

Til medarbejdere

Fokus på krænkende adfærd, mobning og chikane



Krænkende adfærd, mobning og chikane er uacceptabelt

Mange virksomheder accepterer ikke krænkende adfærd. Medarbejdere og ledere har et ansvar for at støtte og hjælpe hinanden. Det betyder, at det er et fælles ansvar, at en mistanke om – eller konkrete eksempler på – mobning og chikane bliver stoppet, og de involverede får hjælp.

Krænkende adfærd kan foregå på flere måder og være åbenlyst og nemt at se eller diskret og svært at forklare. Det er uden betydning, om handlingerne er et udtryk for ubetænksomhed eller et bevidst ønske om at krænke. Det centrale er personens oplevelse af handlinger, som værende krænkende.

Hvis du oplever, at dine grænser bliver overskredet

Sig fra med det samme, du føler dig krænket. Du kan fx sige: "Det er lige lidt over stregen for mig", eller "Jeg bryder mig ikke om, at du taler eller mailer til mig på den måde". Generelt er mange for tålmodige med andres grænseoverskridelser. Svære personkonflikter og mobning opstår tit, når man har ladet mobberens upassende adfærd vare for længe. Du skal reagere og sige fra med det samme, for jo længere tid du udsættes for systematiske krænkelser, des mere usikker kan du også blive på dig selv, så det bliver sværere og sværere for dig at håndtere situationen.

Sig fra med et smil, hvis du kan

Mange grænseoverskridelser er kiksede forsøg på at lære dig noget eller forsøg på at være charmerende eller sjov, men det er afgørende, hvordan du oplever situationen, og derfor er du altid i din gode ret til at sige fra.

Bevar roen, når du siger fra. Visse beskyldninger sagt i et vredt øjeblik kan ikke tages tilbage og kan vanskeliggøre situationen betragteligt. Det er derfor okay at gå væk fra situationen og vende tilbage og sige fra, når du har genfundet roen.

Sådan kan du forebygge og håndtere krænkende adfærd

Alle kan bidrage til et godt socialt og psykisk arbejdsmiljø. Her er et par grundregler:

- **Bidrag til en god stemning**
Den gode stemning er alles ansvar. Husk alle, og hils på alle.
- **Undgå at tale negativt om andre**
Vær saglig og forhold dig til opgaver, ikke til personen.
- **Der skal være plads til sjove og hurtige bemærkninger**
Men det forudsætter, at du har en fornemmelse for andres grænser. Har du det? Lær dine kollegaer bedre at kende som den person, de er.
- **Spørg først, inden du giver feedback**
Giv altid feedback på en venlig, konstruktiv og professionel måde, og vær selv opmærksom på ikke at tage kritik personligt.
- **Oplever du krænkelser, skal du sige fra!**
Ikke bare på egne vegne, du skal også sige fra på andres vegne. Hvis du oplever nogen blive talt ned til eller på anden måde ydmyget, så tag en snak med kollegaen og find en vej til at sige fra på personens vegne. Hvis det er svært, bør du gå til din nærmeste leder og fortælle, hvad du så.

Hvis du oplever at blive krænket eller mobbet, bør du være opmærksom på, at du let kan føle skam. Skam er en følelse, som bliver aktiveret, fordi du får følelsen af at være ekskluderet og måske står udenfor gruppen eller teamet. Det er for mange en meget ubehagelig situation. Skamfølelsen forbundet med at føle sig krænket kan gøre, at man holder ud alt for længe, før man siger fra eller søger hjælp. Vi har en tendens til at blive i dårlige situationer for længe, og skamfølelser forlænger den kritiske situation, du er i.

Oplever du at blive krænket eller mobbet, kan du have lyst til at være alene og isolere dig socialt fra andre på arbejdet. Det er en kortsigtet løsning. Du får det sværere og svækkes yderligere af at stå alene.

Det er nemmere at mobbe en person, der ikke opleves som en del af gruppen eller teamet. Engager dig i det sociale samvær, der er i din afdeling.

Mange, der er blevet mobbet, er så medtagne, at de er præget af bitterhed og kredser om det negative. Hvis du gerne vil hjælpe dig selv bedst muligt, er det vigtigt at tage imod gode råd, bevare håbet og din handlekraft, og indse, at når din leder har fået bragt krænkelserne til ophør, skal du fokusere på at komme videre og have mindre fokus på fortiden.

Det kan være vigtigt at koble helt af, når du ikke er på arbejde. Mange, der udsættes for mobning og krænkelser, føler et behov for at involvere alle venner og familie i uretfærdighederne. Det kan dog nemt komme til at fylde så meget i ens privatliv, at det bliver endnu mere ødelæggende for dig. Udvælg derfor kun få familiemedlemmer eller venner, du taler med om krænkelserne eller mobningen.

Mobningen kan have stået på så længe, at relation til mobberen ikke kan blive bedre. Her bør du indlede en dialog med din leder om, hvad der kan gøres, hvilket kan inkludere, at du og mobberen ikke længere skal arbejde side om side.

Evaluer din adfærd

Hvis en konflikt har stået på i længere tid, kan du også selv være kommet til at krænke andre – måske som følge af at du selv har været presset og ikke har haft tilstrækkeligt overskud.

Se derfor ærligt på dig selv:

Hvad kan du selv gøre for at ændre på situationen? Hvad har du lært, og hvad ville du gøre anderledes, hvis du var i en lignende situation igen?

Tag vare på dit helbred. Pas på dit sociale liv, din motion, søvn og dit gode humør. Det er nemmere at have overskud og være en god kollega og sige fra, når man generelt trives godt.

Hvis du er blevet udsat for krænkelser eller mobning

Hvis du oplever, at du bliver udsat for krænkelser eller mobning, skal du tale med din leder med det samme.

Vær konkret og fortæl så præcist og faktisk som muligt, hvad du oplevede. Hvis du ikke kan beskrive det konkret for dig selv, kan du heller ikke beskrive det for andre.

Du skal gerne have noget specifikt at sige, når du enten selv siger fra, eller når du søger hjælp hos din leder. Det kan derfor være en god idé at skrive ned, hvad du oplevede, fordi det kan hjælpe dig til at blive helt konkret.

Hvis din leder eller leders leder er den, du oplever, krænker eller mobber dig, kan du kontakte din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller Dit sundhedsteam i Velliv på telefon **70 33 37 07**.