

# Tag **selv** kontrollen

Når du kommer til at give barnet med glutenallergi en hvedebolle eller glemmer at give en vigtig besked, har du måske lyst til at fejle det ind under gulvtæppet. I stedet for at miste modet skal du tage kontrol over situationen, så du styrer fejlen i stedet for, at den styrer dig. Du skal reagere hurtigt, så kollegaer, leder og forældre ikke når at tvivle på din dømmekraft:

**Første skridt er**, at du erkender din fejl og tager ansvaret uden at give andre skylden. Det skal ikke forveksles med, at du skal tage ansvar for ting, du ikke har haft indflydelse på. For eksempel er det ikke din skyld, at I kommer for sent til en børnefødselsdag, fordi bussen var forsinket.

**Når du har taget ansvaret**, analyserer du fejlen, så du ved, hvad der ledte frem til den, hvilke dele du selv var ansvarlig for og hvilke der var udefrakommende faktorer. På den måde bliver det lettere at undgå den samme fejl i fremtiden.

**Hvis din chef og dine kolleger** kan se, at du har ændret adfærd, fordi du har lært af din fejl, viser du, hvilket stof du er gjort af, og så vil de ikke være bange for at overlade lignende opgaver til dig en anden gang.

## Sæt ord på fejlkulturen

Hvis I vil være bedre til at tale om fejlkultur, kan I sammen bane vejen ved at stille disse spørgsmål:

- Hvilke fordomme og tanker forbinder vi med at begå fejl?
- Er der forskel på, hvad vi opfatter som fejl?
- Er der steder i institutionen, hvor du er mere bange for at begå fejl end andre? Hvorfor lige der?
- Er der kollegaer, som du er mere bange for at begå fejl iblandt end andre? Hvorfor lige dem?
- Hvilke fejl begår vi?
- Hvordan kan vi undgå at gentage dem? Eller hører de under 'småt brændbart', dvs. ting, der bare sker?
- Hvad vil vi hver især gøre anderledes i det daglige arbejde, hvis vi ikke bekymrer os u hensigtsmæssigt meget om at begå fejl?

## Skab en konstruktiv læringskultur

Hvis I skal lære af jeres fejl, skal I have en sund læringskultur. Det kendetegnes ved, at

- I står ved, tager ansvar for og undskylder jeres fejl.
- I er åbne over for forandring og for, at I altid kan blive klogere og dygtigere.
- I har en åben og ærlig kommunikation med konstruktiv feedback og kritik.
- I analyserer, hvad der har forårsaget eller bidraget til fejlen, og forsøger at forstå, hvorfor den er sket.
- I forsøger at finde en løsning, som forhindrer, at fejlen kan opstå igen.

### Det forudsætter

- At I har en åben og ærlig dialog, hvor I har tillid til hinanden.
- At ingen er bange for at indrømme fejl eller se kritisk på sig selv.
- At I ikke peger fingre ad hinanden.
- At I er opmærksomme på, at det er et følsomt for alle parter, når man giver konstruktiv kritik eller feedback.

## Her går det galt, hvis I ikke taler om fejl

Hvis du arbejder i et miljø, hvor folk har travlt med at pege fingre ad andres fiaskoer, er der risiko for, at ingen tør blotte sig. Konsekvenserne kan være:

- Hvis din åbenhed ikke bliver modtaget godt af de andre, er der stor sandsynlighed for, at du ikke igen taler om dine fejl.
- Hvis du mødes af hån, skældud eller ligefrem bliver fyret, bliver det en meget dårlig oplevelse at fortælle om dine fejl.
- Måske søger du selv væk. Mange forlader deres arbejdsplads, fordi der lyttes for lidt.



# Fejl er ikke bare fejl

Her er definitioner på forskellige typer af fejl, vi alle kan begå.

### Faktuelle fejl

Når eksempelvis navne, steder, tidspunkter og generelle oplysninger afviger fra sandheden. Det er for eksempel, når vi skriver Mette Madsen om pigen, der faktisk hedder Mette Lassen.

### Bedømmelsesfejl

Vi træffer beslutninger ud fra vores sunde fornuft, erfaringer, følelser og indsigt, men senere kan det vise sig, at en beslutning ikke var hensigtsmæssig. Verden bevæger sig, så det, der var rigtigt i går, kan være forkert i dag. Det kan også skyldes, at vi er uenige om, hvilken bedømmelse der er den rigtige.

### Stressfejl

Når kroppen er stresset, glemmer vi ofte og laver fejl. Forglemmelser opstår som regel, fordi vi skal nå mere på kortere tid, end hjernen kan kapere. Det er hjernens måde at selektere på, så den ikke brænder sammen.

### Udviklingsfejl

Når man afprøver nye metoder eller procedurer, kan der opstå fejl, som man så bruger til at justere med. Det er helt normalt, da man ikke kan udvikle uden at prøve sig frem.

## Farlige fortællinger

### 3 automatreaktioner

Generelt synes ingen, det er fedt at fejle. Derfor har egoet tre strategier, når vi begår fejl:

- Vi anklager andre for fejlen, fordi det ligger implicit i os, at vi hellere vil forsvar os end erkende, vi har begået en fejl. Derfor er vores første reaktion: 'Det er ikke min skyld'.
- Vi trækker os ind i os selv og lukker ned for kritik.
- Vi bliver perfektionistiske og overgør udførelsen af vores opgaver.



### Farlige fortællinger

Mennesket er et sansende individ, så vi fornemmer og føler også det, der ikke tales om. Det kan føre til:

**Stress:** Vi oplever et indre pres, fordi vi ikke tør komme ud med det, vi gør forkert.

**Dalende tillid:** Vores tillid til hinanden svinder ind, når vi ikke tør være åbne over for hinanden.

**Dårligere resultater:** Vi er afhængige af hinanden for at kunne skabe resultater, men hvis vi ikke tør være åbne over for hinanden, bliver resultaterne derefter, og det påvirker de mennesker, vi arbejder med.

Læs mere ...

Du kan læse mere om frygten for at fejle i Anja Vintovs e-bog 'Kuren mod frygt', som du kan downloade gratis på [kurenmodfrygt.dk](http://kurenmodfrygt.dk)

Kilder til denne guide: Anja Vintov, Væksthus for Ledelse, <http://louisera.blogspot.dk/> og Wikipedia.  
Foto: Colourbox