

A close-up photograph of hands assembling wooden blocks on a wooden surface. The blocks are light-colored wood with a natural grain. Some blocks are being held together, while others are scattered around. The background is a dark, textured wooden surface. The overall mood is focused and constructive.

Hvordan undgår vi grænseoverskridelser i arbejdsfællesskabet?

*Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger,
herunder mobning og seksuel chikane*

SARAH AMBS
AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG



SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

Forståelse af et komplekst fænomen



Krænkende handlinger

- Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende.
- Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle.
- Samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelser kan forekomme på i arbejdet.



Den subjektive fortolkning

Den subjektive fortolkning er en
døråbning (til hjælp).

Men må aldrig i sig selv være en dom.

SARAH AMBS
AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

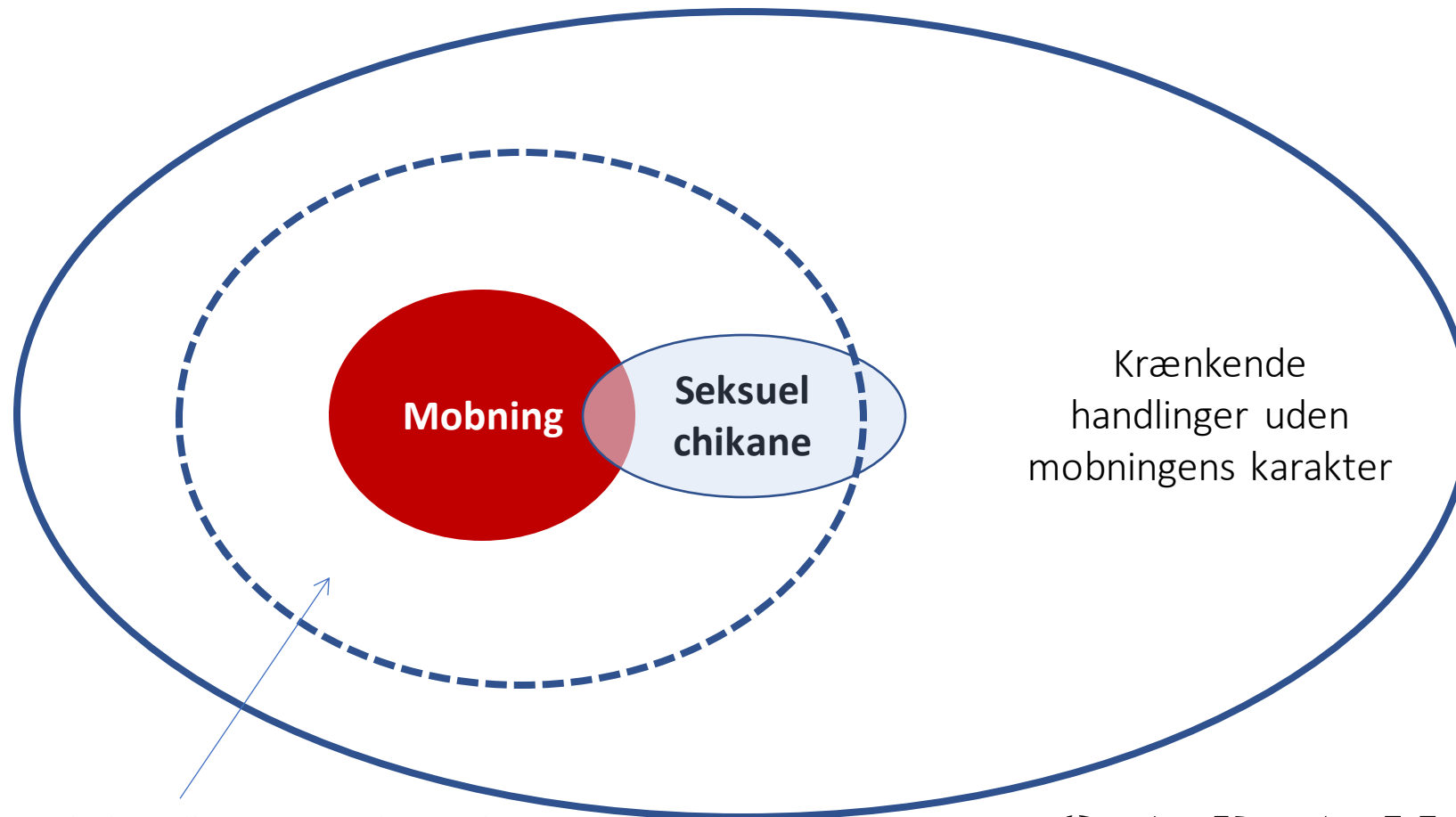
Hvilke krænkende handlinger ville man kunne se i din organisation?



SARAH AMBS
AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

Krænkende handlinger

Der udgør en helbredsforringelse



Krænkende handlinger, med og uden mobningens karakter, der udgør en **risiko for helbredsforringelser** (Kilde: AT).

Arbejdstilsynet

- AT vejledning 4.3.1-1.
- Legaliseringsforsøg der skal undgås:
 - *Kultur*
 - *Humor*
 - *Gode intentioner*
- Risiko for helbredsforringelser.
- Forebyggelse i fokus.
- Indhent bistand eksternt ved manglende interne kompetencer/ressourcer



Forebyggelse er essentielt af mange årsager...

