



DI, Juni 4, 2025

Byggeriets Diversitetsdag

Sådan ændrer vi tonen på byggepladsen

Pelle Guldborg Hansen,
Behavioural Scientist, Ph.D. @ Roskilde University
Chairman of The Danish Nudge Network
CE of INUDGEYOU - The Applied Behavioural Science Centre





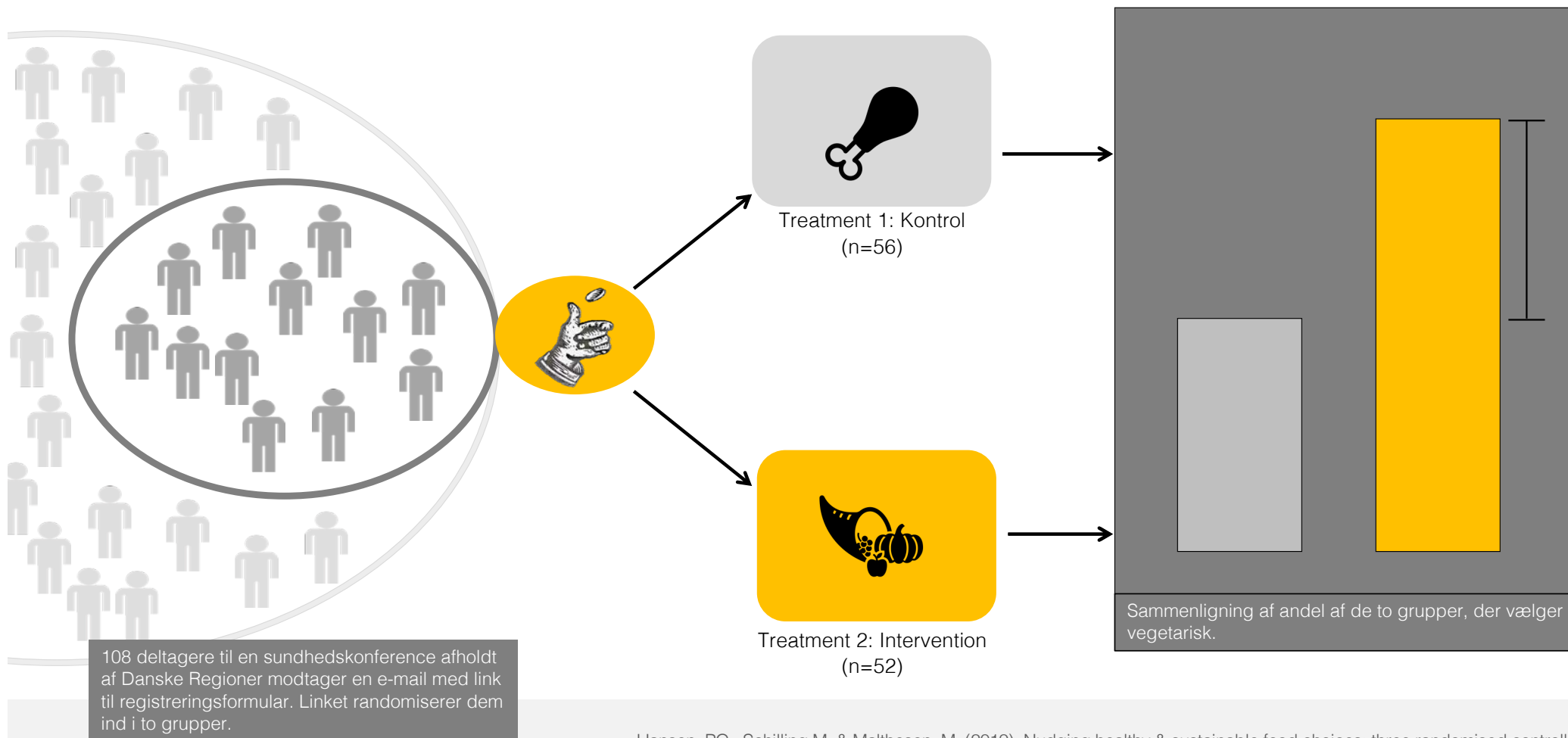
FASE 1

Nudging healthy & sustainable food choices

Hansen, P.G., Schilling M. & Malthesen, M. (2019). Nudging healthy & sustainable food choices: three randomised controlled field experiments using a vegetarian lunch-default as a normative signal, *Journal of Public Health*, Vol. 43, No. 2, s. 392-397.



Eksperimentdesign (fase 1)



Hansen, PG., Schilling M. & Malthesen, M. (2019). Nudging healthy & sustainable food choices: three randomised controlled field experiments using a vegetarian lunch-default as a normative signal, *Journal of Public Health*, Vol. 43, No. 2. 392-397.

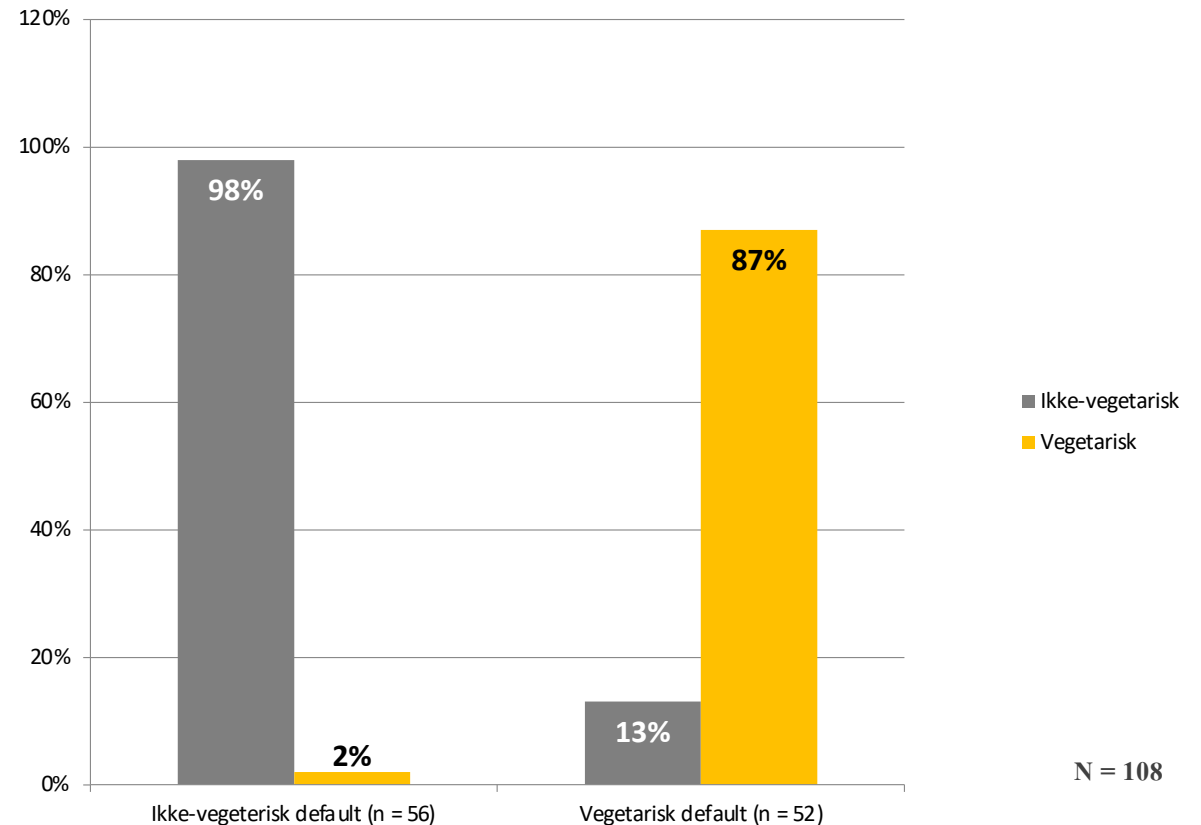
Treatments & resultater (fase 1)

Gruppe 1:

Til konferencen vil der blive serveret ikke-vegetarisk buffet til frokost. Angiv, hvis du ønsker at få tilberedt en vegetarisk anretning:

Gruppe 2:

Til konferencen vil der blive serveret vegetarisk buffet til frokost. Angiv, hvis du ønsker at få tilberedt en ikke-vegetarisk anretning:



Adfærdsindsigter & koncept (BASIC)



Friktion vendes på hoved
(default-effekt/kognitiv undvigelse)



Oplevet besvær
(reciprocitet)

Gruppe 2:

Til konferencen vil der blive serveret vegetarisk buffet til frokost. Angiv, hvis du ønsker at få tilberedt en ikke-vegetarisk anretning:



