

Medarbejder

## MOBNING OG CHIKANE

### MOBNING ER IKKE OK

Andreas, der er ekspedient i en herretøjsbutik kommer ind i personalerummet, hvor to kolleger, Thomas og Jacob, står og snakker fortroligt. Der opstår tavshed, da Andreas kommer ind, bortset fra, at de lige kommer med en 'sjov' bemærkning til en joke, som nogen har lavet med et foto af ham. Andreas synes ikke, det er sjovt. Han tænker tilbage på tidligere episoder, hvor hans kompetencer er blevet draget i tvivl, og hvor han er blevet udelukket fra fællesskabet.

Mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen er ikke acceptabelt og kræver handling.

Seksuel chikane er en særlig form for mobning.

Som medarbejder kan du gøre en indsats for at forebygge mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Det handler om at respektere hinanden, løse konflikter og at have en positiv omgangstone og adfærd.

Er du vidne til mobning, bør du gøre opmærksom på, at det ikke er ok. Hvis ikke, er det stiltiende accept. Men det kan være svært at gribe ind, og derfor skal du have de nødvendige redskaber.

#### HVAD ER "MOBNING"?

Arbejdstilsynet har følgende definition på mobning:

*Mobning er, 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 den/de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.*

Mobning involverer både den mobbede, mobbere og vidner. Mobning kan udvikle sig aggressivt.

Den mobbede bliver udstødt fra fællesskabet og må i yderste konsekvens flyttes, sygemeldes eller siger måske op.

Mobning er tabu på mange arbejdspladser, dels fordi det er svært at tackle konflikter og negativ adfærd, og dels fordi mange er af den opfattelse, at den slags ikke forekommer på deres arbejdsplads. Måske er mobbere ikke klar over, at de faktisk mobber, og hvilke konsekvenser det har for den person, de mobber.

#### FORSKELLIGE TYPER MOBNING?

Måske oplever du ind imellem kolleger eller lederes handlinger som ubehagelige og krænkende.

Enkeltvis er disse ikke mobning eller seksuel chikane, men de kan føre til det. De krænkende handlingers varighed og hyppighed er afgørende for, om man kan tale om systematisk mobning eller seksuel chikane.

Mobning bruges om situationer, hvor en person gentagne gange og over længere tid er udsat for handlinger, som vedkommende oplever som krænkende eller sårende. Det er ligegyldigt, om den enkelte har til hensigt at mobbe. Det afgørende er, hvordan personen, det går ud over, oplever situationen.

Normalt taler man om følgende former for mobning:

**Konfliktmobning** er den mest almindelige form og opstår som følge af uløste konflikter som fx fordeling eller løsning af arbejdsopgaver, forandringer, kulturforskelle og dårlig kommunikation. En konflikt udvikler sig til konfliktmobning, når den ene part over tid fokuserer mere på negative følelser over for den anden, frem for på den egentlige konflikt. Et synligt tegn på konfliktmobning kan være, når den ene part overtager magtkampen og udsætter systematisk den tabende part for negative ytringer eller handlinger.

Følgende kan være årsager til konfliktmobning:

- Uformelle kampe om faglige og sociale positioner hvis man føler sig truet på sin position
- Forskelsbehandling i fordelingen af opgaver og ansvar
- Uklar kommunikation om tilrettelæggelse og organisering af arbejdsopgaver
- Uenighed om måder at løse arbejdsopgaver på
- For høje krav så den enkelte føler sig presset
- Manglende information
- Dårlig omgangstone
- En kultur, hvor mobning får lov til at foregå

**Rovmobning** opstår ofte uden grund. Ofrene har intet gjort, og ingen kan forklare mobberens adfærd. Denne form for mobning opdeles i magt-, kontrol-, syndebuk- og strafmobning. Mobbeofferet tilhører måske en minoritetsgruppe eller bliver syndebuk pga. en særligt udsat position på arbejdspladsen. Synlige tegn på rovmobning kan være:

