





# Mejeriindustriens Arbejds- miljøkonference 2014

## Din adfærd – Vores fremtid

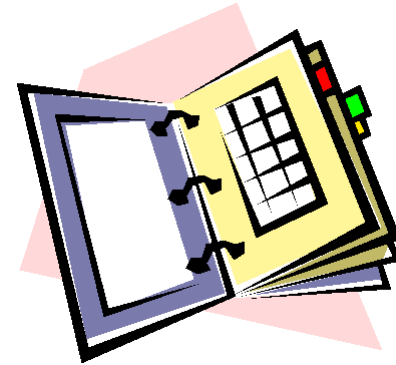
Thomas Bartels & Inge Larsen  
Videncenter for Arbejds miljø

# Program

- Hvad er mobning?
- Hvor mange bliver mobbet?
- Drillerier, humor eller mobning?
- Konsekvenserne af mobning

*Fælles refleksioner v/Jan Johannesen*

- Handleplan og mobbepolitik
- IGLO
- Risikofaktorer og handlemuligheder
- Acceptabel og uacceptabel adfærd



# Hvad er mobning?



# Tal med din sidemand...

**Hvad er det modsatte af mobning?**



# Hvad står der i lovgivningen?

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om Arbejdets udførelse:

## Kapitel 3: Arbejdets udførelse - Almene krav

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

# Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

## § 10. Indsats mod vold, mobning og chikane (stk. 1):

Medindflydelses- og medbestemmelses-systemet eller samarbejdssystemet skal aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for identificering, forebyggelse og håndtering.

# Definition af mobning

Det er mobning, når en eller flere personer *regelmæssigt og over længere tid* - eller *gentagne gange* på grov vis - udsætter en eller flere personer for *krænkende handlinger*, som vedkommende opfatter som *nedværdigende*.

De *krænkende handlinger* bliver først til mobning, når man *ikke er i stand til at forsvare sig* effektivt imod de krænkende handlinger.

**Ifølge arbejdsmiljøloven skal der være sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen.**



# Definitionen - pointer

Krænkende handlinger, som opleves nedværdigende

Regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis

... ikke er i stand til at forsvare sig



# Hvilket fokus har mobningen?

## Personorienteret

Meninger ignoreres  
Sladder og rygter  
Råbt af eller mål for  
spontan vrede  
Ydmyget eller  
latterliggjort

## Arbejdsorienteret

Opgaver med urimelige  
mål eller tidsfrister  
Pålagt uoverkommelig  
arbejdsbyrde  
Tilbageholdelse af  
information  
Vedvarende kritik af  
arbejde og indsats



# Mobning – udbredelse



**Måling af mobning er svær men nyeste tal viser, at:**

12 pct. af den arbejdende befolkning har følt sig udsat for mobning i løbet af det sidste år. En stigning fra 2005 hvor det var 10 pct.

- *Af kolleger: 64 pct.*
- *Af ledere: 33 pct.*

29 pct. har været vidne til mobning inden for det sidste år.



# Hvor forekommer mobning

**Mobning kan forekomme på alle arbejdspladser**

**Men der bliver især mobbet steder, hvor:**

Der er flest mænd eller flest kvinder

- der arbejdes med klienter, patienter, elever
- der arbejdes med ting, fx værktøj, dyr, teknik



# En "sjov" kommentar kan gøre ondt på en kollega...

- ❑ Små personlige kommentarer om en kollegas mærkværdige frisure, københavnske ophav eller køn kan være ment i spøg, men bliver ofte opfattet negativt.
- ❑ En undersøgelse fra HK blandt 7000 medlemmer viste at kun en ud af fire opfattede de små personlige kommentarer som positive\*.

