



GRIB IND

– Et værktøj til forebyggelse af mobning på arbejdspladsen

Eva Gemzøe Mikkelsen og Tine Ravn Holmegaard
Arbejds- og organisationspsykologer

De næste 45 min. ..

- Præsenterer vi – og giver jer en lille smagsprøve på – et værktøj til forebyggelse af mobning
- Redskabet sætter fokus på
 - det, vi som kolleger og ledere gør, når vi er vidne til konflikter eller mobning på vores arbejdsplads
 - de situationer, hvor der kan være risiko for mobning
 - hvordan man kan udarbejde handleplaner ift. risikosituationer

Mini undersøgelse

- Hånden på hjertet..
 - hvor mange af jer har inden for det seneste år været vidne til konflikter eller mobning på jeres arbejdsplads?
 - Hvor mange af jer gjorde noget aktivt for at standse konflikten eller mobningen?
 - For de af jer, som ikke greb ind, kan jeres forklaringer have været:
 - *"De må selv finde ud af det, de er jo voksne mennesker!"*
 - *"Ledelsen eller de tillidsvalgte må håndtere det - det er ikke mit ansvar!"*
 - *"Hvis jeg griber ind – går det ud over mig næste gang!"*
 - *"Jeg ved ikke hvad jeg skal gøre"*

Vores hovedbudskaber

- Det kolleger og ledere gør, eller *ikke* gør, når de er vidne til negative handlinger, er afgørende for, hvad der videre sker
- Værktøjet GRIB IND skaber bevidsthed om det valg, man har som vidne – og konsekvenserne af det valg, man tager

Værktøjet er baseret på forskning i

- Risikosituationer for mobning på arbejdspladsen
- Aktørerne i mobbesager: Der er *også* vidner
- Vidnetyper: Vidner reagerer forskelligt i negative sociale situationer
- Årsager til vidners reaktioner i negative sociale situationer

Redskabet sætter fokus på to risikosituationer for mobning

- *Konfliktmobning:*
 - En situation, hvor en konflikt mellem to eller flere parter optrappes i den grad, at én af parterne begynder at føle sig mobbet.
- *Strafmobning:*
 - En situation, hvor en person mobbes, fordi han/hun bryder de regler eller normer, der er i en arbejdsgruppe eller på en arbejdsplads.

Dialogværktøjet findes på www.etsundtarbejdsliv.dk



TRIN 1

- Intro-film om mobning
- 2 korte film om risikosituationer for mobning, hhv. konfliktsituationer og brud på regler eller normer
- Præsentation af 6 vidnetyper
- Dialogspørgsmål til de to film

TRIN 2

- Gruppedrøftelser af risikosituationer for mobning på egen arbejdsplads

TRIN 3

- Udarbejdelse af handleplaner

INTRODUKTION TIL TRIN 1

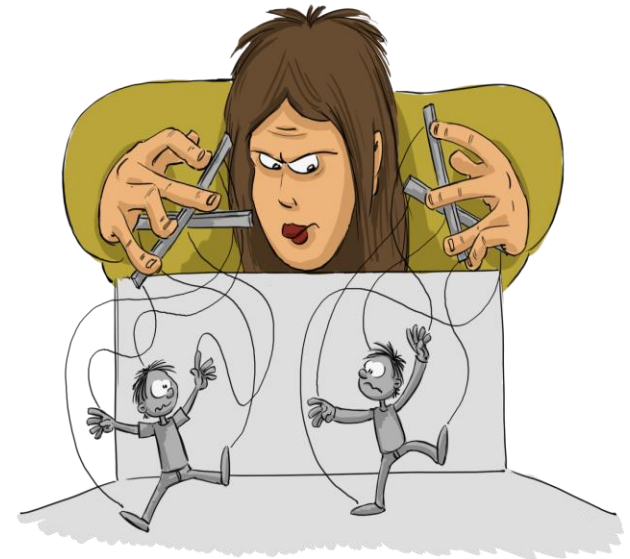
Trin 1 starter med

- at der aftales spilleregler for mødet
- at deltagerne ser introfilmen (www.etsundtarbejdsliv.dk)
 - *Alternativ: Et foredrag om mobning (ex. definition, handlinger, konsekvenser, årsager, forebyggelse)*
- den første af to film om risikosituationer vises

Vidnet der ansporer

- Starter mobbehandling; igangsætter, skaber situationen

KUGLESTØBEREN



Vidnetyper kategorisering er baseret på Paull, Omari og Standen, 2012

Vidnet der samarbejder

- Deltager aktivt, hjælper mobberen

ASSISTENTEN



Vidnet der fralægger sig ansvar

- Går væk *eller*
- Tillader ved sin tavshed mobberen at fortsætte. Gør ingenting selvom han/hun har mulighed for at gribe ind

DEN PASSIVE



Vidnet der griber ind

- Går imellem parterne
 - Prøver aktivt at stoppe mobningen i situationen *el.*
 - Involverer sig *efter* situationen ved at snakke med parterne

MÆGLEREN



Vidnet der forsvarer

- Tager parti og forsvarer den mobbede

FORSVAREREN



Vidnet der sympatiserer

Identificerer sig med den mobbede;
tilbyder trøst og støtte i enerum

SYMPATISØREN



VAGTPLANEN



SUMMEØVELSE

Kig på de 6 vidnetyper. Drøft om typen har optrådt i filmen. – Hvad var det, som vedkommende *gjorde*?



Kuglestøberen



Assistenten



Mægleren



Sympatisøren



Den passive



Forsvareren

Trin 1 fortsat

- Efter gruppedrøftelser af den første film ser deltagerne film nr. 2 – ”Arbejdsmyren”
- Efter denne film er der igen dialog i grupper

TRIN 2

- Drøftelse af risikosituationer på egen arbejdsplads

TRIN 3

- Foregår *efter* dialogmødet
- AmG opsummerer centrale pointer fra gruppedrøftelserne i Trin 2
 - *medarbejdere kan også deltage i denne proces*
- De centrale pointer tematiseres og prioriteres
- Der udarbejdes konkrete handleplaner
- AmG informerer om og følger op på handleplanerne

Citater fra testarbejdspladser

- *”Det var en øjenåbner - at man kunne kende sig selv i vidnerne. Jeg kunne se nogle af de situationer, der var i filmene, og vi talte om, at det måske kunne ske på vores arbejdsplads.”*
- *”Jeg oplevede engagement fra medarbejdere, der typisk er de stille, og jeg fandt, at det gav dem alle en forståelse omkring mobning.”*
- *”Det gjorde indtryk at se filmene, og se hvordan "rollerne" føler sig såret. Og hvor hurtigt at man kan gå fra en kommentar til mobning.”*

Drøftelse

- Ville værktøjet kunne bruges på min arbejdsplads?
- Hvilken risikosituation vil være mest relevant for os at arbejde med:
 - Konflikter?
 - Når nogen bryder de uskrevne regler?

Værktøjet findes på:

www.etsundtarbejdsliv.dk

Kontakt: Eva Gemzøe Mikkelsen egm@crecea.dk
eller

Tine Ravn Holmegaard trh@crecea.dk