



Forebyg mobning

– styrk det gode samarbejde

Indholdsfortegnelse

Det gode samarbejde uden konflikter	5
Mobning	7
Hvad er mobning?	7
Hvorfor er mobning så skadelig?	8
Hvordan foregår mobning?	8
Hvor mange mobbes?	9
Hvem er det, der bliver mobbet?	9
Hvem er mobberen?	10
Når det er lederen som mobber	10
Kom i gang	12
Lovgivning og overenskomstaftaler	12
Retningslinjer eller politik?	13
Tag temperaturen på mobning i apv	13
Lederen som rollemodel	15
Yderligere inspiration	17

**Godt psykisk
arbejds miljø**



Forebyg mobning

– styrk det gode samarbejde

Politisk ansvarlig: Inger Bolwinkel
Redaktion: Charlotte Bredal og Jeanette Staffeldt
Layout: GraFOA Maja Honoré
Tryk: FOAs Trykkeri og Pjec1heden, april 2010

Det gode samarbejde uden konflikter

Mobning kan have store konsekvenser for de personer der udsættes for det – og for samarbejdet på arbejdspladsen som helhed.

I denne pjece vil FOA beskrive, hvad mobning er, hvem det er som mobber, og hvem der mobbes.

Det kan være svært at skelne mellem konflikter eller samarbejdsproblemer og mobning. Uanset om det er det ene eller det andet, er det vigtigt at I på arbejdspladsen forholder jer til det. Mobning dækker over en række ganske særligt belastende forhold, som kan have meget store personlige konsekvenser. Det er derfor vores håb, at denne pjece kan være med til at skabe en større afklaring af, hvad vi taler om, når vi taler om mobning.

Desuden håber vi, at pjecen kan give inspiration til at forebygge mobning og styrke det gode samarbejde på arbejdspladsen.

Et godt samarbejde, hvor alle føler sig retfærdigt behandlet, og hvor I har tillid til hinanden, er en af forudsætningerne for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Mobning er et symptom på et dårligt psykisk arbejdsmiljø, og mobning opstår typisk på arbejdspladser med mange konflikter. Vel at mærke konflikter, der ikke bliver løst men i stedet optrappes. Derfor er det vigtigt, at alle på arbejdspladsen, bliver i stand til at håndtere og løse de konflikter, der opstår.

Konflikter kan opstå, når der ikke er sammenhæng mellem opgaverne og de ressourcer, der er til at løse dem, eller de kan opstå som følge af klikkedannelser, og når der kommer nye kolleger. De kan også opstå, når der opstår usikkerhed i forbindelse med fyringer eller organisationsændringer. Endelig kan der opstå konflikter, når I får nye eller krævende opgaver og ikke får den nødvendige information eller måske mangler indflydelse på de beslutninger, der træffes.

Social kapital

Arbejdsmiljøforskere peger på at *social kapital* er vigtigt for trivsel og godt arbejdsmiljø.

Social kapital handler om, hvordan I fungerer sammen på arbejdspladsen – og om hvordan I kan samarbejde om at løse den fælles opgave.

Social kapital er vigtig for en god arbejdspladskultur uden konflikter og mobning.

Der er 3 vigtige elementer, som er vigtige i arbejdspladsens sociale kapital; tillid, samarbejdsevne og retfærdighed. Disse 3 kaldes også de 3 diamanter.

De 3 *diamanter* er:



samarbejdsevne



retfærdighed



tillid



Når der er et godt *samarbejde* på arbejdspladsen og et højt niveau af tillid til hinanden, bl.a. baseret på at tingene foregår på en retfærdig og respektfuld måde, er der sandsynligvis også et godt arbejdsmiljø.

Behandles vi ikke *retfærdigt*, hvad enten det handler om løn, adgang til information, eller fordeling af arbejdsopgaver, indflydelse mv., kan resultatet let blive frustrationer, konflikter, manglende loyalitet eller vrede.

Tillid er, når vi viser åbenhed overfor andre og har tillid til, at alle – både ledere og kolleger – vil arbejdspladsens bedste.

