

Velkommen til webinar

Kom af med mobning og
negative handlinger på
arbejdspladsen



Program

- **Forebyggelse af mobning: Fokus på vidnernes rolle.** V. *Eva Gemzøe Mikkelsen, erhvervspsykolog og lektor på Institut for Psykologi, Syddansk Universitet (SDU)*
- Spørgsmål om medarbejdernes rolle fra seerne
- **Forebyggelse:** Hvorfor opstår negative handlinger på arbejdspladsen? V. *Jesper Kristiansen, seniorforsker på NFA*
- **Kom i gang:** Er I klar til en arbejdsmiljøindsats? V. *Annette Meng, seniorforsker på NFA*
- Panelsamtale med spørgsmål fra seerne



Fokus på vidnernes rolle
v. lektor og erhvervspsykolog
Eva Gemzøe Mikkelsen

Hvad er et vidne?

en person, som er tilstede i situationer hvor der foregår negative handlinger eller mobning eller som efterfølgende hører, at sådanne handlinger har fundet sted.



Vidners vigtige rolle

The Role of Bystanders in Workplace Bullying: An Overview of Theories and Empirical Research

Mieneke Pouwelse, Roelie Mulder, and Eva Gemzøe Mikkelsen

Contents

1	Introduction	2
2	Concepts and Typologies	3
3	Paradigmatic Changes: A Brief Overview of Studies	5
3.1	The Initial Years	5
3.2	The Later/Recent Years	6
4	Review of Useful Theories	7
4.1	Latane and Darley's Bystander Effect	7
4.2	Latane and Darley's Bystander Effect: Empirical Studies	8
4.3	Justice and Moral Identity	9
4.4	Justice and Moral Identity: Empirical Studies	9
4.5	The Attribution-Emotion Model of Stigmatization	10
4.6	Stigma by Association	11
4.7	The Attribution-Emotion Model of Stigmatization: Empirical Studies	12
4.8	Approach-Avoidance Theory and Coping	13
4.9	Targets' Coping Behaviour: Empirical Studies	14
4.10	Bandura's Social Cognitive Theory: Self-Efficacy	14
4.11	Self-Efficacy: Empirical Findings	15
4.12	Power Influencing Bystander Behaviour: Theories	15
4.13	Power and Bystander Behaviour: Empirical Studies	16
4.14	Gender	17

M. Pouwelse (✉)
Work and Organizational Psychologist, Department of Psychology and Educational Sciences, Open University of the Netherlands, Heerlen, The Netherlands
e-mail: mieneke.pouwelse@ou.nl

R. Mulder (✉)
Work and Organizational Psychologist, Zeeland County Council, Middelburg, The Netherlands
e-mail: roelientulder@kprplanet.nl

E. G. Mikkelsen
Department of Psychology, University of Southern Denmark, Odense, Denmark
e-mail: egmikkelsen@health.sdu.dk

© Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2018
P. D'Cruz et al. (eds.), *Pathways of Job-related Negative Behaviour*,
Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 2,
https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8_14-1

- Vidner (fx kolleger) der griber konstruktivt ind overfor negative handlinger kan forebygge mobning
- Forskning: Mange vidner er passive eller deltager aktivt, når der opstår negative handlinger
 - Hvad foregår der? Er det bare sjov?
 - Skal jeg handle på det? Tør jeg?
 - Hvad gør kollegerne – og leder?
 - What the F...?

Vidne
til
negative
handling
er: Hvad
gør jeg?
(1)

- Grib konstruktivt ind i selve situationen
 - *"Hov, husk kammertonen", "Tal ordentligt", "Hvad sker der her?", "Kan du ikke sige det på en mere konstruktiv måde?"*
- Tal med parterne enkeltvist bagefter
 - Udøver:
 - Forklar konstruktivt, hvordan du oplevede situationen / hvad du har hørt
 - Tal evt. om, hvad personen kan gøre for at rette op

