



Grib ind ved mistrivsel - ud fra vidneprincipper

Tine Ravn Holmegaard

Arbejds- og organisationspsykolog, specialist ved CRECEA A/S

FORMÅL MED WORKSHOP



Viden om, hvordan mistrivsel spottes



Understøtte trivsel, gribe ind ved mistrivsel



Introducere vidnetypologi og refleksion over, hvordan man bærer sig ad med at **GRIBE IND** ved **tegn på mistrivsel**

Program for workshop

Den etiske ramme

Tegn på (mis-)trivsel

Vidnetyper

Case-arbejde

Handleplan

DEN ETISKE RAMME

NÆRVÆR
FORTROLIGHED
FORSKELLIGHED



www.CRECEA.dk | 70 10 86 00

IGLO

TEGN PÅ TRIVSEL



I

Arbejdsglæde, produktivitet, engagement, opretholde egen integritet, peger på løsninger, deler viden.



G

Udviser hjælpsomhed, omsorg og kvalitet. Kan tale om svære ting på en måde, som bevarer gode relationer. Anerkendelse bruges flittigt.



L

Får følgeskab / medarbejderskab – også i svære beslutninger. Er åben for dialog. Nyder andres og viser tillid. Inddrager medarbejdere i relevante drøftelser.



O

Styr på struktur, processer. Har en kendt strategi, et godt ry og diversitet i medarbejdergrupper (fagligt, anciennitet, mm.) Politikker og retningslinjer følges af ansatte.

Beslutningsfora er velfungerende (AMO, SU, mm.)

TEGN PÅ **MISTRIVSEL**



I

Usikkerhed, stress-symptomer, tier eller taler negativt (klage, opgiveness).



G

Ironi, mangel på samarbejde, sladder, utryghed og brok. "Flaskehalse" og oplevelse af uretfærdighed. Er mindre optaget af opgaver, men mere optaget af vilkår, relationer og andre forhold.



L

Udfordres, negligeres, passiv modstand. Manglende gennemslagskraft. Kan opleves som enten-eller ledelse (laissez-faire eller autoritær).



O

Manglende beslutningsevne og evt. handlingslammelse i fora (fx SU, AMO). Opsplittet og unuanceret kommunikation. Utakt mellem forskellige afdelinger. Manglende kendskab til / brug af politikker og procedurer. Systemet virker ikke!

Kulturelle kendetegn

Et sikkert socialt arbejdsmiljø

Konflikter og uenigheder mellem enkeltpersoner eller grupper bliver løst

Et psykologisk trygt arbejdsmiljø, hvor man kan **sige fra på egne og andres vegne**

Konsekvens:

Tryghed og tillid. Udviklende samarbejde, fokus på faglighed og udvikling. Produktivitet og kreativitet.

Bidrag fra flere (faglige) perspektiver i løsning af kerneopgaven.

Effektivitet og høj kvalitet. Lavt sygefravær

Højt engagement



Et socialt arbejdsmiljø under pres

Der er uløste konflikter, der har ført til utryghed og alliancer

Omgangsform er præget af **ironi**. Der kan være diskriminerende bemærkninger. Få er tone-angivende. **Det er risikabelt at sige fra.** Risiko for udstødelse af fællesskabet

Konsekvens:

Større usikkerhed på såvel faglige som interpersonelle faktorer. Mgl. feedback – og mindsket opmærksomhed på udvikling og læring.

Mulige konsekvenser: øget sygefravær, nedsat produktivitet, dårligere kvalitet, øget personalegennemstrømning



Helbredsskadende arbejdsmiljø

Der forekommer krænkende handlinger

Der er forekomst af negative handlinger, som er rettet mod en, få eller flere og har karakter af chikane, mobning og / eller svære konflikter

Det er **ikke muligt at sige fra.**

Konsekvens:

Belastningsreaktion, angst, depression, langvarigt sygefravær, separation

Som foregående samt organisatorisk inkompetence, dårligt renommé, brud på etisk infrastruktur

GRIB IND - hovedbudskab

- Vidner til konflikter og mobning spiller en afgørende rolle
- I situationer, hvor man er vidne til negativ adfærd, har man et valg. Værktøjet GRIB IND skaber bevidsthed om valgsituationen – og konsekvenserne af valget



Værktøjet er gratis tilgængeligt:

