

## **Mobning koster virksomhederne dyrt**

Mobning koster – også udover de menneskelige omkostninger for den mobbede. Dårligt psykisk arbejdsmiljø koster enkeltpersoner, virksomheder og det danske samfund dyrt hvert år. Og problemet er stigende.

”Det er en god investering at komme mobningen til livs, for mobningsramte har ofte et meget højt sygefravær, og de fungerer dårligere og dårligere i jobbet over tid. Mobning påvirker arbejdsmiljø og trivsel for alle ansatte, og det vil over tid kunne aflæses på bundlinien. Derfor er oplysning og trivselspolitikker en nødvendighed”,

fortæller Inger Lise Eriksen-Jensen, virksomhedskonsulent fra Specular, der netop har udgivet bogen: ”Mobning på arbejdspladsen - Årsager og virkninger”. Det er den første danske bog, der kommer rundt om hele problematikken omkring det psykiske arbejdsmiljø belyst fra alle vinkler.

## **Rekruttering og fastholdelse handler også om trivsel på arbejdspladsen**

”Medarbejderne ønsker et godt arbejdsmiljø – og det er ikke længere begrænset til ryge- og alkoholpolitik. Det psykiske arbejdsmiljø er på dagsordenen og kan være et redskab i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Derfor er virksomheder nødt til at have en trivselspolitik, hvis de vil fastholde de gode medarbejdere”,

udtaler Inger Lise Eriksen-Jensen, der ikke er bange for at kalde sig ekspert i mobning.

Ingen trives i en virksomhed, hvor der mobbes – heller ikke dem, der ikke er direkte involveret. Mobningen er kun et symptom på det dårlige psykosociale arbejdsmiljø.

Og det koster: På arbejdspladser, hvor der er mobning, er der ofte lavere produktivitet og øget sygefravær. Mobning kan derfor være en økonomisk belastning for organisationen.

De offentlige udgifter til mobbesager anslåes at være omkring 8-10 milliarder årligt.

## **Mobning er ikke et personligt problem**

Problemet er stigende på de danske arbejdspladser. Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA) fortæller, at hver 12. danske lønmodtager er blevet mobbet på sin arbejdsplads i løbet af det seneste år.

Ledelse, tillidsvalgte og kolleger står famlende over for mobningen. De ved ikke nok om mekanismerne, og hvornår noget egentlig ér mobning. Derfor bliver ofrene ofte overladt til sig selv med meget store konsekvenser for den enkelte:

”Man tror det ikke, men mobning kan faktisk ændre et menneskes personlighed på bare tre måneder. Den mobbede bliver usikker, sårbar og menneskesky, og det er meget svært at komme ud af igen”,

siger Inger Lise Eriksen-Jensen.

Det er tilfældigt hvem der bliver mobbet. Mobning på arbejdspladsen handler ikke om personer, men derimod om særlige samspil mellem mennesker, som udvikler sig destruktivt. I sådanne samspil deltager oftest både mobbere, ofre og vidner.

## Årsager til et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Det er vigtigt at være opmærksom på hvilke faktorer, der udløser et dårligt psykisk arbejdsmiljø – så man forebygger mobning:

- Organisationsændringer og den usikkerhed om ansvar og arbejdsopgaver, som den nye struktur medfører
- Travlhed og fokus på alt det, medarbejderne ikke når, der medfører, at de faktiske resultater bliver overset
- Uklare målsætninger, så det bliver umuligt at vurdere, i hvor høj grad målene bliver nået
- Konflikter mellem medarbejdere, mellem ledere eller mellem medarbejdere og ledere
- Uklare rolle- og ansvarsområder
- Ledelsen opleves som fraværende, undvigende eller aggressiv

Det kan betyde, at nogle medarbejdere vælger at sætte deres egne mål og "lever deres eget liv" i organisationen og melder sig ud af det overordnede fællesskab. Når nogen oplever, at de ikke har indflydelse på beslutningerne, lader de deres frustrationer gå ud over enten ledelsen eller andre ansatte.

Alle medarbejdere skal involveres for at komme mobning til livs og formulere en trivselspolitik. Sammen skal personalet formulere, hvad der er godt ved deres arbejdsplads, og hvad de kan gøre for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

### Mobning er altid ledelsens ansvar

Arbejdsmiljøloven gælder også det psykiske arbejdsmiljø – og loven fastslår, at det er arbejdsgiverens ansvar

- at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige
- at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og at modvirke fysiske og psykiske belastninger
- at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

Både arbejdsgivere og ansatte er ansvarlige for det psykiske arbejdsmiljø også ifølge loven. Men ledelsen er ikke altid opmærksom på, at der foregår mobning i virksomheden – hverken den mobbede eller mobberen taler højt om det.

### Skuespillere laver rollespil om mobning til erhvervslivet

Inger Lise Eriksen-Jensen har sammen med teater- og konsulentvirksomheden ACT! skræddersyet seks moduler for at forebygge og behandle mobning på arbejdspladsen. Projektet er målrettet HR-afdelinger, virksomheder og fagforeninger.

Gennem oplæg og rollespil får deltagerne indsigt i mobningens mekanismer og går hjem med strategier til at håndtere og forebygge mobning på arbejdspladsen.

