AAU’s Arbejdsmiljøkonference 2021

AALBORG UNIVERSITET

Program

12:30	**Velkomst ved rektor og overrækkelse af arbejdsmiljøpokalen 2021**
13:00	**Oplæg ved Rikke Boisen og Tue Isaksen, Human House**
14:15	**Kaffepause og netværk**
14:30	**Oplæg ved Erhvervspsykolog Ditte Darko**
15:20	**Ny arbejdsmiljøpolitik på AAU**
15:30	**Afrunding**

AALBORG UNIVERSITET

Arbejdsmiljøpokalen 2021

Rikke Boisen & Tue Isaksen, Human House

AALBORG UNIVERSITET

Arbejdsfællesskab og opgaven

AAU AM konference 23. november 2021

Rikke Cederqvist Boisen

Seniorkonsulent, kommunikation og performancecoach i Human House Ledelse og arbejdsmiljø

Mobil 93 40 22 00– Mail ribo@humanhouse.com

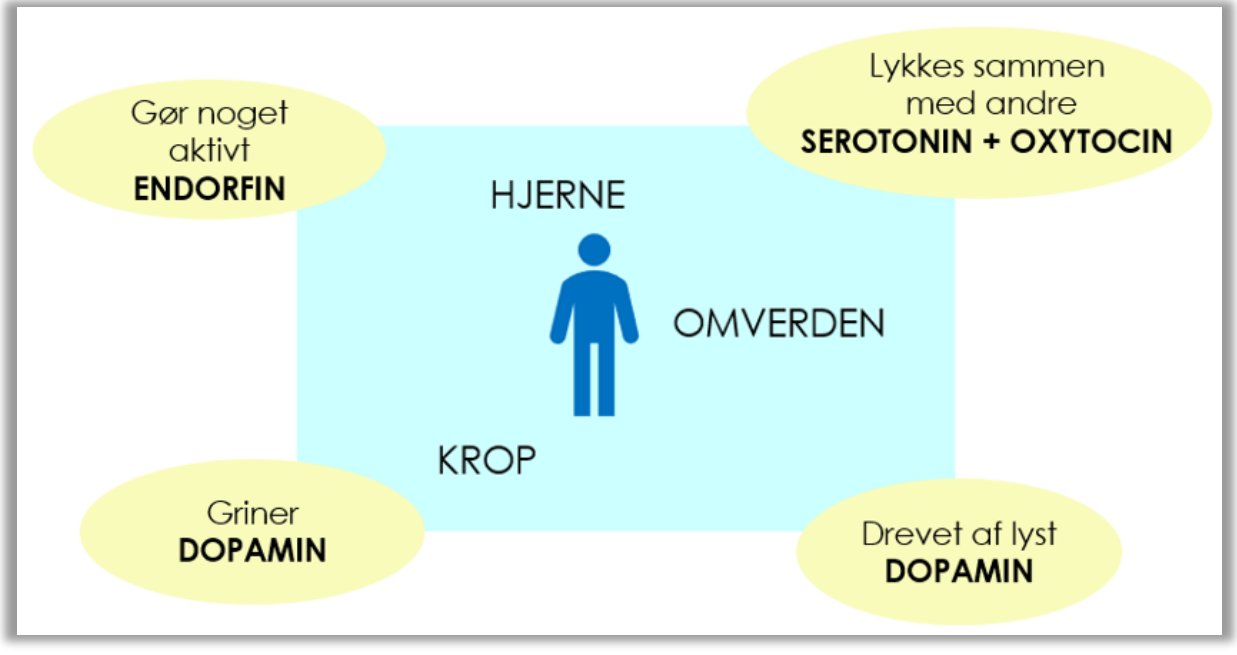
Tue Isaksen

Chefkonsulent og erhvervspsykolog i Human House Ledelse og arbejdsmiljø

Mobil 21 34 20 78– Mail ti@humanhouse.com

human house
ledelse

FUNKTIONEL HJERNETRÆNING



At komme tilbage efter isolation eller udstationering

Hvad kan ske, og hvad vil vi gerne undgå!

human house

Inspireret af Det danske forsvar, siriuspatruljen og jægersoldaterne

Hard Landing

Der er intet der går rigtigt. Medarbejder har svært ved at finde en positiv og virkningsfuld tilgang til samarbejde, arbejdsgange, kommunikation og en generel følelse af tilpasning.

Long landing

Tilpasningen tager meget lang tid og vil ofte overstige selve isolationens tidsramme. Ofte vil oplevelserne være varierende i negativitet som under ”Hard landing”

Short landing

Alt sker gnidningsfrit, og medarbejderne oplever en positiv tilpasning, der kan dog være eksempler på, at medarbejderne efter 4-7 mdr. oplever depressive tendenser

Touch and go

Medarbejderen kan ikke tilpasse sig og har under isolationen skabt en ny opfattelse af sig selv, som betyder

1) medarbejderne vil tilbage i hjemmearbejdet
2) medarbejderen kan ikke længere se sig selv i det samme job/samme arbejdsplads (giver ikke længere mening)

human house
ledelse

De 5 piller til Genetablering

Hvordan skaber vi en oplevelse af kontrol, og sikre positiv forventningsafstemning?

1.) De praktiske foranstaltninger

- Hvad skal vi?
- Hvad må vi?
- Hvordan gør vi?

2.) Skabelse af tryghed

- Forpligtigelse og opfølgning på test
- Sikker arbejdsforhold
- Tydelig kommunikation

3.) Forberedelse af vaner og rutiner

- Undersøg ændret arbejdsgange, og tydeliggøre mening med samarbejde
- Opstart dialoger der udfordre vaner og rutiner der ikke er gunstige for den fælles opgaveløsning

4.) Legitimer den psykiske belastning

- Vær ærlig om manglende indsigt i hvad der kan ske.
- Etablerer organisatoriske strukturer der kan gribe og hjælpe hvis det rammer.
- Gør det legitimt og en forpligtigelse af bede om hjælp hvis psyken bliver ramt

5.) Undersøg hvad vi har lært.

- Undersøg ændringer i det organisatoriske system som er kommet for at blive
- Undersøg ændringer i arbejdsgange der har gjort opgaveløsningen bedre
- Fasthold og udvikle på arbejdsfællesskabet.

Fokus i dag vil være

5.) Undersøg hvad vi har lært.

- Undersøg ændringer i det organisatoriske system som er kommet for at blive
- Undersøg ændringer i arbejdsgange der har gjort opgaveløsningen bedre
- Fasthold og udvikle på arbejdsfællesskabet.

- **Hjemmearbejdspladser**
  - Den fysiske og mentale sundhed
  - Den hybride arbejdsplads
- **Sundhed (mentalt og fysisk)**
  - Hvad betyder ændret arbejdsgange for os?
  - Hvad skal vi huske på/være opmærksomme på
- **Drift**
  - Hvad har vi lært om driften?
- **Udvikling**
  - Hvordan sikre vi at læring er en del af arbejdspladsens udvikling?

Biologien og kulturen skal også med

Kontrol-oplevelse (Inoue 1994)

- **Positivt.** Hvis oplevelsen af kontrol er tilstede, stimuleres produktion af serotonin (motorolien)
- **Negativt.** Hvis oplevelsen af kontrol tabes, reduceres serotonin (motor brænder sammen, ved samme stresspåvirkning)

Forventning (Dayan, Dolan og Schultz 2016)

- **Positivt.** Stemmer forventning om belønning sammen med virkeligheden, stimuleres dopamin, som øger lysten til at arbejde, lære, og giver generel tilfredshed. (Brain prize 2017)
- **Negativt.** Hvis belønning ikke stemmer overens, reduceres dopamin (de kognitive funktioner bliver hæmmet)

HJEMMEARBEJDE (Hybrid-forhold)

FORMÅL MED FOKUS PÅ HJEMMEARBEJDSPLADSEN:

Skabe de bedste vilkår for hjemmearbejde

- Både for **egen sundhed** (den fysiske og mentale)
- Og for **arbejdsfællesskabet** og trivslen

FYSISK SUNDHED:
- Eget ansvar – passer vi godt på os selv derhjemme under arbejde?
- OBS på forandrede vaner under/efter Corona (hvad siger tallene om danskernes sundhed)?

