

VELKOMMEN

**Ta' en sandwich og en vand og
sæt jer sammen i TRIO/AMG**

**Er du alene afsted, kan du sætte
dig ved et af de grønne borde**

Program for dagen

Ankomst og sandwich

Sang v/Morten Andersen

Velkomst ved Steen Vinderslev og Maja Ulstrup Møller

Resultater af trivselsundersøgelsen for Middelfart Kommune

**Hvordan arbejder vi med de positive resultater v/Dorte-Pia Lindskov
Ravnsbæk**

**TEMA: Krænkende adfærd v/ Yvonne Koch – der vil være en
kaffepause**

TRIO/AMG arbejde v/Maja Ulstrup Møller

**Præsentation af Bæredygtig Arbejdsplads V/Dorte-Pia Lindskov
Ravnsbæk**

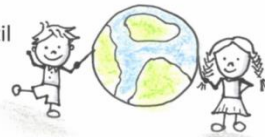
Opsamling

Vor verden er en tumleplads,



der synes uden ende

med tusindvis af grunde til



at lære den at kende

og vandre ind i ukendt land

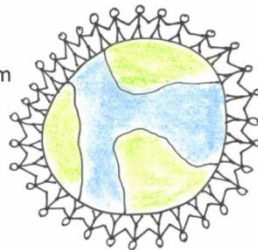


med øje for det hele,



forstå den runde klode, som

vi hver og en skal dele.



Vor verden er en tumleplads

Udgivelsesår: 2014

Tekst/forfatter: Eva Cortsen

Komponist: Sten Lerche

Copyright: Dansk Sang, Musiklærerforeningens Forlag

Vi ser os om og spejder frem.



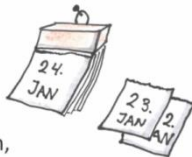
Vi kikker os tilbage.



En tid, som var, et kostbart nu



og mange nye dage.



Vor viden er et udsigtstårn,



hvorfra vi står og skuer;

vi bygger på det dag for dag,



som myrer bygger tuer.





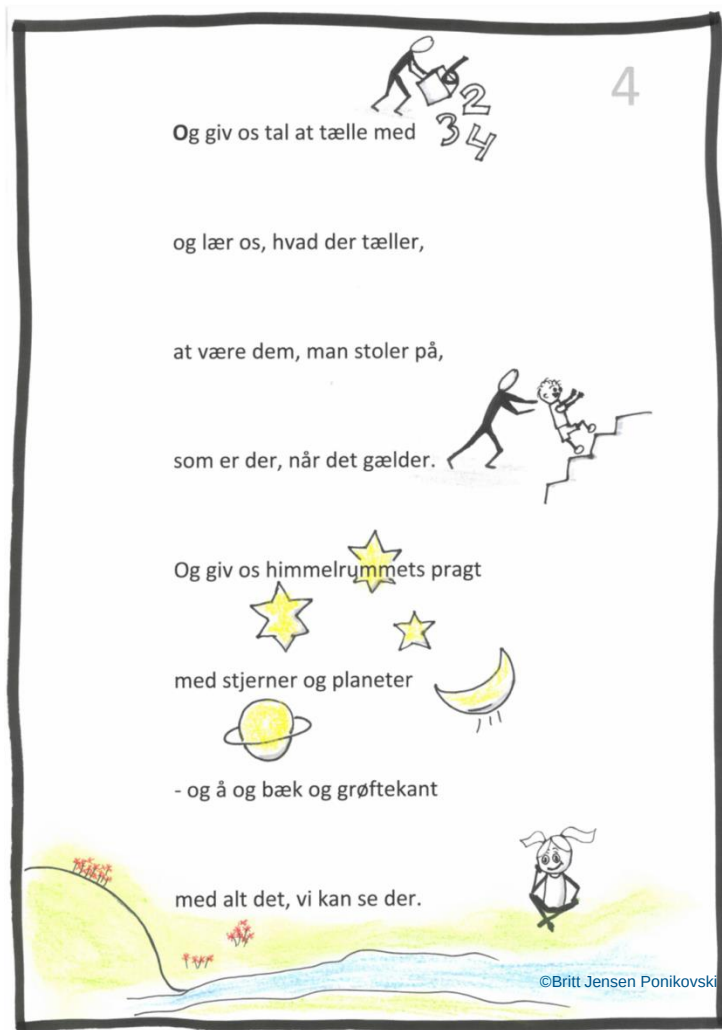
Vor verden er en tumleplads

Udgivelsesår: 2014

Tekst/forfatter: Eva Cortsen

Komponist: Sten Lerche

Copyright: Dansk Sang, Musiklærerforeningens Forlag



Vor verden er en tumleplads

Udgivelsesår: 2014

Tekst/forfatter: Eva Cortsen

Komponist: Sten Lerche

Copyright: Dansk Sang, Musiklærerforeningens Forlag



Vor verden er en tumleplads

Udgivelsesår: 2014

Tekst/forfatter: Eva Cortsen

Komponist: Sten Lerche

Copyright: Dansk Sang, Musiklærerforeningens Forlag

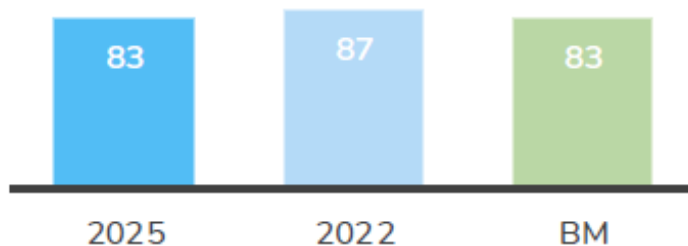


Opfølgning og resultater

Hovedtræk og den gode opfølgning

21. maj 2025

En robust undersøgelse



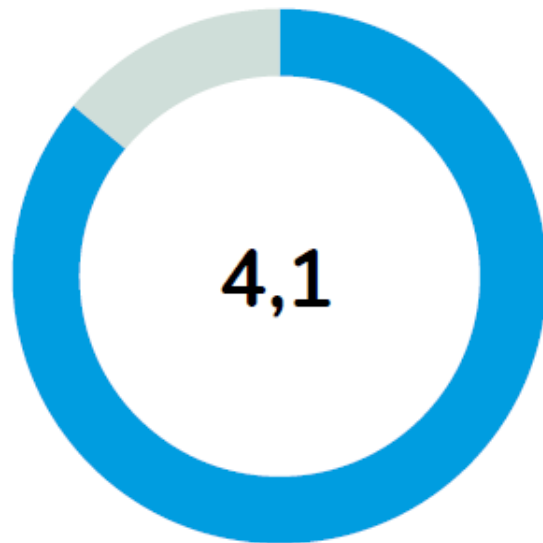
Svarprocent

Svarprocenten er 83 procent, hvilket er et fald på 4 procentpoint i forhold til 2022. Trods faldet ligger svarprocenten fortsat på niveau med det eksterne benchmark.

Det er tilfredsstillende, stabil, lidt over benchmark.

Hvornår er noget "godt":

- Jf. Rambøll – over 3,6 må betegnes godt – under 3 kan være tegn på noget kritisk



2022: -0,1

BM: 0,1

Opfølgende spørgsmål:

Fra hvem har du været udsat for krænkende adfærd?

	Antal svar	Interne (andre ansatte i Middelfart Kommune)	Eksterne (fx brugere, borgere, pårørende mv.)
Mobning	326	68%	39%
Uønsket seksuel opmærksomhed	92	16%	84%
Trusler	289	5%	96%
Fysisk vold	267	1%	99%
Diskrimination	84	54%	50%
Chikane	272	34%	71%

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?

Hvem har du talt med?

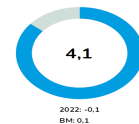
	Antal svar	Ja	Nej	Leder	TR	AMR	Kollega
Mobning	326	88%	12%	67%	28%	32%	79%
Uønsket seksuel opmærksomhed	92	87%	13%	46%	18%	35%	91%
Trusler	289	96%	4%	69%	27%	47%	87%
Fysisk vold	267	94%	6%	68%	26%	53%	91%
Diskrimination	84	70%	30%	56%	31%	37%	90%
Chikane	272	93%	7%	65%	25%	33%	79%

Fra hvem har du oplevet krænkende adfærd? og Hvem har du talt med?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

Spørgsmålet: Hvem har du talt med? er kun stillet til medarbejdere, der har svaret "ja" til Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?

**Alle svar skal altid ses i en konkret kontekst.
Det er et øjebliksbillede**

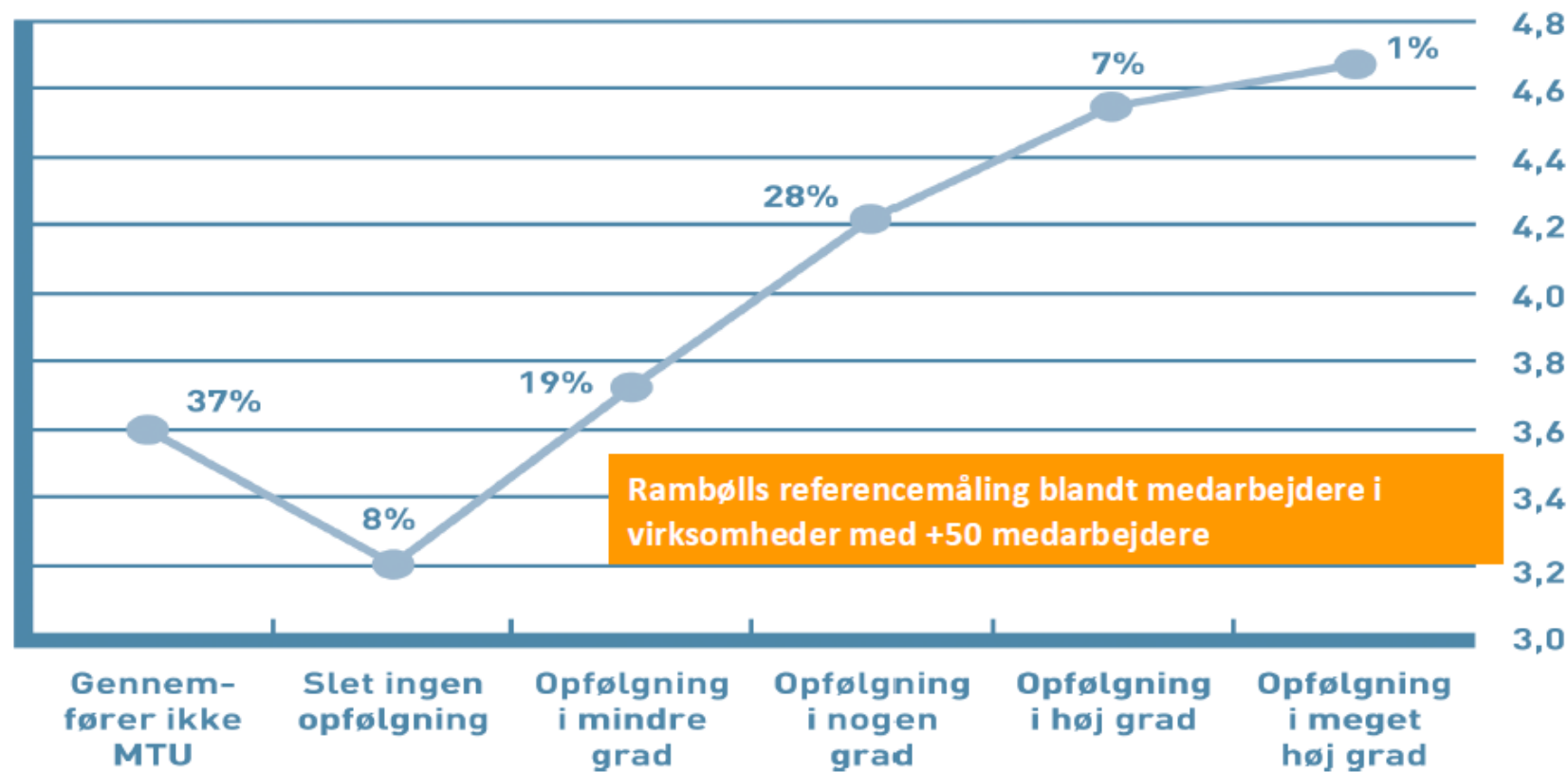
Engagement*



DATA KAN VÆRE RIGTIG GODT, MEN KAN IKKE STÅ ALENE...