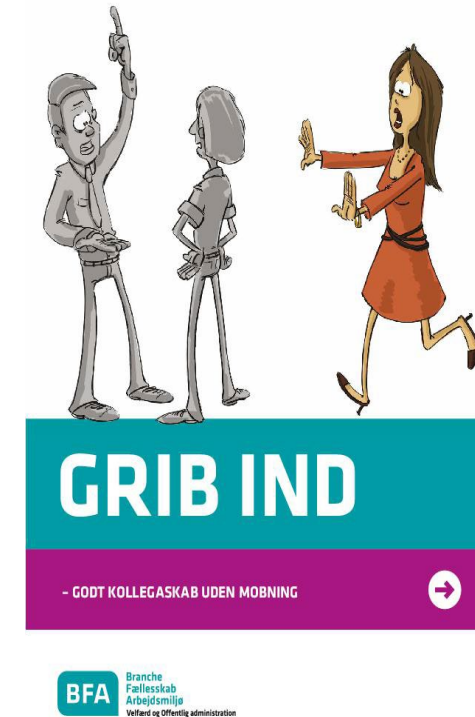
Vidne til negative handling er: Hvad gør jeg? (2)

- Tal med parterne enkeltvist bagefter
 - Den der udsættes:
 - Spørg ind til personens oplevelse af situationen
 - Spørg om personen har brug for, at du gør noget
 - Gør opmærksom på at "du er der"
- Hvis relevant - henvend dig til ledelse og/eller medarbejderrepræsentanter

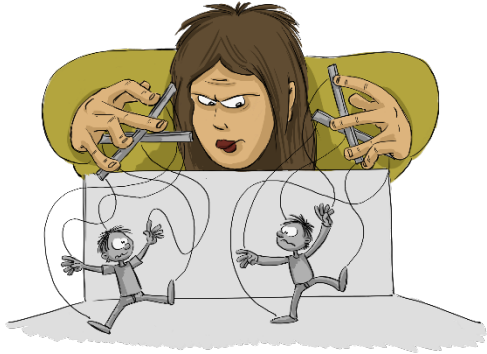
Hvad kan I gøre som arbejdsplads?

Grib ind - godt kollegaskab uden mobning

- Dialogredskab til at styrke det gode kollegaskab – og forebygge negative handlinger og mobning
- Består af 3 trin
- Fokus på to risikosituationer
- Kan bruges af arbejdspladsen selv – materialer findes på nettet
- Danske film med engelske undertekster
 - Bonusinfo: Vi afprøver ny version af "Grib ind" i et forskningsprojekt støttet af Velliv Foreningen



Grib ind redskabet introducerer 6 vidnetyper



Kuglestøberen



Den passive



Sympatisøren



Mægleren



Assistenten



Forsvareren

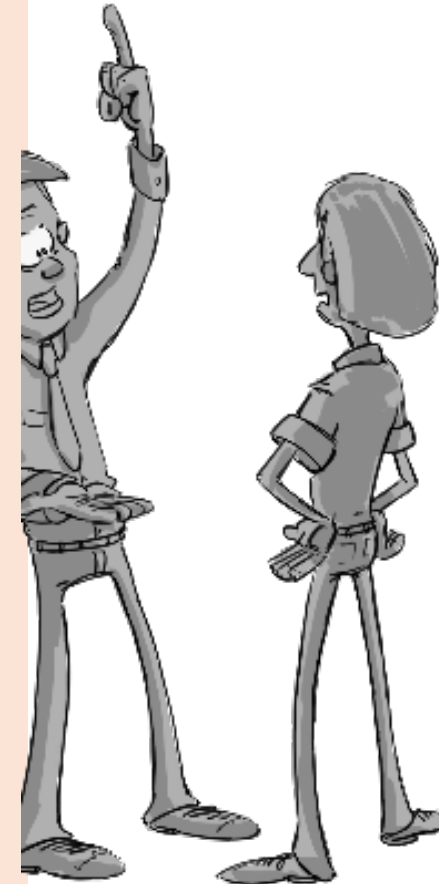
Grib ind – Trin 1 (ca. 90-120 min)

- Snak om spilleregler for dialogmødet
- Introduktion til de 6 vidnetyper
- Kort film om konflikter + gruppedialog + opsamling
- Kort film om mobning + gruppedialog + opsamling
- Evaluering af Trin 1



