

VÆRKTØJ 3

**HVILKEN ARBEJDSMILJØKULTUR
VIL I GERNE SKABE?**

**EN ÆRLIG SNAK OM
ARBEJDSMILJØKULTUR
– PSYKOLOGISK
TRYGHED**

● Sig det højt – en ærlig snak om arbejdsmiljøkultur

Psykologisk tryghed er nøglen til en endnu bedre arbejdsmiljøkultur. Hvis I vil skabe et endnu bedre arbejdsmiljø, er det en god idé at tale om psykologisk tryghed.

Psykologisk tryghed betyder:

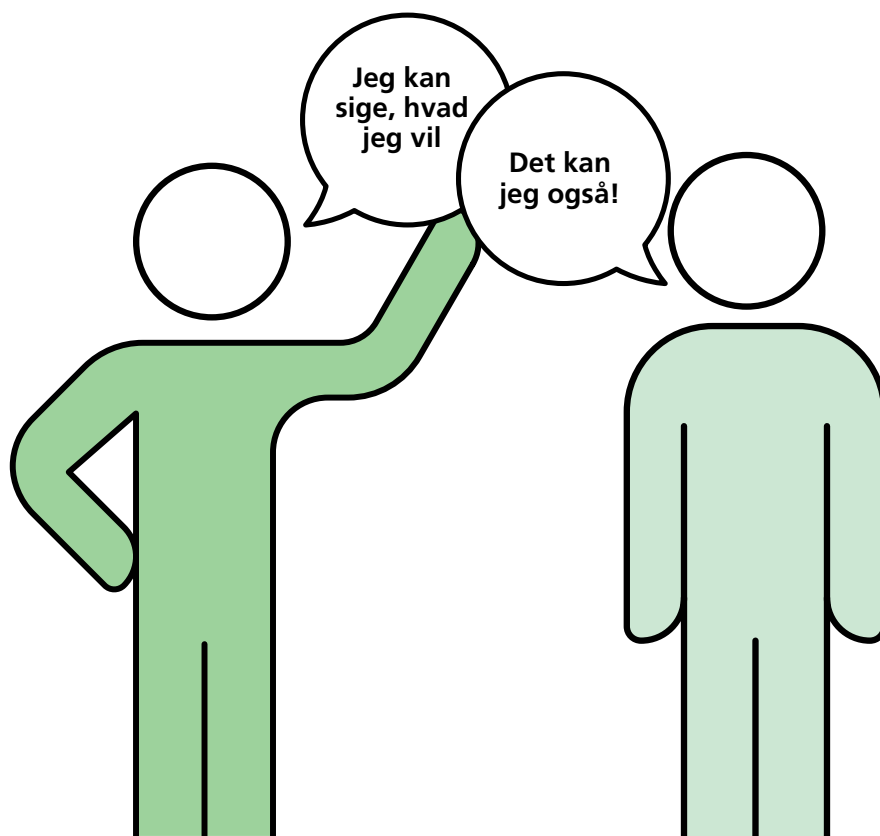
- At ledere og medarbejdere føler sig trygge i at sige deres mening om arbejdsmiljøet, at stille spørgsmål og komme med idéer.
- At teamet lytter og spørger nysgerrigt, når en kollega kommer med ideer til forbedring af arbejdsmiljøet.
- At lederne anerkender både konstruktiv kritik og idéer fra medarbejderne. Hvis idéerne ikke bliver gennemført, sørger lederen for at give medarbejderne en forklaring.

I dagligdagen, er det ekstra vigtigt, at alle føler sig trygge ved at tale åbent – både om fejl, tvivl, bekymringer og forbedringer til arbejdsmiljøet.

Når I tør være ærlige, indrømme fejl og lytte til hinanden, styrker I ikke bare sikkerheden og trivslen – I lægger også fundamentet for en endnu stærkere arbejdsmiljøkultur.

Fordele ved en god psykologisk tryghed på arbejdspladsen

- I føler jer mere trygge ved at sige, hvad I tænker om arbejdsmiljøet, og I holder ikke jeres tvivl eller bekymringer for jer selv.
- Tonen mellem jer bliver endnu bedre, præget af nysgerrighed og anerkendelse. Det gør også, at I oplever god støtte fra hinanden, og det gavner arbejdsmiljøet.
- Når noget er svært i arbejdet, får I det sagt højt og får talt om det. Når I finder løsninger sammen, bliver I bedre til at lykkes som team, og det giver både arbejdsglæde, stolthed og højere kvalitet i arbejdet.
- Samarbejdet om problemerne gør jer også bedre til at håndtere de mere komplicerede udfordringer i arbejdsmiljøet og finde nye løsninger.