I kan ikke undgå konflikter på arbejdspladsen, men taler I åbent om dem, kan I – i vid udstrækning – undgå, at de udvikler sig til forfølgelse og mobning.

Hvis I dagligt oplever, at der er et stort arbejdspress, stress og højt tempo, så øges risikoen for, at der opstår konflikter og aggressioner. Det kræver mod at sige fra i sådanne situationer. Det kan derfor være en god ide, at søge støtte fra en I har tillid til på arbejdspladsen. Det kan være en kollega, en leder eller arbejdsmiljø-/tillidsrepræsentanten.

Oplever I, at lederen er en del af konflikten eller ikke tager jer alvorligt, skal I – eller de tillidsvalgte – kontakte den lokale FOA-afdeling og få dem til at gå videre med sagen.



Mobning

Der er mange myter om mobning. Hvem er det, der bliver mobbet? Hvem er det der mobber? Bliver man syg af det? osv. I de følgende afsnit vil vi komme med nogle bud på disse spørgsmål.

I afsnittet; "*Kom i gang*" vil vi give en række gode råd til hvordan I kan arbejde med forebyggelse af mobning på arbejdspladsen.

Hvad er mobning?

Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede, eller blot som enkeltstående konflikter, er *ikke* mobning.

Krænkende handlinger kan opleves som mobning uanset, om den, der mobber, er ubetænksom eller mobber med vilje.

Mobning kan foregå internt på en arbejdsplads – altså mellem kolleger eller mellem leder og medarbejder.

Man kan også blive mobbet af borgere, pårørende til borgere mv.

Arbejdstilsynet:

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Det Arbejdstilsynet lægger vægt på, er altså at mobningen skal ske regelmæssigt og foregå over længere tid. Samtidig er det den enkeltes oplevelse af at blive mobbet, der er afgørende.

Rovmobning og konfliktmobning

Rovmobning er, når ofrene ikke har gjort noget, som kan fremkalde "mobbernes" adfærd. Det kan fx være tilstrækkeligt, at ofrene tilhører en bestemt minoritetsgruppe på arbejdspladsen, fx et bestemt køn, alder eller etnisk oprindelse.

Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem 2, eller flere parter på arbejdspladsen. Der kan fx handle om, hvordan arbejdsopgaver fordeles, hvem der får hvilke vagter, men også om omstillingsprocesser og kulturforskelle. Konflikter findes på alle arbejdspladser og kan udvikle sig til alvorlige personkonflikter, hvis de ikke bliver løst.



Hvorfor er mobning så skadelig?

Hvis du bliver mobbet, vil du typisk opleve en række *fysiske symptomer* som eksempelvis hovedpine, kvalme, hjertebanken, smerter i brystet mv. Som mobbet kan du også opleve at du får ondt i ryggen, smerter i nakke/skuldre. Måske føler du dig mat eller besvimer.

Dette kan skyldes en forøget produktion af stresshormoner.

Psykiske symptomer kan vise sig som ængstelse, usikkerhed, anspændthed, tab af selvtillid og selvværd. Det er også almindeligt, at opleve hukommelses- og koncentrationsproblemer.

Mobning kan have alvorlige konsekvenser for helbredet. En del af dem, der bliver udsat for langvarig mobning, udvikler kroniske symptomer som posttraumatisk stressreaktion (PTSD). Får du stillet diagnosen PTSD, så er du så svært skadet (traumatiseret) at virkningerne kan sammenlignes med krigstraumer, voldtægt og andre voldsomme hændelser.

Du skal være opmærksom på *advarsels signaler* hos kolleger. Det kan eksempelvis være at den pågældende kollega isolerer sig fra jer andre, ofte er sygemeldt eller er rastløs, passiv eller ikke længere magter sine arbejdsopgaver.

Hvordan foregår mobning?

Mobning opleves ofte i form af bagtalelse og sladder. Mobning kan også ske ved, at en leder nedgør en medarbejders arbejdsindsats i grove vendinger, giver fejlagtig information, overdriver kontrol eller stiller for svære arbejdsopgaver.

