



Psykisk arbejdsmiljø

Produktionsforståelse

Regnskabsforståelse

Forretningsforståelse

Introduktion

Samarbejdsaftalen

Uddannelse



Psykisk arbejdsmiljø

Læringsmål

Når dagen er omme ved du og dine kursuskolleger:

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

Krænkende handlinger



Hvordan psykisk arbejdsmiljø kan defineres – og hvorfor et godt psykisk arbejdsmiljø er afgørende for vores trivsel og virksomhedens success?



Hvordan din virksomhed konkret kan arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?



Hvad krænkende handlinger er, og hvordan I kan forebygge og håndtere disse?

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

Krænkende handlinger



En definition af psykisk arbejdsmiljø



“ Det psykiske arbejdsmiljø er et udtryk for de rammer og betingelser, som har indflydelse på, hvordan vi mennesker fungerer og trives når vi arbejder med vore opgaver ”

Husk - mennesker er forskellige. Selvom vi har de samme rammer, så kan der være forskel på vores trivsel.



Trivsel forudsætter balance

Krav: Opgaver og vilkår



Kapacitet: Ressourcer og forudsætninger



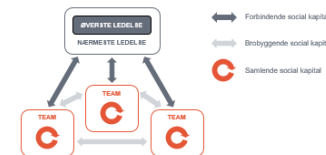
Faktorer for trivsel - De seks guldorn

- Indflydelse**
Vi kan påvirke vigtige beslutninger og forhold omkring vores arbejde
- Mening**
Vi oplever, at arbejdet er meningsfuldt, og at vi bidrager med noget vigtigt
- Forudsigelighed**
Der er tilpas forudsigelighed i vores arbejde

- Social støtte**
Vi har gode relationer til hinanden og bakker hinanden op
- Belønning**
Vi får anerkendelse og god feedback på vores arbejde
- Krav**
Vi oplever en god balance mellem nemme og udfordrende opgaver



Tre typer af samarbejdsrelationer - af betydning for løsning af kerneopgaven



Symptomer

- Stress
- Udbrændthed
- Somatiske symptomer

Arbejdsrelaterede virkninger

- Fravær
- Ophør, udstødning
- Ulykker
- Lavere produktivitet



Det psykiske arbejdsmiljø betyder for helbredet

Sygdomme

- Hjertekarsygdomme
- Mave-tarm-lidelser
- Depression
- Forværring af kroniske lidelser

Generelt

- Ringere selvvalideret helbred
- Nedsat livskvalitet
- Lavere motivation



Medarbejderne 1 2 Virksomheden

- Mobning
- Klikdannelse
- Konflikter
- Misforståelser
- Stort sygefravær
- Sjusk og fejl

Signaler og symptomer fra teams eller afdelinger !



Opgave



Post-it:

Hvad oplever du?

Skriv 4-5 udsagn som svar på hvert af de to spørgsmål!



Kun et udsagn på hver post-it!

En definition af psykisk arbejdsmiljø



“

Det psykiske arbejdsmiljø er et udtryk for de rammer og betingelser, som har indflydelse på, hvordan vi mennesker fungerer og trives når vi arbejder med vore opgaver

”

**Husk - mennesker er forskellige.
Selvom vi har de samme rammer,
så kan der være forskel på vores trivsel.**

Trivsel forudsætter balance

Krav: 

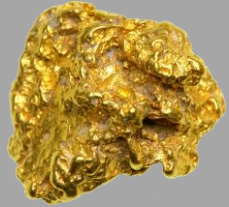
Opgaver
og vilkår



 **Kapacitet:**

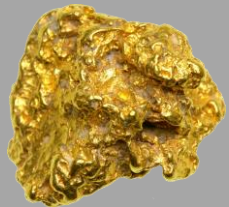
Ressourcer og
forudsætninger

Faktorer for trivsel - De seks guldkorn



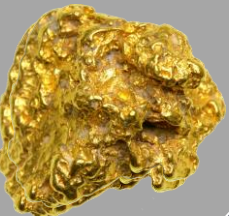
Indflydelse

Vi kan påvirke vigtige beslutninger og forhold omkring vores arbejde



Mening

Vi oplever, at arbejdet er meningsfuldt, og at vi bidrager med noget vigtigt

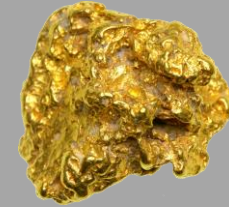


Forudsigelighed

Der er tilpas forudsigelighed i vores arbejde

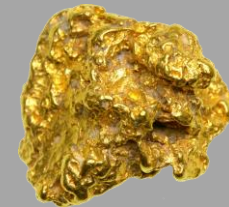
Social støtte

Vi har gode relationer til hinanden og bakker hinanden op



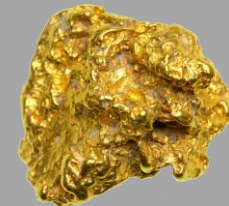
Belønning

Vi får anerkendelse og god feedback på vores arbejde



Krav

Vi oplever en god balance mellem nemme og udfordrende opgaver



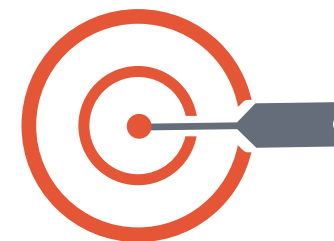
Social kapital



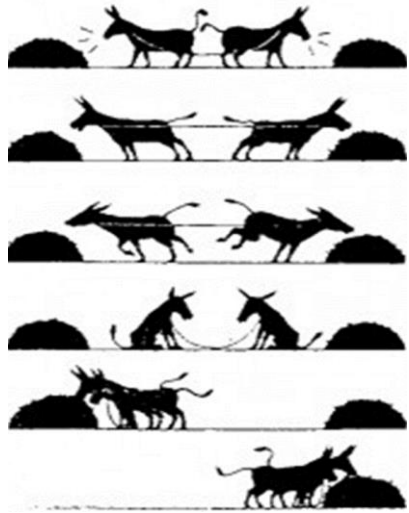
Værdien af gode samarbejdsrelationer



Virksomhedens sociale kapital er den **værdi** og de **ressourcer**, der findes i **samarbejdsrelationerne** på en arbejdsplads



