

- **Åbning v. arbejdsmiljøgruppen (Jette og Lisbeth)**
 - **SDU HR's APV-handleplan genbesøges – hvad har vi gjort, og hvad vil vi gøre for at sikre et godt arbejdsmiljø i SDU HR v. Lisbeth**
 - **Hvad er mobning og hvorfor kan det opstå v. Jette**
 - **Præsentation af forslag til SDU HR's 'aktionsplan' for trivsel og godt kollegaskab v. Lisbeth**
- **Indledende gruppesnak - kort opsamling i plenum**
 - **hvad gjorde størst indtryk i filmen**
 - **Hvad bed du særligt mærke i ved arbejdsmiljøgruppens indledning ?**
- **Gruppedrøftelser med brug af Arbejdsmiljøteamets dialogkort til forebyggelse af mobning**
- **Pause**
- **Gruppedrøftelse om aktionsplanen – hvad skal der til for at den bliver et relevant værktøj i SDU HR**
- **Tilbage melding af input i plenum**
- **Afrunding**

Opfølgning på APV – workshop om krænkende adfærd

10. juni kl. 9 – 11.30

SDU HR's APV handleplan vedr trivsel

Udfordringer	Forebyggende tiltag	Hvordan
Trivsel - Krænkende adfærd (mobning)	<ul style="list-style-type: none">• Arbejde med psykologisk tryghed• Udarbejdelse af værdier/retningslinjer for forebyggelse/håndtering• Tydelig ledelseskommunikation omkring ønsket adfærd• Informere/øge vidensniveau om krænkende adfærd/ mobning og hvordan det undgås• Aftaleforløb med Arbejdstilsynet/sparring• Workshop evt. med ekstern konsulent med speciale i mobning på arbejdspladsen• Øvelse i dialog om mobning med brug af dialogkort fra SDU HR's arbejdsmiljøteam	<ul style="list-style-type: none">• Mini-APV• Dialogbaseret opfølgning på fælles møder• AMR inviteres med på afdelings- og teammøder med jævne mellemrum• LUS/MUS / GRUS• Workshop• AMG-møde med AT

Trivsel og godt Kollegaskab

Hvad er mobning og hvorfor kan det opstå?



Hvad er krænkende handlinger, og hvornår er det mobning

Arbejdstilsynets vejledning

- Krænkende handlinger kan fx omfatte:
 - Tilbageholdelse af nødvendig information
 - Sårende bemærkninger
 - Usaglig fratagelse af ansvar og arbejdsopgaver
 - Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
 - Angreb mod eller kritik af privatliv
 - At blive råbt af eller latterliggjort
 - Afvisning som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
 - Nedvurdering af opgaver, arbejdsindsats eller kompetence

- Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre for krænkende handlinger, der opfattes som nedværdigende og de udsatte ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Årsager til krænkende handlinger

Arbejdstilsynets vejledning

- Mange årsager - ofte i samspil.
 - Uhensigtsmæssig organisering af arbejdet
 - fx for høje, uklare eller modstridende krav.
 - Mangelfuld information og kommunikation.
 - Uretfærdig forskelsbehandling.
 - Manglende konstruktiv problemløsning/konflikthåndtering.
 - Forandringer hvor der mangler information, åbenhed, indflydelse og/eller respekt for den enkelte ansatte og dennes kompetencer.
 - Uklare værdier og normer for adfærd på arbejdspladsen.
- Involverede oplever ofte årsager forskelligt - vigtigt at høre alle parter.



Udfolde forståelsen af problemet og dets mulige årsager

Det handler om at åbne op for forskellige fortolkninger og forståelser af problemet.

Vidnetyper

Er du kuglestøber eller passiv, når du er vidne til mobning?

Mange er hvert år vidner til mobning på deres arbejde, som en begyndelse kan du tænke over, hvordan du selv reagerer, når du oplever, at andre bliver mobbet.

Når vi forholder os til, hvordan vi agerer, når vi er vidner til mobning, bliver vi mere bevidste om os selv.

