



Den 11.februar 2009

Århus Kommune
Personale & Organisation
Sundhed og Omsorg

Projekt

”Rehabilitering af mobningsramte - en tidlig indsats” - herunder sideløbende forebyggelse

Projektets baggrund

Mobning på arbejdspladsen finder sted, når en person regelmæssigt over længere tid udsættes for ubehagelige og/eller nedværdigende handlinger, som man ikke kan forsvare sig imod. Sundhed og Omsorg deltog i NFAs Ældreplejeundersøgelse. Den viste en overrepræsentation af medarbejdere, der oplever sig som mobbede, i forhold til danske arbejdspladser generelt. Undersøgelsen viste også, at mobning fører til øget sygefravær. Inspireret af et tidligere Århus-projekt (Titijob), der har hjulpet svært traumatiserede mobbede tilbage til arbejdslivet, er det ønsket at afprøve en helhedsindsats (helbrede/forebygge) overfor mobning i vores organisation.

Projektets organisering

Afdeling for Sundhed og Omsorg, Århus Kommune er projektholder. Psykolog og konsulentvirksomheden Specular står for projektdesign, ansøgning og gennemførelse. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) indgår som ekstern evaluatør.

Projektets formål

At udvikle, afprøve og evaluere en tostrengt model for en tidlig indsats overfor mennesker, der er udsat for mobning, med henblik på at forebygge psykisk nedslidning og udstødning af arbejdsmarkedet. Modellen består af en kursusdel og en jobdel. Målet med kursusdelen er at hindre, at mobningen påvirker den ramte i så alvorlig grad, at tilknytningen til arbejdspladsen/-markedet ophører, samt at styrke de personlige kompetencer i forhold til arbejdslivet. Målet med jobdelen er at uddanne sociale støttepersoner (mentorer), der kan understøtte

Sekretariat

Søren Frichsvej 36M
8230 Åbyhøj

Sagsnummer
Journalnummer

Sagsbehandler
Agnete Brask

Telefon 8940 2000
Direkte telefon 8940 6586
Fax 8940 6677

E-post direkte abr@aarhus.dk
www.aarhuskommune.dk

de mobbedes forbliven i arbejde, samt at formidle viden til alle implicerede med henblik på at forebygge mobning og forbedre det generelle psykiske arbejdsmiljø.

Succeskriterier

At mobbede forbliver i arbejde (i samme afdeling eller i en anden), oplever reduktion af psykiske/fysiske symptomer og sygefravær og oplever at få støtte på arbejdet.

At ledere og tillidsvalgte får indsigt i mobning og tager initiativer til forebyggelse.

En reduktion af mobning, en generel forbedring af ledelseskvalitet og social støtte på interventionsarbejdspladserne.

Målgruppe

Primær målgruppe er ca. 30 mobbede medarbejdere (15 til intervention og 15 som kontrol) fra Afdelingen for Sundhed og Omsorg, Århus Kommune. Sekundær målgruppe er interventionspersonernes 15 arbejdspladser med særlig indsats overfor de 15 ledere, de 15-30 tillidsvalgte (TR og SiR), 15 mentorer og ca. 200 kolleger. Tertiær målgruppe er hele Afdelingen for Sundhed og Omsorg (ca. 7000 ansatte).

Projektets aktiviteter og metode

Metode

Mobning skaber en tilstand af stress, der sætter krop og psyke i konstant alarmberedskab og udvikler fx kronisk hovedpine, forhøjet blodtryk, søvnløshed, angst, depression og tendens til isolation. De ramte får svært ved at fungere socialt. Det er derfor nødvendigt at sætte ind på både det fysiske, psykiske og interpersonelle plan. Virksomheden Speculars metode dækker dette med en bred vifte af alment anerkendte psykologiske metoder, der retter sig mod krop, følelser, tanker og udtryk.

Faser

Projektet løber over 2,5 år og består af 6 faser: 1) Opbygning af samarbejdet, undervisning af henvisere 2) Visitation 3) Kursusdel 8-9 mdr. 4) Jobdel ca. 16 mdr. 5) Evaluering 6) Formidling.

