

HOVEDBUDSKAP

- I denne artikkelen undersøker vi ytringsklima i tannklinikken og viser hvordan det påvirker pasientsikkerhet. Vi presenterer kritiske kvalitetsøyeblikk, fem kjennetegn ved godt ytringsklima og grep for småskrittsforbedringer. Artikkelen beskriver såkalte kritiske kvalitetsøyeblikk, det vil si konkrete situasjoner hvor ytringsklimaet i tannklinikken settes på prøve. Fem trekk ved et godt ytringsklima utlegges:
 - (i) vennlig friksjon
 - (ii) toleranse for aktive ytringsfeil
 - (iii) psykologisk trygghet
 - (iv) aktørklima
 - (v) trykke på plussknapper
- Til avslutning skisseres hvordan ytringsklimaet kan forsterkes gjennom konkrete småskrittsforbedringer. Det er sjelden nødvendig med store omveltninger for å bygge et konstruktivt klima for ros og kritikk. I stedet kan man teste ut små grep for å utvikle gjeldende rutiner og vaner i tannklinikken.

FORFATTERE

Øyvind Kvalnes, Professor, Institutt for ledelse og organisasjon, BI

Mariann Saanum, Postdoktor, Avdeling for pedodonti, atferdsfag og rettsodontologi, Universitetet i Oslo

Åpen tilgang CC BY-ND 4.0 @ Forfatterne

Korresponderende forfatter: Mariann Saanum, epost: marshau@odont.uio.no

Akseptert for publisering 12.03.2026. Artikkelen er fagfellevurdert.

Artikkelen siteres som:
Kvalnes Ø, Saanum M. Ytringsklima i tannklinikken. Nor Tannlegeforen Tid. 2026; 268-273. doi:10.56373/69ba6abbad902

Nøkkelord: ytringsklima, psykologisk trygghet, friksjon, etikk, tannhelse

Ytringsklima i tannklinikken

I likhet med andre arbeidsplasser har tannklinikken et ytringsklima som rammer inn hvordan folk gir hverandre støtte og ros på den ene siden, og kritikk og motstand på den andre. Viktige spørsmål er hvordan fremme et godt ytringsklima der alle kan ytre motstand, uenighet eller anerkjennelse trygt. I denne artikkelen presenterer vi kritiske situasjoner der klimaet testes, fem kjennetegn ved et godt ytringsklima og praktiske grep for forbedring. I ethvert arbeidsmiljø etableres rutiner og vaner som til sammen danner et ytringsklima. I tannklinikken kan disse være sunne og konstruktive eller bevege seg i retning av det motsatte.

I denne teksten undersøker vi hva som skal til for å bygge og forsterke et godt ytringsklima i tannklinikken. Vi presenterer situasjoner der kvaliteten på klimaet er avgjørende for gode pasientforløp, og vi bruker generell teori om ytringsklima [1] til å analysere dem. Dette er en teori som tar opp i seg teorier om psykologisk trygghet [2][3], uenighet [4], friksjon [5], menneskers selvforståelse [6] og verdien av å anerkjenne og rapportere om positiv innsats [7][8]. I tråd med Amabile og Kramer [7] legger vi vekt på at småskrittsforbedringer i måten folk snakker sammen på, kan gi store gevinster for både ytringsklima og faglig kvalitet.

Artikkelen er tredelt: I den første delen synliggjør vi kritiske kvalitetsøyeblikk i klinikken, konkrete situasjoner der ytringsklimaet settes på prøve. I den andre delen beskriver vi kjennetegn ved et godt ytringsklima, og i den tredje delen foreslår vi grep for å etablere og vedlikeholde dette i tannklinikken.

Arbeidsmiljøet i tannklinikken påvirker kvaliteten på det faglige arbeidet [9]. Det er derfor trolig at ytringsklimaet påvirker standarden på tannhelsetjenestene som leveres. Som i andre arbeidsmiljøer som skal levere tjenester av høy kvalitet, er det avgjørende at kollegaer både støtter og korrigerer hverandre underveis, samtidig som det er menneskelig å gjøre feil og krevende å innrømme dem i stolte fagdisipliner der faglig dyktighet verdsettes høyt [10]. Et sunt ytringsklima kan redusere antall feil og bidra til at feil fanges opp før de får skadelige konsekvenser.