- Handlinger rettet mod personen – gentagen sladder, hån, latterliggørelse, overdrevent drilleri, udelukkelse fra fællesskabet
- Handlinger rettet mod arbejdet – tilbageholdelse af nødvendig information, usaglig fratagelse af arbejdsopgaver eller ansvar, vedvarende kritik af ens arbejde, overdreven overvågning eller urimelige mål og tidsfrister

Følgende kan være årsager til rovmobning:

- Mobbete tilhører en minoritetsgruppe, som nogle finder uønsket
- En dominerende kollega eller leder demonstrerer sin magt (magtmobning)
- Mobbete bliver syndebuk, pga. særlig udsat position på arbejdspladsen, eller når grupper har behov for at få afløb for frustrationer (syndebukmobning)
- Mobbete har forbrudt sig mod uskrevne normer eller regler (strafmobning)
- Nogle ønsker, at den mobbete skal indordne sig i en eksisterende sub- eller arbejdspladskultur (kontrolmobning)

**Chikane** er en særlig type mobning. Det kan være sexchikane eller chikane af minoriteter (etniske, politiske, religiøse). Handlinger, der tolkes som seksuelle eller nedsættende, og som foregår over en vis tidsperiode eller har negative konsekvenser, kategoriseres som chikane. Seksuel chikane kan være uønskede berøringer, sjofle vittigheder eller uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.

## KONSEKVENSER OG SYNLIGE TEGN

Mobning og seksuel chikane har konsekvenser for både den person det går ud over, og for arbejdspladsen. Konsekvenser og synlige tegn kan være:

### Hos Personen

- Virker nervøs eller usikker, når arbejdsopgaver skal drøftes
- Begynder at lave fejl i sit arbejde eller er meget langsom
- Isolerer sig og deltager ikke i sociale arrangementer
- Er ofte fraværende/sygemeldt
- Virker deprimeret og energiforladt
- Virker irriteret og har kort lunte

Vær opmærksom på, at symptomerne er de samme som for stress

### På Arbejdspladsen:

- I vedligeholder problemer og konflikter frem for at løse dem
- Øget udskiftning af personale
- Øget sygefravær hos de mobbede/chikanerede
- Tavshed i medarbejdergruppen, når psykisk arbejdsmiljø er på dagsordenen
- Indikationer på dårlig trivsel i diverse medarbejderundersøgelser
- Klager eller negative udtalelser om enkeltpersoner eller grupper
- Manglende vilje til at rapportere om fejl og forsømmelser i arbejdet
- Faldende produktivitet og effektivitet

## HVAD KAN DU GØRE, HVIS DU BLIVER MOBBET

Mobning, seksuel chikane eller anden negativ adfærd har indflydelse på dig og dine omgivelser. Mange begynder at føle uro, nervøsitet og usikkerhed, og kan ikke overskue, hvad der foregår. Du ændrer måske adfærd – bliver passiv, rastløs og har besvær med at sove. Hovedpine, muskelsmerter og kvalme samt psykiske symptomer i form af hukommelses- og koncentrationsbesvær, aggressivitet, angst og depression forekommer ofte.

Vær opmærksom på, at symptomerne er de samme som for stress.

Har I en mobbepolitik, kan der handles hurtigt, da det er afklaret, hvem der har ansvaret for at løse sagen. Den eller de ansvarlige vil have de nødvendige kompetencer, og der vil foreligge konkrete procedurer, der skal følges.

### EKSEMPEL PÅ HVAD DU KAN GØRE:

- Stol på dig selv og mærk efter. Skriv ned hvad, hvornår, hvem og hvad du følte
- Tal med mennesker, du stoler på, og lad dem vurdere situationen
- Sig fra straks, når du oplever mobning/chikane. Det kræver mod, men mobning er ikke ok
- Find ud af hvor du kan hente hjælp. Er der procedurer, personale- eller mobbepolitik?
- Tal med din leder eller andre på arbejdspladsen, der kan hjælpe dig
- Alliér dig med kolleger, hvis din leder mobber. Tal med lederen eller en overordnet
- Beprejd ikke mobberen. Gør opmærksom på dine følelser uden at angribe

- Hold modet oppe og lav ting du er glad for. Bevar dit sociale liv og fritidsaktiviteter
- Vær opmærksom på dit helbred. Dyrk motion og hold dig sund
- Hvis intet hjælper, så overvej at skifte arbejdsplads
- Henvend dig til HAST sekretariatet (Handelens Aftale om Samarbejde og Trivsel), hvor du får støtte og vejledning.

