

Fem gode veje til at opbygge psykologisk sikkerhed i arbejdsfællesskabet på de regionale arbejdspladser

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet vil gerne understøtte kontinuerlig læring i arbejdet samt et godt arbejdsmiljø for alle ansatte på de regionale arbejdspladser. Derfor har vi fået forsker og konsulent Mille Mortensen til at formulere fem gode veje til at opbygge psykologisk sikkerhed. For at skabe forankring, når arbejdspladsen ønsker at opbygge (mere) psykologisk sikkerhed, er det en god ide, at tænke alle niveauer af organisationen ind i processen. Det kan med fordel gøres ved at anvende IGLO-modellen.

1 Individ – anerkend din fejlbarlighed og find dit mod!

Vi kan hver især gøre noget for at finde mod til at sætte vanskelige emner på dagsordenen på vores arbejdsplads. Forskning viser, at jo mere respektfuldt og anerkendende vi taler til os selv og accepterer fejlbarlighed som et grundvilkår, jo nemmere er det for os, at finde mod til at vise os sårbare overfor andre. Erfaringen viser, at det er med mod, til at turde vise sig sårbare, som det er med influenza; det smitter. Men det ændrer ikke på, at én skal være den første til at tage teten.

2 Gruppe – lyt og vær nysgerrige på hinanden, for sammen bliver vi klogere!

Vi mennesker har brug for at høre til i fællesskaber - også på arbejdspladsen. Hvis vi har erfaring for at blive ignoreret, afvist eller nedgjort (fx gennem humor), når vi sætter ord på vanskelige emner i arbejdet, vil vi typisk stoppe med at gøre det. Det er derfor afgørende vigtigt at lytte nysgerrigt og fordomsfrit, når nogen finder modet til fx at bede om hjælp, foreslår noget nyt, påtaler en hård tone eller udtrykker en uenighed omkring arbejdet

3 Ledelse – Gå foran og find modet til at vise dig uperfekt i arbejdet!

Ledere er vigtige rollemodeller på arbejdspladsen – også når det kommer til at dele tvivl, uvidenhed eller inkompetence. Hvis lederen har mod til at vise, at der er ting vedkommende ikke ved, ikke kan, eller kan komme i tvivl om og udviser nysgerrighed overfor nye ideer og initiativer, så er der større chance for, at medarbejderne også gør det. Ingen leder kan således alene opbygge psykologisk sikkerhed i et arbejdsfællesskab, men enhver leder er en meget vigtig medspiller for, at det sker.

4 Organisation – skab arbejds gange, gør drøftelser af svære emner i arbejdet til vane

For at samtaler i arbejdsfællesskabet om fx uvidenhed, inkompetence, fejl og grænseoverskridende adfærd skal blive lige så almindelige som at drikke en kop kaffe, er det vigtigt, at de inkorporeres i den daglige arbejds gang. Det kan gøres på mange måder, alt afhængig af arbejdsopgaver og organisering. Drøftelser af utilsigtede hændelser, episoder med vold eller trusler, kollegial faglig feedback, nysgerrighed på nye kollegers oplevelser af (sam)arbejdet er blot nogle af de emner, der kan være vigtige at tage op. Men fælles for alle emner er, at det er af afgørende betydning, at de organiseres som faste arbejdsopgaver.

5 Det værste I kan gøre er ingenting, så hvad er det mindste jeg/vi kan gøre?

Forskning viser, at det er dét som vi ikke får talt om på arbejdspladsen, der kan indvirke negativt på patientsikkerhed, kvalitet i arbejdet og medføre mistro som i værste fald kan føre til sygdom. Derfor kan det være godt at begynde med at spørge sig selv, hvad det mindste er jeg kan gøre for at bidrage til mere mod til at tale om det, der er vanskeligt i arbejdet. Det kan også give mening at drøfte, hvad det mindste er, vi sammen kan gøre, for at skabe mere mod til at tale om det, der er svært i arbejdet. Det er fint at drømme stort, og så huske at begynde småt.