MENTAL SUNDHED:
- Eget ansvar og et fælles ansvar – passer vi godt på os selv og hinanden?
- OBS på arbejdsfællesskabet - hvordan dyrkes det, så vi implicit højner den mentale sundhed og trivsel (og hvad siger tallene)?

DANSKERNES FYSISKE SUNDHED

Under Corona (første lockdown)..

Undersøgelse fra Syddansk Universitet og Københavns Universitet viser:
(i analysen indgår svar fra 2.500 danskere i alderen 18-65 år)

- At **30**
- At cir

drukket mere alkohol og sodavand end almindeligvis

HVORFOR MON?
…"Isolation" – vi skulle blive indenfor…
…Stress kan udløse trøstespisning og opgivenhed…
…Udviskede rammer for sunde vaner under hjemmearbejdet…

Unders
(i analys

- 40 % indtog **flere søde sager** og **markant flere søde**
  af danskernes kost og fysiske aktivitet (DANSDA).
- 46 % mener, at de har været **mindre aktive** under nedlukningen
- Samtidig har voksne danskere i perioden brugt **betydeligt flere timer foran skærmen** i fritiden

Kilder: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnut.2020.592112/full
https://www.teknologisk.dk/ydelser/corona-har-oeget-danskernes-fokus-paa-mad/42564
https://sundhedspolitisktidsskrift.dk/nyheder/5301-kaempe-aendring-af-danskernes-kost-og-skaermvaner.html

OPTIMERING AF FYSISK SUNDHED

…Udviskede rammer for sunde vaner under hjemmearbejdet…

PLANLÆGNING ER ALTAFGØRENDE!

→PLANLÆG DAGENS MÅLTIDER

→PLANLÆG DAGENS MOTIONS/BEVÆGELSESMØNSTRE

…på lige fod med hvordan du planlægger hjemmearbejdet…

KOST UNDER (HJEMME)ARBEJDE - POLL

arbejdsmiljøcentret
human house

HVORDAN ER MINE KOSTVANER/INDTAG I LØBET AF MIN ARBEJDSDAG?

Jeg HAR SØRGET FOR **SUNDE OG GODE INDKØB** til min arbejdsdag

Jeg **TANKER LØBENDE OP** ift. mellemmåltider under min arbejdsdag

Jeg spiser **FROKOST** på samme tidspunkt under mine arbejdsdage

Jeg **DRIKKER HOVEDSAGLIGT VAND** i løbet af min arbejdsdag

Jeg spiser **INGENTING** – jeg glemmer det/jeg har ikke tid!

PLANLÆGNING AF KOSTEN UNDER ARBEJDE

PLANLÆG DINE MÅLTIDSMØNSTRE:

- Spis dine hovedmåltider på samme tidspunkt i døgnet *(og husk at spise!)*, fx
  - Morgenmad kl. 7
  - Frokost kl. 12 (OBS på eventuelle møder)
  - Aftensmad kl. 18
- Tank fornuftigt op ila. dagen med (forberedte) mellemmåltider, fx
  - Formiddagssnack kl. 10
  - Eftermiddagssnack kl. 15
- "Vis mig mit køleskab" - ryd op/ryd ud, også i (slik)skabene
  - Indkøb fornuftige madvarer til køkkenskabene til din hjemmearbejdsdag, så du ikke falder i

BENEFITS

- ✓ Stabilt blodsukker + færre cravings =
- ✓ Højere/stabilt energiniveau + mindre hang til usunde sager (bliver sundere)
- ✓ Tiltrængte pauser: overskud til hele arbejdsdagen OG fritiden

MOTION UNDER (HJEMME)ARBEJDE - POLL

arbejdsmiljøcentret
human house

HVOR MEGET BEVÆGELSE FÅR JEG I LØBET AF MIN ARBEJDSDAG?

Jeg laver **AKTIVE PAUSER** minimum 1 gang i løbet af min arbejdsdag

Jeg **ARBEJDER STÅENDE** minimum 1 gang i løbet af min arbejdsdag

Jeg **GÅR EN TUR** minimum 1 gang i løbet af min arbejdsdag

Jeg gør **MINIMUM TO AF OVENSTÅENDE TING** i løbet af min arbejdsdag

Jeg gør **INGENTING** – jeg orker det ikke/jeg har ikke tid!

PLANLÆGNING AF MOTION UNDER ARBEJDE

1. Stå op og arbejd et par timer hver dag!
   - Hæve/sænkebord
   - Køkkenbordet eller stol på bordet
   - Strygebrættet (aka "hæve/sænkebord")

STÅ OP 3 TIMER DGT/UGE = 7 MARATHON PÅ ET ÅR!
Vs. stillesiddende = 750 kcal/ugt = 30.000 kcal/år

2. Skift arbejdsposition i løbet af dagen:
   Efter et møde, en pause, en opgave etc.
   - Sidde ⟷ stå ⟷ siddebold
   - Fx stå til samtlige møder
   - Eller minimum 1 walk´n´talk-møde

BRUG SIDDEBOLDEN 2 TIMER DGT/UGE = ↑ 700 KCAL
Vs. statisk siddende

3. Husk aktive pauser – også derhjemme!
   Fx 1-2 gange dagligt, fastlagte tidspunkter
   - Elastikøvelser (ca. 5 min)
   - Wall-sit til max (ca. 5 min)
   - Steptest (max 6 min)
   - 7 minutes workout…

BENEFITS
- ✓ Styrke bevægeapparatet, færre smerter!
- ✓ Endorfin-udslip – vi bliver gladere!
- ✓ Ilt til hjernen – fornyet energi!
- ✓ Styrke holdning og balance!
- ✓ Kalorieforbrædning!
- ✓ Simpel velvære….!

OBS PÅ SUNDHEDSMILJØ…

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

sundhedsmiljø.dk

Læs mere om Sundhedsmiljø? Materialer & omtaler Kontakt

Sundhedsmiljø - en ny vision på arbejdspladsen

En lang række arbejdspladser i Danmark har i en årrække tilbudt sundhedsfremmeinitiativer til medarbejderne. Men forskning viser, at disse initiativer sjældent bliver tilbudt eller brugt af dem, som har mest brug for det.