Social kapital



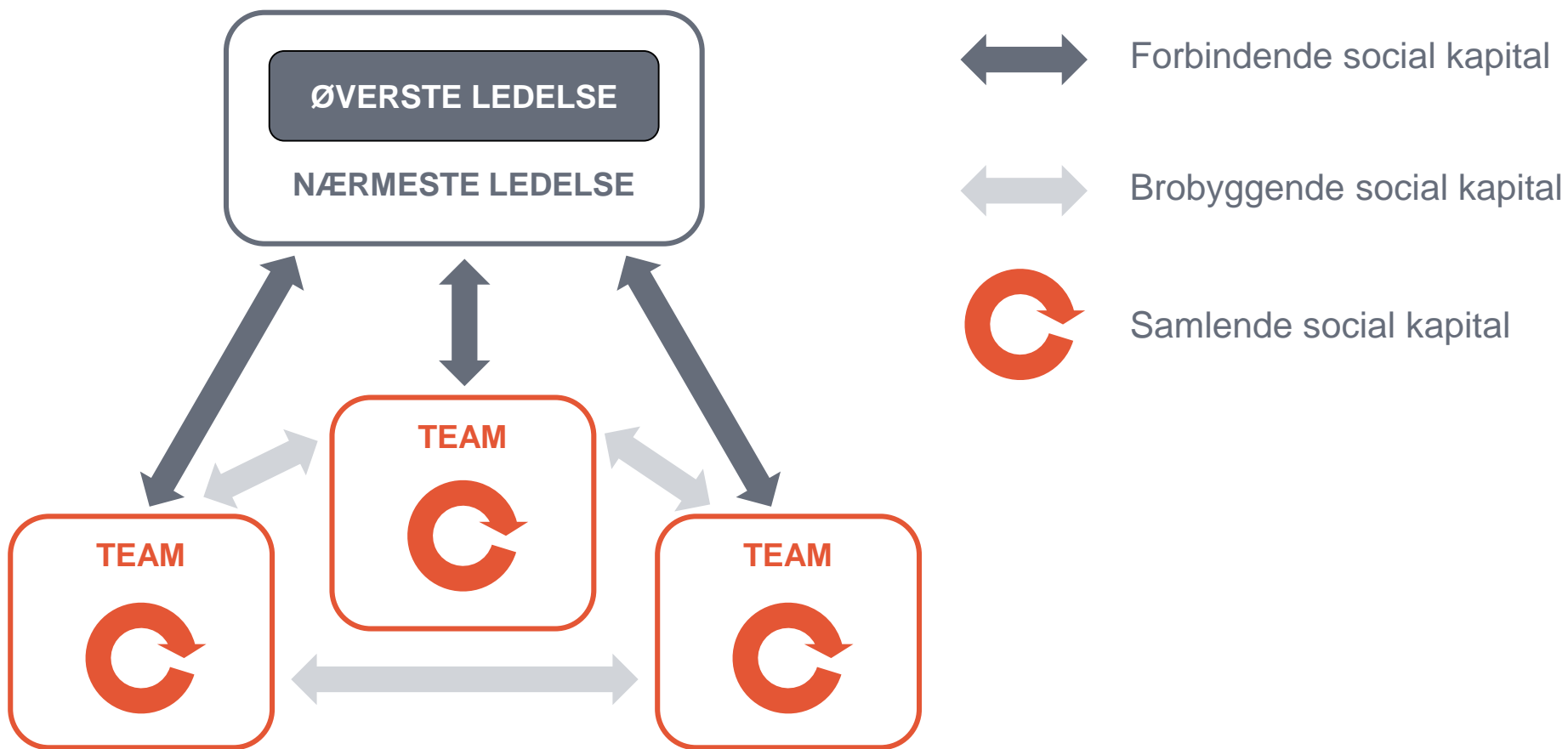
Værdien af gode samarbejdsrelationer

En høj social kapital udmønter sig i...

- **Tillid til hinanden**
- **Høj grad af fælles selvtillid**
- **Sammenhold**
- **Gensidig respekt**
- **Fælles forståelser af arbejdsopgaver og mål**

Tre typer af samarbejdsrelationer

- af betydning for løsning af kerneopgaven



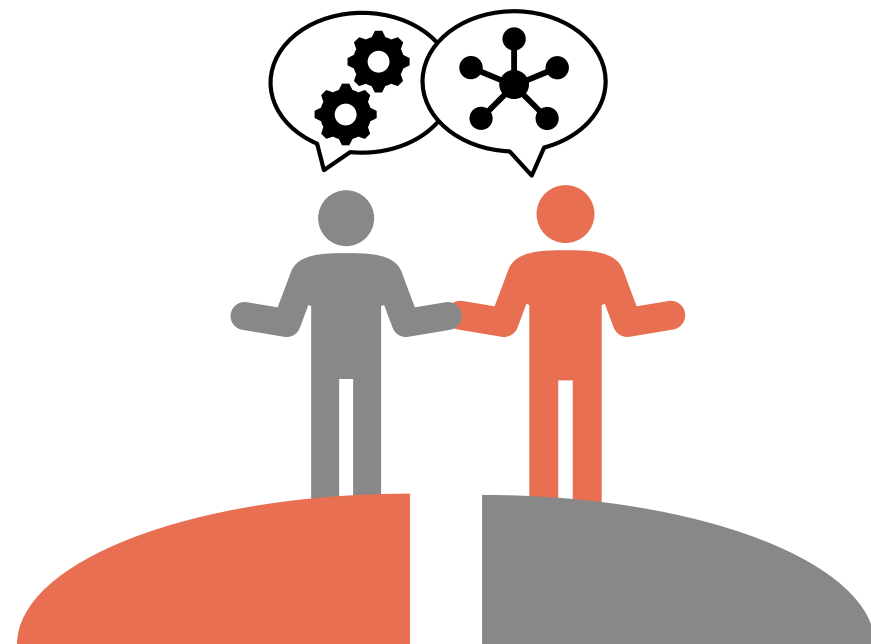
Sådan styrker I samarbejdsrelationerne i teamet

- Afstem jeres forventninger til hinanden
- Afklar roller og opgaver
- Del relevant viden med hinanden
- Hjælp hinanden, når der er behov for det
- Aftal spilleregler for, hvordan samarbejdet skal foregå
- Fokusér på kvalitet, læring og succes i stedet for fejl og mangler



Sådan styrker I samarbejdsrelationerne mellem teams

- Skab mulighed for, at forskellige faggrupper kan samarbejde og bruge hinandens kompetencer på tværs af teams.
- Sørg for at også teknologi understøtter videndeling og samarbejde på tværs.
- Sørg for, at teams deler relevant og nyttig viden med hinanden.
- Anerkend hinandens bidrag til de fælles arbejdsprocesser
- Gør det klart i hvert team, hvem der fungerer som brobyggere i relation til de andre teams.



