



Psykologisk sikkerhed gavner både patienter og ansatte

På Kvindesygdomme og Fødsler på Aarhus Universitetshospital i Region Midtjylland skal man turde at lave fejl, tvivle og sige sin mening. Derfor har man taget metoden psykologisk sikkerhed i brug. En metode som giver folk mulighed for at være sig selv uden frygt for negative konsekvenser. Effekten er til at få øje på for både ansatte og patienter. Patienterne bliver mødt af dygtigere fagfolk, og de ansatte får et bedre arbejdsmiljø.

Q: Hvad er psykologisk sikkerhed?

A: På Kvindesygdomme og Fødsler på Aarhus Universitetshospital i Region Midtjylland er man begyndt at fokusere på psykologisk sikkerhed. Det handler om, at man tør sige sin mening, at man tør give og modtage feedback, samt at man tør sige, når man er i tvivl om noget. Psykologisk sikkerhed skal skabe et miljø, hvor det er okay, at man begår fejl, og hvor man efterfølgende kan tale om fejlene.

Det kræver ikke meget at få psykologisk sikkerhed ind i dagligdagen, når bare man er opmærksom på det. For det er små bitte ting, man egentlig skal ændre for at lave et meget bedre arbejdsmiljø. Først og fremmest skal man turde erkende, at der sker fejl.

Psykologisk sikkerhed er en indsats, som skaber meget sikkerhed for patienterne, men det har den super sideeffekt, at det også skaber et rigtig godt arbejdsmiljø. Det handler om at sige tak, når der er nogle, der har hjulpet en. Når der er en, der stiller et spørgsmål, så siger man tak, fordi du stiller spørgsmålet. Og øve sig i ikke at afvise noget med det samme, hvis man tænker, at det da var et underligt spørgsmål, men faktisk tænke "okay, det kunne være, den anden har tænkt på noget, jeg ikke har tænkt på." Så det handler om at træne sin imødekommenhed, kan man sige.

Q: Hvad gør I for, at Psykologisk sikkerhed bliver en kultur, der ligger på rygmarven?

A: Man er nødt til hele tiden at holde gryden i kog, så vi hele tiden minder hinanden om, at det er denne her måde, vi arbejder på. Vi tænker det som en stor indsats i 2020, men derfra skulle det gerne bare være en kultur. Nogle steder har vi allerede sat det meget i system. F.eks. har vi noget, der hedder de-briefings, som er at holde en samtale på en helt bestemt måde, hvis der har været et traumatisk forløb. Nogle ting skal man systematisere og inkorporere, og hvis man vil have en kultur, hvor det fylder, så skal man hele tiden sørge for at holde det ved lige.

Vi har tænkt, at vi skal have en række personalemøder, hvor psykologisk sikkerhed er gennemgående tema hen over næste år, for det tager noget tid at få det indarbejdet. Så det er måske ikke en tre-trins-raket, men en ti-trins-raket.

Q: Hvorfor er det vigtigt at skabe en kultur, hvor alle tør byde ind, og ingen er bange for at lave fejl?

A: Vi er ikke bare sådan nogle maskiner, der går på arbejde og bare kan det hele til fingerspidserne. Og det er jo utopisk at tro, at der ikke findes fejl og mangler. Man kan ikke gå på arbejde og tænke, at man ved alt, hvad der er rigtigt i dag. Derfor kræver psykologisk sikkerhed, at man har åbne ører, så man kan høre andres forslag, og så andre også tør byde ind.

Jordemoderfaget er et meget patientnært fag, og vi har masser eksempler på, at det kan være afgørende for patienterne, at selv den nyeste studerende tør at række fingeren op og sige "åh, er der ikke et eller andet galt her?" eller "har vi ikke glemt det og det," eller "skulle man ikke gøre sådan og sådan?" Det er rigtig vigtigt, for i sidste ende kan det være afgørende for nogens liv og helbred. Det er sådan et miljø, vi alle sammen gerne vil være i.

Q: Hvordan ser jeres arbejdsmiljø ud i fremtiden?

A: Forhåbentlig får vi oparbejdet en kultur, hvor man kan få lov til at føle sig fri, hvor man kan fortælle om sine ideer, og man kan sige, når man har begået en fejl. Og det kunne være meget stort, hvis alle 10.000 ansatte på AOH med stolthed kunne sige "jeg er ansat et sted, hvor der er stor åbenhed. Jeg kan dele de fejltagelser der er sket, og jeg kan være med til at lære af dem. Hver dag jeg går jeg klogere hjem." Det kunne da være mega cool.

Hvis du ønsker at vide mere om projektet er du velkommen til at tage fat i Ann-Birgitte Havelund Nielsen, afdelingsjordmoder i Region Midtjylland, annbad@rm.dk eller Anita Rasmussen, sygeplejerske, sundhed-IT konsulent og arbejdsmiljørepræsentant i Region Midtjylland, aniras@rm.dk.

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet tilbyder endvidere Ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø til de regionale arbejdspladser. Læs mere her: <https://www.regioner.dk/aftaler-og-oekonomi/arbejdsmiljoe/ekspertraadgivning-og-inspiration-til-et-bedre-psykisk-arbejdsmiljoe>





Forhandlings
fællesskabet



DANSKE
REGIONER