



Forebyg mobning på arbejdspladsen

Formål:

Værktøjet består af dialogkort med det formål, at I bliver bevidste om at gribe ind og håndtere situationer, som kan føre til mobning.

Det kan I:

I kan tale om, hvordan I håndterer konflikter og situationer, hvor fx en kollega gør noget anderledes, end I er vant til. Kom med konkrete forslag til, hvad der kan arbejdes med på jeres arbejdsplads.

Sådan gør I:

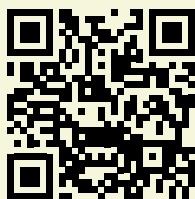
Inden første møde i arbejdsgruppen kan tovholderne på forhånd udvælge de 2-4 dialogkort, som I synes, er vigtigst at få talt om. Vælg mindst et kort fra "Konflikter" og "Når nogen gør noget, der er anderledes". Det er ikke afgørende, at I drøfter alle dialogkortene. Men det er vigtigt, at I får en god proces.

1. Start i grupper på 3-4 personer og tag en dialog ud fra de udvalgte dialogkort. Opsummér jeres punkter bag på hvert dialogkort.
2. Brug arbejdsarket på s. 6 og beslut jer i gruppen for de 2-3 vigtigste pointer fra jeres drøftelser. Find nogle bud på, hvad det videre arbejde kunne resultere i.
3. I fællesskab præsenterer I de vigtigste pointer fra jeres dialoger. Tovholder samler op og noterer.
4. Udfyld evt. evalueringen af mødet.

Efter mødet: Tovholderen og arbejdsmiljøgruppen samler op, og beslutter, hvem der gør hvad, hvordan og hvornår.

Har du ros eller ris til værktøjet?

Scan QR-koden og svar på dine oplevelser med værktøjet.



Hvad er mobning?

Når en eller flere personer gentagne gange på grov vis udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. Handlinger bliver dog først til mobning, når de ramte personer ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

AT-vejledning 4.3.1-00

Brugssituation: Når I vil forebygge mobning og styrke det gode kollegaskab på arbejdspladsen.

Tovholdere, som står for rammesætning og opsamling: Arbejdsmiljøgruppen.

Målgruppe, som inddrages i arbejdet: Medarbejdere.

Forberedelsestid: 15 minutter.

Arbejdstid: Værktøjet tager ca. 55 minutter med 2 dialogkort. Har I mere tid, så tager et kort ca. 10 minutter.

Forberedelse



Download pdf og print materialet. Ét ark per gruppe.

Udførelse



Tovholder introducerer værktøjet.



Tovholder sikrer sig, at **alle forstår** opgaven.



Gruppedrøftelse af dialogkort samt opsummering. Præsenter jeres pointer i fællesskab.



Evt. evaluering af mødet i grupper.



Fælles afrunding inkluderet aftale om, hvornår I følger op.



Dialogspørgsmål 1: Konflikter



<p>Vær bevidst om tonen i samtalerne</p> <p>Hvordan taler vi til hinanden i hverdagen?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter</p>	<p>Gode eksempler</p> <p>Har vi eksempler på, at uenigheder eller konflikter er løst på en god måde?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter</p>	<p>Kan vi gøre noget anderledes?</p> <p>Er der noget ved vores måde at håndtere konflikter på, som vi skal ændre?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter</p>
<p>Vær bevidst om feedback</p> <p>Hvad gør vi mest ud af – positiv eller negativ feedback?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter</p>	<p>Knap så gode eksempler</p> <p>Har vi eksempler på, at uenigheder eller konflikter blev løst på en uensigtsmæssig måde eller slet ikke løst?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter</p>	<p>Vær bevidst om vores værktøjer</p> <p>Hvilke konkrete redskaber har vi til at forebygge og gribe ind i konflikter?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter</p>
<p>Vær bevidst om konfliktområder</p> <p>I hvilke situationer opstår uenigheder på vores arbejdsplads?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter</p>	<p>Hjælper vi? Eller lukker vi øjnene?</p> <p>Når nogle er uenige eller i konflikt, hvordan reagerer vi andre så?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter</p>	<p>Vær bevidst om vores muligheder</p> <p>Hvor kan vi søge hjælp, hvis vi hænger fast i en konflikt?</p> <p style="text-align: right;">Konflikter²</p>





