



🕒 2 min. 👁️ 📌 23-09-2021

# Byd nye ideer velkommen med psykologisk tryghed

På nogle arbejdspladser føles det tryggest at tie med sine ideer eller bekymringer. Men det går ud over innovationen. Læs her, hvordan du får gang i dialogen, så det er trygt at gå på arbejde og udvikle for både medarbejderne og organisationen.

## Skribentinfo



**Anette Riis**

Business Coach og kommunikationsrådgiver ABCC.dk

Opfordrer du medarbejderne til at dele deres ideer og bekymringer? Og gør de det? Hvis I ikke har en kultur, hvor det er trygt at dele ideer, tvivl, bekymringer og tanker – er der ingen, der vinder.

Prøv at tænke tilbage på sidste gang du bevidst eller ubevidst undlod at dele en ide eller stille spørgsmål til en opgave, selvom du vidste, at du kunne bringe ny viden til arbejdet. Hvad skete der? Lykkedes I? Kunne I have lykkedes endnu bedre eller hurtigere?

## Kommunikation – den korte vej til succes

At trække på tavsheden er blevet lettere i den senere tid. Distancen påvirker ofte vores måde at kommunikere med hinanden på i en negativ retning. Vi har skruet ned for kommunikationen for at spare tid, undgå misforståelser på grund af teknikken mv. Det til trods for, at det at tale sammen ofte er en måde at sikre, at vi føler os tilpas med at sige det, vi har på hjertet.

Du kan med fordel afstemme forventninger, opstille en struktur for bidrag og for den videre dialog. De to vigtigste ingredienser for at skabe den åbne og transparente dialog er, at du som leder har modet til at sige,

når der er noget du ikke ved, samt det at lytte og spørge nysgerrigt med blikket fremad.

Det kan være fristende at handle på det første og det bedste input, du får, men giv dig tid til at blive i dialogen, og prøv at belyse det fra flere sider. At handle hurtigt er ikke altid den korteste vej til succes. At lytte og skabe fælles forståelse kan være en stærkere vej.

**Læs også:** [Psykologisk tryghed: "En enkelt person i teamet kan ødelægge den"](#)

### **Vis retning som leder**

Når du er mærkbar og hele tiden tager ny viden og læring med videre, viser du ikke blot tillid, du skaber også psykologisk tryghed. Det kommer både medarbejderne og dig selv til gode, når du fx beder om hjælp eller står ved dine fejl.

Ved at skabe tryghed omkring det at dele viden og ideer, kan I gå fra at ignorere fremtidige konsekvenser i tavshed til at innovere. Fejl og omveje vil der fortsat være mange af, men I kan lære af dem ved at tale om dem, og bruge dem i forhold til jeres videre arbejde.

Når folk ikke ytrer sig, kan det blive en trussel mod innovation og udvikling. Når det er trygt at dele, skaber det nye muligheder.

**Læs også:** [Den psykologiske tryghed er vigtigere end nogensinde før](#)

### **Hvor trygt kan I tale i dit team**

Du kan blive klogere på, hvor trygt det er i dit team ved at vurdere disse spørgsmål. Svar fx først på en skala fra 1 til 7, hvor 1 er meget enig og 7 er meget uenig. Derefter kan du begrunde dit kryds. Hvad afgjorde, at det blev fx en 3'er, og hvad skal der til for at rykke på krydset eller bevare niveauet.

Vær opmærksom på, at tre af spørgsmålene er markeret med O. De er formuleret således, at hvis du bruger 7-skalaen ovenfor, vil et kryds i 7 være lig med høj tryghed. Fx i spørgsmål 1 vil det betyde, at her bruges fejl aldrig imod mig.

Spørgsmål:

1. Hvis du begår fejl i dette team, vil det ofte blive brugt imod dig. (O)
2. Medlemmer af dette team er i stand til at tale om problemer og vanskelige spørgsmål.
3. Folk i dette team afviser sommetider andre for at være anderledes. (O)
4. Det trygt at løbe en risiko i dette team.
5. Det føles svært at bede andre medlemmer i dette team om hjælp. (O)
6. Ingen i dette team vil handle bevidst på en måde, som undergraver min indsats.
7. Når jeg arbejder med medlemmer af dette team, sætter de pris på og udnytter mine særlige færdigheder og talenter. \*

Du kan selv udfylde svarene og se på, hvor du kan styrke trygheden i dit team. Spørgsmålene og især medarbejdernes svar er også en mulig indgang til at arbejde med tryghed i jeres team. At skabe nyt gennem læring sker ved at gøre det trygt at ytre sig.

\*Spørgsmålene er fra Amy C. Edmondsons forskning og er siden gennemprøvet mange gange. Læs evt mere i bogen "Den Frygtløse Organisation" af samme forfatter.