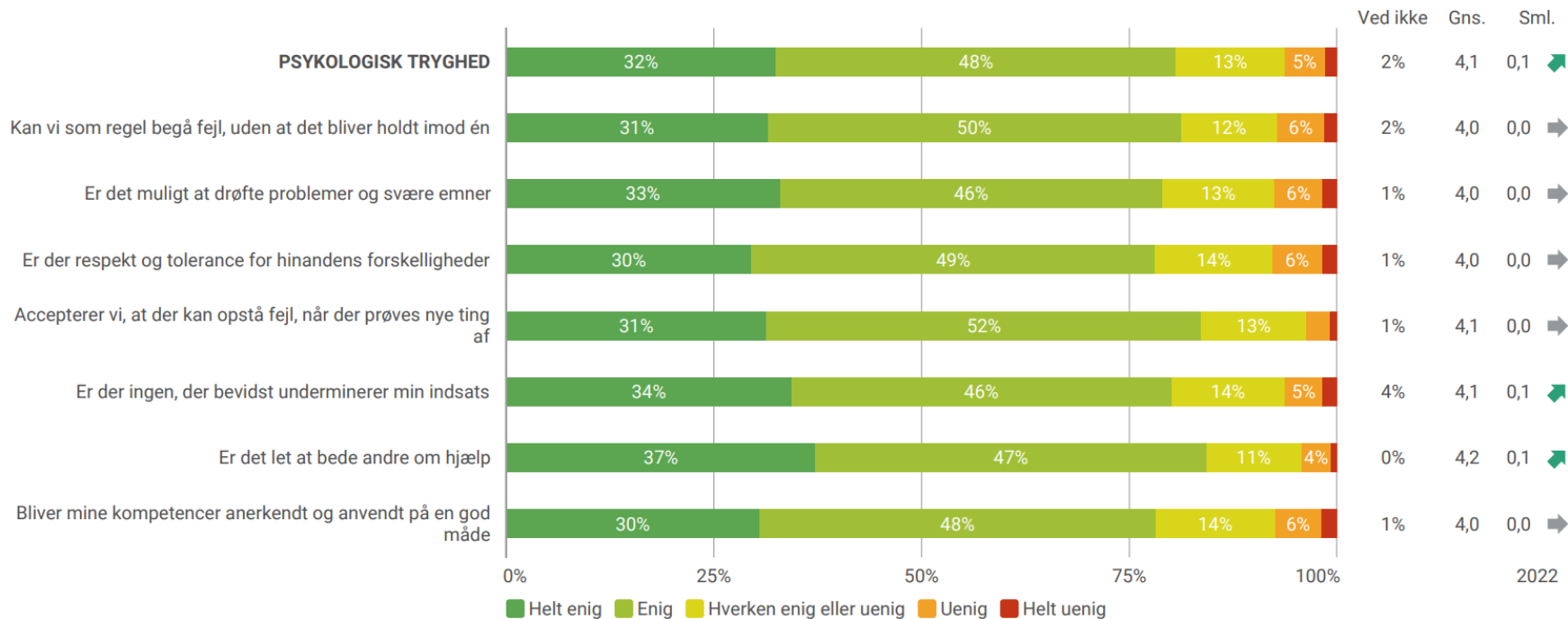


Tilfredshed



RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

MIDDELFART KOMMUNE



Men en god opfølgning kan vi også løfte oplevelsen af, at gerne vil prioritere arbejdsmiljøet

Prioriterer vi arbejdsmiljøarbejdet højt



3,7

Har jeg kendskab til TRIO-gruppens arbejde



3,5

Hvordan øger vi kendskab?
Hvordan kan vi konkret handle så vi kan skabe de nødvendige forandringer – det som knirker og holde fast i det som virker?



Opfølgning og resultater

Rapporter, resultater og nedslag

21. maj 2025



I finder værktøjskassen på intranettet

Du er her: [Forside](#) / [Niveau 1](#) / [Bilag 13 Trivselsundersøgelser](#)

Trivselsundersøgelser

Trivselsaftalen fra overenskomsten 2008 forpligter alle kommuner til at måle medarbejdernes tilfredshed og trivsel mindst hvert tredje år

Hvorfor bilag?

Trivselsaftalen fra overenskomsten 2008 forpligter alle kommuner til at måle medarbejdernes tilfredshed og trivsel mindst hvert tredje år.

[Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.](#)

Bilaget her præciserer ansvar og roller i forhold til at sikre, at trivselsmålingen sker efter overenskomsten.

Værktøjskasse

- › [Den gode opfølgning - Rambøls præsentation fra 2022 opdateret 2025](#)
- › [Den enkelte arbejdsplads - før, under og efter trivselsundersøgelsen 2025](#)
- › [Handlekatalog med refleksionsspørgsmål til opfølgningsarbejdet - 2025.pdf](#)



Hvordan læser vi rapporterne?

- Middelfart Kommune - Trivselsundersøgelse 2025



Resultater og rapporter

Kommentarrapport - trivsel
Trivselsundersøgelse og APV 20...

Middelfart Kommune
2025

Antal svar: 2421
Svarprocent: 83%



Totalrapport
Trivselsundersøgelse 2025

Middelfart Kommune
2025

Antal svar: 2421
Svarprocent: 83%



Resultater og rapporter

Totalrapport
Fysisk APV 2025

Middelfart Kommune
2025

Antal svar: 2421
Svarprocent: 83%



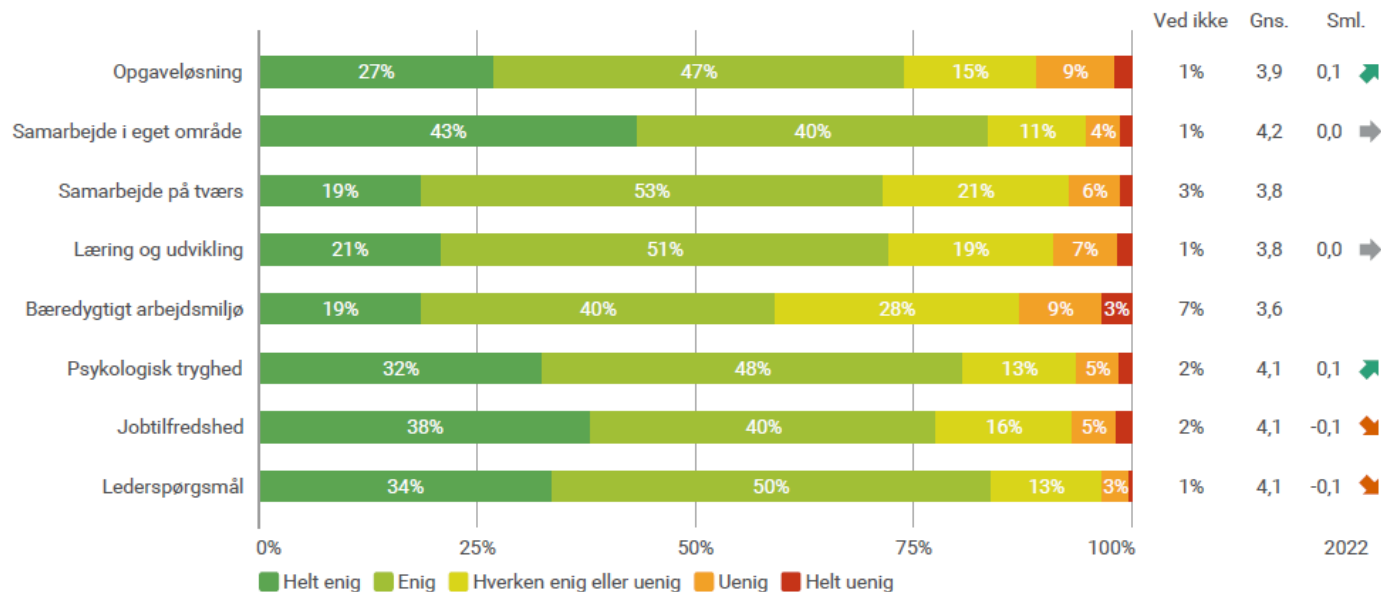
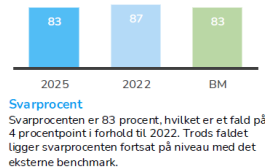
Kommentarrapport - APV
Trivselsundersøgelse og APV 20...

Middelfart Kommune
2025

Antal svar: 2421
Svarprocent: 83%

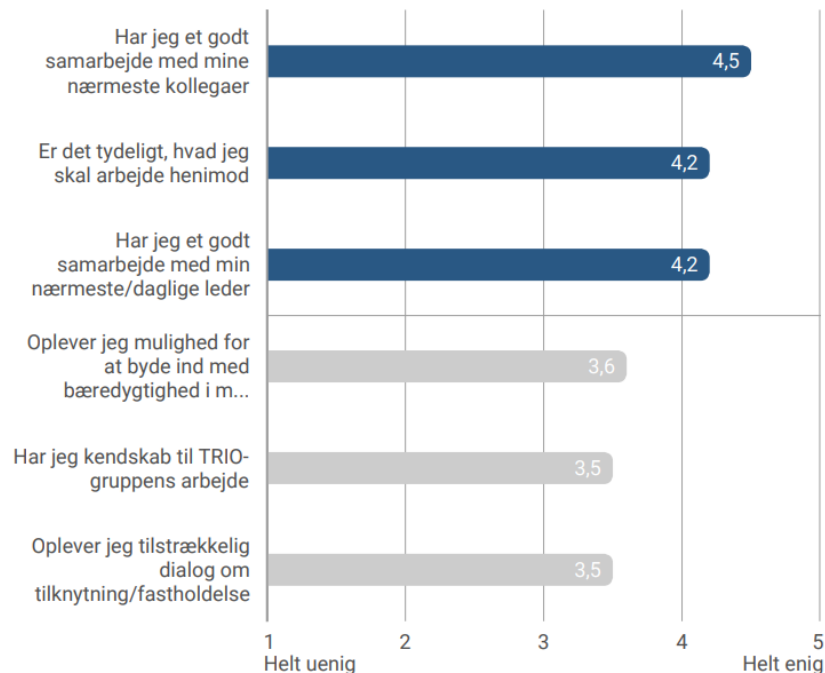


Samlede resultater



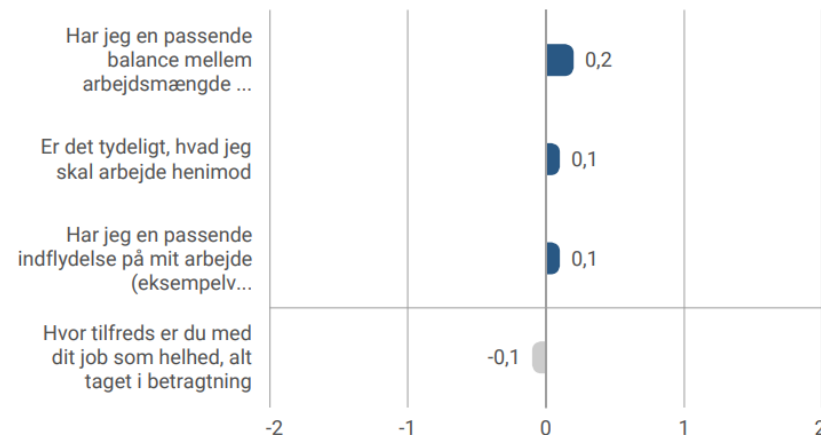
HØJEST OG LAVEST

Nedenfor vises de tre udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de tre udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt.