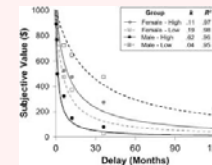
Forventning om andres adfærd
(social konformitet)



Undvigelse af ansvar
(fortrydelsesaversion)



Tvungen opmærksomhed
(prompt)



Hyperbolsk diskontering
(relevans)

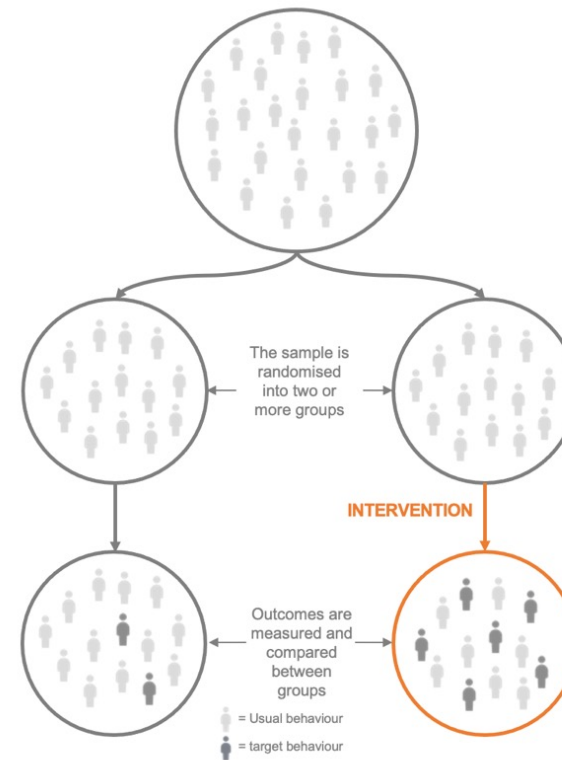
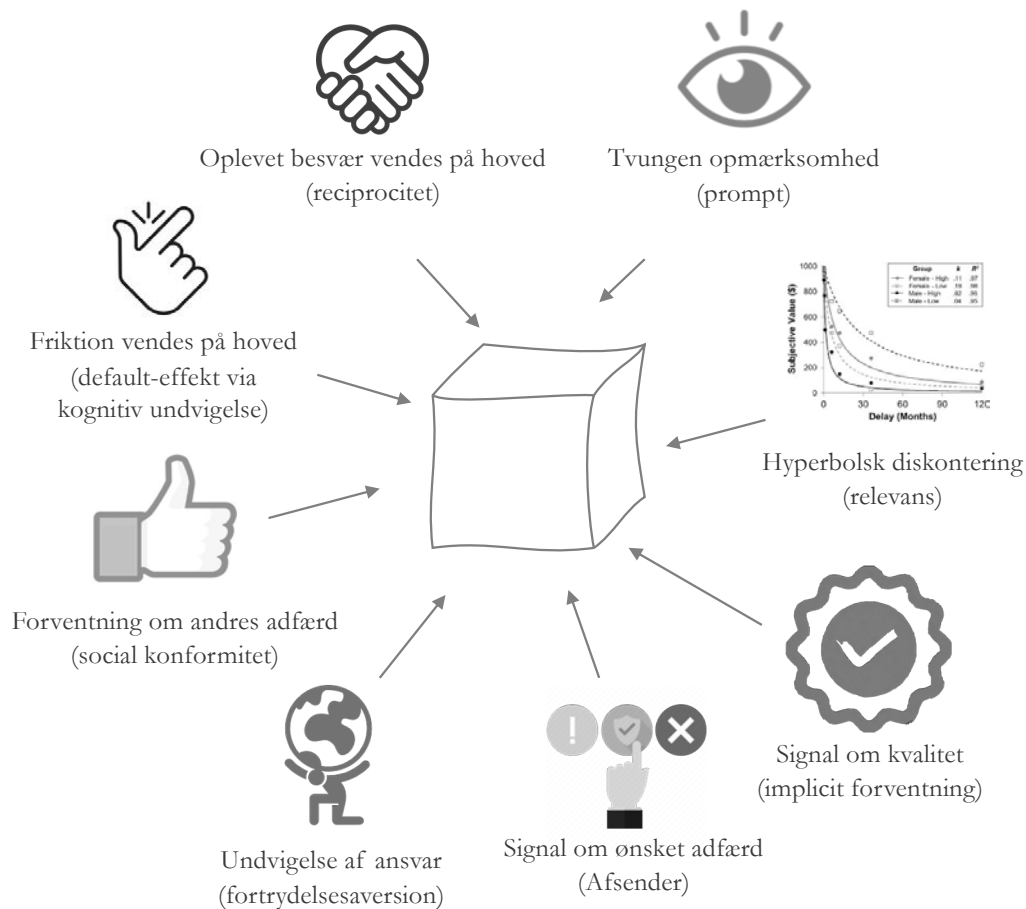


Signal om kvalitet
(implicit forventning)

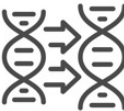


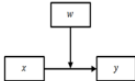
Signal om ønsket adfærd
(Afsender)

Adfærdsindsigter som medicin (BASiC)




Fase 1:
Kausalitet & 'Proof of concept'


Fase 2:
Replikation & sub-hypotheser


Fase 3:
Moderatorer & Moderationer

Acceptabilitet

Hvad synes du om dette tiltag? (Sæt kryds)

"Jeg synes, det er i orden at ændre
det forudindstillede valg til
vegetarisk buffet"

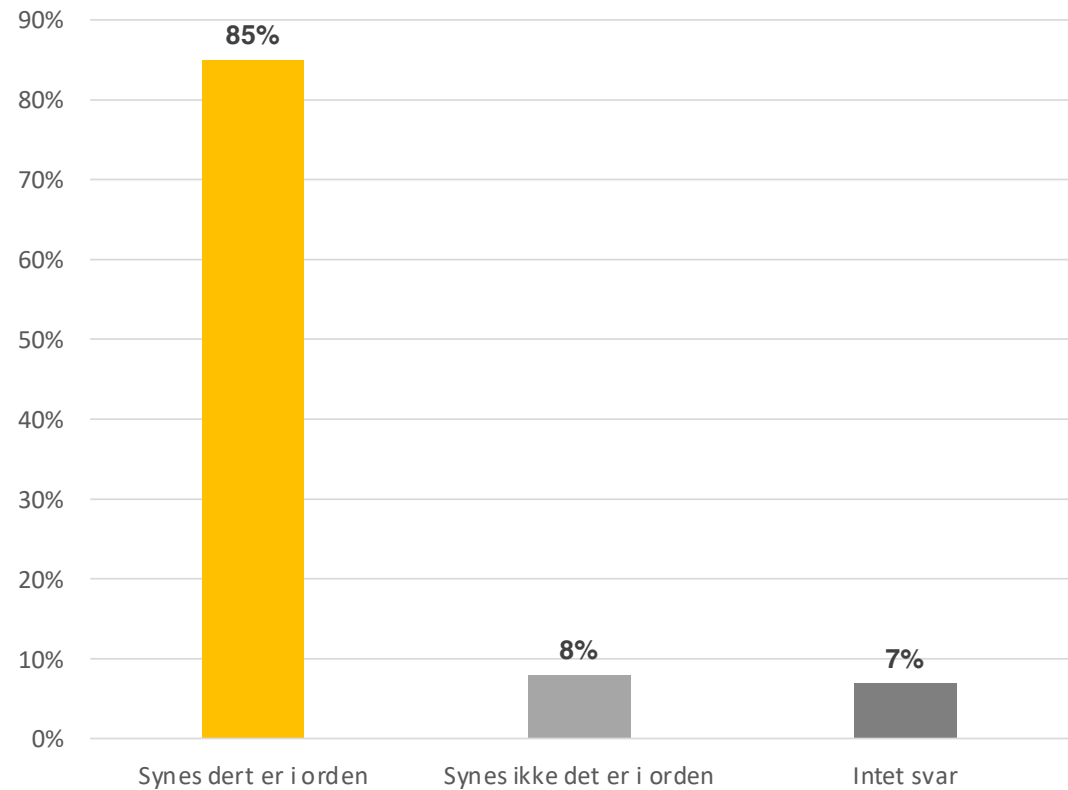
☐

"Jeg synes ikke, det er i orden at
ændre det forudindstillede valg til
vegetarisk buffet"

☐

Acceptabilitet af vegetarisk default

N = 102



Replikation (fase 2)