Sådan styrkes samarbejdet mellem medarbejdere og den nærmeste ledelse

- Organisér arbejdet, så det understøtter samarbejdet mellem medarbejdere og nærmeste leder
- Skab gode rammer for en åben og ærlig dialog
- Inddrag medarbejdernes viden og erfaringer i planlægningen af arbejdet
- Bak hinanden op – både ledere og medarbejdere

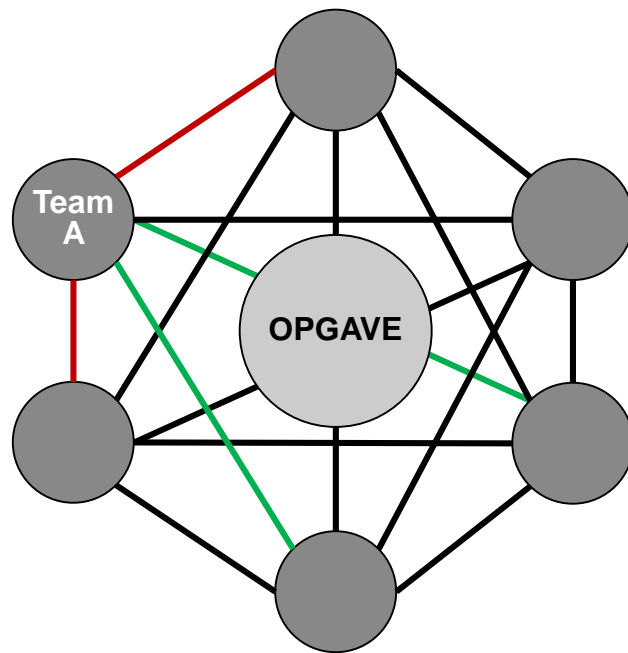


Sådan styrker I samarbejdet mellem medarbejdere og den samlede ledelse

- Organisér arbejdet så det understøtter samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse
- Skab mulighed for dialog om arbejdspladsens mission og visioner
- Hold medarbejderne orienteret om væsentlige ting og inddrag dem i forandringer
- Bak hinanden op – både ledere og medarbejdere



Øvelse: Tegn jeres teamrelationer



Stærke og vigtige relationer

Vigtige, men svagere relationer

Mindre relevante relationer

Det generelle psykiske arbejdsmiljø - Opgave

Giv point fra 0 – 10, hvor 10 er bedst

Jeg trives i mit arbejde

Jeg har god indflydelse på mit eget arbejde

Mine ressourcer bliver brugt på en god måde

Jeg har positiv kontakt til kollegaerne

Jeg har positiv kontakt til ledelsen

Der er brug for lige præcis mig her på arbejdspladsen

Jeg bliver ros og anerkendt for mit arbejde

Jeg oplever arbejdet meningsfuldt

Jeg laver et stykke arbejde der giver mig faglig stolthed

Arbejdstempoet er passende

Jeg får de informationer, jeg har behov for i mit arbejde

Ledelsen behandler alle lige og med respekt

Point I alt



0-40 point

Det virker til at være store problemer på arbejdspladsen



41-90 point

Der er nok nogle problemer, som I bør gøre noget ved



91-120 point

Der ser ud til at være en god trivsel på arbejdspladsen

Symptomer

- Stress
- Udbrændthed
- Somatiske symptomer

Arbejdsrelaterede virkninger

- Fravær
- Ophør, udstødning
- Ulykker
- Lavere produktivitet



Det psykiske arbejdsmiljø

betydning for helbredet

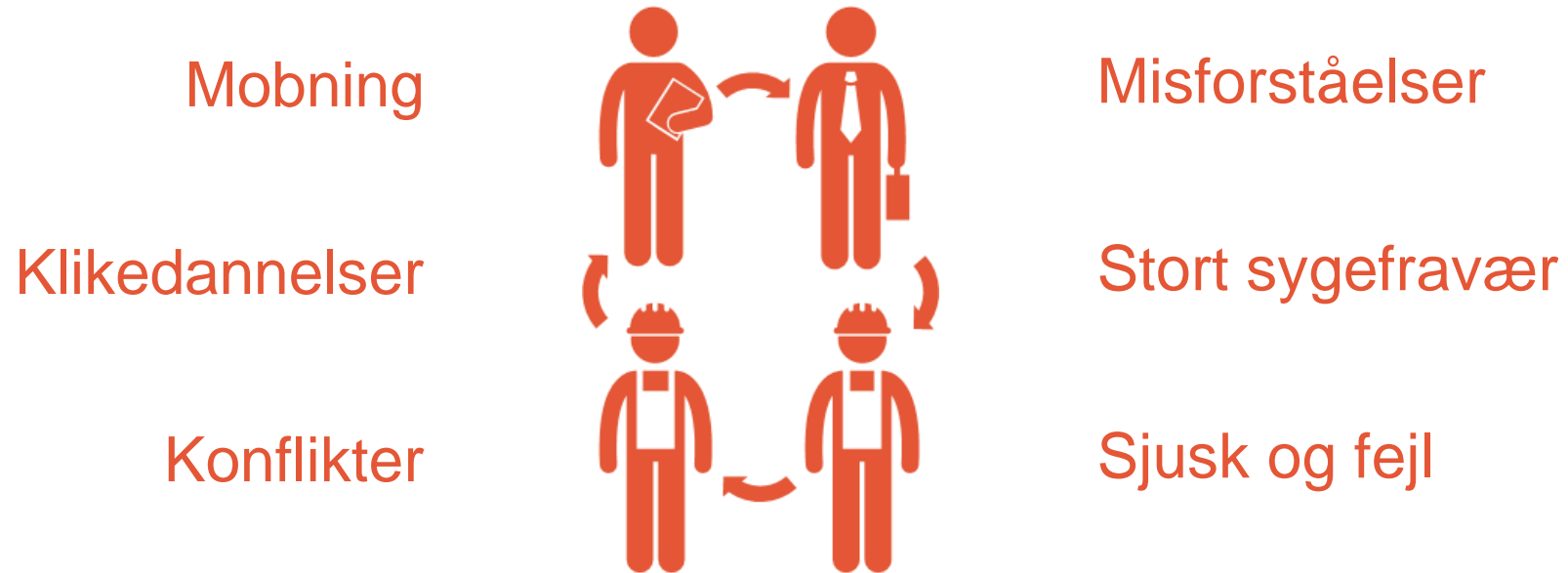
Sygdomme

- Hjertekarsygdomme
- Mave-tarm-lidelser
- Depression
- Forværring af kroniske lidelser

Generelt

- Ringere selv vurderet helbred
- Nedsat livskvalitet
- Lavere motivation

Medarbejderne **1** 2 Virksomheden



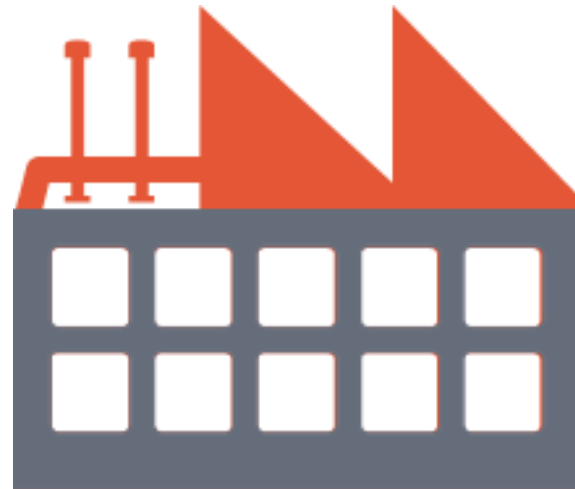
Signaler og symptomer fra teams eller afdelinger !

Medarbejderne 1 2 Virksomheden

Ledere og medarbejdere oplever ledelse som at slå i en dyne

Forringet omdømme

Øget personaleomsætning



Samarbejdsudvalg fungerer ikke

Produktivitet falder

Mindre motivation

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

Mobning og mobbepolitik



Hvem arbejder med trivsel ifølge aftale og regler?

