



Voksenmobning Nej Tak!

IDÈKATALOG

Mobning på arbejdspladsen – forebyggelse og håndtering



Voksenmobning Nej Tak!

Indholdsfortegnelse

Side 2 Baggrund, formål og udførelse

Side 3-5 Konkrete tiltag

Side 6-11 Bilag



Voksenmobning Nej Tak!

Baggrund, formål og udførelse

Baggrunden for dette idékatalog er arbejde, viden og erfaringer fra foreningen Voksenmobning Nej Tak! Således som det er kommet til udtryk siden foreningsstiftelsen d. 3 april 2008. (bilag 1)

Formålet er at få stoppet mobning, og chikane på de danske arbejdspladser.

Idékataloget`s indhold er tænkt gennemført som et treårigt projekt, med foreningen som omdrejningspunkt. I tæt samarbejde med relevante samarbejds- og sparringspartnere. Her tænkes blandt andet på Beskæftigelsesministeriet, Videncenter for Arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet, repræsentanter fra Dansk Erhverv, og fagforeninger.

Projektet skal indeholde mulighed for løbende videns- og erfaringsdeling, og for udvikling af konkrete tiltag, der kan stoppe mobning og chikane på arbejdspladsen.

Projektet skal omhandle det psykiske arbejdsmiljø samlet set, og tager sit afsæt i mobning på arbejdspladsen. (bilag 2)

**Bestyrelsen i foreningen Voksenmobning Nej Tak!
Januar 2010**



Voksenmobning Nej Tak!

KONKRETE TILTAG

Hotline

Videreførelse af foreningens Hotline, der er gratis og anonym. Hotline skal være åben for alle, der ønsker råd, vejledning og støtte. Dette i forhold til problemstillinger, der tager sit afsæt i mobning på arbejdspladsen. Al kontakt her til er omfattet af tavshedspligt.

En udvidelse af Hotline kan med fordel være, at der åbnes op for henvendelser, der tager afsæt i problemstillinger, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø hele vejen rundt.

Hotline skal henvende sig bredt;

- Den mobberamte, og pårørende
- Vidner til mobning
- Mobberne
- Chefer og ledere
- Sikkerheds- og tillidsrepræsentanter

For øvrige der ønsker viden, og hjælp til forebyggelse og håndtering, henvises til projektets daglige kontakt telefon og mail:

- Fagforeninger og A-Kasser
- Sagsbehandlerer
- Jobcentre
- Kommuner og regioner
- Politikere
- Læger, og psykologer
- Hospitaler, og arbejdsmidicinsk klinikker
- Psykiatere
- Organisationer, og foreninger
- Andre, der er optaget af problemstillingen



Voksenmobning Nej Tak!

Mobbepolitik på arbejdspladsen

Ved at sætte ord på mobningen, bliver den håndgribelig. Herfra kan der tages hånd om det der ligger ”i luften” og i ”lugten i bageriet”!

På den enkelte arbejdsplads, og overordnet politisk set, er der flere forhold, der gør sig gældende, før en politik på området vil have sin effekt.

På arbejdspladsen

- Debat og dialogmøder
- Hvad er psykisk arbejdsmiljø?
- Afdækning af det psykiske arbejdsmiljø
- Hvad er mobning?
- Kommandovej – hvor går man hen, hvis man oplever mobning, eller er vidne til det?
- Opfølgning på konkrete sager – herunder de implicerede parter, og eventuel orientering til øvrige i hele personalegruppen
- Mobbepolitik udarbejdes af ledelse og medarbejdere i fællesskab
- Oplysning om Hotline som den er etableret, og for øvrige kontaktmuligheder

På det politiske plan

- En klar politisk udmelding – i ord og handling
- Foreningens anti-mobbepakke (bilag 3)

Vidensbank

I denne vidensbank, vil vi samle viden, forskning og personlige historier, der vedrører psykisk arbejdsmiljø.

Som en start er omdrejningspunktet, mobning på arbejdspladsen.

- Personlige historier – som de er kommet til udtryk med mobning på arbejdspladsen, og efterfølgende konsekvenser
- Viden og forskning, nationalt og internationalt. Her fremhæves Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Videncenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets Vejledning.D. 4. 2. 2002. Mobning og seksuel chikane



Voksenmobning Nej Tak!

- Bøger, magasiner, artikler og kampagner med videre
 - Vidensbanken skal kunne strikke konkrete løsningsforslag sammen, i forhold til henvendelser – konkrete ”værktøjskasser”
 - Arbejdspladser der har en mobbepolitik. Disse er her beskrevet med virksomhedsprofil, samt oplevelser af og erfaringer med mobning på deres arbejdsplads. Hvordan har de grebet det an, og hvordan har de fået etableret en mobbepolitik?
-

Høring – Debat – Dialog

Mobning på arbejdspladsen - Et tabu belagt emne!