UDVIKLING

Nedenfor vises de udsagn, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til seneste måling. Der vises op til tre positive og tre negative afvigelser.



RESULTATER PÅ HOVEDOMRÅDER

FORSKELLE TIL Stabsfunktioner

Nedenfor vises de udsagn, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til Stabsfunktioner. Der vises op til tre positive og tre negative afvigelser.



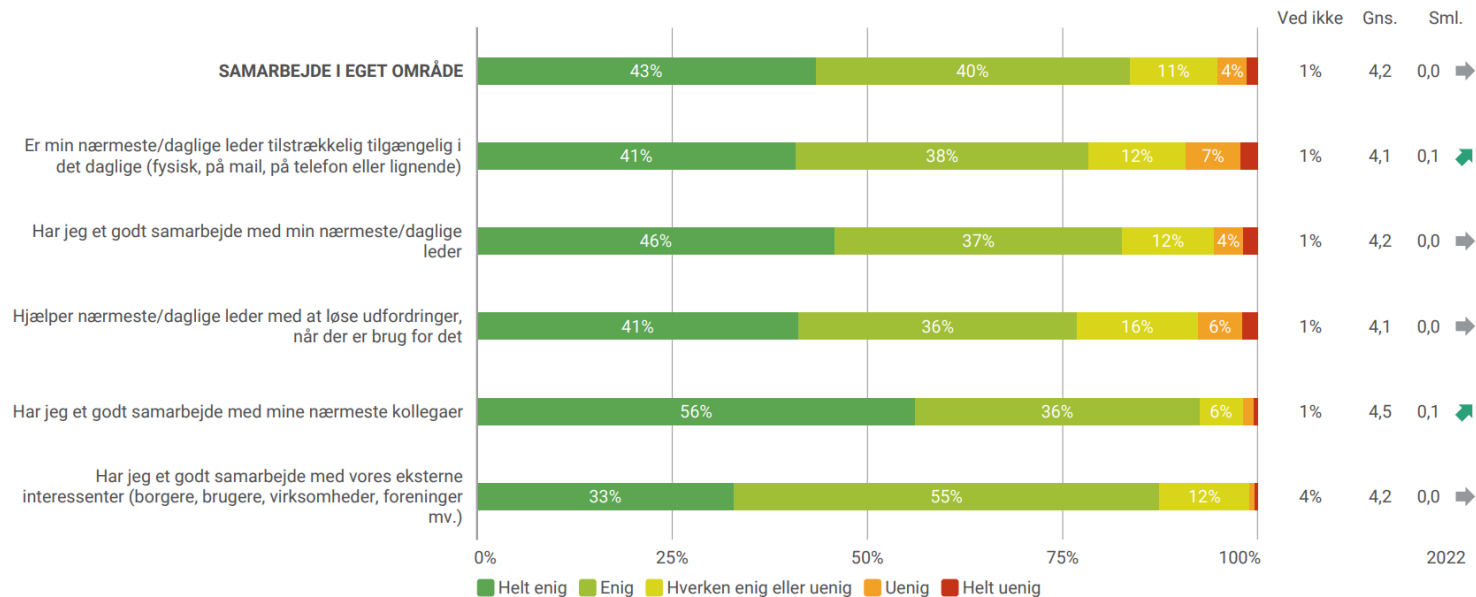
FORSKELLE TIL Middelfart Kommune

Nedenfor vises de udsagn, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til Middelfart Kommune. Der vises op til tre positive og tre negative afvigelser.



Eksempel fra lokal rapport

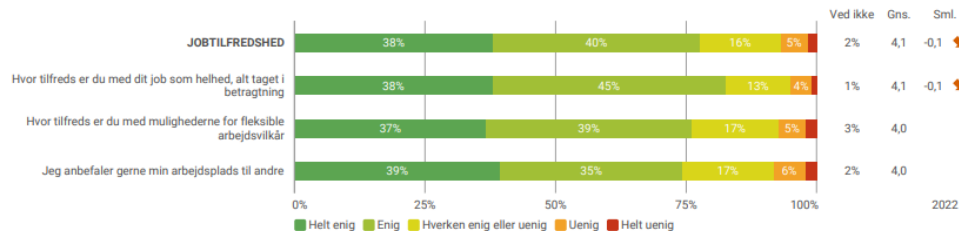
Tematisk nedslag



By the end of the day

RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

MIDDELFART KOMMUNE



Hvad driver vores engagement, det vil sige vores tilfredshed og vilje til at anbefale vores arbejdsplads?

SAMMENHÆNG I OPGAVELØSNINGEN VISER SIG AT HAVE HØJEST BETYDNING FOR ENGAGEMENT



En fælles bekymring

KRÆNKENDE ADFÆRD

MIDDELFART KOMMUNE

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for ... i forbindelse med dit arbejde?

	Antal svar	Andel der har været udsat for krænkende adfærd		Detaljeret svarfordeling					
		Middelfart Kommune	2022	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Ja, en enkelt gang	Nej
Mobning	2.421	13%	12%	1%	1%	1%	5%	6%	87%
Uønsket seksuel opmærksomhed	2.421	4%	4%	0%	0%	0%	2%	1%	96%
Trusler	2.421	12%	14%	1%	1%	1%	5%	4%	88%
Fysisk vold	2.421	11%	11%	0%	2%	1%	4%	4%	89%
Diskrimination	2.421	3%	4%	0%	0%	0%	1%	1%	97%
Chikane	2.421	11%	12%	1%	1%	1%	5%	4%	89%

Den detaljerede svarfordeling afrunder procenterne, hvorfor den ikke altid summerer til 100.

Opfølgende spørgsmål:
Fra hvem har du været udsat for krænkende adfærd?

	Antal svar	Interne (andre ansatte i Middelfart Kommune)	Eksterne (fx brugere, borgere, pårørende mv.)
Mobning	326	68%	39%
Uønsket seksuel opmærksomhed	92	16%	84%
Trusler	289	5%	96%
Fysisk vold	267	1%	99%
Diskrimination	84	54%	50%
Chikane	272	34%	71%

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?
Hvem har du talt med?

	Antal svar	Ja	Nej	Leder	TR	AMR	Kollega
Mobning	326	88%	12%	67%	28%	32%	79%
Uønsket seksuel opmærksomhed	92	87%	13%	46%	18%	35%	91%
Trusler	289	96%	4%	69%	27%	47%	87%
Fysisk vold	267	94%	6%	68%	26%	53%	91%
Diskrimination	84	70%	30%	56%	31%	37%	90%
Chikane	272	93%	7%	65%	25%	33%	79%

Fra hvem har du oplevet krænkende adfærd? og Hvem har du talt med?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

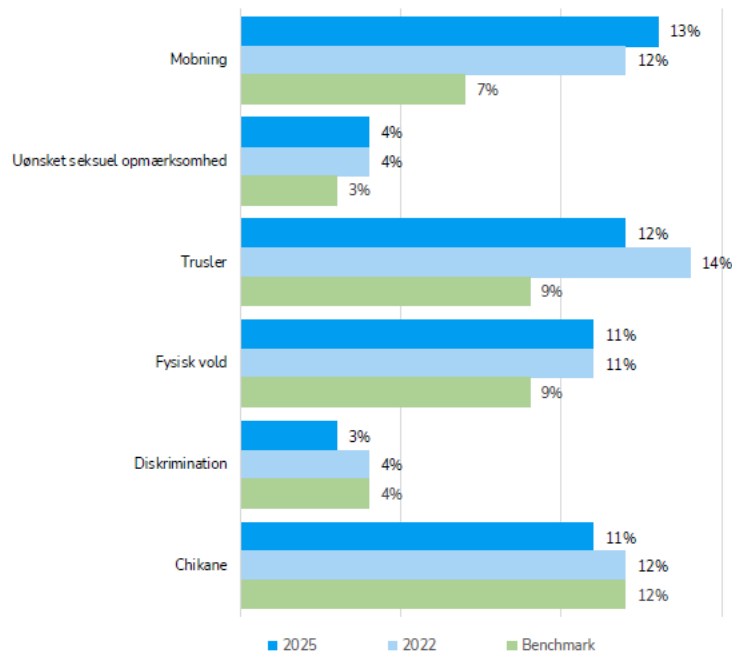
Spørgsmålet: Hvem har du talt med? er kun stillet til medarbejdere, der har svaret "ja" til Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?