- Arbejdsmiljøloven §1, stk. 1: Ved loven fastlægges at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.
- Arbejdsmiljøloven §15: Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er faldt forsvarelige.
- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a: I henhold til arbejdspladslovgivningen gælder det, at det i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Love og bekendtgørelser om mobning

- Arbejdsmiljøloven §1, stk. 1: Ved loven fastlægges at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.
- Arbejdsmiljøloven §15: Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er faldt forsvarelige.
- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a: I henhold til arbejdspladslovgivningen gælder det, at det i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Hvem arbejder med hvad? Risikofaktorer der knytter sig til:

AMO 1 2 SU

- Den enkeltes arbejdsituation
- Arbejdsmetoder
- Valgte materialer
- Fysiske rammer
- Mellem menneskelige relationer
- Ledelsens overordnede beslutninger
- Samspil mellem ledelse og medarbejdere
- Samspil mellem medarbejderne

Hvem arbejder med hvad? Risikofaktorer der knytter sig til:

AMO 1 2 SU

- Den enkeltes arbejdsituation
- Arbejdsmetoder
- Valgte materialer
- Fysiske rammer
- Mellem menneskelige relationer
- Ledelsens overordnede beslutninger
- Samspil mellem ledelse og medarbejdere
- Samspil mellem medarbejderne

Samarbejdsaftalen omfatter gruppe #2

2

- Mellem menneskelige relationer
- Ledelsens beslutninger
- Samspil mellem ledelse og medarbejdere
- Samspil mellem medarbejderne

Aftale omfatter håndteringen af problemer i det psykosociale arbejdsmiljø, der skyldes påvirkninger, der opstår som følge af ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden, samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller mellem de ansatte indbyrdes.

TekSam kan også kontaktes anonymt omkring problemer

2 TekSam

Der kan rettes anonym henvendelse til TekSam på su@co-industri.dk

Dansk Industri og CO-Industri enige om at påtage sig en forpligtelse, der svarer til og erstatter Arbejdstilsynets, til at påse overholdelsen af bestemmelser på det psykosociale område om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

SU spiller en central rolle

2

- Det er SU's opgave at drøfte principper og retningslinjer på det psykosociale område og forebygge krænkende adfærd
- SU's opgave er at forebygge, opdatere og afhjælpe problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø
- SU behandler ikke spørgsmål om enkelte medarbejders forhold

Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø

Er psykisk arbejdsmiljø synligt?

Problemet her er til at få øje på ... Og løsningen er det også!

Men hvordan kan vi se, om vi har det godt på jobbet - og godt med hinanden?

Sådan arbejder vi med trivsel

Kortlægning ved en spørgeskemaundersøgelse

Samarbejdsudvalget i dialog med hele virksomheden

TekSam teamet yder bistand til SU

der vil arbejde med trivslen...

- Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø
- Oplæg om:
 - Krænkende handlinger, herunder mobning og chikane
 - stress og psykisk arbejdsmiljø
 - Social kapital
 - trivsel
- SU skal være enige om kortlægningen
- SU forligner sig til at arbejde med indsats- og handlingsplan
- Resultater håndteres anonymt og indføres fortløbende i arbejdspladsen

Eksempel

på resultater fra en trivselsanalyse

Opgave

Til grupperne

Trivsels analyse for TR-TV

Diskuter resultatet af undersøgelsen, og giv jeres bud på tre til fire indsatsområder ud fra virksomhedens overordnede resultat

Tag udgangspunkt i alt det, vi har været igennem i dag, samt jeres egne erfaringer.

Hvem arbejder med trivsel ifølge aftale og regler?



SAMARBEJDSAFTALEN

FH DA



Love og bekendtgørelser om mobning

- **Arbejdsmiljøloven §1, stk. 1**

Ved loven tilstræbes at skabe **et sikkert og sundt arbejdsmiljø**, der til enhver tid er i overensstemmelse med den **tekniske og sociale udvikling** i samfundet.

- **Arbejdsmiljøloven §15**

Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene **sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige**.

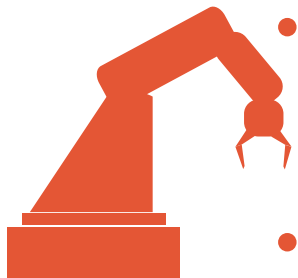
- **Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a**

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen gælder det, at det i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at **arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane**.



Hvem arbejder med hvad?

Risikofaktorer der knytter sig til:



- Den enkeltes arbejdssituation
- Arbejdsmetoder
- Valgte materialer
- Fysiske rammer

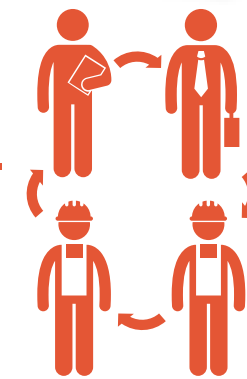
AMO

1

2

SU

- Mellem menneskelige relationer
- Ledelsens overordnede beslutninger
- Samspil mellem ledelse og medarbejdere
- Samspil mellem medarbejderne



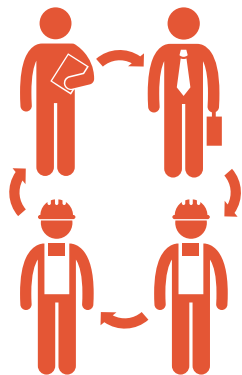


Samarbejdsaftalen omfatter gruppe #2



2

- Mellem menneske-
- lige relationer
- Ledelsens beslutninger
- Samspil mellem ledelse og medarbejdere
- Samspil mellem medarbejderne

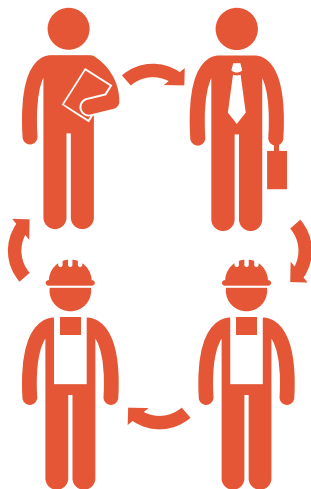


Aftale omfatter håndteringen af problemer i det psykosociale arbejdsmiljø, der skyldes påvirkninger, der opstår som følge af ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden, samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller mellem de ansatte indbyrdes