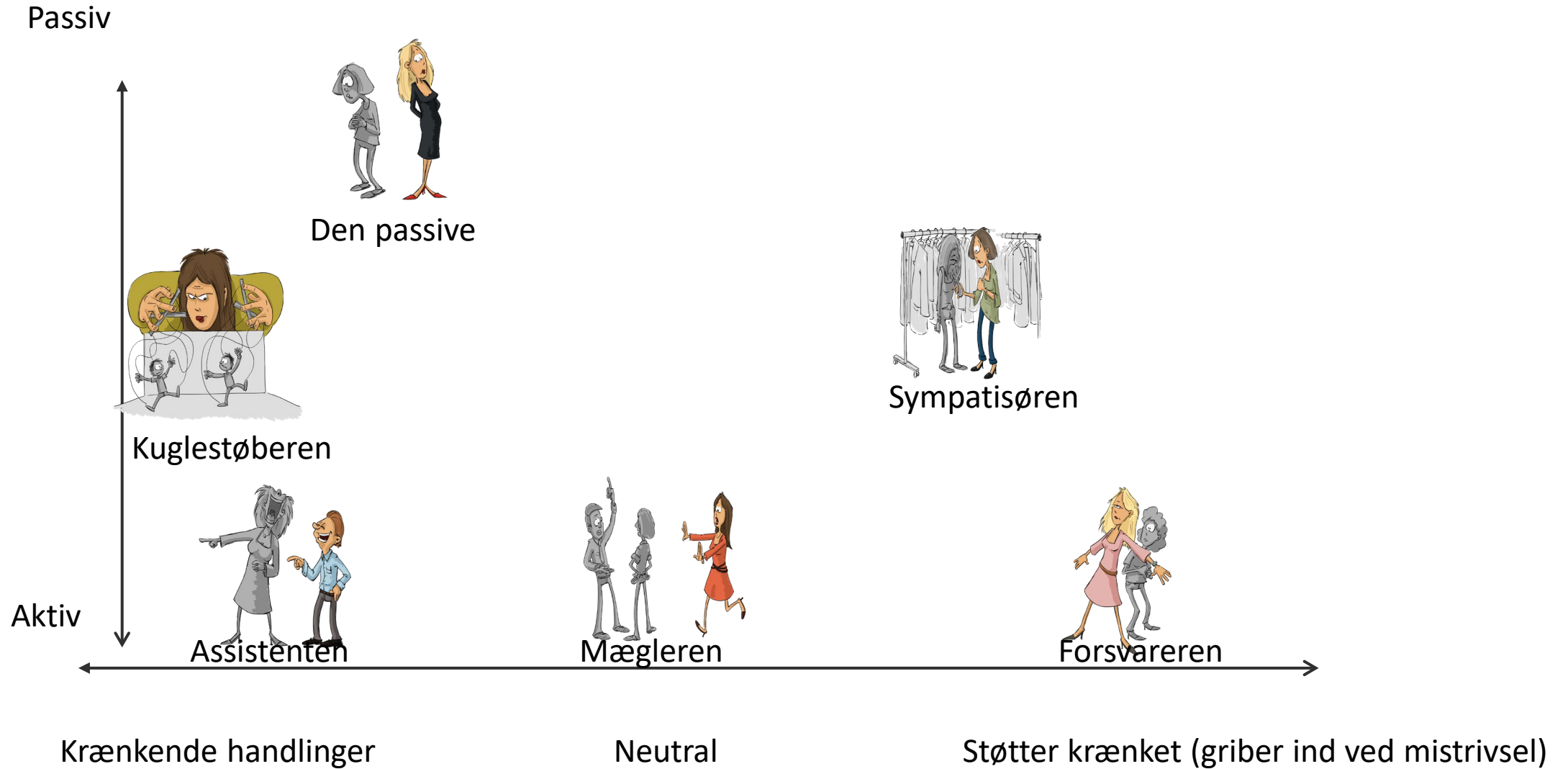
<https://www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/mobning/grib-ind-godt-kollegaskab-uden-mobning>

VIDNEPSYKOLOGI: Hvorfor griber vi ikke ind?

- Bekymring for relationer
- Frygt for egen sikkerhed
- Bystander-effekten
- Usikkerhed om situationen



Vidnetyper i forbindelse med konflikter og mobning



Drøftelse af case

Hvilken vidnetype vil være den mest hensigtsmæssige at bruge her?



Hvad ville man som helt konkret kunne sige og gøre?

Hvilke konsekvenser forestiller du dig, at det vil få (1) for de implicerede i casen (2) og for dig selv?

Vidnetyper til casearbejde



Den passive:

Bliver i situationen, men gør ingenting, forholder sig passivt, kigger væk, - eller går væk fra situationen.



Sympatisøren:

Opsøger efter situationen den, som er ramt. Viser omsorg, støtte og trøst i enerum.



Mægleren:

Er neutral, objektiv. Griber ind i situationen, eller handler bagefter ved at tale med parterne sammen eller hver for sig.



Forsvareren:

Griber aktivt og resolut ind i situationen. Tager parti for den, som er i mistrivsel og forsvare personens højlydt og offentligt.

Egen-refleksion:

Hvilken form for vidneadfærd er jeg tilbøjelig til at udvise?

Hvilken adfærd vil jeg udvise, næste gang jeg har en mistanke om, at en kollega eller leder er i mistrivsel på min arbejdsplads?

Hvis jeg skulle gå hjem og bruge en god vidneadfærd – hvilken type vil jeg bruge – og over for hvem?



Sådan kan god trivselsfremmende vidneadfærd tages i brug på din arbejdsplads:

ET FÆLLES PERSONALEMØDE

1. Find eksempler på situationer, hvor kolleger burde have grebet ind (og måske / måske ikke gjorde det). Anonymisér / generalisér eksemplerne
2. Indkald til personalemøde
 1. Formulér formål
 2. Aftal spilleregler (lad deltagerne selv formulere)
3. Introducér vidnetyperne
4. Præsenter forskellige dilemmaer og bed kollegerne vælge, hvordan de ville gribe ind, hvis de oplevede en situation i deres team
5. Bed dine kolleger om at komme med ideer til, hvordan I kan fortsætte med at udvikle en kultur, hvor man griber ind

AMO ER TRIVSELSAMBASSADØRER

1. Kør hele GRIB IND-processen i jeres AMO (både trin 1 og 2)
2. Udarbejd relevante handlinger til fremme af trivsel og forebyggelse af krænkende handlinger i jeres respektive teams.
3. Giv hinanden sparring på, hvordan I skal implementere og evaluere
4. Gå i gang
5. Evaluér (og nu har I lavet en større del af jeres APV på det psykosociale arbejdsmiljø 😊)

At tage sin rolle på sig

"Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre uden at han holder noget af dets liv i sin hånd. Det kan være meget lidt, en forbigående stemning, en oplagthed, man får til at visne, eller som man vækker, en lede man uddyber eller hæver. Men det kan også være forfærdende meget, så det simpelthen står til den enkelte, om den andens liv lykkes eller ej."



Tak for jeres deltagelse 😊



Kontaktoplysninger:

Tine R. Holmegaard, trh@crecea.dk

Tlf. 2428 9151