



MOBNING

- en HK-håndbog om, når voksne mobber



INDHOLD

Mobning sker alle vegne	3
Mobning er chikane	4
Mobning er psykisk nedbrydende	6
Mobning ødelægger privatlivet	8
Derfor mobber de	9
Sådan tackler du mobning	11
Dårlige ledere skaber mobning	12
Brug din HK-afdeling	14
Mobning bør anmeldes	15

Se mere på internettet:
www.arbejdsmiljøportalen.dk
www.hk.dk

HK/Danmark
Uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk sekretariat

Udgivet første gang i 1993
Revideret og genoptrykt i december 2000
Revideret og genoptrykt i december 2001
Genoptrykt i december 2002
Revideret og genoptrykt i november 2004

MOBNING SKER ALLE VEGNE

Mobning er et alvorligt arbejdsmiljøproblem, som både medarbejdere, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter og ledelse skal lære at tackle.

Når en gruppe mennesker rotter sig sammen for systematisk at genere og forfølge den samme person gennem længere tid, er det mobning. Efter præcis samme retningslinjer, som når børn mobber. Ofte begynder det med uskyldige drillerier, som så efterhånden udvikler sig systematisk til chikane. Meget tit er der ikke engang nogen påviselig grund til forfølgelsen. Og det kan ingen mennesker holde til.

Offeret er altid underlegen i forhold til de, der mobber. På et tidspunkt kan offeret ikke længere klare presset og holder op med at forsvare sig. Selvtilliden er væk og offeret er kørt helt ned rent psykisk. I værste fald så grundigt, at livslysten forsvinder og evnen til at arbejde er væk. Den sidste udvej man kan få øje på, er at sige op - den dårligst tænkelige løsning for den enkelte og for vort samfund, som har brug for hver eneste borger.

Håndbogen giver nogle svar på, hvordan man undgår mobning. Den henviser sig til *alle* på en arbejdsplads. Til dig der er offer for mobning. Til dig, der mobber. Til dig, der er tillids- eller sikkerhedsrepræsentant. Og til dig, der er leder. Her kan du hente nogle forklaringer på, hvad der sker ved mobning, og hvordan mobning kan stoppes.

Tag fat om problemet - det er det mest værdige for alle.

HK/Danmark

Uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk sekretariat

MOBNING ER CHIKANE

Drillerier og almindelig holden sjov med hinanden skal der være plads til på en arbejdsplads. Det er en vigtig del af den sociale omgangsform, og det er med til at skabe arbejdsglæde i hverdagen. Samtidig er det en forudsætning for, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer.

Men drillerier kan få en form og et udtryk, der tager sigte på at ramme én bestemt person hele tiden. Og hvis offeret uden held forsøger at stoppe drillerierne, fordi det ikke længere er sjovt, men tværtimod begynder at virke som psykisk terror og forfølgelse, så er der ikke tale om uskyldig morskab længere. Så er der tale om mobning. Og mobning er ren chikane.

To slags mobning

Mobning kan foregå på flere måder. Enten via et magtforhold, hvor det som regel er chefen, der er mobberen. Eller via gruppepres, hvor kollegerne i samlet flok forfølger samme medarbejder.

Den mest modbydelige form for mobning er den, hvor både chef og kolleger mobber på en gang.

Når chefen mobber

Når chefen mobber, er der tale om et magtmisbrug. Magtmisbruget kan indebære, at chefen fratager dig gode og interessante opgaver, placerer dig ude på et sidespor uden forklaring, truer dig med afskedigelse - direkte eller mere skjult.

Konsekvenserne er et dårligt psykisk arbejdsmiljø for dig. Du er usikker på årsagerne til mobningen og samtidig angst for at blive fyret.

“Helle er ansat som langtidsledig på et kontor. Hun er glad for sine kolleger, men ikke så glad for arbejdsopgaverne, som mest består i arkivering og kopiering. Da Helle i sit tidligere job har været vant til at

have ansvar og tage initiativer, oplever hun det som spild af sine evner.

Hun går til sin chef og forklarer, at hun nemt kan udføre mere krævende opgaver, og hun kommer selv med nogle forslag til opgaver, der ellers ikke bliver udført. Men chefen affærdiger Helle med en bemærkning om, at »hun jo ikke er ansat som leder, men som langtidsledig.«

Bemærkningen bliver efterhånden til en



stående vittighed på kontoret, hver gang hun åbner munden. Mobningen er i fuld gang. Med chefens velsignelse.”

Når kollegerne mobber

Når dine kolleger udsætter dig for mobning, er du udsat for et gruppepres. Skønt de ikke har magt til at fyre dig, kan de gøre livet surt for dig.

De kan presse dig helt ud af gruppen, udelukke dig fra det almindelige sociale samvær, drille dig og besværliggøre dit arbejde.