TekSam kan også kontaktes anonymt omkring problemer

2



“

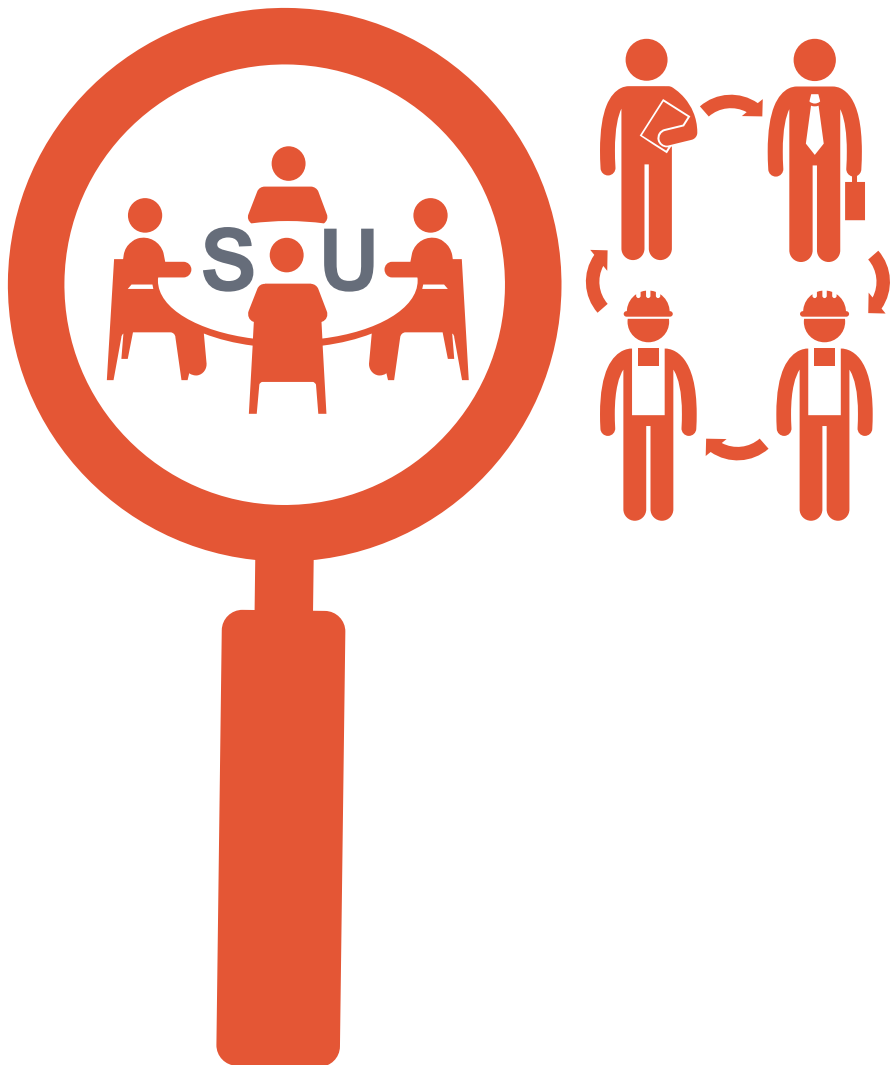
Dansk Industri og CO-industri **enige** om at påtage sig en forpligtelse, der svarer til og erstatter Arbejdstilsynets, til at påse **overholdelsen af bestemmelser** på det **psykosociale område om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane**”

Der kan rettes anonym henvendelse til TekSam på su@co-industri.dk


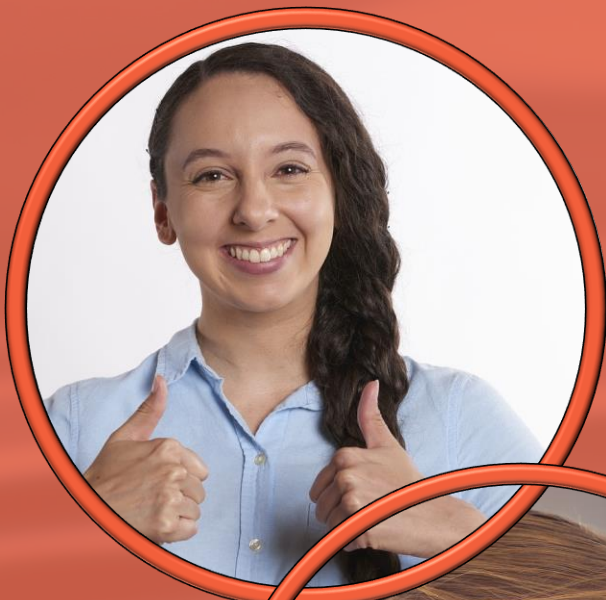


SU spiller en central rolle

2



- Det er SU's opgave at drøfte principper og retningslinjer på det psykosociale område og forebygge krænkende adfærd
- SU's opgave er at forebygge, opdage og afhjælpe problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø
- SU behandler ikke spørgsmål om enkelte medarbejderes forhold

A large background image of a blue water surface with a single water droplet in the center, creating concentric ripples. The text is overlaid on this image.

Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø

Er psykisk arbejdsmiljø synligt?



Problemet her er til at få øje på ...
Og løsningen er det også!



Men hvordan kan vi se, om vi har
det godt på jobbet - og godt med
hinanden?

Sådan arbejder vi med trivsel



Kortlægning ved en spørgeskemaundersøgelse



Samarbejdsudvalget i dialog med hele virksomheden

TekSam teamet yder bistand til SU

der vil arbejde med trivslen...

- Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø
- Oplæg om:
 - Krænkende handlinger, herunder mobning og chikane
 - stress og psykisk arbejdsmiljø
 - Social kapital
 - trivsel

Betingelser

- SU skal være enige om kortlægningen
- SU forpligter sig til at arbejde med indsats- og handleplan
- Resultater håndteres anonymt og indsatsen foregår i arbejdstiden

Forudsætninger for tilbagemelding

Fuld rapport
> 15 respondenter

Oversigts rapport
10 til 14 respondenter

Farveoversigt
< 10 respondenter

Overblik
Svarprocent: 100,00% (27 besvarelser, 27 respondenter)

	Kommerciel point (0-100)	Lands gennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Krav i arbejdet			
Kvantitative krav	38,4	40,2	1,8
Arbejdstempo	67,0	59,5	7,5
Følelsesmæssige krav	38,9	40,7	1,8
Arbejds organisering og indhold			
Indflydelse	47,9	49,8	1,9
Udviklingsmuligheder	71,8	65,9	5,9
Mening i arbejdet	81,2	73,8	7,4
Involvering i arbejdspladsen	65,0	60,9	4,1
Ledelse og samarbejde			
Forudsigelighed	50,5	57,7	7,2
Belønning	65,1	66,2	1,1
Rolleklarhed	70,4	73,5	3,1
Rollekonflikt	50,7	42,0	8,7
Ledelseskvalitet	70,6	55,3	15,3
Social støtte og feedback fra overordnede	73,8	61,6	12,2
Social støtte og feedback fra kolleger	67,6	57,3	10,3
Sociale fællesskab i arbejdet	81,0	78,7	2,3
Person-arbejde			
Tilfredshed med arbejdet	69,4	65,3	4,1
Arbejde-familie konflikt	37,5	33,5	4,0
Værdier			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	60,6	67,0	6,4
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	73,8	68,6	5,2
Retfærdighed og respekt	57,2	59,2	2,0
Samarbejdsevne	73,3	62,5	10,8
Helbred og velbefindende			
Selvurderet helbred	58,3	66,0	7,7
Udbrændthed	44,9	34,1	10,8
Stress	36,6	26,7	9,9
Sovbesvær	32,4	21,3	11,1
Krænkende adfærd			
Sexchikane	0,0	2,9	2,9
Trusler om vold	0,0	7,8	7,8
Fysisk vold	0,0	3,9	3,9
Mobning	7,4	8,3	0,9
Social Kapital			
Virksomhedens Sociale Kapital	66,2	64,3	1,9



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen.