Det gør os bedre i stand til at gribe ind overfor mobning.

Kuglestøberen



Vidne, der skaber situationen, igangsætter eller udfører de første handlinger.

Assistenten



Deltager aktivt i de negative handlinger, fx ved at grine med.

Den passive



Går væk eller tier, og gør ingenting - selvom vedkommende har mulighed for at gribe ind.

Mægleren



Hjælper med at finde en løsning ved fx aktivt at gribe ind i situationen eller ved at tale med parterne sammen/hver for sig bagefter.

Sympatisøren



Udviser sympati, fx ved at tilbyde trøst og støtte i enrum.

Forsvareren



Tager parti og forsvarer sin kollega offentligt.

De seks vidnetyper

Så hvordan reagerer man, når andre omkring en bliver mobbet?

Kuglestøberen

Du er den, der sætter mobningen i gang, ved eksempelvis at invitere alle dine kolleger til fredagsøl hos dig, på nær Peter, som du ikke kan lide.

Assistenten

Du er medløberen der giver kuglestøberen ret i, at Peter ikke skal inviteres, og at der slet ikke er noget at have dårlig samvittighed over.

Den passive

Du dropper fredagsøllen, fordi du synes det er mærkeligt, at Peter ikke er inviteret, men siger ikke noget til de andre om, hvordan du har det.

Sympatisøren

Du synes egentlig, det er synd for Peter, at han ikke må komme med, så du trækker ham til side og siger, at de andre er for meget, og at du godt kan forstå, hvis han er vred eller ked af det. Du siger ikke noget til kuglestøberen eller assistenten.

Forsvareren

Du er frådende af raseri over, at Peter bliver behandlet så dårligt, og du siger med det samme til kuglestøberen, at det er virkelig tarveligt, mens Peter står bagved og ser på.

Mægleren

Du vil ikke finde dig i, at Peter bliver udelukket for fællesskabet, så idet du hører, at Kuglestøberen og Assistenten har planer om at holde fredagsøl uden Peter, går du over til dem og siger, at du synes det er ærgerligt, at han ikke er inviteret, og at de bør sætte sig sammen og tale om, hvad det er for nogle spændinger, der er mellem dem.

Vidner til mobning er placeret mellem to yderpunkter, nemlig om man er aktiv eller passiv i den mobning, som foregår.

Den bedste måde at agere på, når man oplever mobning, er at være den neutrale mægler, som går ind i konflikten uden nødvendigvis at tage side

Vidnerne er et vigtigt redskab til at undgå udvikling af mobning, fordi de er den tredjepart, der kan gå ind og løfte en konflikt ud af den personlige krig og arbejde med de modsætninger, der udløste konflikten.

Frygten for selv at ende som offer for mobning, overvælder os, og gør os passive.

Typiske eksempler på mobning

Arbejdstilsynets vejledning

- Bagtalelse eller sladder
 - Der tales negativt eller sladres om den mobbede.
- Nedgørelse
 - Den mobbede eller dennes arbejdsindsats nedgøres. Fx når andre er til stede.
- Manglende tillid
 - Der gives udtryk for manglende tillid til, at den mobbede kan gøre noget som helst rigtigt.
- Sprogbrug
 - Tonelejet overfor den mobbede er hård og grov.
- Manglende information
 - Der tilbageholdes vigtig information eller gives fejlagtig information til spørgsmål, som har betydning for den mobbedes arbejdsopgaver.
- Ud på et sidespor
 - Den mobbede køres ud på et arbejdsmæssigt sidespor ved løbende at blive fritaget for gode og interessante opgaver.
- Fratagelse af arbejdsopgaver
 - Den mobbede fratages opgaver eller ansvarsområder uden gyldig forklaring.

