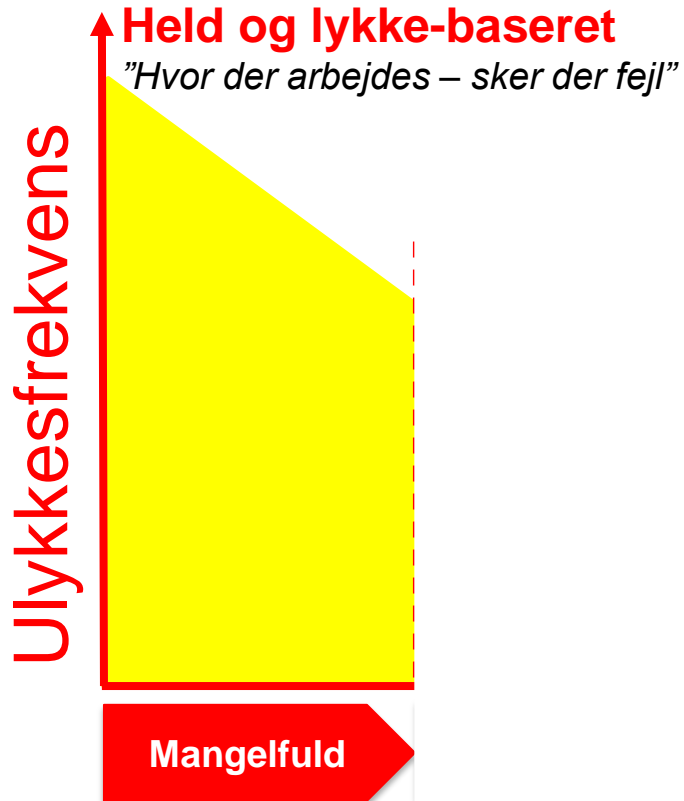


# Hverdagens psykologi – når vi vil skabe en sikkerhedskultur



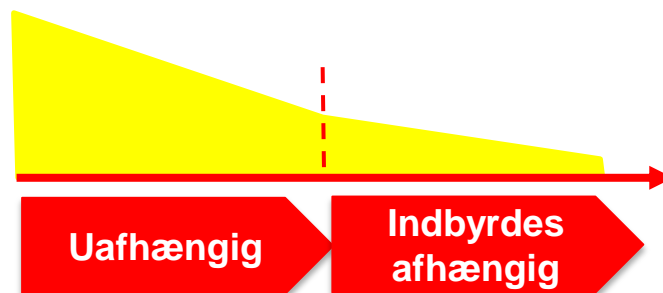
# Sikkerhedskultur – platformen skal på plads først



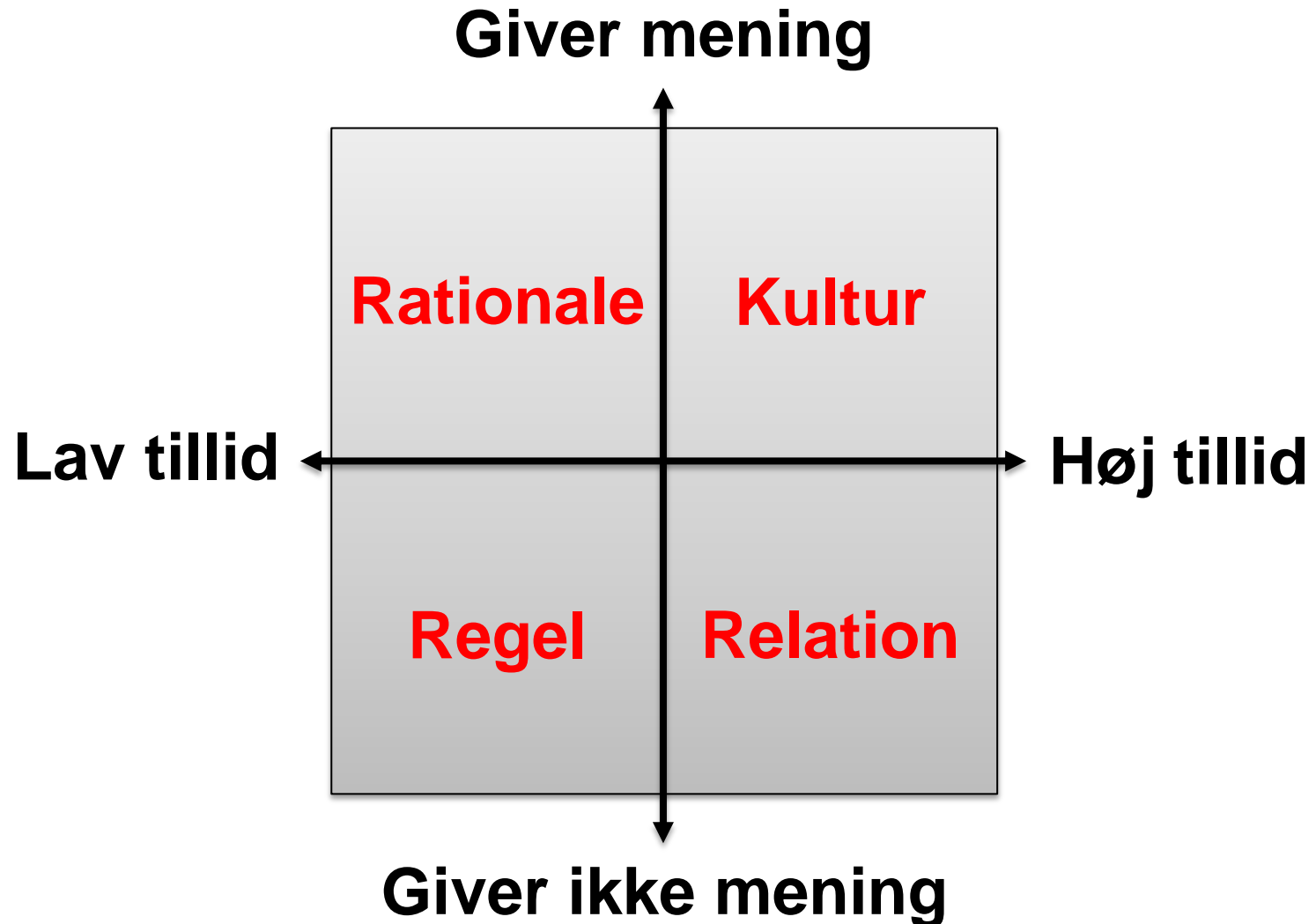
# Sikkerhedskultur – Afhængig af hverdagens psykologi