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket Lands gennemsnit.

Svarmuligheder	Ja, ofte	Ja, jævnligt	Sjældent	Nej, aldrig
■ Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være "begge steder på én gang"?(27/100%)	7,7% (7,6%)	30,8% (21,8%)	57,7% (67,1%)	3,8% (4,6%)

Svarmuligheder	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, det ikke
■ Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?(27/100%)	7,4% (8,8%)	37,0% (24,9%)	51,9% (38,3%)	3,7% (16,7%)
■ Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?(27/100%)	0,0% (6,8%)	11,1% (33,8%)	48,1% (24,3%)	40,7% (55,2%)
■ Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget?(27/100%)	14,8% (8,1%)	11,1% (15,8%)	22,2% (24,1%)	51,9% (52,0%)

Overblik
Svarprocent: 100,00% (27 besvarelser, 27 respondenter)

	Kommerciel point (0-100)	Lands gennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Krav i arbejdet			
Kvantitative krav	38,4	40,2	1,8
Arbejdstempo	67,0	59,5	7,5
Følelsesmæssige krav	38,9	40,7	1,8
Arbejds organisering og indhold			
Indflydelse	47,9	49,8	1,9
Udviklingsmuligheder	71,8	65,9	5,9
Mening i arbejdet	81,2	73,8	7,4
Involvering i arbejdspladsen	65,0	60,9	4,1
Ledelse og samarbejde			
Forudsigelighed	50,5	57,7	7,2
Belønning	65,1	66,2	1,1
Rolleklarhed	70,4	73,5	3,1
Rollekonflikt	50,7	42,0	8,7
Ledelseskvalitet	70,6	55,3	15,3
Social støtte og feedback fra overordnede	73,8	61,6	12,2
Social støtte og feedback fra kolleger	67,6	57,3	10,3
Sociale fællesskab i arbejdet	81,0	78,7	2,3
Person-arbejde			
Tilfredshed med arbejdet	69,4	65,3	4,1
Arbejde-familie konflikt	37,5	33,5	4,0
Værdier			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	60,6	67,0	6,4
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	73,8	68,6	5,2
Retfærdighed og respekt	57,2	59,2	2,0
Samarbejdsevne	73,3	62,5	10,8
Helbred og velbefindende			
Selvurderet helbred	58,3	66,0	7,7
Udbrændthed	44,9	34,1	10,8
Stress	36,6	26,7	9,9
Sovbesvær	32,4	21,3	11,1
Krænkende adfærd			
Sexchikane	0,0	2,9	2,9
Trusler om vold	0,0	7,8	7,8
Fysisk vold	0,0	3,9	3,9
Mobning	7,4	8,3	0,9
Social Kapital			
Virksomhedens Sociale Kapital	66,2	64,3	1,9

Krav i arbejdet

- Kvantitative krav
- Arbejdstempo
- Følelsesmæssige krav
- Arbejds organisering og indhold
- Indflydelse
- Udviklingsmuligheder
- Mening i arbejdet
- Involvering i arbejdspladsen
- Ledelse og samarbejde
- Forudsigelighed
- Belønning
- Rolleklarhed
- Rollekonflikt
- Ledelseskvalitet
- Social støtte og feedback fra overordnede
- Social støtte og feedback fra kolleger
- Sociale fællesskab i arbejdet
- Person-arbejde
- Tilfredshed med arbejdet
- Arbejde-familie konflikt
- Værdier
- Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere
- Tillid og troværdighed mellem de ansatte
- Retfærdighed og respekt
- Samarbejdsevne
- Helbred og velbefindende
- Selvurderet helbred
- Udbrændthed
- Stress
- Sovbesvær
- Krænkende adfærd
- Sexchikane
- Trusler om vold
- Fysisk vold
- Mobning
- Social Kapital
- Virksomhedens Sociale Kapital



Hvordan gennemføres målingen?

- Via e-mail

Respondenten modtager e-mail med en velkomst fra SU, samt et login, og et password. Åben for besvarelse typisk i to uger. Respondenter rykkes efter en uge.

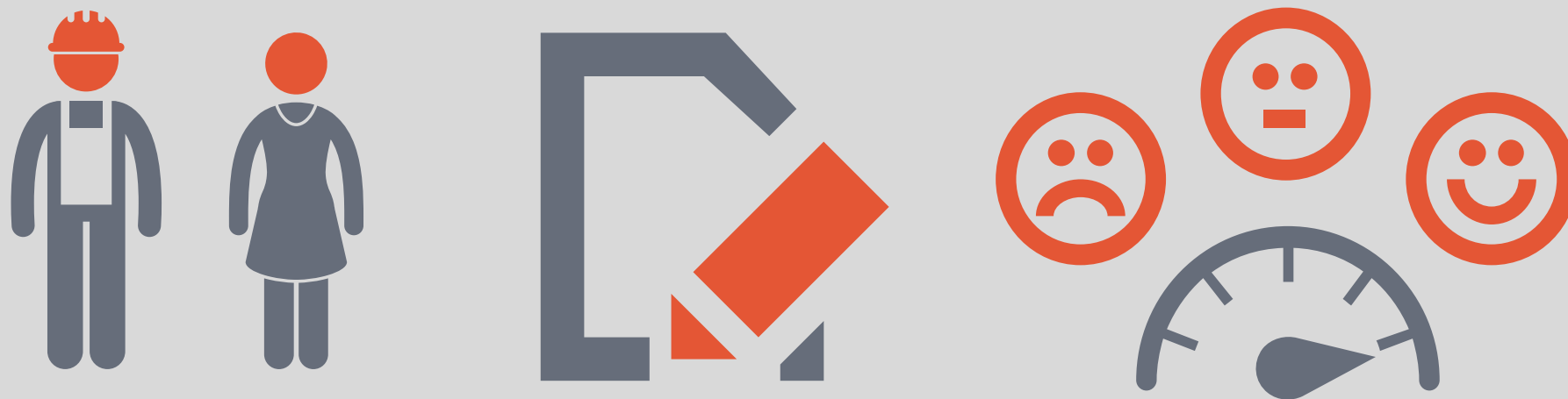
- Via "Billetter"

Respondenten for tilsendt eller udleveret en kuvert, indeholdende en velkomst fra SU, og en internetadresse, samt login og et password. Der er ingen mulighed for at sende rykker.

- Papirskema

Respondenterne udfylder skemaerne på virksomheden, mens TekSam er tilstede, konsulenterne tager skemaerne med.

