

STOP mobning

Formidling og fastholdelse af gode resultater i forlængelse af projekter om forebyggelse og håndtering af mobning på danske arbejdspladser

Afsluttende notat:

Status og projekterfaringer 2008-2009



STOP mobning

Socialt Udviklingscenter SUS gennemførte med projekterne 'Nedsæt sygefraværet – STOP mobning på arbejdspladser' og 'Forebyggelse og håndtering af mobning på arbejdspladsen inden for social- og sundhedsområdet' i årene 2004 – 2007 en omfattende indsats for at sætte mobning på dagsordenen på arbejdspladser, i faglige organisationer og i offentligheden. Projekterne var i høj grad med til at synliggøre problematikken omkring mobning, og der blev udviklet metoder og redskaber, som viste sig brugbare i forhold til forebyggelse og håndtering af mobning på både private og offentlige arbejdspladser.

Trods den øgede opmærksomhed er mobning stadig et tabu på mange arbejdspladser. Det kan forhindre, at der for alvor bliver taget hånd om problemet, der hvor det gør ondt - nemlig i hverdagen på arbejdspladsen. Erfaringerne fra projekterne vidner således om et stadigt behov for et øget fokus på information om mobning samt formidling af konkrete metoder til at forebygge og håndtere på mobning på arbejdspladsen.

Socialt Udviklingscenter SUS fik derfor mulighed for at anvende de overskydende midler fra projekt STOP mobning i 2008 -2009 med det formål fortsat at videreformidle og fastholde de gode resultater fra projektet. Det overordnede formål med at videreføre indsatsen har været at sikre, at den viden, der er genereret gennem projekt STOP mobning fastholdes og videreudvikles, og at flere af de gode erfaringer formidles videre til ledere og medarbejdere på arbejdspladser landet over. Det har været hensigten gennem formidlingsindsatsen at medvirke til, at der igangsættes yderligere initiativer og aktiviteter til forebyggelse og håndtering af mobning.

De konkrete aktiviteter i projektet har været at:

- videreføre og videreudvikle hjemmesiden www.stopmobning.dk
- udgive ét nummer af Mobbemagasinet.
- udsende elektroniske nyhedsbreve og postkort
- afholde 3 temamøder på udvalgte arbejdsområder.

Nedenfor gennemgås resultater og erfaringer fra de enkelte aktiviteter.

Videreførelse og videreudvikling af www.stopmobning.dk

I løbet af 2008 og 2009 er hjemmesiden www.stopmobning.dk løbende blevet opdateret indholdsmæssigt - links til nye undersøgelser, eksempler på mobning, udtalelser/citater, der sætter fokus på forebyggelse og håndtering af mobning m.v. Hjemmesiden er blevet opdateret med noget af den seneste viden om mobning, fx handleplaners betydning for mobning på arbejdspladsen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) samt yderligere redskaber og metoder til at forebygge og håndtere mobning.



I 2009 er hjemmesiden desuden blevet opdateret grafisk, med flere og andre valgmuligheder/menupunkter på forsiden og et layout, der tilgodeser sitet som et videns- og værktøjssite.

Hjemmesiden har i 2009 haft mellem 1500 og 2000 besøgende om måneden.

Hjemmesiden www.stopmobning.dk har i høj grad været en effektiv inspirationsplatform om viden om og redskaber til at undgå mobning på arbejdspladser. De tilbagemeldinger, vi modtager fra folk, der har brugt hjemmesiden, lægger vægt på, at den både tilbyder generel og specifik viden om emnet, samtidig med at den giver umiddelbart brugbar viden om redskaber til forebyggelse og håndtering af mobning. Specielt finder brugerne det inspirerende med eksempler fra praksis, der illustrerer andre arbejdspladsers succesfulde brug af redskaber og metoder. Samtidig er det væsentligt, at den er opdateret, overskuelig og generelt brugervenlig, og at den linker til andre relevante vidensportaler og aktører på området.

Hjemmesiden er en umiddelbart tilgængelig kilde til inspiration og information for alle, der interesserer sig for emnet. Hjemmesiden er samtidig den eneste kilde i Danmark, der samler viden på tværs af aktører som for eksempel forskningsinstitutioner, praksis eksempler fra arbejdspladser, konsulentvirksomheder og offentlige myndigheder. Vi vurderer, at det derfor i høj grad har været formålstjenstligt at videreføre og videreudvikle www.stopmobning.dk i projektperioden.

