

TekSam Nyt

JUNI 2018

Side
3

Ørsted arbejder
mod mobning

Tabu at chefer
også bliver mobbet

Side
8

Ørsted har beredskab
mod mobning

SIDE 3



Chefer
bliver også mobbet

SIDE 8

Mobbere
er ikke onde

SIDE 12

Mobning
øger sygefraværet

SIDE 16

I Norge har de
halveret mobning

SIDE 19



ANSVARSHAVENDE UDGIVER:
TEKSAM SEKRETARIAT,
DI/CO-industri

REDAKTION:
SAMARBEJDSKONSULENTER
JAN LORENTZEN, DI
PETER DRAGSBÆK, CO-Industri

JOURNALIST:
INGRID PEDERSEN
GRAFISK TILRETTELÆGGELSE:
JANNIE JALLOH

FOTO:
SØREN HYTTING,
KU,
PALLE PETER SKOV,
ADOBESTOCK,

ILLUSTRATION: GABRIEL DIAZ



ØRSTED HAR BEREDSKAB MOD MOBNING

For tre år siden indførte Ørsted spørgsmål om mobning og chikane i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen. Heldigvis er det nærmest overflødigt, for der er ingen problemer mellem kollegerne.

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO:
SØREN HYTTING

For tre år siden indførte Ørsted, der dengang hed DONG Energy, spørgsmål om mobning og chikane i spørgeskemaerne om medarbejdertilfredshed.

Tilfredshedsmålingen er en standard, som Ørsted har købt retten til at bruge. I Ørsted hedder målingen People Matter for at understrege medarbejdernes betydning. Man kan se, at medarbejderne tager den alvorligt, for besvarelsesprocenten er over 96 procent.

-Men spørgsmålene om mobning og chikane har vi selv indføjet, efter vi i samarbejdsudvalget havde formuleret spørgsmålene, forklarer Poul Dreyer, tillidsrepræsentant, 3F og fællestillidsrepræsentant.

Der var ingen konkret mistanke om, at der var problemer med mobning eller chikane, men der er samtidig en bevidsthed om, at det er en meget stor virksomhed med meget forskellige faggrupper og arbejdsområder. Man ville sikre sig, at der ikke var et skjult problem, og hvis der var, var det vigtigt, at der blev handlet på det.

-Folk, der føler sig mobbet, kommer jo som regel ikke og siger det hverken til kolleger eller chefer, understreger han.

HANDLING

De stillede ikke bare spørgsmålet, men opstillede også nogle konkrete handlemuligheder for den person, der følte sig mobbet eller chikaneret, så vedkommende kunne skrive, om han eller hun ville kontaktes af en HR- eller medarbejderrepræsentant.

-Det betyder selvfølgelig, at vedkommende måtte

opgive sin anonymitet, understreger QHSE-manager Lisbeth Rud Hansen. Hendes ansvarsområde er kvalitet, sundhed, sikkerhed og miljø.

Samtidig stod der telefonnumre på en række arbejdsmiljørepræsentanter, SU-medlemmer og ledere, som man kunne kontakte, hvis man havde brug for at snakke om den mobning eller chikane, man følte sig udsat for. Dem, der kunne kontaktes, fik et tretimers kursus i, hvordan de skulle forholde sig, hvis de blev kontaktet.

Men det blev de ikke. Der var ingen, der benyttede muligheden.

-Og heldigvis for det, siger tillidsrepræsentant Pia Jensen, HK. Det viser, som forventet, at der ikke var noget problem. Men skulle det dukke op, vil hun gerne have udbygget kurset, så hun og kollegerne ved, de kan tage imod kollegerne på den rigtige måde.

KUN FÅ HENVENDELSER

-Vi er glade for, at der ikke var problemer med arbejdsklimaet, fremhæver Lisbeth Rud Hansen. De få, der havde nævnt problemet, ønskede ikke på det tidspunkt at tage kontakt eller blive kontaktet. Men de ved, at der altid er en mulighed for at få hjælp, og der er stor enighed om, at det er vigtigt at have fokus på området, så alle ved, at virksomheden tager problemet alvorligt. Både ledere og medarbejdere, der føler sig chikaneret, ved, at de nu kan ringe til en professionel krisepsykolog, der er tilknyttet virksomhedens sundhedsordning. Her kan man ringe 24 timer i døgnet.



Lisbeth Rud Hansen



Pia Jensen oplever somme tider vrede og frustrerede kunder



Medarbejdere i Ørsted oplevede, at fremmede mennesker spyttede på dem i forbindelse med salget af DONG, som de hed tidligere

-Det er måske først, når man kommer hjem fra arbejde og har tænkt tingene lidt igennem, at man beslutter sig til at ringe, siger sundhedschef Regitze Siggaard. Hun understreger, at det er vigtigt, at man kan henvende sig direkte uden visitation eller andet. Heller ikke den ordning bliver brugt ret meget, men det er stadig vigtigt, at den er der.

DEN SVÆRE SAMTALE

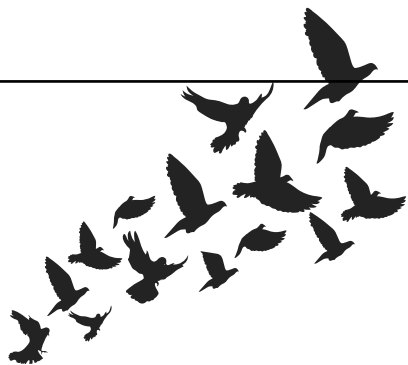
Til gengæld kan det ske, at de medarbejdere, der har kundekontakt, eller som færdes iført arbejdstøj og biler ude i byen, bliver udsat for offentlighedens vrede. Det

skete for eksempel, da direktør Anders Eldrup i 2012 blev afskediget, og da 16 pct. af aktierne i 2013 blev solgt til investeringsselskabet Goldman Sachs. I den slags tilfælde oplever medarbejdere, der for eksempel er ved at reparere et elskab, at blive hånet eller spyttet på alene på grund af deres arbejdsplads. Det er ikke rart.