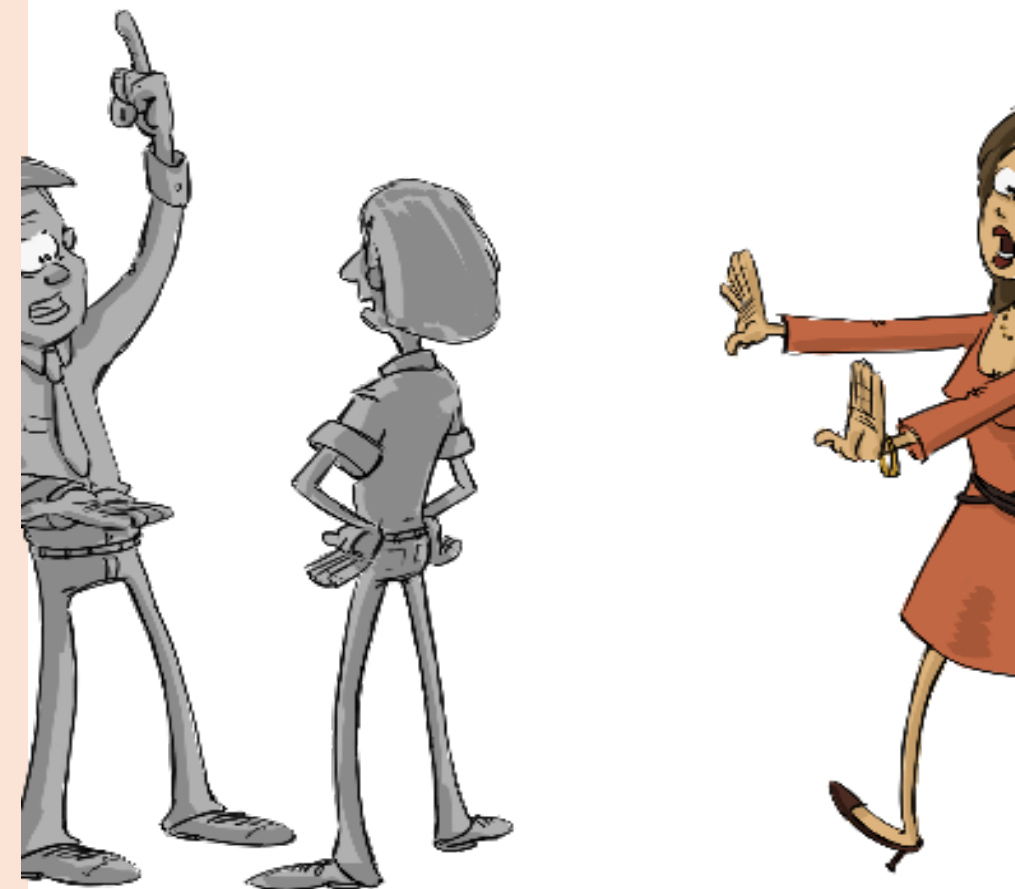
Grib ind – Trin 2 (dialogmøde 90–120 min)

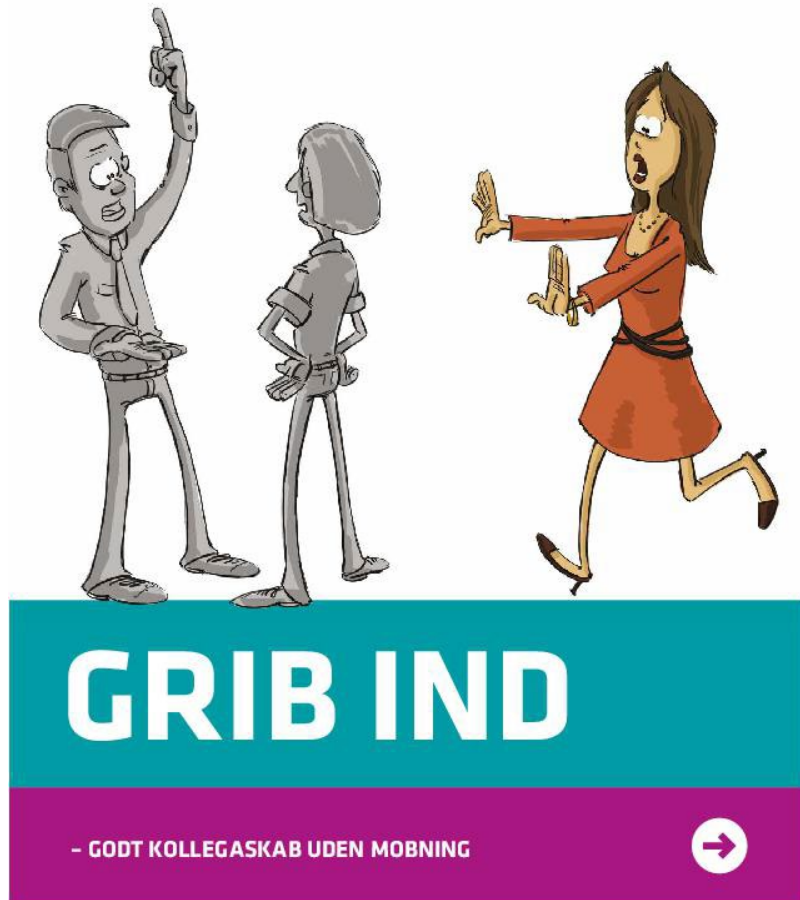
- Deltagerne sidder i grupper sammen med de nærmeste kolleger
- Ud fra spørgsmål drøftes risikosituationer for negative handlinger i eget team/hold/afdeling
- Sidst på mødet skriver deltagerne vigtige pointer ned på udleveret materiale