Sundhedsmiljø er en ny tilgang til sundhedsfremme på arbejdspladsen, der handler om at designe et sundhedsskabende arbejdsmiljø

"Ved at indarbejde sundhedsfremme i den måde arbejdet organiseres og udføres bliver sundhedsmiljø en mere bæredygtig tilgang sammenlignet med tidligere sundhedsfremmeindsatser på arbejdspladsen. Derfor vil vi arbejde for,

Integreret sundhedsfremme på arbejdspladsen

- Arbejdspladsen er en arena for sundhedsfremme
- Tilbud om stresshåndteringstræning
- Tilbud om sund kost og traditionel kost i kantinen
- Tilbud om rygestopkursus
- Tilbud om fysisk træning i arbejdstiden

Sundhedsmiljø

- Arbejdets organisering, tilrettelæggelse og indhold fremmer sundhed
- Politik og beredskab, der forebygger og håndterer stress
- Kantinen tilbyder sund kost
- Røgfri arbejdstid
- Organisere arbejdets indhold, så det bidrager til for bedret fysisk form

hvor man bliver sundere alene ved at gå på arbejde og udføre sine arbejdsopgaver.

https://nfa.dk/sites/sundhedsmiljo/index.html

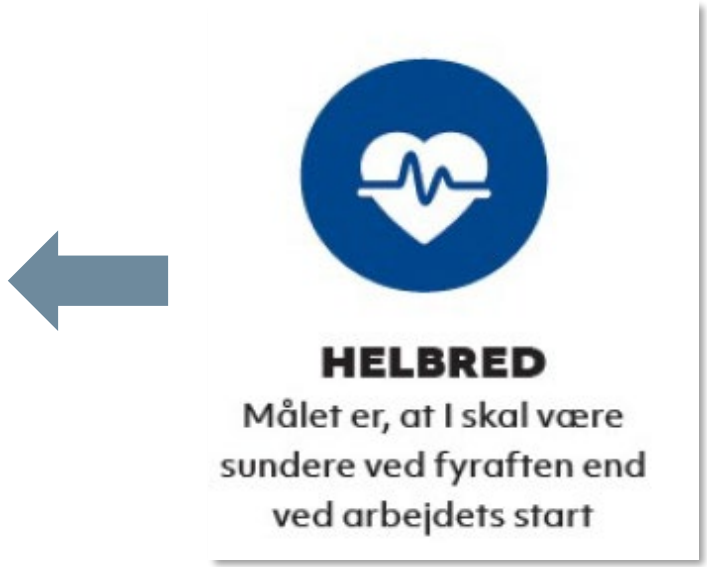
OBS PÅ SUNDHEDSMILJØ HOS JER…

- ✓ BÅDE på AAU-sitet
- ✓ Men også på hjemmearbejdspladsen?

Fokus på integrerede sundhedsindsatser

1. Fx ved hjælp af udvalgte AAU- Sundhedsambassadører/Ildsjæle

2. Ex via fokus på og forbedring af ergonomiske vilkår under (hjemme)arbejdet



Ledelsesforståelse 4. Arbejdsfællesskab
- Læring og udfordringer med driften

arbejdsmiljøcentret human house

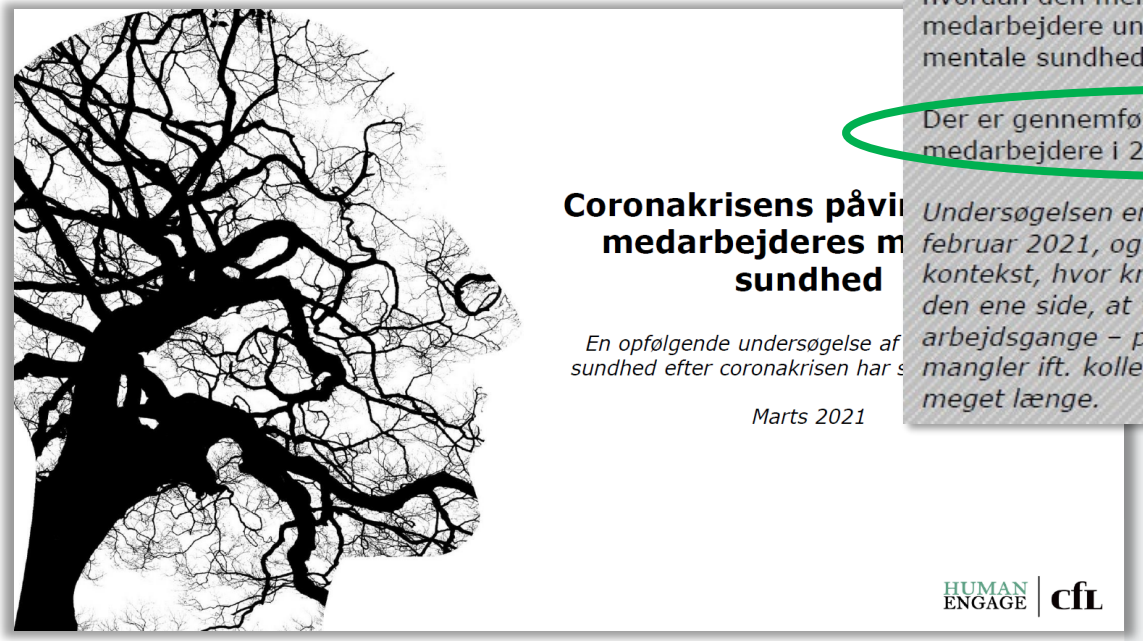
Covid-19 ændrede ikke vores opgave!
Det skabte nye rammer (Ledelses felt) som tvang os til at ændre vores handlinger (Fællesskabs felt) for at løse målet med vores opgave (Organisatorisk felt).

Overgaard, Birkemose, Isaksen, Brinkmann (til inspiration)

DANSKERNES MENTALE SUNDHED

arbejdsmiljøcentret
human house

Efter Corona..



Formålet med undersøgelsen er derfor at afdække, hvordan den mentale sundhedstilstand er blandt medarbejdere under coronakrisen, samt hvordan den mentale sundhed har udviklet sig siden krisens begyndelse.

Der er gennemført en undersøgelse blandt 3879 medarbejdere i 20 større danske organisationer.

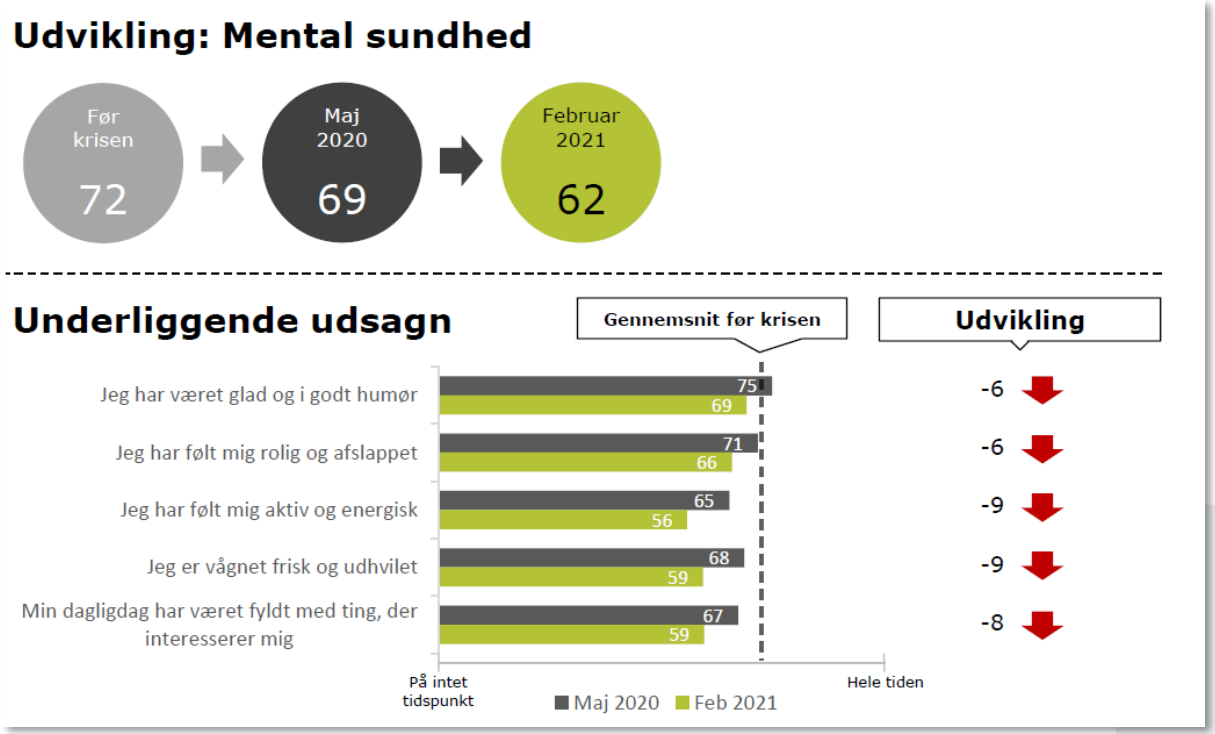
Undersøgelsen er gennemført fra den 5. februar til den 23. februar 2021, og resultaterne skal derfor anskues i en kontekst, hvor krisen har varet i snart et år. Det betyder på den ene side, at vi har haft tid til at vænne os til de nye arbejdsgange – på den anden side har vores savn og mangler ift. kolleger og et normalt arbejdsliv nu varet meget længe.