Hvordan modvirkes krænkende adfærd/ mobning

Arbejds miljøweb/fri for mobning



→ Psykologisk tryghed og fællesskaber

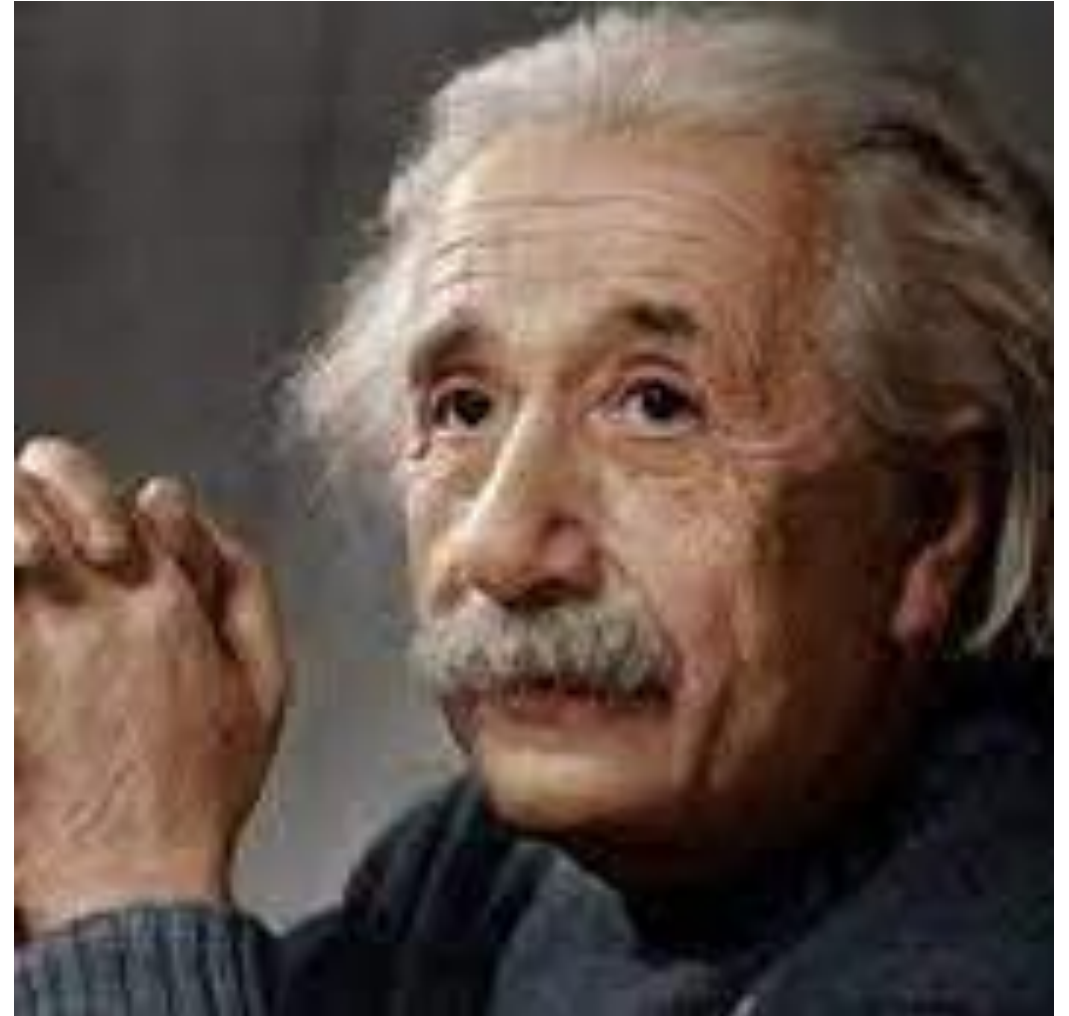
→ Psykologisk tryghed handler om arbejdsmiljøet blandt kollegaer og ledere, om der er et positivt miljø uanset forskelligheder i personlighed, position og ansættelsesforhold, og om man føler sig tryk ved at sige sine bekymringer eller kritik højt og samtidig føle sig anerkendt for det.

