

3 gode råd: Psykologisk tryghed

Når jeg taler med ledere om psykologisk tryghed, spørger de ofte: “Hvad skal jeg gøre?”

Mit svar plejer at være: Start med at se på, hvordan I taler sammen.

Som erhvervspsykolog har jeg lagt mærke til, at psykologisk tryghed sjældent opstår gennem flotte værdier på en plakat. Den opstår i de små øjeblikke i hverdagen. I møderne. I spørgsmålene. I måden vi reagerer på, når nogen siger noget usikkert, ufuldstændigt eller kritisk.

Her er tre gode råd til ledere, der gerne vil skabe en arbejdskultur med psykologisk tryghed:

1. Reaktionen på fejl sætter tonen

Hvis fejl bliver mødt med irritation eller tavshed, lærer medarbejderne hurtigt at holde igen. Men hvis fejl bliver mødt med nysgerrighed – “Hvad kan vi lære af det?” – sker der noget andet.

2. Lederen skal gå forrest i usikkerheden

Når en leder kan sige: “Det ved jeg faktisk ikke endnu” eller “Her tog jeg fejl”, sker der noget interessant. Rummet bliver større. Andre tør også tænke højt.

3. Stil flere spørgsmål end du giver svar

Psykologisk tryghed vokser i miljøer, hvor spørgsmål er velkomne. Ikke kun de kloge – også de tøvende.

Jeg plejer også at minde ledere om noget, som kan være lidt ubekvemt:

Psykologisk tryghed betyder ikke, at alting skal være behageligt. Uenighed og svære samtaler hører også til i ethvert arbejdsliv.

Men der er forskel på at udfordre hinanden fagligt – og på at gøre hinanden usikre som mennesker.

Den forskel ligger i måden, vi kommunikerer på.

Og den kultur starter – stadig – hos lederen.