- Devasterende konsekvenser for de involverede, teamet, organisationen og bundlinjen.
- 20 % mere langtidssygefravær i teams med krænkende handlinger.
- 56 % mere effektiv, når man føler at man bliver inkluderet og hører til.
- The war of talents – psykosocialt arbejdsmiljø som et trækplaster.
- Arbejdsgivers ansvar og lovpligtigt.



Return on Prevention (RoP) = 2,2





SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG



Hvordan kan vi forebygge
og håndtere ansvarligt?

SARAH AMBS
AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG



ROADMAP

til organisationens forebyggelsesinitiativer

1. Etisk infrastruktur opdateret jf. AT vejl. 4.3.1.
2. 0-tolerance
3. Uddannelsesaktiviteter (først ledere, HR og tillidsvalgte)
4. Dialog og forventningsafstemning
5. Sociale spilleregler (adfærdskodeks)
6. Proaktiv bystanderkultur
7. Psykologisk tryghed (normaliser sårbarhed)
8. Eksplicitering af ønsket kultur (hyr/avancer efter det)



Hvorfor siger man ikke bare fra?

- Reviktimisering
- Offerudskamning
- Gaslighting
- Gengældelsesaktivitet (75 %)
- Destruktivt for karrieren
- Social eksklusionsangst
- Den fjerde trusselsreaktion: fawn

SARAH AMBS
AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

I 80 % af episoder vedrørende krænkende handlinger er der indirekte eller direkte bystanders (vidner) til stede.

Når en bystander griber ind, stoppes de krænkende handlinger inden for højst 10 sekunder i knap 60 % af tilfældene.

SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG



Hvorvidt en ansat føler
sig inkluderet afhænger

70 % af lederen

SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG



Vær gartnere!

- Pluk ukrudt
- Gød jorden for den ønskede kultur

SARAH AMBS
AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG



HÅNDTERING

- *når skaden er sket*

1. Multiple henvendelseskanaler
2. Tag alle henvendelser seriøst. Reager men vær diskret
3. Følg den etiske infrastruktur
4. Invitér de implicerede parter til individuel dialog
5. Afdæk behov jf. Arbejdstilsynets anbefalinger (4.3.1)
6. Upartisk afdækning
7. 360° retfærdighed for alle parter
8. Søg praktiske løsninger
9. Rehabiliterende tiltag: Følg op, husk resten af teamet
10. Afslut enhver håndtering med forebyggende tiltag

Anonymitetsfælden



SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

JA, vi kan stadig...

- Bedrive ledelse
- Være afslappede sammen
- Have masser af humor
- Give komplimenter
- Give feedback
- Være ærlige
- Etc

MEN.. Organisationen har de ansatte til låns fra deres private liv og familier. Ingen skal blive syg af at gå på arbejde på grund af destruktiv adfærd.



HUSK

Det er bedre at gøre noget,
end at gøre ingenting,
mens man venter på at
gøre alting.

SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

**Hvad kunne næste skridt være,
for dig og din organisation?**



SARAH AMBS
AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

LITTERATURLISTE

- Ambs-Thomsen, Sarah (2023). Grænseoverskridelser i organisationer.
- AT vejledning 4.3.1. <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- BetterUp (2021). The value of belonging at work: New frontiers for inclusion in 2021 and beyond.
- Bourke, J. & Dillon, B. (2018). *The Diversity and inclusion revolution. Eight powerful truths.* Deloitte Development LLC.
- Edmondson, A. (2019). *The Fearless Organization. Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth.* John Wiley & Sons Inc.
- D’Cruz, P., Noronha, E., Baillien, E., Catley, B., Harlos, K., Høgh, A. & Mikkelsen, E.G. (2021). *Pathways of job-related negative behaviour.* Springer.
- Hansen, AA.M., Grynderup, M., Bonde, J., Conway, P., Garde, A., Kaerlev, L., Kolstad, H.A., Mikkelsen, S., Rugulies, R., Thomsen, J., Willert, M. & Høgh, A. (2018). Does Workplace Bullying Affect Long-Term Sickness Absence Among Coworkers? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(2), 132-137.
- Harsey, S., Zurbriggen, E. & Freyd, J. (2017). Perpetrator responses to victim Confrontation: DARVO and victim self-blame. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 26(6), 1-20.



GRÆNSE- OVERSKRIDELSER I ORGANISATIONER

SARAH AMBS-THOMSEN



Dansk
Psykologisk
Forlag



25 % rabat med
rabatkode på
DPF.dk:
'NOCA23'
(Indtil 30 august)



SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG

Kontakt information



Sarah E. Ambs-Thomsen

Aut. Erhvervspsykolog (Cand.psych. Aut).

Tlf. 2868 8624

Mail: psykolog@sarahambs.dk

www.sarahambs.dk

Bernstorff slot

Jægersborg Allé 93, Gentofte.

SARAH AMBS
AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG



SARAH AMBS

AUTORISERET ERHVERVSPSYKOLOG