

# Vær på forkant med *mobning* - og det der ligner

*Af virksomhedskonsulent Inger Lise Eriksen-Jensen, Specular*

Det betaler sig (også på bundlinjen) at skabe en virksomhedskultur, der forebygger mobning, bagtalelse og andre former for destruktiv adfærd på arbejdspladsen.

Et godt psykisk arbejdsmiljø er en forudsætning for, at vi trives på vores arbejdsplads. Når vi har arbejdsglæden og den positive energi i ryggen, kan vi skabe gode resultater, uden det slider på os. Det smitter af på vores arbejdsplads, der med stor sandsynlighed vil komme ind i en periode med overskud, både i menneskelig og økonomisk forstand.

Enhver arbejdsplads kan komme ind i en udvikling, der får mobning eller andre former for destruktiv adfærd til at spire frem. Alle undersøgelser viser, at mobning – ud over at ramme den, det går ud over – forringer det generelle psykiske arbejdsmiljø. Trivslen forringes, energien bliver drænet og en næsten sikker følgesvend er øget sygefravær. Der er altså god økonomi i en forebyggelsesproces.

Når der arbejdes med forebyggelse af mobning, arbejdes der også med virksomhedens kultur, som handler om, hvordan vi ønsker at have det med hinanden. Kulturer i virksomheder er meget forskellige, og en ændring kan kræve både tid og rum. Det kan derfor være en fordel at se et forebyggelsesforløb som en proces, der skridt for skridt bringer en sundere kultur 'ind under huden'.

Mange ledere giver udtryk for at være meget usikre overfor mobning på arbejdspladsen, både i forhold til hvad mobning egentlig er og hvad man kan gøre ved det. Herfra er det let at lade emnet 'blive liggende i idé-bunken'.

Mobning kan virke som et meget komplekst emne. Det behøver det ikke at være, og som beskrevet ovenfor er der god økonomi i – både menneskeligt og på bundlinjen - at gennemføre en forebyggelsesproces. Her kommer lidt input:

## **Eksempel på et forebyggelsesforløb**

En virksomhed ønsker at styrke sit psykiske arbejdsmiljø med en trivsels- eller mobningspolitik. De kontakter en konsulent med speciale indenfor feltet, og der bliver planlagt et forløb med følgende moduler:

Valg af tovholder eller arbejdsgruppe, der kan holde fast i processen.

Forberedelse af ledelsen til at komme med en klar udmelding: "I vores virksomhed er det fuldstændig uacceptabelt at mobbe." Ledelsen informerer herefter om, hvordan processen med at få indført en trivsels- eller mobningspolitik kommer til at forløbe.

Alle ansatte får en grundviden om mobning. Det afklares, om der er brug for ekstra viden om bestemte områder. Arbejdspladsen i dette eksempel ønskede specifik viden om konflikters rolle i det psykiske arbejdsmiljø. Hvad sker der, når konflikter ikke bliver løst? Hvordan bliver vi bedre til at løse dem?

Ledelse og tillidsvalgte får separat undervisning, der giver en dybere viden om mobning og konflikter. Virksomhedens værdigrundlag drages ind som et redskab, der kan bruges aktivt i hverdagen – til gavn for arbejdsmiljøet.

Tovholder eller arbejdsgruppe opsamler essensen efter hver aktivitet. Arbejdet med at indkredse elementer, der skal indgå i en trivsels- eller mobningspolitik, bliver indledt. F.eks. bliver der udformet et beredskab, der kan gribe ind, hvis mobning opstår. Til sidst implementeres politikken i hele virksomheden.

Inger Lise Eriksen-Jensen er medforfatter på bogen "Mobning på arbejdspladsen – Årsager og løsninger" (2007), GA Munksgaard - [www.mobning.org](http://www.mobning.org)