

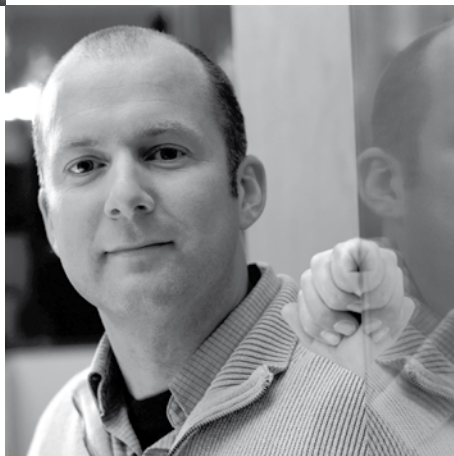


TekSam

TekSam står for teknologi og samarbejde og er et samarbejdsorgan mellem DI og CO-industri. TekSam behandler emner, som er af interesse for samarbejdsudvalgene og/eller den teknologiske udvikling i de enkelte virksomheder.

TekSam administrerer Samarbejdsaftalen. TekSam igangsætter projekter, hvis formål er at medvirke til industriens udvikling med fokus på teknologiske og samarbejds-mæssige tiltag.

www.teksam.dk



Mobning

Det handler om trivsel og glæden ved at gøre en kvalificeret indsats i det daglige

CO-industri
Vester Søgade 12, 2
1790 København V
Tlf.: 3363 8000
Fax: 3363 8099
e-mail: co@co-industri.dk
www.co-industri.dk



DI
1787 København V
Tlf.: 3377 3377
Fax: 3377 3780
e-mail: di@di.dk
www.di.dk



Mobning

Mobning kan ikke accepteres, og det hører ikke hjemme på en arbejdsplads. Det kan medføre, at ofrene skades. Det giver et dårligt arbejdsmiljø og har negativ indflydelse på virksomhedens resultater.

Det er uværdigt at mobbe. Det er uværdigt at være vidende om mobning uden at gribe ind.

Det er ledelsens ansvar at sikre virksomheden mod mobning. Det er samarbejdsudvalgenes opgave, gennem personalepolitiske tiltag, at forebygge og modvirke mobning.

Definition på mobning

Mobning opstår, når en person gentagende gange bliver udsat for ubehagelige, nedværdigende eller sårende behandling på arbejdspladsen. For at kunne sige, at noget er mobning, må det forekomme gentagende gange over en vis tidsperiode, og den som bliver mobbet må føle, at det er vanskeligt at forsvare sig. Det er ikke mobning, hvis to omtrent lige "stærke" personer har en konflikt, eller hvis det kun drejer sig om enkeltstående episoder.

Eva Gemsøe Mikkelsen

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

Eksempler på mobbeadfærd

- vedvarende urimelig kritik af arbejdsindsatsen og kvaliteten på arbejdet
- udelukkelse fra sociale fællesskaber (overses, fryses ud, latterliggøres)
- overflyttes flere gange til andet arbejde uden forklaringer
- latterliggørelse af privatliv, udseende, påklædning eller andet
- fysiske overgreb og overfusninger

Alle kan blive ofre for mobning

Undersøgelser viser, at såvel ledere som medarbejdere kan blive udsat for mobning. 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?

Mobning indeholder elementer af magtspil

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 til ugunst for ofret, som langsomt men sikkert mister sit selvværd.

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

Mobning kan have store menneskelige omkostninger

Observationer

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

De psykiske virkninger kan være:

- mindre livsglæde, manglende spontanitet
- mistænksom adfærd, humørsvingt, 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 samt øget risiko for for tidlig tilbageværelse fra arbejdsmarkedet.

Mobning er uværdigt for alle parter. Derfor er der mange vidner til mobning, der vender ryggen til. Resultatet er, at ofrene

isoleres og føler sig flove. Mobning må ikke være et tabuemne, der ties ihjel. Mobning skal synliggøres og bekæmpes af alle!

Håndtering af mobning

Det er ledelsen, der har ansvaret for, at virksomheden er fri for mobning.

Ledelsen og medarbejderne har en fælles opgave og interesse i at forebygge mobning. Initiativet til det forebyggende arbejde kan tages i samarbejdsudvalget og/eller sikkerhedsorganisationen. Alle i organisationen, der har kendskab til mobning, har et medansvar for at få det stoppet og medvirke til, at det ikke opstår igen.

Hvad skal der gøres

Tiden skal bruges effektivt fra mobningen observeres, til handlinger skal iværksættes. Derfor er det helt nødvendigt med en politik og en handleplan for, hvad der skal ske, så alle ved, hvad der gælder.

Ledelsen er ansvarlig for, at der ikke opstår rygter og udpeges martyrer i forbindelse med løsning af sager om mobning. Det er af betydning, at ledelse og tillidsrepræsentanter trækker på samme hammel, når oplevelser af mobning skal behandles. Og at tillidsrepræsentanterne er inddraget i løsning af problemerne.

Hjælp

De samarbejdsudvalg/sikkerhedsorganisationer, der ønsker en samtalepartner ved udformning af personalepolitiske tiltag for at forebygge mobning, kan kontakte samarbejdskonsulenterne.

Konsulenterne kan ligeledes medvirke til afklaring af, hvordan sager, herunder personsager, om mobning skal håndteres i henhold til aftalerne mellem DI og CO-industri.