EKSEMPEL

Eksempler på situationer, hvor psykologisk tryghed er vigtigt**1.****Situationer, hvor sikkerhedsregler eller arbejdsprocesser ikke bliver fulgt**

Psykologisk tryghed er vigtigt, fordi folk skal turde sige, når de ser noget, der ikke er som det burde være. Hvis medarbejdere er bange for at blive gjort til grin, få skældud eller blive set som besværlige, siger de ikke fra – og så kan små fejl hurtigt blive til ulykker.

Når der er tryghed, tør man stoppe arbejdet, stille spørgsmål og gøre opmærksom på usikker adfærd. Det gør det lettere at rette op i tide og holde sikkerheden høj i hverdagen.

2.**Situationer, der opstår, fordi forholdene er nye, komplekse og uforudsigelige**

Psykologisk tryghed er vigtigt i situationer, hvor forholdene er nye, komplekse eller uforudsigelige, fordi ingen kan forventes at have alle svarene.

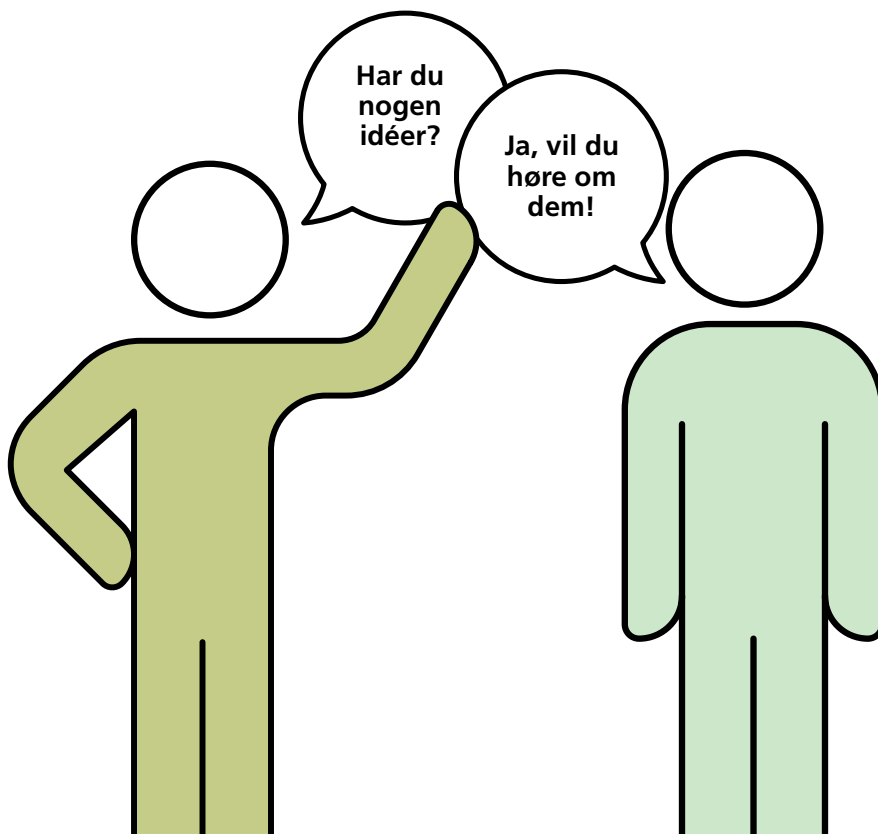
Når tingene ændrer sig hurtigt, eller når man står i noget, man ikke helt kender, har medarbejdere brug for at kunne sige:

- "Jeg forstår det ikke helt."
- "Jeg tror, vi har overset noget."
- "Vi skal lige stoppe og tænke os om."

Hvis der ikke er psykologisk tryghed, holder folk ofte deres tvivl for sig selv – og så opdager man problemerne for sent. Tryghed gør det nemmere at dele usikkerhed, stille spørgsmål og samarbejde om at finde den bedste løsning, selv når situationen er rodet eller uklar.