Grib ind Trin 3: Møder i relevante fora

- Indsatsområder prioriteres med udgangspunkt i gruppedialogerne i Trin 2
- Handleplaner udarbejdes: Fokus
 - *Hvordan styrker vi det gode kollegaskab?*
 - *Hvordan håndterer vi vores risikosituationer for negative handlinger?*
- Handleplanerne implementeres





Foreløbige forskningsresultater - Grib ind Trin 1 giver

- Øget opmærksomhed på vidners rolle
- Øget oplevelse af ansvar for at gribe ind
- Et fælles sprog så man nemmere kan tale om det svære
- Ændringer i adfærd: Oplevelsen er at der gribes mere ind



Take home messages

- Vidneinterventioner bør indgå i forebyggende indsatser
- Forebyggelse starter hos os selv - ved at vi
 - taler ordentligt til andre – selv når vi er frustrerede eller vrede
 - *går tilbage til en fuser*, hvis vi falder i!
 - handler konstruktivt, når vi overværer eller hører om negative handlinger

Spørgsmål til første oplæg
Vi svarer på jeres spørgsmål

**Hvorfor opstår negative handlinger
på arbejdspladsen?**
v. seniorforsker Jesper Kristiansen

Psykosociale risikofaktorer for negative handlinger

- Problematisk ledelsesstil (fx en autokratisk leder)
- Rollekonflikt
- Rolleklarhed
- Arbejdspres
- Jobusikkerhed
- Organisationsændringer
- Konflikter

God Tone projektet

Formål:

- At skabe **øget viden om mekanismerne**.
- At udvikle en intervention til at **ændre en arbejdspladskultur** med negative handlinger til en kultur med godt kollegaskab.



Snitflader

- Afdelinger
- Teams
- Skiftehold
- Nye medarbejdere/vikarer versus de "gamle"
- Faggrupper
- Uformelle grupperinger



Eksempel 1: Natholdet versus dagholdet

"...det, jeg synes, er mest frustrerende, er når man så overtager fra natholdet og man kan se, at de har skrevet, at de har tjekket det hele, og så kan du se, at de har kørt med en forkert indstilling, så er det jo det næste hold, der skal stå med det."

"...jeg vil gerne have, at der er fejlet på gulvene, og der ikke ligger skidt over det hele. Sådan noget er det andet hold ligeglade med. Men hvis det er sådan, at der er en kurv med prøver til kvalitet, som ikke er tømt, så er det bare ballade."



Eksempel 2: Nye medarbejdere og vikarer

"...jeg må nok indrømme, at jeg ofte hellere selv vil arbejde ekstra end at få en vikar, fordi jeg ved, at der kommer til at ske uheld og spild udover det hele. Og det var lige præcis det, der skete med vikaren, hvor jeg så også taber produktionstid og går i rød [dvs. ikke når produktionsmålet]..."



Hvad skal arbejdspladsen sætte ind med?

