



BUKLETS
PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA
DARBĀ

PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA DARBĀ

28. Aprīlis ir Pasaules darba drošības un veselības diena. Lai arī pirmās asociācijas ar šo dienu vairumam ir tādas ļoti praktiskas – ugunsdrošība, higiēna, dezinfekcija, evakuācijas izejas un pareiza smagu priekšmetu celšana, tomēr zem «drošības un veselības» slēpjas arī psiholoģiskā drošība un psihiskās veselības aizsardzība darba vidē.



Psiholoģiskā drošība darba vietā

Tā ir pārliecība, ka cilvēks netiks sodīts vai pazemots par dalīšanos ar idejām, jautājumiem, bažām, vai kļūdām un, ka komandā var justies droši.

Ja cilvēki komandā jūtas psiholoģiski droši, viņi nebaidās lūgt palīdzību, atzīt kļūdas, paust bažas, ierosināt idejas un cieņpilni apstrīdēt darba metodes vai citu komandas locekļu idejas (arī spēt paust šīs domas vadībai, ne tikai viena līmeņa kolēģiem). Godīgā un atklātā vidē samazinās dažādi darba riski, rodas jaunas idejas, komanda spēj šīs idejas īstenot un visi jūtas iesaistīti. Psiholoģiskās drošības veidošana ne tikai uzlabo organizācijas darbības rezultātus, bet arī ir pareiza rīcība domājot par darbinieku iesaisti un labsajūtu kopumā.



PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA DARBĀ

Psiholoģiskā drošība darba vietā – labāka pacientu aprūpe. Lai arī pacientus ārstē ārstējošais ārsts, ļoti iespējams, ka biežāk dienas laikā pacientu redz sanitāri, medmāsas vai medmāsu palīgi. Iztēlosimies, ka, piemēram, medmāsa novēro kādas izmaiņas pacienta stāvoklī vai pacients stāsta kādas sajūtas, kas varbūt nav kritiskas, bet medmācai rodas aizdomas, ka ārstam vajadzētu tam pievērst uzmanību. Ja medmāsa jūtīsies droši, ka var paust savu viedokli vai bažas ārstam, pat ja beigās raizes izrādīsies nepamatotas, viņa to teiks un pacients saņems vajadzīgo aprūpi. Bet, ja viņa nejūtas droši, ir pieredzējusi, ka ārsts nievājoši izturas pret aprūpes personāla domām vai uzreiz agresīvi reaģē, jo «kā gan medmāsa iedomājas, ka zina, kā jāārstē», tad visdrīzāk viņa savus novērojumus noklusēs, līdz tiešām stāvoklis nekļūs kritisks, tādējādi pacients var nesaņemt vajadzīgo aprūpi pietiekami ātri. Atbildība šādās situācijās ir uz to, kādu komunikācijas stilu un iekšējo klimatu veicina organizācijas vai konkrētās komandas vadība. Skaidrs, ka ir jomas, tai skaitā medicīna, kur hierarhijai ir liela nozīme, lai procesi ritētu efektīvi, tomēr hierarhija neparedz baiļu iedvešanu darbiniekos.



PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA DARBĀ

4 PSIHOLOĢISKĀS DROŠĪBAS STADIJAS

- 1. IEKĻAUSĀNA.** Pirmais psiholoģiskās drošības posms - iekļaušanas drošība - ir priekšnoteikums visam pārējam. Tas ietver sākotnēju beznosacījumu cieņas piedāvājumu pret visiem cilvēkiem - atzīšanu, ka ikviens ir pelnījis cieņu un tāpēc ir pelnījis būt iekļauts.
- 2. MĀCĪŠANĀS** - ir droši un ir iespējams mācīties, kļūdīties ir cilvēcīgi, par kļūdām drīkst runāt un kopīgiem spēkiem no tām tālāk mācīties. Uzdot jautājumus ir normāli un tie netiek kritizēti.
- 3. LĪDZDALĪBA** - ir droši dalīties ar idejām un ierosinājumiem. Tā ir arī atbildības piešķiršana komandas dalībniekiem atbilstoši viņu kompetencei un prasmēm (nevis piespiedu ideju prasīšana neatbilstoši darbinieka spējām).
- 4. IZAICINĀJUMS** – ir droši izaicināt un apstrīdēt kādus jautājumus vai esošo iekārtu, kas, iespējams, ir jau ilgstoši pastāvējusi, nesaņemot par to kādu atriebību, represijas vai risku zaudēt darba attiecības, reputāciju. Šī līmeņa drošība var veicināt lielas un nozīmīgas pārmaiņas.

Psiholoģiskā drošība nav slēdzis, kas ir vai nu ieslēgts, vai izslēgts. Tas ir process, kurš mainās atkarībā no pārmaiņām komandā, situācijām, bet, galvenokārt, to nosaka un ietekmē komandas vadības pieeja, piemērs un reakcijas un kļūdām, problēmām un dažādiem darbiniekiem.

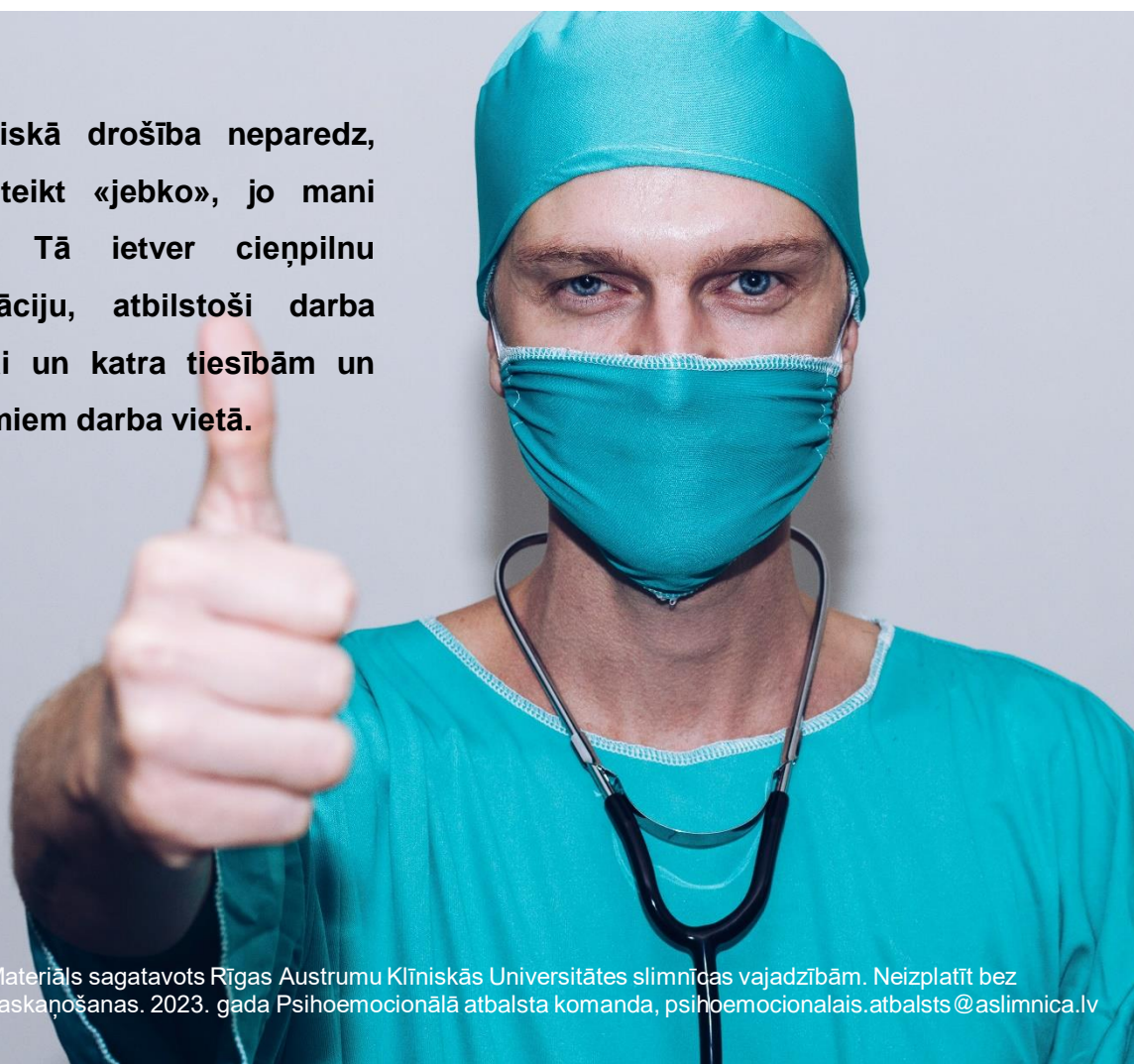


PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA DARBĀ

PSIHOLOĢISKĀS DROŠĪBAS IEGUVUMI:

- Lielāka iespēja mācīties no kļūdām, ātrāk risināt problēmas, līdz ar to uzlabojas darba kvalitāte, efektivitāte.
- Jo biežāk ziņo par kļūdām vai droši uzdod jautājumus, jo mazāki riski savai un citu veselībai, drošībai.
- Darbinieki ir vairāk iesaistīti, līdz ar to mazāka darbinieku mainība, mazāk darba kavējumi slimības vai citu iemeslu dēļ.
- Labāka kopēja reputācija par komandu, nodaļu vai organizāciju, kas var veicināt to, ka vieglāk piesaistīt jaunus, labus darbiniekus.
- Būtībā – psiholoģiskā drošība ir ne tikai pareiza un ļoti vajadzīga pieeja, kuru ieviest komandā, bet tā ir arī īstā pieeja, kuru veicināt visas organizācijas līmenī.

Psiholoģiskā drošība neparedz, ka var teikt «jebko», jo mani nesodīs. Tā ietver cieņpilnu komunikāciju, atbilstoši darba specifikai un katra tiesībām un pienākumiem darba vietā.



PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA DARBĀ

KO NEPAREDZ PSIHOLOĢISKĀ DROŠĪBA?

- Ka jābūt uzspēlēti jaukam
- Konflikta neesamību
- Garantiju, ka visas idejas tiks pieņemtas un slavētas



- Atļauju sūdzēties un čīkstēt (nevēloties neko risināt vai mainīt)
- Atļauju atslābt un nedarīt darbu godprātīgi vai atbildīgi
- Pārlietu lielu dalīšanos ar personīgām lietām, domām (neatbilstoši darba situācijai)



- **Ja esi komandas vadītājs**, tad rādi pats piemēru atvērtai komunikācijai, reaģē un apturi jebkāda veida vardarbību darba vietā, tai skaitā – aprunāšanu, apsūkāšanu, destruktīvu kritiku un tamlīdzīgi.
- Esi pieejams komunikācijai, mācies vadīt savas emocijas un mācies aktīvo klausīšanos.
- Dalies arī ar savām bažām, atzīsti savas kļūdas un esi atklāts, ja kaut ko nezini un Tev nepieciešams laiks, lai to noskaidrotu.
- **Neatkarīgi vai esi vadītājs vai kolēģis, padomā un pavēro** – kā Tu reaģē uz cilvēku jautājumiem? Vai cilvēki var justies droši nākt pie Tevis ar kādām savām grūtībām? Kas ir tas, ko Tu domā par savām vai citu kļūdām (iekrīti spēcīgā kritizēšanā vai vairāk mēģini fokusēties uz risinājumu un palīdzēšanu?). Vai Tu pats pie sevis gribētu nākt pēc palīdzības vai atbalsta?

Informācijas resursi:

Annual Perspective: Psychological Safety of Healthcare Staff

Ito, A., Sato, K., Yumoto, Y., Sasaki, M., & Ogata, Y. (2022). A concept analysis of psychological safety: further understanding for application to health care. *Nursing Open*, 9(1), 467-489.

A practical guide to the art of psychological safety in the real world of health and care, 2022,

<https://www.horizonsnhs.com/wp-content/uploads/2021/06/A-practical-guide-to-the-art-of-psychological-safety-in-the-real-world-of-health-and-care-.pdf>

John S Murray, PhD, RN, CPNP, CS, FAAN, USAF, NC (Ret.), Sarah Kelly, MAT, Christine Hanover, RN, MSN, NP, Promoting Psychological Safety in Healthcare Organizations, *Military Medicine*, Volume 187, Issue 7-8, July-August 2022, Pages 808–810, <https://doi.org/10.1093/milmed/usac041>

<https://psychsafety.co.uk/about-psychological-safety/>