Konsekvenserne er, at du får mindre lyst til at gå på arbejde. Du skal slås for selv de mindste ting. Og du mister din selvtillid.

“Susan har været ansat det samme sted i seks år, da kollegerne begynder at kritisere hendes arbejde.

De ender med at forlange hende fyret, men først efter seks lange måneder, hvor Susan har været holdt udenfor socialt, og hvor kollegerne har fortalt ikke HK-kolleger, hvor dårlig hun er til sit arbejde.



Susan adskiller sig fra sine kolleger ved at være lykkelig gift, have problemfri børn, en mand med succes i sit arbejde og gode økonomiske forhold. Det har hun aldrig lagt skjul på, og hun har ikke villet deltage i den almindelige nedrakning af mænd.”



“Søren er tillidsrepræsentant på en arbejdsplads, hvor den daglige omgangstone er rå, og arbejdsforholdene i øvrigt er elendige. Adskillige er blevet fyret på grund af rationaliseringer, og de fleste lever i daglig frygt for, hvornår turen kommer til dem.

Indtil Søren beslutter sig for at holde op som tillidsrepræsentant, har han ingen problemer haft med kollegerne. Men bagefter begynder de uden grund at chikanere ham groft. De ødelægger dagligt hans madpakke, de ødelægger flere gange hans cykel, de generer ham, så han ikke kan passe sit arbejde og de begynder sågar at ringe hjem til ham om natten.

Bortset fra at Søren har et rimelig hidsigt temperament, som åbenbart kun ansporer til endnu flere grove drillerier, er der tilsyneladende ingen grund til, at han bliver arbejdspladsens syndebuk.”

MOBNING ER PSYKISK NEDBRYDENDE

I begyndelsen kan du godt klare at blive mobbet. Men hvis mobningen fortsætter, stiller det store krav til din omstillingsevne. Du vil prøve at opføre dig på en måde, så de holder op med at genere dig. Og samtidig vil du opleve, at ligegyldigt hvad du gør, og hvordan du opfører dig, så bliver mobningen bare ved og ved. Det er umuligt for dig at forstå hvorfor.

Efterhånden begynder kollegerne også helt eller delvist at holde op med at kommunikere med dig, og så bliver det endnu sværere for dig at forstå, hvad der sker. I det hele taget forstår du simpelthen ikke, hvorfor du åbenbart skal mobbes for enhver pris.

Derfor bliver du mere og mere usikker på dig selv. Desværre har det en forstærkende virkning på mobberne. Du får en adfærd og en udstråling, som bekræfter mobberne endnu mere i, at du er værd at mobbe.

Du oplever igen og igen, at der sættes spørgsmålstegn ved, om du nu også er helt som de andre. Din selvtillid svækkes.

Alt sammen betyder, at du får stress. Din evne til at løse problemer nedsættes under stress. Det betyder igen, at din selvtillid svækkes endnu mere.

Du begynder selv at spekulere på, hvad der er i vejen med dig.

Dine venners tålmodighed sættes på prøve, og brister måske. Du har desperat brug for nogen, der kan bekræfte dig, kan underbygge din selvtillid og din realitetssans, og hvor du kan afprøve handlemuligheder, uden at du bliver svigtet.

Dine reaktioner bliver mere og mere panikagtige og desperate. Og mobberne vurderer dine menneskelige og personlige kvaliteter ud fra dine panikhandlinger.

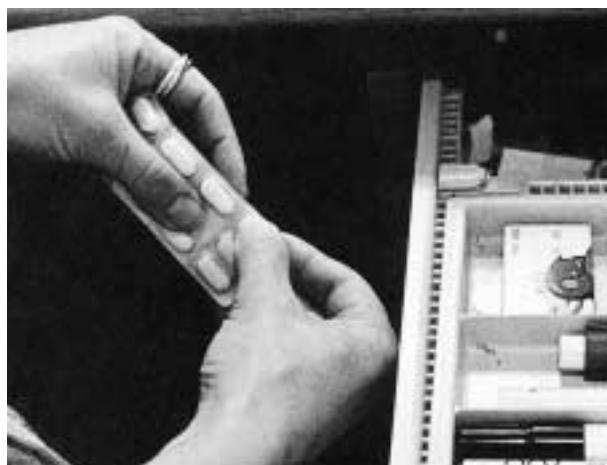
Derefter begynder du som offer selv at stille spørgsmål ved din mentale tilstand.

Du er med andre ord ikke bare udsat for mobning, men for psykisk vold.

“Helle trækker sig helt ind i sig selv. Hun bliver utrolig stille og tilbageholdende og udtaler sig ikke om noget som helst. Hun er færdig med at komme med gode ideer. I stedet bøjer hun nakken og udfører de kedelige jobs, som kollegerne pålægger hende, mens de gør nar ad hendes »lederevner«.