Kilde: https://www.cfl.dk/media/5gcbmx2e/mental_sundhed_marts2021_final.pdf?vgo_ee=5CCHHdflwGcorEp4CuRKVg%3D%3D

DANSKERNES MENTALE SUNDHED

arbejdsmiljøcentret
human house

Efter Corona..



DANSKERNES MENTALE SUNDHED

arbejdsmiljøcentret
human house

Efter Corona..

Den største mangel er det kollegiale samvær

Uanset om medarbejderne er hjemsendte, arbejder hjemmefra eller på arbejdspladsen, er det største savn den kollegiale kontakt – både fagligt og socialt. Hele 72% af de adspurgte mener, at de i lavere eller meget lavere grad end før krisen har tilstrækkelig kontakt til deres kolleger i hverdagen.

Dertil svarer 58% af lederne, at deres største udfordring aktuelt er, at skabe nærhed og tilknytning i deres teams. Igen er det en social kontekst, der er fokus på.

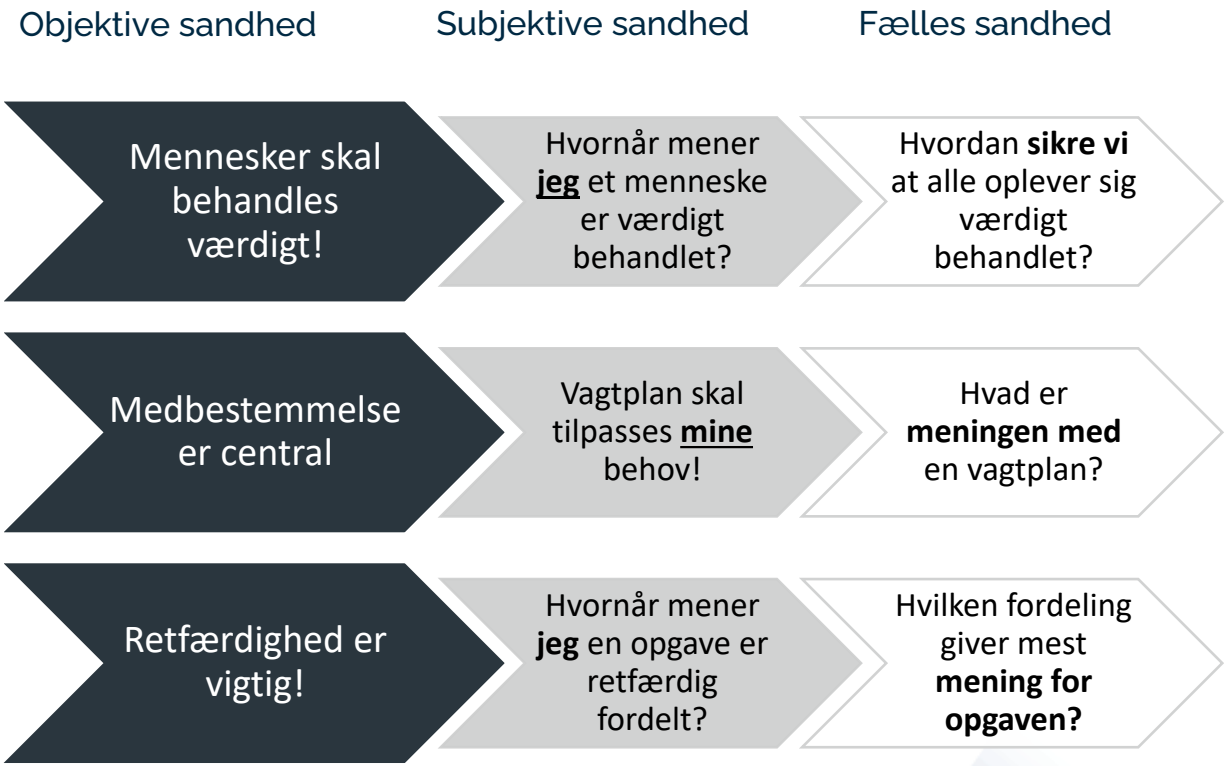
UDVIKLING

arbejdsmiljøcentret
human house

OBS PÅ ET OPTIMERET ARBEJDSFÆLLESSKAB

- Fokus på den verbale- og nonverbale kommunikation – hvordan **samarbejder** og **taler vi sammen**?
  - Hvordan er **min adfærd overfor mine kollega**, og omvendt (hvad siger kulturen)?
- Socialt samvær – hvordan sørger vi for at **huske hinanden ila. arbejdsdagen**, både på sitet og hjemmearbejdspladsen?
  - Plads til spontane og uformelle (kaffe)møder*; forskning viser, at det er her forretningsudvikling starter…
  - *Tjek-ind via Teams til (kaffe)møder, så de der arbejder hjemme er med i "loopet"
- Kan vi fremme **positiv tænkning**? Vores adfærd smitter af på hinanden via spejlneuroner…

Hvilken kommunikation understøtter bedst Arbejdsfællesskabet?



Værket Afsluttende uvidenskabelig Efterskrift, Søren Kierkegaard: Samlede Værker, bind 9 og 10, Gyldendal, København 1963 samt Uddrag af Philosophiske Smuler, Søren Kierkegaard: Samlede Værker, bind 6, Gyldendal, København 1963.

human house
ledelse

ARBEJDSFÆLLESSKABETS PRÆMISSER

1. **Kerneopgaven / Målet med opgaven**

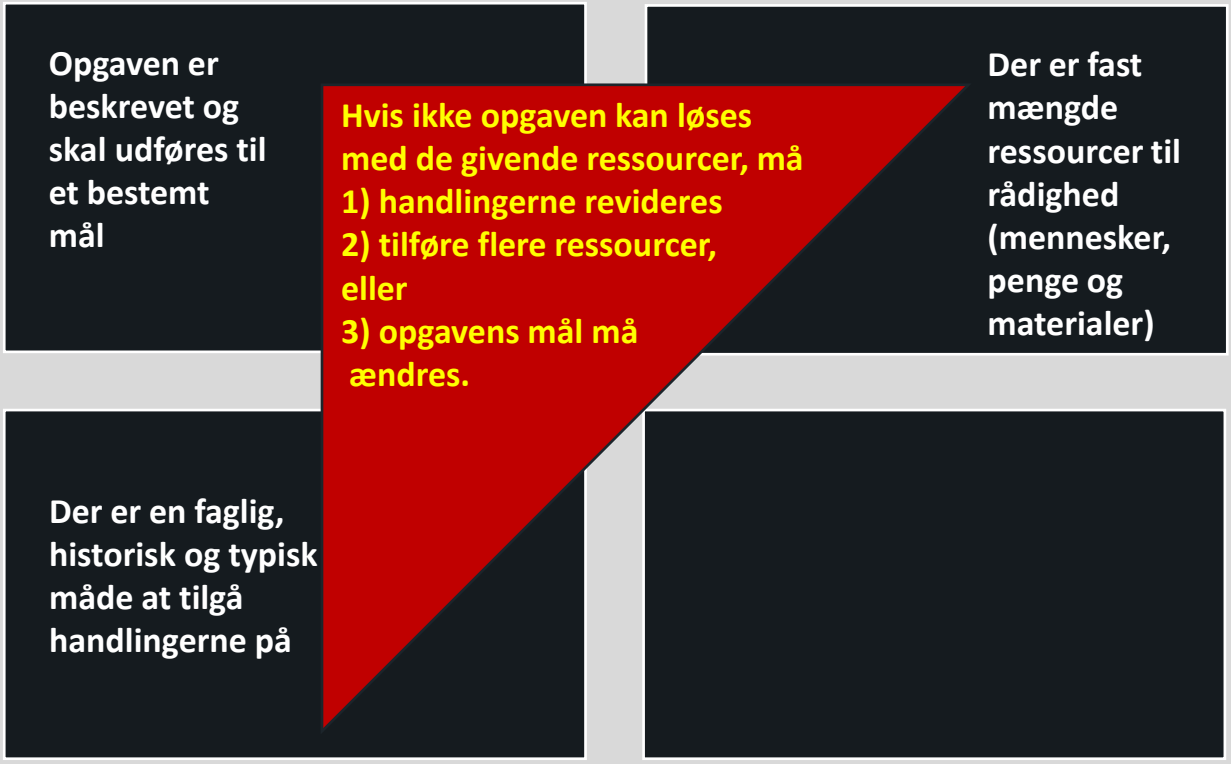
Gir det mening for målet med opgaven?
Skader det målet med opgaven?