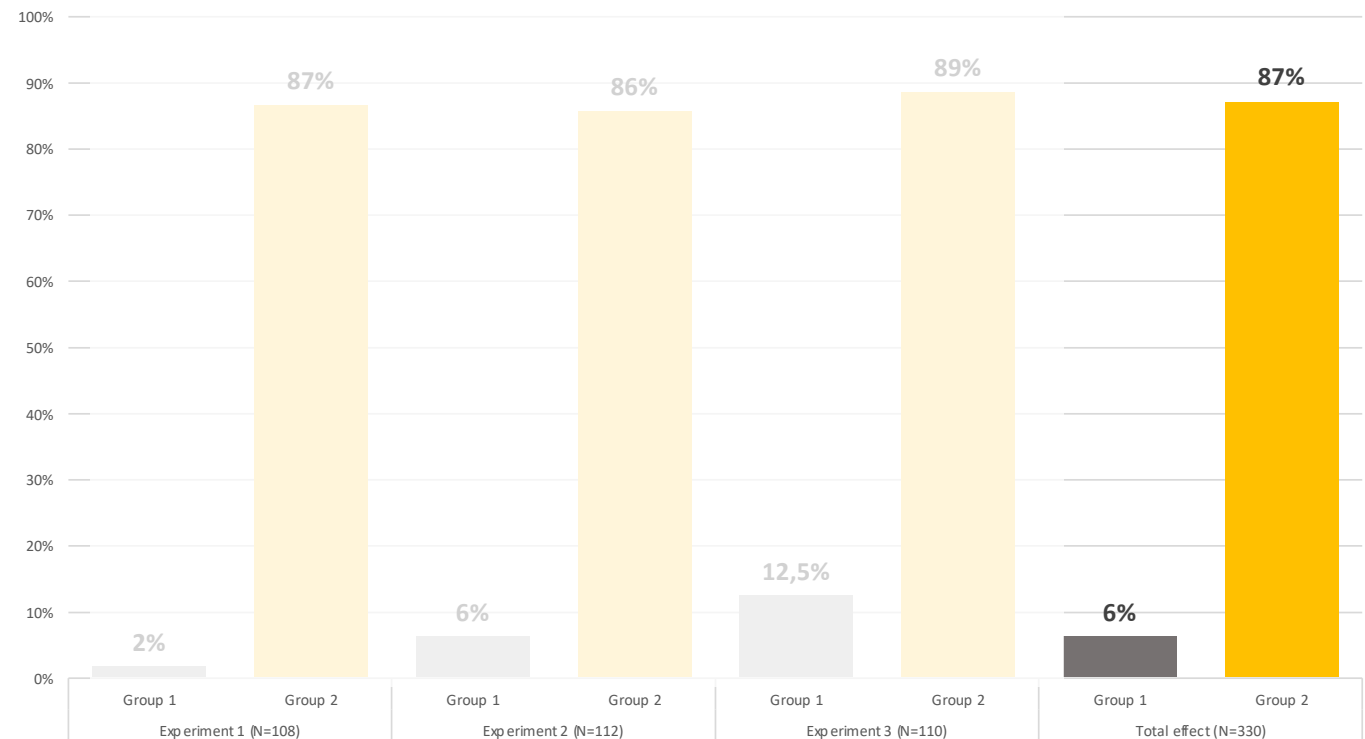
Gruppe 1:

Til konferencen vil der blive serveret ikke-vegetarisk buffet til frokost. Angiv, hvis du ønsker at få tilberedt en vegetarisk anretning:

Gruppe 2:

Til konferencen vil der blive serveret vegetarisk buffet til frokost. Angiv, hvis du ønsker at få tilberedt en ikke-vegetarisk anretning:

Frokostvalg – andel der vælger vegetarisk over for ikke-vegetarisk



Hansen, PG., Schilling M. & Maltesen, M. (2019). Nudging healthy & sustainable food choices: three randomised controlled field experiments using a vegetarian lunch-default as a normative signal, *Journal of Public Health*, Vol. 43, No. 2. 392-397.

Moderatorer – neutral gruppe (fase 3)

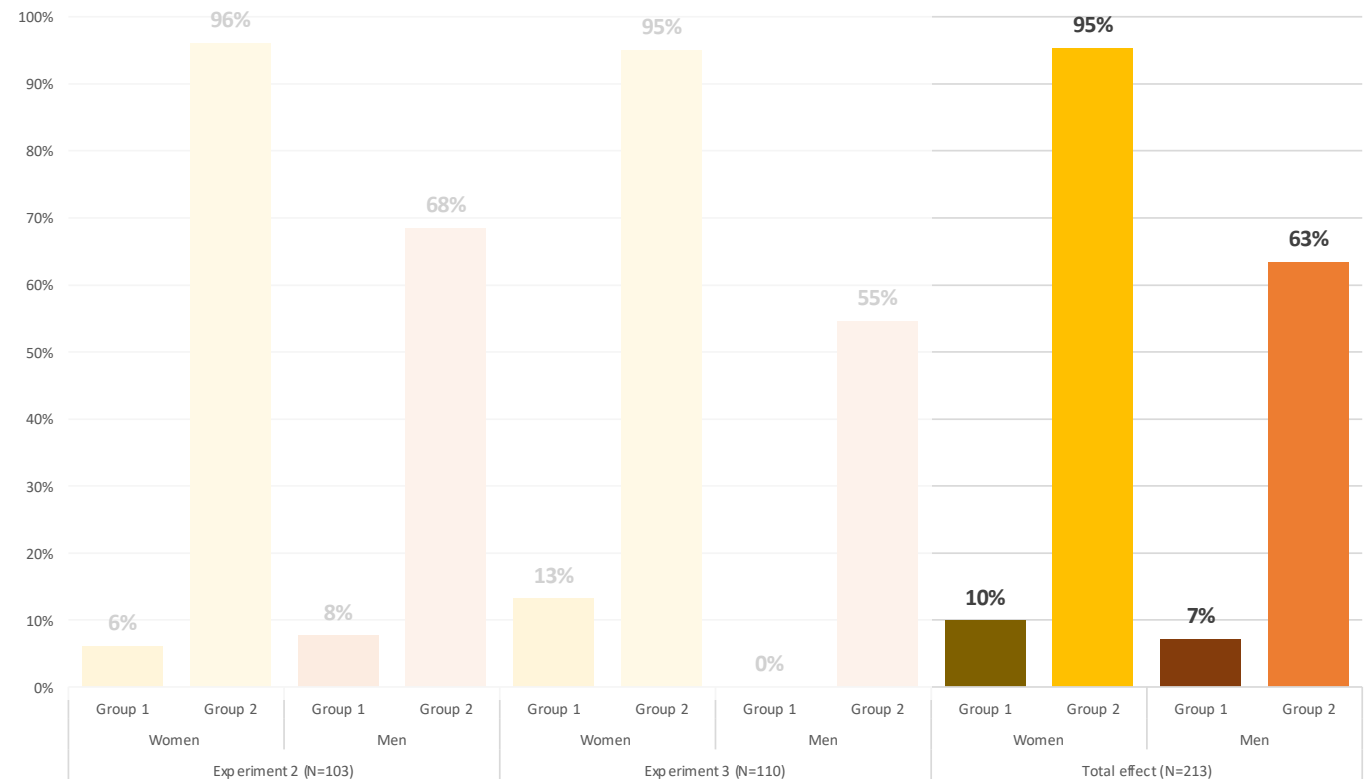


Gruppe 1:

Til konferencen vil der blive serveret ikke-vegetarisk buffet til frokost. Angiv, hvis du ønsker at få tilberedt en vegetarisk anretning:

Gruppe 2:

Til konferencen vil der blive serveret vegetarisk buffet til frokost. Angiv, hvis du ønsker at få tilberedt en ikke-vegetarisk anretning:



Hansen, PG., Schilling M. & Maltesen, M. (2019). Nudging healthy & sustainable food choices: three randomised controlled field experiments using a vegetarian lunch-default as a normative signal, *Journal of Public Health*, Vol. 43, No. 2. 392-397.

Change (BASICO)

[Get Started](#)[Benefits](#)[Resources](#)[About Us](#)[Donate](#)

Good food helps patients thrive.

By making plant-based the default, healthcare organizations can improve health outcomes, cut carbon emissions, and decrease food costs, all while protecting freedom of choice.

Success in the Big Apple

By making delicious, culturally appropriate plant-based options the default, New York City Health + Hospitals empowered **more than half of all eligible patients to opt into the plant-based meals**. Approximately 95% of patients who choose the plant-based option are satisfied with their choice.