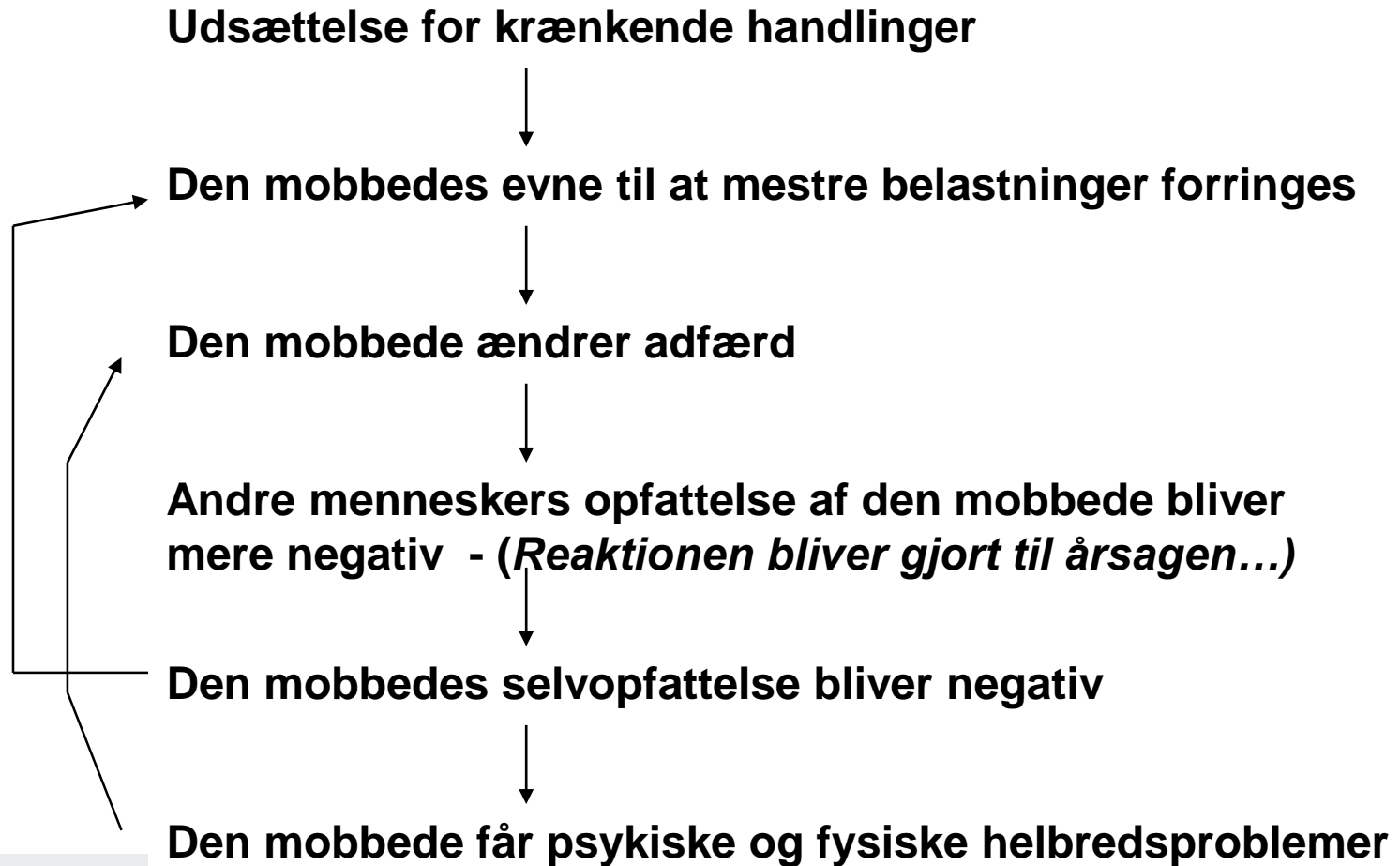


# Tal sammen med de nærmeste...

Hvad er egentlig forskellen på mobning og drillerier?