"Inger Lise Eriksen-Jensen har rigtig mange konkrete forslag til at håndtere mobning og til at undgå mobning i fremtiden. Vores opgave i ACT! er så at illustrere de forskellige typer af mobning på baggrund af hendes oplæg. Konceptet bygger på Inger Lise Eriksen-Jensens ekspertviden kombineret med små spil, der får deltagerne til at reflektere over det, de ser",

fortæller Nina Riis, proceskonsulent i ACT!, der laver personaleudvikling og ledertræning ved hjælp af teatermetoder.

Ved at spille scener om mobning igennem foran publikum, bliver mobbe-mekanismerne meget tydelige. Det er nemmere at se løsningsmodeller, når mobningen foregår oppe på scenen i et fiktivt spil frem for i ens egen afdeling. Publikum engagerer sig og er konstruktive, idet de træder et skridt tilbage og får øjnene op for mobningens konsekvenser – både for den mobbede og mobberen. Pludselig kan man mærke helt ned i maven, hvordan kvalmen og hovedpinen plager Inge fra Økonomiafdelingen, når hun går hjem fra arbejde. Derfor virker rollespillet – sammen med et teoretisk oplæg om, hvad mobning egentlig er, og hvad vi kan gøre ved det hver i sær.

## Hvad er mobning?

Det er mobning, når en person gentagne gange over længere tid bliver udsat for nedværdigende eller sårende behandling, som han eller hun ikke magter at forsvare sig imod.

- 8,3 procent af arbejdsstyrken bliver mobbet på arbejdspladsen, heraf 2 procent i ekstrem grad (NFA)
- Mobbede mister udover arbejdsglæde, selvtillid og selvværd ofte også deres job
- Mobbede lider af fysisk og psykisk stress
- 33 procent af mobbede har risiko for at udvikle posttraumatisk stress (PTSD)
- 92 procent af de mobbede mener, at deres personlighed er blevet ødelagt som følge af mobning
- 98 procent føler, at deres livskvalitet er reduceret meget
- 87 procent vurderer, at deres fysiske helbred har taget skade
- Mellem 10 og 40 procent har overvejet at tage deres eget liv
- Kolleger eller chefen mobber
- Det er tilfældigt, hvem der bliver udsat for mobning
- Det er ledelsens ansvar, når der er mobning på arbejdspladsen
- Mobning er altid et tegn på et dårligt psykosocialt arbejdsmiljø

*Kilde: NFA ,Inger Lise Eriksen og Eva Gemzøe Mikkelsen*

## Mobning på arbejdspladsen – årsager og virkninger

Nu er den første store forskningsbaserede bog på dansk om mobning på danske arbejdspladser med titlen: "Mobning på arbejdspladsen - Årsager og virkninger" kommet.

Bogen er frugten af et 6-årigt forfattersamarbejde mellem virksomhedskonsulent Inger Lise Eriksen-Jensen, Specular, organisationspsykolog, forsker, phd. Eva Gemzøe Mikkelsen og cand.scient.soc., Kirsten Kullberg.

Bogen er baseret på mange års forskning i og praktisk erfaring med mobning og er uundværlig for dig, der kommer i berøring med mobning enten som privatperson, kollega, chef eller rådgiver.

Du kan læse mere om bogen på [www.mobning.org](http://www.mobning.org)

## FAKTABOKSE

### Hvad kan man gøre ved mobning – før, under og efter?

ACT! og Inger Lise Eriksen-Jensen tilbyder 6 moduler om håndtering og forebyggelse af mobning. Modulerne kan kombineres på kryds og tværs, eller man kan købe enkelte moduler. Oplæg og forumteaterspil er meget effektivt til en temadag om mobning på arbejdspladsen, både som forebyggelse og som led i en løsning af aktuelle problemstillinger.

### Moduler

1. Hvad er mobning, og hvem mobber?
2. Hvad kan jeg gøre for at håndtere og forebygge mobning?
3. Hvordan kan jeg støtte og forebygge som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant og kollega?
4. Hvordan bliver jeg opmærksom på mobning som leder, og hvad kan jeg gøre?
5. Hvordan løser jeg konflikter på en positiv måde?
6. Hvordan fremmer jeg det gode arbejdsmiljø og skaber en mobbefri arbejdsplads?

---

### Inger Lise Eriksen-Jensen

Virksomhedskonsulent hos Specular Inger Lise Eriksen-Jensen tilbyder sin ekspertise indenfor mobning i arbejdslivet på individ- og organisationsniveau i virksomheder, organisationer og institutioner.

Hun tilbyder hjælp og procesforløb til virksomheder vedrørende forebyggelse, håndtering og sideløbende supervision i forbindelse med mobning.

Læs mere om Inger Lise Eriksen-Jensen og hendes arbejde med mobning på [www.specular.dk](http://www.specular.dk)

**Kontakt** Inger Lise Eriksen-Jensen på tlf. 20 71 78 18 og mail: [ile-j@specular.dk](mailto:ile-j@specular.dk)

---

### ACT! Ability Center for Training

Teater og konsulentvirksomheden ACT! – Ability Center for Training leverer skuespillere til kurser i ledertræning, medarbejderudvikling, temadage og workshops.

ACT! arbejder med konflikthåndtering, mobning, vidensdeling og forandringsprocesser for organisationer, det private erhvervsliv og det offentlige.

Læs mere om medarbejderudvikling gennem fiktionsrammer på [www.a-ct.dk](http://www.a-ct.dk)

**Kontakt** Nina Riis, proceskonsulent og partner i ACT! på tlf. 26 29 27 42

**Kontakt** Rikke Mørkholt, proceskonsulent og partner i ACT! på tlf. 50 59 29 43