## Personlige værdier



# To veje til Sikkerhedskultur



Må han lave dine tænder?



*Når vi ikke har tillid, er vi mistænksomme over for andre menneskers motiver*

*Når der er tillid, kan jeg sige noget forkert, uden det medfører noget negativt*

*Når der er lav tillid, misfortolker folk dig, uanset hvor præcist du kommunikerer*



*Tillid er limen i relationer - hvis jeg mister tilliden, dør relationen*

*Tillid til andre afhænger af mit mod til at turde stole på andre*







**Jeg ved vi bøjer sikkerheden lidt, men jeg bliver til grin hvis jeg "sladrer" – siger man noget på din arbejdsplads?**





*Tillid skabes af klar, tale og handlinger der bakker det op*

*Ord skaber håb – håb der ikke indfries skaber mistillid*

*Beslutninger i overensstemmelse med løfter og værdier skaber tillid*





*Beslutninger som afhænger af humørsvingninger fjerner tillid*



people & performance

*Tillid skabes, når du taler om andre, som hvis de er til stede*

*Anerkend at det, der ikke bliver sagt, er vigtigt*

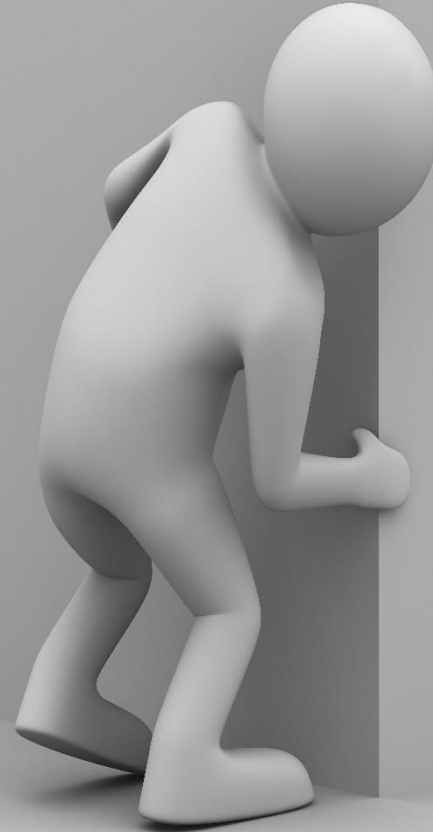
*Problemer kan ikke ties ihjel – man kan kun fjerne tillid ved at tie problemer*







**Ville man arbejde anderledes på din arbejdsplads hvis man blev overvåget hele tiden?**



‘Svesken på disken’  
kræver tillid til at man  
går efter bolden

Du får kredit til at tale  
om mine svagheder  
og vores problemer,  
når du tager ansvar

