

Kort om mobning:

Det handler ikke om de onde mod de svage

Mobning handler ikke om enkeltpersoners karaktertræk. Der findes ingen, der mobber, fordi de er onde mennesker, eller ofre der bliver mobbet, fordi de har en svag personlighed. Mobning er et langt mere komplekst fænomen, som dybest set handler om vores behov som mennesker for at være en del af fællesskabet.

Du synes måske, at voksenmobning lyder lidt komisk, og at der er svært at tage lige så alvorligt som mobning blandt børn. Nyere forskning viser imidlertid, at det er mange af de samme mekanismer, der er på spil på arbejdspladsen som i skolegården. Og de menneskelige konsekvenser er lige alvorlige begge steder.

Et resultat af arbejdspladsens kultur

Man kan sige, at mobning er en uhensigtsmæssig måde at håndtere utryghed, mistillid og usikkerhed i arbejdsfællesskaber, og det fører til, at en eller flere ansatte nedgøres eller ydmyges og ekskluderes fra arbejdspladsfællesskaber. Mobning bunder derfor i arbejdspladskulturen, som alle ansatte er med til at skabe.

Det betyder også, at du har et ansvar, hvis nogen oplever at blive mobbet. Vidner til mobning findes ikke. Hvis du vælger at forholde dig passivt eller neutralt, er du også med til at skabe og fastholde en arbejdspladskultur, der tillader mobning.

Mobning er derfor et fælles ansvar, der også vedrører dig.

På Rigshospitalet bruger vi følgende definition på mobning:

"Mobning er, når én eller flere ansatte oplever at blive ekskluderet fra et arbejdsfællesskab, som vedkommende har brug for at være en del af."

Er det mobning, konflikter eller hård tone?

I daglig tale bruger vi nogle gange ordet "mobning" om situationer, hvor det i virkeligheden handler om konflikter mellem enkeltpersoner eller en generel dårlig omgangstone. Det handler altså ikke om medarbejdere, som bliver ekskluderet fra arbejdsfællesskabet.

Konflikter og dårlig omgangstone kan også være meget belastende og svære at sige fra overfor, men det er vigtigt at skelne mellem de tre fænomener.

- Konflikter skal ofte løses mellem de to parter.
- Dårlig omgangstone kræver en indsats på hele arbejdspladsen.
- Mobning kræver både en stærk støtte til den, der føler sig ekskluderet fra fællesskabet, og en indsats for at genskabe tilliden på hele arbejdspladsen.

Håndtering af mobning

Der er to forskellige måder, du kan blive opmærksom på problemer med mobning: Enten ved, at navngivne personer oplever at blive mobbet og fortæller om det. Eller at TrivselOP viser problemer med mobning. I begge tilfælde har du et ansvar for at bidrage til både håndtering og forebyggelse af mobning fx ved at:

- Du inkluderer alle kolleger i jeres fælles arbejdsopgaver og sociale aktiviteter
- Du siger fra eller støtter kolleger i at sige fra overfor ekskluderende tale og adfærd
- Du foreslår ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter eller kolleger at sætte 'hård tone' og/eller mobning på dagsordenen hos jer

Værktøjer

I kan finde yderligere viden om og værktøjer til håndtering og forebyggelse af mobning på intranettet:

- Filmen *Forebyg mobning – Styrk tilliden*
- Dialogværktøjet *Mobning - findes det hos os?*
- Vejledningen *Håndtering af mobning på Rigshospitalet*
- Guiden *Sådan håndterer du samtaler om krænkende adfærd*
- Råd til medarbejderen: *Det kan du gøre, hvis du oplever at blive mobbet*
- Guiden *Klar tale*

Personale > Arbejdsmiljø og trivsel > Trivsel og psykisk arbejdsmiljø > Værktøjer



Rigshospitalet

Forbedringsafdelingen
Enhed for Arbejdsmiljø og Ledelsesudvikling
Blegdamsvej 9, 2100 Kbh Ø