Hansen, PG (2025) *Notes on Behavioural Insights: Theory, Methodology & Praxis*,
iNudgeyou – The Applied Behavioural Insights Centre

Aseptic behaviour

iNudgeyou & Novo Nordisk (2022-2024)

Using behavioural insights to help induce sufficient aseptic behaviour of production staff - Lessening undesirable microorganisms doing production of medical treatment products

iNudgeyou
THE APPLIED BEHAVIOURAL SCIENCE CENTRE





Safety in heavy industries

(2015 – 2025)

iNudgeyou
THE APPLIED BEHAVIOURAL SCIENCE CENTRE

Since 2015 iNudgeyou has collaborated with global companies, including MAERSK, Novo Nordisk, Ørsted, Sulzer, and others, in addressing crucial generic safety issues in heavy industrial work.

Building Capacity in the Brazilian Government

Supplementary Social Security Pension Scheme, Sao Paolo (BR)

Since 2024 iNudgeyou have worked with CINCO and Rodrigo Ribeiro da Luz (RJPrev) at analysing insights and challenges relative to the supplementary social security scheme in Sao Paolo (BR) in order to create guiding advise for the general public sector in Brazil in how to use auto-enrolment and communicate risk in Brazilian public pension schemes.



Collaboration: Building Capacity in the Brazilian Government

2019 | Ongoing collaboration

Our Brazilian Journey with Danida Fellowship Centre, The Danish Embassy in Brazil, and CINCO is a key example of how we are building lasting capacity within the Brazilian Government to address complex challenges and develop sustainable initiatives.



Applied behavioural science is here to stay... it's BASIC

2015-2017 | OECD

The framework BASIC is the result of almost 10 years of work with Behavioural Insights, that Pelle Guldberg Hansen has carried out as part of his university research and the work at iNudgeyou.



Hvorfor kommer vi for sent til møder?



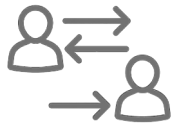
Mon 10/6	Tue 10/7	Wed 10/8	Thu 10/9	Fri 10/10
	9:30 – Project-Related Meeting			
10 – 11 Department Meeting	10 – Project-Related Meeting		10 – 11 Department Meeting	
	10:30 – Deliverables			
11 – Project-Related Meeting	11 – 12p Project-Related Meeting	11 – Project-Related Meeting		11 – 12:30p Deliverables
11:30 – Deliverables		11:30 – Project-Related Meeting	11:30 – Project-Related Meeting	
12p – 1p Personal	12p – Project-Related Meeting			
	12:30p – F 12:30p – F 12:30p – I	12:30p – Project-Related Meeting	12:30p – Deliverables	12:30p – Project-Related Meeting
1p – 2p Project-Related Meeting	1p – 2p 1p – 1p 1p – PI 1p – PI	1p – Project-Related Meeting	1p – 2p Project-Related Meeting	1p – Project-Related Meeting
1:30p – Project				1:30p – 2:30p Deliverables
2p – Project-Related Meeting	2p – 3p Project-Related Meeting	2p – Project-Related Meeting	2p – Project-Related Meeting	
2:30p – Project-Related Meeting	2:30p – Project	2:30p – 4p Deliverables	2:30p – Project-Related Meeting	2:30p – Personal
3p – 4p Department Meeting	3p – 4:30p Project-Related Meeting		3p – 4p Project-Related Meeting	3p – Project-Related Meeting
3:30p – Project	3p – 4p Department Meeting			3:30p – Project-Related Meeting
4p – Project-Related Meeting		4p – 5p Deliverables	4p – Project-Related Meeting	4p – 5p Deliverables
4:30p – Department Meeting	4:30p – Project-Related Meeting	4:30p – Project	4:30p – Department Meeting	4:30p – Project
		5p – 6p Department Meeting	5p – Department Meeting	

Adfærdskoncept (BASIC): den menneskelige møde default



Friktion

(default effekt via kognitiv undvigelse)



forventninger om andres adfærd
(social konformitet)



skab sociale forventninger
(social normer)

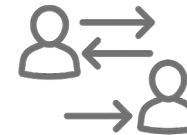


Default via
uopmærksomhed



Reminder

(fang opmærksomheden)



koordination af forventninger
(introducer heuristikker)



Tabsavektion
(prospect teori)



Integrer planlægningsfejltagelsen
(tilpas til heuristikker)

Dispositionelle vs. situationelle faktorer

Journal of Personality and Social Psychology
1973, Vol. 27, No. 1, 100-108

"FROM JERUSALEM TO JERICHO":

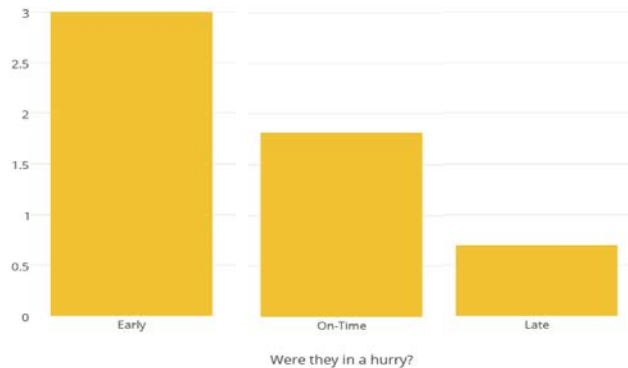
A STUDY OF SITUATIONAL AND DISPOSITIONAL VARIABLES IN HELPING BEHAVIOR¹

JOHN M. DARLEY² AND C. DANIEL BATSON

Princeton University

The influence of several situational and personality variables on helping behavior was examined in an emergency situation suggested by the parable of the Good Samaritan. People going between two buildings encountered a shabbily dressed person slumped by the side of the road. Subjects in a hurry to reach their destination were more likely to pass by without stopping. Some subjects were going to give a short talk on the parable of the Good Samaritan, others on a nonhelping relevant topic; this made no significant difference in the likelihood of their giving the victim help. Religious personality variables did not predict whether an individual would help the victim or not. However, if a subject did stop to offer help, the character of the helping response was related to his type of religiosity.

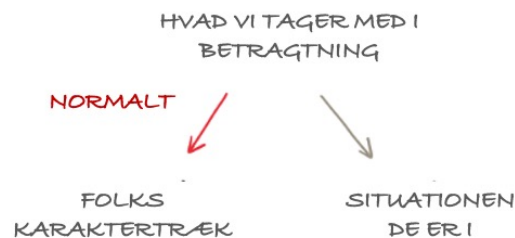
Average Scores in Darley and Batson's "Good Samaritan Study"
(Scale from 0 to 5: 0 and 1 do not help at all, 4 and 5 are very helpful)



Darley, J.M. & Batson, C.D. (1973) 'From Jerusalem to Jericho: A Study of Situational and Dispositional Variables in Helping Behavior', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 27, No. 1, 100-108.



HVORDAN BEDØMMER VI ANDRES ADFÆRD?



Who did it?

		myself	someone else
Outcome	positive	personality	circumstances
	negative	circumstances	personality

