Forebyg mobning på jobbet

Forebyg mobning på jobbet

LO's Arbejdsmiljøudvalg Aalborg

Den 25. februar 2014

Rejseholdskonsulent Christian Borg Lauritzen,
Videncenter for Arbejdsmiljø

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Videncenter for Arbejdsmiljø

- Formidlingscenter på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). 4 produkter:



Magasinet arbejdsmiljø



Elektronisk nyhedsbrev



Portal: www.arbejdsmil-joviden.dk



Butik: www.arbejds-miljobutikken.dk

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Rejseholdet

- Formidler forskningsbaseret viden
- Viser vej til god praksis og værktøjer
- Igangsætter aktiviteter som giver hjælp til selvhjælp

Rejseholdet tilbyder temamøder, indenfor:

- Fra stress til trivsel www.frastresstiltrivsel.dk
- Gode trivselsprocesser www.frastresstiltrivsel.dk
- Forebyg mobning www.forebygmobning.dk
- Job & Krop www.jobogkrop.dk
- Forebyg vold og trusler: www.forebygvold.dk
- Gode forandringer www.skabgodeforandringer.dk

Videncenter for ARBEJDSMILJØ



Fra stress til trivsel

Program

- Fælles forståelse af hvad mobning er og ikke er?
- Forskningsbaseret oplæg om mobning
- Drøftelse af dilemmaer i små grupper
- Case-video og drøftelse af, hvordan I kan forebygge mobning?
- Vejvisning til god praksis og værktøjer

Arbejdsform: *Vekslen mellem oplæg, refleksion og gruppearbejde*

Formål: *At inspirere jeres videre arbejde med at forebygge mobning, ved at italesætte begreberne mobning og negative handlinger, samt få input til handlingsplan/retningslinjer mod mobning, som Arbejdsmiljø –og samarbejdsudvalg arbejder videre med.*

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Videngrundlag

Høgh, A. et al. *"Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen"*. NFA, sept 2009.

Mikkelsen, E.G. et al *"Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen – en håndbog",* NFA, 2010

Bille M, Skogstad A og Einarsen S. *"Handlingsprogram mot mobbing på arbeidsplassen: definisjoner og innhold"*. Søkelys på arbeidslivet, 2/2008 årgang 25.

Nielsen, K. et al. "*Teamledelse med det rette twist*". NFA, 2008.

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Hvad kan arbejdspladsen gøre, hvis der er klager over mobning?

Arbejdsmedicinsk klinik, Herning

Respekter anonymiteten og fokuser i stedet på det, I vil have mere af



www.forebygmobning.dk

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

LO, København

Ophæv anonymiteten og send et klart signal om at mobning tages alvorligt



Nyhedsbrev BAR kontor, september 2013

Forebyg mobning på jobbet

Hvad forbinder du med mobning?



”For the Birds” (2000), Pixar Studios

http://vimeo.com/8243280

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Sæt mobning på dagsordenen!

Drøft med sidemanden i et par min.:

- Hvad forbinder du med mobning?
- Hvilke tanker om mobning, får du ved at se filmen ”For the birds”?



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Definition af mobning

- Det er mobning, når en eller flere personer *regelmæssigt og over længere tid* – eller *gentagne gange* på grov vis - udsætter en eller flere personer for *krænkende handlinger*, som vedkommende opfatter som *nedværdigende*.

- De *krænkende handlinger* bliver først til mobning, når man *ikke er i stand til at forsvare sig* effektivt imod de krænkende handlinger.

Kilde: Arbejdstilsynet, www.at.dk

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Dvs. mobning er:

- Krænkende handlinger, som opleves nedværdigende
- Regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis
- … ikke er i stand til at forsvare sig



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Negative handlinger



Handlinger som opleves ubehagelige eller krænkende, f.eks.:

- Man bliver holdt ude af fælleskabet
- Man bliver gjort til grin
- Ens synspunkter bliver ignoreret
- Der spredes rygter om en
- Der bliver stillet spørgsmålstegn ved ens faglige kompetencer

Enkeltvis er disse handlinger ikke mobning,
men de kan være en del af en proces, der fører til mobning.

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

To former for mobning

1. **Konfliktmobning**

   Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen

2. **Rovmobning**

   Der er tale om rovmobning, når ofrene ikke har gjort noget, som kan fremkalde "mobbernes" adfærd

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Kilde: At-vejledning D.4.2, Mobning og seksuel chikane, Marts 2002, www.at.dk

Mobning – udbredelse?