Kritiske kvalitetsøyeblikk

Forskning på psykologisk trygghet viser at det ikke holder at gjennomsnittet i en gruppe opplever det trygt å si fra. Spørsmålet er hvor trygge de minst trygge er når de vurderer å være motstemmer. Yngre klinikere kan oppleve det som krevende å utfordre etablerte rutiner og mer erfarne kollegaer [11], og svenske funn tyder på at tannhelsesekretærer i større grad bør lyttes til og få innflytelse på egen arbeidshverdag [12]. Verdien av et godt ytringsklima er nedfelt i arbeidsmiljøloven. Helsesektorrappporter [13] dokumenterer konsekvenser av dårlig ytringsklima – som frykt for sanksjoner, pasientskader og presset ledelse. Disse funnene gjelder ikke tannhelsefeltet spesifikt, men er trolig også relevante innenfor tannhelsefeltet.

Den norske tannlegeforenings (NTFs) etiske regler understreker viktigheten av kollegial samhandling. Regelverket adresserer arbeidsmiljøet spesifikt i § 3-5: «Tannlegen bør bidra til et godt arbeidsmiljø med gjensidig respekt, god kommunikasjon og høyt nivå av samarbeid mellom teammedlemmer. Dette både av hensyn til kollegaers trivsel og for å øke kvaliteten på pasientbehandlingen.», mens § 4-3 fremhever respektfull fagdiskusjon: «Faglige diskusjoner mellom kollegaer er viktige for faglig utvikling og kunnskapstilegning. Slike diskusjoner bør foregå i egnede fora og ivareta hensyn til personvernet. Tonen må være respektfull og ikke dømmende.» Disse bestemmelsene fremmer sammen et godt arbeidsmiljø, faglig kvalitet og etisk praksis i klinikken.

Hvordan oppleves ytringsklimaet i denne bestemte tannklinikken? Noen medarbeidere kan erfare lav terskel for å si fra, mens andre opplever det som risikabelt og ubehagelig. Kvaliteten på ytringsklimaet vurderes best gjennom konkrete hendelser.

Vi presenterer derfor eksempler på situasjoner der ytringsklimaet settes på prøve, såkalte kritiske kvalitetsøyeblikk [1], hvor det som skjer videre, avgjør om utfallet blir godt eller dårlig. Slike øye-

blikk krever handling her og nå, og man kan forberede seg ved å identifisere mulige tilspissede situasjoner på forhånd. Hvordan ønsker vi at de skal håndteres? Hvordan kan vi skape en felles forståelse av hva som kreves av den enkelte og fellesskapet?

I alle disse eksemplene kan en ytring fra tannhelsesekretæren forhindre skade.

Tannhelsesekretæren har tre handlingsalternativer:

1. Si ifra slik at tannlegen får rettet opp feilen.
2. La være å si noe.
3. Si ifra etterpå.

Hva kan lede tannhelsesekretæren til å velge alternativ 1 fremfor 2 eller 3?

- Dette er noe man har snakket om på forhånd, og man har en etablert måte å kommunisere slike feil på.
- Denne eller andre tannleger har uttrykt takknemlighet for å få beskjed tidligere i liknende situasjoner.
- Det er etablert en trygg relasjon mellom tannlegen og tannhelsesekretæren.

Hva kan lede tannhelsesekretæren til å velge alternativ 2 eller 3?

- Faglig utrygghet på behandlingsprosedyrer og hva som er riktig å gjøre.
- Utrygghet på tannlegens reaksjoner. Her kan det være en historikk med harde utfall mot slike initiativ.

En redd pasient

Tidsskjemaet er stramt, og en pasient med mistet fylling er presset inn i timeboka. Tannlegen virker opptatt av å ta igjen tapt tid, mens tannhelsesekretæren ser at pasientens kroppsspråk tyder på at noe er galt. Hun spør pasienten, som da forteller at bedøvelsen ikke virker. Pasienten er redd og har tidligere hatt smertefulle erfaringer. Tannlegen gir mer bedøvelse, roer situasjonen, og behandlingen fullføres smertefritt, slik at pasienten går ut fornøyd og ønsker ny time hos samme tannlege. Tannlegen skynder seg videre uten å anerkjenne sekretærens viktige inngripen – hvordan kan manglende anerkjennelse påvirke hennes atferd i lignende situasjoner senere?

Skitten pinsett

Tannlegen har det travelt med den siste pasienten før lunsj og oppdager at han mangler et instrument. I farten tar han en pinsett som har vært på brettet med urene instrumenter og er i ferd med å bruke den til å hente et rent instrument i skuffen. Tannhelsesekretæren ser hva som skjer og vet at dette kan spre smitte til andre pasienter – hva gjør hun nå?