De konkrete handlinger, der kan opleves som mobning, kan inddeles i 2 grupper. Handlinger, der er rettet mod den mobbede som person og handlinger, der er rettet mod den mobbedes arbejdsituation.

Eksempler på handlinger, der er personligt rettet:

- *at få sine meninger og synspunkter ignoreret*
- *at blive råbt af eller at være mål for spontan vrede*
- *at blive udsat for sårende drillerier og latterliggørelse*

Eksempler på handlinger, der er rettet mod arbejdsituationen:

- *at få opgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister*
- *at blive pålagt en uoverkommelig arbejdsbyrde*
- *at nogen tilbageholder information, som påvirker ens arbejdsindsats*
- *at blive pålagt arbejde, som ligger under ens kompetenceniveau*
- *at få uretfærdig/ukorrekt kritik og at ens faglige dygtighed bringes i tvivl*





Mobbbehandlinger kan føre til social eller organisatorisk udstødelse.

Social udstødelse er eksempelvis at blive overset, frosset ud, udelukket fra det sociale fællesskab, bagtalt mv.

Organisatorisk udstødelse er at du bliver overflødiggjort, forbigået, degraderet eller, at der bliver truffet beslutninger uden, at du bliver inddraget og får den nødvendige information.

Hvor mange mobbes?

Voksenmobning er et problem i vækst. Alle former for krænkende adfærd på arbejdspladsen har været stigende siden midt i 1990'erne. Betegnelsen *"krænkende adfærd"* dækker normalt over mobning, sexchikane, trusler og vold.

Blandt FOAs medlemmer svarer ca. 30 %, at de, inden for det sidste år, har været udsat for mobning på deres arbejde. 8 % svarer, at de har været udsat for mobning mere end 10 gange, inden for denne periode.

Graden af mobning varierer fra område til område. Vi ved eksempelvis at små 40 % af de studerende inden for social- og sundhedsområdet har været udsat for mobning i løbet af deres liv. En tredjedel har oplevet mobning i folkeskolen¹.

En større undersøgelse af danskernes psykiske arbejdsmiljø viser, at ca. 8 % af danskerne i gennemsnit bliver mobbet på deres arbejdsplads².

En anden undersøgelse viser, at ca. hver fjerde har været vidne til mobning.

Blandt FOAs medlemmer mener godt over halvdelen (64 %), at lederen kunne gøre mere for at forhindre dette³.

Hvem er det, der bliver mobbet?

Mobning på arbejdspladsen kan forekomme inden for alle fag. Det er oftest de ufaglærte, der udsættes for mobning (10,7 %), derefter kommer de faglærte (9,5 %), og funktionærer (7,7 %). Ledere er de, der mobbes mindst (5-6 %).

Mænd og kvinder er lige udsat for mobning i arbejdet, og der er heller ingen aldersforskelle forbundet med hvem, der udsættes for mobning. Som tidligere nævnt kan der dog opstå mobning, hvis man tilhører et "mindretal" på arbejdspladsen. Et eksempel på dette er at mænd ser ud til at have en lidt større risiko for at blive udsat for mobning end kvinder, i ældreplejen⁴, som er et kvindedomineret område.

¹ »Mobning blandt personale i ældreplejen«, NFA 2007

² »Den stille epidemi«, SUS 2007

³ Tallene i dette og det efterfølgende afsnit bygger på FOAs medlemsundersøgelse om vold, mobning og chikane fra december 2009, samt om »Medlemmernes bud på fremtidens velfærd«, FOA 2010, »Viden og anbefaling om mobning«, Pejtersen og Kristensen/LO/ITF 2010, »Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen«, Annie Høgh mfl., NFA 2009

⁴ »Mobning af personale i ældreplejen«, NFA 2007

Den højeste risiko for mobning findes på arbejdspladser, som er domineret af ét køn – altså på mandedominerede eller kvindedominerede arbejdspladser.