Mobbemagasin

Mobbemagasin nr. 5 udkom i januar 2009. Mobbemagasinet havde blandt andet fokus på, hvordan nogle af udviklings- og interventionsprojekterne i Projekt 'Nedsæt sygefraværet – STOP mobning på arbejdspladser' har arbejdet videre med forebyggelse af mobning efter de afsluttede projektet, fx



Dannerhuset, Dagplejen i Odsherred Kommune og Forsvarets Personeltjeneste.

Der er også eksempler på andre arbejdspladser, som har beskrevet hvordan de arbejder med at forebygge og håndtere mobning, fx Alliance Clean & Care og Metro Service.

Alle magasiner kan hentes på www.stopmobning.dk

Vi har oplevet en stor efterspørgsel på magasinet. Arbejdspladser har rekvireret magasinet direkte – og gratis i SUS, og det delt ud ved temadage.

Nyhedsbreve

Der er i december 2008 udsendt et nyhedsbrev og i 2009 udsendt to nyhedsbreve, der gør opmærksom på projektets aktiviteter samt viderebringer nyheder på området. Vi har fx opfordret til, at arbejdspladser, der ønsker at sætte fokus på mobning, kunne tilmelde sig temadage og gjort opmærksom på hjemmesiden.

Nyhedsbrevet december 2008 indeholdt blandt andet:

- Annoncering af temadage foråret 2009
- Undersøgelse: Hver 12. medarbejder mobbes
- Omtale af Bog: Den stille epidemi – mobning på arbejdspladsen

Nyhedsbrevet maj 2009 indeholdt

- Fokus på mobning – i Kriminalforsorgen
- Mobbepostkort
- Omtale af NFAs regionale møder om mobning
- STOP-mobning's temadag om mobning i ældreplejen.

Nyhedsbrevet i oktober 2009 indeholdt:

- Omtale af de to nye vejledninger fra Kommunernes Landsforening og Danske Regioner om OK 08's aftaler om vold, mobning og chikane
- Vidner bliver også syge – fra NFA-rapport 'Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen'
- Henvielse til Magasinet Arbejdsmiljø's oktobertema: 'Det store tabu - mobning'
- Opsummering af, hvad definitionen på mobning er



Postkort

Der er udarbejdet 3 postkort med overskrifterne: "Ja - til at blive set", "Ja - til at sige nej" og "Ja - til at skille sig ud" – med en kort tekst om mobning og henvisning til www.stopmobning.dk på bagsiden. Formålet med postkortene har været på en enkel og tilgængelig måde at gøre opmærksom på det uacceptable ved mobning – bl.a. ved at signalere at forebyggelse af mobning også handler om, at der skal være plads til forskellighed.



Postkortene er trykt i 5000 eksemplarer, og er blevet delt ud i forbindelse med temamøder og andre af SUS aktiviteter relateret til psykisk arbejdsmiljø. Ved temamøderne har opfordringen i forbindelse med postkortene været at bruge postkortene til at sætte skub i dialogen om forebyggelse og håndtering af mobning på deltagernes arbejdspladser.



Postkort kan hentes på www.stopmobning.dk



Temamøder

I 2009 er der afholdt fem temamøder i forbindelse med projekt 'STOP mobning', heraf et temamøde, der bestod af to sammenhængende temadage. Der har været afholdt temamøder for Kriminalforsorgen, Hillerød Sygehus og et åbent møde målrettet ledere og medarbejdere i ældreplejen generelt.

Der er udviklet et særligt temamødekoncept, der er blevet afprøvet i projektet. Formålet med konceptet er at formidle viden om forebyggelse og håndtering af mobning på arbejdspladsen. Som en integreret del af konceptet bliver der dog i høj grad lagt vægt på, at deltagerne aktivt på temamødet i mindre grupper løser opgaver, diskuterer og igangsætter planer for indsatser omkring mobning på deres arbejdsplads. Derfor er målet med temamøderne ikke kun at videregive viden, men også at skabe rum for, at deltagerne kan udvikle konkrete initiativer på dagen. Konceptet indeholder:

- Videndeling omkring mobning: Fokus på definitionen af mobning, forskellen på konflikter og mobning, tegn på mobning samt konsekvenser af mobning (både individuelt og på arbejdspladsen som helhed).
- Forebyggelse af mobning: Fokus på skabelse af det gode psykiske arbejdsmiljø som forebyggende indsats, samt videndeling omkring og fælles fokus på mobning som et uønsket fænomen.