Pia Jensen, der sidder i kundeservice, fortæller, at hun og kollegerne en gang imellem oplever vrede eller frustrerede kunder, der ikke kan forstå deres elregning eller synes den er for høj.

-Det kan være forståeligt nok, og derfor tilbyder Ørsted forskellige kurser, så vi kan tale situationen ned. For eksempel har vi i kundeservice været på kursus i samtalestyring, og medarbejdere med skrankebetjening kommer på et konflikthåndteringskursus. Det har vi stor glæde af, siger hun.

Regitze Siggaard nævner, at teknikerne er udsatte, når de eksempelvis skal lukke for strømmen hos en borger, der ikke har betalt sin elregning, og Poul Dreyer fortæller, at de for nogle år siden fik indført en særlig alarm, som de diskret kan trykke på i truende situationer. Den



aktiverer en højtaler hos vagtselskabet, så medarbejdere der kan følge samtalen og sende hjælp, hvis situationen bliver alvorlig. Det sker meget, meget sjældent, men det øger trygheden, at man har alarmen.

Kommer man ud til en kunde, der virker truende, kan man bare gå igen – og vende tilbage senere sammen med en kollega.

Pia Jensen nævner også, at arkitektoniske forhold har betydning for trygheden. I forbindelse med en ombygning af receptionen i afdelingen i Virum, hvor hun arbejder, blev vagten flyttet langt væk fra skranken, hvor kundeservice har kontakten til kunder.

-Det er vi kede af, men der bliver heldigvis arbejdet på at finde en løsning, siger hun.

SVÆRT AT GØRE DET RIGTIGE

Lisbeth Rud Hansen nævner, at det er svært for kolleger at vide, om de gør det rigtige, når en kollega fortæller om trusler eller overfald. Men har man været ude for noget af den slags, er det vigtigt at orientere sin leder, at få en debriefing og at få hjælp til at bearbejde episoden.

Hvis en medarbejder bliver udsat for trusler, er det den pågældende, der selv afgør, om trusler og overfald skal meldes til politiet.

-Og det handler ikke om, at nogen skal straffes, men

om at registrere hændelsen og måske beskytte andre mod at blive udsat for det samme, siger Pia Jensen.

Lisbeth Rud Hansen fortæller, at hændelser altid registreres hos Ørsted selv, netop fordi det kan være med til at beskytte andre og forhindre gentagelser.

Alle ledere i Ørsted bliver tilbudt kurser i forebyggelse af stress, så man kan forebygge, at stressede medarbejdere er medvirkende årsag til et dårligt arbejdsklima.

GLOBAL VIRKSOMHED

Spørgsmålet om psykisk arbejdsmiljø, mobning og chikane vurderes meget forskelligt i de forskellige lande, Ørsted har arbejdspladser i.

Regitze Siggaaard nævner, at man i England, der har et helt andet hierarki på arbejdspladserne, for eksempel overhovedet ikke taler om det, hvis man føler sig mobbet, men man har indført Safety Talks, hvor man snakker om arbejdsmiljø og omgangstone og arbejder meget med blandt andet stressforebyggelse. På arbejdspladserne rundt om i verden prøver Ørsted at skabe samme uformelle omgangsform som i Danmark, og alle ledere gennemgår den samme lederuddannelse, og de ledere, der har en bonusordning som en del af deres lønpakke, bliver også vurderet på, om medarbejderne føler sig behandlet med respekt.



Regitze Siggaaard: I England taler man slet ikke om det, hvis man bliver mobbet



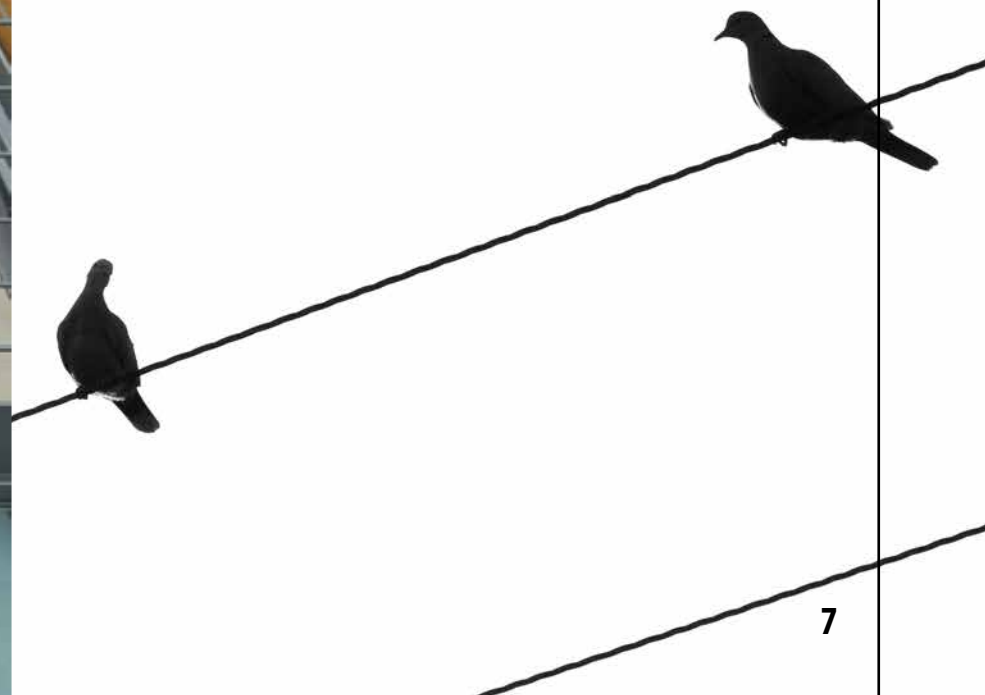
Spørgsmålet om mobning indføjede samarbejdsudvalget selv i spørgeskemaet, fortæller fællestillidsrepræsentant Poul Dreyer

FRA DONG TIL ØRSTED

DONG Energy A/S blev dannet i 2006 ved en fusion af seks danske energiselskaber. Selskabet blev landets største med over en million kunder.