Gode råd til dig, der bliver mobbet

- Stol på hvad du selv oplever og fornemmer – skriv dine oplevelser ned, hvis du kommer i tvivl om, det virkelig kan passe.
- Tal med mennesker, som du stoler på.
- Sig fra overfor mobberen med det samme – gerne når der er kolleger til stede.
- Bliv ved med at se venner, dyrke fritidsinteresser osv.
- Hold modet oppe. Foretag dig noget, der gør dig i godt humør.
- Hold dig sund og rask. Er du fysisk stærk, er du også sværere at ramme psykisk.
- Vær selv opsøgende, hvis du oplever at blive holdt udenfor.
- Søg støtte og opbakning hos din tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, din leder eller hos kolleger.
- Søg læge, hvis du begynder at få det fysisk eller psykisk dårligt.
- Overvej om arbejdspladsen er det værd – eller om det er på tide, at kigge efter et nyt job.

Kilde: www.arbejdsmiljoweb.dk

Hvem er mobberen?

I langt de fleste tilfælde er der tale om mobning mellem kolleger. Omkring 70 % af dem, der oplever/har oplevet mobning fortæller, at det er en eller flere kolleger, der mobber. Den sidste tredjedel oplever/har oplevet at blive mobbet af deres leder.

Men medarbejdere kan også mobbe deres leder. 5-6 % af lederne oplever, at blive mobbet af deres underordnede⁵. Når patienter, brugere eller lignende mobber, betragter Arbejdstilsynet det som voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse.

Når det er lederen som mobber

Når en leder deltager i mobningen eller selv mobber, gør det ofte situationen mere kompliceret. Årsagerne til at en leder mobber, kan være mange, men typisk vil der være tale om ledere, der ikke kan udfylde deres lederrolle, og derfor griber til at misbruge deres magtposition. Hvis de fx ønsker en bestemt medarbejder eller mellemlider væk – forsøger de måske at mobbe vedkommende ud, frem for at håndtere konflikten mere direkte.

⁵ NFA, *Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, 2004/05*



Når man spørger ledere selv, er deres holdning klar: 9 ud af 10 ledere mener, at man skal konfrontere sine lederkolleger, hvis man oplever, de ikke kan håndtere deres ledelsesopgave⁶. I praksis sker dette dog sjældent.

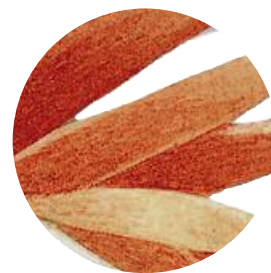
Hvis du eller en kollega oplever, at den nærmeste leder mobber, kan du altid gå videre til næste leder i hierarkiet evt. sammen med din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant. Hjælper det ikke, skal din lokale FOA-afdeling inddrages, så de kan gå videre med sagen.

Gode råd til kolleger

- Vær særlig opmærksom på mobning, når der sker større ændringer på arbejdspladsen.
- Sørg for god oplæring, der får samarbejdet til at fungere.
- Sørg for god introduktion af nye kolleger.
- Glem ikke hinanden, selv om der er travlt.
- Tænk over, hvordan I kan bruge og hjælpe hinanden.
- Giv hinanden feedback og anerkendelse. Ris og ros.
- Lær hinandens ressourcer og stærke sider at kende.
- Løft i flok. Uanset faglig baggrund er alle nødvendige for at kunne udføre arbejdsopgaverne.
- Hav tillid til dine kolleger og vis, at de kan have tillid til dig.

Husk det er menneskeligt at fejle – også for dine kolleger

Kilde: www.arbejdsmiljoweb.dk



⁶ Læs mere om lederen som mobber og som mobbetræffede i »Den stille epidemi«, SUS 2007

Kom i gang

Det er vigtigt, at opgaven med at styrke det gode samarbejde og forebygge mobning tages alvorligt af alle på arbejdspladsen.