DEN FUNDAMENTALE ATTRIBUTIONSFEJL MED SELVFAVORISERENDE BIAS

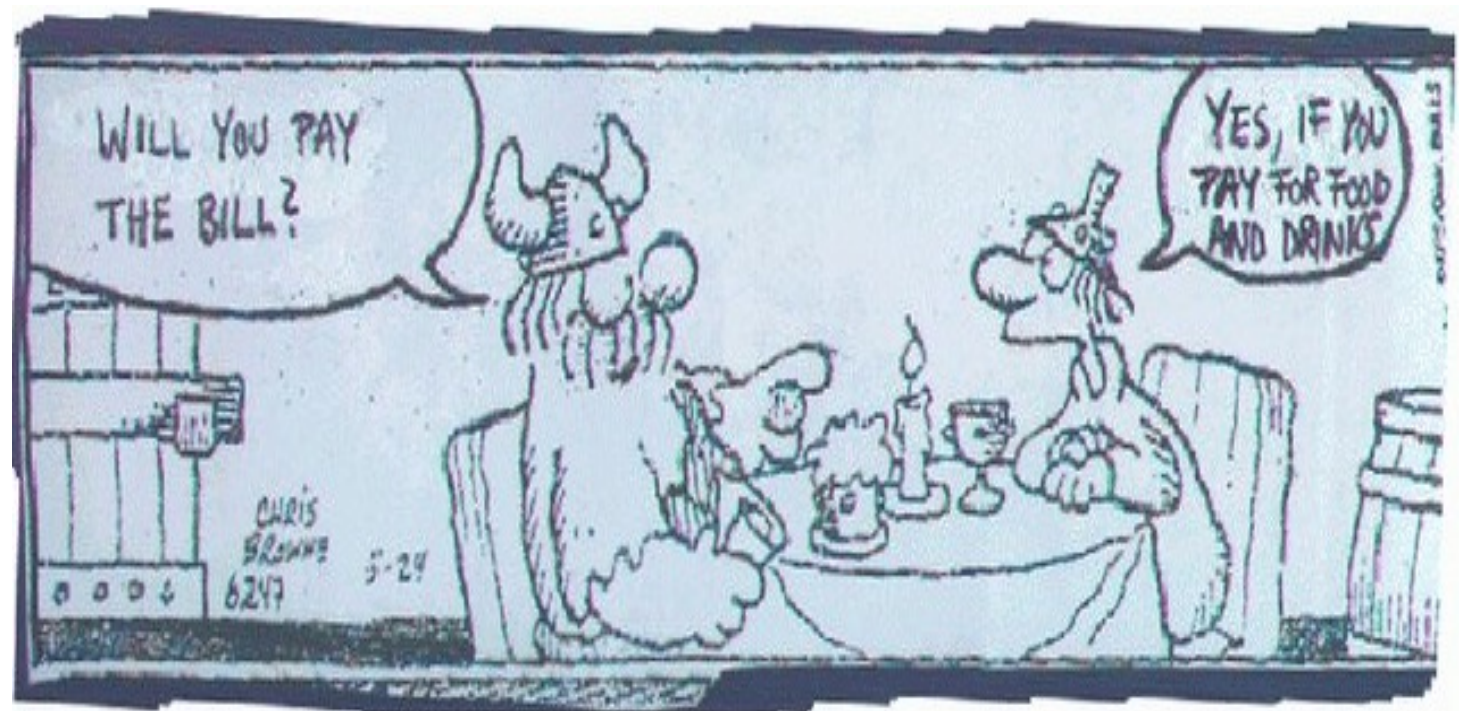
Den fundamentale attributionsfejl (fra attributionsteori, Lee D. Ross): tendensen til at overvurdere i hvilken grad et individs adfærd er bestemt af hans eller hendes varige personlige karakteristika, holdninger eller overbevisninger og tilsvarende minimere indflydelsen fra den omgivende situation på denne adfærd. **Den selvfavoriserende bias**: vores tendens til at overtilskrive vores succeser til interne faktorer og overtilskrive vores fiaskoer til eksterne faktorer og omvendt når det gælder andre mennesker.

Kurt Lewin's 'Behavioural Function'



$$f(Kognition, Kontekst) = Adfærd$$

Gilbert Ryle om 'kategorifejltagelser'



Er du uenig i dette argument?

Der er en stærkt ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser. Det er velkendt at hvis der diskrimineres i rekrutteringsproceduren til bestyrelsesarbejde, så får vi en ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser. Det faktum, at der er en så stærk ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser er et bevis på, at der foregår diskrimination.

Belief-bias

Hvis Pelle bliver myrdet, så er
han død
Pelle er død

Ergo: ergo er han blevet myrdet

Hvis p, så q
q

Ergo: p

Hvis Pelle bliver myrdet, så er
han død
Pelle er blevet myrdet

Ergo: ergo er han død

Hvis p, så q
p

Ergo: q

Er du uenig i dette argument?

Der er en stærkt ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser. Det er velkendt at hvis der diskrimineres i rekrutteringsproceduren til bestyrelsesarbejde, så får vi en ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser. Det faktum, at der er en så stærk ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser er et bevis på, at der foregår diskrimination.

Der er evidens for at der kønsdiskrimineres i rekrutteringen til de danske bestyrelser. Det er velkendt at hvis der diskrimineres i rekrutteringsproceduren til bestyrelsesarbejde, så får vi en ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser. Det forklarer også det faktum at der er en stærk ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser.

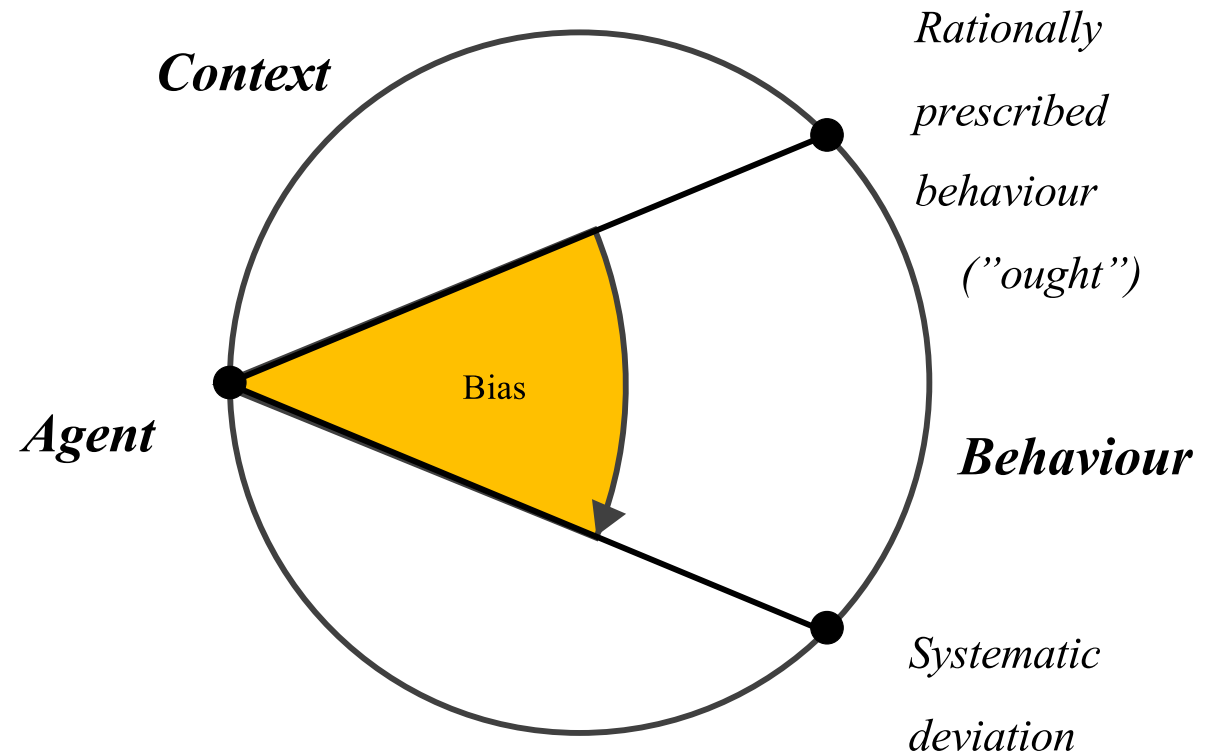
[Belief bias]

Tendensen til at acceptere argumenter med troværdige konklusioner, uanset om de er logisk gyldige – og afvise logisk gyldige argumenter med utroværdige konklusioner.

Der er en stærkt ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser. Det er velkendt at hvis der diskrimineres i rekrutteringsproceduren til bestyrelsesarbejde, så får vi en ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser. Det faktum, at der er en så stærk ulige kønsfordeling i de danske bestyrelser er et bevis på, at der foregår diskrimination.

[kognitiv bias]

En kognitiv bias er en systematisk afvigelse i adfærd fra rationalitetsbaserede forudsigelser, der er forårsaget af psykologiske mekanismer, der ikke udgør en grund i sig selv for denne adfærd.



[kognitiv bias]

En kognitiv bias er en systematisk afvigelse i adfærd fra rationalitetsbaserede forudsigelser, der er forårsaget af psykologiske mekanismer, der ikke udgør en grund i sig selv for denne adfærd.

[bias bias]

Tendensen til systematisk at overfortolke menneskelig adfærd som udtryk for kognitive bias – også i tilfælde, hvor adfærden er rationel eller tilpasset givet konteksten. Den opstår typisk, når man anvender en bias-ramme ukritisk eller ideologisk og dermed overser alternative forklaringer såsom strategisk adfærd, normer, eller kontekstuelle hensyn.

[bias bias]

Tendensen til systematisk at overfortolke menneskelig adfærd som udtryk for kognitive bias – også i tilfælde, hvor adfærden er rationel eller tilpasset givet konteksten. Den opstår typisk, når man anvender en bias-ramme ukritisk eller ideologisk og dermed overser alternative forklaringer såsom strategisk adfærd, normer, eller kontekstuelle hensyn.

[Belief bias]

Tendensen til at acceptere argumenter med troværdige konklusioner, uanset om de er logisk gyldige – og afvise logisk gyldige argumenter med utroværdige konklusioner.

[Bekræftelses Bias]

Tendensen til at søge efter, tolke og huske information, der bekræfter vores eksisterende overbevisninger.

Når man først har en idé om, at mennesker handler irrationelt, vil man være tilbøjelig til at se irrationel adfærd – også dér, hvor den ikke er.

