

Hvordan sikrer man arbejdsglæden i sundhedsvæsnen?

Af Helle Husum, kommunikationskonsulent i ACT!

Tilfredse, motiverede og engagerede medarbejdere er en helt central forudsætning for at sikre kvaliteten i sundhedsvæsnen. Men alt for mange er hverken motiverede eller tilfredse, fordi de oplever et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) fastslår, at hver 12. medarbejder bliver mobbet på arbejdspladsen, heraf 2 procent i ekstrem grad.

Derfor har Speculars virksomhedskonsulent Inger Lise Eriksen-Jensen og teater- og konsulentvirksomheden ACT! skræddersyet seks moduler for at forebygge og behandle mobning på arbejdspladsen. Gennem oplæg og rollespil formidler de viden og indsigt i mobningens mekanismer og kommer med effektive bud på strategier til at håndtere og forebygge mobning på arbejdspladsen.

Rekruttering og fastholdelse handler også om trivsel på arbejdspladsen

Ingen trives i en afdeling, hvor der mobbes – heller ikke dem, der ikke er direkte involveret. "Det er en god investering at komme mobningen til livs, for mobningsramte har ofte et meget højt sygefravær, og de fungerer dårligere og dårligere i jobbet over tid. Mobning påvirker arbejdsmiljø og trivsel for alle ansatte. Derfor er oplysning og trivselspolitikker en nødvendighed", fortæller Inger Lise Eriksen-Jensen.

"Medarbejderne ønsker et godt arbejdsmiljø – og det er ikke længere begrænset til ryge- og alkoholpolitik. Det psykiske arbejdsmiljø er på dagsordenen og kan være et redskab i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Derfor er virksomheder nødt til at have en trivselspolitik, hvis de vil fastholde de gode medarbejdere", fortsætter Inger Lise Eriksen-Jensen.

Mobning er ikke et personligt problem

Ledelse, tillidsvalgte og kolleger står fاملende over for mobningen. De ved ikke nok om mekanismerne, og hvornår noget egentlig er mobning. Derfor bliver mobbede ofte overladt til sig selv. Det har meget store konsekvenser for den enkelte:

"Man tror det ikke, men mobning kan faktisk ændre et menneskes personlighed på bare tre måneder. Den mobbede bliver usikker, sårbar og menneskesky, og det er meget svært at komme ud af igen," siger Inger Lise Eriksen-Jensen.

Det er tilfældigt, hvem der bliver mobbet - Mobning på arbejdspladsen handler ikke om personer, men derimod om særlige samspil mellem mennesker, som udvikler sig destruktivt. I sådanne samspil deltager oftest både mobbere, ofre og vidner.

Årsager til et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Det er vigtigt at være opmærksom på hvilke faktorer, der udløser et dårligt psykisk arbejdsmiljø – så man forebygger mobning:

- Organisationsændringer og den usikkerhed om ansvar og arbejdsopgaver, som den nye struktur medfører
- Travlhed og fokus på alt det, medarbejderne ikke når, der medfører, at de faktiske resultater bliver overset
- Uklare målsætninger, så det bliver umuligt at vurdere, i hvor høj grad målene bliver nået
- Konflikter mellem medarbejdere, mellem ledere eller mellem medarbejdere og ledere
- Uklare rolle- og ansvarsområder
- Ledelsen opleves som fraværende, undvigende eller aggressiv

Det kan betyde, at nogle medarbejdere vælger at sætte deres egne mål og "lever deres eget liv" i organisationen og melder sig ud af det overordnede fællesskab. Når nogen oplever, at de ikke har indflydelse på beslutningerne, lader de deres frustrationer gå ud over enten ledelsen eller andre ansatte.

Skuespillere laver rollespil om mobning til det offentlige og erhvervslivet

Alle medarbejdere skal involveres for at komme mobning til livs og formulere en trivselspolitik. Sammen skal personalet formulere, hvad der er godt ved deres arbejdsplads, og hvad de kan gøre for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

"Inger Lise Eriksen-Jensen har rigtig mange konkrete forslag til at håndtere mobning og til at undgå mobning i fremtiden. Vores opgave i ACT! er så at illustrere de forskellige typer af mobning på baggrund af hendes oplæg. Konceptet bygger på Inger Lise Eriksen-Jensens ekspertviden kombineret med små spil, der får deltagerne til at reflektere over det, de ser", fortæller Nina Riis, proceskonsulent i ACT!