Mobning kan forekomme på alle arbejdspladser

Men der bliver især mobbet steder, hvor:

- der enten er flest mænd eller flest kvinder
- der arbejdes med klienter, patienter, elever
- der arbejdes med ting, fx værktøj, dyr, teknik

- Det er primært kolleger som mobber hinanden (72%) mens andelen af leder-mobning er lavere (32%)

Kilde: Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010 og 2012 og Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen, NFA 2009, Annie Høgh et al.

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Mobning – udbredelse?

- Antallet af personer, der har oplevet at blive mobbet inden for de sidste 12 måneder er steget fra
    - 10% i 2005 til 12% i 2012.

- 29 % af alle deltagerne svarer, at de har været vidne til mobning på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

- 3 % af alle deltagerne svarer, at de har været udsat for seksuel chikane på arbejdet inden for de sidste 12 måneder

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Kilde: Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010 og 2012

Forebyg mobning på jobbet

Der er mange myter om mobning



Skab fælles forståelse!

Interview med Professor Ståle Einarsen, Universitet i Bergen

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Hvad er ikke mobning?



- Drillerier, som af begge parter opfattes som godsindede
- Et skænderi
- Konkret kritik (der handler om sagen)
- En konkret konflikt
- Humor?

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Pause



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

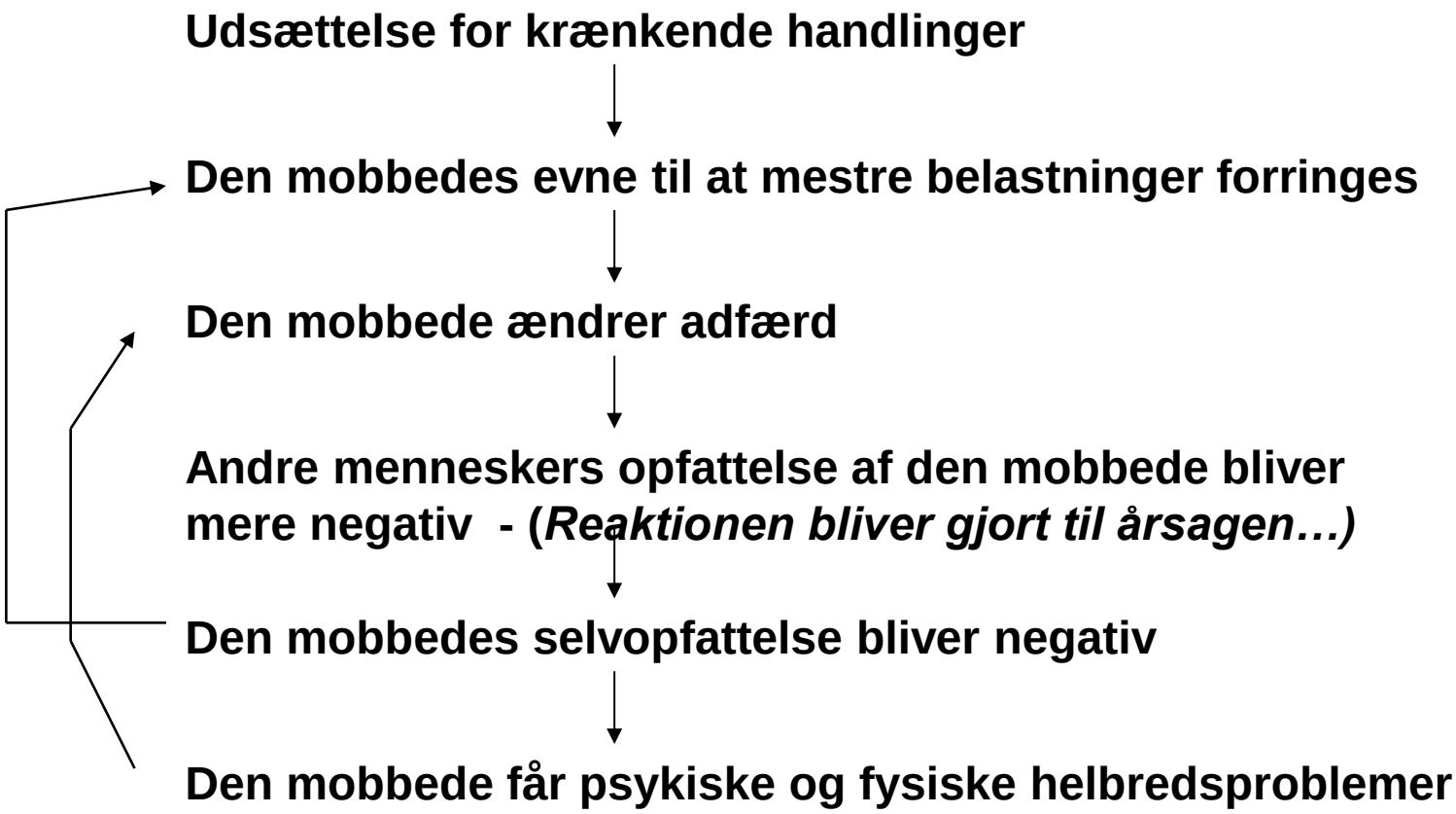
Forebyg mobning på jobbet

Dilemma: Humor og mobning?

Drøft med sidemanden eller i 3 mands grupper i 5 min.:

- Hvad er egentlig forskellen på mobning og humor/drilleri?
- Hvornår udvikler humor/drilleri sig til mobning?

Mobning er en proces



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Kilde: Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen – en håndbog, Eva Gemzøe Mikkelsen og Annie Høgh, NFA 2010

Forebyg mobning på jobbet

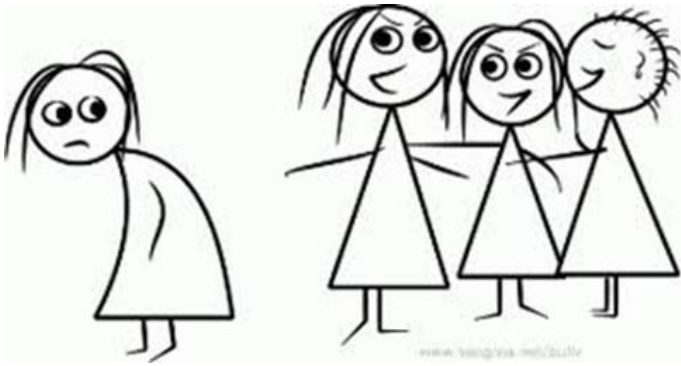
Mobning er et vi!