Fylling med og uten bonding

Tannlegen legger fylling, men går distraheret fra ets og primer direkte til fylling uten bonding. For pasienten kan dette føre til at fyllingen løsner eller at sekundærkaries utvikler seg på sikt og gir større skade på tannen, med rotfylling eller tidlig tanntap som ytterste konsekvens.

- Usikkerhet om hvordan en slik beskjed kan formuleres på en god måte midt i en behandlingssituasjon. Bekymring for pasientens reaksjoner.
- Lav yrkesstolthet og lite engasjement for resultatet.
- En antakelse om at dette ligger utenfor eget ansvarsområde.

Eksempelene illustrerer bredden av utfordringer som kan oppstå i tannhelsesektoren. For å håndtere utfordringene konstruktivt trenger man et velfungerende ytringsklima. I neste del omtaler vi fem kvaliteter som kan bygge dette klimaet.

Ytringsklima på sitt beste

I den videre analysen vil vi anvende en teori om fem kjennetegn ved ytringsklima når det er på sitt beste [1]. Denne tilnærmingen følger mønsteret for forskning innen såkalt Positive Organizational Scholarship [14][15]. Kjernen i denne retningen er å sette søkelys på positive innsatser og praksis i organisasjoner. Ved å sirkle inn beste praksis på et område, skapes grunnlag for læring og utvikling.

i. Vennlig friksjon

Vennlig friksjon er nødvendig for å stoppe destruktive prosesser og forløp [5]. Det kan handle om å yte motstand og være uenig i en idé for videre behandling av en pasient, eller å bryte inn i situasjoner av den typen som vi beskrev i forrige seksjon. Hvis ingen tar ordet, fortsetter denne årsakskjeden uforstyrret videre. Vi får en friksjonsfri bevegelse mot et negativt forløp.

Noe som kan stå i veien for friksjon mellom kollegaer, er at den gjerne oppfattes som irriterende og forstyrrende. Mottakerne kan oppleve at det er god flyt i det de holder på med, og ergre seg over innblanding. Skapende motstand kan først komme på plass når vi begynner å betrakte friksjon med en annen innstilling enn irritasjon [16].

Begrepet vennlig friksjon er inspirert av filosofen Arne Næss. I sin bok *Livsfilosofi* (1998) skrev han: «I en atmosfære av vennlighet kan man tåle mye fra andre.» Begrepet vennlig friksjon beskriver en middelvei mellom vennlighet uten friksjon og friksjon uten venn-

lighet; begge ytterpunktene gjør at uheldige praksiser blir stående uimotsagt. Når stemningen er for god, unngår kollegaer motforestillinger, og når kritikk fremføres hardt, blir mottakeren mer opp-tatt av å forsvare seg enn å lytte.

Dersom ingen påpeker at bruken av usynlig tannregulering i eksempelet over synes overdreven, med manglende klinisk indikasjon for behandling, går tannlegen friksjonsfritt videre i praksis. Det kan føre til overbehandling, unødvendig kostnad for pasientene, redusert tillit og mulig skade for pasientene over tid med unødvendige komplikasjoner. Kollegaens innspill er her avgjørende for å sikre faglig forsvarlighet og pasientsikkerhet.

Friksjon kan også motvirke normalisering av urett i tannklinikken – uten motstemmer kan etisk betenkelige handlinger bagatelliseres gjennom moralsk nøytralisering og skli videre uten motstand [10].

ii. Toleranse for aktive ytringsfeil

Vi skiller mellom aktive ytringsfeil – å si noe som skulle vært usagt – og passive ytringsfeil – å la være å si noe som skulle vært sagt [1]. Det ser ut til å være større toleranse for passive enn for aktive ytringsfeil. Å la være å si noe kjennes tryggere, og vi kan anta at så lenge vi ikke sier noe, gjør vi i hvert fall ikke noe galt. Dette er en misforståelse, siden det å la være å si noe i en kritisk situasjon, for eksempel når en tannlege er i ferd med å feilbehandle en pasient, er en alvorlig feil. Toleranse for aktive ytringsfeil betyr at den som slår falsk alarm, ikke straffes eller kritiseres, selv om det viste seg at tannlegen hadde kontroll og ikke var i ferd med å gjøre en tabbe.

iii. Psykologisk trygghet

Det å ta ordet for å utfordre en kollega kjennes gjerne risikofyllt, særlig hvis det er en junior som vurderer å motsi en senior. Teorien om psykologisk trygghet fanger opp denne usikkerheten. Dette an-

Overbehandling

En tannlege har en uvanlig stor andel behandlinger med usynlig tannregulering. En kollega ved samme klinikk reagerer, mistenker overbehandling og opplever at behandlingen «pushes» på pasienter, blant annet fordi han kjenner flere i den lille byen som har fått slik behandling uten at behovet virker åpenbart. Hvordan kan han ta opp sine motforestillinger med kollegaen?