[Opmærksomhedsforvrængning]

Tendens til at overvurdere vigtige, iøjnefaldende eller ofte nævnte forklaringer.

Bias-begreber er *fremtrædende* i moderne psykologi og populærvidenskab, hvilket gør det nemt at gribe til dem som forklaring – især i tvivlstilfælde.

Bias-Bias

‘Overvurdering af egne evner’ Bias

Overvurdering af egen evne til at identificere bias hos andre.

Man tror, man har “gennemskuet” folks fejl – og ser derfor bias, selv i situationer hvor adfærden er passende.

Den fundamentale attributionsfejl

Tendensen til at forklare andres adfærd med indre mentale fejl snarere end ydre omstændigheder.

Man overser kontekstuelle faktorer og konkluderer for hurtigt, at nogen er irrationel, biased eller dum.

Tilgængelighedsheuristikken

Jo lettere det er at huske eksempler på bias (fordi de er blevet nævnt i kurser, bøger eller medier), desto mere tilbøjelig er man til at bruge dem som forklaring.

Bias bias opstår, når tilgængeligheden af bias-begreber overtrumfer en grundig kontekstuel analyse.

[Belief bias]

Tendensen til at acceptere argumenter med troværdige konklusioner, uanset om de er logisk gyldige – og afvise logisk gyldige argumenter med utroværdige konklusioner.

[Bekræftelses Bias]

Tendensen til at søge efter, tolke og huske information, der bekræfter vores eksisterende overbevisninger.

Når man først har en idé om, at mennesker handler irrationelt, vil man være tilbøjelig til at se irrationel adfærd – også dér, hvor den ikke er.

[Opmærksomhedsforvrængning]

Tendens til at overvurdere vigtige, iøjnefaldende eller ofte nævnte forklaringer.

Bias-begreber er *fremtrædende* i moderne psykologi og populærvidenskab, hvilket gør det nemt at gribe til dem som forklaring – især i tvivlstilfælde.

Statistiske Bias involveret i Bias-Bias

Small Sample Fallacy

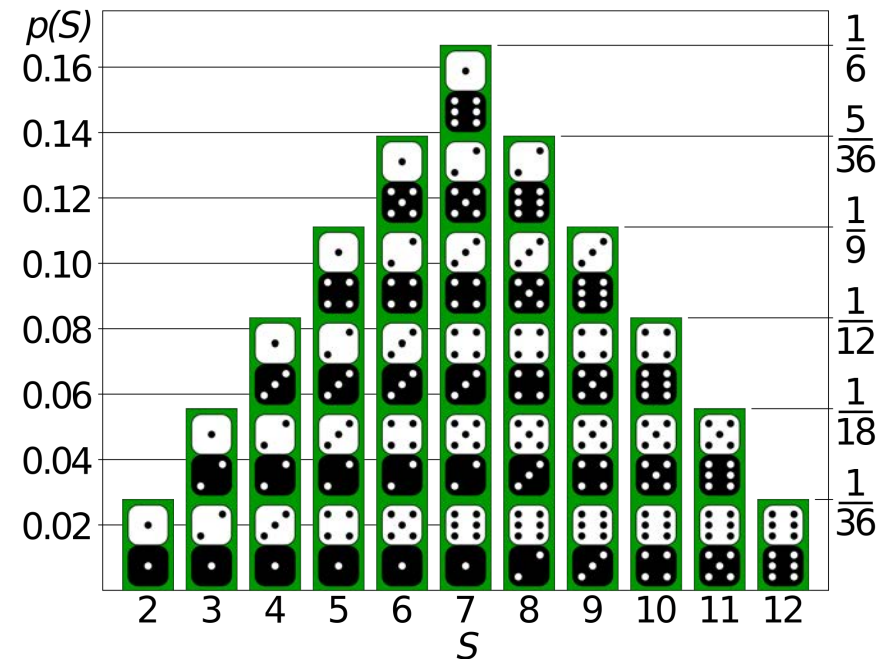
Tendensen til at tro, at én eller få observationer siger noget generaliserbart om det samlede mønster.

Denne byggeplads har fire mænd og én kvinde – ergo har vi et ligestillingsproblem.

Base Rate Neglect

Når man ignorerer den statistiske baggrundsfordeling og overfortolker afvigelser.

Der er 80 % mænd i dette team” – men man ser bort fra, at 85 % af alle ansøgere var mænd



Pseudovidenskabelig underbygning af bias bias

Using the IAT to Predict Ethnic and Racial Discrimination: Small Effect Sizes of Unknown Societal Significance

Frederic
Rice

Hart
University

Greenwal
Blanton,
designed
with resp
that obsc
the concl
predictors
discrimin
wald et al
hypothetical exercises depend crucially on untested an

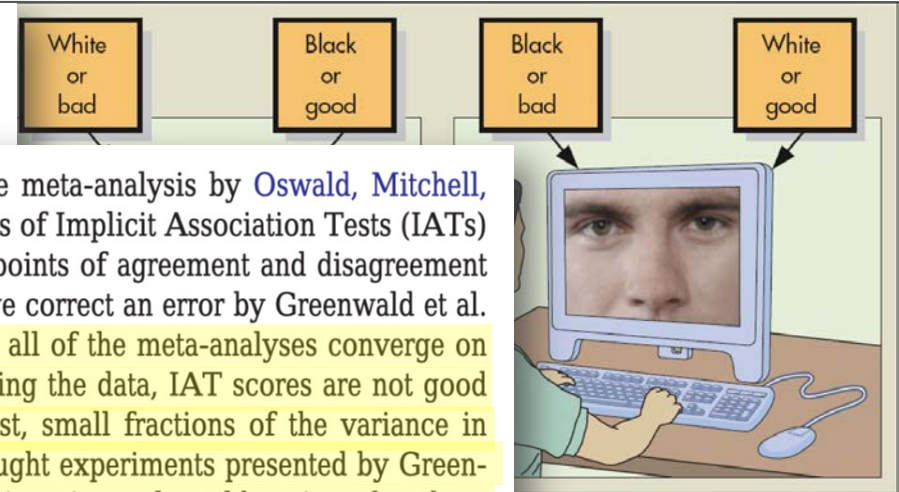
Keywords: Implicit Association Test, predictive validity, cognition

developed by U.S. psychologist Anthony
his colleagues]

Greenwald, Banaji, and Nosek (2015) present a reanalysis of the meta-analysis by Oswald, Mitchell, Blanton, Jaccard, and Tetlock (2013) that examined the effect sizes of Implicit Association Tests (IATs) designed to predict racial and ethnic discrimination. We discuss points of agreement and disagreement with respect to methods used to synthesize the IAT studies, and we correct an error by Greenwald et al. that obscures a key contribution of our meta-analysis. In the end, all of the meta-analyses converge on the conclusion that, across diverse methods of coding and analyzing the data, IAT scores are not good predictors of ethnic or racial discrimination, and explain, at most, small fractions of the variance in discriminatory behavior in controlled laboratory settings. The thought experiments presented by Greenwald et al. go well beyond the lab to claim systematic IAT effects in noisy real-world settings, but these hypothetical exercises d

The overarching question addressed by the meta-analyses of Greenwald, Poehlman, Uhlmann, and Banaji (2009) and Oswald, Mitchell, Blanton, Jaccard, and Tetlock (2013) was how well Implicit Association Test (IAT) scores predict behaviors, judgments, and decisions potentially indicative of ethnic or racial discrimination. No matter which data selection rules were followed, no matter how the data were aggregated, and no matter

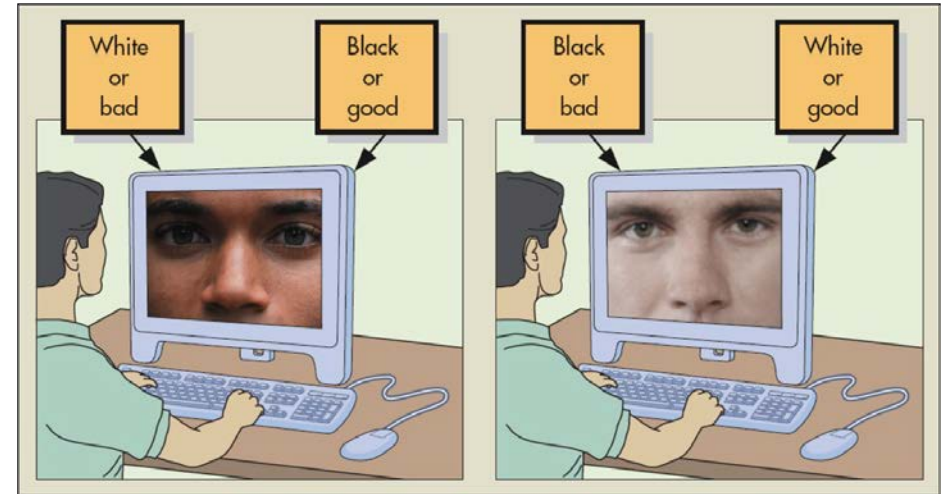
which statistical approach was employed to analyze the data, mean effect sizes within and across data groupings generally were small (or very small) and often not in line with theoretical predictions or common-sense expectations. Nothing presented in the reanalysis of our meta-analysis by Greenwald, Banaji, and Nosek (2015) alters that conclusion. This convergence of findings by two different research groups indicates that, by current scientific standards, IATs possess only a limited ability to predict ethnic and racial discrimination and, by implication, to explain discrimination



