

Hvem er Specular

Psykolog-, konsulent- og kursusvirksomheden Specular har i 20 år arbejdet med at lære mennesker at få kontakt med egne ressourcer og at bruge og udvikle disse i mødet med hverdagens udfordringer i arbejds- og privatlivet. Vi arbejder ud fra det grundsyn, at alle mennesker har en positiv kerne, der indeholder vores ressourcer og udviklingsmuligheder.

I 2007 udgav Specular bogen: "Mød livet – fra kernen".



SPECULAR

Særlige kompetencer omkring mobning

Specular har gennemført 2 store projekter omkring mobning:

- 2009-2012 projekt "Rehabilitering af mobningsramte – en tidlig indsats". Designet og ansøgt af Specular i samarbejde med Sundhed og Omsorg i Aarhus og lektor, ph.d. Annie Høgh, KU.
- 2001-2004 projekt "Tilbage til Job – et Rehabiliterings Projekt". Mobningsramte der var endt i marginalisering på arbejdsmarkedet med diagnoser som PTSD, depression, angst etc.
- Specular har udviklet en særlig kompetence inden for mobningsfeltet gennem mangeårige projekter og udvikling: individuelt (afklaring og behandling) og organisatorisk (viden og processer)

Speculars virksomhedskonsulent Inger Lise Eriksen-Jensen er medforfatter til bogen "Mobning på arbejdspladsen – årsager og løsninger" GA Munksgaard (2007), og har udgivet foldere, artikler mv. om emnet.

Brochurer og oplysninger rekvireres via kontoret

Trøjborgvej 2D

8200 Århus N

Tlf.: 86 10 07 73

E-mail: Info@specular.dk

Hjemmeside: www.specular.dk

Sekretærens træffetid:

Mandag – fredag Kl.: 9.00 – 12.00

Viden om Mobning

Viden skaber grundlag for handling

Hvad er mobning

Det er mobning, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige og/eller nedværdigende handlinger, som det er svært at forsvare sig imod. De gentagne handlinger kan opleves som mobning, uanset om den, der mobber, er ubetænksom eller mobber med vilje. Drillerier, der af begge parter opleves som godmodige, eller enkeltstående negative handlinger er ikke mobning.

Omfanget er veldokumenteret. En dansk undersøgelse fra 2010 viser, at 12,5 % af den danske arbejdsstyrke har følt sig udsat for mobning (NFA).

Alvoren i forhold til skadevirkningerne er ligeledes veldokumenterede. Når et menneske over længere tid udsættes for alvorlig mobning, er der risiko for, at personen udvikler depression, angst eller en PTSD lidelse. Mobning påvirker også de personlige grænser - både indadtil og ud i verden. De vil enten opleves 'udflydende' eller for 'faste'. Da forandringerne sker over tid, er det ofte svært for både den ramte og omgivelserne at fange signalerne i tide.

Symptomer på mobning

Når en person udsættes for mobning, kan det have alvorlige konsekvenser for både helbred og trivsel. Reaktionen kan være både psykiske, fysiske og adfærdsmæssige.

Psykiske reaktioner kan f.eks. være tristhed, mindre energi, mindre selvtillid, koncentrations- og hukommelsesproblemer, rastløshed, nervøsitet, indadvendthed eller øget usikkerhed.

Fysiske symptomer kan f.eks. være hovedpine, ondt i maven, ændret appetit (mindre eller mere), uro i kroppen, anspændte muskler, ondt i hjertet, forhøjet blodtryk eller puls, søvnbesvær.

Adfærdssændringer kan f.eks. være, at personen isolerer sig, virker ked af det, græder eller måske pludselig farer op. Det kan opleves, som om personen forandrer sig, da der udvikles flere og flere mobningssymptomer.