Tegn til infeksjon?

Tannhelsesekretæren legger merke til et mørkere område ved tann 46 på røntgenbildet hun nettopp tok. Kan det være tegn på infeksjon? Bør hun påpeke dette for tannlegen? Hun har jo selv lite formell opplæring i å tolke røntgenbilder og skal ikke ha ansvaret for det. Om hun tør si fra, avhenger gjerne av historikken på arbeidsplassen – hvordan gikk det forrige gang noen sa fra og tok feil? Hvis de fikk en smekk for å ha begått en aktiv ytringsfeil, skaper det grobunn for taushet senere. Dersom tannlegen biter henne av med at dette bare er naturlig anatomisk variasjon, uten anerkjennelse av hennes intensjon om å hjelpe pasienten, kan det hende hun ikke sier ifra neste gang det faktisk er en patologisk prosess som ikke burde gå uoppdaget.

ses å være et gruppefenomen. Hvor trygt er det å utfordre og motsi hverandre i denne gruppen? I hvilken grad er det rom for motstemmer og friksjon? Forskningen rundt dette fenomenet viser at høy grad av psykologisk trygghet skaper grunnlag for felles prestasjoner på høyeste nivå [2][3].

Ytringsklimaet påvirker også om fellesskapet på jobb oppdager mangler og feil for de får negative konsekvenser. Når alt hittil har gått bra, kan fravær av uhell brukes som argument mot endring, selv om det kan være avgjørende å gripe inn før noe går galt.

Nyansatte i en organisasjon kan ha lettere for å få øye på uheldige eller urimelige praksiser ved arbeidsplassen. De har ikke fått rutinebriller ennå og kan betrakte det som foregår med relativt friske øyne.

Psykologisk trygghet handler ikke om kos og hygge, men om at gruppen tåler opphetede diskusjoner uten at uenighet gjør folk til fiender. Når tryggheten er høy, blir ærlig og direkte friksjon mulig, noe som trengs for å luke bort uvaner og fange opp feil.

iv. Aktørklima

Den norske pedagogen Roald Nygård [6] trekker et skille i menneskers selvforståelse mellom å se seg selv som en aktør eller en brikke. En aktør kjenner seg ansvarlig for egne valg og handlinger og tar initiativ til endring. En brikke, derimot, opplever seg selv som et objekt som blir flyttet rundt på av andre, og dermed ikke som et ansvarlig individ.

Flere av eksemplene over forutsetter at de som kan gripe inn og gjøre en positiv forskjell, ser seg selv som aktører: De mangler kanskje instruks, men handler likevel når noe uventet skjer. I et slikt fellesskap oppstår et aktørklima, der initiativ er normalt, mens et brikkeklima kjennetegnes av at folk kun gjør det de får beskjed om.

I et brikkeklima ville sekretærene verken sagt fra om skjermene i resepsjonen eller om mørk flekk på røntgenbildet, mens slike initiativ forventes og oppmuntres i et aktørklima. Tannlegen som mistenker overdreven bruk av usynlig tannregulering, ville i en brikkekultur tenkt at «dette angår ikke meg», men i et aktørklima tatt saken opp internt.

Skjermer til besvær

En nyansatt sekretær legger merke til at innholdet på data-skjermene i resepsjon kan sees av pasienter som går ned gangen i klinikken. Føler hun at det er trygt å si fra? Hvordan vil budskapet bli mottatt? Ingen andre har tenkt på dette som et problem i de fire årene som har gått siden de ble installert på denne måten. Kollegaene er blitt vant til at de står slik. Kommer hun til å bli latterliggjort og ansett som pirkete? Tvil rundt slike spørsmål kan føre til taushet.

v. Trykke på plussknapper

Hvor vanlig er det å feire og markere ekstraordinær innsats? I arbeidsmiljøer der små og store seire løftes frem, gir det energi og motivasjon når kollegaer og ledere legger merke til og verdsetter innsatsen – å «trykke på plussknapper». Slik bruk av plussknapper bygger det Jane Dutton [8] kaller høykvalitetsforbindelser på jobb og legger grunnlaget for å prestere sammen på høyt nivå.