6. november 2017 tog det navneforandring til Ørsted – opkaldt efter fysikeren H.C. Ørsted – fordi navnet DONG ikke længere var relevant, da hverken olie eller naturgas er en del af virksomhedens forretningsområde.

Ørsted har i alt cirka 6000 medarbejdere. I hovedkvarteret i Gentofte arbejder 2600 personer, resten er fordelt på andre danske lokaliteter og en række andre lande, blandt andet England, Tyskland, Taiwan og USA.



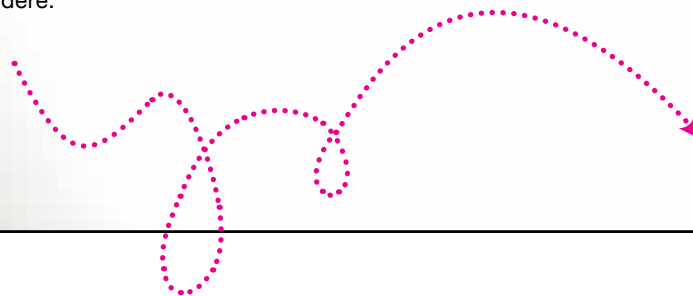
TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO:
ADOBESTOCK

CHEFER BLIVER OGSÅ **MOBBET**

Det er svært for chefer at indrømme, at de bliver mobbet. Men det forekommer, siger lektor i økonomisk psykologi ved Karolinska Institutet i Stockholm, Christina Björklund

Lektor Christina Björklund, Karolinska Institutet i Stockholm begynder med at konstatere, at mobning af chefer er langt mere almindeligt, end man tror, men at der næsten ikke er noget forskning på

området, og at man sjældent taler om det, for det er endnu mere følsomt og tabubelagt end mobning af andre medarbejdere.





Christina Björklund: Man taler næsten aldrig om, at chefer også bliver mobbet

-Alle tror jo, at når der er tale om mobning, er det er chefen der mobber, ikke omvendt, siger hun.

Hendes undersøgelse blandt 18.000 chefer på forskellige niveauer viser, at 586 chefer svarede, at de havde følt sig mobbet. Det er 3,2 procent – heraf var flest kvinder, idet 3,5 procent var kvinder, og kun 2,8 procent var mænd.

Den viste også, at mobning sjældent rammer mænd på et højt chefniveau, men de mest udsatte er mænd på

et lavt chefniveau, mens kvinder er næsten lige udsat for mobning, om de er på et højt eller lavt chefniveau.

Hendes forklaring på, at chefer så sjældent fortæller, at de bliver udsat for mobning, er, at det ligger i cheffrolen, at det er dem, der har den formelle magt, og dem der skal finde løsninger, når der er problemer. Procentdelen af mobbede chefer er højest blandt statsansatte. Her siger 6,9 procent, at de har været udsat for mobning, mens kun en tredjedel så mange – 2,3 procent – privatansatte siger det samme.

Christina Björklund mener, at årsagen kan være, at der er mange universitetsansatte blandt de statsansatte, og de er i et miljø, hvor der er stor risiko for mobning.

EKSPERTGRUPPERNE

De chefer, der er mest udsat for mobning, er nye chefer, der skal lede en gruppe, hvor der er en stærk, uformel leder – måske én, der selv havde ønsket sig chefjobbet, eller en ny chef, der skal lede en ekspertgruppe, der har mere viden, end den nye chef har.

-Den slags støder man på i universitetsverdenen, der er statslig, forklarer hun, og her møder man også den type medarbejdere, der slet ikke føler, de skal have nogen chef. De kan være vanskelige at være chef for.

Hun mener, at i disse tilfælde skal virksomhederne og organisationerne være opmærksomme og parate med hjælp og opbakning.

-Det kan være jættesvært at lede en gruppe, der er præget af konflikter eller har en stærk, uformel leder. Man kan opleve, at konflikterne bliver bilagt, fordi gruppen kan blive enig om at mobbe en ny leder, siger hun.

I den slags tilfælde kan der være tale om rovmobning, hvor en hel gruppe vender sig mod en enkeltperson.

-Men i de fleste tilfælde vil der være tale om en langsom, eskalerende proces, som kan brydes, hvis man i tide får kontakt med en coach eller anden, man kan snakke med, siger Christina Björklund.

Det er meget svært selv at afslutte det, selv om man prøver at konfrontere dem, der står for mobningen. Hun undrer sig over, at virksomheden ikke altid griber ind – blandt andet fordi det har så store omkostninger at lade være.

-Men måske kan der være tale om en ekspertgruppe med helt særlige kompetencer, det er svært at rekruttere til, og hvor vurderingen er, at det kan være lettere at erstatte en chef, siger hun.

Mobning vil sjældent forekomme i velfungerende organisationer med klare roller og strukturer. Det er organi-

sationer med utydelige roller, der kan opleve problemer med mobning af chefen.

SKAMFULDT

Christina Björklund understreger, at netop de store forventninger til cheffollen kan gøre det svært at acceptere, at man er udsat for mobning.

-De fleste chefer er gode mennesker, der gerne vil gøre det godt for deres medarbejdere. Derfor føler de, det er skamfuldt, når de bliver mobbet, og der går lang tid, før de erkender det og eventuelt gør noget ved det, siger hun.