1-2. Samarbejde, henvisning og visitation

Visitation af de 30 mobbede vil foregå ud fra en kombination af, at de oplever sig udsat for mobning og 2-3 symptomer på depression

(Major Depression Inventory (MDI)). De 30 personer fordeles tilfældigt til intervention og kontrol. Henvisere er ledere, tillidsvalgte, praktiserende læger og fagforeninger, der har fået introduktion til mobbedes symptomer og adfærd.

3. Kursusdel

Kursusdelen integrerer et gruppeforløb med individuelle forløb. Gruppeforløbet indeholder 21 kursusdage fordelt på 3 moduler:

a. Ressourceopbygning og stresshåndtering

Mobbete låses ofte fast både kropsligt og psykisk. I den tilstand er der brug for at få genetableret kontakten med den enkeltes oprindelige ressourcer og kvaliteter. Konkret arbejdes der med

- kontakt med kroppens naturlige liv, rytme og følsomhed via åndedræt, bevægelse og øvelser
- kognitiv træning med henblik på at skabe mental klarhed og slippe de travle hverdagstanker

b. Konflikthåndtering og samarbejdstæning

De mobbede trænes – f.eks. via rollespil – i evnen til at handle konstruktivt i konflikt-/mobningssituationer. Målet er at lære at handle ud fra et indre kompas, der hjælper med at genfinde balancen og beskytte egne grænser. Træningen giver redskaber, der kan bruges i fremtidige situationer.

c. Styrke personlige kompetencer i arbejdslivet

Træning af evnen til at bruge egne følelser som vejledere. Konkret trænes der i nærvær og indføling med *samtidig* kontakt til egen autoritet og egne grænser. Målet er at kunne bevare en åbenhed kombineret med personlig afgrænsning i kontakten med brugere, pårørende og kolleger/ledelse.

De individuelle forløb indeholder psykologiske samtaler, der understøtter den enkeltes proces.

4. Jobdel

Jobdelen begynder samtidig med kursusdelen. Aktiviteternes målgrupper og indhold:

De mobbede: Individuelle samtaler, der følger den enkeltes udvikling på arbejdet og afklarer behov i forhold til f.eks. arbejdsområde/omplacering

Mentorer: Uddannelse i mentor-rollen. Undervisning i mobningens skadevirkninger, kompetencer som mentor, den indfølelse samtale. Varighed 3 dage

Ledere og tillidsvalgte: Uddannelse i at opdage og forebygge mobning. Undervisning i symptomer og adfærd hos mobbede, egen rolle/egent ansvar/egne muligheder. Varighed 3 dage

Alle ansatte på de deltagende arbejdspladser: Café-seminarer om mobning

Supervision af mentorer, ledere og tillidsvalgte: Efter behov, f.eks. ved opstået usikkerhed/uforudsete situationer

Tværgående møder for ledere, mentorer og TR/SiR: Dele erfaringer

5-6. Evaluering og formidling: Nyhedsbreve, materialer og evaluering.

Evaluering

Der gennemføres proces- og effektevaluering vha. semistrukturerede interview (kursusdel) og spørgeskema (jobdel). NFAs undersøgelse 'Arbejde i Ældreplejen' 2008/09 vil være baseline for jobdelen.

Nytænkning

Der findes ingen publicerede studier hverken i Danmark eller internationalt, der fokuserer på en samlet og tidligere indsats over for mobbede.

Praktiske oplysninger

Pilotprojektet løber i 30 måneder og starter i januar 2009. Forebyggelsesfonden har bevilliget midlerne.

For yderligere oplysninger om projektet kan du kontakte leder af arbejdsmiljøkonsulent Agnete Brask. E-mail: abr@aarhus.dk, telefon: 89 40 65 86 eller projektleder Inger Lise Eriksen-Jensen, Specular, E-mail: ile-j@specular.dk, telefon: 20 71 78 18.