Under merkelappen #råbra har barnelege Marianne Nordhov utviklet en systematisk metode for å fange opp og markere positiv innsats. Hun forteller om initiativet i en podkastepisode [17]. I et sykehusmiljø der en hovedsakelig rapporterer feil, avvik og skade, fungerer #råbra som et varslingsystem for positiv innsats og som læringsverktøy, ved at meldingene beskriver hva som var bra, og hvordan det kan skje oftere. Et slikt varslingsystem kan også tas i bruk i tannhelsetjenesten, der påpasselig og presist faglig arbeid fortjener oppmerksomhet.

Tannpleieren i eksempelet under gjør en innsats som kvalifiserer til en #råbra-melding: Uten tannpleierens faglige grundighet og utholdenhet kunne utfallet vært helt annerledes. Samtidig kan slike saker lett tones ned fordi de kaster et uheldig lys over tannlegen: Positiv anerkjennelse øker sjansen for at slik atferd gjentas, mens neddysing gjør den mindre sannsynlig.

Praktiske grep

Arbeidet med å utvikle og vedlikeholde et kraftfullt og godt ytringsklima i tannklinikken kan gjerne skje gjennom småskrittforbedringer [7]. Det trengs ikke nødvendigvis revolusjon og omveltning for å snu et ytringsklima til det bedre. Hva som trengs i de ulike klinikkene, avhenger selvsagt av hvordan tilstanden er i dag. Her er noen eksempler på grep som har vært prøvd ut ved andre arbeidsplasser:

- Tidlig aktivisering: Alle får sjansen til å si noe fra starten av et personalmøte eller lignende. Da senkes terskelen for å være en aktiv deltaker.
- Felles sosiale møteplasser: Samtaler på tvers av profesjoner og generasjoner er egnet til å skape mindre distanse og høyere

En malign tilstand – med godt utfall

Hverdagen i tannklinikken rommer mange positive innsatser, som når en tannpleier er særlig grundig i kliniske undersøkelser av hele munnhulen og oppdager en liten hevelse bakerst i ganen. Tannlegen ser først ikke noe, deler ikke bekymringen, men henviser likevel etter at tannpleieren insisterer – og det viser seg å være en malign tilstand som behandles med godt utfall.

psykologisk trygghet. Vi vet at hierarkier kan stå i veien for trygghet, så grep for å nøytralisere dette er viktig. Det kan for eksempel skje i samtalene under lunsj og i kaffepauser. Tannlege Ralf Husebø fortalte i en podkastepisode [18] at lunsjen er hellig på klinikken han ledet. Da skulle tannlegen sitte med matpakke og prate med de andre ansatte om løst og fast. Det senker terskelen for å si fra både om feil og om positive innsatser.

- Hilse ordentlig på hverandre: Der hvor det er normal praksis å hilse på hverandre, bidrar det til at folk kjenner seg sett og anerkjent. Dermed vil de også ha lettere for å ta ordet og ytre seg i kritiske situasjoner.
- Gi hverandre ros og komplimenter: Her er vi tilbake til grunn tanken bak #råbra. Normaliseringen av å si fra om positiv innsats skaper energi og mobiliserer til videre innsats.

Å utvikle et godt ytringsklima er ikke bare et individuelt anliggende, men fungerer best med aktiv støtte fra ledelsen. Lederne kan

sette av tid til at teamet kan øve på kommunikasjon, diskutere erfaringer og reflektere sammen. Slik tilrettelegging gir rom for læring og gjør det enklere å gjennomføre småskrittsforbedringer i en travel klinikk.

Arbeidet med ytringsklima skjer i hverdagen, særlig gjennom enkelthendelser som avslører hvordan det egentlig står til. Kvalitetene vi har beskrevet, utvikles skritt for skritt, og små justeringer i hvordan man snakker sammen kan være nok til å bedre ytringsklimaet betydelig – til fordel for både ansatte og pasienter.

Spør deg selv: Når har du opplevd ytringsklima på sitt beste i tannklinikken?

Negative erfaringer sitter gjerne dypere i minnet enn positive – men det er nettopp ved å feire små og store øyeblikk der noen tok ansvar og tok ordet, at ytringsklima utvikles. Slike konkrete hendelser er ikke bare uttrykk for godt klima – de er byggeklossene som skaper det.