### **HVAD KAN DU GØRE, HVIS DU ER VIDNE TIL MOBNING**

Du kan handle hurtigt, hvis virksomheden har en mobbepolitik, da de ansvarlige har de nødvendige kompetencer til at tage hånd om sagen.

Sådan hjælper du en kollega udsat for mobning/chikane:

- Følg evt. procedurer i arbejdspladsens personale-/mobbepolitik
- Støt ikke op og se ikke passivt til
- Hjælp den mobbede fx hjælp med at finde jeres procedurer, tage kontakt til tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, leder eller HR afdeling
- Tag afstand fra mobning/seksuel chikane og vis at det ikke tolereres gennem tale og kropssprog. Men sørg for mobberen ikke bliver næste mobbeoffer, eller at du selv bliver udsat
- Gå ind i sagen, hvis du magter det. Fortæl mobberen om din oplevelse af sagen, og hvordan det ser ud til at virke på den person som bliver mobbet. Spørg ind til, hvad der ligger bag og hjælp med at finde en løsning
- Gå til ledelsen, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten, hvis ikke du magter at gå ind i sagen. Fortæl at du har kendskab til, at der er nogle der bliver mobbede/chikaneret på arbejdspladsen. Du kan også henvende dig til din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.
- Er det lederen, der mobber, så gå til tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten, en anden leder eller HR afdelingen
- Bak op om at tjekke og sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø. Tag kontakt til din arbejdsmiljørepræsentant og/eller leder.

### **FOREBYG MOBNING OG CHIKANE**

Sådan forebygger du mobning og seksuel chikane:

- Sørg for god introduktion til nye kolleger
- Respekter og accepter jeres forskelligheder og forskellige kompetencer
- Hav god omgangstone og vær opmærksom på, at vi oplever handlinger og ord forskelligt
- Spred ikke rygter og tal ikke bag om ryggen på kolleger. Sig ikke noget om andre, som du ikke vil sige til dem selv
- Gensidig tillid er en nødvendighed – start med selv at vise tillid
- Giv hinanden konstruktiv ros og ris
- Hjælp hinanden og løft i flok
- Husk det er menneskeligt at fejle
- Tal åbent om konflikter og løs dem konstruktivt
- Sæt spørgsmålstejn ved andres handlinger, hvis du oplever dem som er grænseoverskridende – tal med kollegerne om det
- Bidrag aktivt til at skabe god trivsel
- Meld klart ud, at I ikke tolererer mobning
- Er du vidne til mobning, så tag problemet op med ledelsen

## **SÆRLIGT OM HANDELENS AFTALE OM SAMARBEJDE OG TRIVSEL - HAST**

For at understøtte trivslen i virksomheder har Dansk Erhverv og Handelskartellet indgået en aftale om forebyggelse og behandling af mobning og sexchikane. Aftalen dækker alle handelsvirksomheder og deres medarbejdere inden for Dansk Erhverv.

HAST lægger særligt vægt på den forebyggende indsats, og en vigtig del af deres arbejde er at være behjælpelige med forebyggende redskaber. HAST har forpligtet sig til at påse, at mobning og seksuel chikane ikke finder sted og dermed også til at sørge for at uoverensstemmelser bliver bilagt.

Ledelse, medarbejdere og Arbejdsmiljøorganisationen kan henvende sig anonymt til HAST-sekretariatet. På [www.hast-su.dk](http://www.hast-su.dk) kan du læse om aftale, ydelser og hvordan uoverensstemmelser bliver håndteret.

På arbejdspladser med mobning eller seksuel chikane, skal ledelse og ansatte, via arbejdsmiljøorganisation eller samarbejdsudvalg, drøfte foranstaltninger til håndtering af mobning og seksuel chikane, hvis ikke retningslinjer er nedskrevet i en mobbepolitik.