I dette afsnit vil vi opfordre dig til, at sætte dig ind i, hvad der gælder af lovgivning og aftaler. Vi vil også opfordre til, at problemets omfang kortlægges i jeres APV, og til at I på din arbejdsplads bliver enige om de retningslinjer, der skal gælde netop for jer.

Du skal *ikke* være ekspert i alle love og regler, men du skal vide, at de er der, og bede din sikkerhedsgruppe forklare, hvad de betyder for jer. De konkrete aftaler i Hoved MED og lokal MED skal udarbejdes, af de tillidsvalgte i samarbejde med dig og dine kolleger.

Det vigtige er dog, at fine retningslinjer og hensigtserklæringer ikke løser noget som helst, medmindre I, i dagligdagen viser hinanden, at mobning er uacceptabelt, og det lykkes jer at gøre mobning til et fælles problem på arbejdspladsen. Mobning er et problem, som alle har ansvar for at forebygge.

Lovgivning og overenskomstaftaler

En række love og bestemmelser er vigtige, når det handler om mobning på arbejdspladsen. I Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 9a står der: *"Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane"*.

Arbejdstilsynet har også udarbejdet en vejledning om mobning og seksuel chikane. Denne vejledning uddyber og forklarer det, der står i § 9a. Vejledningen hedder *At-vejledning D.4.2 om mobning og seksuel chikane*, og kan sammen med bekendtgørelsen om arbejdets udførelse hentes fra Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

Herudover kan lovgivningen suppleres med aftaler.

På europæisk plan er der indgået en EU-rammeaftale om vold, mobning og chikane på arbejdspladsen. Aftalen pålægger virksomheder og institutioner, som tilslutter sig aftalen, at have en tydelig erklæring om, at mobning og chikane ikke tolereres.

I Danmark blev FOA og de øvrige arbejdstagerne på de offentlige arbejdspladser og KL samt Danske Regioner enige om, at tilslutte sig aftalen. Vi indgik derfor en trivselsaftale, der bl.a. omfatter mobning, i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2008.

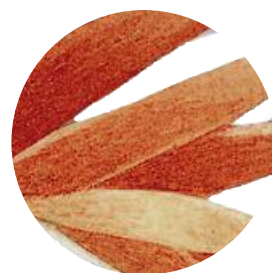
Det betyder, at Hoved MED skal lave retningslinjer for at identificere, håndtere og forebygge vold, mobning og chikane på alle offentlige arbejdspladser.

Når disse retningslinjer er udarbejdet, skal de lokale MED udvalg sørge for lokal udmøntning af retningslinjerne.

Retningslinjerne skal være udarbejdet senest 1. april 2010.

Er dette sket i den kommune/region hvor du er ansat?

Læs mere om aftalen på www.personaleweb.dk.





Retningslinjer eller politik?

Retningslinjer er aftaler man indgår i MED. En mobbe-politik kan godt være en retningslinje, så længe den er aftalt i MED, og der er enighed om, at det sker i henhold til § 8 om retningslinjer i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Hvad skal med?

Uanset hvad I kalder det hos jer, er der nogle elementer I skal huske at få med:

- En formålserklæring fra topledelsen, der understreger organisationens forpligtigelser og udtrykker klare værdier og holdninger til mobning.
- En definition på mobning.
- Information og uddannelse af ledere og medarbejdere i hvordan mobning kan forebygges og håndteres.
- Konkrete retningslinjer og beredskab, herunder retningslinjer for mægling og anmeldelse som arbejdsskade.
- Ekstern hjælp og bistand til fx forebyggelse, konflikthåndtering og krisehjælp.
- Ansvar for håndhævelse.
- Klageadgang og regler for sanktioner – fx advarsler, forflyttelse, fratagelse af lederansvar, anmeldelse til politi.
- Retningslinjer for hvordan personer, der har været udsat for mobning kan komme tilbage på arbejdspladsen/arbejdsmarkedet.
- Aftale om hvornår I skal evaluere/revidere jeres retningslinjer/politik.

Se også de 2 vejledninger om vold, mobning og chikane for henholdsvis kommuner og regioner på www.personaleweb.dk.

