

Kort og godt om

Mobning på arbejdspladsen

Få viden om mobning og
inspiration til en handlingsplan



www.arbejdsmiljoviden.dk/mobning

Hvad er mobning på arbejdspladsen?

”Det er 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.”

Arbejdstilsynets definition, www.at.dk

”Gensidig respekt blandt kolleger på alle niveauer på arbejdspladsen er et af de vigtigste kendetegn ved en succesfuld organisation. Derfor er mobning på arbejdspladsen uacceptabelt.”

Europæisk rammeaftale om mobning og vold på arbejdspladsen, 2007

Alle skal være med

Alle på arbejdspladsen skal være med til at forebygge og håndtere mobning. Det gælder både den enkelte medarbejder, teamet eller afdelingen, mellemledere, MED-udvalg og topledelse.

Læs mere på www.arbejdsmiljoviden.dk/mobning

INDIVID

Hvordan kan du være med til at forebygge og håndtere mobning på arbejdspladsen?

- Tal ikke bag om ryggen på dine kolleger eller leder.
- Stop rygter og sladder.
- Sig fra over for mobning.
- Lær at løse konflikter på en konstruktiv måde.
- Vær med i aktiviteter, der fremmer trivsel.
- Kend og brug din virksomheds handlingsplan mod mobning.

Hvis du er vidne til mobning:

- Lyt til den kollega der føler sig mobbet.
- Gå til din tillids- eller sikkerhedsrepræsentant.
- Tal med din nærmeste leder.

Hvis du føler dig mobbet:

- Fortæl det til din leder.
- Gå til din tillids- eller sikkerhedsrepræsentant.
- Skriv ned, hvad det er, du oplever som mobning.
- Tal med familie og venner om det, du oplever.
- Brug virksomhedens tilbud om krisehjælp.
- Søg hjælp hos en psykolog eller læge.



Mobning rammer hele arbejdspladsen

Mobning er ofte udtryk for, at der er noget galt med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Og selv om det ikke er hele arbejdspladsen, den er gal med, kan mobningen smitte af på stemningen, der kan blive utryk og måske fjendtlig. Mobning kan få sygefraværet til at stige og gå ud over effektiviteten og produktionen.

Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen, NFA 2009

GRUPPE

Hvordan kan I sammen være med til at forebygge og håndtere mobning?

- Vær med i aktiviteter, der fremmer trivsel.
- Stop sladder og bagtalelse.
- Sæt mobning på dagsordenen.
- Sig klart fra over for mobning.
- Hjælp hinanden med at løse konflikter på en konstruktiv måde.
- Hvis mobning opstår, så tag problemet op med ledelsen.
- Kend og brug virksomhedens handlingsplan mod mobning.



Hvem oplever mobning?

12,5 procent af de beskæftigede i Danmark havde i 2010 følt sig udsat for mobning i løbet af det seneste år. Mobning kan foregå på alle typer af arbejdspladser og rammer både mænd og kvinder. Halvdelen af de, der oplever mobning, føler sig mobbet af andre på arbejdspladsen – primært af kolleger. Den anden halvdel oplever at blive mobbet af patienter, klienter eller elever.

Arbejds miljø og helbred i Danmark, NFA 2010

LEDELSE

Hvordan kan ledelsen være med til at forebygge og håndtere mobning?

- Tag ansvar for, at der er en tydelig ansvars- og opgavefordeling.
- Sørg for klar og tydelig kommunikation.
- Lær at løse konflikter på en konstruktiv måde.
- Sig tydeligt fra over for mobning, både generelt og konkret.
- Tag henvendelser om mobning alvorligt.
- Tag initiativ til en grundig undersøgelse af den konkrete sag.
- Hent hjælp udefra, hvis nødvendigt.



Inkompetent eller fraværende ledelse

Der synes at være en sammenhæng mellem ledelse og mobning. Undersøgelser peger på, at mobning opstår oftere på arbejdspladser, hvor ledelsen er inkompetent, fraværende, konfliktsky eller ikke ved, hvordan konflikter skal håndteres.

Fra rapporten "Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen", NFA 2009

ORGANISATION

Hvordan kan topledelse og MED-udvalg forebygge og håndtere mobning

- Formulér en handlingsplan mod mobning med en klar definition af mobning og klare retningslinjer for forebyggelse og håndtering af mobning.
- Tag ansvar for, at handlingsplanen er kendt i organisationen og bliver ført ud i livet.
- Sørg for, at planen bliver fulgt op og revideret fx i forbindelse med en APV.
- Skab rammer for et godt psykisk arbejdsmiljø.



Arbejdsgiveren har ansvaret

Det er ifølge loven om arbejdsmiljø arbejdsgiveren, der har det overordnede og formelle ansvar for at forebygge og håndtere mobning på arbejdspladsen:

“Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.”

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø §9a

Lav en handlingsplan mod mobning

Ved at formulere en handlingsplan kan I forebygge mobning på arbejdspladsen. Selve processen med at formulere handlingsplanen er en hjælp til at udbrede viden og tale om mobning. Både ledelse og medarbejdere skal inddrages i processen.

Handlingsplan med retningslinjer

En handlingsplan mod mobning på arbejdspladsen giver retningslinjer for, hvordan mobning skal forebygges og håndteres, hvis det opstår. En handlingsplan bør indeholde følgende punkter:

1. En klar udmelding fra topledelsen om, at mobning ikke tolereres.
2. En klar definition af mobning.
3. Henvisning til relevant lovgivning.
4. Beskrivelse af sanktioner.
5. Beskrivelse af klagemuligheder.
6. Konkrete retningslinjer for støtte og vejledning.
7. Tilbud om hjælp og opfølgning.
8. Plan for information til medarbejderne.
9. Plan for evaluering og revidering.

Læs mere om handlingsplanen og de 9 punkter på arbejdsmiljoviden.dk/mobning