Mobning rammer individuelt, men skabes socialt

Mobning er systematiske og uformelle udstødelsesmekanismer mellem deltagerne i formelle sociale sammenhænge

Deltagelse kan være passivitet (Jamen-effekten)



Kilde: Helle Rabøl Hansen, AU GUSTUS, april 2013

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Konsekvenser for den mobbede



Fysiske

- Dårlig søvn
- Dårlig selvvurderet helbred
- Somatiske stresssymptomer



Psykiske

- Forvirring
- Vred, irritabel
- Nervøs
- Svært ved at huske
- Konstant i alarm
- Depressive symptomer
- Udbrændthed



Sociale

- Mistrivsel
- Sygefravær
- **Sygenærvær**
- Udstødelse
- Social isolation
- Miste jobbet

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Mobning truer fire fundamentale sociale behov

<u>Behovet for at</u>:

- høre til
- have kontrol over sit samspil med andre mennesker
- blive set og anerkendt af andre (bevare sin selvagtelse)
- have en meningsfuld tilværelse

Udstødelse af fællesskabet kan opfattes som en form for social død



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Konsekvenser for arbejdspladsen

Fjendtligt arbejdsmiljø

Højt sygefravær

Høj personaleudskiftning

Lavere produktivitet



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Ønsket adfærd!



I privatlivet kan du selv bestemme, hvem du vil omgås.

Men på arbejdspladsen skal du omgås ALLE på en god og reel måde.

Mål: Arbejdspladser hvor vi er gode til at håndtere konflikter og hvor samarbejdskulturen gør at mobning har trange kår…

…psst: Kan du nogle gange have en adfærd som andre misforstår og som dermed måske krænker/sårer andre?

Tænk over din omgangstone/adfærd i et par minutter, inden I om lidt skal snakke i grupper.

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Hvad gør du som kollega?



"Hold op med at lade være med at sige fra"!

- Hvis vi ser andre sige fra, øges sandsynligheden for at vi selv gør det
- Tilbyd hjælp til den kollega, som udsættes for mobning, er i en konflikt eller virker stresset
- Henvend dig til tillidsrepræsentanten, AMR eller den nærmeste leder

- En håndsrækning fra en kollega er uvurderlig!

