

Alle på arbejdspladsen har et ansvar for at forebygge og håndtere mobning. Det gælder både den enkelte medarbejder, afdelingen, arbejdslederne, arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalget og ledelsen.

Initiativet til det forebyggende arbejde tages i ledelsen, arbejdsmiljøorganisationen og/eller i samarbejdsudvalget. Alle i organisationen, der har kendskab til mobning, har et medansvar for at få det stoppet og medvirke til, at det ikke opstår igen.

MIA håber, at denne pjece vil skabe debat og bidrage med vigtig viden om, hvad adfærd og handlemønstre betyder for trivslen på arbejdspladsen, hvordan mobning typisk starter og udvikler sig og herigennem give inspiration til, hvordan mobning forebygges og håndteres.

Den bedste måde at forebygge mobning på er ved at kombinere information og diskussion, og ved at arbejdspladsen har klare og synlige værdier og holdninger, som formidles både i målsætninger, regler og i praktisk handling.

Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg

Anne-Sofi Christiansen
Foreningen af mejeriledere og funktionærer
Næstformand

Vagn Henriksen
Fagligt Fælles Forbund
Formand



Pjecen er udgivet af:

MEJERIINDUSTRIENS ARBEJDSMILJØUDVALG
H.C. Andersens Boulevard 18, 1787 København V. Tlf. 3377 3377
e-mail: barjordtilbord-mejerierne@di.dk
www.BARJORDTILBORD.dk



Din adfærd - vores fremtid



MEJERIINDUSTRIENS ARBEJDSMILJØUDVALG

modelfoto

MOBNING SKAL IKKE ACCEPTERES!

Under overskriften: Din adfærd – vores fremtid ønsker Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg (MIA), at sætte fokus på, hvordan din adfærd og handling påvirker kollegerne og trivslen, og hvordan virksomhederne kan opdage, forebygge og effektivt stoppe mobning gennem bevidste handlemønstre og ved at tage dialogen herom.

Mobning er et arbejdsmiljøproblem, der ikke kan accepteres, og det hører ikke hjemme på en arbejdsplads.

Det er uværdigt at mobbe og uværdigt at være vidende om mobning uden at gribe ind. Mobning må ikke være et tabuemne, der ties ihjel. Mobning ét sted på arbejdspladsen kan smitte af på stemningen på hele arbejdspladsen, få sygefraværet til at stige og effektiviteten og produktiviteten til at falde.

Det enkelte menneskes grænse for, hvornår en behandling er sårende eller nedværdigende, skal respekteres af omgivelserne. I modsat fald finder der mobning sted.

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

Hvad er mobning?

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.

Mobning er ikke

Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter.

Arbejdstilsynets definition, www.at.dk

Problemets omfang

Mobning blandt voksne er et tabu og et stigende problem på de danske arbejdspladser, og det har store personlige, erhvervsmæssige og samfundsmæssige konsekvenser. Ifølge Det Nationale Center for Arbejdsmiljø har ca. 12% af den arbejdende befolkning inden for det sidste år været udsat for mobning.

Alle kan blive ofre for mobning

Mobning kan udøves af både kolleger og ledere. Selv om mobning mellem kolleger er mere udbredt, opleves mobning udøvet af en leder tilsyneladende som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der kan lægges bag krænkelsen, og at det ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp. Det er karakteristisk, at ofrene føler situationen uvirkelig og urimelig. Mange ofre fortæller, at de aldrig før har været udsat for mobning. De har tværtimod oplevet succes. Så hvad er årsagen til, at der mobbes, og hvad kan forhindre, at det fortsætter?

Årsager til mobning

Der kan være mange årsager til mobning og de optræder ofte i et samspil. Forhold i den enkeltes arbejde, organisatoriske og ledelsesmæssige forhold samt samspillet mellem de ansatte og mellem ansatte og ledere kan være medvirkende årsager til mobning.

Det kan f.eks. være:

- Uhensigtsmæssig organisering af arbejdet, f.eks. i form af for høje modsatrettede eller uklare krav til de ansatte
- Mangelfuld konstruktiv problemløsning på arbejdspladsen
- Arbejdspladsens håndtering af forandringer i arbejdet, f.eks. ændrede funktioner og roller. Sådanne forandringer kan medføre mobning, hvis de ikke ledsages af information, åbenhed, indflydelse og respekt for den enkelte og dennes kompetencer
- Uklare værdier og normer for adfærd på arbejdspladsen
- Holdningsmæssige forskelle samt sym- og antipatier mellem personer på arbejdspladsen.

Ubalance i det indbyrdes magtforhold

Medarbejdere og kollegaer, der mobbes, føler sig ofte magtesløse, fordi styrkeforholdet mellem den der mobber og ofret, er ulige. Det ulige styrkeforhold udvikles over tid og hvor ofret langsomt, men sikkert, mister sit selvværd.

Tab af selvværd medfører ændret adfærd hos ofret. Den ændrede adfærd forstærker mobningen. En ond cirkel er begyndt.