- Håndtering af mobning: Fokus på handlemuligheder (som leder, som tillids- eller sikkerhedsrepræsentant, som kollega eller som den, der selv er udsat for mobning), kriseberejdskab, reintegration på arbejdspladsen.
- Konkrete redskaber: Fokus på at videregive og eksemplificere konkrete redskaber, som deltagerne umiddelbart kan tilpasse deres egen arbejdsplads – både i forhold til forebyggelse og håndtering af mobning.
- Udvikling af mobbepolitik: Fokus på regler omkring mobbepolitik, igangsættelse af en udviklingsproces, indhold, implementering og vedligeholdelse.
- Konkrete øvelser, der får deltagerne til at tage stilling til udfordringer, udviklingsområder og muligheder på egen arbejdsplads.

Dette overordnede koncept for temamøder tilpasses den enkelte faggruppe eller arbejdsplads, som mødet henvender sig til – i projektperioden henholdsvis kriminalforsorgen, hospitalssektoren samt ældresektoren.

Konceptet er i høj grad blevet modtaget positivt af deltagerne. De lægger vægt på, at dialektikken mellem videndeling og aktiv deltagelse skaber en synergieffekt omkring arbejdet med mobning. En effekt, som de ikke ville have oplevet, hvis temamødet fx udelukkende havde fokuseret på videnformidling og oplæg fra konsulenter i plenum.

Der er afholdt tre temamøder for medarbejdere og ledere i Kriminalforsorgen:

- Den 17. april i Kriminalforsorgens Kursuscenter på Fyn
- Den 21. april i Østjyllands Statsfængsel
- Den 28. april i Direktoratet for Kriminalforsorgen i København.

Baggrunden for temamøderne var en trivselsundersøgelse fra november 2008, som Kriminalforsorgen gennemførte. Trivselsmålingen viste, at forekomsten af mobning i Kriminalforsorgen befandt sig noget over landsgennemsnittet. Forslaget om at afholde temamøder om mobning var derfor meget relevant, og blev et led i formuleringen af en politik mod mobning på de enkelte tjenestesteder.

Efter aftale med Kriminalforsorgen, valgte Socialt udviklingscenter SUS at afholde tre regionale møder, hvor der blev inviteret en leder og en medarbejder fra hvert tjenestested. Ved møderne blev der udover viden om mobning også givet eksempler på, redskaber til og konkret arbejdet med, hvordan forebyggelse og håndtering af mobning kan sættes i gang på det enkelte arbejdssted. Omkring 75 ud af de omkring 100 tjenestesteder, der er i Kriminalforsorgen, var repræsenteret på møderne. Temamøderne samlede omkring 160 deltagere.

Udover temamøderne for Kriminalforsorgen, blev der afholdt et temamøde bestående af to hele temadage den 3. og 4. juni 2009 for en del af medarbejderne fra Børneafdelingen på Hillerød Sygehus. Temadagene var et led i en proces med til at sætte fokus på mobning. En proces, der som mål har, at afdelingen får nogle konkrete redskaber til selv at arbejde videre med udfordringerne omkring mobning og en ordentlig proces, så de bliver i stand til at forebygge og håndtere mobning.

De to sammenhængende temadage samlede omkring 45 deltagere.

Den 24. september 2009 blev det femte temamøde afholdt specifikt for ledere og medarbejdere i ældreplejen. Temamødet blev tilrettelagt på baggrund af et stigende antal henvendelser fra arbejdspladser i ældreplejen. En del af disse arbejdspladser har oplevet problemer med mobning og/eller har ønsket at forebygge episoder med mobning i fremtiden. Tilmeldingen var åben, og deltagerne kom fra hele landet.

På dagen var der fokus på formidling af viden om mobning som fænomen og på at give konkret inspiration til deltagerne om forebyggelse og håndtering af mobning på deres arbejdspladser. Formen på temadagen var skiftevis oplæg i plenum og dialog mellem deltagerne – med udgangspunkt i at omsætte viden til praksis på egen arbejdsplads. Der var 72 deltagere på mødet.

I alt har der været ca. 275 deltagere på temamøderne i 2009.