Tag temperaturen på mobning i APV

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen, har alle arbejdspladser pligt til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering, (APV). I skal derfor kortlægge eventuelle problemer med mobning, som en del af den kortlægning I alligevel skal lave af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Det er meget vigtigt, at I synliggør de problemer, der er på arbejdspladsen, i jeres APV, da det er her, I kan beskrive årsager, og opstille handlingsplaner for, hvorledes problemerne skal løses.

I forbindelse med konkrete mobbesager, er det også i APV, I skal hente dokumentation for, at problemerne har stået på over længere tid. Samt dokumentation for, hvad der er blevet gjort, eller ikke gjort, for at løse dem. I forbindelse med arbejdspladsvurderingen, skal I også undersøge sygefraværet.

Måske skyldes et højt sygefravær netop samarbejdsproblemer og mobning.

Der er nemlig ingen tvivl om, at forholdet til kollegerne har betydning for sygefraværet.



En undersøgelse om sygefravær blandt FOAs medlemmer foretaget af FOA i 2006, viser at medlemmer som har et godt forhold til deres kolleger, har et gennemsnitligt sygefravær på 16,8 dage. Medlemmer, der har et dårligt forhold til deres kolleger eller deres leder, har et gennemsnitligt sygefravær på ca. 26 dage.

Du kan læse om APV i de 2 FOA pjecer; *"APV i praksis"* og *"7-9-13, Godt psykisk arbejdsmiljø"*.

I *"APV i praksis"*, kan du læse om, hvad reglerne er for APV, og hvorfor APV er et vigtigt værktøj. I *"7-9-13"*, kan du læse om metoder til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i APV. Du kan finde begge pjecer hos den lokale FOA-afdeling eller på www.foa.dk.

På Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk og på de forskellige branchearbejdsmiljøråds hjemmesider, kan du også hente yderligere inspiration til APV-arbejdet. Se www.Bar-web.dk

I nedenstående skema, er der forslag til en række konkrete "mobbe"-spørgsmål, som I kan medtage i jeres APV. Hvis I diskuterer samarbejde og mobning, som en del af jeres MUS-samtaler, kan I også i denne forbindelse tage udgangspunkt i de samme spørgsmål.



Mobning i APV

De følgende spørgsmål beskriver forskellige handlinger, som af nogle vil opfattes som mobning. Har du inden for de sidste 6 måneder selv været udsat for nogle af disse handlinger på din arbejdsplads?

- At nogle med vilje tilbageholder information, så du har svært ved at udføre dit arbejde ordentligt?
- At nogen uberettiget kritiserer din arbejdsindsats?
- Uberettiget skældud, overfusninger?
- At der gøres nar af dig foran andre?
- At nogen negligerer eller gør nar af dine holdninger og meninger?
- Ondskabsfulde vittigheder?
- At nogen gør nar af din person/dit privatliv?
- At nogen overhører dine spørgsmål eller forsøg på at komme i snak med dem?
- At blive holdt udenfor det sociale fællesskab?
- At du fornemmer, at nogen snakker bag din ryg eller spreder rygter om dig?
- Synes du selv, at du har været udsat for mobning på din arbejdsplads – inden for de sidste 6 måneder?

For hvert spørgsmål kan I give 5 svarmuligheder: Næsten dagligt, 2-3 gange pr. uge, 2-3 gange pr. måned, sjældent og aldrig.

Kilde: "Den stille epidemi", SUS 2007

Lederen som rollemodel

Først og fremmest er det vigtigt, at lederen, sammen med medarbejderne, påtager sig ansvaret for at retningslinjer eller politik kommer til at fungerer i praksis på arbejdspladsen.

Herudover har ledere et særligt ansvar. De har pligten til og muligheden for, at forebygge mobning ved at sikre, at konflikter håndteres fornuftigt, og ved at gå foran som rollemodel, for at skabe en god kultur.

