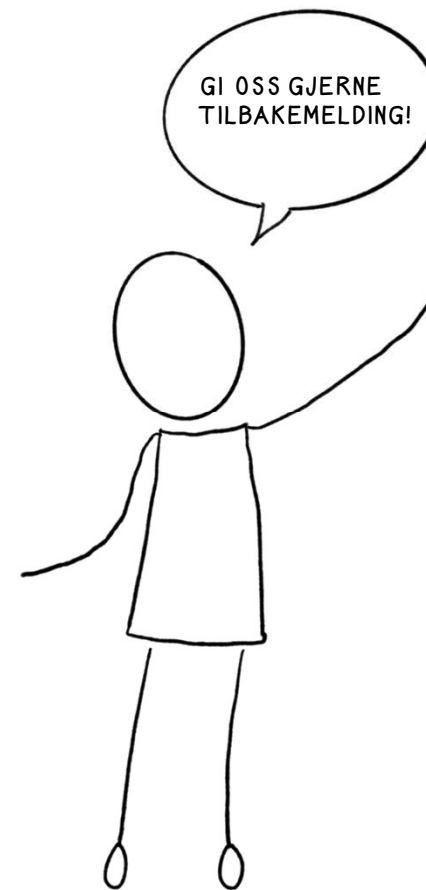
STERKERE SIKKERHETSKULTUR
ØKT FORSVARSEVNE



PSYKOLOGISK TRYGGHET	 ERKJENNE EGNE BEGRENSNINGER	 ANSE FEIL SOM LÆRING	 GÅ FØRST
TILBAKEMELDING	 BE OM FEEDBACK	 KEEP SECOND SCORE	 TA NOEN PÅ FERSKEN I Å GJØRE NOE BRA
HJELPEKULTUR	 SPØR EN KOLLEGA	 TILBY HJELP	 LYTT



TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN



LITTERATUR REFERANSER

- Amabile, T. (2024). IDE O's culture of helping. *ResearchGate*.
[https://www.researchgate.net/publication/281745474_IDE O's_culture_of_helping](https://www.researchgate.net/publication/281745474_IDE_O's_culture_of_helping)
- Bård Fyhn. (2026). *Psykologisk trygghet*. Gyldendal.
- Carlsen, A., Clegg, S., & Gjersvik, R. (med Snøhetta AS & Idea Work). (2013). *Idea work: Om profesjonell kreativitet* (2. rettet oppl. [i.e. ny utg.]). Cappelen Damm akademisk. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2018090607024
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2009). *Doing action research in your own organization* (3rd ed). SAGE.
- Dutton, J. E. (2003). *Energize Your Workplace*. Jossey-Bass.
- Edmondson, A. C. (2019). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. John Wiley & Sons.
- Frank, M., & Kohn, V. (2023). Understanding extra-role security behaviors: An integration of self-determination theory and construal level theory. *Computers & Security*, 132, 103386. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2023.103386>
- Grant, A. M. (2013). *Give and take: A revolutionary approach to success*. Viking.
- Sollie & Stensby. (2025). *Ensomme ulver og kollektiv kompetanse*. Sens Consulting AS. Sens Consulting.
<https://sensconsulting.no/nyheter-artikler/ensomme-ulver-og-kollektiv-kompetanse>
- Stone, D., & Heen, S. (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well (even when it is off base, unfair, poorly delivered, and, frankly, you're not in the mood)*. Penguin Books.
- Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2021). *Teams that work: The seven drivers of team effectiveness*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190056964.001.0001>
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119. <https://doi.org/10.2307/256902>