

# Biggest Fuck Ups Game

... en annan sida, för någon annan

**Backward Law**  
Rädslan att misslyckas blir en självuppfyllande profetia.

"Fucking up is not just part of the process - IT IS THE PROCESS!"

"Fucking up is human. So is our vulnerability. Let's be more vulnerable, creative humans who don't give a fuck about fucking up."

## Gör så här

Dela era egna erfarenheter i relation till ett av områdena. Hur kände du? Varför då? Den som ska dela väljer område. Roterat spelplanen så att du kan läsa.

När jag... så kände jag...

Fortsätt sedan med att dela med er av era misslyckanden.

- Vad misslyckades du med?
- Hur löste du det?
- Vad lärde du dig?

Min största fuck up...

## Ideér för att skapa psykologisk trygghet

Vad kan du/ni göra för att skapa mer psykologisk trygghet? Gör en lista med vad du/ni ska börja med respektive sluta med.

## Vad är Biggest Fuck Ups Game?

Det är en plats där vi äger våra misslyckanden. Pratar om dom utan rädsla för att bli kritiserad eller råka illa ut, för att kunna skapa lärdomar som gör oss riktigt badass. En plats där risktagande, experimentation och att tänka anorlunda är grundläggande. En plats där vi avdramatiserar misslyckande och gör det till en del i vår välfungerande kultur.

## Vad Biggest Fucked Up's Game inte är

Det är inte en plats där vi gottar oss i misslyckande, känner oss misslyckade, tycker synd om oss själva, gnäller över vår olycka eller skyller ifrån oss.

## Du har två val:

- Gör ingenting och låt misslyckandet äta dig innifrån.
- Släpp dig själv fri och äg dina egna misslyckande och bli en riktig kreativ badass.

Att misslyckas är mänskligt. Så är också vår sårbarhet. Så låt oss vara mer sårbara, kreativa medmänniskor som skapar psykologiskt trygga team och miljöer, nyfiket drar lärdomar från experiment och misslyckanden, delar med oss av dom och bjuder på om det var vi som misslyckades. Vem bryr sig? Det är ändå sättet att lyckas.

## Bra & dåliga fuck ups?

Alla "fuck ups" är inte likvärdiga. Vissa är bättre, och andra sämre, eller riktigt dåliga.

### Bra "fuck ups"

- När man tar curry i stället för kanel och upptäcker något som var riktigt gott
- När man bestämmer något som ingen gillar, och sedan ändrar sig efter feedback
- När man anmäler sig till en kurs och tror att "puppets" är roliga handdockor... men det visar sig vara ett verktyg för testning (där lärde man sig något nytt)

### Dåliga "fuck ups"

- När man bokar flygbiljetter på fel datum till föreläsningen man skulle hålla
- När man råkar ha ihjäl kontorshunden med den där chokladbaren man glömde på soffbordet

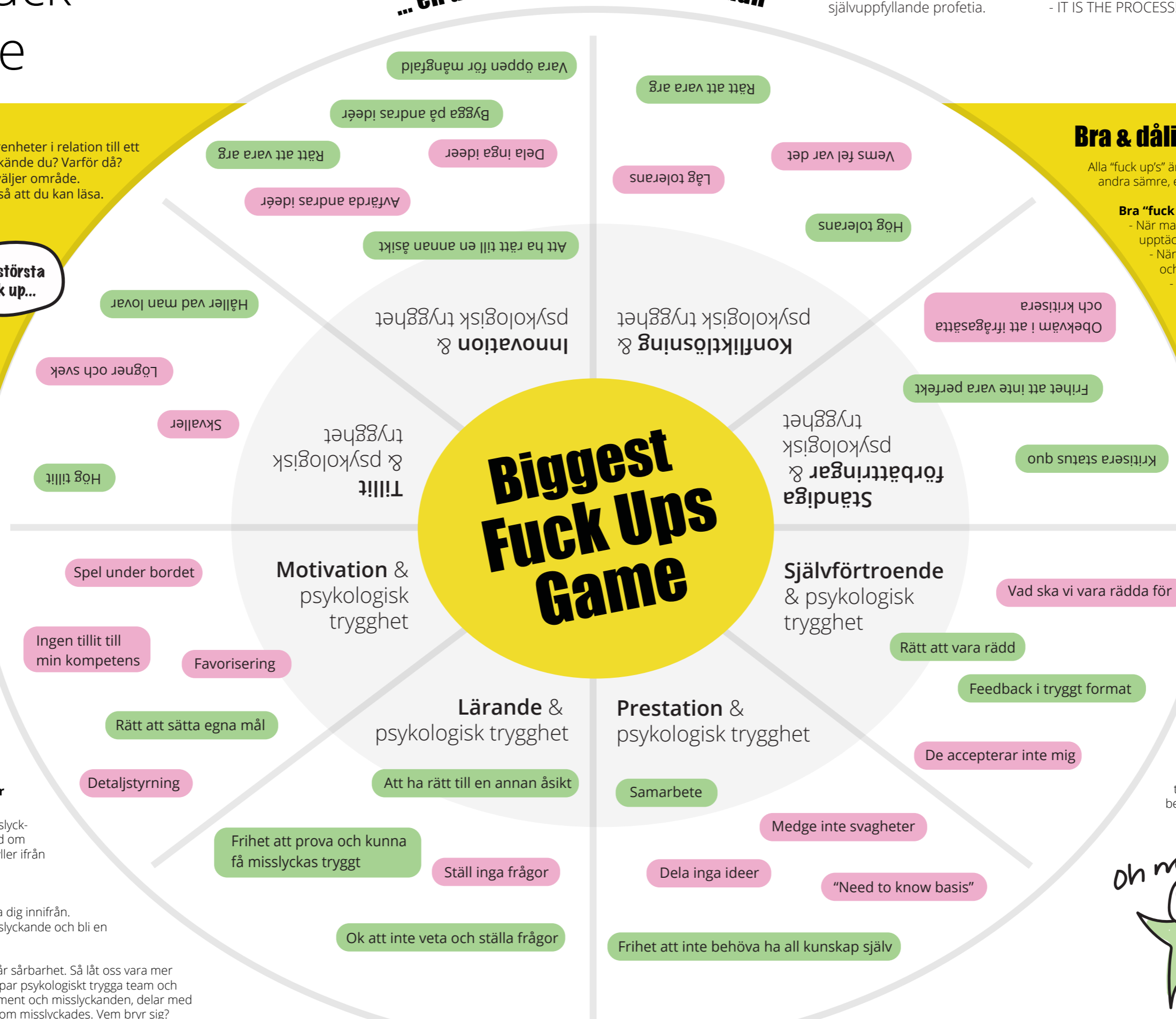
## Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet är den största bidragande orsaken för de mest högrepresterande teamen på Google, Apple, Pixar och Tesla.