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Medmobbere

Mobning sker ved en person eller gruppe systematisk er på ´nakken´ af en kollega. Men oftest er der også **tilskuere** til mobningen: kolleger eller ledere, der ser på uden at gribe ind.

Som tilskuere er man ”medmobber” og har et ansvar for at mobningen stoppes. Kan groft opdeles i to grupper:
De **aktive** medmobbere som tager del i mobningen.

De **passive** medmobbere, som står i baggrunden og måske tænker, at det der foregår ikke er retfærdigt, men de gør ikke noget for at forhindre dette, fordi de selv er bange for at blive mobbet.

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Dilemmaer ved håndtering af mobning

Drøft nedenstående spørgsmål i mindre grupper i 20 min. Vi samler op i plenum

- Hvis nogen bliver udsat for negative handlinger, og man står ved siden af og ser til, har man så et medansvar?
- Hvis man ikke griber ind, er man så en medløber?
- Hvis man fortæller en leder noget, der går ud over en anden, er man så en sladrehank eller en god kollega?

Pause



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Fra stress til trivsel

Handlingsplan mod mobning

- En handlingsplan til forebyggelse af mobning vil kunne reducere forekomsten af mobning på arbejdspladsen – måske med op til 50 pct.

- Det konkluderer forfatterne bag et norsk review offentliggjort i det norske videnskabelige tidsskrift 'Søkelys på arbeidslivet' i september 2008".

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Handlingsplan mod mobning

Indsatser	Politik indhold
Primær (før)	1) Formålserklæring fra ledelsen 2) En klar definition 3) Information og uddannelse 4) Lovgivning og aftaler
Sekundær (under)	5) Sanktioner 6) Klagemuligheder og håndtering 7) Rådgivning og støtte til de involverede
Tertiær (efter)	8) Rehabilitering og opfølgning 9) Evaluering og revidering af politikken

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Kilde: Bille M, Skogstad A, Einarsen. *Handlingsprogram mot mobbing på arbeidsplassen: definisjoner og innhold*

Forebyg mobning på jobbet

Arbejdsmiljø faktorer som fremme negativ adfærd

- Rollekonflikt og rolleuklarhed
- Offeret i en socialt udsat position
- Inkompetent eller fraværende ledelse
- En kultur der belønner og tillader mobning
- Dårligt psykisk arbejdsmiljø, fx arbejdspres eller forandringer



Kilde: Einarsen m.fl. 2003; Hauge, Skogstad & Einarsen 2007

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Case: Arbejdsmyren

Mens I ser filmen skal i overveje følgende spørgsmål:

- Hvilke forklaringer har I på, at mobning opstår?
- Hvordan kunne man have forebygget mobning?
- Hvad kunne arbejdspladsen have gjort for at håndtere mobingen?

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

www.stopmobning.dk



Forebyg mobning på jobbet


Hvor finder vi
mere viden
om mobning?

www.forebygmobning.dk



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

(Eks. På forebyggelse)

Adfærd på arbejdspladsen

- Hvilken type adfærd, vil I ikke acceptere?
- Hvordan vil I gerne opføre jer over for hinanden?