# Mobning som proces



# Årsager og handlemuligheder



## Risikofaktorer

- Utilstrækkelig ledelsesmæssig rammesætning
- Konflikter som ikke løses
- Manglende bevidsthed om omgangstone og kollegialt samvær

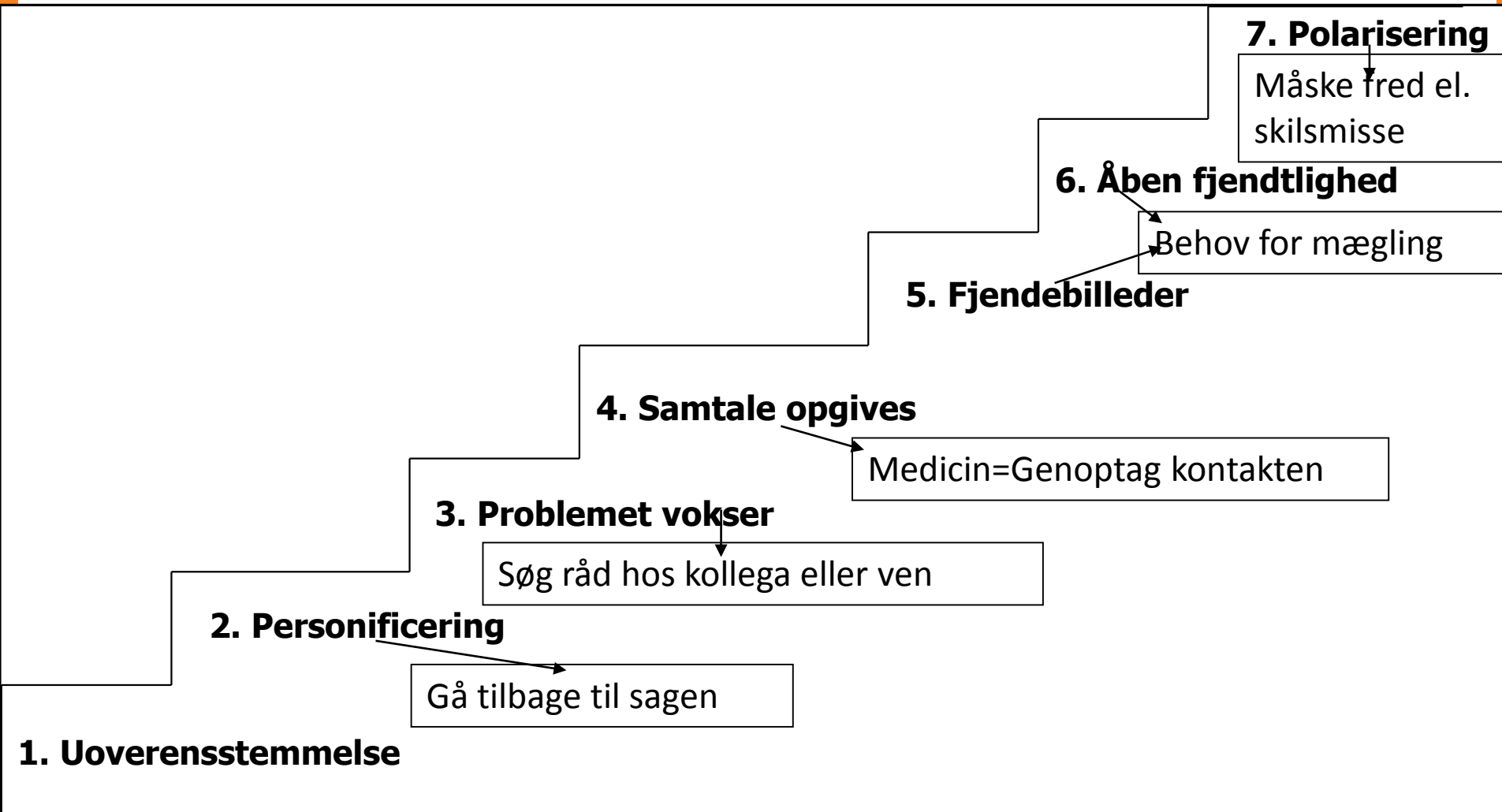
## Handlemuligheder

- Klar organisering af arbejdet
- Viden om konfliktløsning
- Fælles holdning/spilleregler for omgangstone - mulighed for socialt samvær



