



En høj grad af psykologisk sikkerhed kan styrke kerneopgaven

Psykologisk sikkerhed er særdeles vigtigt at have for øje på sin arbejdsplads – det gælder både for ledere og medarbejdere. Det fortalte forsker i psykosocialt arbejdsmiljø fra KU Mille Mortensen til et webinar d. 22. juni afholdt af Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

I et arbejdsfællesskab er det vigtigt, at der er plads til, at man kan stille de "dumme spørgsmål", eller sige hvad der ellers ligger en på sinde, uden risiko for latterliggørelse eller udskamning af arbejdsfællesskabet. I et arbejdsfællesskab, hvor der er plads til det, oplever de ansatte en høj grad af "psykologisk sikkerhed".

De negative effekter ved ikke at opleve en høj grad af psykologisk sikkerhed er mange, og det kan både ramme en på et professionelt og personligt plan, fortæller Mille Mortensen, der forsker i blandt andet psykologisk sikkerhed ved Københavns Universitet. Mille Mortensen var blandt oplægsholderne på Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabets webinar d. 22. juni, som netop satte fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

"Det kan føre til mistrivsel og stress og i sidste ende endnu flere fejl, fordi vi ikke lærer af hinanden og med hinanden," siger hun.

De positive effekter ved arbejdspladser, hvor de ansatte oplever en høj grad af psykologisk sikkerhed er mange. Arbejdsfællesskaber som oplever en høj grad af psykologisk sikkerhed:

1. Har højere patientsikkerhed
2. Er bedre til at lære af hinanden
3. Er mere rummelige og tolerante overfor hinanden

4. Trives bedre og er derfor mindre tilbøjelige til at forlade arbejdspladsen
5. Vurderes som dobbelt så effektive af deres leder end arbejdsfællesskaber, hvor ansatte ikke oplever en høj grad af psykologisk sikkerhed

COVID-19 pandemien har skabt mange udfordringer for danskerne – også på de regionale arbejdspladser. Det gør det vigtigere end nogensinde, at vi husker den psykologiske sikkerhed på arbejdspladsen.

”Angsten for ikke at blive forstået, lyttet til eller at blive taget alvorligt fylder ofte i arbejdsfællesskaber, der oplever en lav grad af psykologisk sikkerhed. Det kræver nemlig tillid og tryghed i arbejdsfællesskabet, hvis vi skal finde modet til også at tale om det, som er svært. Behovet for også at kunne tale om det, som er svært, bliver ekstra stort i en krisetid som under COVID-19, som har en stor betydning for ansatte på de regionale arbejdspladser,” siger Mille Mortensen.

Det er et spørgsmål om arbejdspladskultur, som skal opbygges, hvis man vil skabe en høj grad af psykologisk sikkerhed på sin arbejdsplads – og ikke en kultur, man kan bygge på egen hånd.

”Det er et fælles ansvar. Der er ikke nogen leder, som alene kan indføre eller implementere psykologisk sikkerhed. Det kan ikke lade sig gøre. Men lederen er en afgørende vigtig rollemodel. Lederen skal turde at gå forrest ved fx at vise, at vedkommende kan være i tvivl, kan begå fejl eller at der er ting, som vedkommende ikke ved eller kan,” siger Mille Mortensen.

Herefter er det op til arbejdsfællesskabet at følge trop og turde udvise samme mod til sårbarhed og tillid.