

Vær opmærksom på

Du og dine kollegaers holdninger og adfærd betyder meget for den psykologiske sikkerhed og generelle trivsel på jeres arbejdsplads. Anbefalingerne her stammer fra en undersøgelse om psykologisk sikkerhed, hvor vi besøgte flere byggepladser for at observere samarbejdet. Tager I disse indsigter med i samarbejdet, kan I formodentligt undgå nogle udfordringer og skabe mere mental sundhed for jer alle i hverdagen.

VÆR EKSTRA OPMÆRKSOM PÅ GRUPPER OG MØDESITUATIONER

Observationer på byggepladser lærte os, at tonen mellem smågrupper og par, der arbejder sammen, er rimelig god, mens de værste drillerier foregik i større grupper, pauser og møder. Det er altså især, når flere er samlet, at du skal være særligt opmærksom på dine kollegaer. Det kan du gøre ved at gå forrest med den gode kammeratlige adfærd – fx at holde en god tone og sørge for, at humoren er fair for alle – også dem, der er lidt anderledes. Det vil hele jeres team nyde godt af.



HÅNDTERING AF FEJL

På en byggeplads er fejl uundgåelige. Det vigtigste er, hvordan I håndterer dem. Det er også her du kan gøre den største forskel for den psykologiske sikkerhed blandt dine kollegaer.

Det er meget værdifuldt, at I taler højt om jeres fejl, så både du og dine kollegaer kan lære af fejlen. Du er et godt forbillede, når du indrømmer egne fejl åbent og ærligt overfor dine kollegaer, og det vil hjælpe dem til også at fortælle om deres. Det kan føles sårbart; sårbarhed er udtryk for mod og stor menneskelig styrke.

Når du opdager en fejl, eller dine kollegaer fortæller, at de har begået en fejl, er det afgørende, hvordan du reagerer. Det er vigtigt, at din eventuelle frustration ikke går ud over dine kollegaer. Det er ikke kun, hvad du

siger, men også **hvordan** du siger det. Fokuser hellere på, hvordan problemet løses, og hvordan fejlen undgås i fremtiden. Det er umuligt at undgå fejl, så anerkend, at fejl sker, og at de er læringsmuligheder



BALANCE MELLEM ROS OG RIS

Det er godt for motivation og samarbejde at rose hinanden for godt arbejde og gode idéer. Det kan også skabe godt samarbejde og bedre kvalitet at påpege fejl og kommentere forslag, der ikke lader sig udføre. Men kun når du gør det, uden at det bliver personligt. Vi kan kalde det 'faglig ris'. I bliver bedre, når I kan tale om det arbejde, der ikke er blevet udført efter standarderne – så er I i en situation, hvor alle kan lære og blive dygtigere.

Problemet opstår, når det er de samme personers arbejde og forslag, der kritiseres, samtidig med at de sjældent oplever at få ros og anerkendelse – det giver en skæv balance. For de kollegaer, der næsten altid får mere ris end ros, er det demotiverende og nedbrydende over tid.

Hold derfor øje med, om du retter størstedelen af risen mod de samme få kollegaer – eller lærlinge eller dem, der er lidt anderledes? Overvej, om det er rimeligt, og om de har brug for støtte til at blive bedre.

Sørg gerne for, at de kollegaer, der tit får ris, også modtager ros for godt udført arbejde – for selv de mindste forbedringer, de opnår. Dette betyder ikke, at du skal

tillade dårligt udført arbejde. Hvis en kollega ikke er dygtig nok, kan du, sammen med leder/formand, støtte vedkommende i at få det lært.

KONSTRUKTIV KRITIK – DER ER RELEVANT FOR ARBEJDET

Du oplever det sikkert meget forskelligt at blive angrebet personligt for noget og at blive gjort opmærksom på, at arbejdet, du har udført, ikke er som forventet.

Et eksempel på personligt rettet kritik er: **"Du er en klovn til at sætte pladerne rigtigt op"**, og det er 'du er en klovn', der er gør det til et angreb. Det er ikke relevant arbejdsrelateret kritik – undgå det – for ingen hører al ligevel rigtigt, hvad der bliver sagt, hvis man bliver kaldt noget grimt.

Nogle oplever kritik af arbejdet og idéer som ubehageligt, men når den er faglig og konstruktiv, er det med til at løfte kvaliteten af jeres arbejde. Det vigtige er at holde person og opgave adskilt som i dette eksempel på konstruktiv kritik af arbejdet: **"Den er monteret for løst, det kommer ikke til at holde i længden"**.

Til lærlinge er det særligt vigtigt IKKE at give personligt rettet kritik, for det gør intet godt for læreprocessen.



HUMOR, JOKES, IRONI OG SARKASME

God stemning er vigtig for jeres trivsel, mens en for kæk stemning har negative konsekvenser for nogle af dine kollegaer – og det er utroligt svært at sige fra overfor. I har alle mulighed for at bidrage til den gode stemning ved at sørge for, at humoren reelt gavner samarbejdet.

Jokes, drilleri og øgenavne, der stiles direkte til en anden, har en potentiel nedbrydende effekt. Selvom stemningen hos jer virker god, er der med garanti nogen, der oplever det anderledes – også selvom de ikke siger fra. Vores analyse viser, at 42% **ikke** synes, at drillerierne i teamet er kærligt ment, og når så mange ønsker sig mindre drilleri, er det vigtigt at tage seriøst.

Der er en tendens til, at vittigheder og drillerier rettes mod de samme få personer – hvilket er et problem for dem, det går ud over, også selvom de virker ligeglade eller endda griner med. Årsagen er, at ingen ønsker at ødelægge den gode stemning – så hellere tage imod. Vores anbefaling er at skærne ned på personlige vittigheder og sørge for, at alle også modtager positiv opmærksomhed – fx ved at give ros for god adfærd og godt udført arbejde.

Hvis en af dine kollegaer ikke trives med omgangstonen, vil hans eller hendes arbejdsindsats påvirkes, og det vil have betydning for jeres fælles indsats og mål. Det er derfor til gavn for jer alle at sørge for, at alle trives og har reel mulighed for at sige fra. Når du kan sige og respekterer at andre siger – "nej tak, det synes jeg ikke er sjovt" – så er I kommet langt med at skabe psykologisk sikkerhed.



DET PERSONLIGE

Kender du mottoet: 'Du skal ikke tage dit arbejde med hjem, men du må gerne tage noget hjem med dig, når du går på arbejde'.

Samarbejdet mellem jer bliver bedre, når I også forholder jer til hinanden på et personligt niveau.

Det kan du bidrage til ved at dele noget personligt om dig selv og ved også at spørge til dine kollegaers privatliv. I har sikkert forskellige grænser for, hvad I ønsker at snakke om – det er vigtigt at respektere.

Når du er opmærksom og rækker ud, hvis du tror, at nogen går rundt og har det dårligt, så sikrer du både, at alle har det godt, og at alle kan yde et godt stykke arbejde – så I kan nå jeres mål.

Alt i alt kan man sige, at din adfærd virkelig betyder noget. Ingen kan gøre alt, men alle kan gøre noget...