KRÆNKENDE ADFÆRD

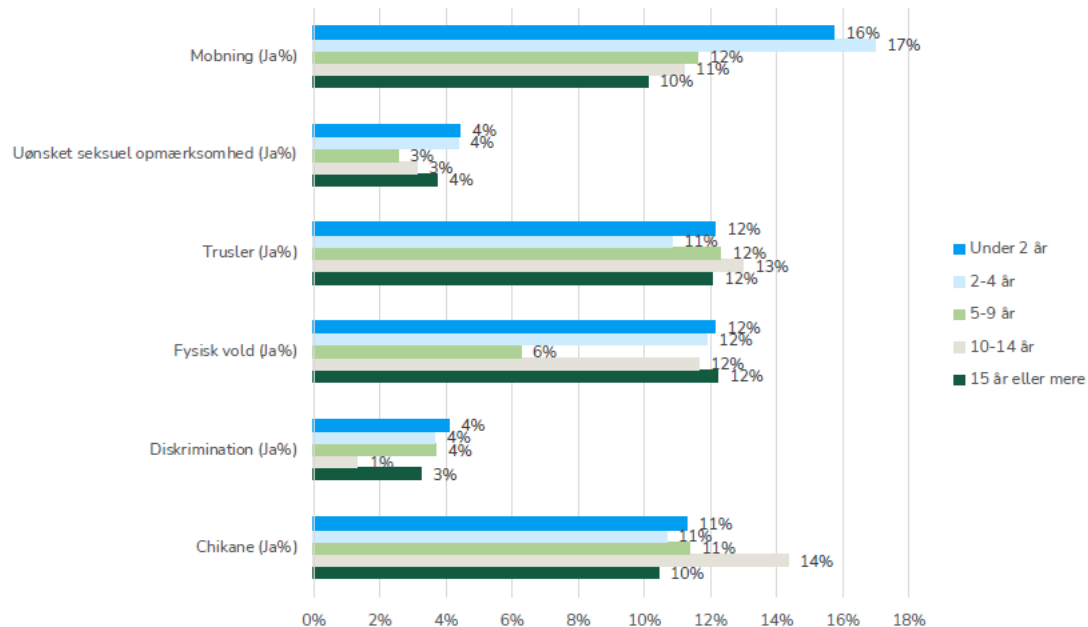
MIDDELFART KOMMUNE

	Antal svar	Er der taget hånd om problemet?	
		Ja	Nej
Mobning	326	63%	37%
Uønsket seksuel opmærksomhed	92	73%	27%
Trusler	289	81%	19%
Fysisk vold	267	82%	18%
Diskrimination	84	44%	56%
Chikane	271	70%	30%

EKSTERNT BENCHMARK – KRÆNKENDE ADFÆRD OG SYGEFRAVÆR

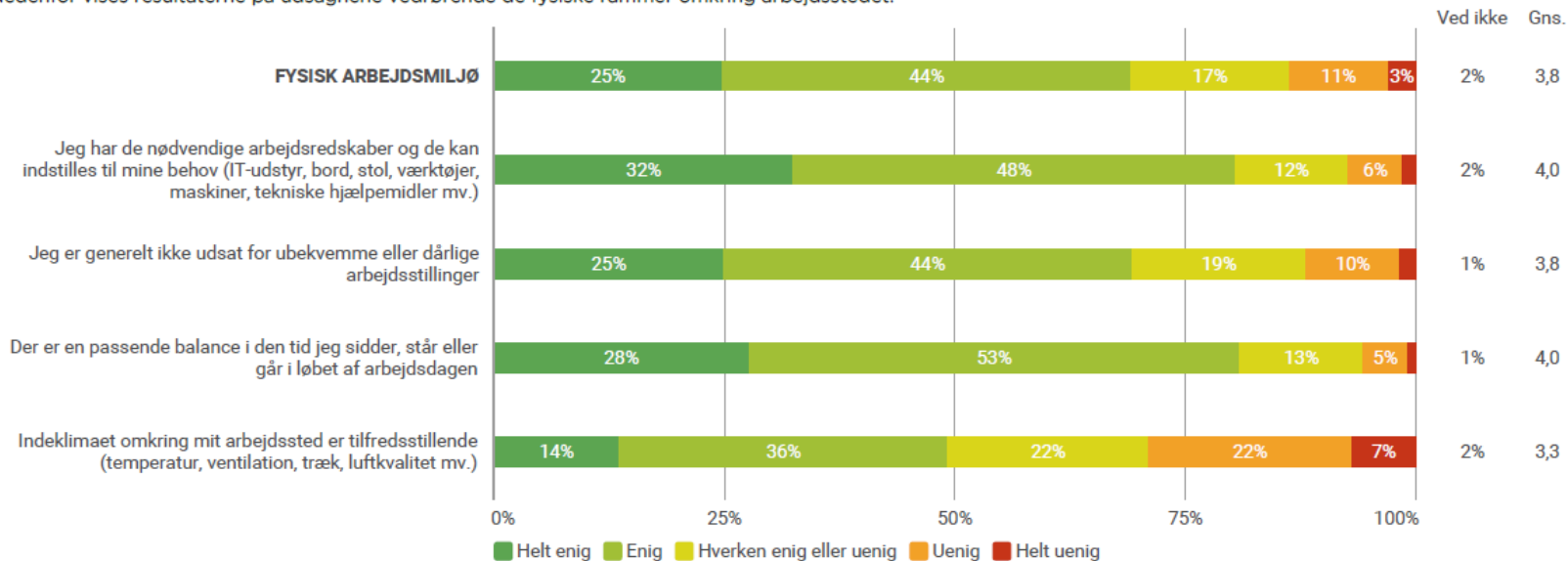


KRÆNKENDE ADFÆRD - OPDELT PÅ ANCIENNITET

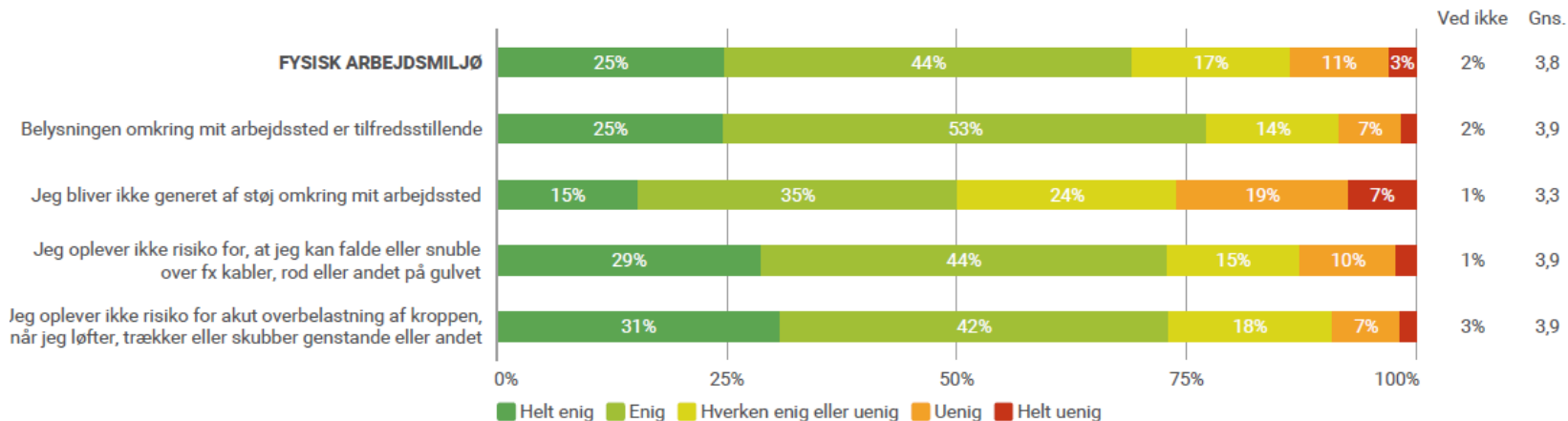


Fysisk APV

Nedenfor vises resultaterne på udsagnene vedrørende de fysiske rammer omkring arbejdsstedet.

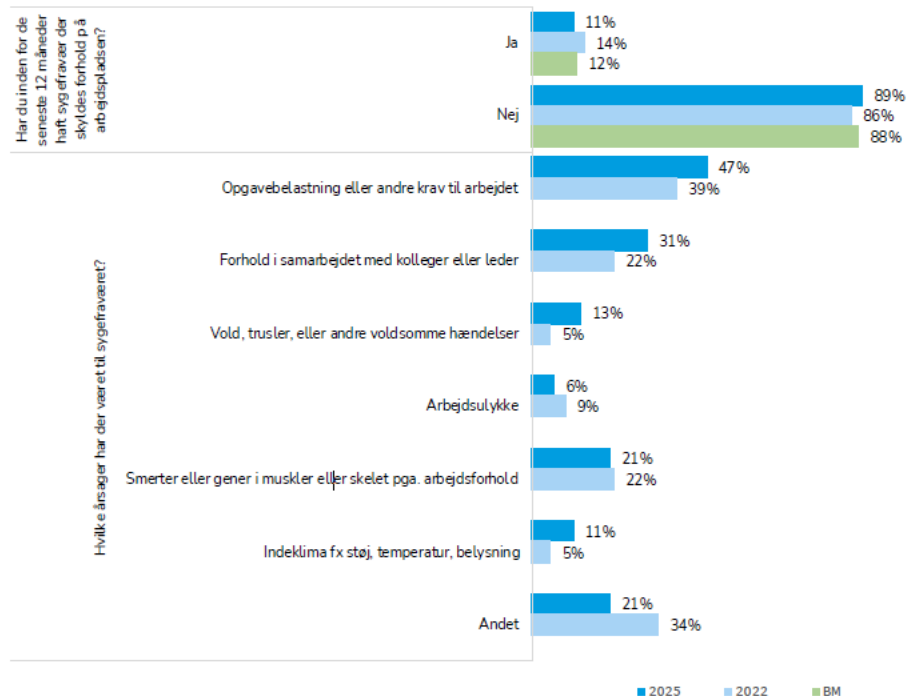


Fysisk APV



Sygefravær – vores fokusområde

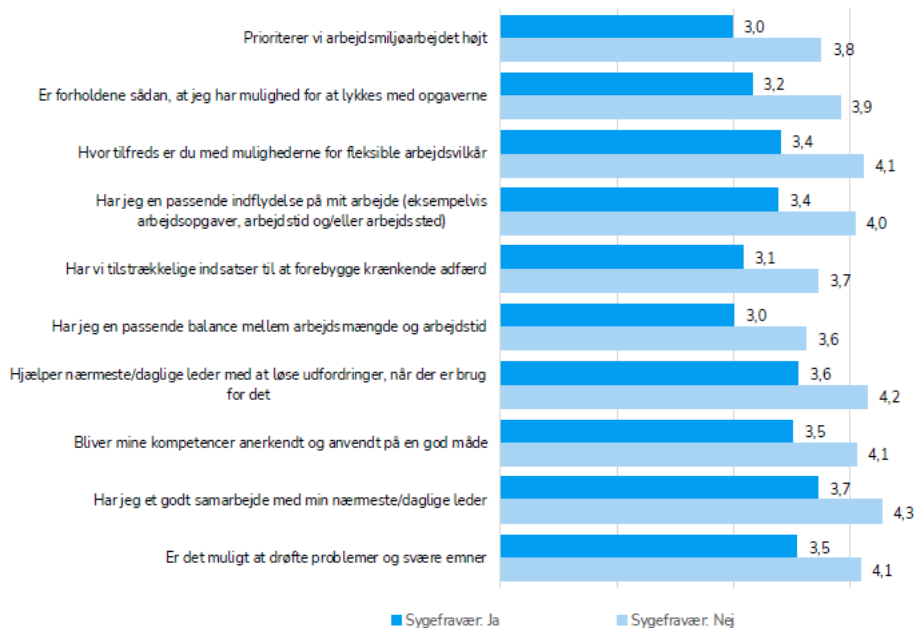
ARBEJDSRELATERET SYGEFRAVÆR



Andelen af medarbejdere, der har oplevet arbejdsrelateret sygefravær i Middelfart Kommune er faldet med 3 % sammenlignet med 2022, og niveauet ligger på niveau (1 % under) med det eksterne benchmark.

• Bæredygtig Arbejdsplads – hvordan kan vi bruge vores viden til at målrette indsatsen til at forebygge?