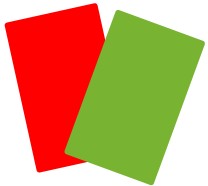




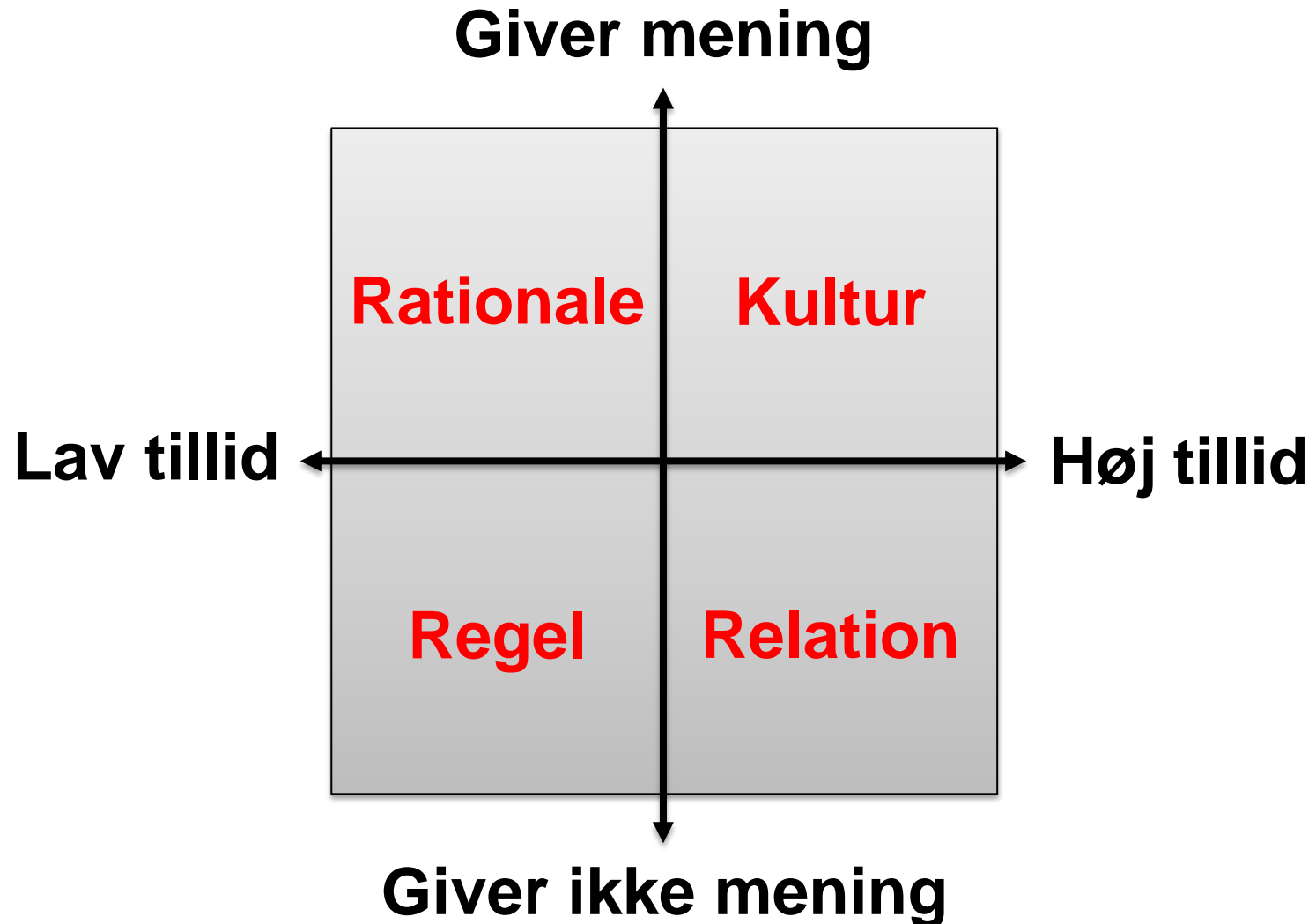


# Klapper I kaktussen?

Tager man de svære emner op på din arbejdsplads – eller ”dukker man sig”?