ENGLISH SUMMARY

Kvalnes Ø, Saanum M

Communication climate in the dental clinic

Nor Tannlegeforen Tid. 2026; 136: 268-273.

This article examines the communication climate in dental clinics and demonstrates its impact on patient safety. We present critical quality moments, five hallmarks of a healthy communication climate, and strategies for incremental improvements. The article describes so-called critical quality moments, concrete situations where the communication climate in the clinic is put to the test. Five features of an excellent communication climate are presented: (i) Friendly friction, (ii) tolerance for active speech mistakes, (iii)

psychological safety, (iv) agency climate, and (v) pushing plus buttons. The article discusses how improvements in the communication climate can arise from small steps and minor changes to clinical routines and habits. A revolution is not needed to strengthen how colleagues in the dental clinic communicate at work.

Keywords: communication climate, psychological safety, friction, ethics, dental health

REFERANSER

1. Kvalnes Ø. Ytringsklima. Oslo: Cappelen Damm Akademisk; 2019.
2. Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Adm Sci Q*. 1999;44(2):350–383.
3. Edmondson AC. The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons; 2018.
4. Næss A. Livsfilosofi: Et personlig bidrag om følelser og fornuft. Oslo: Universitetsforlaget; 1999.
5. Kvalnes Ø. Friksjon: Hvordan mobilisere motstemmer og skape samarbeidsmirakler. Oslo: Cappelen Damm; 2025.
6. Nygård R. Aktør eller brikke: Søkelys på menneskers selvforståelse. Oslo: Cappelen Damm; 2007.
7. Amabile TM, Kramer SJ. The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work. Harvard Business Review Press; 2011.
8. Dutton JE. Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons; 2003.
9. Berthelsen H, Hakanen JJ, Westerlund H. Antecedents of organizational psychosocial safety: An exploratory study. *Scand J Org Psych*. 2021;13(1):4–18.
10. Kvalnes Ø. (2015). Profesjon og interesse: Om moralsk nøytralisering blant tannleger. *Nor Tannlegeforen Tid*. 2015;125:426–432.
11. Dyvi S. Does clinical experience impact surgical decision-making? A Norwegian case. *Scand J Surg*. 2020;109(1):12–21.
12. Erichs M. The role of dental hygienists in Swedish public health. *Swed Dent J*. 2024;48(2):87–95.
13. Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (Ukom). Trygg pasientbehandling krever et åpent ytringsklima. Rapport om ytringsklima i helsesektoren. [Internett]. Oslo: Ukom; 2025. Tilgjengelig fra: <https://ukom.no/rapporter/trygg-pasientbehandling-krever-et-åpent-ytringsklima/sammendrag>
14. Cameron K, Dutton J, Quinn R. An introduction to positive organizational scholarship. I: Cameron KS, Spreitzer GM (red.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press; 2011.
15. Cameron KS, Spreitzer G (red.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press; 2011.
16. Carlsen A, Clegg S, Gjersvik R. Idea Work: Om profesjonell kreativitet. Oslo: Cappelen Damm Akademisk; 2012.
17. Nordhov M. Anerkjenn kollegaers innsats gjennom å si #råbra. I podkasten Ytringsklima 9. november 2023. [Internett]. Acast. Tilgjengelig fra: <https://shows.acast.com/ytringsklima/episodes/09012023>
18. Husebø R. Kodeord og trygghet i tannklinikken. I podkasten Ytringsklima 6. november 2023. Acast. [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://shows.acast.com/ytringsklima/episodes/huseby-v1>

Tidendes pris for beste originalartikkel

Tidende ønsker å oppmuntre til gode originalartikler i tidsskriftet. Prisen på 40 000 kroner tildeles forfatteren(e) av den artikkelen som vurderes som den beste publiserte originalartikkelen i løpet av to årganger av Tidende.

Tidende ønsker å oppmuntre til en type fagskriving som er etterspurt blant leserne og som bidrar til

å opprettholde norsk fagspråk. Tidendes pris for beste originalartikkel deles ut hvert annet år og neste gang i forbindelse med NTFs landsmøte i 2027.

Ved bedømmelse blir det lagt særlig vekt på:

– artikkelens systematikk og kilde-
håndtering

– innholdets relevans for Tidendes lesere
– disposisjon, fremstillingsform og lesbarhet
– illustrasjoner

Nærmere opplysninger fås ved henvendelse til redaktøren.