Pseudovidenskabelig underbygning af bias bias

American Psychology Association

Implicit Association Test (IAT): an implicit attitude measure introduced in 1998 in which participants perform a series of categorization tasks on a computer for a set of words representing an attitude object (e.g., words such as ant, fly, and grasshopper representing the attitude object of insects). Attitudes are assessed by having participants perform a joint categorization task in which they must judge whether the target words are members of a specified category (e.g., insects) as well as whether a second set of intermixed words, selected to be highly evaluative in nature, are positive or negative. In one phase of the test, the computer response key used to indicate membership in the specified category is the same as that used to indicate a positive word. In a different phase, the key used to indicate membership in the specified category is the same as that used to indicate a negative word. If attitudes are positive, judging the target words should be faster when the same response key is used for category membership and positive words than when the same response key is used for category membership and negative words. Negative attitudes produce the opposite pattern. [originally developed by U.S. psychologist Anthony G. Greenwald (1939–) and his colleagues]



Klart videnskabelig 'overstretch'... (festtrick)

Lille, til meget lille, målbar effekt i laboratorier*

Ikke falsificerbar i praksis

Polariserende effekt... ("er du stoppet med...")

Oswald, F. L., Mitchell, G., Blanton, H., Jaccard, J., & Tetlock, P. E. (2015). Using the IAT to predict ethnic and racial discrimination: Small effect sizes of unknown societal significance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(4), 562–571.

Hvordan dokumenterer man kognitive bias?

Advancing Behavioural Insights:

How do you document cognitive bias?

A series on Behavioural Insights – theoretical, methodological, and practical

This whitepaper is part of the Advancing Behavioural Insights series, which shares forward-looking knowledge on the development of behavioural science. The series brings together significant theoretical contributions, methodological clarifications, and practical applications, all aimed at sharpening our understanding of how behaviour can be analysed, influenced, and improved on a solid scientific foundation.

1

Dominansmetoden,

anvendes i situationer, hvor korrekt adfærd kan fastlægges ud fra formelle rationalitetskriterier som logik, matematik eller mål-middel-relationer.

Variansmetoden,

anvendes, når rationel handling afhænger af individers subjektive forhold, og hvor bias dokumenteres ved at påvise, at adfærd systematisk påvirkes af faktorer, som rationelt burde være uden betydning.

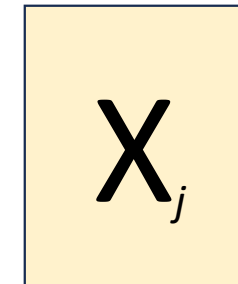
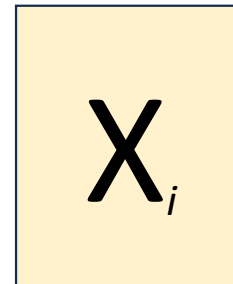
Hvordan dokumenterer man kognitive bias?

Dominansmetoden,

anvendes i situationer, hvor korrekt adfærd kan fastlægges ud fra formelle rationalitetskriterier som logik, matematik eller mål-middel-relationer.

Variansmetoden,

anvendes, når rationel handling afhænger af individers subjektive forhold, og hvor bias dokumenteres ved at påvise, at adfærd systematisk påvirkes af faktorer, som rationelt burde være uden betydning.



Nulhypotese: $s(x_i) = s(x_j)$

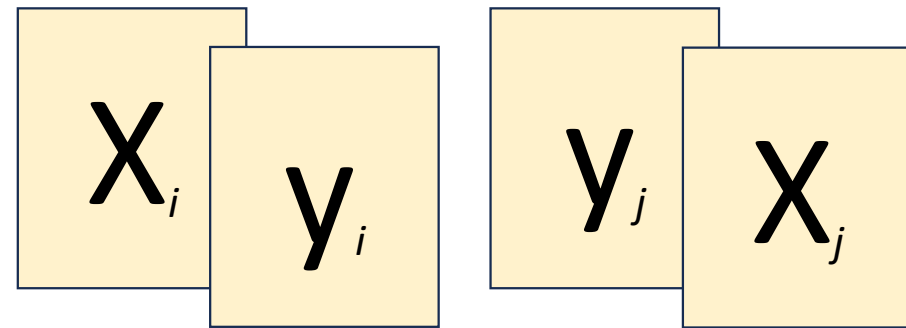
Hvordan dokumenterer man kognitive bias?

Dominansmetoden,

anvendes i situationer, hvor korrekt adfærd kan fastlægges ud fra formelle rationalitetskriterier som logik, matematik eller mål-middel-relationer.

Variansmetoden,

anvendes, når rationel handling afhænger af individers subjektive forhold, og hvor bias dokumenteres ved at påvise, at adfærd systematisk påvirkes af faktorer, som rationelt burde være uden betydning.



Nulhypotese: $s(x_i) = s(y_i)$ & $s(y_j) = s(x_j)$

Min liste af "Don'ts"

1. Workshops og temadage om god tone og omgangsform

med det formål at skabe fælles refleksion og normer gennem dialogøvelser, cases, oplæg om trivsel og respekt. Det er for "pædagogisk" og som regel moraliserende. Såkaldte "de-biasing" kurser er helt udelukket.

2. Synliggørelse af værdier og adfærd uden medfølgende tiltag

gennem plakater, statements eller kort med sætninger som "Vi taler ordentligt til hinanden" eller "Her er der plads til alle." Det virker som en moraliserende belæring og har ingen reel effekt, hvis der ikke understøttes med konkrete tiltag – tværtimod.

3. Spørgeskemaundersøgelser

der sigter på gennem spørgsmål, at forstå grunde eller tendenser i adfærd på baggrund af holdninger, værdier, forklaringer og refleksioner. Det er velkendt i adfærdsforskningen at sådanne spørgeskemaer er at sammenligne med håndlæsning og tarotkort, samt at man får svar som man spørger.

4. Ethvert tiltag, der er lavet af og drevet af 'en ikke ryger' rettet mod kultur og værdier

hvilket betyder, at alle arrangementer, events, tiltag, kurser, eller lignende, hvor humanister kommer forbi med ønsket om at ændre kultur og værdier hos en gruppe 'der gør noget forkert' skal arkiveres lodret eller makuleres.

Prof. Vince



Pedersen

Intervention 1: Storebror-ordning



Formål:

At skabe tryghed, læring og en konstruktiv tone for nye kollegaer gennem en permanent, ansvarsbærende relation til en erfaren medarbejder.

Kort beskrivelse:

En nyansat ('lillebror') tildeles en erfaren medarbejder ('storebror'), som har et eksplicit ansvar for at sikre, at den nye kollega kommer godt ind i både arbejdet og tonen på arbejdspladsen.

Intervention 1: Storebror-ordning



Relationens karakter:

Permanent: Storebror følger lillebror så længe de arbejder sammen.

Forpligtende: Det er ikke valgfrit — ledelsen har en tydelig forventning om, at storebror tager ansvar.

Arbejds-mæssigt tæt: Storebror og lillebror arbejder i samme sjak, faggruppe eller område – de følges i praksis.

Storebrors ansvar omfatter:

At tage kontakt, følge op, og sikre sig at 'lillebror' ikke bliver hægtet af – socialt eller fagligt.

At være opmærksom på tonen & trivsel – og selv tage initiativ til justeringer.

At lytte, reagere og handle – uden nødvendigvis at løse alt, men heller ikke ignorere noget.

Intervention 1: Storebror-ordning



Hvis relationen ikke fungerer:

Ansvar vurderes ikke kun på 'lillebrors' trivsel, men også på 'storebrors' engagement.

Det er ikke lillebrors opgave at bede om hjælp – det er storebrors ansvar at være der.