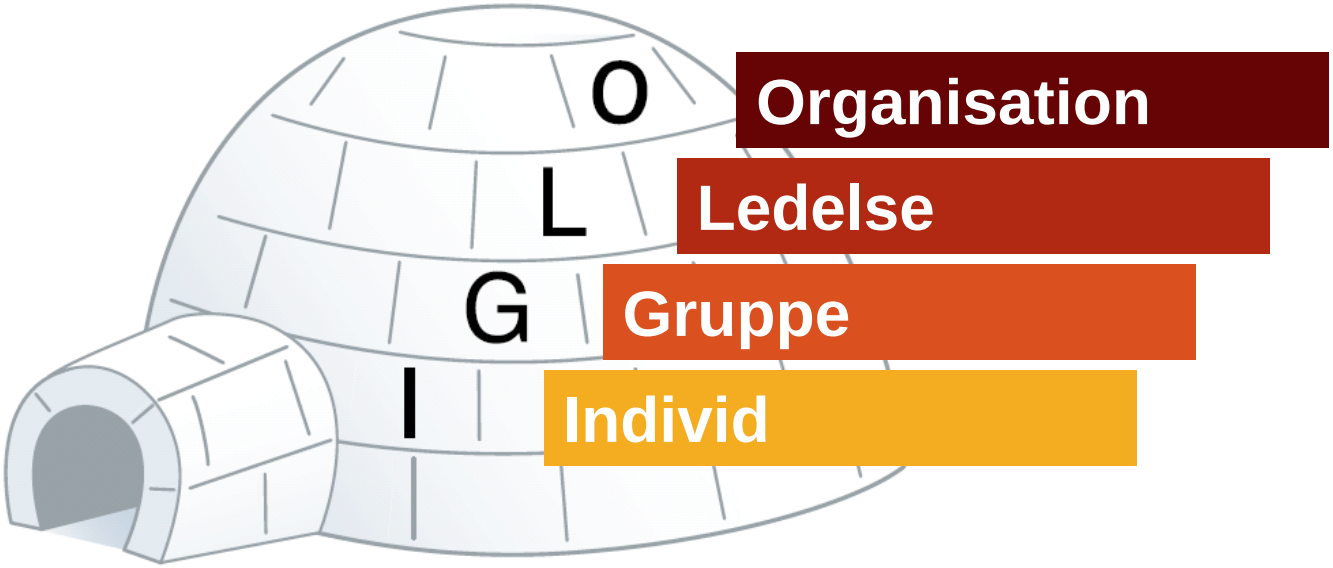
Ønsket	Uacceptabel

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Brug det udleverede skema og skriv jeres alle <u>konkrete</u> forslag ned!

Forebyg mobning på jobbet

Kamp mod mobning –
en fælles udfordring



IGLO-princippet er udviklet af Michael Martini Jørgensen, i samarbejde med Michael Munch-Hansen og Karina M. Nielsen.
Teamledelse med det rette twist, NFA 2008.

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Indsats på fire niveauer

IGLO **Tema: Forebygge mobning**

Individ
Tale med og ikke om andre.
Omgås alle på arbejds-pladsen.

Gruppe
Vær opmærksom på at alle er en del af gruppen.
Tag konflikterne op i tide.



Ledelse

Meld klart ud, at mobning ikke accepteres.
Tag hånd om konflikter
Tag henvendelser om mobning alvorligt

Organisation

Handlingsplan mod mobning.
Evaluering og revision.

***Kilde**: Teamledelse med det rette twist, NFA 2008*

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

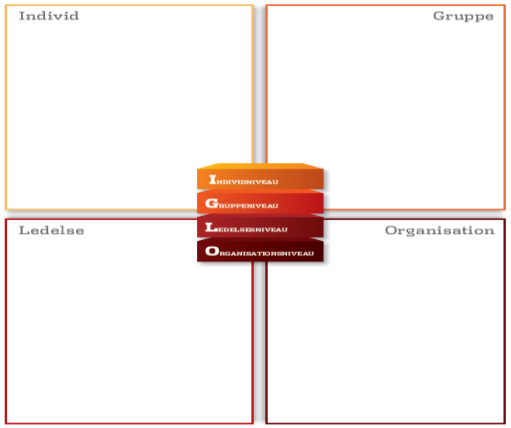
Forebyg mobning på jobbet

Hvordan kan I forebygge mobning på jeres arbejdsplads?

Dialog om handlemuligheder:

- Hvilke konkrete handlinger/tiltag kan gøres på de enkle niveauer? Hvem har hvilke pligter og opgaver?

- Skriv stikord i IGLO-skemaet – 15 min brainstorm



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Download IGLO-skema:
http://www.frastresstiltrivsel.dk/

Forebyg mobning på jobbet

God praksis: Rigshospitalet



Ros og anerkendelse har afløst de løftede pegefingre

De var kendt for at have et tårnhøjt sygefravær. Men nu har ros og anerkendelse erstattet den fejlfinderkultur, der tidligere prægede Neurointensivt Terapiafsnit på Rigshospitalet.

Kommentér

Videngrundlag

Høgh, A. et al. *"Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen"*. NFA, sept 2009.

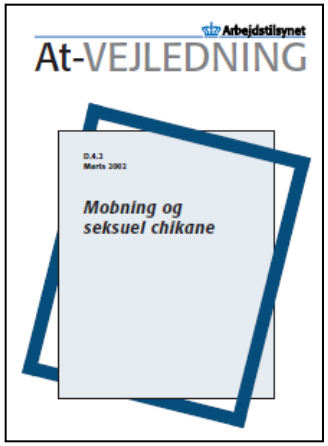
Mikkelsen, E.G. et al *"Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen – en håndbog",* NFA, 2010

Bille M, Skogstad A og Einarsen S. *"Handlingsprogram mot mobbing på arbeidsplassen: definisjoner og innhold"*. Søkelys på arbeidslivet, 2/2008 årgang 25.