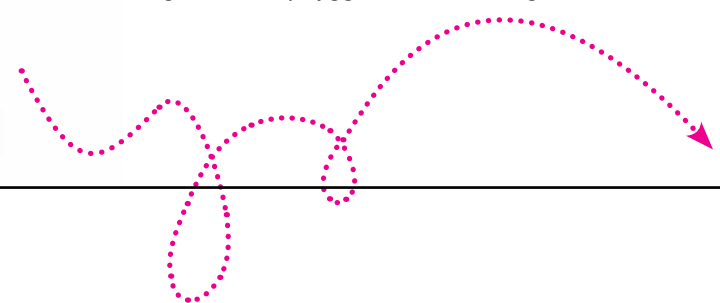
Ofte forstår de ikke selv, hvad der sker, og der går alt for lang tid, før de søger hjælp.

-For selvfølgelig skal de søge hjælp på samme måde som andre, der føler sig udsat for mobning og chikane. Det kan være svært for en chef at vide, hvor hjælpen er, for ganske vist er det medarbejderne, der mobber, men ofte har de rottet sig sammen med en chef på et

HØJERE NIVEAU

-Hvis ens egen chef eller virksomhedens øverste chef er indblandet, må man henvende sig til HR-afdelingen eller tale med en psykolog, hvis man har adgang til sådan en via en sundhedsordning, siger hun. For mange mennesker på lederniveau vil der også være mulighed for at søge hjælp gennem sin fagforening, men hun siger, at i Sverige vil fagforeningen føle det som sin opgave at skaffe størst mulig økonomisk kompensation til sit medlem, men det gør det jo ikke nemmere at få et job bagefter, vurderer hun.

Det man har brug for er måske mere, at man får hjælp til at indse, at det ikke er ens egen svaghed, der er årsag til, at jobbet ikke fungerede. Man har måske mere brug for at få opbygget sit selvværd igen.



Virksomheder, der oplever, at den ene chef efter den anden forsvinder – måske med en sygemelding, bør se på, om der er en kultur, der gør det muligt for en medarbejdergruppe at mobbe en chef ud, for hun understreger, at hyppige chefskift er kostbare for en virksomhed – både i form af rekrutteringsudgifter, produktivitetstab og eventuel kompensation.

-Men det store problem for chefer er, at de ikke tør sige det til nogen, og at de derfor bliver alt for hårdt ramt, før der bliver grebet ind, understreger hun.

-Og det synes jeg, organisationerne skal være bedre til at se, så der er mulighed for at gøre noget i tide, siger hun.

DET ANTIAUTORITÆRE NORDEN

Der er forsket for lidt i mobning af chefer, til at man kan vide, hvor udbredt det er. Kun i Australien har der været et forskningsprojekt som det svenske, og hun kan derfor ikke svare på, om mobning af chefer forekommer sjældnere i lande med mere autoritære ledelsestraditioner.

-I Norden vil det i hvert fald være svært at være en autoritær chef, konstaterer hun og understreger, at man som chef heller ikke ønsker at blive opfattet som svag.

-Det er klart, at mobning ikke handler om svaghed. Men om at folk opfører sig skidt, siger hun.

SYGEMELDINGER

Christina Björklund har efterfølgende interviewet nogle af de chefer, der svarede, at de følte sig mobbet.

Mange af dem har efterfølgende sagt deres job op, og 22 af dem var blevet så syge af mobningen, at de ikke efterfølgende kunne arbejde.

-Andre har bare besluttet, at de ikke vil være chefer mere, siger hun.

Hvis man bor i en mindre by, kan det være svært at komme tilbage til en chefstilling efter en sygemelding på grund af depression og mobning, for rygterne om, hvad der er sket, kan være løbet langt.

-Men selv om man bor i en stor by, kan det være svært med referencer, hvis man har forladt et job af disse grunde, siger hun. Hun har i en periode arbejdet som chefkonsulent og været i kontakt med chefer, som blev sygemeldt på grund af mobning. Nogle af dem har hun stadig kontakt med, nogle fortæller hende, at de har fået nyt job, men det tager lang tid at komme igennem de traumer, mobningen har forårsaget og få et nyt job.

I Danmark kan også chefer, der er i virksomheder omfattet af Industriens Overenskomst, henvende sig til TekSams samarbejdskonsulenter.



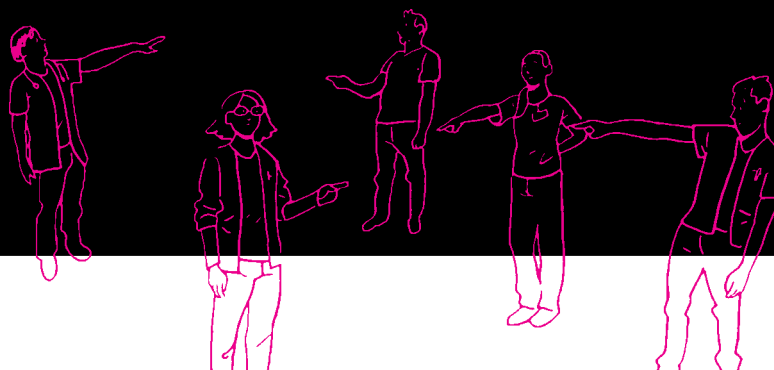
MILLE
MORTENSEN

MOBBERE ER IKKE ONDE

Forsker Mille Mortensen lavede feltarbejde på et af hovedstadens hospitaler. Hun ville undersøge det psykiske arbejdsmiljø på en stor arbejdsplads med et stærkt hierarki og ville vide, hvad der får folk til at mobbe hinanden. Hun blev hurtigt en del af flokken, selv om hun gik under navnet **'Psyko-Mille'**.

Mille Mortensen er chefkonsulent og forsker på Institut for psykologi, Københavns Universitet og arbejder på en ph.d. om, hvad der får kolleger til at mobbe hinanden.

TEKST: INGRID PEDERSEN
ILLUSTRATION: GABRIEL DIAZ
FOTO: KU





de menneskelige konsekvenser af mobning på arbejdspladsen er lige så alvorlige som i skolegården



"Lad os lige rykke mødet en halv time, så Susanne ikke kan være med".