# Konflikttrappen

- hvordan konflikter eskaleres



**Konflikteskalering er ikke uundgåelig, men forudsigelig, hvis ingen besinder sig.** Kilde: Center for Konfliktløsning, 2000

# Mobning påvirker alle!

- Den mobbede
- Mobberen
- Vidnet



Vi har alle en rolle i at sige fra over for mobning

**Hvis du ser noget – så sig noget!**

# Mobning truer fire sociale behov

## Behovet for at:

- høre til
- have kontrol over sit samspil med andre mennesker
- blive set og anerkendt af andre (bevare sin selvagtelse)
- have en meningsfuld tilværelse

Udstødelse af fællesskabet kan opfattes som en form for social død

# Konsekvenser for individet

Fysiske	Psykiske	Sociale
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dårlig søvn</li><li>▪ Somatiske stress-symptomer</li><li>▪ Dårligt selvvurderet helbred</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dårligt humør</li><li>▪ Konstant i alarm</li><li>▪ Indtrængende tanker</li><li>▪ Fremmedgørelse</li><li>▪ Depressive symptomer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mistrivsel</li><li>▪ Sygefravær</li><li>▪ Sygenærvær</li><li>▪ Udstødelse</li><li>▪ Social isolation</li><li>▪ Miste jobbet</li></ul>

# Konsekvenser for arbeidsplassen

- Dårligt arbeidsmiljø
- Højt sygefravær
- Høj personaleudskiftning
- Lavere produktivitet



