

**PSYKISK ARBEJDSMILJØER I
FÆLLESSKABER SEPTEMBER 2019**



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder



HVORDAN PÅVIRKER DÅRLIGT PSYKISK ARBEJDSMILJØ
MEDARBEJDERNE I VIRKSOMHEDERNE?

***Sundhed er en oplevelse af at have magt over
sin egen livssituation***



Vi er hinandens psykiske arbejdsmiljø



DEFINITION AF PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Ved psykisk arbejdsmiljø forstår vi alle forhold i arbejdet, som på lang sigt virker ind på menneskets personlige udvikling og på kort sigt påvirker mulighederne for at fungere optimalt



HVAD DÆKKER LOVGIVNINGEN I FORHOLD TIL PSYKISK ARBEJDSMILJØ

- Psykiske reaktioner på arbejdet
- Arbejdets organisering
- Tempoarbejde
- Vold på arbejdspladsen
- Arbejde med mennesker
- Skifteholdsarbejde
- Fysiske og kemiske påvirkninger
- Arbejdspladser med ny teknologi
- Mobning
- Krænkende adfærd på arbejdspladsen



KRÆNKENDE HANDLINGER – AT`S VEJLEDNING FEB 2019

Eksempler på krænkende handlinger:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt af eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence



KRÆNKENDE HANDLINGER – AT`S VEJLEDNING FEB 2019

Eksempler på krænkende handlinger... fortsat

- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering p.g.a af alder, køn, kønsidentitet, sexuel orientering, etnicitet eller religiøse overbevisning
- Udnyttelse i jobbet fx til private ærinder for andre
- **DET ER UDEN BETYDNING OM HANDLINGERNE ER UDTRYK FOR UBETÆNKSOMHED ELLER ØNSKET OM AT KRÆNKE - DET ER PERSONENS OPLEVELSE AF KRÆNKELSE DER ER CENTRAL**



SEXUEL CHICANE – AT`S VEJLEDNING FEB 2019

- UØNSKEDE BERØRINGER
- UØNSKEDE VERBALE OPFORDRINGER TIL SEXUELT SAMKVEM
- SJOFLE VITTIGHEDER OG KOMMENTARER
- UVEDKOMMENDE FORESPØRGSLE OM SEXUELLE EMNER
- VISNING AF PORNOGRAFISK MATERIALE



ÅRSAGER TIL KRÆNKENDE HANDLINGER, HERUNDER MOBNING OG SEXUEL CHICANE

- Uhensigtsmæssig organisering af arbejdet – fx i form af for høje, modsatrettede eller uklare krav til de ansatte
- Mangelfuld information og kommunikation
- Uretfærdig forskelsbehandling
- Manglende konstruktiv problemløsning og håndtering af konflikter
- Arbejdspladsens håndtering af forandringer fx ændrede funktioner og roller
- Uklare værdier og normer for adfærd på arbejdspladsen



HELBREDSMÆSSIGE REAKTIONER – AT`S VEJLEDNING FEB 2019

- Fra svag uro , ængstelse til kronisk stress –

Kropslige reaktioner; hovedpiner, maveproblemer, muskelsmerter og mæthedssførelse

Psykiske reaktioner; ængstelse, uro, usikkerhed, nervøsitet, fortvivlelse, anspændthed, apati og manglende selvtillid , koncentrations- og hukommelsesproblemer, irritabilitet

Adfærdsmæssige reaktioner; passivitet, rastløshed, søvnløshed, manglende arbejdsevne, isolationstendens, sygefravær "flugt" og opsigelse

- også usundt at være vidne til krænkelser – kan medføre stress



FOREBYGGELSE – KRÆNKELSER – AT'S VEJLEDNING FEB 2019

- Fælles og velkendte normer og værdier for ansatte og lederes adfærd
- Klare retningslinjer og forventninger til de ansattes ansvarsområder
- Uddannelsesmæssige initiativer fx ved at øge kompetencen i forhold til arbejdsmiljøarbejde, konflikthåndtering og kommunikation
- Klare retningslinjer for aktion hvis krænkelser og sexchicane
- Klare retningslinjer for hvordan der klages over krænkelser og sexchicane
- Sikre et arbejdsmiljø der er trygt nok til at der kan tales om krænkelser
- Klare retningslinjer for konflikthåndtering
- Klare retningslinjer for rehabilitering af medarbejdere der er blevet syge p.g.a krænkelser
- Klare regler for sanktioner over for uacceptabel adfærd



