



«Psykologisk trygghet påvirker bunnlinjen»

– Mange oppfatter kanskje begrepet psykologisk trygghet som et mykt begrep. Ja, det handler om å ha det bra på jobben, men det handler også om å tørre å utfordre de eksisterende rammene, sier Julie Dyngeland Hessen fra Rambøll Consulting.

Dyngeland Hessen var en av flere innledere på Abelas webinar om psykologisk trygt arbeidsmiljø den 15. juni.

Hva er psykologisk trygghet?

– Det handler om å utvikle en kultur hvor mennesker blomstrer og bidrar til innovasjon og kreativitet. Det er en kultur der det er rom for og ønskelig å bidra inn, komme med nye ideer, stille spørsmål ved eksisterende praksis, gjøre feil, lære og komme med kritikk, en kultur der folk tør å være seg selv.

Hvorfor er dette viktig på en arbeidsplass?

– Tilbakemeldinger er riktig og viktig. I akademia er for eksempel ytringsklima viktig og kritikk en vanlig arbeidsform. For å skape psykologisk trygghet mener jeg at måten man fremmer kritikken på, formen og intensjonen, er vel så viktig som innholdet. Samfunnet er i rask utvikling, å kunne stille kritiske spørsmål gir muligheter for læring og innovasjon. For å samtidig ha et godt arbeidsmiljø, kreves et sunt og godt ytringsklima på arbeidsplassen.

Så dette står i motstridning til intern konkurranse?

– Ikke nødvendigvis. Jeg tror at konkurranse kan være sunt så lenge laget vinner på det. Når det blir en kultur med

spisse albuer der JEG er viktigere enn VI, tror jeg det kan være hemmende og mindre gunstig for et arbeidsmiljø med høy grad av psykologisk trygghet.

Frykt-kultur er vel det motsatte av psykologisk trygghet. Hva skal en leder gjøre for å unngå en frykt-kultur i organisasjonen?

– På samme måte som at ledere er sentralt for å utvikle psykologisk trygghet, er lederen også sentral for å unngå en frykt-kultur. De må gå foran som gode rollemodeller og skape gode rammer for åpenhet og læring. Men man kan ikke vente åpenhet uten at det er uttalt. Å ta det første steget kan oppleves krevende for mennesker generelt, og derfor også for ledere. Å gå foran som et godt eksempel, ved å gi tilbakemeldinger, ha fokus på læringsmuligheter fremfor feil, tror jeg kan være viktig for å unngå en frykt-kultur.

Hvis man skal skape et psykologisk trygt arbeidsmiljø, hvordan bør man da gå frem?

– Data er et godt utgangspunkt, for eksempel en nylig utført medarbeiderundersøkelse. Å bruke et objektivt datagrunnlag som gir innsikt i arbeidsmiljøet, gir et godt felles utgangspunkt for dialog om arbeidsmiljøet. Videre er inkludering, gjensidig respekt og fokus på læring viktig for å skape psykologisk trygghet på arbeidsplassen. Å starte i det små med å rette fokus på å gå og ta imot tilbakemeldinger kan for eksempel være et godt sted å starte. Det må være lov å feile, for deretter å lære av det. Det kan ligge mye læring i å utforske nye måter å gjøre ting på.

– Ofte er det HR som kjemper slaget for psykologisk trygghet, men dette er alles ansvar. Ledelsen kan se nytteverdien på arbeidsmiljøet men vel så viktig; psykologisk trygghet synes på bunnlinjen. Men psykologisk trygghet er ikke bare å ha det bra på jobben, det krever at man går inn i usikkerhet og stiller spørsmål, understreker Dyngeland Hessen.



Fra webinar om psykologisk trygt arbeidsmiljø den 15. juni: Tor Haugenes, Julie Dyngeland Hessen og Hedda Kise.



Fra webinar om psykologisk trygt arbeidsmiljø den 15. juni: Julie Dyngeland Hessen holder innlegg.