Eksempel



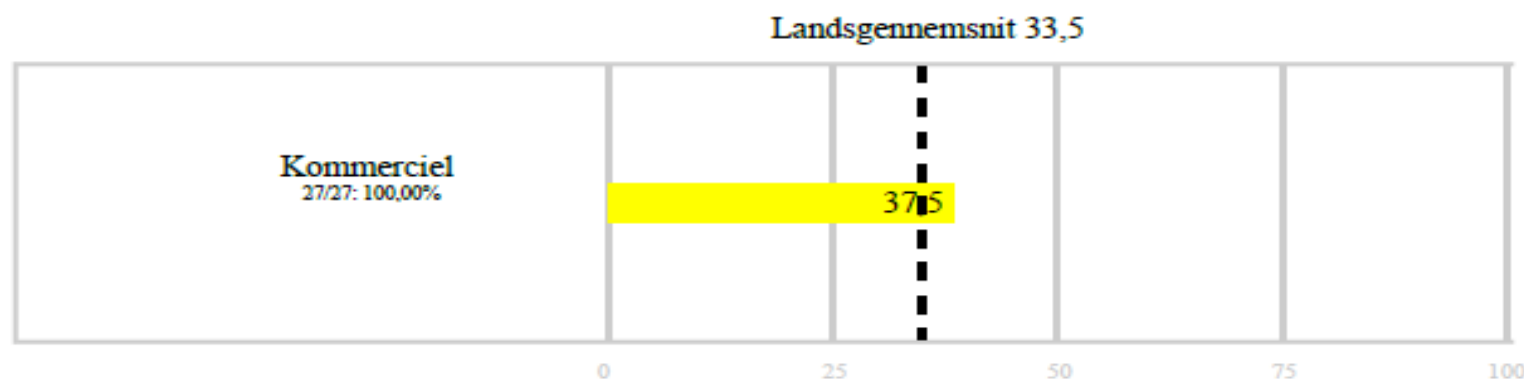
**på resultater fra en
trivselsanalyse**

Oversigt

Svarprocent: 100,00% (27 besvarelser, 27 respondenter)

	Kommerciel point (0-100)	Lands gennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Krav i arbejdet			
Kvantitative krav	38,4	40,2	1,8
Arbejdstempo	67,0	59,5	7,5
Følelsesmæssige krav	38,9	40,7	1,8
Arbejdets organisering og indhold			
Indflydelse	47,9	49,8	1,9
Udviklingsmuligheder	71,8	65,9	5,9
Mening i arbejdet	81,2	73,8	7,4
Involvering i arbejdspladsen	65,0	60,9	4,1
Ledelse og samarbejde			
Forudsigelighed	50,5	57,7	7,2
Belønning	65,1	66,2	1,1
Rolleklarhed	70,4	73,5	3,1
Rollekonflikt	50,7	42,0	8,7
Ledelseskvalitet	70,6	55,3	15,3
Social støtte og feedback fra overordnede	73,8	61,6	12,2
Social støtte og feedback fra kolleger	67,6	57,3	10,3
Socialt fællesskab i arbejdet	81,0	78,7	2,3
Person-arbejde			
Tilfredshed med arbejdet	69,4	65,3	4,1
Arbejde-familie konflikt	37,5	33,5	4,0
Værdier			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	60,6	67,0	6,4
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	73,8	68,6	5,2
Retfærdighed og respekt	57,2	59,2	2,0
Samarbejdsevne	73,3	62,5	10,8
Helbred og velbefindende			
Selv vurderet helbred	58,3	66,0	7,7
Udbrændthed	44,9	34,1	10,8
Stress	36,6	26,7	9,9
Søvnbesvær	32,4	21,3	11,1
Krænkende adfærd			
Sexchikane	0,0	2,9	2,9
Trusler om vold	0,0	7,8	7,8
Fysisk vold	0,0	3,9	3,9
Mobning	7,4	8,3	0,9
Social Kapital			
Virksomhedensens Sociale Kapital	66,2	64,3	1,9

Disse fire spørgsmål belyser den mulige konflikt mellem arbejde og familieliv/privatliv. Vi fokuserer især på to former, nemlig konflikt vedrørende energi (psykisk og fysisk overskud) og tid.



Svarfordelingen på spørgsmålene i dimensionen.

Herunder ses svarfordelingen på enkeltspørgsmålene i dimensionen. Det kan ske, at tallene ikke summerer op til præcis 100%, hvilket skyldes afrunding. Tallene i parentes viser svarfordelingen for benchmarket Landsgennemsnit.

Svarmuligheder		Ja, ofte	Ja, jævnligt	Sjældent	Nej, aldrig
■	Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være "begge steder på én gang"? (26 svar)	7,7% (7,4%)	30,8% (21,6%)	57,7% (47,1%)	3,8% (24,0%)

Svarmuligheder		Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke
■	Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet? (27 svar)	7,4% (9,8%)	37,0% (24,0%)	51,9% (39,5%)	3,7% (26,7%)
■	Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet? (27 svar)	0,0% (6,8%)	11,1% (18,6%)	48,1% (34,5%)	40,7% (40,2%)
■	Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget? (27 svar)	14,8% (8,1%)	11,1% (15,8%)	22,2% (24,1%)	51,9% (32,0%)



Opgave



Til grupperne



Trivsels analyse for TR-TV

Diskuter resultatet af undersøgelsen, og giv jeres bud på tre til fire indsatsområder ud fra virksomhedens overordnede resultat

Tag udgangspunkt i alt det, vi har været igennem i dag, samt jeres egne erfaringer.

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

Krænkende handlinger



Opgave

Find ud af de enkelte deltagers roller i forbindelse med det der sker i videoen

Til grupperne

Krænkende handlinger og vidneadfærd

Kuglebæberen, Assistenten, Den passive, Sympatisøren, Slagteren, Forsvareren

Video: "Ikke fordi det rager mig"

Definition

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på givet vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som voldsomme opførelser som stærende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver som regel til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem

To typer af mobning

- Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen.
- Konflikter findes på alle arbejdspladser og kan udvikle sig til alvorlige personkonflikter, hvis de ikke bliver løst.

To typer af mobning

- Der er tale om rovmobning, når ofrene ikke har gjort noget, som kan fremkalde "mobbernes" adfærd.
- I forbindelse med rovmobning er der typisk tale om, at ofrene har en særlig udsat position på arbejdspladsen og derfor udpeges som synleddere.

Mobning kan se forskellig ud

Følles en, at de er gentagne og langvarige krænkelige handlinger...

