



Mobbing på arbeidsplassen

Det er ikke bare barn som mobber. Mobbing skjer også blant voksne.

I denne artikkelen kan du lese mer om:

1. Hva er mobbing?
2. Omfang og konsekvenser
3. Årsaker til mobbing
4. Tiltak og forebygging

1. Hva er mobbing?

Ifølge Arbeidstilsynet skjer mobbing på arbeidsplassen dersom en person flere ganger og over tid blir utsatt for negative handlinger.

Typisk for situasjonen er at offeret ikke er i stand til å forsvare seg. Det blir ikke definert som mobbing hvis:

- partene som står mot hverandre er like sterke
- det er snakk om enkeltstående episoder

Eksempler på negative handlinger som anses som mobbing er:

- all form for trakassering
- tilsiktet og ondsinnet plaging

- ryktespreding
- baksnakking
- latterliggjøring
- utfrysning og sosial isolasjon
- sårende erting
- krenking av et annet menneske

Toleransegrensen for slike handlinger varierer fra person til person.

Mobbing er systematisk og langvarig plaging av en person som overskrider det personen føler han/hun kan leve med eller mestre.

2. Omfang og konsekvenser

En regner med at mellom fem til ni prosent av alle norske arbeidstakere blir mobbet.

Kvinner og menn er like utsatt. Både sjefer og kollegaer mobber. Omtrent 20 prosent av ofrene opplever å bli mobbet av både ledelse og arbeidskolleger.

Menn regnes for å være de som mobber mest. Hele 70 prosent av dem som blir mobbet blir plaget av menn. Kvinner blir mobbet av både kvinner og menn.

Mobbing forekommer i alle bransjer og yrker, men aller mest i mannsdominerte miljøer, gjerne i yrker som blir sett på som lavstatus. De alvorligste og mest langvarige tilfellene med mobbing skjer imidlertid i andre miljøer. Vanligvis befinner mobberen/mobberne seg i ledelsen. Offeret er som regel en kvinne.

Det finnes også forskjeller når det kommer til arbeidstakernes alder og hva som blir oppfattet som mobbing.

Det er ikke uvanlig at unge arbeidstakere får en del negativ behandling fra eldre kollegaer, men de kaller det likevel ikke for "mobbing". Eldre arbeidstakere er derimot mer sårbare og føler langt oftere at de blir mobbet. De kan ikke trøste seg med at situasjonen kan bli bedre med årene. De har heller ikke så lett for å skifte jobb.

Helseproblemer Mobbing kan påvirke offerets helse. I vitenskapelige undersøkelser finner man sterke sammenhenger mellom mobbing og helseplager, som for eksempel:

- stress
- depresjon
- lav selvtillit
- angst
- søvnproblemer
- muskel- og skjelettplager
- problemer med fordøyelsen
- posttraumatiske stresssymptomer
- sosial isolasjon

Det antas at mobbing står for en betydelig del av det totale sykefraværet i landet. Mobbing koster trolig det norske samfunnet mellom 25-30 milliarder kroner i året.

Mobbing kan også føre til problemer med økonomi og familie som følge av nedsatt arbeidsevne og redusert overskudd etter arbeidstid.

3. Årsaker til mobbing

Det finnes visse faktorer i arbeidssituasjonen som øker risikoen for mobbing. Eksempler på dette er:

- arbeidsmiljøer som tolererer mobbing eller ikke ser på mobbing som et problem
- plutselige organisatoriske forandringer
- usikre eller uklare ansettelsesforhold
- rollekonflikter
- samarbeidsproblemer
- dårlig forhold mellom ansatte og ledelse
- negativt forhold mellom kollegaer
- ekstremt høye arbeidskrav
- manglende eller svak personalpolitikk
- høyt stressnivå på jobben

Individuelle og situasjonsbestemte faktorer som forskjellsbehandling, intoleranse, personlige problemer og bruk av rusmidler, kan også øke faren for mobbing på arbeidsplassen.

Problemet skyldes ytterst sjeldent offerets personlighet. Det er det organisatoriske arbeidsmiljøet som står sentralt. Tiltak her kan ha en positiv og forebyggende virkning.

4. Tiltak og forebygging

Arbeidsmiljøloven sier at:

"Arbeidstakerne skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden."

Det betyr at mobbing på arbeidsplassen er forbudt ved lov. Arbeidsgiveren har ansvar for å kartlegge arbeidsmiljøet og iverksette tiltak dersom eventuelle problemer blir oppdaget.

Mobbing på arbeidsplassen kan effektivt forebygges ved å bedre arbeidsmiljøet. Ifølge Arbeidstilsynet kan dette hjelpe mot mobbing:

- Fokus på arbeidsmiljø gjennom systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet
- God tilrettelegging av arbeidet
- Verken for store eller for små krav til arbeidet
- Innflytelse over eget arbeid og tempo
- God informasjon og medvirkning i omstillingsprosesser
- Klare beskrivelser/forståelse for roller og oppgaver
- God personalpolitikk og personalomsorg

For å forebygge mobbing er det viktig med en god kultur på arbeidsplassen. Det kan arbeidsgiver være med på å utvikle ved å:

- gi alle arbeidstakere en klar forståelse av hva mobbing er
- gjøre det klart at virksomheten ikke aksepterer mobbing
- forsikre seg om at alle medarbeidere kjenner til og respekterer bedriftens normer og verdier
- beskrive hvilke handlinger som er akseptable eller ikke
- redegjøre for konsekvenser og sanksjoner ved brudd på normene
- understreke ledernes ansvar og øke deres kompetanse i konflikthåndtering
- involvere arbeidstakerne i risikovurdering og forebygging av mobbing

Det er spesielt viktig å ta problemene på alvor. Et begynnende problem må ordnes opp i så snart som mulig:

- Grip tidlig inn i småkonflikter
- Undersøk problemets omfang og karakter
- Sikre tydelige klageprosedyrer
- Sørg for muligheter for å klage uten frykt for represalier
- Respekter taushetsplikten
- Informer om rådgivning og hjelpetjenester
- Hent inn uavhengig hjelp

Mer informasjon

Det finnes en egen organisasjon:

Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen
Postadresse: Postboks 8, Tåsen, 0801 Oslo
Nettside: <http://www.lmm.no/> (ekstern lenke)
E-post: lmmmo@lmm.no

Du kan også lese mer om mobbing på arbeidsplassen ved å gå inn på nettsidene til "Jobbing uten mobbing" - et prosjekt i regi av Arbeidstilsynet: <http://www.jobbingutenmobbing.no/> (ekstern lenke)

Kilder:

Arbeidstilsynet
Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen