

SKANSKA

HMS-kvarter

Psykologisk trygghet på arbeidsplassen

29.01.2026



Hvorfor snakker vi om dette?

- De fleste alvorlige hendelser har menneskelige og organisatoriske årsaker
- Feil, misforståelser og taushet skaper risiko
- God samhandling er en HMS-barriere

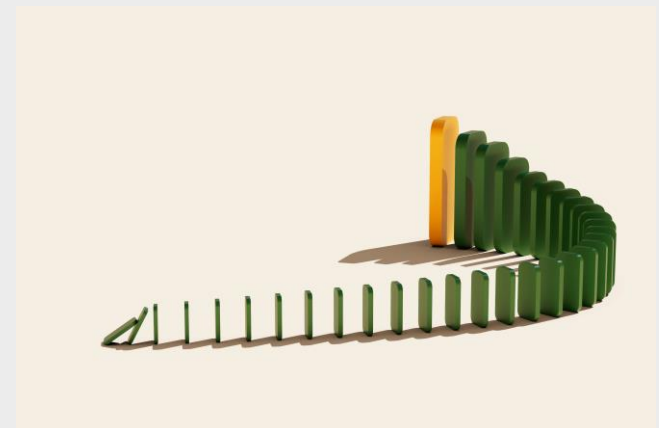
Sikkerhet handler også om hvordan vi behandler hverandre