Da Mille Mortensen skulle undersøge omgangsform og mobning på en stor københavnsk arbejdsplads var det afgørende, at hun selv blev en af flokken.

-Jeg skulle ikke være en flue på væggen, men være en af kollegerne og indgå i arbejdet. Hvis jeg virkelig skulle forstå, hvad der foregik, skulle jeg selv opleve det, for det var ikke nok at interviewe folk, for fortællinger er altid fortolkninger af vores oplevelser, forklarer hun.

Under et halvt års feltarbejde på to afdelinger af Rigshospitalet – et kirurgisk sengeafsnit og en operationsgang og så en periode, hvor hun fulgte en gruppe af kirurger – fik hun derfor samme beklædning som de rigtigt ansatte og forhandlede sig frem til titlen 'hospitalselev'. Alle vidste, at hun var der for at forske, men efter kort tid faldt hun så godt ind i miljøet, at hun kom til at høre til.

ADGANGSBILLETEN

-Jeg vidste på forhånd, at på en af afdelingerne havde 48 procent i en arbejdsmiljøundersøgelse svaret, at de i løbet af det seneste år havde oplevet, at de selv eller kolleger blev mobbet, siger hun.

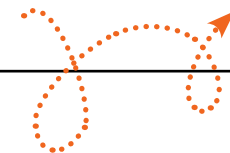
-Jeg aldrig har grinet så meget eller oplevet et så stærkt fællesskab som på hospitalet. Jeg havde oplevelsen af et fællesskab, hvor jeg kunne blive en del af noget, der er større end mig selv, tilføjer hun.

Men ind imellem fik hun en dårlig smag i munden, fordi kollegerne brugte en barsk tone overfor hinanden. Hun nævner, at man skal adskille mobning og krænkende handlinger, for ved mobning er der tale om, at en kollega (leder eller medarbejder) bliver udstødt af fællesskabet ved at blive fravalgt, bagtalt, ignoreret udelukket fra aktiviteter, ikke får relevant information og dermed bliver isoleret.

I forskningen taler man om, at det fører til personens 'sociale død', fordi man oplever sig som værdiløs, forkert eller uønsket af kollegerne.

Krænkende handlinger handler om, at en kollega bliver behandlet på en grænseoverskridende måde. Der kan være tale om ironi, latterliggørelse, nedgørende drillerier eller seksuelle kommentarer, men de fører ikke nødvendigvis til udelukkelse af fællesskabet.

-Men disse handlinger foretager vi for at være en del af fællesskabet, hvis de er en af adgangsbilletterne for at være med, understreger hun. Hun siger, at vi opfører os som det forventes af os for at blive accepteret og værdsatte, og de ofte grove kommentarer mellem kolleger på en arbejdsplads er en del af dette.





Jo flere, der bidrager til tonen, jo sværere bliver den at ændre.

PRAKTIKKEN

Mille Mortensen er forsker ved Institut for psykologi, Københavns Universitet. I forbindelse med sin ph.d. var hun som den første i verden på etnografisk feltarbejde i et halvt år på en stor arbejdsplads. Efter at have været kollega til de ansatte i et halvt år, interviewede hun de medarbejdere, hun havde arbejdet sammen med – enten i en fokusgruppe

eller individuelt. Inden feltarbejdet opnåede hun samtykke fra alle deltagere i forskningsprojektet.

Hun arbejder stadig på sin ph.d., men resultaterne har været offentliggjort i flere videnskabelige tidsskrifter.

INGEN VIDNER

Hun bruger ikke begrebet vidner til mobning, for vi ved, hvad fællesskabet forventer af os for at blive accepteret og værdsatte. Derfor kan vi alle være med til at udføre nedgørende eller krænkende handlinger overfor en kollega, hvis det er det, fællesskabet kræver af os. Ellers risikerer vi selv at stå for skud.

-Der findes ingen vidner til mobning, for ved at være passiv, grine med på de humoristiske, nedgørende kommentarer eller lade være med at invitere en kollega med i gruppen er også at deltage i krænkende handlinger eller mobning. Man medvirker, man er ikke vidne, understreger Mille Mortensen.

På hospitalsafdelingerne oplevede hun også, at kollegerne konstant afprøvede hinanden og kom med grove kommentarer – der ikke nødvendigvis var ondt ment.

LÆREPROCES

Allerede på sin første vagt blev hun testet, og hun lærte at tage imod drillerierne. Der kunne være tale om at lægerne sagde: 'Nu må vi jo se, om hun kan klare mosten', når hun var med ved operationer, eller når hun fik tilnavnet Psyko-Mille, som måske ikke bare spillede på hendes studium som erhvervspsykolog.

-De spillede måske også på, at jeg var halvtosset, understreger hun.

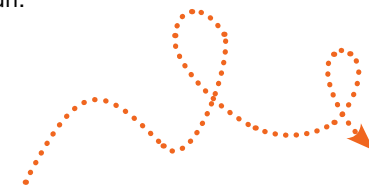
Senere i forløbet oplevede hun, at en overlæge på en morgenkonference stillede sig lige foran hendes ansigt, holdt hende for ørene og sagde: 'Det her må Mille ikke høre.' Drillerierne mellem kollegerne var nedgørende og foregik konstant.

-Intensiteten gjorde det belastende. Det var et rent

hvepsebo, og jeg var konstant beredt, understreger hun. Men også sjovt, for drillerierne har to sider, for de er ikke bare nedgørende. De handler også om at blive accepteret som en del af fællesskabet, siger hun.

At forstå arbejdspladsens drillerier er også en del af læreprocessen i at forstå dens kultur. Det er en del af den tavse viden, der betyder, om man kan fungere på den.