Nielsen, K. et al. "*Teamledelse med det rette twist*". NFA, 2008.

Vejvisning

AT-vejledning: Mobning og seksuel chikane, D.4.2, marts 2002: www.at.dk



Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen - en håndbog www.personaleweb.dk



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Arbejdstilsynets mobbe-hotline



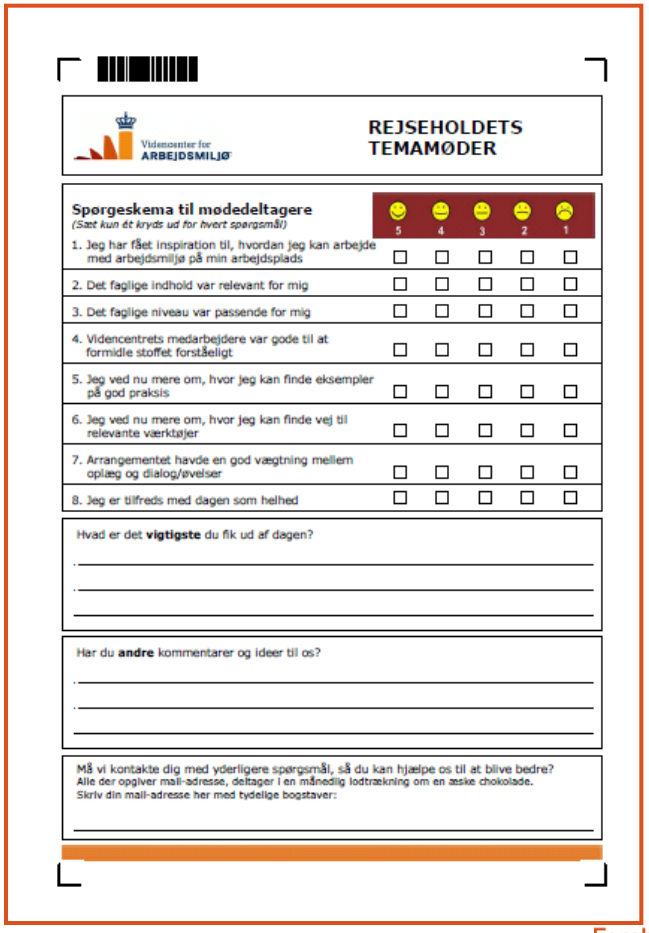
http://www.at.dk/da/TEMAER/Mobning.aspx

Hotlinen: 7012 1288 (tast 4)

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet

Evaluering og tak for i dag ☺



Videncenter for ARBEJDSMILJØ

REJSEHOLDETS TEMAMØDER

Spørgeskema til mødedeltagere
(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål)

	5	4	3	2	1
1. Jeg har fået inspiration til, hvordan jeg kan arbejde med arbejdsmiljø på min arbejdsplads	☐	☐	☐	☐	☐
2. Det faglige indhold var relevant for mig	☐	☐	☐	☐	☐
3. Det faglige niveau var passende for mig	☐	☐	☐	☐	☐
4. Videncentrets medarbejdere var gode til at formidle stoffet forståeligt	☐	☐	☐	☐	☐
5. Jeg ved nu mere om, hvor jeg kan finde eksempler på god praksis	☐	☐	☐	☐	☐
6. Jeg ved nu mere om, hvor jeg kan finde vej til relevante værktøjer	☐	☐	☐	☐	☐
7. Arrangementet havde en god vægtning mellem oplæg og dialog/øvelser	☐	☐	☐	☐	☐
8. Jeg er tilfreds med dagen som helhed	☐	☐	☐	☐	☐

Hvad er det **vigtigste** du fik ud af dagen?

Har du **andre** kommentarer og ideer til os?

Må vi kontakte dig med yderligere spørgsmål, så du kan hjælpe os til at blive bedre?
Alle der opgiver mail-adresse, deltager i en månedlig lodtrækning om en æske chokolade.
Skriv din mail-adresse her med tydelige bogstaver:

Videncenter for ARBEJDSMILJØ

Forebyg mobning på jobbet