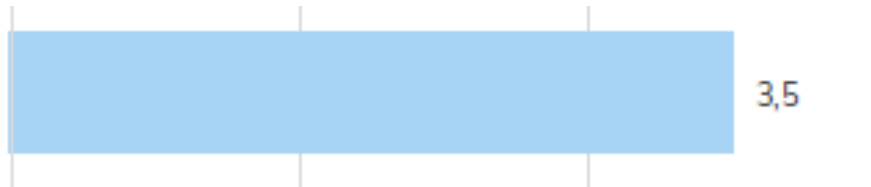
SÆRLIGT FORHOLD I ARBEJDSMILJØET ADSKILLER MEDARBEJDERE MED OG UDEN ARBEJDSRELATERET SYGEFRAVÆR



TRE SPOR

Tiltrækning, Tilknytning, Attraktiv Arbejdsplads

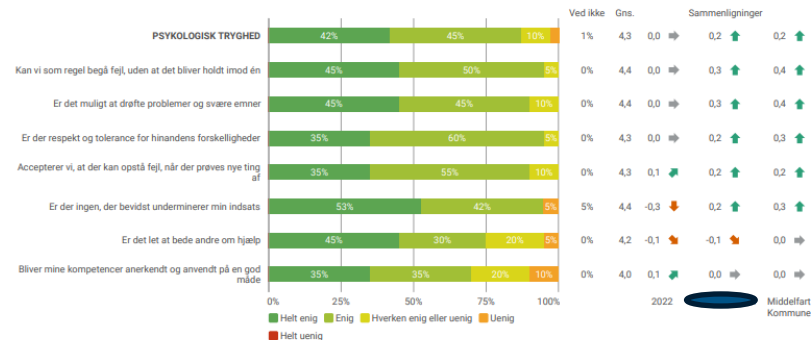
Oplever jeg tilstrækkelig dialog om tilknytning/fastholdelse



Fra det samlede til det lokale

Hvordan ser det ud når vi går fra det samlede til de lokale resultater?

- Meget jævnt på forvaltningsniveau
- Meget jævnt på alder, køn og anciennitet
- Mange arbejdspladser omkring "median" - med hver deres spredning og med nogle særlige udfordring
- Ingen entydige sammenhænge



Derfor også vigtig, at vi har vores 3 niveauer for opfølgning

HVAD KENDETEGNER GOD OPFØLGNING?

1

Ledere – på alle niveauer i organisationen – **deler resultatet med medarbejderne**

2

Der **faciliteres en dialog om resultatet**, således at 1) alle har mulighed for at blive hørt og 2) resultatet perspektiveres og nuanceres

3

Der **udarbejdes en handleplan** på alle niveauer i organisationen. Øverste ledelse tager også ansvar og initiativ – og der er sammenhæng mellem aktiviteterne på de respektive niveauer

4

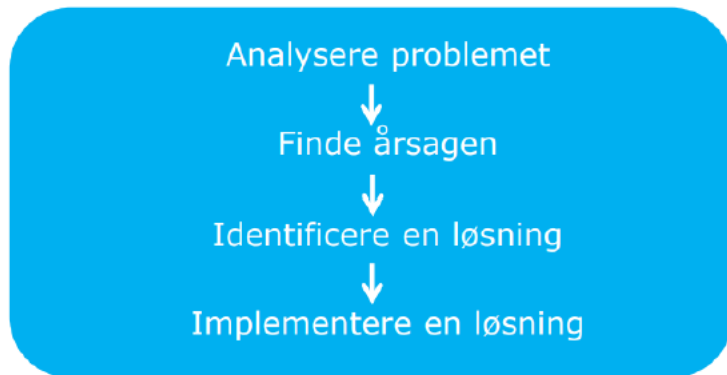
Der **følges regelmæssigt op** på handleplanerne

5

Der **kommunikeres regelmæssigt ud om fremdriften i opfølgningsarbejdet**, så medarbejdernes svar i undersøgelsen kobles til handlingerne/aktiviteterne

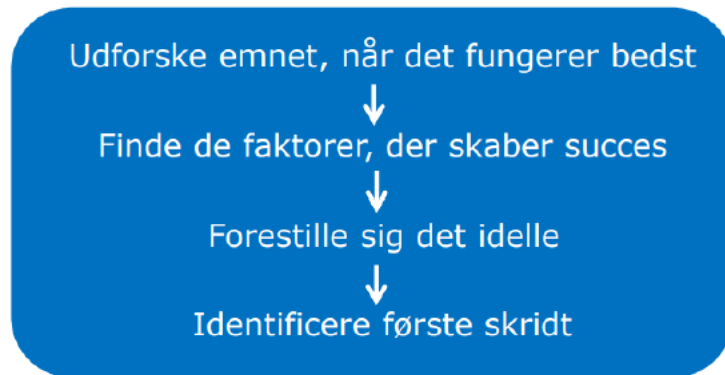
TO TILGANGE TIL PROBLEMLØSNING

KLASSISK PROBLEMLØSNING – FOKUS PÅ AT ELIMINERE FEJL



VELEGNET TIL TEKNISKE SYSTEMER

APPRECIATIVE INQUIRY – FOKUS PÅ AT NÆRE DET DER VIRKER

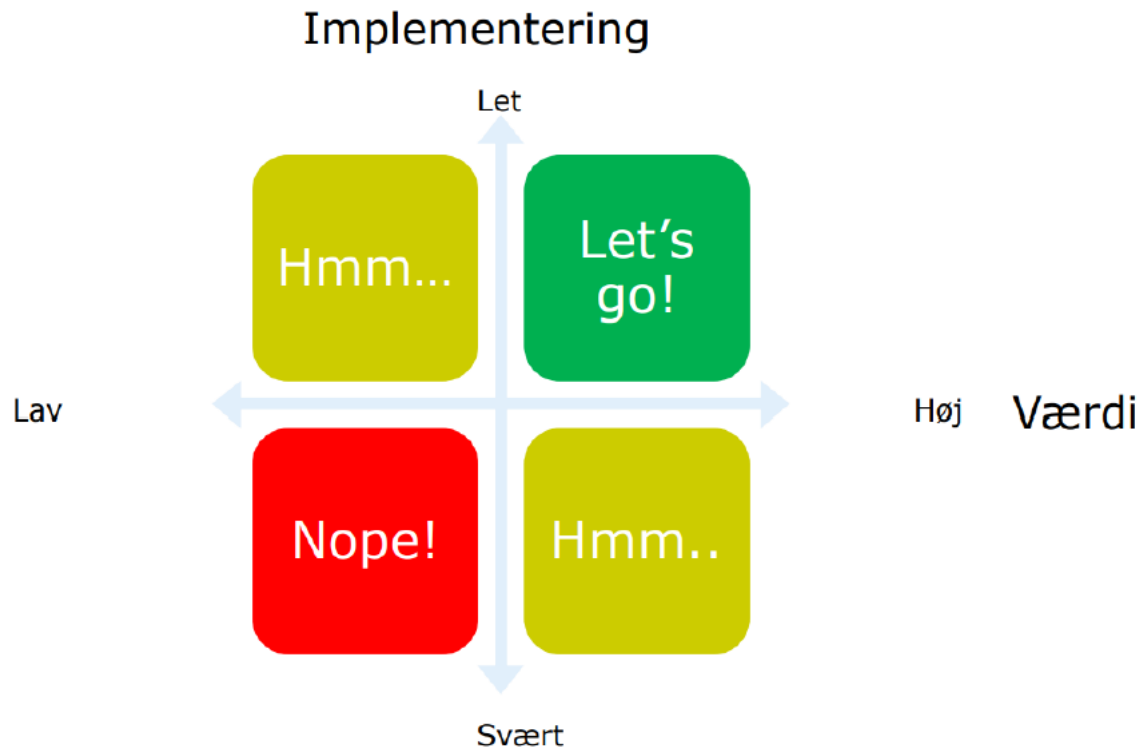


VELEGNET TIL SOCIALE SYSTEMER

AMG/TRIO/MED'S ROLLE PÅ PÅ DIALOGMØDET – GODT LEDERSKAB BIDRAGER TIL GODT MEDARBEJDESKAB

- I har ikke nødvendigvis alle svarene - det er jeres medarbejdere som har vurderet spørgsmålene og det er deres svar, som indgår i rapporten.
- Hvis I er "for tidlige og tydelige" med jeres fortolkninger, vil medarbejderne ofte tage mindre ansvar for resultaterne.
- Vær nysgerrige – bed om hjælp til at forstå.
- Stop op ved det, I vurderer som særligt interessant, men giv medarbejderne mulighed for at byde ind
- Acceptér, at der kan være forskellige synspunkter i enheden og anerkend andres meninger.
- Respekter fortroligheden
- Hjælp hinanden, hvis I vurderer, at resultaterne er problematiske...

PRIORITÉR INDSATSERNE...



TIL...

INDSATS: FORBEDRING AF ARBEJDSMILJØ, SÅ VI SIKRER MULIGHED FOR KONCENTRATION (ATTRAKTIVT; UDTRYKT POSITIVT)

Senest 15. juni 2022 (TIDSFASTSAT) vil Arbejdsmiljørepræsentant Marianne Henriksen (ENTYDIGT ANSVAR) have interviewet samtlige 22 medarbejdere i afdelingen i.f.t. at afdække nærmere hvilke gener fra støj og uro, der er tale om og identificere relevante indsatser, hvor arbejdsmiljøgruppen prioriterer og gennemfører de tre vigtigste senest 1. september 2022 (SPECIFIKT).

Spørgsmålet "*Jeg bliver ikke generet af støj omkring mit arbejdssted*" skal i 2022-målingen for hele afdelingen være steget fra 3,2 i 2021 til 3,7 i 2022 (ATTRAKTIVT, REALISTISK, MÅLBART, SPECIFIKT).

På dialogmødet d. 10. december 2022 forholder vi os til, om målet er nået (EVALUERBART).

HVORDAN SKABES FOKUS PÅ MÅLINGEN HENOVER ÅRET?

Lad handleplanen være synlig i dagligdagen (f.eks. på opslagstavle/magnettavle/whiteboard/intranet).

01

Få opfølgning på undersøgelsen lagt ind i faste rammer. F.eks. som et punkt på kvartalsvise møder, hvor I tager "status på handleplan for undersøgelsen".

02

Sørg for at få gennemført de aktiviteter, I som leder, AMR eller TR er ansvarlig for. Det er svært at følge op over for andre, hvis man ikke selv går forrest.

03

Følg op over for de medarbejdere, der har påtaget sig ansvaret for aktiviteter – hav også fokus på støtte og hjælp, ikke alene kontrol.

04

Gør medarbejderne opmærksomme på, når der gøres ting, der hænger sammen med resultatet i undersøgelsen (f.eks. "jeg inviterer jer bl.a. ud at spise, fordi der var generel enighed på dialogmødet om, at vi ønsker flere sociale aktiviteter i afdelingen" eller "om 14 dage kommer der nye vejledninger til afdelingens hjælpemidler, fordi APV'en og den efterfølgende dialog viser, at det er nødvendigt").

05

Del en fortælling om en god opfølgning

3-5 i grupper

Fortæl på skift om en oplevelse med en god opfølgning
I skal kun lytte til hinanden, ikke stille spørgsmål eller kommentere



Hvordan holder vi fast i det som virker?

21. maj 2025

Hvad gør vi, som faktisk virker – selvom vi måske ikke taler så højt om det?

(Det uformelle, det vi gør "uden at tænke over det", det der virker i praksis)

Hvad ville vi ønske, andre holdt op med at gøre – fordi det dræner energi eller ikke virker?