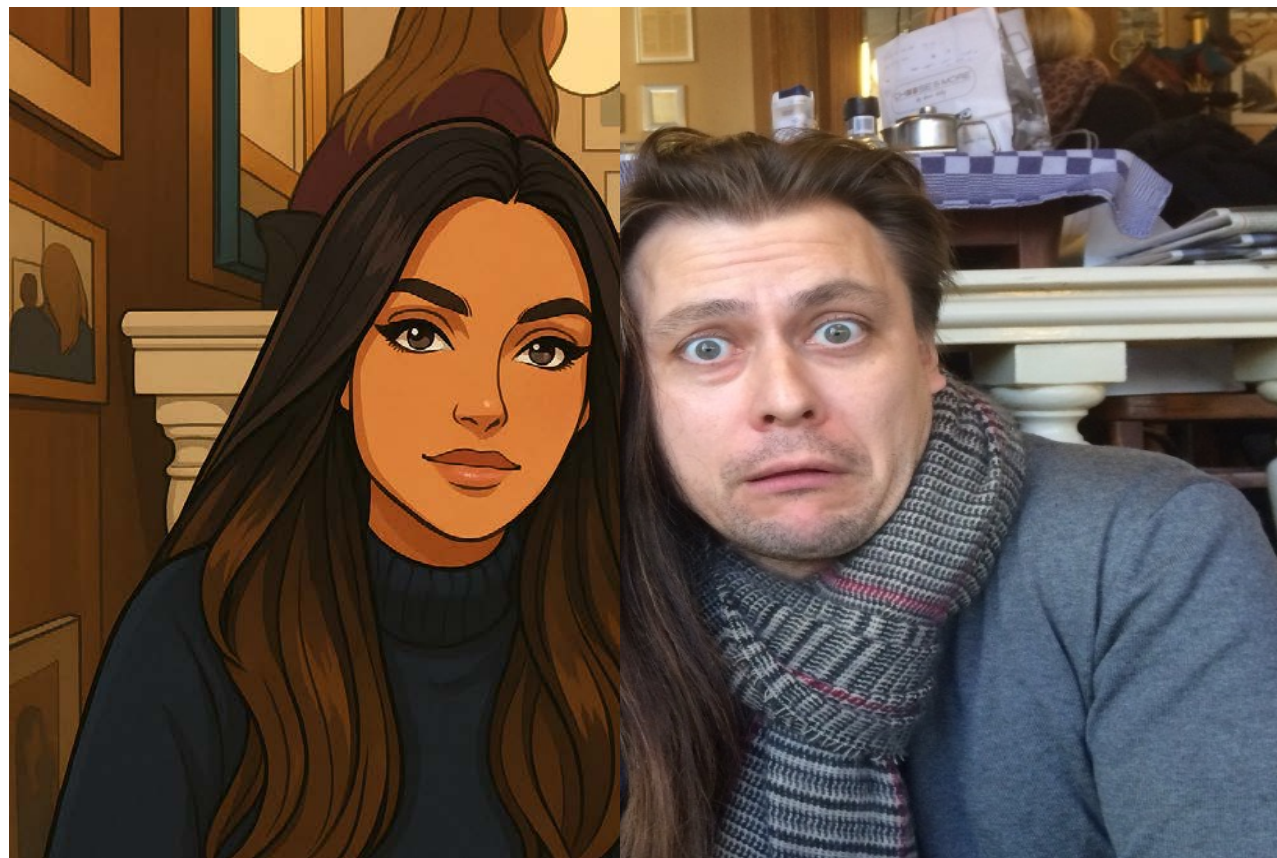
Anerkendelse og ledelsens rolle:

Ordningen skal kommunikeres tydeligt som en eksplicit forventning fra ledelsen.

Det er ikke et frivilligt hverv, men en kollegial forpligtelse.

Der skal være opfølgning, f.eks. via teammøder eller trivselsrunder.

Intervention 2: Hvad vi kan lære af feedback systemer, der faktisk virker



Intervention 2: Trafiklys, f.eks. ugentlig



Formål:

At skabe en respektfuld og tryk ramme, hvor kollegaer kan udtrykke ønsker til samarbejde og tone — uden diskussion, forklaringer eller gengældelse.

Kort beskrivelse:

To personer giver hinanden trafiklys-feedback i en fast struktur, hvor det handler om at respektere hinandens ønsker – men også retten til at sige nej tak til et ønske uden forklaring.

Format:

Øvelsen foregår i par.

Begge får tid til at give deres tre trafiklys-punkter. Det skal være stille, roligt og uden publikum.

Intervention 2: Trafiklys, f.eks. ugentlig



Strukturen er fast:

- Noget jeg gerne vil have, at vi stopper med...
- Noget jeg godt kunne tænke mig, vi gjorde anderledes...
- Noget jeg gerne vil have, at vi fortsætter med – eller gør mere af...

Intervention 2: Trafiklys, f.eks. ugentlig



Grundregler (skal forklares tydeligt):

- Det er ikke en samtale – én taler, én lytter.
- Man må ikke svare, forklare eller forsvare sig.
- Man respekterer ønsket, alene fordi det bliver sagt – men:
- Man kan også sige nej tak til et ønske, uden at forklare hvorfor.
- Ønsker skal være inden for rimelighedens grænser.
- Der må ikke være gengældelse – tillid er forudsætningen.

Intervention 3: Meatloaf, rugby & plejehjem



Intervention 3: Stopord



Formål:

At sikre en fælles, entydig og respektfuld mekanisme til at markere, når noget i tonen, jargonen eller interaktionen går over grænsen – uden konflikt, uden forklaring.

Kort beskrivelse:

Ligesom i fx konflikthåndtering, samtykkekultur eller teambuilding bruges et “stopord” som et klart og respekteret signal: “Hertil – ikke længere.”

Grundregel (skal forklares tydeligt):

“Stopordet gælder uden undtagelse. Det kræver ikke forklaring. Hvis du ignorerer det – eller gør grin med det bagefter – betragtes det som en bevidst overtrædelse. I en arbejdssammenhæng er det lig med bortvisning.”

Intervention 3: Stopord



Hvordan det fungerer:

Hele arbejdspladsen vælger ét enkelt ord (fx “agurk”, “Safety”, “Tavle”, eller lignende), som ikke har flertydig betydning i hverdagen – og som ikke er ”dumt”.

Det bedste ord er... ”stop”

Når én person bruger ordet, stopper man med det samme det, der foregår.

Det gælder for alle – uanset rolle, anciennitet eller relation.

Der må ikke kommenteres på, forklares eller latterliggøres ved brugen af ordet.

... og ja, overtrædelse er lig med bortvisning.

Intervention 3: Stopord



Implementering:

Indføres som en del af teamets “fælles spilleregler”.
Kommunikeres eksplicit af ledelsen som en del af et trygt og professionelt arbejdsmiljø.

Kan f.eks. introduceres i en tavlesnak med sætningen:

“Fra i dag har vi et fælles sikkerhedsord. Hvis nogen siger det – så stopper vi. Punktum.”

Opfølgning:

Hvis nogen ønsker at tage en samtale om hændelsen, kan det gøres senere, under ordnede forhold.

Det er dog ikke påkrævet. Retten til at markere en grænse står alene.



Intervention 4: Fælles ritualer, i stedet for laveste fællesnævner



Formål:

At styrke sammenholdet og ændre tonen på arbejdspladsen gennem gentagne, strukturerede sociale rutiner, der er designet, så alle kan være med – på egne præmisser.

Grundidéen:

Kulturen på en byggeplads formes ikke af værdiplakater – men af det, vi gør sammen.

Desværre er mange sociale aktiviteter i dag enten uformelt kodet (old school) eller designet ud fra laveste fællesnævner (DIY school).

Derfor indføres fælles sociale rutiner, som ikke nødvendigvis passer alle, men som kan rumme alle. Det handler ikke om at gøre alle ens, men at skabe fælles rum, hvor forskellighed ikke er en hindring.

Intervention 4: Fælles ritualer, i stedet for laveste fællesnævner



Frokost med fælles zone:

Frokostpausen organiseres, så der er ét fysisk område, hvor alle automatisk er velkomne og ingen bliver 'valgt fra'. Omgivelserne understøtter dette ('flotte' plakater hører til i skabet, tydelig pladsfordeling, åbne grupper).

Fælles ugens afslutning:

Der bydes på noget simpelt – det kan være kage, chips, øl, saft, kaffe – men pointen er, at der altid er noget for enhver, og at ingen skal forsvare deres valg.

Forskellige fejring, ikke fejring af forskellighed:

Giv Eid al-Fitr, Eid al-Adha, og Diwali en plads i programmet, hold fast i fredagsøl, bær en kagemand igennem centrum, tag en tur i moskeen, ryg en smøg, fang en Pokémon, del en personlig historie, prøv en 'fatsuit' eller et par bryster.