Der kan være mange årsager til mobning

- De optræder ofte i et samspil
- Mobning kan opstå som følge af andre årsager som ledelsesforhold
- Der kan skyldes forhold i den enkelte arbejds, organisations- og ledelsesmæssige forhold
- Samspillet mellem de nævnte
- Samspillet mellem ansatte og ledere

Flere årsager til mobning

- Uheldige organisering af arbejdet, fx i form af for høje, modsatte eller uklare krav til de ansatte
- Uheldige værdier og normer for adfærd på arbejdspladsen
- Følelsesmæssige konflikter samt sympatiserende personer på arbejdspladsen
- Følelsesbehandling
- Manglende information og kommunikation

Definition Seksuel chikane

Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende oplejder som krænkende

Eksempler på seksuel chikane

- Sjofle vittigheder
- Vening af pornografisk materiale
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale optørringer til seksuel samkvem

Andre former for krænkende adfærd

Fysisk vold og trusler om vold

AT's - vejledende 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 ad 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 telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

- **Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed, eller et decideret ønske om at krænke.**



Krænkende handlinger og vidneadfærd



Kuglestøberen



Assistenten



Den passive



Sympatisøren



Mægleren



Forsvareren

Opgave



Til grupperne



**Find ud af de enkelte
deltageres roller i forbindelse
med det der sker i videoen**





Video: "Ikke fordi det rager mig"

Definition



Der er tale om **mobning**, når en eller flere personer **regelmæssigt** og over **længere tid** - eller **gentagne gange** på **grov vis** - udsætter en eller flere andre personer for **krænkende handlinger**, som vedkommende opfatter som **sårende** eller **nedværdigende**.

De krænkende handlinger bliver dog **først til mobning**, når de personer, som de rettes mod, **ikke er i stand til at forsvare sig** effektivt imod dem



To typer af mobning

- Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen.
- Konflikter findes på alle arbejdspladser og kan udvikle sig til alvorlige personkonflikter, hvis de ikke bliver løst.



To typer af mobning

- Der er tale om rovmobning, når ofrene ikke har gjort noget, som kan fremkalde "mobbernes" adfærd.
- I forbindelse med rovmobning er der typisk tale om, at ofrene har en særlig udsat position på arbejdspladsen og derfor udpeges som syndebukke.



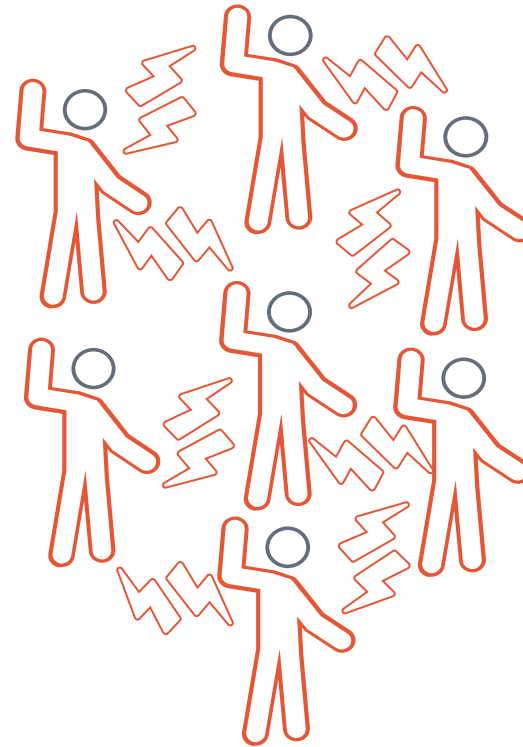
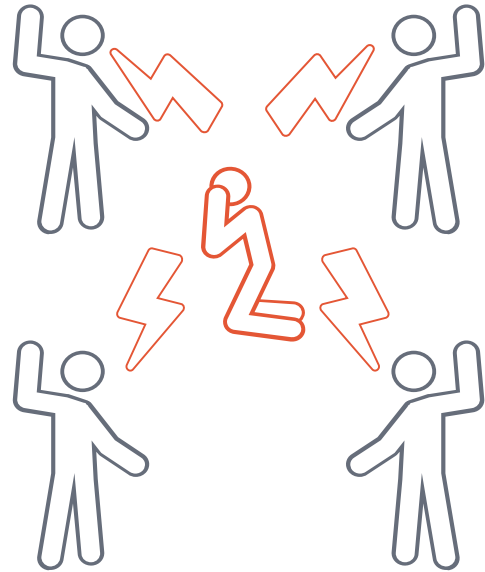
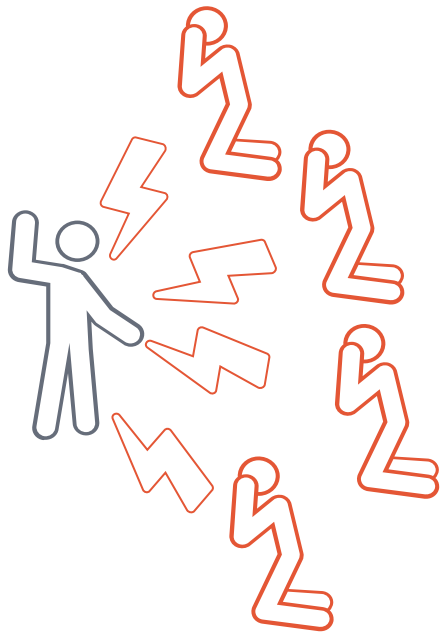
Konflikt
mobning

Rov
mobning



Mobning kan se forskellig ud

Fælles er, at de er gentagne og langvarige krænkende handlinger...





Der kan være mange årsager til mobning

- De optræder ofte i et samspil
- Mobning kan opstå som følge af andre belastninger i arbejdsmiljøet
- Det kan skyldes forhold i den enkeltes arbejde, organisatoriske og ledelsesmæssige forhold
- Samspillet mellem de ansatte
- Samspillet mellem ansatte og ledere

Flere årsager til mobning

Holdningsmæssige forskelle samt sym- og antipatier mellem personer på arbejdspladsen

Forskelsbehandling

Uhensigtsmæssig organisering af arbejdet, fx i form af for høje, modsatsrettede eller uklare krav til de ansatte

Mangelfuld information og kommunikation

Uklare værdier og normer for adfærd på arbejdspladsen

Definition

Seksuel chikane



Der er tale om **seksuel chikane**, når en eller flere personer udsætter en eller flere andre personer for **uønskede handlinger af seksuel karakter**, som vedkommende opfatter som **krænkende**



Seksuel
chikane



Eksempler på seksuel chikane

- Sjofle vittigheder
- Visning af pornografisk materiale
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem



Andre former for krænkende adfærd

“

Fysisk vold og
trusler om vold

”



Politik om krænkende handlinger

- Målsætning: Klar erklæring fra topledelsen og tillidsrepræsentanter (Samarbejdsudvalget)
- Hvem er omfattet af politikken, og hvem har særlige forpligtelser?
- **Forventninger til ansattes adfærd**
- **Definition på krænkende adfærd** - hvad taler vi om?
- Udgangspunkt i lovgivning og aftaler, eksempelvis:
 - Arbejdsmiljøloven
 - DI og CO-industris aftale om trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø



Hvad

Hvordan



Politik om krænkende handlinger

- Procedure for henvendelser og behandling af klager
- Støtte til medarbejdere - rehabilitering og opfølgning
- Information og oplæring af medarbejderne
- Forebyggende tiltag i forhold til det psykiske arbejdsmiljø
- Hvem kan kontaktes
- Hvad er konsekvenserne

Er du vidne til krænkende adfærd, skal du huske at sige fra !



Hvad

Hvordan