# Fælles refleksioner

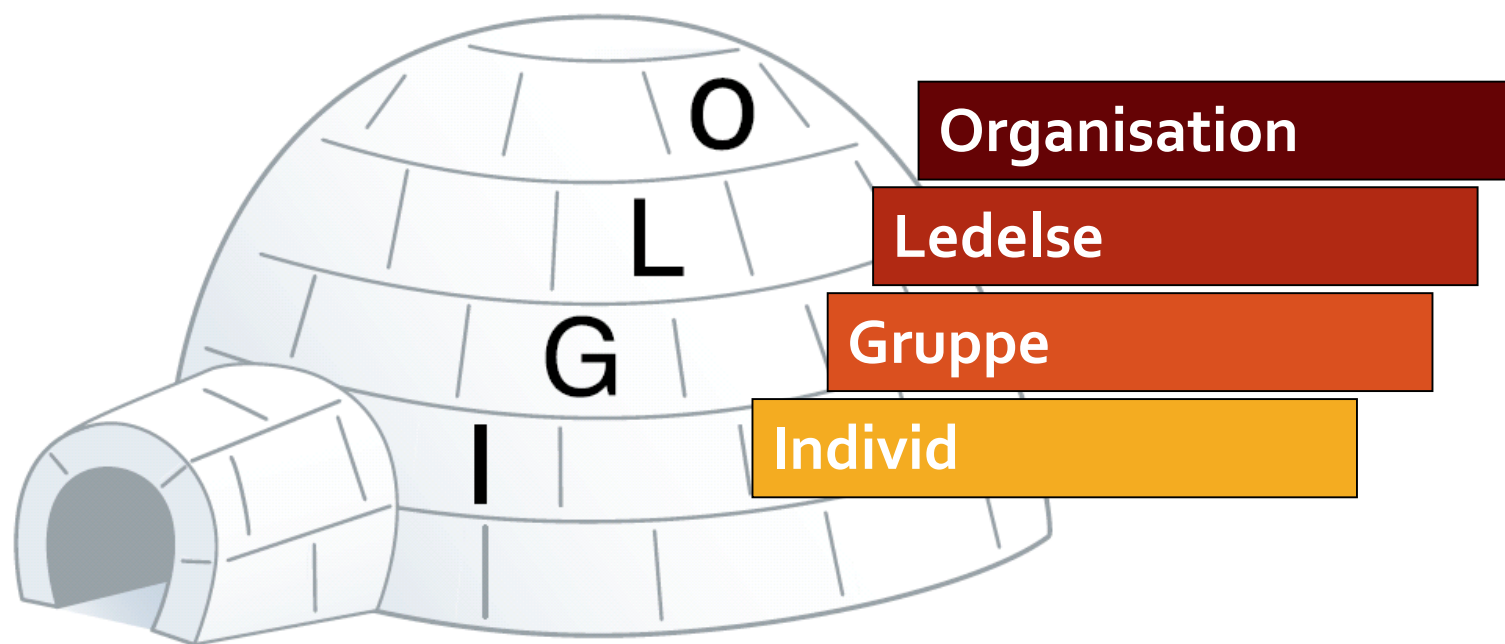


# Birds on a wire



# Forebyg mobning - fremme af trivsel

- en fælles udfordring og en fælles opgave





# IGLO Forebyg mobning på alle niveauer

## Individ

- Tale med og ikke bag om ryggen på andre / stop sladder
- Reagere hvis nogen bliver behandlet dårligt
- Omgå alle med respekt
- Deltag i sociale aktiviteter

## Gruppe

- Tale ordentligt til og hjælpe hinanden
- Udvis forståelse for hinandens forskelligheder
- Tag konflikterne op i tide
- Opmærksom på at alle er en del af gruppen

## Ledelse

- Klar rollefordeling
- Tryghed og mulighed for dialog om mobning
- Meld klart ud, at mobning er uacceptabelt
- Tag hånd om konflikter

## Organisation

- Retningslinjer og handlingsplan mod mobning, årlig evaluering og revision
- Sikre at ledere og AMIR er klædt på til at hjælpe

**I**NDIVIDNIVEAU

**G**RUPPENIVEAU

**L**EDELSESNIVEAU

**O**RGANISATIONSNIVEAU

## Hvis det alligevel sker ...

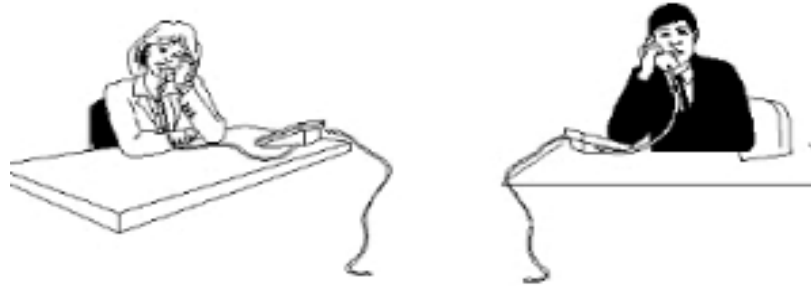
### - Hvis du bliver udsat for mobning

- Stol på det du selv oplever og mærker
- Tal med kolleger som du har tillid til
- Find modet til at sige fra tidligt
- Søg hjælp hos TR/AMR - evt. din nærmeste leder
- Kontakt evt. fagforening og læge

*Hold fast i at mobning er et arbejdspladsproblem og aldrig et individuelt problem. Det handler om en negativ arbejdspladskultur*

# Sladrehandk eller god kollega?

Hvis man er vidne til mobning og man vælger at fortælle det til sin leder, er man så en sladrehandk eller en god kollega?



Hvis man ikke bringer det videre – så er det passiv deltagelse

# Adfærd på arbejdspladsen

- Hvilken type adfærd, vil I ikke acceptere?
- Hvordan vil I gerne opføre jer over for hinanden?