Dialogspørgsmål 2: Når nogen gør noget, der er anderledes



<p>Vær bevidst om feedback</p> <p>Hvordan og hvornår giver vi feedback her på arbejdspladsen?</p> <p>Når nogen gør noget, der er anderledes</p>	<p>Vær bevidst om grænser</p> <p>Hvad er bare ikke OK, at man gør på vores arbejdsplads?</p> <p>Når nogen gør noget, der er anderledes</p>	<p>Hvordan introducerer vi nye?</p> <p>Hvordan introduceres nyansatte til, hvordan vi gør tingene på vores arbejdsplads?</p> <p>Når nogen gør noget, der er anderledes</p>
<p>Vær bevidst om feedback</p> <p>Har vi brug for nogle aftaler i forhold til det at give hinanden feedback?</p> <p>Når nogen gør noget, der er anderledes</p>	<p>Hvis nogen falder udenfor</p> <p>Hvordan håndterer vi, hvis nogen "ikke gør, som vi plejer" eller på anden måde "falder udenfor"?</p> <p>Når nogen gør noget, der er anderledes</p>	<p>Vores gode eksempler</p> <p>Hvilke gode eksempler har vi på, at vi kan håndtere forskellighed i vores måder at løse opgaver på?</p> <p>Når nogen gør noget, der er anderledes</p>
<p>Vær bevidst om uskrrevne spilleregler</p> <p>Hvilke uskrrevne spilleregler findes på vores arbejdsplads?</p> <p>Når nogen gør noget, der er anderledes</p>	<p>Hvad fylder mest i feedbacken</p> <p>Hvad gør vi mest ud af – positiv eller negativ feedback?</p> <p>Når nogen gør noget, der er anderledes</p>	





Opsummering i grupperne: Spørgsmål 1 og 2

Opsummering på spørgsmål 1: Konflikter

Hvilke 2-3 vigtige pointer fra vores drøftelse vil vi anbefale, at der arbejdes videre med?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing answers. A small pencil icon is located in the top-left corner.

Forslag til, hvad arbejdet kunne resultere i: Hvad kunne vi tænke os at opnå?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing suggestions. A small pencil icon is located in the top-left corner.

Opsummering på spørgsmål 2: Når nogen gør noget, der er anderledes

Hvilke 2-3 vigtige pointer fra vores drøftelse vil vi anbefale, at der arbejdes videre med?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing answers. A small pencil icon is located in the top-left corner.

Forslag til, hvad arbejdet kunne resultere i: Hvad kunne vi tænke os at opnå?

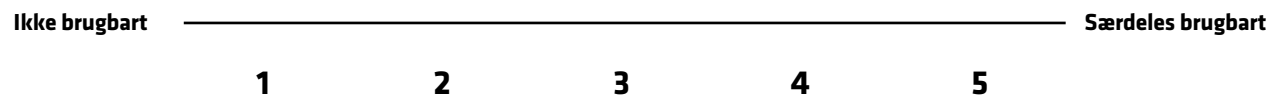
A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing suggestions. A small pencil icon is located in the top-left corner.




Evaluering og afrunding

1. Hvordan har I oplevet at være med til dette møde?


Brug fx skalering; 1-10 hvor 1 er 'ikke brugbart' og 5 er 'særdeles brugbart'.



2. Hvad er vigtigst i det, vi har vendt i dag?



3. Hvad håber vi, at mødet vil gøre os i stand til at gøre fremadrettet?



Handlingsplan:

Hvad skal vi gøre i morgen for at forebygge mobning? Hvad skal vi gøre den næste halve år?