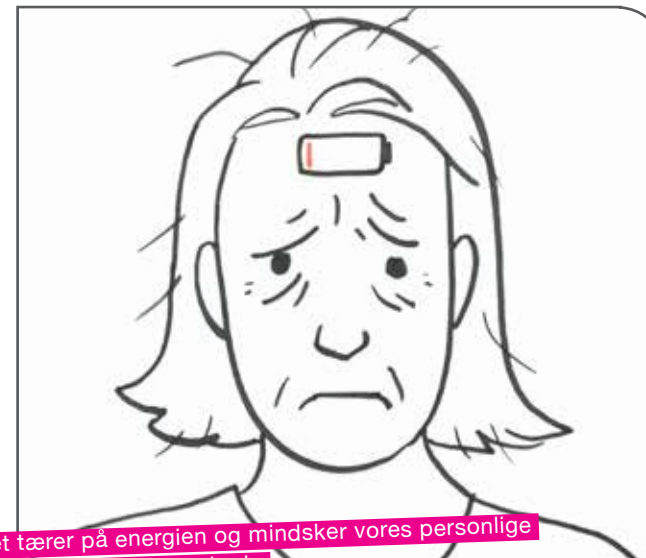
-Man får jo ikke en facitliste, men dem der hurtigst opfatter, hvad der er det rigtige, optages lettere i kulturen. Det handler virkelig om at mestre lugten i bageriet, nævner hun.



MILLE MORTENSEN:

I min forskning undersøger jeg, hvad der gør, at krænkende handlinger kan finde sted på arbejdspladsen med et arbejdspladskulturelt og social psykologisk afsæt. På baggrund af 6 måneders etnografisk feltarbejde (deltagerobservation blandt læger og sygeplejersker) på Rigshospitalet, kaster mine analyser lys over, hvordan arbejdspladskultur spiller en langt større rolle for udvikling af psykisk mistrivsel, herunder mobning, stress og seksuel chikane end enkeltpersoners karaktertræk.

Det betyder, at en afgørende vigtig del af nøglen til at fremme trivsel og forebygge krænkende handlinger og stress på arbejdspladsen går gennem arbejdspladskulturudvikling, hvilket kun kan lykkes, hvis både ledelse og medarbejdere sammen gør en fælles indsats. I min forskning udvikler jeg redskaber til dette arbejde samt underviser heri.



- det tærer på energien og mindsker vores personlige og professionelle overskud.

Hvis ikke man forstår at komme med i fællesskabet, opstår der nemt en kultur om, 'at det var lettere, hvis Bente ikke var her', og det kan nemt føre til ekskludering af Bente på en række af de måder, der får hende til at føle, at hun ikke hører til, ikke er en værdsat del af fællesskabet.

Adgangsbilletterne er forskellige afhængig af arbejdspladsen. Chokoladefabrik, en entreprenørvirksomhed eller et hospital har hver sine kulturer.

-Men uanset hvor man er, kan alle mennesker udøve krænkende handlinger, hvis omstændighederne kræver det, siger hun.

Hun nævner et eksempel fra et TV-program, hvor en mandlig ansat på en fabrik fik bukserne trukket ned og dermed blev udsat for en krænkende handling, mens kollegerne stod omkring ham og grinede.

-Det kunne finde sted, fordi fællesskabet accepterede det.

De sociale kræfter i fællesskabet er så stærke, at det kan være meget vanskeligt og sårbart at sige fra, siger hun. Uanset hvilken position man har i virksomheden, kan man blive udstødt af fællesskabet.

LIVSFARLIGT

Men mobning og dermed udstødelse af fællesskabet kan være livsfarligt. Det fører til stress og depression.

Derfor er det afgørende vigtigt, at ledelsen er opmærksom og griber ind, når nogen føler, de bliver mobbet.

-Ledelsen alene kan ikke ændre kulturen på en arbejdsplads, for det er noget, der skal arbejdes med kollektivt. Men stærke kræfter i samarbejdsudvalget kan sætte gang i en proces, vurderer hun.

-Man skal have en kultur på arbejdspladsen, hvor det er legitimt at sige, man er blevet vred eller ked af det.

Den forandring kan det måske også være nødvendigt at have konsulenter udefra til at sætte i gang, siger hun og erkender, at det måske lyder nemt. På samme måde som det lyder nemt at cykle.

-Men i begge tilfælde er der tale om færdigheder, der skal trænes, siger hun.

Mille Mortensen mener, at arbejdsmiljøuddannelsen ikke er god nok på det område, for hun mener ikke, den klæder repræsentanterne tilstrækkeligt godt på til at tage fat på problemet.

**MØD MILLE MORTENSEN,
når hun fortæller om sin forskning på
TekSam Årsdag den 2. oktober 2018**

Læs mere om hendes forskning på:
www.millemortensen.dk

PROFESSOR
ÅSE MARIE
HANSEN

MOBNING ØGER SYGGEFRAVÆRET

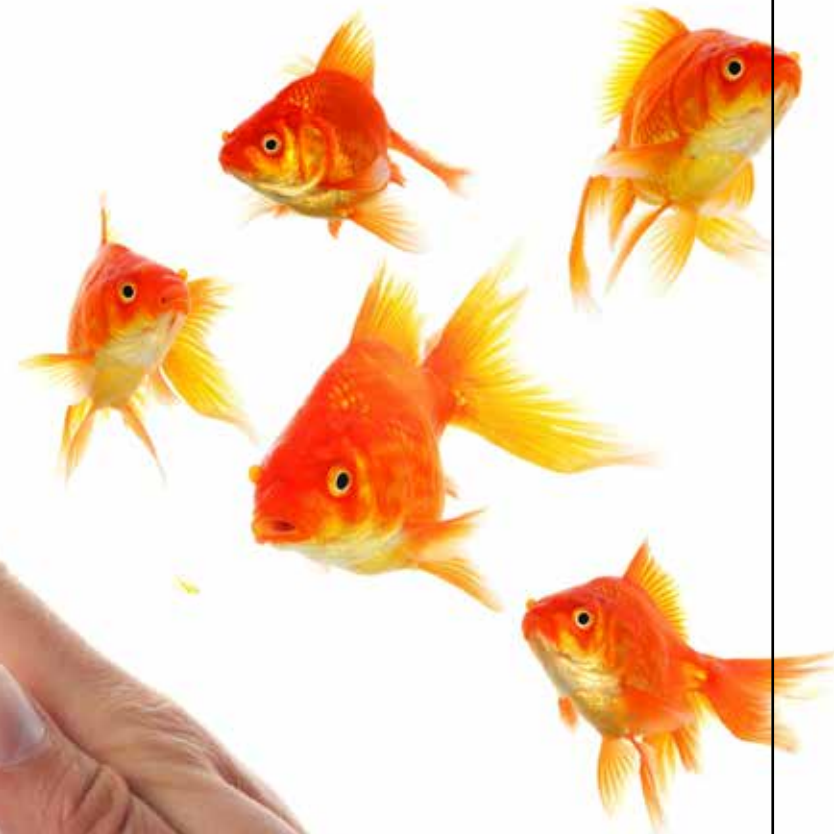
Ikke kun dem, der bliver mobbet, har stort sygefravær. Mobning påvirker hele arbejdspladsen og skaber også øget sygefravær hos kollegerne

