



En guide for ledere og HR

Sådan arbejder I med psykologisk tryghed i virksomheden

Psykologisk tryghed på arbejdspladsen er afgørende for at fremme en engageret og sund arbejdskultur.

Her er nogle strategier til at arbejde med psykologisk tryghed, som vi har udarbejdet i samarbejde med ledelsesrådgiver og forfatter Christian Ørsted. Du kan bruge dem til at styrke og værne om psykologisk tryghed i din virksomhed.

Rammesæt arbejdet

Skab klarhed om krav og mål for dit team og dine medarbejdere. Tal om og aftal både, HVAD I ønsker at opnå, og HVORDAN I vil opnå det. Rammen for arbejdet er de aftaler, vi laver - både det vi udtrykker og forventer af hinanden, og det der usagt. Og rammen indeholder mål, målepunkter, ønskede normer for faglighed og social adfærd.

HVAD ER PSYKOLOGISK TRYGHED?

Troen på at man ikke bliver ydmyget eller straffet, hvis man taler om fejl, tvivl, spørgsmål, uenighed og idéer.

En god ramme er tydelig for alle deltagere og opleves som forpligtende og hverdagsnær. Den understøtter opgaveløsning, vidensdeling og godt samarbejde. Når du som leder arbejder med rammen, kan du med fordel gøre det i samspil med dine medarbejdere og spørge dig selv, hvordan du kan sikre, at alle selv ved og kan mærke, når de gør det godt.

Invitér til at deltage

Skab mulighed for, at alle relevante stemmer har mulighed for at blive hørt, også de mere stille. Det er vigtigt at inddrage alle, der har relevant indsigt eller viden. Når du inviterer folk til at deltage, er tre hovedelementer afgørende:



Situationsbestemt ydmyghed: Ingen har alle svarene alene. Vis, at du værdsætter andres input og opfatter dem som nødvendige.



Nysgerrige spørgsmål: Stil ægte, åbne og nysgerrige spørgsmål, hvor du er interesseret i svaret.



Rum: Skab tid og rum for deltagelse. Det kan være gennem korte samtaler eller møder, som daglige eller ugentlige check-ins og opfølgninger, men også i det løbende uformelle samarbejde. Nogle gange er et bekymret blik nok til at skabe rum for at tale nærmere om en svær ting. Andre gange skal man som leder sikre tid, sted og ro til de vigtige vidensudvekslinger. Når I er flere samlet, så sørg for også at høre dem, som ikke råber højest og give plads til andre perspektiver end dem, der bekræfter det, vi i forvejen gør. En stærk invitation skaber følelsen af, at alles viden er ønsket og konstruktiv efterspurgt.

Din reaktion er vigtig

Reagér konstruktivt og nysgerrigt på det, der kommer frem. Reaktioner er konstruktive, når de styrker samarbejdet og ønsket om at dele viden fremover. Det forudsætter, at man ikke bare selv føler sig respekteret og værdsat, men også at man oplever, at andre bliver det.

Det kræver, at vi både aktivt udviser taknemmelighed, hjælpsomhed og nysgerrighed overfor andres bidrag og også sætter sociale normer for, at andre også gør det. Ved at sikre, at I kan drøfte og rette fejl, mens de er små, afstigmatiserer I fejl. Spørg ikke "Hvem gjorde det?", men "Hvad skete der?". Og identificer i fællesskab, hvorfor det kunne gå galt, og hvordan I kan lære af det i forhold til arbejdet fremover. Når nogle overtræder aftaler

eller opfører sig destruktivt, skal sanktionerne være udramatiskke og forventede.

Det er også vigtigt at have en konstruktiv og nysgerrig tilgang til uenigheder. At vise, at I er på samme hold, selvom I kan være uenige om specifikke emner. Sørg for tydeligt at lytte, anerkende og takke for bidrag, også når det er svært.

I sidste ende handler psykologisk tryghed om at skabe et miljø, hvor folk føler sig trygge nok til at tage risici, dele deres tanker og ideer og være sig selv uden frygt for repressalier. Lykkes det, kan I skabe en arbejdsplads med en engageret og sund arbejdskultur – til glæde for både medarbejdere og virksomhed.