Eksempler på mobbeadfærd

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Vedvarende urimelig kritik af arbejdsindsatsen og kvaliteten på arbejdet
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Skældud og latterliggørelse
- Fysiske overgreb, trusler herom eller overfusninger
- Nedvurdering på grund af alder, køn og religion

Mobning kan have store menneskelige omkostninger

At miste selvværdet eller selvtilliden kan få alvorlige konsekvenser for ofret.

De psykiske virkninger kan være:

- Mindre livsglæde, manglende spontanitet
- Mistænksom adfærd, humørsvigt, angstoplevelser
- Svært ved at koncentrere sig, hukommelsesproblemer.

Reaktion: Isolerer sig

De fysiske symptomer kan være:

- Kronisk træthed
- Forhøjet blodtryk
- Søvnløshed
- Smerter i kroppen
- Nedsat immunforsvar.

Reaktion: Mister lysten til at gå på arbejde.

De psykiske såvel som de fysiske virkninger af mobningen skader produktiviteten. Resultatet vil ligeledes være, at sygefraværet sandsynligvis stiger og med øget risiko for, for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

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 arbejdsmiljørepræsentant
- Tal med din nærmeste leder.

Hvis du føler dig mobbet:

- Fortæl det til din leder
- Gå til din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant
- Skriv ned, hvad det er, du oplever som mobning
- Tal med familie og venner om det, du oplever
- Brug virksomhedens tilbud om krisehjælp / kontakt den telefoniske rådgivning på Sundhedslinjen i Pension Danmark, tlf. 70 10 08 06, der er åben 24 timer i døgnet.

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 bliver mobbet?

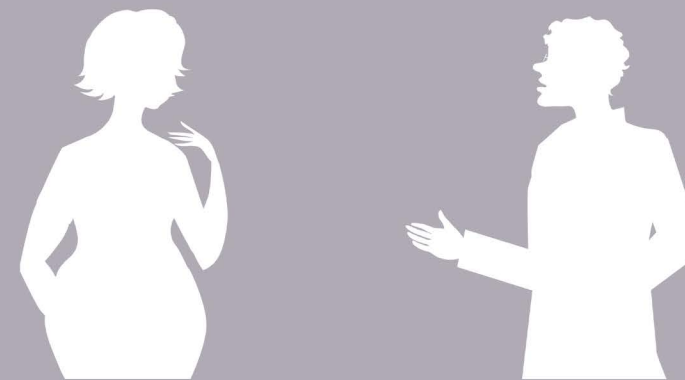
Mobning kan opstå på alle arbejdspladser, uanset fag og brancher. Både mænd og kvinder i alle aldre er udsat for mobning på arbejdspladsen. Men der er mere mobning på arbejdspladser, der domineres af det ene køn, end på arbejdspladser hvor kønsfordelingen er mere lige. Mobning foregår især blandt kolleger. 71,5% af dem der mobbes, føler sig mobbet af kollegerne.

Videncenter for Arbejdsmiljø

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 ledelse og Arbejdsmiljøorganisation og/eller Samarbejdsudvalg forebygge og håndtere mobning?

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



Arbejdsgiveren har ansvaret

Det er ifølge lov 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 § 9 a

> > > Lav en handlingsplan mod mobning < < <

Ved at formulere en handlingsplan kan mobning på arbejdspladsen forebygges • 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. Henvielse 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.

Mere information

Hvis du har spørgsmål til arbejdet med arbejdsmiljøet, er du velkommen til at kontakte MIA's sekretariat på tlf. 3377 3524 eller læse mere på MIA's hjemmeside: www.barjordtilbord.dk



Kildehenvisninger

Du kan finde mere information om mobning på MIA's hjemmeside: www.barjordtilbord.dk:

- Faktaark om mobning
- Faktaark om kommunikation og samarbejde
- Faktaark om samarbejde
- Faktaark om psykisk arbejdsmiljø
- Faktaark om stress
- MIA's pjece om psykisk arbejdsmiljø og sygefravær i mejeriindustrien i Danmark
- MIA's pjece om Det sunde fællesskab – travlt eller stresset? Dit, mit og vores ansvar.

Følgende vejledninger kan downloades på www.at.dk:

- AT-vejledning om mobning
- AT's kampagne mod mobning
- AT's vejledning om kortlægning af psykisk arbejdsmiljø.

Følgende vejledninger kan downloades fra www.arbejdsmiljoforskning.dk:

- Håndbog om mobning udgivet af NFA
- NFA's spørgeskemaer om psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljørådets Hvidbog virksomhedens sociale kapital
- Bog om samarbejde og Social Kapital
- Kort artikel om Social Kapital.

Følgende vejledninger kan downloades på: www.arbejdsmiljoviden.dk/mobning:

- Forebyg mobning på jobbet
- Råd om konflikthåndtering
- Kampagnen "Fra stress til trivsel".