BEREDSKABSPLANER OG HÅNDTERING AF KRÆNKELSER – AT`S VEJLEDNING FEB 2019

- Hav en beredskabsplan
- Udvis diskretion – undgå forhastede beslutninger
- Gør det klart at krænkelser og sexuel chicane øjeblikkelig må ophøre
- Inddrag alle parter – samt vidner – den upartiske undersøgelse
- Få parterne til at beskrive det faktiske hændelsesforløb – undgå beskyldninger etc.
- Søg løsninger – undgå hævn og syndebukke – men klare sanktioner
- Støttesamtaler til de implicerede
- Undgå rygter fx gennem information til kolleger
- Langsom TTA ved sygemelding
- Hændelserne skal anmeldes som arbejdsulykke, hvis den medfører 1 sygedag ud over dagen – arbejdsgiver har anmeldepligt



GODE RÅD TIL TACKLING AF PSYKISK ARBEJDSMILJØ

1. Forebyg – fx via trivselsrunder på møder
2. Bliv enige om en fælles forståelse af de begreber, I bruger. Fx hvad mener vi, når vi siger mobning?
3. Bliv meget konkret – opløs store begreber som tidspres, stress og mobning. Hvornår oplever vi fx mobning? I hvilke situationer? etc.
4. Bliv altid enige om flere løsninger på et problem (helst mindst 5). Hvis løsningen ikke virker, kan man så let gå videre til løsning nr. 2.
5. Lad løsninger have 3 niveauer:
 - a) Hvad skal den enkelte gøre?
 - b) Hvad skal gruppen gøre?
 - c) Hvad skal lederen gøre?



MASLOWS BEHOVSPYRAMIDE





- Vores hjerner er evolutionært udviklet til at håndtere grupperelationer, vi er prædisponeret til at søge at forstå andre, læse dem...(Lieberman)





SIKKERHED OG FRIHED IFØLGE ZIGMUNT BAUMANN

- Fællesskab har sin pris, at nyde det privilegium, at være med i et fællesskab og den pris er kun ubetydelig, ja tilmed usynlig, så længe fællesskabet forbliver i drømmen. Prisen betales i frihedens valuta, skiftevis kaldet autonomi, retten til selvhævdelse, retten til at være sig selv.
- Uanset hvad man vælger, opnår man noget og mister noget andet. At gå glip af fællesskabet er ensbetydende med at miste sikkerhed; har man held til at opnå en plads i fællesskabet, vil man snart miste noget frihed.
- Sikkerhed og frihed er to lige dyrebare og eftertragtede værdier, der kan være mere eller mindre afbalancerede, men næppe føre en fuldkommen harmonisk sameksistens



HVAD SIGER VIDENSKABEN OM FÆLLESSKABER?

- Antallet af relationer og dybden i dem hænger tæt sammen med et langt liv, "lykke", wellbeing og robusthed (Am. Psykologforening, Orth-Gomer og mange andre)
- "People need people". Vi har grundlæggende behov for tilhør, bemestre, styre og nærhed i de grupper vi er i (Schuzt, FIRO, Klein m.fl.)
- Gruppetilhør, feed-back på opgaven, at vide hvad de andre laver på opgaven og hvordan vi spiller sammen er meningsgivende og et værn mod fremmedgørelse og angst
- Social støtte er en væsentlig buffer for alvorlig stress (Johnsson m.fl)
- At opleve, at man har gode kolleger giver en følelse af mindre risiko og opgaven synes mindre. Omvendt vil det at være alene øge oplevelsen af risiko, øge energiforbrug mm (Coan m.fl.)
- Undersøgelser viser endog, at det hjælper os selv, når vi hjælper andre. Det at være engageret i at hjælpe andre fremfor optagethed af egne udfordringer giver mere trivsel (Levy-Gigi.)



FORSKELLIGE FÆLLESSKABER PÅ ARBEJDE

1. Det opgaverettede arbejdsarbejdsfællesskab
2. Det organisatoriske arbejdsfællesskab
3. Det faglige fællesskab
4. Det kollegiale fællesskab



FORSKELLIG HÅNDTERING AF PRES

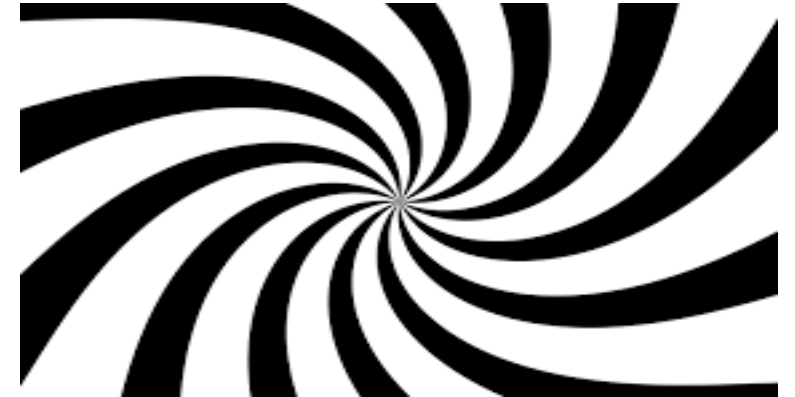
Individuel kultur:
Man klarer sig selv



Kollektiv kultur:
Man klarer tingene sammen

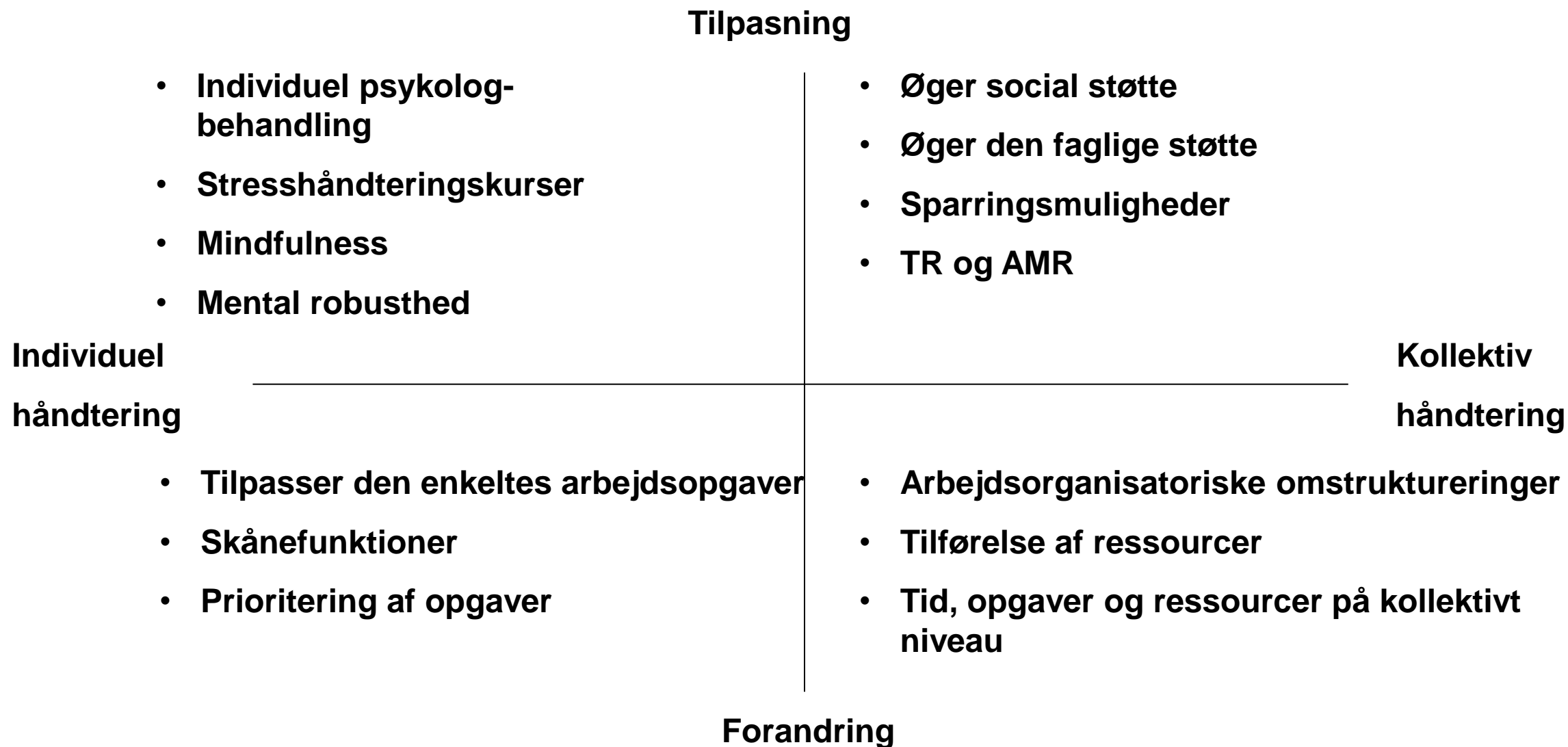


Kollektiv stress:
Man ender i en
frustrationsspiral





FOREBYGGELSE



HÅNDBTERING

Tilpasning

- Øger arbejdstiden
- Øger arbejdshastigheden
- Øger effektiviteten
- Øger egne ressourcer

- Man hjælper hinanden med arbejdsopgaver
- Man giver hinanden social støtte
- Man læsser af hos hinanden
- Man taler om fælles arbejdsmiljøvilkår

Individuel
håndtering

Kollektiv
håndtering

- Man går til ledelsen og siger fra overfor opgaver
- Man går til ledelsen for at ændre uhensigtsmæssige arbejdsforhold

- Man går til ledelsen og siger fra overfor opgaver
- Man går til ledelsen for at ændre uhensigtsmæssige arbejdsforhold
- Man laver arbejdsgange om i gruppen

Forandring

Hjælper hinanden

- Man hjælper hinanden med opgaver
- Man lægger af hos hinanden

Spotter stress hos hinanden

- Man har en åben dialog om stress
- Man holder øje med hinanden

Fokus på vores opgaver

- Man samarbejder om opgaver
- Man tænker opgaverne som vores

Rummelighed

- Flexibilitet i håndtering
- Tryghed i at være sig selv og udtrykke sin mening

Tal i 10 min om hvilke punkter, der kendetegner jeres arbejdsplads/gruppe/team?

Fokus på fælles vilkår

- Man har fokus på fælles vilkår
- Man handler kollektivt

Er løsningsorienteret

- Man stopper frustrationsspiraler
- Man udarbejder løsningsforslag

Løbende dialog med ledelsen

- Man samarbejder med ledelsen
- Ledelsen lytter og handler



FRA HJÆLPER TIL KONSULENT

1. Afklare din rolle
2. Det personen kan gøre skal han/hun gøre
3. Selvforvaltning/læring/udvikling
4. Tålmodighed
5. Acceptere de "næstbedste løsninger"
6. Professionelt nærvær:
 - Engagement
 - Indlevelsesevne
 - distance
7. Forstå den andens virkelighed.....



FOKUS PÅ LØSNING

- Hvordan snakker man problematikker op?
 - Man øger hyppigheden
 - Man styrker indholdet
 - Man mindsker handlingen
- Hvordan snakker man problematikker ned?
 - Man stopper op og udfordrer de problematikker der bliver fortalt
 - Man beroliger hinanden
 - Man finder fælles fremadrettede løsningsforslag



FÆLLES FODSLAW OM BESLUTNINGER

- Afsluttende refleksion ved afslutning af møder:
 1. Hvad arbejder vi på i den kommende tid?
 2. Hvad er tegn på at det virker?
 3. Hvad har vi aftalt
- 3 personer læser op. Én til hvert punkt. Juster' til fælles beslutning
- Eller mere simpelt:
- Skriv ned hver gang I har forstået at vi har truffet en beslutning...
- Opsummer' til sidst hvad alle har skrevet på deres papir. Find fodslaw



DEN VANSKELIGE BALANCEGANG

Rumme
frustrationer,
bekymringer,
sorg etc.



Fokuserer på
det positive



- Tak for i dag.....