- Vidensdeling, konferencer og workshops
 - Reklamespot i pressen, med direkte henvisning til projektet
 - Kampagnebus – kører rundt i landet. Og har både viden og kontant dialog med
-

Erfarings- og vidensdeling med Norge

I Norge har de en klar politik holdning vedrørende mobning på arbejdspladsen, og der er etableret forskellige konkrete tiltag.

- Politiske holdninger, og tiltag
- Arbejdstilsynets opgaver
- Erfaringer fra arbejdspladser



Voksenmobning Nej Tak!

Bilag

Bilag 1 Foreningens nyhedsbrev fra december 2009

Bilag 2 Begrebsafklaring

Bilag 3 Foreningens anti –mobbepakke

Der henvises endvidere til foreningens hjemmeside www.voksenmobningnejtak.dk



Voksenmobning Nej Tak!

Nyhedsbrev

December 2009

Kære læsere af foreningens nyhedsbrev.

Dette er foreningens første elektroniske nyhedsbrev. Vi vil heri orientere om bestyrelsens arbejde, som det er kommet til udtryk, siden generalforsamlingen i april 2009. Nyhedsbrevet vil herefter udkomme ca. hver anden måned, eller ved behov.

På generalforsamlingen blev følgende valgt ind i bestyrelsen:

Gitte Strandgaard
Formand og presseansvarlig

Niels Kristian Ulsø Kristensen
Næstformand

Marianne Kasten
Kasserer

Bente Schou Sørensen
Eventmanager

Henning Wagner

Bestyrelsen har prioriteret forskellige indsatsområder, i forhold til foreningens formål og visioner.

- **Videns- og erfaringsdeling**

Bestyrelsen har deltaget ved konferencer, dialog- og debatmøder. Blandt andet: Arbejdstilsynet, Dansk Industri, fagforeninger, uddeling af Senior Praksisprisen - anerkendende kommunikation, og den svære samtale. Her igennem er der etableret netværk og samarbejde.

- **Hotline. Støtte, råd og vejledning**

Foreningens hotline bliver mere og mere brugt. Ligeledes er der mange henvendelser til Gitte, via hendes mobil. Ved den første kontakt bruges der meget tid på at lytte, og få afdækket problemstillinger, hele vejen rundt - Fysisk, psykisk, socialt og økonomisk. Der aftales konkret, hvordan der tages fat om problemerne. Herefter opfølgende samtaler.

Der har fra flere side været ønske om, og behov for personlige samtaler i en direkte dialog, og deltagelse som bisidder. Dette er efterkommet, så vidt det har været muligt.



Voksenmobning Nej Tak!

HOTLINE 6080 6898 - HVER ONSDAG FRA 19 til 21.

Hotline er åben for alle. Mobberamte, vidner til mobning, mobberer, ledere, chefer, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter og andre, der har ønske og behov for en gratis og anonym samtale.

I forlængelse heraf gøres opmærksom på, at uden for telefontiden kan der rettes henvendelse til bestyrelsen.

- **Fonde og sponsorater**

Foreningen er en frivillig socialarbejdende forening. Derfor er vi afhængige af fondsmidler og sponsorater. Vi har ansøgt en del, og har fået nogle gode tilbagemeldinger. Disse kan ses på foreningens hjemmeside. Skulle du komme i tanke om fonde eller sponsorer, der kunne være interesserede i at støtte op om foreningens arbejde, hører vi gerne fra dig.

Vi arbejder lige nu på at få udarbejdet et budget, der skal rumme muligheden for at foreningen kan etablere sig med kontorhold, og lønning af enkelte ansatte.

- **Samarbejde med studerende fra forskellige studieretninger**

Bestyrelsen får mange henvendelser fra studerende. Der er tale om journalist, psykolog, pædagog og socialrådgiver. Ligeledes skoleklasser, der beskæftiger sig med emnet mobning.

Vi har været deltagende, ved at fortælle vores historier med oplevelser af mobning på arbejdspladsen, og de konsekvenser det har haft for os. Ligeledes deltagende med oplysninger om foreningens arbejde, formål og visioner, og vores bud på forebyggelse og håndtering.

- **Pressen om voksenmobning**

I årets løb har der fra pressens side været bevågenhed på området. Det gælder det psykiske arbejdsmiljø i al almindelighed, og voksenmobning i særdeleshed. Bestyrelsen har også her været deltagende med personlige historier, og oplysninger om foreningens arbejde, formål og visioner. Samt konkret bud på forebyggelse og håndtering.

Seneste deltagelse er i Magasinet Arbejdsmiljø, fra Videncenter for Arbejdsmiljø, Magasinet Penge på DR1 og TV 2 Østjylland: Tema om chikane og mobning, Middagsmagasinet og programmet Ud Med Sproget.

[Du kan ved interesse se artikler og tv indslag at klik her](#)

Ugebladet Hendes Verden skriver på en artikel om voksenmobning. Foreningen er deltagende med en personlig historie fra et medlem, og ligeledes oplysninger om bestyrelsens arbejde. Det forventes at udkomme i foråret 2010.