→ Retningslinjer skaber tryghed

→ Retningslinjer skaber gennemsigtighed omkring, hvad man skal gøre, hvis man er vidne til eller oplever sig udsat for krænkende handlinger eller mobning. Blandt andet hvem man skal gå til, og hvad den videre proces er.

Hvis jeg havde en time til at løse et problem, ville jeg bruge 55 minutter til at tænke over problemet og 5 minutter til at tænke over løsningen.

Albert Einstein

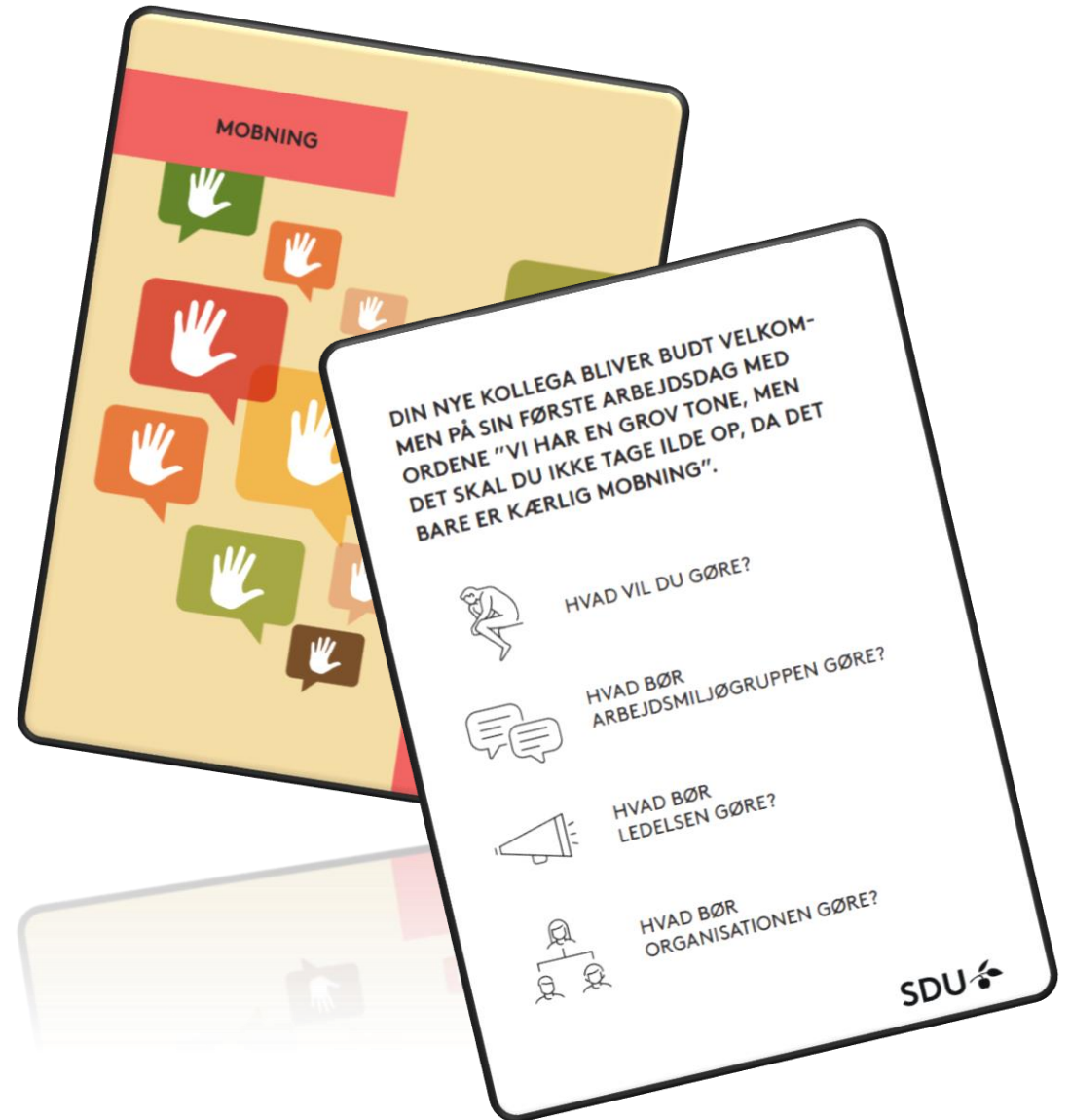


Dialogkort – Mobning

Grupperne vælger: 3 dialogkort fra bunken som de ønsker at tale om.