Sådan skaber I psykologisk tryghed i hverdagen

- Spørg efter kollegaers idéer og meninger – og vis, at I er interesserede.
- Lyt ordentligt efter – lad folk tale færdig og vær nysgerrige.
- Tal åbent om fejl – fejl er noget, vi lærer af, ikke noget vi skjuler.
- Forklar, hvorfor beslutninger bliver taget – det skaber ro og klarhed.
- Vær ærlige, også når I ikke har alle svar – det gør det lettere for andre at være åbne.
- Anerkend kollegaer, der indrømmer fejl og usikkerhed.
- Tag uenigheder i opløbet – tal om dem på en ordentlig måde.



Tryghedstjek – start samtaler om psykologisk tryghed

I kan sætte psykologisk tryghed på dagsordenen ved at tale om disse spørgsmål på møder med ledere og medarbejdere:

Møde Del 1:

Start møderne med en kort introduktion – hvad betyder psykologisk tryghed?

Psykologisk tryghed betyder, at vi på arbejdspladsen værdsætter, at ledere og medarbejdere siger deres mening om arbejdsmiljøet, stiller spørgsmål og deler fejl. Det er vigtigt, at vi kan tale åbent – så vi kan lære af hinanden og passe på hinanden.

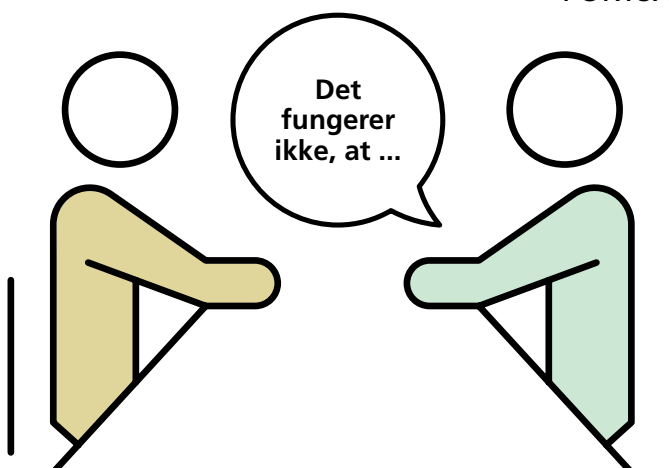
Møde Del 2:

5 spørgsmål med eksempler fra hverdagen.

Brug disse spørgsmål og eksempler i arbejdsmiljøgruppemøder, tavlemøder eller rundringer:

1. Siger vi det højt, når noget ikke fungerer – og bliver der lyttet?
2. Hvordan reagerer vi, når nogen laver en fejl?
3. Er det okay at stille 'dumme' spørgsmål her?
4. Siger vi fra, hvis noget er utrygt eller uretfærdigt?
5. Hvordan kan vi som arbejdsmiljøorganisation støtte op om, at alle taler åbent om arbejdsmiljøet?

FORTSÆTTER NÆSTE SIDE ➔



Møde Del 2 (fortsat):

GODE EKSEMPLER FRA HVERDAGEN

- | | |
|---|---|
| 1 Siger vi det højt, når noget ikke fungerer – og bliver der lyttet? | Hvis en kniv er sløv eller en maskine larmer unormalt – siger vi det med det samme, eller venter vi, fordi vi ikke vil virke besværlige? |
| 2 Hvordan reagerer vi, når nogen laver en fejl? | Hvis en kollega glemmer at tage høreværn på – bliver det sagt på en ordentlig måde, eller bliver der rullet med øjnene? |
| 3 Er det okay at stille 'dumme' spørgsmål her? | Hvis en ny medarbejder spørger, hvordan man bruger en bestemt maskine – får de en god forklaring, eller bliver de mødt med 'det burde du vide'? |
| 4 Siger vi fra, hvis noget er utrygt eller uretfærdigt? | Hvis tempoet er for højt, eller der bliver råbt i produktionen – tør vi sige fra, eller holder vi det for os selv? |
| 5 Hvordan kan vi som arbejdsmiljøorganisation støtte op om, at alle taler åbent om arbejdsmiljøet? | Kan vi gøre det nemmere at give feedback – fx med en fast 'ærlig snak runde' på møder eller en anonym idéboks? |

Møde Del 3:

Handling og opfølgning

Efter samtalen – vælg én konkret ting, I vil arbejde videre med.