Hvad kan Specular tilbyde

Specular tilbyder hjælp til både den ramte, mobberen, lederen og organisationen i form af:

Afklaringssamtaler – er det mobning? Afklaringssamtaler er grundlaget for at afdække, om der foregår mobning. Hvis ja, så udredes det, hvilken type mobning, det handler om, hvem der er involveret, hvor længe mobningen har stået på etc. Der holdes – som udgangspunkt - samtaler med den mobbede, mobberen/mobberne og lederen.

Forebyggelsesforløb, hvor dialogmøder og viden i skøn forening skaber basis for en fælles platform. Udarbejdelse af handlingsplan kan indgå.

Håndteringsforløb, der tilpasses arbejdspladsens behov. Herunder problemafdækning og støtte til håndtering.

Procesudviklingsforløb, der har til formål at ændre en destruktiv kultur. Tilrettelæggelse, planlægning og gennemførelse sker i tæt samarbejde med de ansvarlige i virksomheden.

Supervision til lederen/ledelsen og arbejdsmiljøansvarlige, både i forhold til forebyggelse, håndtering og processer.

Kursusforløb (på Specular eller i virksomheden) med følgende emner: 'Mobning og konflikter på arbejdspladsen', 'Strategi mod mobning', 'Håndtering af mobning på arbejdspladsen', 'Kontakten til den mobbede' og 'Uddannelse til mentor'.

Terapiforløb til mobbede og mobbere. Specularpsykologerne har en specialviden og erfaring med at hjælpe mobningsramte.

Hvordan arbejder vi

I Specular arbejder vi med at flytte fokus fra skyld til ansvarlighed på alle niveauer.

Vi lægger vægt på at kombinere anerkendelsen med evnen til at konfrontere det, der er svært. Vi formulerer det således:

- Et problem, der bores i, kan blive betændt – blive værre
- Et problem, der negligeres, kan vokse i det skjulte – blive værre
- Et problem, der tages op, tages hånd om - kan som regel løses

Hvad gør jeg?

Det tager ofte tid, før man selv bliver klar over og erkender, at det er mobning, man bliver udsat for.

Mange mobbede fortæller, at de har brugt al deres energi på at forstå, hvad det er, der sker. De prøver på at få hold på de mange spørgsmål, der kører rundt i hovedet - f.eks.: Er det mig, der er noget i vejen med? Er det mig, der er lidt for nærtagende? Burde jeg have gjort eller sagt sådan eller sådan?

Gentagne negative handlinger/mobning giver i sig selv ingen mening:

Brug i stedet din energi til **at lytte til**, hvad din **krop**, **følelser** og **tanker** siger dig. Vær opmærksom på fysiske symptomer, psykiske reaktioner og ændringer i adfærd.

Rådfør dig med andre

Det første skridt er ofte at få skabt en kontakt til en anden person (f.eks. en kollega, tillidsvalgt (TR/AMR), leder eller en udenfor virksomheden). Det vigtige er, at det er en person, du har tillid til, og at vedkommende har lyst til at lytte til dig. En god 'lytter' kan ofte også være behjælpelig med at skabe klarhed over situationen.

Skriv dagbog

Hvis du har svært ved at sætte fingeren på hvad, der præcist er galt, kan det være en ide at skrive dagbog. Det giver – over tid – mere klarhed over situationen. Den er også god som støtte, når problemet skal frem i lyset.

Sig fra – konfronter den, du føler dig mobbet af

Mange mobbede er meget usikre på, hvad de kan gøre. Erfaringerne viser, at jo tidligere i forløbet man siger fra, jo større er chancen for at få mobningen taget i opløbet. En konfrontation kan f.eks. være i form af et møde/en samtale eller et 'sige-fra-brev'.

Hvis det er lederen, der mobber

Det er altid godt at sige konstruktivt fra, når man behandles destruktivt eller negativt – også når det er ens leder. Hvis du ikke kan det eller ikke bliver hørt, så gå højere op i organisationen (lederens leder, personaleafdelingen etc.)

Søg hjælp – hvis det ikke stopper

Hvis handlingerne ikke stopper, så bør du hurtigst muligt bringe problemet videre til den/dem, der har ansvaret for at håndtere mobning i virksomheden.