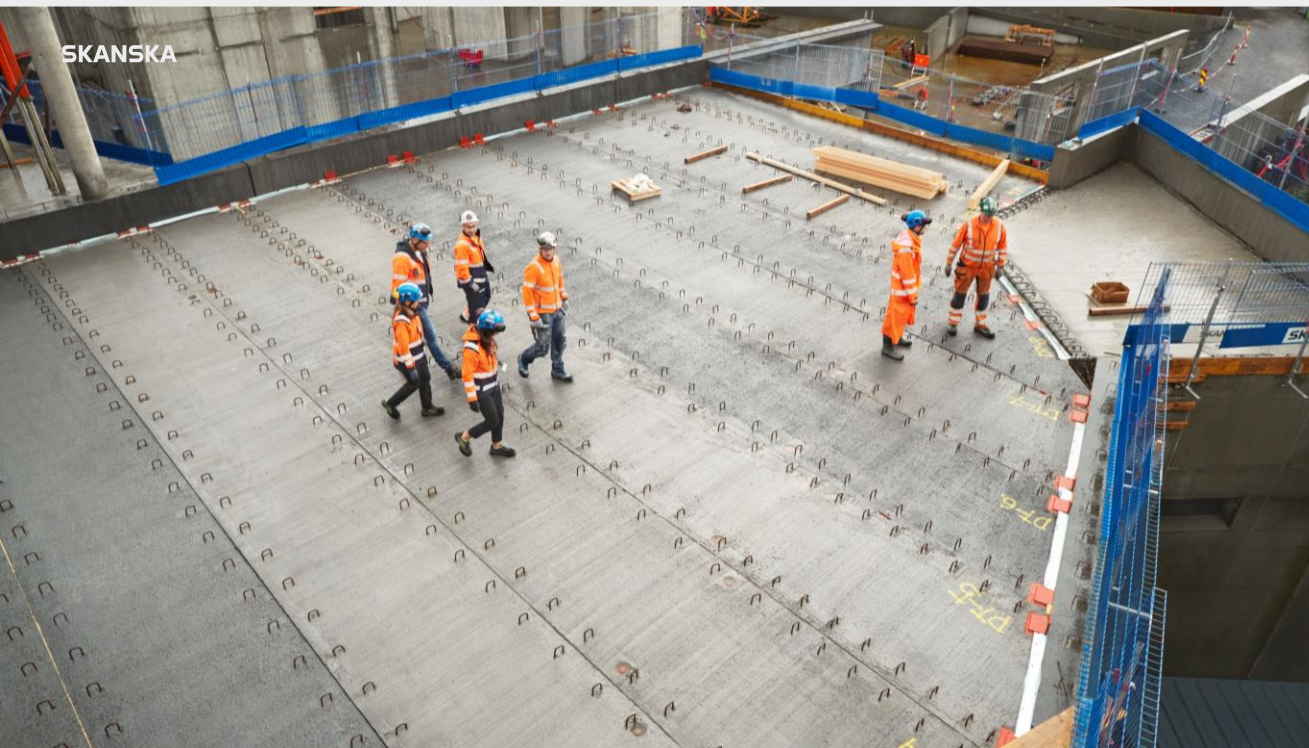
Eksempler fra arbeidshverdagen

- En lærling tør ikke spørre om hjelp -> Bruker utstyret feil eller bare feil utstyr
- En erfaren ser noe farlig, men sier ikke ifra -> En farlig hendelse kan skje
- Nestenulykke meldes ikke inn -> Nestenulykken kan en senere gang bli en ulykke

Taushet -> Økt risiko



Hva er psykologisk trygghet?



- Tørre å være seg selv
- Tørre å si ifra
- Tørre å stille spørsmål
- Tørre å melde feil og nestenulykker
- Komme med forbedringsforslag

Uten frykt for:

- Kjeft
- Latterliggjøring
- Negative konsekvenser

Hva skaper utryggghet i team?

- Høy arbeidsmengde og tidspress
- Maktbalanse
- Tidligere negative reaksjoner
- Fokus på produksjon fremfor sikkerhet



- Dårlige relasjoner
- «Dette har vi alltid gjort» holdninger
- Utydelige roller
- Mobbing og trakassering



29.01.2026

- Rollekonflikt
- Rolleklarhet
- Usikkerhet
- Vold og trusler
- Worst case: Alvorlig sykdom/skade og dødsfall



Psykologisk utrygghet er hemmende

Er du ute etter å
ta meg?

Vil du meg vel?

Hva gjør du om jeg gjør
en feil?

Hva kjennetegner trygge team?

- Klare mål og forventninger
- Tydelige roller
- Gode prosesser for kommunikasjon og beslutninger
- Respekt og tillit i relasjoner
- Åpenhet
- Gode relasjoner



- Oppdage risiko tidligere
- Lærer av feil
- Tar bedre beslutninger



Psykologisk trygghet i praksis

Det er greit i trygge team å:

- Være usikker
- Gjøre feil
- Utfordre
- Be om hjelp



Det er bedre å si ifra én gang for mye enn én gang for lite

Hvorfor er psykologisk trygghet viktig?

- Vi tåler usikkerhet bedre
- Vi lærer mer og raskere
- Vi deler mer informasjon
- Vi er mer engasjerte i jobben
- Vi står lengre i jobb (mindre burnout)
- Vi tør å stille «dumme» spørsmål
- Vi tør å «dumme» oss ut



- Større måloppnåelse
- Bedre arbeidsmiljø
- Sikrere byggeplass



SKANSKA

Så hvordan skal vi skape god psykologisk trygghet på arbeidsplassen?



- Boller og brus?
- At vi aldri er uenige?
- 09-kaffe på brakka
- At vi sier hei og god morgen til alle vi går forbi?
- At vi jobber mye alene eller alltid sammen?
- At vi vet hvem som er nærmeste leder?
- Faste møtetidspunkter?
- Alltid riktig utstyr og verktøy tilgjengelig?
- Eller å slutte tidlig hver fredag?



BYGGE RELASJONER



AVKLARE
FORVENTNINGER OG
RAMMER



WISE RESPEKT OG
INTERESSE



BE OM OG FØLGE OPP
TILBAKEMELDINGER



SE DEN ENKELTE

Kilder: Coutifaris & Grant, 2022; Frazier & Tupper, 2018; Fyhn, 2023; Johnson m.fl., 2020; Rogers & Ashforth, 2017; Thompson & Klotz, 2022

Til slutt

Hvordan vi jobber sammen påvirker sikkerheten

Psykologisk trygghet er en del av HMS

Det handler ikke bare om trivsel. Det handler om sikkerhet, og om å komme trygt hjem.

Trygge folk = tryggere byggeplass

