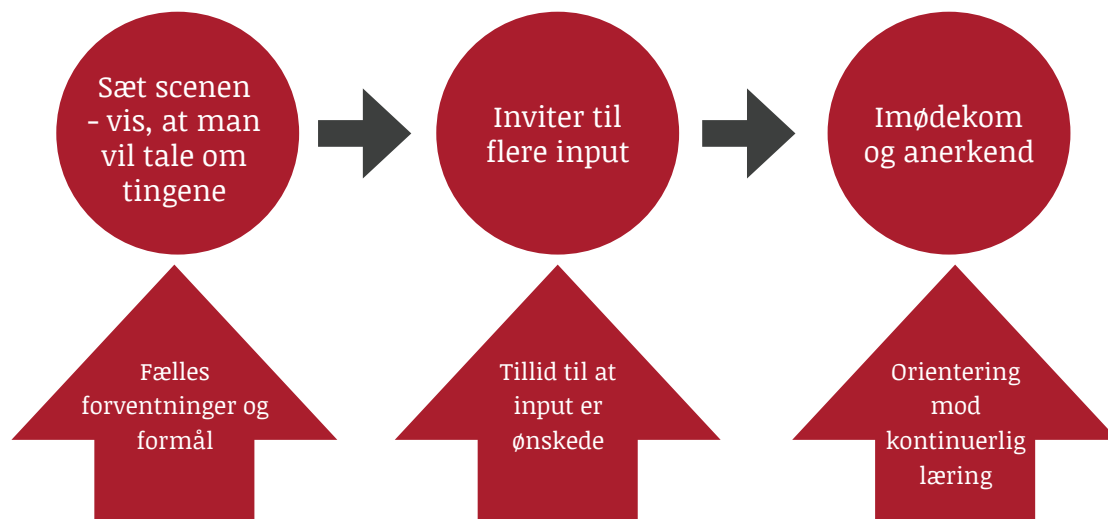


Guide til Psykologisk sikkerhed - Åbenhed og tryghed

Værktøjet Psykologisk sikkerhed drejer sig om at skabe en stor åbenhed og tryghed i virksomheden, så man kan tale frit om tingene. En høj psykologisk sikkerhed fremmer samarbejdet om sikkerheden og mulighederne for sammen at opnå en god sikkerhedsadfærd.

Forløbet for psykologisk sikkerhed



Guiden herunder viser jer hvordan I nemt kommer hurtigt og godt i gang med værktøjet

Sådan kan I gøre



Høj grad af psykologisk sikkerhed skabes gennem følgende tre trin:

1. Sæt scenen – vis, at vi vil tale om sikkerhed og adfærd

Sådan gør du som leder/arbejdsmiljøorganisation:

- Lav et møde med alle medarbejdere, hvor I drøfter ”rammesætning” og ”formål” som beskrevet nedenfor.
- Skriv det, I aftaler i et referat eller på en planche, så I kan fastholde det
- Aftal, hvornår og hvordan I evaluerer, om I overholder jeres aftaler.

Sæt rammerne om måden vi taler sammen på:

- Afstem forventninger: Tal åbent om farlige situationer, nærvæd-hændelser, fejl, usikkerhed, idéer, forslag og ting, der undrer jer – ikke kun på møder men også i det daglige arbejde
- Fortæl også gerne om egen usikkerhed eller tvivl. Det sætter rammen for, at ingen er ufejlbarlige eller alvidende

Fremhæv formålet med at tale om sikkerhed og adfærd:

- Beskriv, hvad der er på spil, hvorfor det er vigtigt, og hvem det er vigtigt for: Ved at tale åbent om tingene, forebygges alvorlige og fatale ulykker. Samtidig skabes et godt og effektivt samarbejde – også på tværs af afdelinger

2. Inviter til flere input

Sådan gør du som leder/arbejdsmiljøorganisation:

- I skal praktisere psykologisk sikkerhed i dagligdagen. Adfærd er vigtig og smitter af på dine kollaeger og medarbejdere.

I skal praktisere nedenstående anbefalinger og bidrage til det, I har aftalt under punkt 1:

1. Vis ydmyghed som rollemodel, specielt som leder og arbejdsmiljørepræsentant
 - Vær åben om, at der er udfordringer
2. Din reaktion på henvendelser er afgørende:
 - Vis, at du lytter opmærksomt.
 - Stil gode, afklarende spørgsmål, vær nysgerrig:
 - Hvor tit oplever vi situationer som beskrevet?
 - Kan det samme ske igen eller andre steder?
 - Hvem kan det også ske for og hvornår?
3. Gør noget ved det, du hører:
 - Hvad sker der med det, du hører? Vend evt. tilbage, når det er afklaret.
 - Er der andre, der skal involveres og orienteres?
 - Det er ikke sikkert, at det du hører, giver anledning til handlinger, men der skal altid være en seriøs tilbagemelding.

3. Imødekom og anerkend

Sådan gør du som leder/arbejdsmiljøorganisation:

- Din respons er afgørende

Praktiser derfor nedenstående anbefalinger i hverdagen:

1. Anerkend det, du hører:
 - Anerkend personens oplevelse og følelse i situationen, også selvom du ikke er enig eller oplever situationen anderledes
 - Husk at sige tak for inputtet og opfordr eventuelt til, at vedkommende kommer igen hvis der opstår noget lignende
2. Læring af fejl og forslag:
 - Se fremad med fokus på, hvordan vi forebygger at noget lignende sker igen
 - Tilbyd hjælp, eksempelvis til håndtering af en farlig situation, afhjælpning af fejl eller at viderebringe idéer og forslag
 - Drøft, overvej og brainstorm om næste skridt og mulige handlinger