Mediebevågenhed

Mobning og STOPmobning viden har i 2009 haft en vis bevågenhed fra medierne. Vi er blevet kontaktet i sammenhænge, hvor det har været relevant med en ekspertudtalelse eller – vurdering om, hvad mobning skyldes og hvordan mobning forebygges og håndteres. STOPmobning bliver kontaktet, når medier ønsker baggrundsviden og kilder.

Vi har selv deltaget i blandt andet

- Go' Morgen Danmark: Praxisvært Cecilie Beck blev udsat for mobning til et redaktionsmøde på Praxis, mens en række skjulte kameraer fulgte med. Programmet blev vist den 25. august 2009. Efterfølgende – mandag den 2. september - deltog projektleder Puk Draiby fra STOP mobning sammen med Cecilie Beck, TV2-været og Gitte Strandgaard fra Stop voksenmobning i et syv minutter langt indslag. Her blev der talt om, hvordan det er og føles at blive udsat for mobning - og hvad vi kan gøre ved den.

Puk Draiby er i løbet af året interviewet i BT, i flere regionale medier og vi har leveret konkrete praksiseksempler og viden til blandt andet magasinet Helses blad, Jobliv, der i sit augustnr. Satte fokus på mobning.

Perspektivering

Socialt Udviklingscenter SUS har under projektperioden oplevet en stigende efterspørgsel på aktiviteter og viden, der fokuserer på mobning på arbejdspladsen fra både enkeltpersoner og repræsentanter for arbejdspladser. Vi modtager i gennemsnit ca. 1-2 henvendelser om ugen fra enkeltpersoner eller arbejdspladser, der ønsker vejledning, hjælp og konkrete aktiviteter i forhold til mobning.

Vores vurdering er, at stigningen er et resultat af, at:

- der er kommet et voksende fokus på den alvorlige negative betydning af mobning på arbejdspladsen – personligt, kollektivt, økonomisk mv.
- det nu er aftalt, at alle kommunale og regionale arbejdspladser senest den 1. april skal have retningslinjer for blandt andet håndteringen af mobning, vedtaget i forbindelse med OK08-aftalerne på det kommunale og regionale område.

Desuden vurderer vi, at det er en konsekvens af både Socialt Udviklingscenter SUS' projektaktiviteter samt et generelt større fokus på mobning i medier og på forskningsinstitutioner.

Erfaringerne med 'STOP mobning på arbejdspladser' er opsamlet både gennem direkte projekter med en række arbejdspladser, gennem temamøder, telefonisk kontakt med enkeltpersoner og arbejdspladser mv.

Erfaringerne kan beskrives kort:

- Mobning er en 'svær størrelse' at gøre op med på arbejdspladserne – det er tabu, det er svært at få fat på og det opfattes fortsat som et stort personligt problem, selvom det er et fælles ansvar
- Kendskabet til skadevirkningerne af mobning ikke er tilstrækkeligt udbredt på arbejdspladserne – i forhold til fx stress og andre psykiske arbejdsmiljøfaktorer
- Forskningsbaseret viden om mobning skal gøres mere tilgængelig for de arbejdspladser, der skal gøre noget konkret ved problemerne

- Mennesker, der har været udsat for mobning, har ingen steder at få hjælp, hvis arbejdspladsen ikke har et ordentligt beredskab eller vælger ikke at tage problemet alvorligt. Mange føler sig derfor alene med et meget stort problem.

Det er tydeligt, at der er brug for fortsat fokus på mobning på arbejdspladserne. De arbejdspladser, der henvender sig til Socialt Udviklingscenter SUS omkring mobning, efterspørger oftest en kombination af viden om og redskaber til at forebygge og håndtere mobning. Samtidig efterspørger arbejdspladserne input og skub til at igangsætte en proces omkring værdier, tone, kultur, trivsel el.lign. – fremme en arbejdspladskultur der i sig selv kan være med til at forebygge mobning. De enkeltpersoner, der henvender sig, er oftest selv udsat for mobning på arbejdspladsen. De har opgivet at finde hjælp på arbejdspladsen og ofte også i fagforeningen, og efterlyser derfor et andet sted at hente hjælp til at gøre noget ved deres situation.

Derfor er aktiviteter, som de, der er iværksat gennem projekt 'STOP mobning', i høj grad relevante at videreudvikle og tilbyde i forhold til fremtidens udfordringer med mobning på arbejdspladser.