2. **Arbejdsfællesskabet**

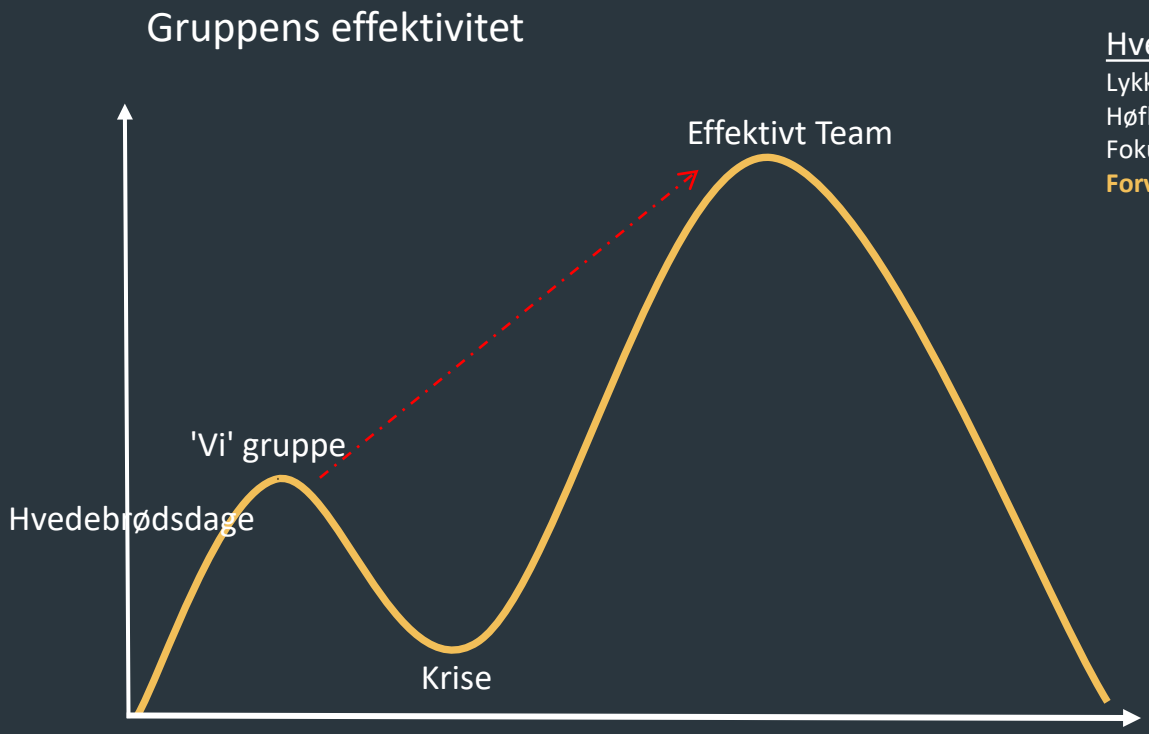
Gir det mening for arbejdsfællesskabet?
Skader det arbejdsfællesskabet?

3. **Det individuelle hensyn, når de 2 første prioriteter ikke lider under det**

OLFA og udvikling



Tilbagevenden er ikke en linær proces!



Hvedebrødsdage
Lykkelige over at være tilbage
Høflig kommunikation
Fokus på det sociale snarere end opgaven
Forventninger til ledelse: Klare rammer

Krise
Hverdagen rammer
Alt er ikke perfekt
Konflikter og svære beslutninger skal træffes
Skuffelse over at realiteterne er anderledes end forventet
Forventninger til ledelse: Tager affære og udstikker normer for gruppen

Effektivt team
Det nye fundament er på plads
Gruppen kan fokusere effektivt på opgaven
Lavere niveau af konflikt
Forventninger til ledelse: Reduceret behov for ledelse. Sparring ved behov

Tak for nu

Spørgsmål og kommentarer

human house
ledelse & arbejdsmiljø

Tue Isaksen· Chefkonsulent, Erhvervspsykolog

ti@humanhouse.dk · 21 34 20 78

Ib Spang Olsens Gade 17, 8200 Aarhus N

Rikke Cederqvist Boisen Seniorkonsulent, kommunikation og performancecoach

ribo@humanhouse.com - 93 40 22 00

Kaffepause og netværk

AALBORG UNIVERSITET

Erhvervspsykolog Ditte Darko

AALBORG UNIVERSITET

Kort og godt om krænkende adfærd - et psykologisk perspektiv

v./ Ditte Darko, Erhvervspsykolog

AAU Arbejdsmiljøkonference 2021

Program

- Krænkelser – hvad taler vi om?
- 5 gråzoner
- Hvordan forebygge?
- Betydningen af psykologisk tryghed
- Hvad bør du som leder, HR, AMR, TR og kollega gøre?
- 7 gode råd
- AAU's procedure

ZENTROPA PRODUCTIONS

FINANSFORBUNDET

HK

KØBENHAVNS UNIVERSITET

FORSVARET

POLITI

cfL
Bedre ledere.
Bedre resultater.

Dagens pointe:
Krænkende adfærd på jobbet er aldrig bare et individuelt problem men et arbejdsmiljøproblem.

KRÆNKELSER
- HVAD TALER VI OM?

#METOO

#HEKSEJAGT

#KRÆNKELSESPARAT

#FEMINISTISK NYBRUD

#FOLKEDOMSTOL

#SEKSUELCHIKANE

#SEXISME

Arbejdstilsynet

Hvad er krænkende adfærd?

- Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd.
- Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.
- Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Arbejdstilsynet

Krænkelser i arbejdslivet

Sexchikane

Uønskede berøringer.

Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem.

Sjofle vittigheder og kommentarer.

Visning af pornografisk materiale.

Mobning

Sårende bemærkninger/ drillerier.

Bagtalelse/udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Angreb/kritik af privatliv.

At blive råbt ad eller latterliggjort.

Fysiske overgreb eller trusler.

Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer.

Nedværdigende adfærd

Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning.

Hvorfor bliver krænkende adfærd en del af en arbejdskultur?

Kan du nævne noget, som er karakteristisk for arbejdskulturen på din arbejdsplads?

CASE: ZENTROPA

Klask i numsen som belønning eller straf

- Filmselskabet har været kendt for sin alternative ledelsesstil, der blandt andet har betydet, at de unge på Zentropas såkaldte 'småtteuddannelse' skal straffes med fysisk arbejde på Zentropa-stifter Peter Aalbæk Jensens farm i Herfølge - eller smæk.