Ved at spille scener om mobning igennem foran publikum, bliver mobbe-mekanismerne meget tydelige. Det er nemmere at se løsningsmodeller, når mobningen foregår oppe på scenen i et fiktivt spil frem for i ens egen afdeling. Publikum engagerer sig og er konstruktive, idet de træder et skridt tilbage og får øjnene op for mobningens konsekvenser – både for den mobbede og mobberen. Derfor virker rollespillet – sammen med et teoretisk oplæg om, hvad mobning egentlig er, og hvad vi kan gøre ved det hver i sær.

Hvad er mobning?

Det er mobning, når en person gentagne gange over længere tid bliver udsat for nedværdigende eller sårende behandling, som han eller hun ikke magter at forsvare sig imod.

- Mellem otte og ni procent af alle danskere fortæller, at de bliver mobbet på arbejdspladsen. 2 procent i ekstrem grad (NFA).
- Mobbede mister udover arbejdsglæde, selvtillid og selvværd ofte også deres job
- Mobbede lider af fysisk og psykisk stress
- 33 procent af mobbede har risiko for at udvikle posttraumatisk stress (PTSD)
- 92 procent af de mobbede mener, at deres personlighed er blevet ødelagt som følge af mobning
- 98 procent føler, at deres livskvalitet er reduceret meget
- 87 procent vurderer, at deres fysiske helbred har taget skade
- Mellem 10 og 40 procent har overvejet at tage deres eget liv
- Kolleger eller chefen mobber
- Det er tilfældigt, hvem der bliver udsat for mobning
- Det er ledelsens ansvar, når der er mobning på arbejdspladsen
- Mobning er altid et tegn på et dårligt psykosocialt arbejdsmiljø

Kilde: Inger Lise Eriksen og Eva Gemzøe Mikkelsen

FAKTABOKSE

Mobning på arbejdspladsen – Årsager og virkninger

Nu kommer den første store forskningsbaserede bog på dansk om mobning på danske arbejdspladser med titlen: "Mobning på arbejdspladsen - Årsager og virkninger." Bogen er frugten af et 6-årigt forfattersamarbejde mellem virksomhedskonsulent Inger Lise Eriksen-Jensen, Specular, organisationspsykolog, forsker, phd. Eva Gemzøe Mikkelsen og cand.scient.soc., Kirsten Kullberg. Bogen er baseret på mange års forskning i og praktisk erfaring med mobning og er uundværlig for dig, der kommer i berøring med mobning enten som privatperson, kollega eller chef samt rådgiver.

Du kan læse mere om bogen på www.mobning.org

Hvad kan man gøre ved mobning – før, under og efter?

ACT! og Inger Lise Eriksen-Jensen tilbyder 6 moduler om håndtering og forebyggelse af mobning. Modulerne kan kombineres på kryds og tværs, eller man kan købe enkelte moduler. Oplæg og forumteaterspil er meget effektivt til en temadag om mobning på arbejdspladsen, både som forebyggelse og som led i en løsning af aktuelle problemstillinger.

Moduler

1. Hvad er mobning, og hvem mobber?
 2. Hvad kan jeg gøre for at håndtere og forebygge mobning?
 3. Hvordan kan jeg støtte og forebygge som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant og kollega?
 4. Hvordan bliver jeg opmærksom på mobning som leder, og hvad kan jeg gøre?
 5. Hvordan løser jeg konflikter på en positiv måde?
 6. Hvordan fremmer jeg det gode arbejdsmiljø og skaber en mobbefri arbejdsplads?
-

ACT! Ability Center for Training

Teater og konsulentvirksomheden ACT! – Ability Center for Training leverer skuespillere til kurser i ledertræning, medarbejderudvikling, temadage og workshops.

ACT! arbejder med konflikthåndtering, mobning, vidensdeling og forandringsprocesser for organisationer, det private erhvervsliv og det offentlige.

Læs mere om medarbejderudvikling gennem fiktionsrammer på www.a-ct.dk

- **Kontakt** Nina Riis, proceskonsulent og partner i ACT! på tlf. 26 79 27 42
 - **Kontakt** Rikke Mørkholt, proceskonsulent og partner i ACT! på tlf. 50 59 29 43
-

Inger Lise Eriksen-Jensen

Virksomhedskonsulent og erhvervspsykolog Inger Lise Eriksen-Jensen tilbyder sin ekspertise indenfor mobning i arbejdslivet på individ og organisationsniveau i virksomheder, organisationer og institutioner.

Hun tilbyder hjælp og procesforløb til virksomheder vedrørende forebyggelse, håndtering og sideløbende supervision i forbindelse med mobning.

Læs mere om Inger Lise Eriksen-Jensen og hendes arbejde med mobning på www.specular.dk.

- **Kontakt** Inger Lise Eriksen-Jensen på tlf. 20 71 78 18 og mail: ile-j@specular.dk
-