(Ærlig snak – uden navne)

**Hvis nogen udefra
så på vores
arbejdsplads – hvad
ville de så sige?**

Hvad har vi gjort, som vi er stolte af – og som andre kunne lære noget af?

(En konkret handling, ikke bare en idé)

Hvordan holder vi fast i det, der virker – også når hverdagen presser på?

(Hvad gør vi, når det bliver svært?)

Udfyld skabelonen sammen med din TRIO/AMR gruppe. Gentag det evt. hjemme sammen med dine kolleger.



Det synlige TRIO arbejde

21. maj 2025

Det synlige TRIO

3 cases til inspiration:

Formidlet af :

Mette Buus,
Jens Lyndorff,
Morten Andersen

Spørgsmål til dialog:

Hvad kan vi gøre hos os,
hvad er barrierer og
muligheder?

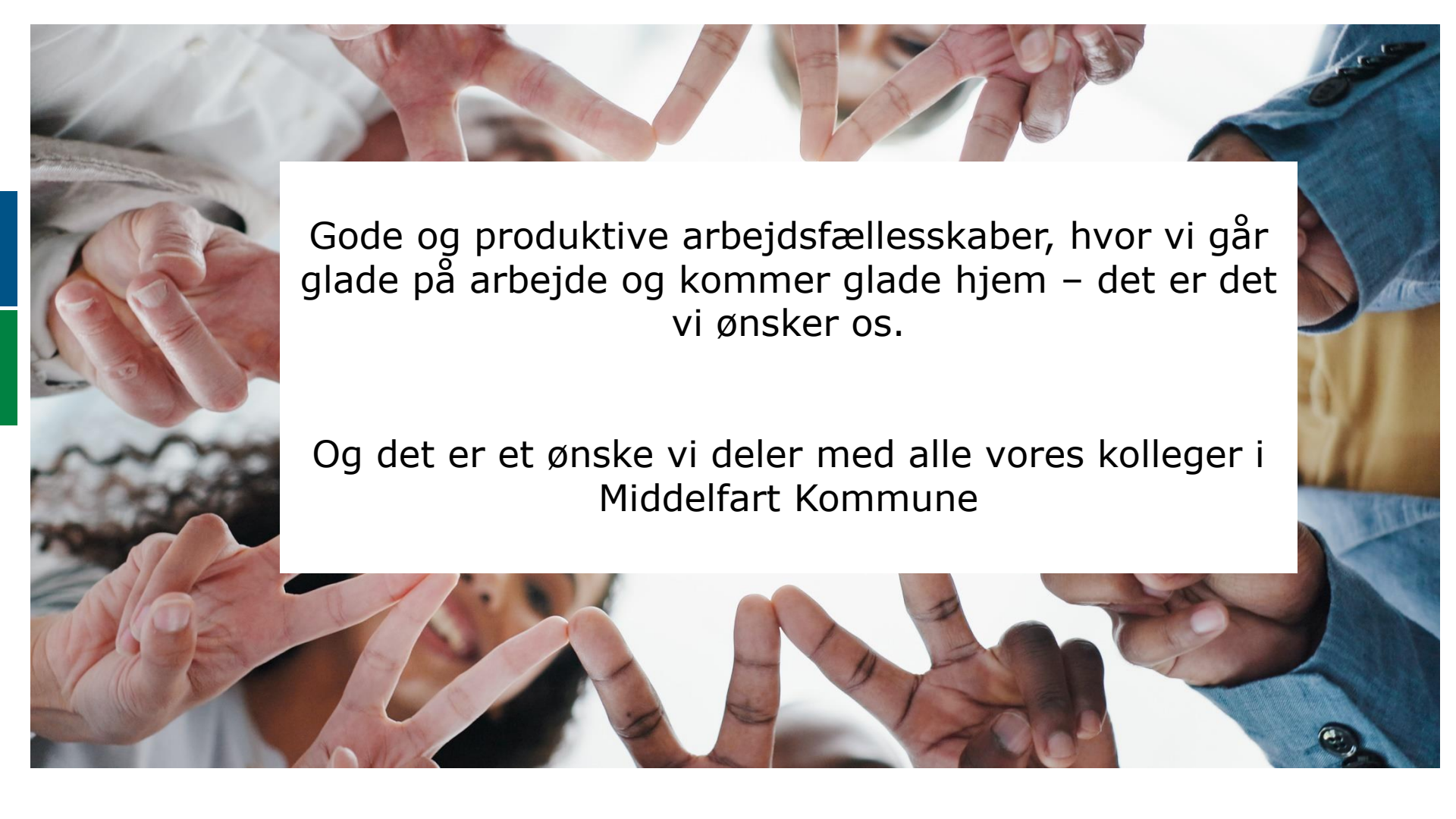
Hvilken kultur og forståelse
har vores kollegaer mon af
vores funktioner?

Kan vi gøre noget i
fællesskab?



Tema : Krænkende adfærd og mobning

21. maj 2025

A collage of hands reaching towards the center, symbolizing teamwork and collaboration. The hands are of various skin tones and are positioned around a central white text box. The background is a mix of light and dark tones, with some hands wearing blue sleeves.

Gode og produktive arbejdsfællesskaber, hvor vi går glade på arbejde og kommer glade hjem – det er det vi ønsker os.

Og det er et ønske vi deler med alle vores kolleger i Middelfart Kommune

Krænkelser – Hvor mange og hvor ofte?

	Andel der har været udsat for krænkende adfærd			Detaljeret svarfordeling					
	Antal svar	Middelfart Kommune	2022	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Ja, en enkelt gang	Nej
Mobning	2.421	13%	12%	1%	1%	1%	5%	6%	87%
Uønsket seksuel opmærksomhed	2.421	4%	4%	0%	0%	0%	2%	1%	96%
Trusler	2.421	12%	14%	1%	1%	1%	5%	4%	88%
Fysisk vold	2.421	11%	11%	0%	2%	1%	4%	4%	89%
Diskrimination	2.421	3%	4%	0%	0%	0%	1%	1%	97%
Chikane	2.421	11%	12%	1%	1%	1%	5%	4%	89%

Krænkelser - Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for ... i forbindelse med dit arbejde?

KRÆNKENDE ADFÆRD

MIDDELFART KOMMUNE

Opfølgende spørgsmål:

	Antal svar	Fra hvem har du været udsat for krænkende adfærd?	
		Interne (andre ansatte i Middelfart Kommune)	Eksterne (fx brugere, borgere, pårørende mv.)
Mobning	326	68%	39%
Uønsket seksuel opmærksomhed	92	16%	84%
Trusler	289	5%	96%
Fysisk vold	267	1%	99%
Diskrimination	84	54%	50%
Chikane	272	34%	71%

	Antal svar	Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?		Hvem har du talt med?			
		Ja	Nej	Leder	TR	AMR	Kollega
Mobning	326	88%	12%	67%	28%	32%	79%
Uønsket seksuel opmærksomhed	92	87%	13%	46%	18%	35%	91%
Trusler	289	96%	4%	69%	27%	47%	87%
Fysisk vold	267	94%	6%	68%	26%	53%	91%
Diskrimination	84	70%	30%	56%	31%	37%	90%
Chikane	272	93%	7%	65%	25%	33%	79%

Fra hvem har du oplevet krænkende adfærd? og Hvem har du talt med?: Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

Spørgsmålet: Hvem har du talt med? er kun stillet til medarbejdere, der har svaret "ja" til Har du talt med nogen på din arbejdsplads om problemet?

Krænkelser – er der taget hånd om problemet ?

	Antal svar	Er der taget hånd om problemet?	
		Ja	Nej
Mobning	326	63%	37%
Uønsket seksuel opmærksomhed	92	73%	27%
Trusler	289	81%	19%
Fysisk vold	267	82%	18%
Diskrimination	84	44%	56%
Chikane	271	70%	30%

A photograph of a group of people, mostly seen from the chest up, with their hands raised in a circle. The hands are in various positions, some open, some with fingers spread, suggesting a group activity, discussion, or a game. The background is blurred, focusing attention on the hands and the central text. The overall tone is collaborative and interactive.

Krænkelser – Hvad snakker vi om?

Mobning – krænkelse der gentages

KRÆNKENDE ADFÆRD

MIDDELFART KOMMUNE

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for ... i forbindelse med dit arbejde?

	Antal svar	Andel der har været udsat for krænkende adfærd		Detaljeret svarfordeling					
		Middelfart Kommune	2022	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Ja, en enkelt gang	Nej
Mobning	2.421	13%	12%	1%	1%	1%	5%	6%	87%
Uønsket seksuel opmærksomhed	2.421	4%	4%	0%	0%	0%	2%	1%	96%
Trusler	2.421	12%	14%	1%	1%	1%	5%	4%	88%
Fysisk vold	2.421	11%	11%	0%	2%	1%	4%	4%	89%
Diskrimination	2.421	3%	4%	0%	0%	0%	1%	1%	97%
Chikane	2.421	11%	12%	1%	1%	1%	5%	4%	89%

Den detaljerede svarfordeling afrunder procenterne, hvorfor den ikke altid summerer til 100.

Mobning – hvad snakker vi op?



Mobning – hvad snakker vi om?

Et trygt socialt arbejdsmiljø

- Konflikter løses.
- Fejl, tvivl, uenigheder og nye ideer drøftes.
- Det opleves trygt at påtale samarbejdsvanskeligheder og grænseoverskridende adfærd.