Det er afgørende, at lederen siger klart og tydeligt fra over for mobning og viser, at det ikke accepteres. Det er også vigtigt, at lederen altid tager det alvorligt, hvis der er en, der føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det. Samtidig skal lederen tage hånd om medarbejdere, der uretmæssigt anklages for at mobbe!

Hvis du vil vide mere om ledelsens rolle i forbindelse med forebyggelse og håndtering af mobning kan kapitlet; *lederen som mobbektuser*, i bogen *"Den stille epidemi"* anbefales.

Se afsnittet Yderligere inspiration.

Gode råd til dig, der er leder

- Vær en god rollemodel.
- Vær med til at etablere en mobbepolitik – eller følg op på den I har.
- Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø i APV'en og sørg for at følge op på eventuelle problemer.
- Lyt efter signaler på mobning - tag det altid alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet, og vælger at fortælle om det.
- Lyt til både ofret og mobberen - drag ikke forhastede slutninger. Forsøg at skabe en dialog mellem parterne.
- Gør passive vidner aktive, og få mobberen til at holde op.
- Grib aktivt ind, hvis du registrerer mobning.
- Find enkle og praktiske løsninger.
- Signaler åbenhed og skab kontakt til andre personer i virksomheden, som den mobbede kan kontakte og få hjælp fra.
- Vær opmærksom på, at du kan blive misforstået – og selv opfattet som mobber.

Kilde: www.arbejdsmiljoweb.dk.





Yderligere inspiration

Bøger og artikler

“Den stille epidemi – om mobning på arbejdspladsen”

– Socialt Udviklingscenter, SUS 2007

“Undtagelsen”

roman af Christian Jungersen, Gyldendal 2004

“Mobning forklædt som management”

af Nadja Prætorius, Artikel i ugebrev A4, den 24.3. 2002 www.liv-i-balance.dk/artikel8.htm



Nyttige links

www.foa.dk

FOA førstehjælp/Psykisk arbejdsmiljø/Mobning og chikane – her kan I læse om mobning og prøve en mobbe-test, hvor I kan se om jeres arbejdsplads er klar til at håndtere mobning

www.lo.dk (LO)

Diverse artikler om mobning. Bl.a. mobbetest samt folderen “Viden og anbefaling om mobning”.

www.at.dk

På Arbejdstilsynets hjemmeside er der oprettet en mobbe-hotline. Hotlinen henvender sig til mobningsramte, deres pårørende eller vidner til mobning. I kan også få råd og vejledning til arbejdspladsens indsats. På hjemmesiden kan I også udforme en klage over mobning på arbejdspladsen, og Arbejdstilsynet vil så vurdere om der er behov for at komme på tilsynsbesøg hos jer. Klagen vil være anonym

www.arbejdsmiljoviden.dk

Se særligt tema om mobning

www.personaleweb.dk

Søg: Trivselsaftalen og de 2 vejledninger om vold og mobning

www.stopmobning.dk

Gode eksempler på hvorledes man forebygger mobning

www.etsundtarbejdsliv.dk

Søg: Styrke-spil og mobbe-vejledning

www.bar-service.dk

Søg: Værktøjskasse om mobning



Det kan være svært at skelne mellem konflikter, samarbejdsproblemer og mobning.

Uanset om det er det ene eller det andet, er det vigtigt, at I på arbejdspladsen forholder jer til det.

Er samarbejdet på arbejdspladsen belastet af konflikter og mobning kan det have store konsekvenser. En sådan arbejdsplads er sjældent en arbejdsplads, der kan fastholde eller tiltrække gode kolleger. Et dårligt samarbejde får også ofte konsekvenser for den fælles opgave.

Endelig dækker mobning over en række ganske særligt belastende forhold, som kan have meget store personlige konsekvenser.

I pjecen beskriver vi, hvad mobning er, hvem det er som mobber, og hvem der mobbes.

FOA håber, at pjecen kan være med til at skabe en større afklaring af, hvad mobning er, og hvad I kan gøre ved det.

FOA
FAGOGARBEJDE

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk

Godt psykisk
arbejds miljø