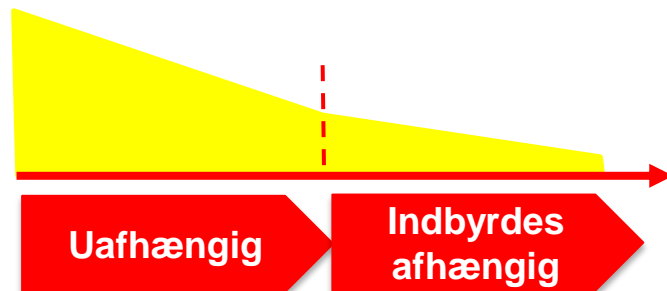
# To veje til Sikkerhedskultur



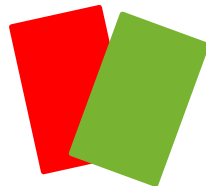
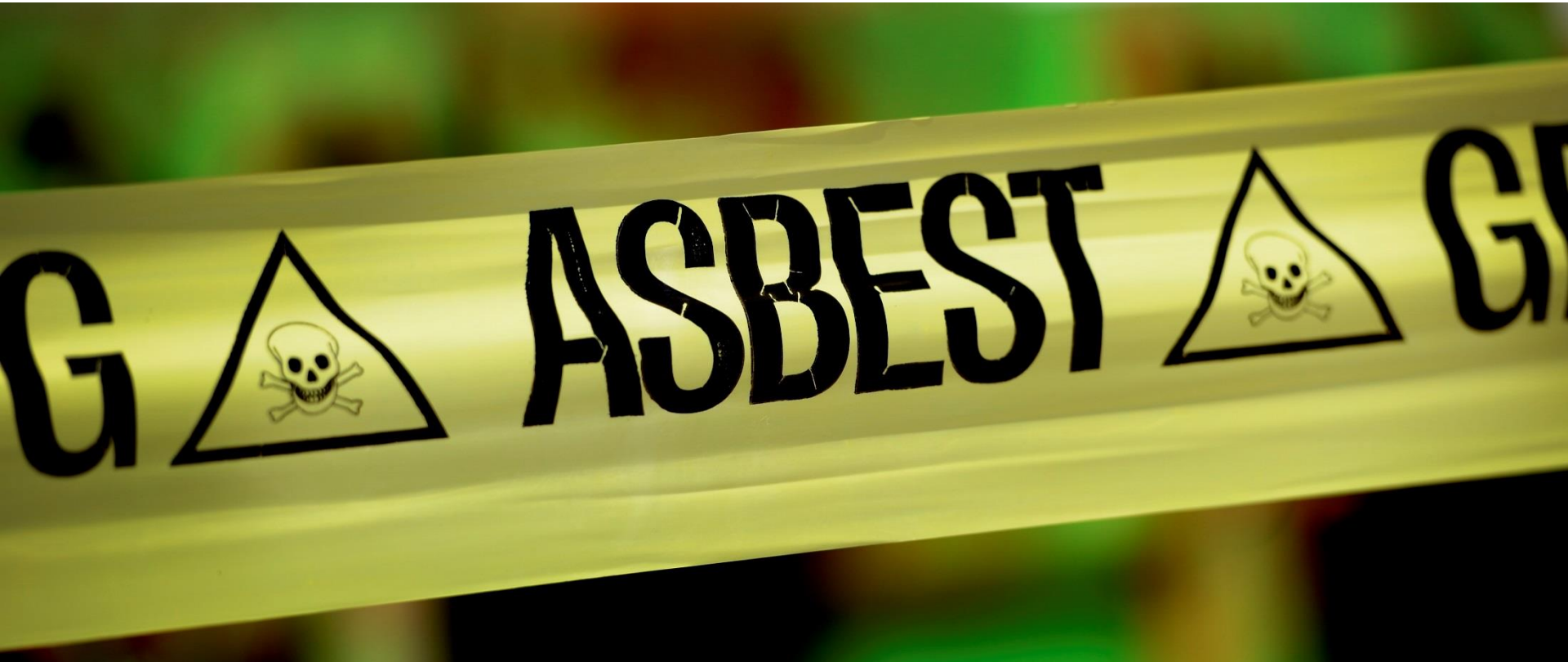
# Sikkerhedskultur – Afhængig af hverdagens psykologi



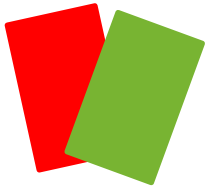
## Personlige værdier



**Det er helt øde – går du igennem?**



Det er helt øde – går du igennem?



*Vi dømmes os selv på  
vores hensigter.....  
og andre på deres  
adfærd*

*Hvis mennesker  
ingen forklaring får –  
laver de én selv*



Giver det mening?





*Forklaring på hvorfor jeg ikke kunne involveres,  
skaber mening*

*Uden forklaring – ingen mening, eller selvskabt  
mening*







**Saven er i brug - giver det mening?**



*Beslutninger som  
er dårlige for mig  
kan give mening*

*Det giver mening  
at lederens rolle  
er at 'stramme' –  
hvis jeg forstår  
meningen*



Toget kører  
– giver det  
mening at  
gå over?



*Dine forventninger  
skal afstemmes –  
specielt når der  
mangler mening*

*At der skabes mening  
er afgørende for min  
produktivitet – specielt  
når tilliden til personen  
er lav*



De er fyldte – vil du køre med dem?





*Diktater er OK når de giver mening – for modtageren!*

*Krav skal gælde for alle,  
undtagelser skaber  
mistillid med mindre  
undtagelsen giver mening*



A photograph of a frozen lake in a park-like setting. In the foreground, a red post holds a white sign with black text that reads "DANGER KEEP OFF ICE NOT SAFE". A person is sitting on a chair on the ice in the middle ground. The background features a large brick building and a smaller white building with a red roof. Bare trees and tall grasses are visible in the foreground and middle ground.