Mennesker, der bliver mobbet på deres arbejdsplads, har ofte et dobbelt så højt langtids-sygefravær som andre. Langtidssygefravær betyder, at man er syg i mere end 30 dage.

-Det er nok ikke så overraskende, siger professor Åse Marie Hansen, Institut for Folkesundhedsvidenskab, Københavns Universitet. Det overraskende er, at de øvrige medarbejdere i en virksomhed, hvor nogle bliver mobbede, også har et højere sygefravær end gennemsnittet på andre arbejdspladser.

Åse Marie Hansen konstaterer, at mobning – og den kultur, der skaber mobning, er utrolig kostbar for både virksomhederne og samfundet – og naturligvis ødelæggende for den person, der bliver ramt af mobning.

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO:
KU



-Sygefraværet blandt de øvrige i virksomheden er ofte 20-30 procent højere end i andre virksomheder, hvis en kollega er blevet mobbet, fremhæver Åse Marie Hansen og tilføjer, at hvis mobningen påvirker andre i så høj grad, er der tale om en usund og utryk kultur i virksomheden.

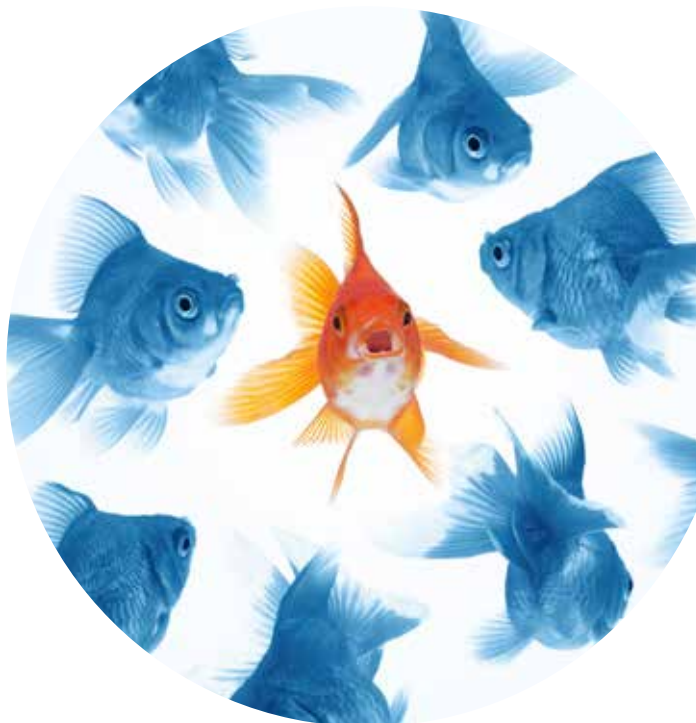
Oplysningerne stammer fra to undersøgelser som Åse Marie Hansen har været med til at lave for Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Københavns Universitet.

Undersøgelserne viste, at mobning fører til stress og problemer med at sove, og det kan måske forklare sygefraværet, for stress og søvnproblemer kan hver især forklare cirka 13 procent af sygefraværet, men de to tal kan ikke lægges sammen.

Åse Marie Hansen har netop indleveret en doktorafhandling om sammenhængen mellem mobning, stress og sygefravær, og hun har blandt andet taget udgangspunkt i tidligere undersøgelser af mobning og sygefravær. Hun har desuden skrevet en lang række videnskabelige artikler om emnet.

OMKRING 12 PROCENT

Opgørelser, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har lavet, siger, at 12 procent af alle ansatte, at de er blevet mobbet på et tidspunkt, og 1½ procent siger, at de 'ofte' er blevet mobbet. Åse Marie Hansen siger, at det kan være svært at sige, hvor grænsen går, men hun og de øvrige forskere holder sig til, at hvis folk selv siger, at de er blevet mobbet, så er de blevet mobbet, og hun understreger, at der ikke er tale om, at folk, der bliver mobbet, er særligt sårbare eller 'irriterende'. Det mener hun



ikke er tilfældet, og det er under ingen omstændigheder en begrundelse for at mobbe andre. Men noget tyder på, at mennesker ændrer personlighed, når de bliver udsat for mobning. Åse Marie Hansen nævner blandt andet Christian Jungersens roman 'Undtagelsen', der beskriver mobning af en medarbejder i en menneskerettighedsorganisation. Det er en god og lærerig roman, hvis man vil forstå noget om mobning.

RUMMELIGHED

Hun nævner, at spørgsmålet om en særlig personlighed hos mennesker, der bliver mobbet, ofte dukker op.

TO UNDERSØGELSER

Undersøgelsen af stress, mobning og sygefravær er baseret på oplysninger fra 4500 personer, der oplyser, at de har følt sig mobbet inden for det seneste år. De er blevet spurgt om fire tegn på stress, og samtidig har forskerne fulgt deres sygefravær i et år efter undersøgelsen.