Sådan kan I arbejde videre med spørgsmålene

1	Siger vi det højt, når noget ikke fungerer – og bliver der lyttet?	For at gøre det nemmere for medarbejdere at sige ting højt – og sikre, at der faktisk bliver fulgt op, kan I indføre en fast runde på tavlemøder: "Hvad fungerede ikke i denne uge – og hvad har vi gjort ved det?"
2	Hvordan reagerer vi, når nogen laver en fejl?	Fejl skal bruges til læring i stedet for skyld og skældud. I kan lave en fælles aftale i teamet: "Ved fejl spørger vi først: Hvad skete der – og hvad kan vi lære af det?"
3	Er det okay at stille 'dumme' spørgsmål her?	Det er vigtigt at skabe en kultur, hvor alle spørgsmål behandles lige. I kan starte jeres teammøder med: "Dagens spørgsmål" – hvor alle opfordres til at spørge om noget, der undrer dem. Tal om, at der findes ingen dumme spørgsmål – kun farlig tavshed." Ledere kan bane vejen ved selv at stille "dumme" spørgsmål.
4	Siger vi fra, hvis noget er utrygt eller uretfærdigt?	Det er vigtigt at kunne sige fra, når noget ikke er i orden. I kan indføre stop-reglen: "Alle må stoppe arbejdet, hvis noget virker usikkert." I kan desuden lave en tydelig procedure for, hvem man kontakter, når noget er utrygt.
5	Hvordan kan vi som arbejdsmiljøorganisation støtte op om, at alle taler åbent om arbejdsmiljøet?	AMO skal være synlig, tilgængelig og inviterende for hele arbejdspladsen. Mulige indsatser kan være, at AMO laver en "åben dørs"-time hver måned, hvor medarbejdere kan komme forbi, eller at AMO deltager fast i teammøder for at lytte og stille spørgsmål.

TIPS

Gode tips til dagligdagen

I kan som arbejdsmiljørepræsentanter holde løbende korte samtaler med jeres kollegaer og stille åbne spørgsmål som:

- Hvornår føler du dig mest tryk ved at sige din mening på arbejdet?
- Er der noget, der gør det svært at sige noget højt?

EKSEMPEL

Et godt eksempel på et team, der arbejder med psykologisk tryghed

Teamet har haft udfordringer med højt tempo, mange småfejl og lav trivsel. Arbejdsmiljøorganisationen beslutter at sætte psykologisk tryghed på dagsordenen.

Team lederens rolle

Teamlederen deltager i et internt modul om psykologisk tryghed og bliver opmærksom på, at hans måde at give feedback på kan virke kontrollerende. Han beslutter at ændre sin tilgang:

- Starter hvert morgenmøde med at sige: "Husk – fejl er noget vi lærer af. Sig til, hvis noget ikke fungerer."
- Begynder at spørge åbent: "Er der noget, I har brug for, som jeg ikke har set?"
- Giver ros for ærlighed, fx når en medarbejder siger: "Jeg fik ikke tjekket kniven ordentligt i morges."

Medarbejdernes rolle – teamet

I starten er der lidt skepsis – men efter et par uger begynder flere at åbne op:

- En erfaren medarbejder siger på et møde: "Jeg synes, tempoet er for højt sidst på dagen, det går ud over kvaliteten."
- En ny kollega tør spørge: "Hvordan ved jeg, om jeg har skåret korrekt ved ribbenene?" – og får en venlig forklaring i stedet for en kommentar som "Det burde du vide."
- Teamet begynder at hjælpe hinanden mere aktivt og siger til, når noget føles utrygt – fx ved maskinstop eller ved tunge løft.

Arbejdsmiljørepræsentantens rolle

AMR tager initiativ til en "ærlig snak runde", hvor hun spørger:

"Er der noget, du ikke har sagt højt?"

"Hvordan oplever du stemningen, når nogen laver en fejl?"

Hun samler input og deler det anonymt med teamlederen og arbejdsmiljøgruppen. Hun foreslår også at hænge en "Vi lærer af fejl"-plakat op i frokoststuen og laver en lille idéboks, hvor folk kan skrive forslag eller bekymringer.

Resultater efter 3 måneder

- Flere indberetninger af nærved-ulykker – ikke fordi der er flere, men fordi folk er motiverede til at sige det.
- Bedre stemning og færre konflikter i teamet.
- Højere kvalitet og færre fejl.
- Bedre samarbejde mellem nye og erfarne medarbejdere.