

## Mobning

Mobning er et stort problem på mange arbejdspladser og selvsagt gift for det psykiske arbejdsmiljø – både for ofrene og for dem, som overværer mobning.

### Hvad er mobning og chikane?

Du vil på alle arbejdspladser kunne opleve uenighed. Det er imidlertid ikke det samme som mobning.

Arbejdstilsynet definerer mobning således: *”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. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning”.*

Det der adskiller mobning fra andre måder at krænke på er, at det altid er den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Mobning og chikane kan både udøves af kolleger, ledere såvel som af beboere/borgere og pårørende.

### Din rolle som AMR

Arbejdsgiveren har det formelle ansvar for at forebygge mobning, men hvis indsatsen mod mobning skal lykkes, skal alle niveauer på arbejdspladsen være med. Som AMR i arbejdsmiljøgruppen (AMR og leder) har du til opgave, hvis en kollega føler sig mobbet, at forebygge og arbejde aktivt for at stoppe mobning og chikane.

Som AMR kan du opfordre din kollega til at notere de krænkende handlinger ned, hvis en kollega henvender sig til dig. Dette skyldes, at det nogle gange kan være svært for den mobbede at huske eller sætte ord på det, når vedkommende skal fortælle det videre. Og når den mobbede søger hjælp og støtte hos dig som AMR, er det vigtigt, at det er oplevelsen af at være blevet krænket, som skal danne udgangspunkt for dialogen mellem jer – og ikke, hvad du som AMR måtte vurdere, tænke eller føle om situationen.

Hvis du som AMR er den person, som den mobbede først går til, skal du som AMR få arrangeret eller opfordre til et møde mellem lederen og den mobbede. Du kan som AMR eventuelt tilbyde at deltage som bisidder ved samtalen. Derudover skal du som AMR være opmærksom på at inddrage tillidsrepræsentanten. Mobbesager kan i værste fald ende med opsigelse og/eller behov for omplacering på arbejdspladsen. Det kan derfor også være vigtigt, at du vurderer om det er bedre, at TR’eren deltager som bisidder i mødet.

I forhold til håndtering af mobning, så er der to grundlæggende trin, som du kan være opmærksom på som AMR:

1. Støt den person, som oplever at blive mobbet, nedgjort eller udelukket. Lyt til vedkommendes oplevelser og erfaringer.
2. Arbejd i arbejdsmiljøgruppen med at genskabe tillidsfulde og rummelige relationer i hele personalegruppen og dermed opbygge en arbejdspladskultur, der ikke tillader mobning. For selvom

det kun er en enkelt person, som oplever mobning, skal I ALTID arbejde med den samlede personalegruppe. Det er især vigtigt at forstå, at mobning ikke handler om enkeltpersoners karaktertræk; at nogle er stærke, nogle er svage; at nogle er typiske mobbere, og nogle er typiske ofre.

### **Mobning er et symptom på et dårligt arbejdsmiljø**

På arbejdspladser med et psykisk belastet arbejdsmiljø har medarbejderne brug for det sorte får, en syndebuk eller en lynafleder. Ofrene for mobning og chikane fungerer nemlig som lynafledere og syndebukke for helt andre problemer i personalegruppen. Mobning er derfor ofte udtryk for, at der er noget galt med det psykiske arbejdsmiljø. Det kan eksempelvis være uklare organisering af arbejdet, uklare roller, rollekonflikter, øget arbejdsbyrde, stress eller utilfredshed med ledelsen.

### **Gode råd til arbejdspladser i forhold til forebyggelse af konflikter og mobning**

1. Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø med det formål at forbedre det. Det bedste værn mod mobning er forebyggelse. Arbejd kontinuerligt på de områder, hvor I kan være med til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø
2. Sørg for god introduktion af nyansatte – kender de nyansatte eksempelvis de usagte normer og regler?
3. Undersøg arbejdspladsens retningslinje/politik om mobning. Har I en? Og er den anvendelig?
4. Vær opmærksom på organisering og planlægning. Mange konflikter er et resultat af dårlig planlægning af arbejdsopgaver og organisering i det hele taget.
5. Vær opmærksom på stressniveauet – hos den enkelte og i organisationen.
6. Undersøg jeres kultur og omgangstone (Er der en hård kultur, hvor I som kolleger er efter hinanden, har en hård tone, er der meget konkurrence, lav respekt eller tolerance?). Lav gerne regler og politikker for, hvordan man bør omgås hinanden og skærp opmærksomheden omkring god kommunikation og konfliktløsning.
7. Kompetenceudvikling af medarbejdere (De skal have viden om kommunikation og konfliktløsning og forebyggelse af mobning).

### **Mere viden om mobning**

Læs om regler og love om mobning og chikane samt find værktøjer til håndtering:

Arbejdsmiljøweb.dk

Derudover er det muligt at kontakte Arbejdstilsynets hotline om mobning på arbejdspladsen og få gode råd og vejledning til at håndtere og forebygge mobning.