Att ledare och chefer visar sig mänskliga och också berättar om sina misslyckanden kan hjälpa till att skapa en kultur av trygghet och innovation där medarbetare vågar ta risker utan rädsla för att bli bestraffade.



# Biggest Fuck Ups Game



En sida...

Biggest Fuck Ups Game created by Dandy People. Heavily inspired by the blog creativehackers.co - The Subtle Art Of Fucking Up. A Counterintuitive Guide To Creative Badassery, Published Jan 20, 2022

**DANDY PEOPLE**

# Biggest Fuck Up's Game

## Forskningsreferenser

### **Psykologisk trygghet bidrar till motivation**

Kahn, W.A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33.4, 692-724.

May, D.R., Gilson, G.L., & Harter, L.M. (2004) The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology* 77.1, 11-37.

### **Psykologisk trygghet möjliggör ökat lärande i team**

Edmondson, A.C. (1996) Learning from mistakes is easier said than done: Group and organizational influences on the detection and correction of human error. *The journal of applied behavioral science* 32.1, 5-28.

Tucker, A.L., Nembhard, I.M., & Edmondson, A.C. (2007) Implementing new practices: An empirical study of organizational learning in hospital intensive care units. *Management Science* 53.6, 894-907.

### **Psykologisk trygghet predicerar teams prestation**

Edmondson, A.C. (1996) Learning from mistakes is easier said than done: Group and organizational influences on the detection and correction of human error. *The journal of applied behavioral science* 32.1, 5-28.

### **Psykologisk trygghet ihop med höga krav leder till lärande**

Edmondson, A.C. (2008). The competitive imperative of learning, HBS Centennial Issue. *Harvard Business Review* 86.7/8, 60-67.

### **Psykologisk trygghet leder till ökat självförtroende bland medarbetare när det gäller deras kunskap**

Siemsen, E., Roth, A.V., Balasubramanian, S., & Annand, G. (2009) The influence of psychological safety and confidence in knowledge on employee knowledge sharing. *Manufacturing & service operations management* 11.3, 429-447.

### **Psykologisk trygghet leder till mer ständiga förbättringar och högre kvalitet**

Hallbesleben, J.R.B. & Rathert, C. (2008) The role of continuous quality improvement and psychological safety in predicting work- ararounds. *Health care management review* 33.2, 134-144

### **Innovationsarbete ihop med psykologisk trygghet leder till att innovationsarbetet påverkar organisationens resultat**

Baer, M. & Frese, M. (2003) Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety process innovations, and firm performance. *Journal of organizational behavior* 24.1, 45-68.

### **Hög psykologisk trygghet leder till att konflikter löses på ett konstruktivt sätt**

Bradley, B. H., Postlethwaite, B.E., Hamdani, M.R., & Brown, K.G. (2012) Reaping the benefits of task conflict in teams. The critical role of team psychological safety climate. *Journal of applied psychology* 97.1, 151-158.