Dialog: 20 min. snak i grupper (lyt og anerkend hinandens tanker)

Opsamling: (frivillig) deling af tanker og refleksioner om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger til arbejdsmiljøgruppens videre arbejde



SDU HR

Aktionsplan for trivsel og godt kollegaskab

Hvad er krænkende handlinger, og hvornår er det mobning

Arbejdstilsynets vejledning

- Krænkende handlinger kan fx omfatte:
 - Tilbageholdelse af nødvendig information
 - Sårende bemærkninger
 - Usaglig fratagelse af ansvar og arbejdsopgaver
 - Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
 - Angreb mod eller kritik af privatliv
 - At blive råbt af eller latterliggjort
 - Afvisning som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
 - Nedvurdering af opgaver, arbejdsindsats eller kompetence

- Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre for krænkende handlinger, der opfattes som nedværdigende og de udsatte ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

SDU HR

Aktionsplan for trivsel og godt kollegaskab

Retningslinjer

I SDU HR er det et fælles ansvar at fremme trivsel og godt kollegaskab, og vi tager afstand fra mobning.

I SDU HR har ledelsen en særlig forpligtelse til at skabe trivsel og et godt arbejdsmiljø. Ledelsen er forpligtet til at reagere ved mistanke om mobning.

I SDU HR arbejder vi med at skabe et miljø med psykologisk tryghed og en feed back kultur, så vi er i stand til at sige fra over for mobning. Det kan være på egne vegne, hvis man er vidne til mobning eller i tvivl om det er mobning.

SDU HR

Aktionsplan for trivsel og godt kollegaskab

Hvornår vil det fx være godt, at man henvender sig

Når man kan være i tvivl om der er noget under opsejling.

Når man kan fornemme på sig selv eller kolleger, at noget ikke kører.

Før situationen eksploderer.

SDU HR

Aktionsplan for trivsel og godt kollegaskab

Til hvem kan du henvende dig ?

Navn	Mail	Tlf
Lisbeth, HR-chef	lisbm@sdu.dk	93507519
Jette, AMR	jkl@sdu.dk	65502252
Karna, chef for A&U	kgautier@sdu.dk	65504647
Charlotte, chef for staben	chasc@sdu.dk	65503076
Marie, Lønchef	ejegod@sdu.dk	65507104
Josephine, chef for Ansatte	jil@sdu.dk	65502251
Bjarne, chef for HR Digital	bjn@sdu.dk	65504021
AC TR Christian BD	cbd@sdu.dk	65501958
HK TR Lone M	lomi@sdu.dk	65502033
Mine kolleger		

SDU HR

Aktionsplan for trivsel og godt kollegaskab

Hvad skal der ske, når man henvender sig

- At der bliver lyttet
- At man bliver taget alvorligt
- At man bliver mødt med rummelighed
- At der taget initiativ til at løse problemet
- At man orienteres om hvad der kommer til at ske

- hvad gjorde størst indtryk i filmen 'mobning og omgangstone'?
- Hvad bed du særligt mærke i ved arbejdsmiljøgruppens indledning ?