**DANGER**  
**KEEP OFF**  
ICE NOT SAFE

**Du går forbi – griber du ind?**



*Lav tillid og mening  
skaber træghed og  
langsom omstilling*



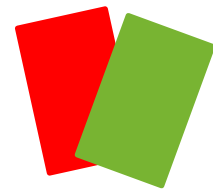
*Høj tillid og mening giver  
høj produktivitet*







**Giver det mening  
for Igor at ryge  
her?**

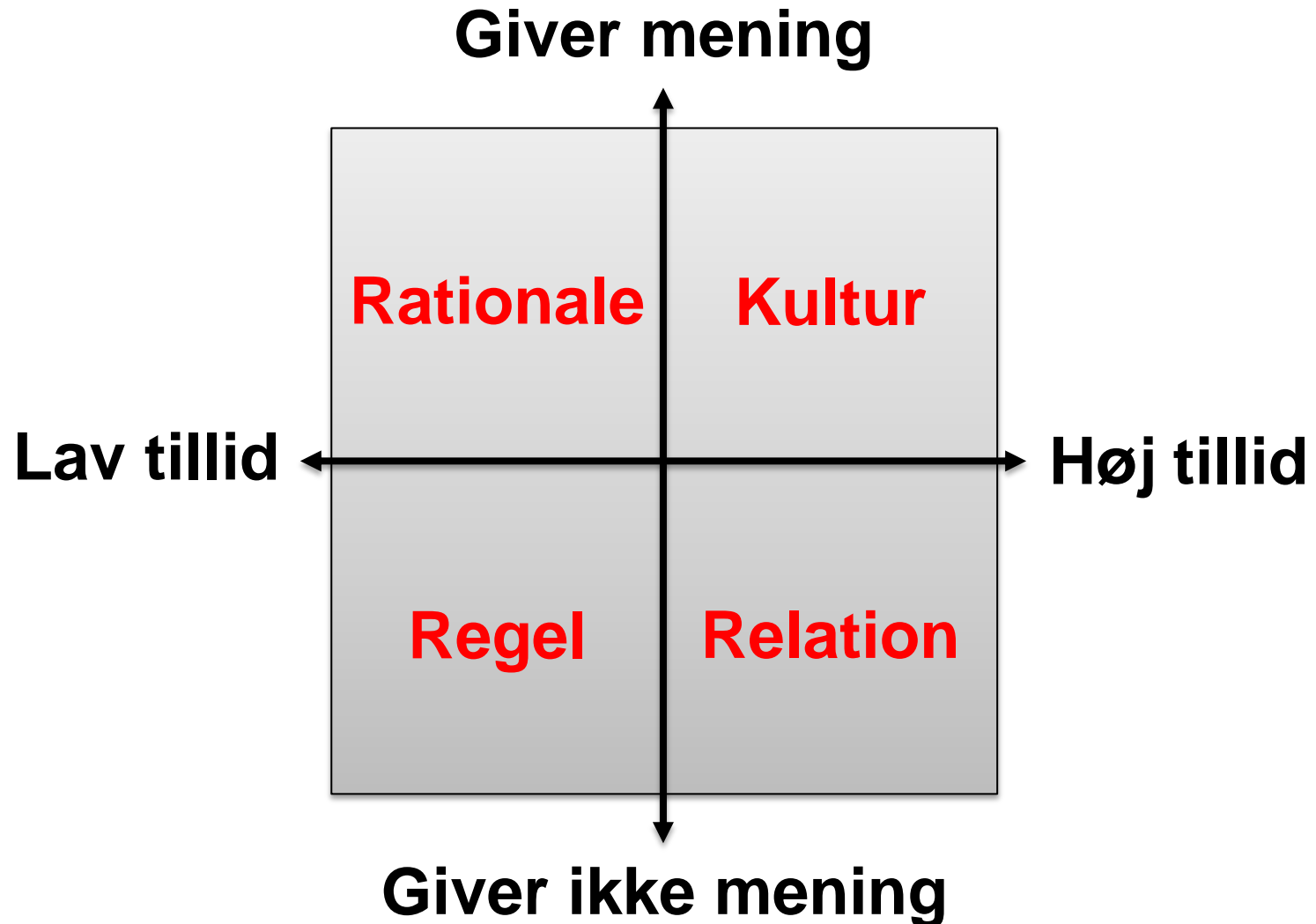


*Stramme rammer fjerner ikke tillid – med mindre rammerne ikke giver mig mening*

*Tillid skaber 'ja-hat' og tillid+mening skaber 'JA-HAT'*



# To veje til Sikkerhedskultur

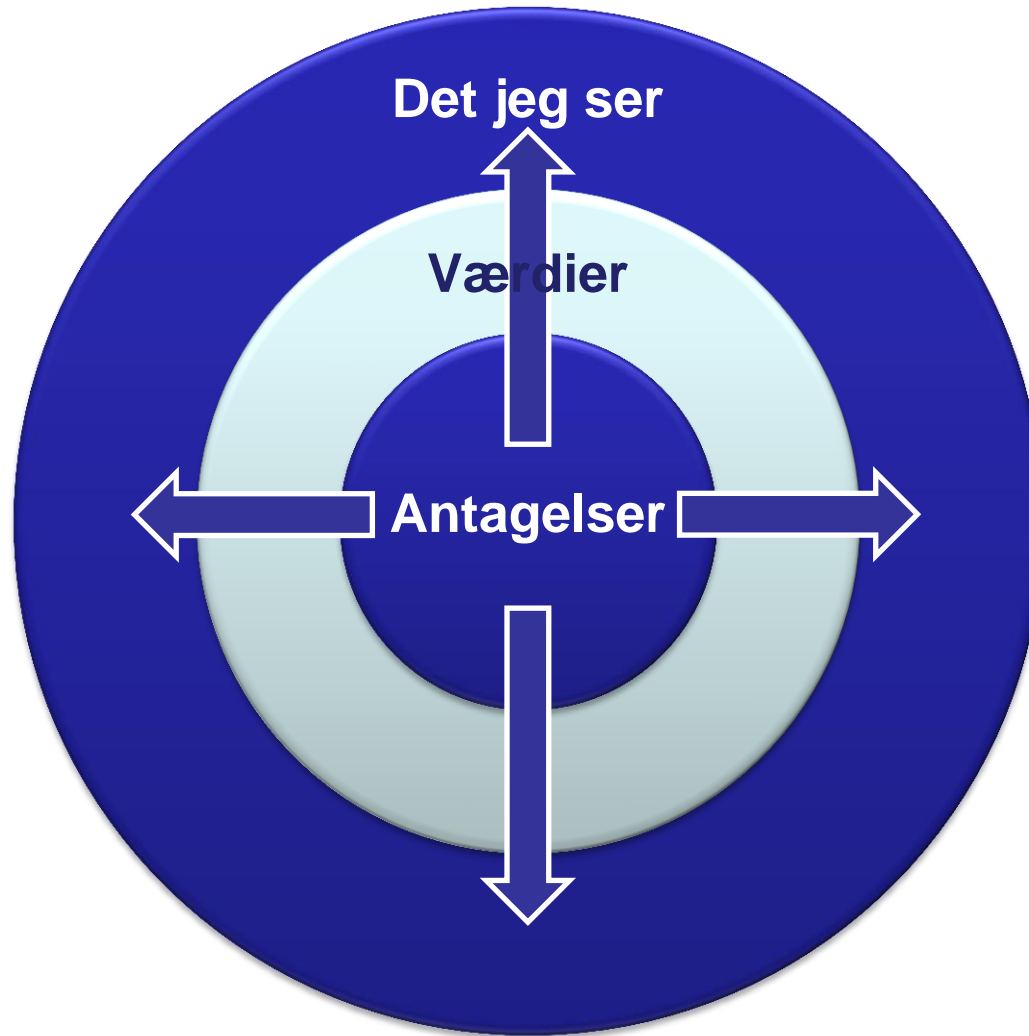


# Samspil i verdensklasse



Guide til det gode samarbejde på tværs af kulturer

# Hvad er kultur



# Hvordan er danskere?



# Hvordan påvirker kultur os?



# En kulturel forskel: Regler



Regler og  
standarder

Løsninger og  
undtagelser



A: Ingen ret til at forvente

B: Nogen ret til at forvente

C: Ret til at forvente



# En kulturel forskel: Regler



## Regler og standarder

- Kan bedst lide at arbejde med systemer, standarder og regler
- Foretrækker ensrettede procedurer
- Kræver gennemsigtighed og afklaring
- Synes reglerne gælder for alle og skal følges af alle, også mine kammerater
- Forventer retfærdighed, og at der ikke bliver gjort forskel
- Tænker meget over, at "det er vigtigt at kende og følge reglerne"

## Løsninger og undtagelser

- Synes bedst om at arbejde pragmatisk og uden for mange regler
- Lægger vægt på, at man finder gode løsninger, mere end at man følger reglerne
- Hjælper sine kammerater frem for at følge reglerne
- Synes det er OK at lave undtagelser fra reglerne
- Tænker meget over, at "det afhænger af situationen"
- Har det OK med, at ting bliver gjort på forskellig måde

✓ Sæt eventuelt flueben i de bokse, hvor du kan genkende din egen måde at være på.

