



Veckans Coachtips
#307, 5 sept 2023

Bättre arbetsliv - nu bryter vi tystnaden!

Tystnadskultur är ett ämne vi sällan talar om. Trots att vi är många som hört talas om eller känner till det, alltför ofta på ett högst personligt sätt. Ändå blir det tyst. Det är lite skamset.

Kanske är det mig det är fel på?

Borde jag ha agerat annorlunda?

Kan jag ens göra något åt det där?

Nej, det är nog bättre att vara tyst!

Du tror att du är skyddad. Du tror att det inte finns där du jobbar. Grattis i så fall! Genom den enkät som vi gjort har 9 av 10 träffat på eller själva varit drabbade av tystnaden. Maktmissbruk, mobbning, utfrysning. *Helt enkelt sunkiga arbetsmiljöer och dåligt ledarskap!*

Just tystnadskultur inverkan på väldigt mycket av det som inte fungerar i våra arbetsliv och kanske rentav även våra liv. Vi läser och hör om tystnadskultur i media. Vi vet att tystnadskultur skapar otrygghet, splittring och i förlängningen ohälsa. Vi är medvetna om att tystnadskultur kommer med både bieffekter och biverkningar. Ändå är tystnadskultur ett område som inte är speciellt undersökt eller analyserat. Det finns inte mycket att läsa för den som vill lära sig att konkret upptäcka, undvika, motverka eller stoppa tystnadskultur. Tystnadskultur är ett ämne som det helt enkelt är tyst om. *Detta vill vi ändra på!*

Tanken på att bara låta det vara och inte röra i frågan kan verka tilltalande, men i praktiken leder det vanligtvis till att problemet växer sig större och blir till en ökad hemlighet som får fäste i organisationens kultur. Man närmar sig ofta ämnet som det är något som är svårt, komplext och nästan omöjligt att hantera. Människor i gemen är rädda för konflikter. Kanske borde man istället bara låta det vara? Inte sticka handen i getingboet med risk för att bli stungen, utan istället vakta sin tunga och hoppas att det obehagliga istället försvinner.

Tyvärr blir det nästan alltid tvärtom

Kulturen sätter sig i väggarna och påverkar medarbetarnas omedvetna känslor och beteenden. Vår absoluta tes, i boken *Tystnadens pris*, är att det *finns allt att vinna med att identifiera, motverka och lösa upp tystnaden*. Som med så många andra hemligheter, när man pratar om dem, spricker bubblan och lösningar kan istället upptäckas.

Undersökningar visar emellertid att allt färre vågar framföra kritik på jobbet. Detta framkommer bland annat i en undersökning av facktidningen Vision. Man skriver på sin webbplats (aug 2021):

"Var tredje medlem anser att det blivit lägre i tak på arbetet de senaste tre åren. Ingen av alla dem vi talar med vågar ställa upp och berätta om sina erfarenheter med namn och bild – ämnet är för känsligt och de upplever att risken för bestraffning är för stor"

Några tips för dig som chef och ledare

Avslutningsvis kommer här några tips för dig som chef. *(Det finns förstås mycket mer att läsa i boken, för dig som är drabbad (eller varit) och för dig som står vid sidan.)*

- Prata om attityder och värderingar
- Skapa en öppen kommunikationskultur
- Inför "Jobbkurage" - ett sätt att skapa samtal
- Var medveten om maktojalanser
- Kompetenslyft och mandat = policy till praktik
- Bra rollbeskrivningar och medarbetarsamtal

Dags att bryta dig fri, frigöra organisationen eller relationen!

För ett bättre arbetsliv. Nu bryter vi tystnaden tillsammans!

"Så bryt tystnaden och följ med oss på en resa mot en mer öppen och ärlig kultur. Låt inte tystnadskulturen ta över - det är dags att ta tillbaka makten över ordet."
Kenth Åkerman - Susanne Hydén