



MOBNING PÅ ARBEJDSPLADSEN

Når konflikter bliver personlige

Mobning er en overset og særdeles stressende faktor, der har betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Mobning har konsekvenser for den mobbedes trivsel og påvirker den mobbede både fysisk og psykisk.



Undersøgelser viser, at 2-4 % af den arbejdende befolkning mobbes på arbejdspladsen. Mobning kan opstå på alle arbejdspladser, og det kan ramme alle personer uanset køn, uddannelse og position.

Der er dog overvejende en tendens til, at overordnede mobber medarbejdere i lavere positioner, eller at medarbejdere i samme position mobber hinanden.

Mobning påvirker også de øvrige medarbejdere, som er tilskuere til konflikten. Det er påvist, at mobning kan medføre stress og et øget sygefravær på arbejdspladsen.

Hvad er mobning?

Mobning (eller chikane) opstår, når en person gentagne gange bliver udsat for ubehagelig, nedværdigende eller sårende be-

handling på arbejdspladsen. Skal en handling kunne betegnes som mobning, må den forekomme gentagne gange over længere tid. Desuden skal personen, der bliver mobbet, have vanskeligt ved at forsvare sig selv. Det vil således typisk ikke blive betragtet som mobning, hvis to personer, der er lige stærke, har en konflikt, eller hvis hændelsen kun forekommer en gang.

Hvilke handlinger kendetegner mobning?

Ofte opstår mobning som følge af en konflikt på arbejdspladsen. Mobning er i starten ofte domineret af indirekte handlinger, der senere udvikler sig til mere direkte handlinger, der igen kan udvikle sig til fysiske aggressioner eller trusler herom.

- **Verbal indirekte mobning:** Tilbageholdelse af oplysninger, sladder, bagtalelse, rygtespredning og negligeringer af den mobbedes meninger.
- **Fysisk indirekte mobning:** Udfrysning, social isolation og tavshed.
- **Verbal direkte mobning:** Skæld ud, overfusning, latterliggørelse og sårende drillerier.
- **Direkte fysisk aggression:** Vold. Ofte bliver offeret først truet fysisk.

Ledelsens ansvar

Ifølge arbejdstilsynets vejledning har virksomheder pligt til at forebygge, at mobning og chikane forekommer på arbejdspladsen, og de skal kunne håndtere sager vedrørende sådanne problemer. Desuden skal virksomhederne sørge for rehabilitering af ansat-

te, der har været udsat for mobning eller chikane, ligesom en politik om mobning skal indføres. Det er ledelsens ansvar at angive klare og tydelige værdier og holdninger, der kan praktiseres både i målsætning og handling, så ledelsen kan tage ansvar for det medmenneskelige samspil i virksomheden.

Dette sikres ved, at lederne har de kompetencer, der kræves, når konflikter skal løses. Samtidig er det vigtigt, at der fortløbende arbejdes med at give medarbejderne en forståelse for egne og andres funktioner i arbejdssituationen som et forebyggende tiltag mod mobning. BST NORD / BasicConsult rådgiver ledere og medarbejdere i konflikthåndtering samt forebyggelse af mobning og chikane på arbejdspladsen.

Det får ledere og medarbejdere ud af det

Ved at forebygge mobning på arbejdspladsen sikrer virksomheden et behageligt, trygt og velfungerende arbejdsmiljø. Dette kan også medvirke til at nedsætte sygefraværet og mindske udskiftningen i medarbejderstaben. Desuden vil et trygt arbejdsmiljø påvirke den enkelte medarbejders lyst til at arbejde og dermed øge produktiviteten på arbejdspladsen.

Kontakt

Anne Lehnschau
Arbejds- og organisations-
psykolog
Tlf.: 61 63 21 81
Mail: ale@bst-nord.dk