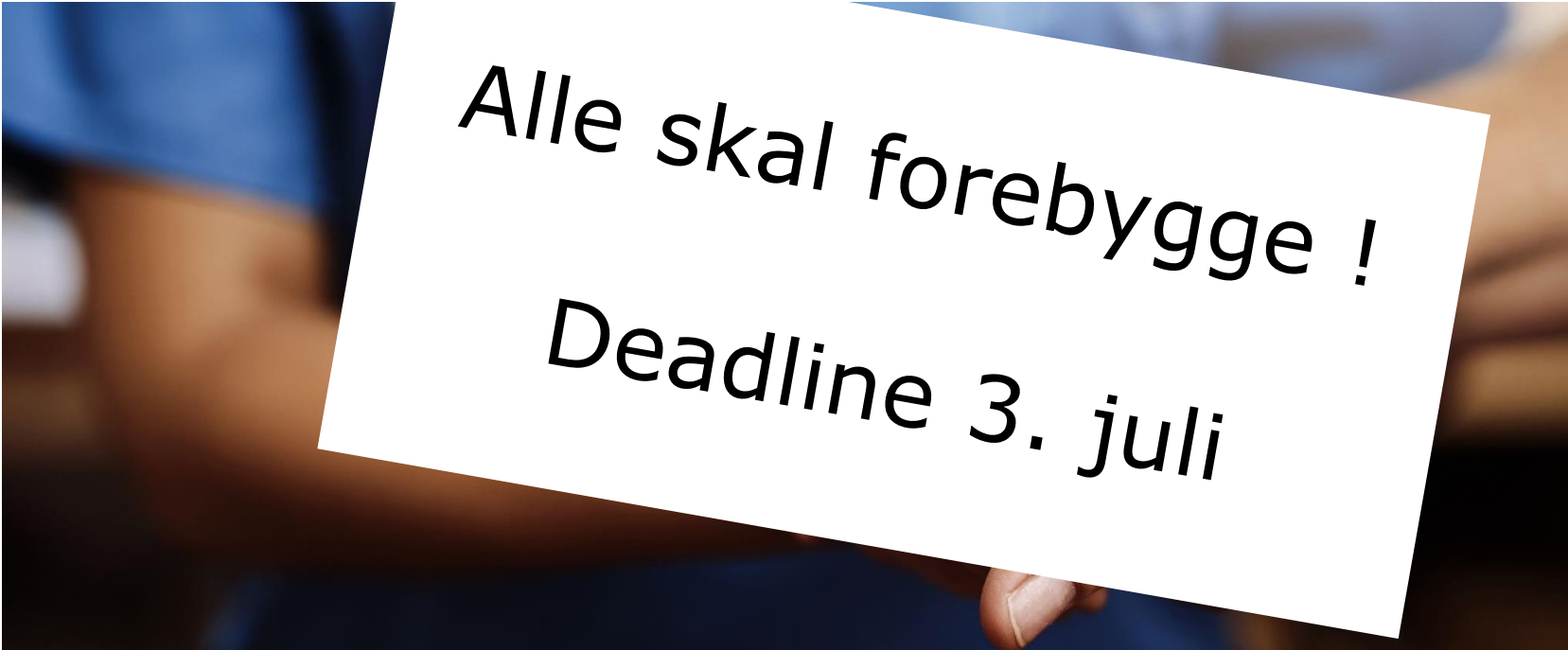
Et socialt arbejdsmiljø under pres

- Uløste konflikter.
- Tendens til, at fejl, tvivl og usikkerhed skjules.
- Omgangsformen er præget af grænseoverskridende adfærd.
- Det opleves utrygt at sige fra overfor grænseoverskridende adfærd.

Et utrygt socialt arbejdsmiljø

- Udfordringer håndteres ved tavshed og/eller overdreven brug af ironi og sarkasme.
- Fejl, tvivl og usikkerhed skjules.
- Systematisk grænseoverskridende adfærd.
- Det opleves umuligt at sige fra, fordi man risikerer eksklusion.

Krænkelser – håndtering og forebyggelse

A hand is holding a white rectangular card at an angle. The card has black text on it. The background is blurred, showing a person in a blue shirt.

Alle skal forebygge !
Deadline 3. juli

AMG/TRIOs opgave

De lokale
arbejdsmiljøgrupper/TRIO'er

- Sikrer forebyggelse, identificering og håndtering af mobning på den enkelte arbejdsplads
- At medarbejdernes trivsel medtages i APV'en
- At alle former for mobning anmeldes/registreres/analyseres samt sikre at handlinger iværksættes

Mobbepolitik

Du er her: [Forside](#) / [Niveau 1](#) / Mobbepolitik

Mobbepolitik

Hvorfor politik?

Mobning er ofte et resultat af, at der ikke er arbejdet nok med det psykiske arbejdsmiljø. Mobning må ikke opleves som en daglig del af arbejdet og må ikke være årsag til sygdom.

Mobbepolitikken skal øge opmærksomheden på og forståelsen af mobning på arbejdspladser samt give redskaber og metoder til identificering, håndtering og forebyggelse af mobning.

Mobbepolitikken skal sikre tydelighed om og hvordan, Middelfart Kommune som arbejdsplads har taget stilling til og afstand fra mobning.

Mobbepolitikken er en delpolitik under arbejdsmiljøpolitikken og er del af målopfyldelse overenskomst 08, protokollat om sundhed og trivsel § 10.

Hvad gælder?

- Det er Middelfart kommunes ansvar, at mobning ikke finder sted på kommunens arbejdspladser – se "Alle skal gøre noget"
- Identificering, håndtering og forebyggelse af mobning på arbejdspladsen er et fælles ansvar for ledere, medarbejdere, organisationen og politikere, som skal prioriteres
- Deltagelse i mobning kan få konsekvenser i forhold til ansættelsesforholdet i kommunen
- Enhver form for mobning skal registreres og analyseres som en hændelse på lige fod med øvrige arbejdsskader og arbejdsrelaterede lidelse
- Politiken omfatter også mobning fra 3. person rettet mod kommunens medarbejdere

Alle skal gøre noget:

Værktøjskasse

På arbejdsmiljoweb.dk – inspiration til arbejdet med **forebyggelse af mobning** på arbejdspladsen

["Grib ind"](#) – fokus på vidners rolle i godt kollegaskab – mødekit og film

[Arbejdstilsynet temaside](#) om mobning, seksuel chikane og andre typer krænkelse fra kollegaer og ledere

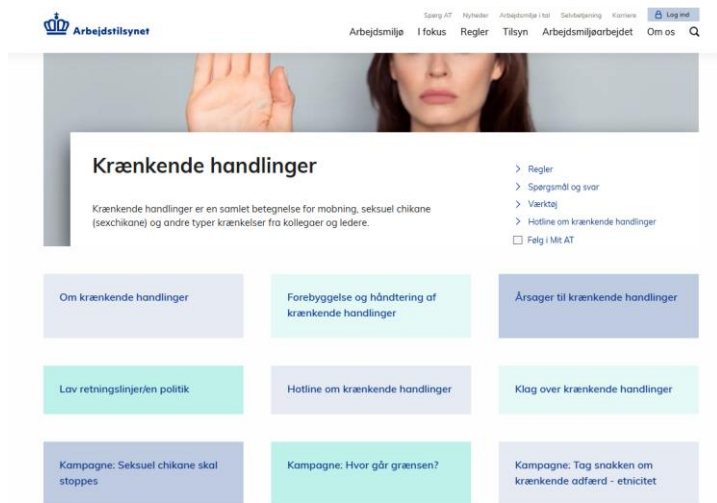
["Ikke fordi det rager mig"](#) – film og oplæg til fokus på vidnernes rolle. Varighed: 15 minutter.

[Arbejdstilsynets hotline](#) om krænkende hændelser

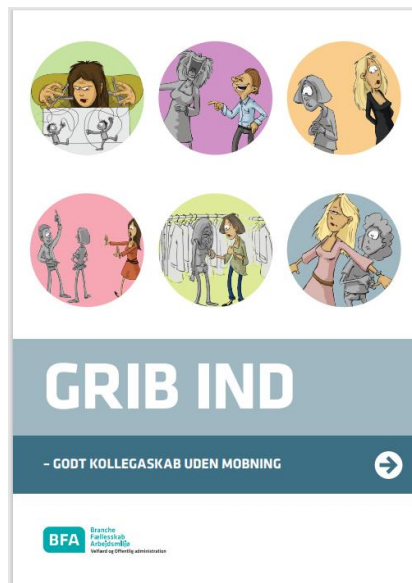
[Guide](#) til den svære samtale, når i oplever mobning

BFA-værktøj: [forebyg mobning](#) – dialogkort og videovejledning

Krænkelser/mobning – der er hjælp at hente

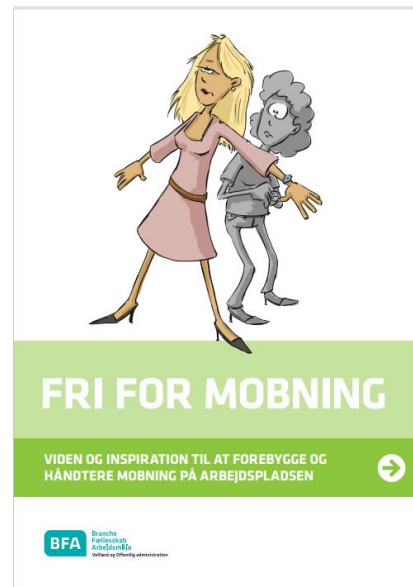


[Krænkende handlinger - Arbejdstilsynet](#)



[Grib ind - Godt kollegaskab uden mobning](#)

[bfa-fri_for_mobning-web.pdf](#)



Opsummering

Mobning handler ikke kun om en mobber og et offer – alle har et ansvar for om tingene håndteres i tide eller de får lov at udvikle sig til mobning. Vi er alle medskabere af kulturen for samarbejde og håndtering af konflikter – Der skal derfor arbejdes **bevidst med samarbejde, kultur og psykisk arbejdsmiljø**

Håndtering af uenigheder og **konflikter, rolleafklaring og social støtte, håndtering af normbrug** er afgørende elementer for om der er grobund for mobning på en arbejdsplads.

Det gør en forskel at man **griber ind, og hvordan man gør det**. Og det er særligt vigtigt at man som leder er den gode rollemodel, der faktisk reagerer og griber ind ved negative handlinger

Skab trygge rammer for at tale om det. Social støtte fra kolleger og leder gør en positiv forskel på negative hændelser. Skab en kultur hvor man støtter hinanden – også når det er svært.

Mobning/ krænkelse er en **effekt af et dårligt psykisk arbejdsmiljø** – arbejdet med temaerne skal ske gennem arbejdet med det gode psykiske arbejdsmiljø

Klæd alle godt på til opgaven

Følg op og følg til dørs

Etabler **tydelige retningslinjer**

Dialogspørgsmål til drøftelse:

Find materialet i værktøjskassen under MOBBEPOLITIKKEN

Er der noget i jeres egen rapport om krænkende handlinger der kalder på en særlig opmærksomhed?

Hvilke værktøjer giver mening for jer at anvende i det videre arbejde- Håndtering eller forebyggelse ?

Er der klarhed over jeres ansvar og roller i arbejdet i AMG/TRIO?

Er der nogle barrierer hos jer der gør det vanskeligt at tale om?

Mangler I nogle kompetencer/ noget træning i at håndtere eller forebygge krænkende handlinger?

Hvad håber I resultatet af jeres indsats vil være? Og hvordan vil I evaluere?

Indspark?
Refleksioner?
Spørgsmål?



Arbejde og kaffepause....

Vi ses kl. **14.20**



Indspark?
Refleksioner?
Spørgsmål?





**Vores handlinger
har betydning for
om intern mobning
og krænkelser finder
sted eller ej – vi er
hinandens psykiske
arbejds miljø**

Bæredygtig Arbejdsplads

- Der forebygger og styrker



Middelfart
KOMMUNE



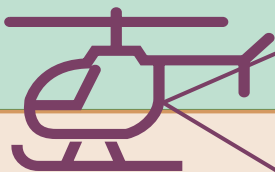
Leders psykiske arbejdsmiljø

- Afdækning af behov via kvalitative og kvantitative undersøgelser
- Etablere, drive og facilitere ledernetværk og/eller facilitere udvikling i eksisterende lederteams
- Tilbyde individuel sparring til alle nye ledere, samt til ledere som efterspørger dette
- Kompetenceudvikling af TRIO grupper og lokale MED, med fokus på faglig ledelse og trivsel



Introforløb for nyuddannede og nyansatte

- Afdækning og udvikling af lokale introforløb i af alle afdelinger
- Der udarbejdes et fælles grundlæggende skelet for introforløb
- Implementering af digitalt værktøj



1. at højne trivslen blandt medarbejdere
2. at forebygge og reducere sygefraværet fra 6% til 4%
3. at reducere personaleomsætningen med 2 procentpoint.