Samtidig er 7650 personer, der har oplevet mobning på jobbet, været med i undersøgelsen om mobning, søvnproblemer og sygefravær. De er blevet spurgt om seks tegn på dårlig søvn, og deres sygefravær er efterfølgende blevet fulgt i to år.

-Og det kan vores studier ikke vise, understreger hun.

Og fortsætter, at selv om det skulle være tilfældet, be-
rettiger det ikke til mobning.

-Der skal jo være plads til os alle, og vi taler gerne om rummelighed og rummelige arbejdspladser, så selvfølgelig skal der også være plads til, at nogle skiller sig ud fra mængden, siger hun.

Det afgørende for at undgå mobning er en kultur, der ikke tolererer mobning eller chikane.





Professor Åse Marie Hansen:
Mobning er dyrt, for virksomheder med mobning har 20-30 procent højere sygefravær

LÆS MERE HER:
<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/-/media/Boeger-og-rapporter/mobning-og-negativ-adfaerd-paa-arbejdspladsen.pdf>

-En kultur, hvor det er accepteret at fortælle, hvis man har været udsat for mobning eller chikane – herunder sexchikane, så der kan iværksættes tiltag på virksomheden, siger hun. Det er vigtigt for hende at påpege, at ledelsen og ledelsesstilen er vigtig, når man vil undgå mobning og chikane.

Hun siger, at mobning ofte opstår i forbindelse med rollekonflikter, eksempelvis når der er uklare mål for virksomheden, eller når opgaver bliver udført på en anden måde, end de skal.

DYRT

Hun er godt klar over, at arbejdsgiverne ikke selv ser, at virksomheden har en kultur, der skaber mulighed for mobning.

-Det kræver nok formidling, at de opdager mobningen, siger hun og understreger, at arbejdsgiverne bør være opmærksom på problemstillingen og indstillet på at finde en løsning.

-Ikke mindst fordi mobning skaber så stort sygefravær. Det er simpelthen dyrt, konstaterer hun.

OVERRASKENDE

Mobning blandt voksne har været kendt siden arbejdsmiljøstudier i 2005, men i visse brancher har man til for nylig kun troet, at mobning fandt sted blandt børn. I forbindelse med en svensk undersøgelse blev man opmærksom på, at kortisolindholdet var lavt blandt ansatte, der var mobbede. Kortisolindholdet stiger, når man er akut stresset, og det er normalt, at der er udsving. Men hvis det er kronisk lavt, kan der være tale om kronisk stress. Det kan blandt andet skyldes mobning – den mobbede bliver til sidst opgivende og apatisk – og det kan der være en fysiologiske forklaring på. Det kan tage meget lang tid at blive rask og komme tilbage.

-Langvarig stress og mobning skaber risiko for depression og dermed langvarigt sygefravær. I en nyligt publiceret artikel er der fundet en sammenhæng mellem mobning på arbejdspladsen og større risiko for diabetes, siger hun.

Når vi reagerer så stærkt helbredsmæssigt på mobning, skyldes det, at vi er hele mennesker, der trives i kraft af vores relationer til andre mennesker.

-Også derfor er det vigtigt, at man – evt. ved hjælp af samarbejdsudvalget – skaber en sund, mobbefri kultur i virksomheden, understreger hun.



I NORGE

HAR DE HALVERET MOBNING

STÅLE
EINARSEN

Tusindvis er blevet uddannet til at imødegå mobning

Vi har tidligere her i TEKSAM Nyt bragt et interview med Norges mest fremtrædende forsker i mobning, professor Ståle Einarsen. Han fortæller, at man i Norge i de seneste 10-15 år har haft meget fokus på mobning og antallet af tilfælde er faldet fra 9½ procent til 4 procent. Der er ingen entydig forklaring på faldet, men tusindvis af HR-, arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdere er blevet uddannet i at forhindre mobning, og det er helt indlysende, at mobning har sammenhæng med arbejdspladsens generelle arbejdsmiljø.



LÆS HELE INTERVIEWET MED STÅLE EINARSEN HER:

<https://www.teksam.dk/Portals/0/Temaer/Mobning-forebyggelse-og-haendtering/Teksam-Nyheds-sep.-2014.-2-OUTOUT-.pdf?ver=2018-04-04-072213-170>

Værd at vide

MOBNING, CHIKANE OG KRÆNKELSER I ARBEJDSLIVET

Mobning, chikane og krænkende handlinger har fået meget opmærksomhed i den seneste tid, ikke mindst på grund af #metoo kampagnen samt kommende stramninger i Arbejdsmiljøloven. Aktualiteten dækker desværre også over, at 11, 8 procent og 3,7 procent af de beskæftigede i seneste nationale undersøgelse angiver at have været udsat for henholdsvis mobning og seksuel chikane det seneste år.

Det er lykkedes TekSam at få Ståle Einarsen fra Bergen Universitet til at komme til Danmark og give et oplæg om mobning, chikane og krænkelser i arbejdslivet på **TekSam årsdag den 2. oktober 2018 i Odense.**

Ståle Einarsen er en af verdens førende forskere på området og tillige en super god formidler.

Ud over dette oplæg arrangerer TekSam også en heldags-temadag om mobning, chikane og krænkelser med Ståle Einarsen, hvor deltagerne får mulighed for at gå mere i dybden med temaerne. **Temadagen er fastlagt til afholdelse den 20. september 2018.**

Steder for temadagen er endnu ikke fastlagt, men hold øje med nyhedsmail fra TekSam og TekSam.dk, hvor information herom snarest vil blive oplyst.

KONTAKT TIL TEKSAM

Samarbejdskonsulenterne kan kontaktes via TekSams sekretariat:
Jan Lorentzen, DI: jlo@di.dk
Telefon: 3377 3632

Peter Dragsbæk, CO-industri:
pd@co-industri.dk
Telefon: 3363 8013

WWW.TEKSAM.DK

