

Hvordan skabes psykologisk sikkerhed?

	1. Sæt rammen for arbejdet	2. Invitér til deltagelse	3. Anerkend alle input
<p>Lederen</p> <p>Nøglepersoner: Uddannelsesansvarlige, TR og AMIR</p> <p>- men også alle andre medarbejdere ☺</p>	<p>At arbejde på hospitalet: - er både vigtigt og meningsfuldt.</p> <p>- er komplekst med mange indbyrdes afhængigheder fx samarbejde på tværs af afdelinger og fagligheder.</p> <p>- indebærer mange usikkerheder fx patientens adfærd, varighed af opgaven, behandlingens effekt, komplikationer, tolkning af undersøgelsesresultater, kliniske skøn m.m.</p> <p>Derfor er der indbygget risiko for at begå fejl. Hvis vi kan tale om fejl, så kan det bruges til løbende forbedringer. Der kan også være tale om at få øje på u hensigtsmæssige arbejdsgange.</p> <p>Tal om egne fejl og hvad du har lært af dem. Erkend og vis egen sårbarhed og tvivl.</p> <p>Betragt enhver arbejdsopgave som en mulig læringsituation</p> <p>Da arbejdet er komplekst og der er meget på spil, så er det nødvendigt med åbenhed om fejl og u hensigtsmæssigheder.</p>	<p>Mind hinanden om:</p> <p>- at ingen har ALLE svarene, derfor er der behov for, at alle tør ytre sig uden at være bange for negative konsekvenser fra kollegaer eller ledere.</p> <p>- at opgavernes kompleksitet betyder, at alle bør være nysgerrige på, hvordan opgaverne løses mest hensigtsmæssigt.</p> <p>Stil derfor mange spørgsmål – efterspørg andres mening, observationer, synspunkter og nye idéer.</p> <p>Skab rum for, at der "skyldfrit" kan tales om fejl og hvad der skal til for at forebygge at det sker igen.</p> <p>Sørg for, at der er tid og rum til feedback og åben dialog.</p> <p>Stil spørgsmål, italesæt observationer og uventede resultater, fortæl om egne fejl, kom med idéer eller konstruktiv kritik. Lyt intenst til de input, der kommer.</p>	<p>Anerkend og sig tak til den, der bibringer observationer, uventede resultater, u hensigtsmæssige arbejdsgange, kommer med idéer, kritiske synspunkter m.m.</p> <p>Vær åben for, at der kan være andre og bedre måder at udføre opgaven på.</p> <p>Fejl skal ikke være tabu, men noget man taler om, uden skyld og skam – og uden at den enkelte medarbejder føler sig personligt forfulgt.</p> <p>Vær lydhør og nysgerrig, når andre stiller spørgsmål, italesætter observationer, fejl, nye idéer eller konstruktiv kritik.</p> <p>Tilbyd hjælp eller støtte til at komme videre – både til den enkelte, men også til den organisatoriske læring.</p> <p>En konstruktiv reaktion er anerkendende, respektfuld og viser en vej frem.</p>
Formål	At skabe en kultur, hvor man kan tale konstruktivt om fejl og nye idéer.	At skabe tiltro til, at alles input er velkomne og nødvendige.	At skabe lyst til kontinuerlig læring, løbende forbedringer og innovation.