**Gruppedrøftelse
5 min**

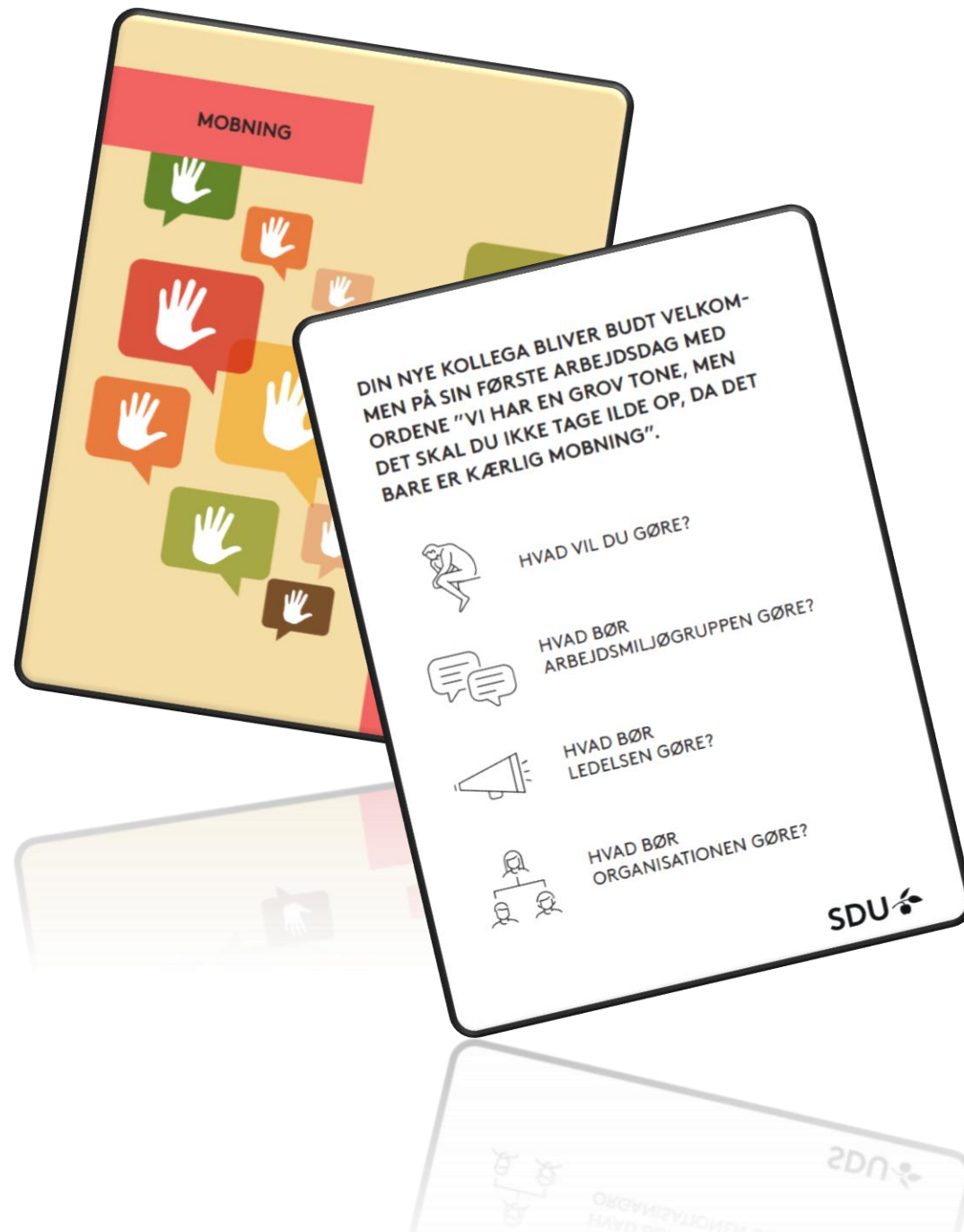
**kort opsamling i
plenum**

Dialogkort – Mobning

Grupperne vælger: 3 dialogkort fra bunken som de ønsker at tale om.

Dialog: 20 min. snak i grupper (lyt og anerkend hinandens tanker)

Opsamling: (frivillig) deling af tanker og refleksioner om håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger til arbejdsmiljøgruppens videre arbejde



PAUSE
10 minutter

Gruppedrøftelse

15 minutter

Opsamling i plenum

→ Hvad skal der til for at aktionsplanen bliver et hjælpsomt værktøj i SDU HR?