Ønsket	Uacceptabel



# En god kollega reagerer



## HVIS DU SER NOGET, SÅ SIG NOGET

- Sørg for god introduktion til nye kolleger
- Sig fra overfor kollegaer, som mobber (Hvis vi ser, at andre siger fra, øges sandsynligheden for, at vi selv gør det)
- Tilbyd hjælp til den kollega, som udsættes for mobning
- Henvend dig til TR, AMR, nærmeste leder eller HR partner
- Sæt fokus på trivselsfremmende aktiviteter og en anerkendende kultur

*- En håndsrækning fra en kollega er uvurderlig!*

# Ledelsen kan bidrage ved at ...

- Være en god rollemodel
- Grib aktivt ind
- Tage initiativ til at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø
- Bruge MUS til at tale om trivsel
- Tage det alvorligt når en medarbejder henvender sig - lyt til både den mobbede og mobberen
- Skabe mulighed for dialog mellem parterne

# Handlingsplan / mobbepolitik

Indsatser	Politik indhold
Primær (før)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Formålserklæring fra ledelsen</li><li>2) En klar definition</li><li>3) Information og uddannelse</li><li>4) Lovgivning og aftaler</li></ol>
Sekundær (under)	<ol style="list-style-type: none"><li>5) Sanktioner</li><li>6) Klagemuligheder og håndtering</li><li>7) Rådgivning og støtte til de involverede</li></ol>
Tertiær (efter)	<ol style="list-style-type: none"><li>8) Rehabilitering og opfølgning</li><li>9) Evaluering og revidering af politikken</li></ol>

# Med en handlingsplan er man forberedt!





# Den gode håndtering

Mobbepolitikken bør beskrive proces for, hvad der vil ske, hvis nogen mobber

## Handleplanens anbefalinger

- Sanktioner / konsekvens af mobning (5)
- Klagegangens forløb (6)
- Tilbud om rådgivning og støtte til de involverede (7)

## Beskriv fx:

- Personale- / HR-afdelings rolle
- Indledende partshøring – formel eller uformel
- Skriftlighed ift. personalesag
- Konsekvens hvis gentagelse

Skaber tryghed for, at processen er retfærdig for både den mobbede og den "anklagede" og kan medvirke til at sikre, at man tør åbne en sag

# Arbejdstilsynets hotline om mobning

## Råd og vejledning om mobning på arbejdspladsen

Arbejdstilsynets hotline giver råd og vejledning om mobning på arbejdspladsen. Når du kontakter hotlinen, kommer du til at tale med en medarbejder, der er uddannet i at besvare spørgsmål om mobning.

## Kontakt mobbe-hotlinen

Ring på telefon 70 12 12 88. Tast 3 for hotlinen.  
Telefonen er åben: Mandag til fredag kl. 8-15.

## Hvem kan ringe

Alle kan ringe til Arbejdstilsynet om mobning på arbejdspladsen. Du kan fx ringe, hvis:

- Du selv bliver mobbet
- En af dine kollegaer, en ven eller et familiemedlem bliver mobbet
- Du og din virksomhed har akutte problemer med mobning
- Du og din virksomhed ønsker at forebygge mobning på arbejdspladsen.

# Tak for nu!

Wulffmorgenthaler

af Mikael Wulff & Anders Morgenthaler

wulffmorgenthaler.com

wm@pol.dk

Jamen, vi troede alle sammen, at du var eremit! Alle har altid sagt "ham eremitten vil ikke have kontakt nogen" ...

Nej-nej-nej, for pokker! Jeg var overbevist om, at ingen kunne lide mig! Og nu er hele mit livet gået. Ih, hvor er det altså ærgerligt ...

Først i en alder af 88 blev misforståelsen mellem Henning og resten af menneskeheden udredet