- *"Hvis stemningen er til det, skal man læne sig ind over et bord og stikke numsen i vejret. Det kan godt gøre ondt, hvis Peter Aalbæk er i drillehumør. Det føles grænseoverskridende i begyndelsen, men de fleste vænner sig til det med tiden. Og til sidst, når man har arbejdet på Zentropa i nogen tid, fortæller man sine nye kolleger, at det er helt normalt" (Citat: Tidligere 'småtte')*

»Det skal ikke være en kultur på Zentropa at give eller modtage klask som belønning eller straf, uanset om det for alle parter opleves som sjovt. Virksomhedskulturen på Zentropa skal også fremover være farverig og alternativ, men vi ønsker ikke at krænke nogen og vil gennem dialog med alle ansatte opfordre til en åbenhed om egne og andres grænser og behov, så vi sammen kan skabe en rummelig arbejdsplads«.

(Berlingske, d. 10. november 2017)

Hvad endte det med?

- Suspendering af leder.
- Fælles dialogmøder der tilskyndede til åbenhed om grænser.
- Kollegastøtteordning.

5 gråzoner

1. Magt(misbrug), hierarki & position.
2. Jargon & humor, fx bøssevitser og ‘din homo’ som jargon.
3. Laissez faire ledelse - manglende ansvarstagen.
4. Uklare rammer for arbejdet.
5. Når det private og professionelle smelter sammen.

Dilemma i gråzonen – hvor går grænsen, og hvad ville du gøre?

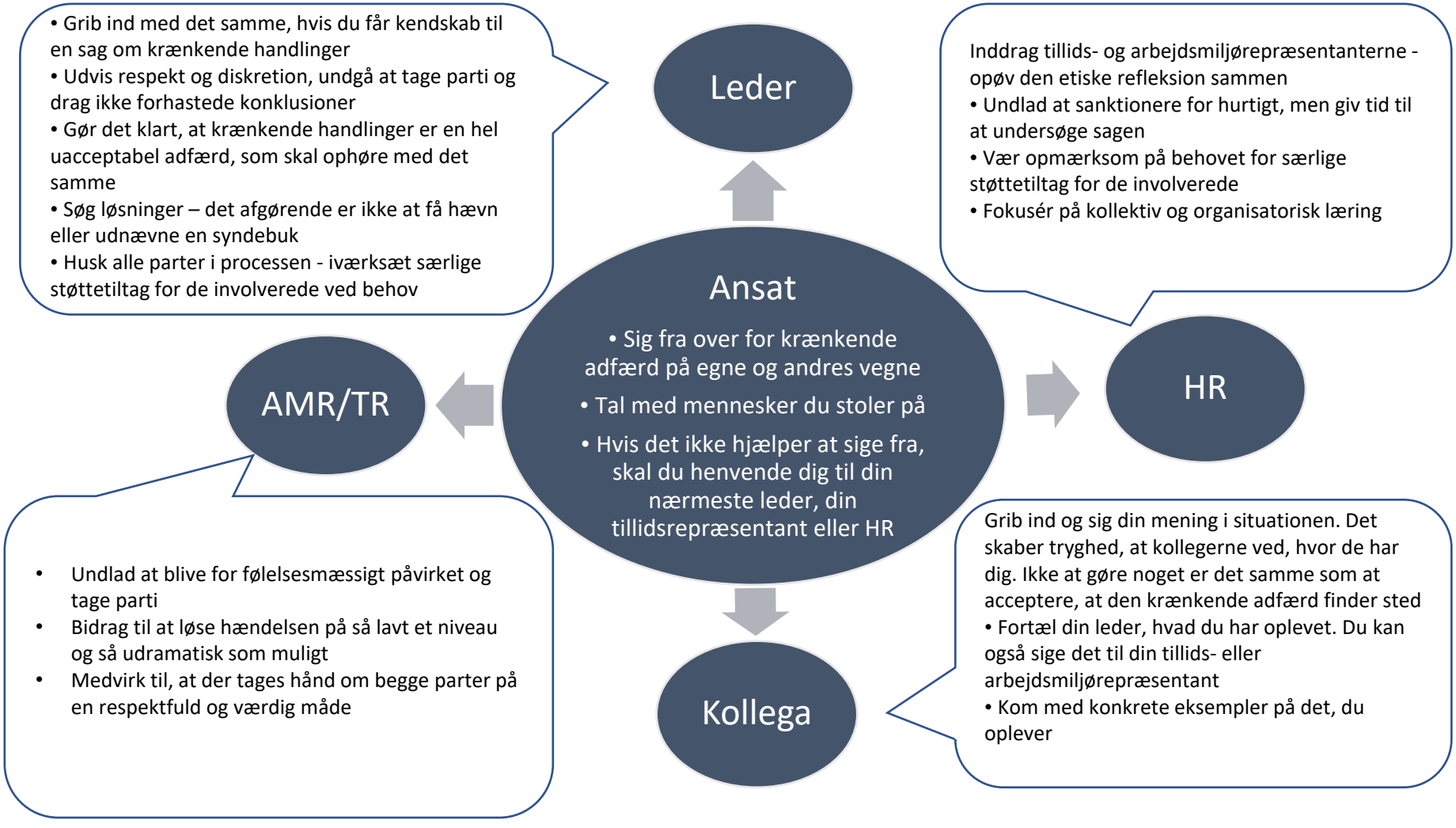
Dilemma fra den virkelige verden - Medarbejder bor i Vollsmose

- En medarbejder med ikke-dansk etnisk baggrund bor i Vollsmose.
- Han kommer med et smil på læben med forskellige udtalelser som fx: ”..jeg bor jo også i ghettoen..”, ”..min fætter kan hjælpe..”, ”..det har jeg en anden fætter, der kan hjælpe med..”
- Resten af arbejdspladsen går ind i den jargon, det gælder også lederen. Fx: ”.. har du ikke også en fætter, der kan bidrage her?”, ”..hvad siger man i ghettoen til det?” og lignende.

Er der tale om krænkende adfærd?

Hvordan forebygge og påvirke kulturen i den rigtige retning?