- **Århus Festuge**

Foreningen har etableret en tradition, ved deltagelse i Århus Festuge med en Event. Vi cruiser gennem Århus by, hvor vi kommer i direkte dialog med forskellige mennesker.



Voksenmobning Nej Tak!

Vi har materiale med og får udbredt kendskab til voksenmobning. Ligeledes formidling af handlemuligheder i forhold til forebyggelse og håndtering.

- **Møde med beskæftigelsesminister Inger Støjberg**

Den 22 januar 2010 har bestyrelsen et møde med beskæftigelsesminister Inger Støjberg. Vi har til mødet lavet en dagsorden, indeholdende en Anti - Mobbepakke. Konkret bud på politisk handling, og bestyrelsens tilbud med hensyn til at løfte opgaven.

- **Igangværende projekter**

Bestyrelsen har haft mange indsatsområder i årets løb, og der er mange konkrete tiltag i gang. Der arbejdes nu på at få lagt sidste hånd på en pjece, stilet til mobberamte. Med oplysninger om voksenmobning, og mulighed for at få hjælp og støtte gennem foreningen. Pjecen er tiltænkt at skulle være synlig i det offentlige rum, for eksempel hos privat praktiserende læger, hospitaler, psykologer, apoteker, biblioteker med videre.

Derud over har bestyrelsen følgende tiltag i gang:

Etablering af en ringevænning. To og to støtter hinanden med vidensdeling, opbakning og eventuelt direkte samvær.

Udarbejdelse af 10 råd til alle vores målgrupper.

Etablering af et bibliotek på foreningens hjemmeside. Indeholdende personlige historier fra foreningens medlemmer, med deres oplevelser af mobning på arbejdspladsen, og de konsekvenser det har haft for dem.

Netværks skabende initiativer, for videns- og erfaringsdeling.

Bestyrelsen ønsker jer alle en glædelig jul, og et godt nytår.

Bedste hilsner

Gitte Strandgaard

Formand.

www.voksenmobningnejtak.dk

Skulle du have kommentarer eller spørgsmål til dette nyhedsbrev, er du velkommen til at rette henvendelse til Gitte Strandgaard gs@voksenmobningnejtak.dk



Voksenmobning Nej Tak!

Bilag 2

Begrebsafklaring

Psykisk arbejdsmiljø:

Psykisk arbejdsmiljø betegner mange faktorer på arbejdspladsen. Det er for eksempel forholdet til kollegaerne, og hvordan arbejdet er organiseret på. Faktorerne påvirker måden, arbejdspladsen fungerer på.

Psykisk arbejdsmiljø inddeles i krav og ressourcer. Kravene er det medarbejderne bliver udsat for. Ressourcerne er forudsætninger, den enkelte har for at overkomme kravene.

Det er vigtigt for livskvaliteten hos den enkelte medarbejder, at der er en passende balance mellem de krav, der stilles til medarbejderen, og de ressourcer, den enkelte har.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø.

Mobning:

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over tid, eller gentagende gange på grov vis, udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

Kilde: Arbejdstilsynets vejledning D.4.2. Mobning og seksuel chikane



Voksenmobning Nej Tak!

Bilag 3

Foreningens anti-mobbepakke

- PTSD anerkendes som en direkte følgevirkning efter mobning på arbejdspladsen, idet mange mobberamte udvikler denne lidelse.

Arbejdsskadestyrelsen anerkender kun enkeltstående, og katastrofelignende situationer som faktorer, der kan udløse PTSD.

- Følgevirkningerne efter mobning på arbejdspladsen anerkendes som en erhvervssygdom, der kan udløse erstatning på lige fod med andre fysiske og psykiske arbejdsskader.

På den lange bane vil dette have en forebyggende effekt, fordi virksomhederne i højere grad vil efterleve arbejdsmiljølovens bestemmelser – I modsat fald vil der skulle udbetales erstatning fra virksomhedernes forsikringselskab, og præmien vil stige.

- Virksomhederne pålægges at etablere en mobbepolitik.

Dels for etablering af en kommandovej, dels for at sikre, at tabuet bliver brudt. Politikens eksistens og efterlevelse skal dokumenteres, og Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med dette.

- Der indføres delt bevisbyrde i sager der vedrører voksenmobning, således som det er indført i sager der vedrører sex-chikane.

Dette indføres for at få virksomhederne til at tage ansvar for arbejdsmiljøet, som det fremgår af arbejdsmiljøloven.

- Virksomhederne idømmes bøder, dersom medarbejderne pådrager sig psykiske arbejdsskader. Således som det idømmes, når medarbejderne pådrager sig fysiske arbejdsskader.

Jævnfør arbejdsmiljølovens bestemmelser, der pålægger arbejdsgiveren at sikre, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Dette vil have en forebyggende effekt.



Voksenmobning Nej Tak!

TIL NOTATER