## Hvordan laver man aftaler om gode regler:

- ✓ Klarlæg, hvilke regler der skal følges (lovgivning, sikkerhedskrav m.v.)
- ✓ Vær sikker på, at alle forstår de regler, der skal følges
- ✓ Lav aftaler om, hvornår det er OK at afvige fra procedurer og regler
- ✓ Aftal, hvordan der kommunikeres, når løsninger støder sammen med regler
- ✓ Aftal forventninger i det gode kollegaskab om, hvornår regler skal overholdes

# En kulturel forskel: At tage beslutninger

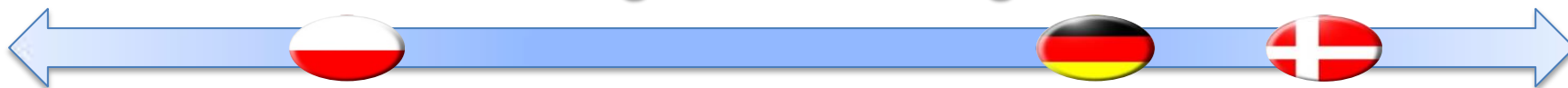
Hierarki og formelle  
beslutninger



Flad struktur og  
uformelle  
beslutninger



# En kulturel forskel: At tage beslutninger



**Hierarki og formelle beslutninger**

**Flad struktur og uformelle beslutninger**



- Lang vej fra chef til medarbejder
- Formel måde at omgå hinanden på
- Vi er ikke alle lige og har ikke alle samme status
- Beslutninger skal tages af en chef
- Det er ikke min opgave at tage beslutninger, så jeg forventer at få god information
- Man skal kende sin plads i hierarkiet
- Det fungerer bedst, når der er stærke ledere, som tager beslutningerne

- Kort vej fra chef til medarbejder
- Uformel måde at omgå hinanden på
- Vi er alle lige og har noget at sige, men naturligvis bestemmer lederen i sidste ende
- Beslutninger skal vi tage sammen i gruppen
- Jeg forventer at blive involveret i diskussioner om beslutninger, når der skal ske ændringer
- Jeg har ret til at forsøge at få lavet en beslutning om, når jeg synes, den er forkert
- Jeg accepterer en flertalsbeslutning

✓ Sæt eventuelt flueben i de bokse, hvor du kan genkende din egen måde at være på.

Hvordan laver man gode aftaler om at tage beslutninger:

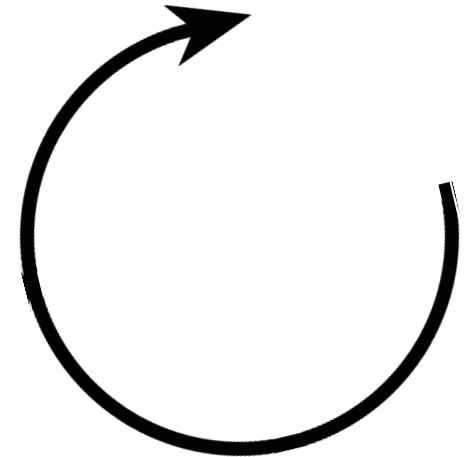
- ✓ Aftal, i hvilke tilfælde gruppen skal høres
- ✓ Skab en fælles forståelse for, hvilke beslutninger der træffes af chefen
- ✓ Aftal, hvilke beslutninger man selv bør træffe
- ✓ Bliv enige om (kollega til kollega – og medarbejdere til ledere), hvilken omgangstone der gælder på arbejdspladsen

# En kulturel forskel: Kommunikationsstil



Direkte/ Konfronterende

Indirekte/  
Undgår konfrontation



# En kulturel forskel: Kommunikationsstil



**Direkte/ Konfronterende**

**Indirekte/  
Undgår konfrontation**



- Siger tingene ligeud
- Jeg foretrækker, at vi går direkte til sagens kerne og taler om et problem helt åbent
- Vil helst ikke bruge for meget tid på forhistorie og baggrundsinformation – er mest interesseret i selve budskabet
- Konflikter løses ofte direkte mellem kolleger

- Siger tingene indirekte og pakker gerne budskaberne lidt ind, for at de ikke rammer for hårdt
- Antyder, at der kan være noget, vi skal tale om
- Foretrækker, at vi taler baggrunden og hele situationen igennem, før vi går til sagens kerne
- Konflikter løses ofte, ved at lederen inddrages

✓ Sæt eventuelt flueben i de bokse, hvor du kan genkende din egen måde at være på.