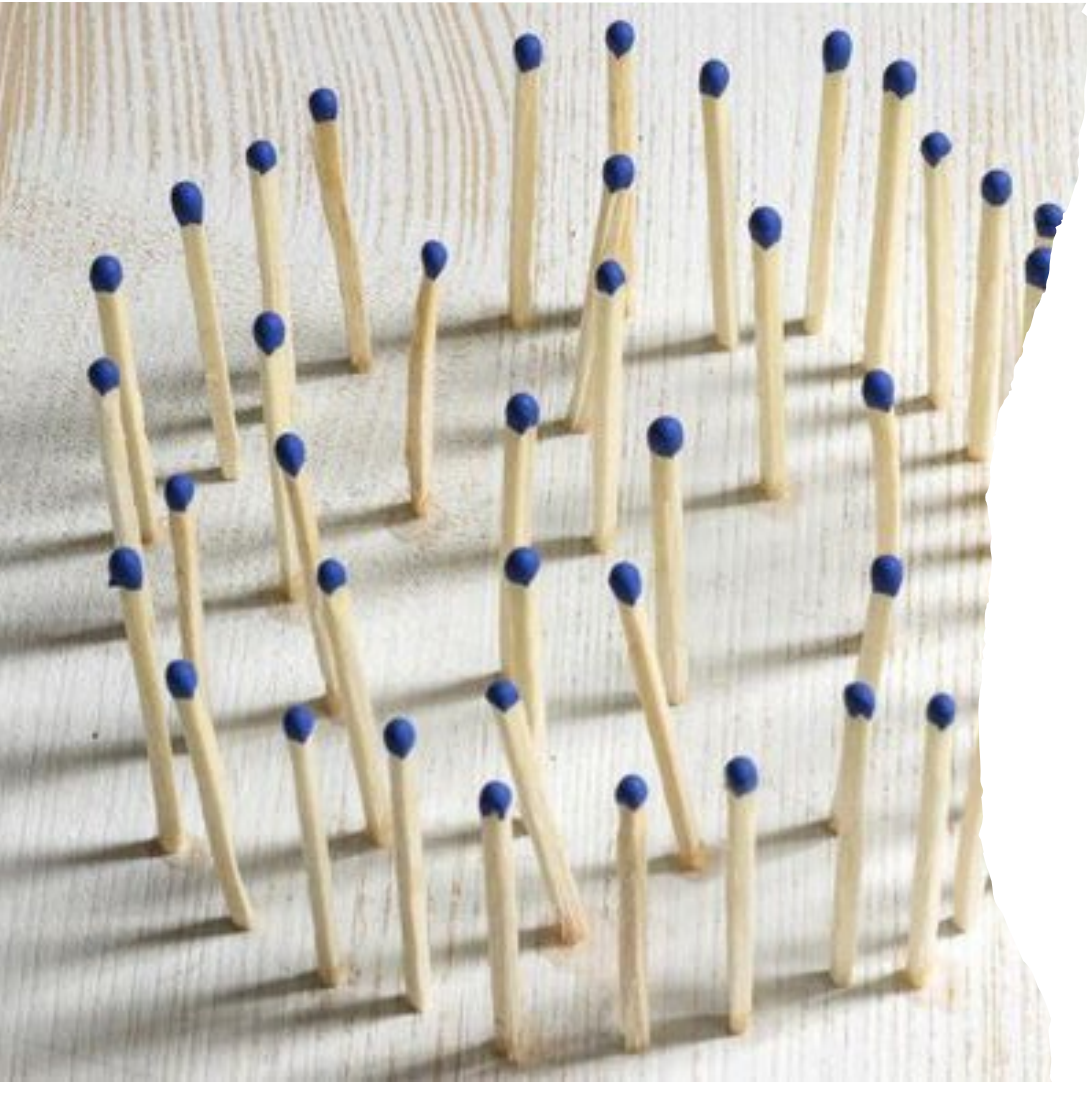
DITTE
DARKO
ERHVERVSPSYKOLOG
At gribe ind og forebygge er et FÆLLES ansvar!
…samtidig har ledelsen et særligt ansvar.


• Grib ind med det samme, hvis du får kendskab til en sag om krænkende handlinger
• Udvis respekt og diskretion, undgå at tage parti og drag ikke forhastede konklusioner
• Gør det klart, at krænkende handlinger er en hel uacceptabel adfærd, som skal ophøre med det samme
• Søg løsninger – det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne en syndebuk
• Husk alle parter i processen - iværksæt særlige støttetiltag for de involverede ved behov
Leder
Inddrag tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne - opøv den etiske refleksion sammen
• Undlad at sanktionere for hurtigt, men giv tid til at undersøge sagen
• Vær opmærksom på behovet for særlige støttetiltag for de involverede
• Fokusér på kollektiv og organisatorisk læring
AMR/TR
Ansat
• Sig fra over for krænkende adfærd på egne og andres vegne
• Tal med mennesker du stoler på
• Hvis det ikke hjælper at sige fra, skal du henvende dig til din nærmeste leder, din tillidsrepræsentant eller HR
HR
• Undlad at blive for følelsesmæssigt påvirket og tage parti
• Bidrag til at løse hændelsen på så lavt et niveau og så udramatisk som muligt
• Medvirk til, at der tages hånd om begge parter på en respektfuld og værdig måde
Kollega
Grib ind og sig din mening i situationen. Det skaber tryghed, at kollegerne ved, hvor de har dig. Ikke at gøre noget er det samme som at acceptere, at den krænkende adfærd finder sted
• Fortæl din leder, hvad du har oplevet. Du kan også sige det til din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant
• Kom med konkrete eksempler på det, du oplever

De mest almindelige grunde til, at vi ikke griber ind…

- Frygten for at miste vigtige relationer.
- Frygten for at bryde kulturens normer.
- Frygten for negative konsekvenser.

Fokuser på opbygning af psykologisk tryghed!



Psykologisk tryghed

Troen på at man *ikke* bliver **ydmyget, straffet eller gjort til grin**, hvis man taler om:

- **Fejl**
- **Tvivl**
- **Spørgsmål**
- **Uenighed**
- **Ideer**

(Amy Edmondson, 1999)

At skabe en psykologisk tryghedskultur er ikke kun ledelsens ansvar, men et kollektivt ansvar på arbejdspladsen.

Test dig selv på psykologisk tryghed

Vurder på en skala fra 1 til 10, hvor enig eller uenig, du er i følgende syv udsagn:

1. Når nogen laver en fejl hos os, så bruges det ikke imod dem
2. Vi har let ved at løse og håndtere problemer i fællesskab
3. Vi afviser ikke andre, fordi de er forskellige fra os
4. Vi værdsætter og respekterer, når nogen prøver at gøre noget på en ny måde.
5. Det er let at bede om hjælp
6. Ingen vil bevidst handle på en måde som undergraver min indsats
7. Mine unikke evner og talenter værdsættes og udnyttes

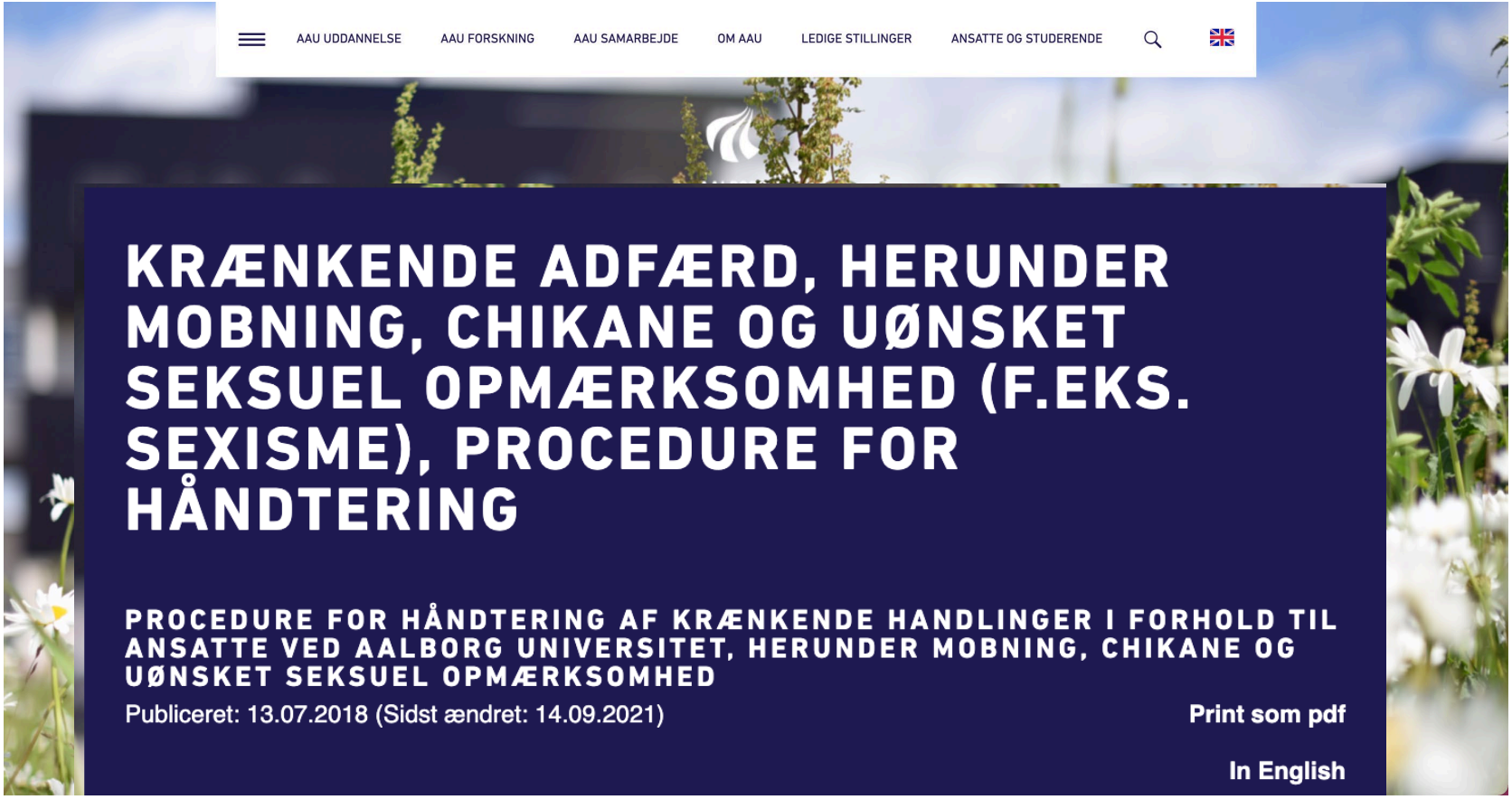
(Kilde: Mille Mortensen på baggrund af Amy Edmondson)