Introduktion
af nye

Uskrevne
regler

Feedback

Forståelse for
andres arbejds-
opgaver

Ledelse,
som løser
konflikter



Mere viden om psykosociale arbejdsmiljøindsatser?

Webinar til arbejdsmiljøprofessionelle: 'Få det fra forskeren – gør en forskel med den nyeste viden om psykisk arbejdsmiljø'

03-05-2024

Hør seniorforskerne Thomas Clausen og Ida E. H. Madsen præsentere den nyeste forskning inden for psykosocialt arbejdsmiljø. I webinaret vil du blive præsenteret for et udvalg af NFA's værktøjer, og du kan finde spørgsmål og svar fra webinaret i bunden af denne side.

Vil du have PowerPoint-præsentationen fra webinaret?

Du kan downloade den her: [Samlet præsentation fra NFA webinar den 3. maj 2024](https://nfa.dk/nyt/arrangementer).

Se eller gense webinar:

Find videoen fra webinarret på NFA's hjemmeside under 'Arrangementer' (<https://nfa.dk/nyt/arrangementer>)



Take home messages

- Hold øje med snitfladerne på arbejdspladsen
- Skab gode rammer for introduktionen af nye medarbejdere
- Skab en god feedbackkultur
- Løs konflikter!





Er I klar til en arbejdsmiljøindsats?
v. seniorforsker Annette Meng

Det er vigtigt, at arbejdspladsen er parat til at igangsætte en indsats

Forskning:

- Det kan have negative følger at sætte arbejdsmiljøindsatser i gang, som ikke bliver til noget



Hvad skal der til for at lykkes med en indsats?

- Systematik i arbejdsmiljøarbejdet
- Timing
- Erkendelse af, at der er et problem
- Psykologisk tryghed



Systematik i arbejdsmiljøarbejdet

- Aktiv arbejdsmiljøorganisation/samarbejdsudvalg/MED-udvalg m.fl.
- Klarhed over roller og ansvar
- Klædt på til roller, ansvar og opgaver
- Velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter – løbende dialog om udfordringer i arbejdsmiljøet

Værktøjer såsom:

➤ Årshjul

➤ Brown paper metoden (for eksempel til APV-proces)

Timing – overvej, om der er...

- Større organisatoriske forandringer på vej?
- Andre begivenheder som for eksempel sommerferie, store ordrer, som kræver ekstra indsats?
- Andre overskyggende arbejdsmiljøproblemer?
- Tilpas indsatsen til jeres økonomiske, personale- og tidsmæssige ressourcer

Værktøjer:

- For eksempel årshjul
- "Risikoanalyse" (lav plan B)

Er medarbejderne med på, at det er et problem, der skal gøres noget ved?

- Det kan eksempelvis være, at det måske ikke er alle, der oplever den grove tone som et problem
- Tag det eventuelt op et på personalemøde og forklar, hvorfor ledelsen og/eller arbejdsmiljøgruppen oplever det som et problem
- Lyt til modstand og tag den alvorlig

Psykologisk tryghed

- Psykologisk tryghed handler om, at man føler, at man for eksempel frit kan tale om problemer, indrømme fejl, sige fra, give kritik og komme med forslag til ændringer, uden at det har negative konsekvenser
- Hvordan er den psykologiske tryghed hos jer? Der kan være stor forskel mellem afdelinger

Greb til at styrke den psykologiske tryghed

- Italesæt, at et højt niveau af psykologisk tryghed er en prioritet i organisationen
- Ledere og stærke medarbejdere skal være rollemodeller – både med ord og handling
- Få eventuelt hjælp fra eksterne konsulenter til at igangsætte proces

Take home messages

Før I går i gang med jeres arbejdsmiljøindsats, så tjek:

- om I har styr på jeres arbejdsmiljøarbejde – er det velorganiseret og systematisk?
- om det er det rette tidspunkt at starte indsatsen – er der tid og ressourcer til indsatsen?
- om medarbejderne er med på, at det er en vigtig indsats?
- om der er grundlag for en åben og ærlig dialog – er der psykologisk tryghed?



Tak for i dag

- Fik du ikke svar på dine spørgsmål, eller vil du starte en arbejdsmiljøindsats? Så læs mere og find værktøjet på <https://nfa.dk/vaerktoejer/andre-vaerktoejer/god-tone>