Hvordan aftaler vi en fælles god måde at kommunikere på:

- ✓ Aftal, hvordan man kommunikerer om konflikter, før de bliver alvorlige
- ✓ Aftal, hvordan vi får sagt tingene præcist til hinanden – og på en behagelig måde
- ✓ Aftal, hvad man gør, når nogen fortæller én noget, man er usikker på, om man forstår
- ✓ Aftal, hvem der ellers kan inddrages, hvis man er usikker på, om man forstår det, der kommunikeres
- ✓ Husk, det er din pligt at sige til, hvis der er noget, du ikke forstår. Aftal med hinanden, hvordan man kan gøre opmærksom på, at man har spørgsmål

# En kulturel forskel: Initiativ

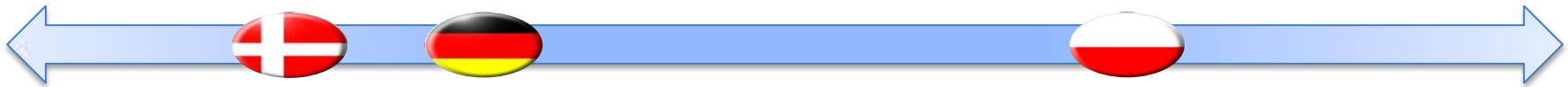


Tager initiativ

Afventer retning



# En kulturel forskel: Initiativ



Tager initiativ

Afventer retning



- Vi forventer af hinanden, at man selv tager ansvar for at løse opgaverne og ikke venter på, at man får besked
- Tager initiativ hellere end at vente
- Har svært ved "tomgang"
- Føler ikke behov for en "leder"
- Har det OK med at begå en fejl
- Forventer, at dialog er mulig mellem medarbejder og ledelse
- Selvledelse – hvor leder viser tillid til medarbejder og giver frie rammer til at løse arbejdsopgaver
- Man tager fat på nye arbejdsopgaver, hvis man er færdig med igangværende, inden man har fri

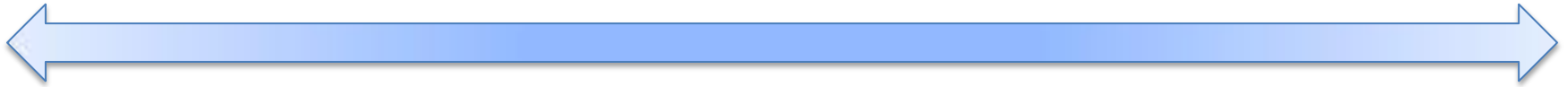
- Jeg løser den opgave, jeg har fået, og venter så på, at min leder fortæller mig, hvad jeg skal lave
- Accepterer ventetid i forbindelse med beslutninger
- Foretrækker en "leder", som viser vejen
- Vil gerne undgå fejl, som opstår, fordi man gør noget uden at have fået besked
- Jeg holder mig til fastlagte arbejdsskemaer og holder mig meget præcist til procedurebeskrivelser
- Jeg holder mig til mit ansvarsområde og blander mig ikke i andres arbejde
- Jeg hjælper kun uden for eget ansvarsområde, hvis jeg får besked på det

✓ Sæt eventuelt flueben i de bokse, hvor du kan genkende din egen måde at være på.

Hvor meget initiativ skal vi forvente af hinanden:

- ✓ Aftal, hvornår du på eget initiativ bør hjælpe uden for dit eget ansvarsområde
- ✓ Aftal, hvilke initiativer du ikke selv skal iværksætte
- ✓ Del gode eksempler på initiativer, man gerne vil se på arbejdspladsen

# En kulturel forskel: Information til nærmeste ledelse



**Informerer/involverer ledelse**

**Venter med at informere, til man bliver spurgt**





# En kulturel forskel: Information til nærmeste ledelse



**Informerer/involverer ledelse**



**Venter med at informere, til man bliver spurgt**

- Informerer ofte og giver jævnligt status til lederen, også når der ikke er problemer
- Fortæller om idéer, overvejelser og mulige problemer til lederen
- Siger gerne til lederen, når der er noget, man ikke forstår eller ikke kan finde ud af
- Organisationer har ofte korte kommandoveje, flade hierarkier og ledere, der agerer uformelt

- Informerer kun lederen når det er nødvendigt, eller når der er problemer
- Arbejder ud fra, at jo mindre lederen forstyrres, jo bedre er det
- Siger ikke noget til lederen, når der er noget, man ikke forstår eller ikke kan finde ud af, men spørger i stedet kollegerne
- Organisationer er ofte hierarkiske, og ledere agerer autoritært

✓ Sæt eventuelt flueben i de bokse, hvor du kan genkende din egen måde at være på.

Hvordan informerer vi ledelsen på en god måde:

- ✓ Afklar, hvad ledelsen vil informeres om og hvorfor
- ✓ Afklar, hvad ledelsen ikke vil informeres om og hvorfor
- ✓ Aftal, hvordan ledelsen informeres
- ✓ Aftal, hvad man gør med en god idé eller et forslag

# SAMSPIL I VERDENSKLASSE



Slagteribranchens  
Arbejdsmiljøudvalg



BAR, Jord til Bord

KØDINDUSTRIENS  
ARBEJDSMILJØUDVALG