Refleksionsspørgsmål til drøftelser på arbejdspladsen…

- Hvad er et trygt arbejdsrum for dig?
- Hvad giver og tager energi i kulturen?
- Hvad oplever I, kan forhindre det trygge arbejdsrum?
- Hvad bliver vigtigt for at skabe og bevare et trygt arbejdsrum sammen fremover?

7 gode råd om forebyggelse og opbygning af psykologisk tryghed …

1. Hav klare retningslinjer (og en kendt procedure) og gør dem til en **aktiv** del af kulturen.
2. Signaler at krænkende adfærd er uacceptabelt, gå forrest og grib ind.
3. Gør det okay at sige fra – og gør det til et fælles ansvar.
4. Hold dialogen i gang om jeres værdier og ønsker for en god arbejdsplads, omgangstone og grænser.
5. Meld ud, at I forventer, at medarbejdere henvender sig og at forebyggelse er et fælles ansvar.
6. Gør det muligt at kunne henvende sig i fortrolighed, fx via whistleblower – eller kollegastøtteordninger.
7. Imødekom alle henvendelser med respekt og forståelse.


AAU UDDANNELSE
AAU FORSKNING
AAU SAMARBEJDE
OM AAU
LEDIGE STILLINGER
ANSATTE OG STUDERENDE
KRÆNKENDE ADFÆRD, HERUNDER MOBNING, CHIKANE OG UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED (F.EKS. SEXISME), PROCEDURE FOR HÅNDTERING
PROCEDURE FOR HÅNDTERING AF KRÆNKENDE HANDLINGER I FORHOLD TIL ANSATTE VED AALBORG UNIVERSITET, HERUNDER MOBNING, CHIKANE OG UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED
Publiceret: 13.07.2018 (Sidst ændret: 14.09.2021)
Print som pdf
In English

Spørgsmål?

Ditte Darko
Erhvervspsykolog
EMAIL:
KONTAKT@DITTEDARKO.DK
WEB: DITTEDARKO.DK

Ny arbejdsmiljøpolitik på AAU

AALBORG UNIVERSITET

Arbejdsmiljøkonference 2021

- Arbejdsmiljøpolitik 2021

Martin Mølholm, PhD

lektor, arbejdslivsforscher og arbejdsmiljøleder,
næstformand i HAMiU,
Institut for Kommunikation og Psykologi,
Aalborg Universitet.

AALBORG UNIVERSITET

Hovedpunkterne

Den nye arbejdsmiljøpolitik for AAU adskiller sig fra den foregående ved bl.a. at:

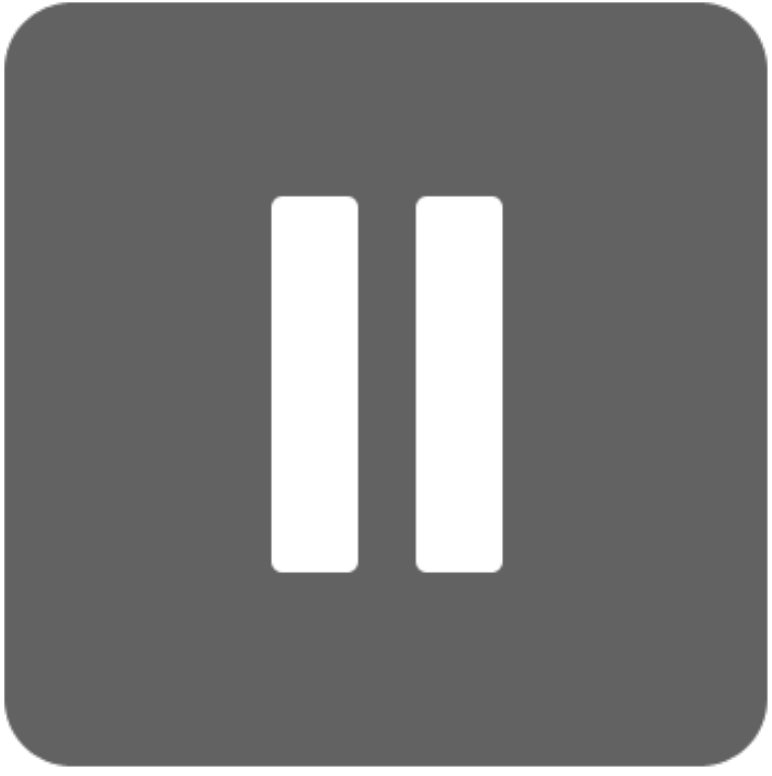
- fokusere på udviklingen af et *bæredygtigt arbejdsliv og arbejdsmiljø* i en anerkendelse af, at vi udfører vores arbejde under omskiftelige livs- og arbejdsvilkår.
- arbejdsmiljøorganisationen *inddrages* i *alle* beslutninger der har betydning for arbejdsmiljøet, *fra processens planlægning til dens afslutning*.
- medtænke og præcisere, at et trygt, sundt og sikkert *studie- og arbejdsmiljø* er hinandens gensidige forudsætning, og at de studerendes rettigheder og muligheder i et vist omfang er knyttet op på arbejdsmiljøorganisationens ansvar og pligter.
- være mere handlingsorienteret: AAU *vil* styrke trivslen og have et sundt arbejdsmiljø; AAU *anerkender* at et...; AAU *inddrager...;* etc.
- have lige så meget fokus på de *forebyggende* og *udviklende* tiltag, som de *reagerende* handlinger.

En arbejdsmiljøpolitik
... der arbejder

En politik er kun så god, som den adfærd den formår at skabe i organisationen...

Derfor vil vi fra HAMiU's side, i de kommende måneder gøre en særlig indsats for at *Arbejdsmiljøpolitik 2021*:

- bliver kendt af alle medarbejdere, uanset hvor de er ansat i organisationen.
- bliver *aktiv* ved at den bliver *aktiviteret:* Hvad gør vi, lokalt og overordnet, når vi gør det vi i arbejdsmiljøpolitikken siger, er vigtigt? Hvordan gør vi det, og hvornår? Hvem tager teten, når vi alle har ansvaret?
- bliver *fulgt op og evalueret*. Hvordan går det med at gøre, det vi siger er vigtigt at gøre? Hvad har vi ikke haft succes med, og hvorfor? Hvad skal vi gøre bedre?



Afrunding

AALBORG UNIVERSITET