

Krav

- Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at det psykiske arbejdsmiljø ikke har negative konsekvenser for helbredet
- Det er veldokumenteret, at mobning kan have meget negative konsekvenser for ofrenes helbred. Disse konsekvenser kan være uoprettelige



Gode råd

- Definition: Der er tale om mobning, når en eller flere personer i virksomheden regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for krænkende handlinger. Handlingerne skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.
- Hav fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som ansatte og ledere forventes at udvise, og den adfærd, som ikke tolereres
- Hav klare retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af, at de oplever krænkende handlinger som mobning. Det er et godt princip, at konflikter bliver taget op og løst på et så lavt niveau som muligt og gennem nærmeste overordnede. Det bør være klart, hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis den nærmeste overordnede er en del af problemet.
- Hav klare regler for sanktioner over for uacceptabel adfærd – herunder krænkende handlinger og falske anklager. Mulige sanktioner kan være at give mundtlige og skriftlige advarsler samt at omplacere eller afskedige folk.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Forekomsten af mobning på virksomheden er noget, som Arbejdstilsynet spørger direkte ind til under deres tilsynsbesøg. De anser det som en væsentlig indikator for kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø.

Konstaterer Arbejdstilsynet en høj forekomst af mobning, vil det ofte medføre et påbud.

Arbejdstilsynet har særlig fokus på at forebygge mobning på arbejdspladsen, og der er oprettet en anonym hotline, hvor man kan få vejledning om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen. Link til kampagneside nedenfor.

Yderligere tiltag

- Sæt fokus på rekruttering og introduktion – det er her samarbejdskulturen overleveres
- Involver så mange i det forebyggende arbejde som muligt – så bliver det vedkommende
- Tal om tonen – synes alle, at det er lige sjovt?

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nr. 1406 af 26. sept. 2020](#)
- [Arbejdstilsynets kampagneside om krænkende handlinger](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, 4.3.1, 2019-opdateret november 2020](#)