

Intro til psykologisk tryghed

Et arbejdsfællesskab præget af en høj psykologisk tryghed er generelt mere succesfuldt, effektivt og medvirkende til, at medarbejdere oplever arbejdsglæde og tilfredshed i arbejdet. Altså kan det at arbejde med høj psykologisk tryghed i det hele taget bidrage til, at jeres ansatte ikke søger væk fra arbejdspladsen.

Nogle gange er det nemmere at få øje på det, man ikke har, frem for det man har. Her følger nogle af de typiske kendetegn:

Kendetegn ved høj psykologisk tryghed	Kendetegn ved lav psykologisk tryghed
<ul style="list-style-type: none">> Du kan trygt sige, hvad du tænker og føler.> Du indrømmer fejl uden bekymring for kollegers reaktion.> Du spørger efter hjælp, når du bliver usikker på en opgave .> Du er god til at give information videre til dine kolleger.> Du støtter og hjælper dine kolleger og oplever, at de støtter dig.	<ul style="list-style-type: none">> Du holder dig generelt lidt tilbage.> Du har svært ved at være åbent uenig i beslutninger og/eller har svært ved at sige til kolleger eller leder, hvis du er uenig eller i tvivl.> Du frygter, at det du siger, gør de andre sure på dig.> Du oplever, at I skyder skylden på hinanden, når der er fejl i arbejdet.
<p>Eksempler:</p> <p>“ Du har problemer på hjemmefronten og føler, at det er okay, at du fortæller om det i arbejdsfællesskabet. ”</p> <p>“ Din leder efterspørger dit bidrag og input til arbejdet og værdsætter generelt, når medarbejdere kommer med idéer. ”</p> <p>“ Du tænker ,at dit team forventer, at du siger din mening, fordi det er sådan, I gør her. ”</p> <p>“ De erfarne og toneangivne medarbejdere er gode til at fortælle om eksempler, hvor de begik fejl og lærte af dem, som giver en stemning af, at du godt må lave fejl, fordi du kan lære noget af det. ”</p>	<p>Eksempler:</p> <p>“ Til et møde har du overvejet, om du virkede dum, inkompetent eller uvidende, efter at du sagde noget – og måske fik du slet ikke spurgt. ”</p> <p>“ Hvis du kommer med forslag, ender det ofte med, at du får en ekstra opgave pålagt. ”</p> <p>“ Du oplever, at der bliver gjort grin med din alder i forhold til, hvor hurtigt du løser opgaver, men du har svært ved at sige fra. ”</p>

Alle ansatte - og især lederen som en rollemodel - bidrager til, hvor høj den psykologiske tryghed er på jeres arbejdsplads.

Hvad kan du gøre som leder for at skabe en højere psykologisk tryghed?

Din adfærd som formel eller uformel leder påvirker dine medarbejdere eller kollegers opfattelse af, hvad der er passende og tryk kollegial adfærd:

- > Vær tilgængelig og tilbyd hjælp.
- > Invitér tydeligt andre til at bidrage og komme med input. Og husk at takke eller på anden måde værdsætte bidrag og input.
- > Vær åben omkring dine egne fejl og manglende viden i konkrete situationer.
- > Styrk den fælles forståelse og mening i arbejdet gennem tydelige mål og rammesætning.

Hvad kan du gøre som medarbejder for at skabe en højere psykologisk tryghed?

- > Bak op om fællesskabet, fx ved at spise frokost sammen – inviter en kollega med, når du går til frokost.
- > Tal åbent om jeres uformelle rollefordeling, og spørg ind til, hvordan dine kolleger har det med det.
- > Bed om dine kollegers perspektiv på dit arbejde og sæt pris på den.
- > Prøv at fastholde at sige, hvad du mener, og at mene det du siger.
- > Spørg ind til dine kollegers beslutninger og overvejelser med respekt.