Forebyggelse af sygefravær

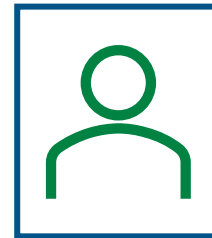
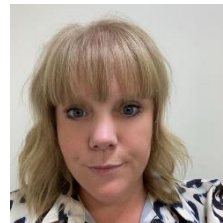
- At afdække konkrete behov for understøttelse for at fremme fysisk og psykisk trivsel Centrale støttefunktioner deltager aktivt i sygefraværsarbejdet på de decentrale afdelinger
- Kompetenceudvikling af ledere på alle niveauer ift. at forebygge og reducere sygefravær. Bl.a. ved at fokusere på arbejdsfællesskaber



Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning

- Forebyggelse af psykisk nedslidning, fx via kurser og workshops
- Arbejde med stresssygemeldinger efter samme systematik som utilsigtede hændelser
- Forebyggelse af fysisk nedslidning, fx via forflytningskurser, træningskurser mv.

Fotooverblik over deltagere



Vi knokler i fællesskab.
Nogle rammesat til 10
timer i måneden, andre
25%, 50% eller 100%.

UNDER

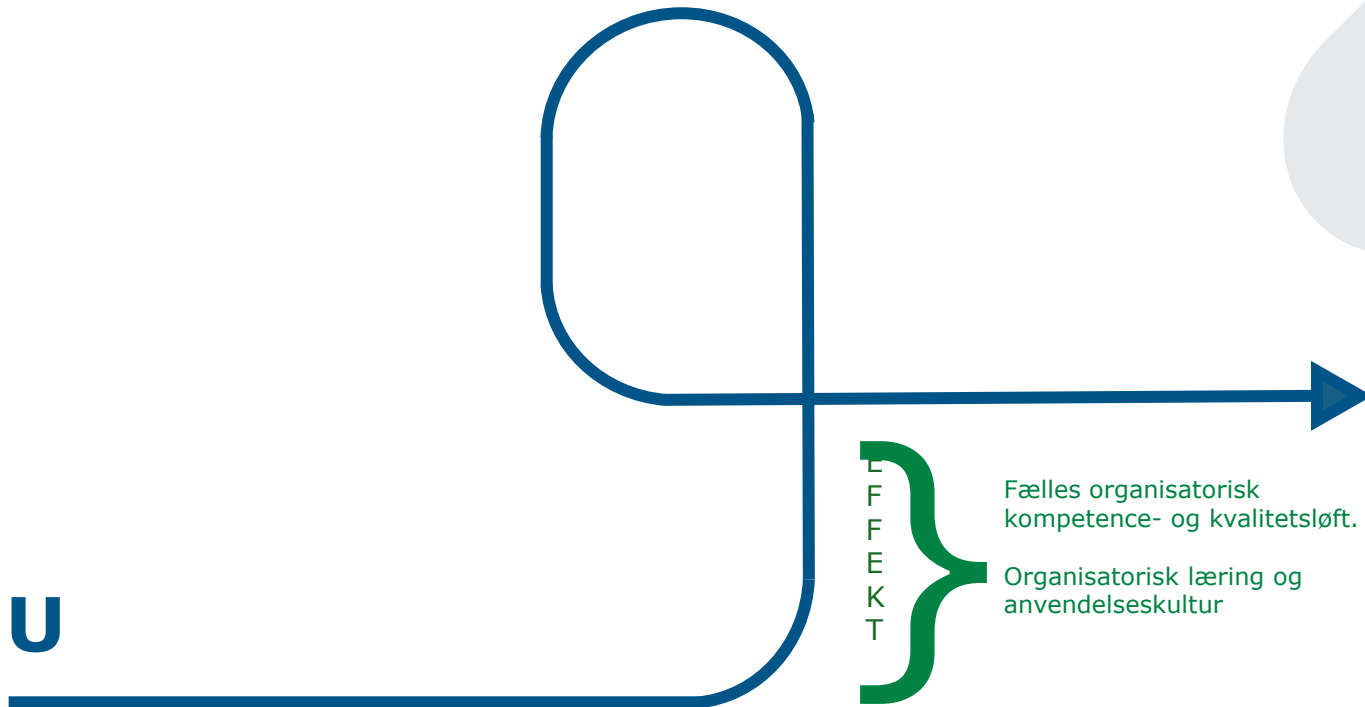
NU

EFTER

E
F
F
E
K
T

Fælles organisatorisk
kompetence- og kvalitetsløft.

Organisatorisk læring og
anvendelseskultur





VÆRKTØJSKASSEN



Leder



Sygefravær



Fys/Psyk



Intro

Den svære samtale



Sparring til nye ledere (mentor)



Ledernetværk



Coaching



Balanceret Arbejdsdag/gang



IT tryghed



Konflikthåndtering



MUS og GRUS til alle tider



Fokusprofil



Rejsehold / Screening / Data



Fysisk forebyggelse og indretning



Stress som "utilsigtet hændelse"



Fleksible arbejdsvilkår



Kulturarbejde



Læring



Workshop i defusing og psykisk 1. hjælp



Implementering af digitale introforløb



Udvikling af onboarding



Den svære samtale, workshop/træning



VÆRKTØJS- KASSEN

Den svære samtale

Ledelsesunderstøttelse af sygefraværssamtaler og eller andre svære emner

Omfatter dataoverblik, planlægning og gennemførelse og opfølgning.



Julie Gutmann (Personalejura)

Julie.Gutmann@middelfart.dk



Leder



Sygefravær

Sparring til nye ledere (mentor)

Som ny leder kan der være mange spørgsmål og tvivl som kan understøttes gennem dialog med en erfaren leder som selv har været der – og som kender Middelfart Kommune.

Der er som udgangspunkt afsat 5 timer men hvis behovet skulle være der, kan der laves individuelle aftaler.



Peter Tvebro (HR & Arbejdsmiljø)

Peter.tvebro@middelfart.dk



Leder

VÆRKTØJS- KASSEN

Ledernetværk

Der etableres løbende tværgående ledernetværk. Der tilknyttes en faciliteter som udover praktisk understøttelse også kan byde ind med værktøjer, processer etc.

Netværk faciliteres i op til 2 år.



Vibeke Vedsted (BUF)

Vibeke.vedsted@middelfart.dk



Leder

Coaching

Der kan tilbydes individuel coaching til ledere eller medarbejdere.

Gruppebaseret dialogisk kompetenceløft



Karin Melin Madsen (Job- & Vækstcenter)

karin.melinmadsen@middelfart.dk



Leder



Sygefravær



Fys/Psy
k

VÆRKTØJS- KASSEN

Balanceret Arbejdsdag - Arbejdsgang



Leder

Værktøjer som kan bidrage til tidsstyring, organisering. Mailkultur & Mødeledelse. Skal skabe overblik og rum – tid til nærværende ledelse

Arbejdsgangsanalyser og hjælp til procedure/vejledninger. Case: Sammen om opgaven. Målet er at skabe gode ramme for at kunne løse opgaverne sammen, mentalt og fysisk.



Tabita Nyby (Klima, Teknik & Miljø)

tabita.nyby@middelfart.dk

IT tryghed



Leder



**Fys/Psy
k**

Vejledning, sparring på implementering af nyt IT. Procesfacilitering .

Nye IT systemer kan skabe utryghed og påvirke trivsel – oplevelsen af indflydelse og rammer, konflikter etc. Derfor er en god implementering relevant.



Tina Havgaard (HR & Arbejdsmiljø)

tine.havgaard@middelfart.dk

VÆRKTØJS- KASSEN

Konflikthåndtering

Forebyggende forløb, workshop. Mediation.

Individuel sparring for leder eller chef.



Yvonne Koch (HR & Arbejdsmiljø)

Yvonne.koch@middelfart.dk



Leder

GRUS og MUS til at tider

Sparring og understøttelse af implementering af GRUS og MUS materiale til et chefområde.

Trækker på inspirationskatalog men tilpasser til den konkrete situation, herunder fokus på dialog om fastholdelse.

Kan indeholde workshop om at skabe et trygt dialogisk rum



Thea Madsen (HR & Arbejdsmiljø)

thea.madsen@middelfart.dk



Leder

VÆRKTØJS- KASSEN

Fokusprofil

Profiler til ledergrupper – kan indgå i ledersonboarding.



Leder



Intro



Peter Tvebro (HR & Arbejdsmiljø)

Peter.tvebro@middelfart.dk

Rejsehold / screening / data



Leder

Rejseholdet kommer forbi

Dataoverblik: Dialog - gennemgang

Aftale om tiltag, skræddersyet – bruge værktøjer + evt. særlige ekstra tiltag.



Julie Gutmann (Personalejura)

Julie.Gutmann@middelfart.dk

VÆRKTØJS- KASSEN

Fysisk forebyggelse og indretning

Sundhed Indefra. Fysisk træning og undervisning i forflytning.

Mulighed for gruppe tilrettelagte tiltag på den enkelte arbejdsplads.

Sammenhæng mellem det fysiske og det mentale.



Yvonne Koch (HR & Arbejdsmiljø)

Yvonne.koch@middelfart.dk



**Fys/Psy
k**

Stress som utilsigtet hændelse

Kompetenceløft til arbejdspladser med belastningsramte medarbejdere.

Få medarbejdere godt tilbage og hjælp til at se stress som en arbejdsmiljøudfordring der har flere aktører.



Yvonne Koch (HR & Arbejdsmiljø)

Yvonne.koch@middelfart.dk



**Fys/Psy
k**

VÆRKTØJS- KASSEN

Fleksible Arbejdsvilkår

Livsfasepolitik.

Handicap kompenserende foranstaltninger.

Vejledning om interne karrieremuligheder.



Julie Gutmann (Personalejura)

Julie.Gutmann@middelfart.dk



Kulturarbejde

Tilpassede tiltag -



Navn (Afdeling)

mail@middelfart.dk



Leder



Fys/Psyk

VÆRKTØJS- KASSEN

Læring

Rådgivning og vejledning samt facilitering af opbygning af læringsrettede forløb.

Kompetenceløft, transfer.

Underbyggelse af faglig ledelse.



Vibeke Vedsted (BUF)

Vibeke.vedsted@middelfart.dk



Defusing og psykisk førstehjælp

Workshops.



Yvonne Koch (HR & Arbejdsmiljø)

Yvonne.koch@middelfart.dk



VÆRKTØJS- KASSEN

Digitalisering af introforløb

Alle områder har et basis forløb beskrevet som kan suppleres af helt lokale tiltag.

Opfølgning efter 3, 6 og 12 måneder. Opfølgning ved TR/AMR.



Thea Madsen (HR & Arbejdsmiljø)

thea.madsen@middelfart.dk



Udvikling af onboarding

Samarbejde med lokale TRIO-grupper. Hvad er intro og onboarding hos os.

Lederens rejse.

Kobling til Hovedudvalgets 3 spor



Thea Madsen (HR & Arbejdsmiljø)

thea.madsen@middelfart.dk





Leder



Sygefravær



Fys/Psyk



Intro

Kommunikation – Præsentation i ledelseskæden og MED

Tilgængelighed - Find værktøjskassen på intranet - vi arbejder på det rigtige sted

HVAD ER VIGTIGST?

Det er jeres behov – derfor en temperaturmåling via QR kode

Har dagen været en succes?

**Scan mig med
din mobil**