Hun er ked af det og deprimeret, når hun kommer hjem fra arbejde. Hun er nærmest ligeglad både med sin mand og sine børn. Hun ville ønske, hun aldrig var kommet ud som langtidsledig. Hun føler ikke, at hun er noget som helst værd mere.”

“Susan bliver voldsomt usikker på sig selv. Hun er hele tiden i tvivl om sit eget værd, og om hun er god nok til sit arbejde. Usikkerheden medfører, at hun begynder at lave flere fejl.



Hun begynder at spise nervepiller, og hun græder ofte, når hun kommer hjem. Hun vil ikke græde, mens hun er på arbejde.”

“Søren er glad for at slippe hvervet som tillidsrepræsentant. Han føler, at han efter et par år på posten har gjort sin pligt og kan trække sig tilbage med god samvittighed.

Men kun få dage efter begynder chikanerierne.

Han har sin madpakke og thermokande med i et net, som kollegerne begynder at klistre sammen med tape. Efterhånden bruger han op mod tyve minutter hver dag på at vikle maden ud igen. Ofte er madpakken oven i købet fyldt med gamle æbleskrog.



Når han skal hjem, er hans cykel punkteret. Eller ødelagt på anden vis.

Og hans telefon begynder at ringe midt om natten. Når han selv tager røret, er telefonen tavs. Men er det hans kone, der svarer, får hun serveret nogle rigtig grimme grovheder.

- I begyndelsen prøvede jeg at snakke med dem om det. Men det hjalp ikke. Jeg fik også hemmeligt telefonnummer, fortæller Søren.

- Jeg fatter stadigvæk ikke hvorfor, de var sådan. Det gør jeg altså ikke. Jeg synes det udartede sig til rene ondskabsfuldheder.

- Jeg er ellers utrolig robust, men det blev ved så længe, at det begyndte at tage meget voldsomt på mig. Efterhånden var jeg villig til at betale penge for ikke at skulle møde på arbejde hver morgen.”



MOBNING ØDELÆGGER PRIVATLIVET

Hvis du ikke passer på, vil du begynde at reagere på samme måde hjemme, som du gør på dit arbejde. Sker det, begynder mobningen også at få dårlig indflydelse på dit privatliv.

Da det samtidig er vigtigt, at du bliver ved med at fungere socialt, har du brug for steder, hvor du ikke skal være på vagt, og hvor du ikke har konflikter konstant. For eksempel blandt venner eller hos familien.

Også af den grund er det vigtigt, at du forsøger at få løst problemet på arbejdspladsen.

Snak med dine venner og din familie om, hvad der foregår. Ellers risikerer du, at du ikke længere er i stand til at bruge din sunde fornuft og se realistisk på problemet.



“Helle mister lysten til at se venner og bekendte. Hun isolerer sig og undgår alle andre end den allernærmeste familie. Hun taler ikke med sin mand om de problemer, hun har på sit arbejde. Til gengæld breder

hendes mindreværdskomplekser sig, så hun heller ikke synes, hun slår til hverken som mor eller kone derhjemme. Hun mister lysten til at gå i seng med sin mand.

Samtidig bliver hun deprimeret, når folk spørger hende om, hvordan det går på hendes nye arbejde. Hun skal bare have de syv måneder overstået.”

“Susan har to næsten voksne børn, som hun snakker godt med. Og hun fortæller dem alt om, hvad der foregår på hendes arbejdsplads. De støtter og hjælper hende, så godt de kan, skønt de selvfølgelig heller ikke forstår, hvad der foregår. Men de kan fortælle hende, at hun er god nok og at det i hvert fald ikke er hende, der er noget galt med.

Susan får med andre ord læsset en masse af derhjemme. Det betyder, at hun privat formår at holde dampen oppe.”

“Søren begynder efterhånden at blive aggressiv derhjemme.

- Når en påvirkning har været så massiv i så lang tid, så tager man den med hjem. Jeg spekulerede meget over, hvad der foregik, men jeg talte ikke med nogen om det. Det var nok dumt af mig, men jeg ordner normalt sådan nogle problemer selv.

- På et tidspunkt kunne jeg ikke længere skelne mellem kolleger og andre. Det var ligemeget, om det var min svigermor, min kone, mit barn eller nogen i Føtex, der talte til mig. Hvis de irriterede mig, fik de det glatte lag. Der skulle næsten ingenting til, før jeg røg op i en spids.”

DERFOR MOBBER DE

DET TYPISKE OFFER

En svensk psykolog har undersøgt, hvem der typisk bliver ofre for mobning.

Konklusionerne er:

- at ofrene overvejende er dygtige mennesker. Måske ser omgivelserne dem derfor som truende konkurrenter
- at ofrene tit er kreative mennesker. Ofte mangler de dog situationsfornemmelse og vælger ikke altid de bedste tidspunkter til at præsentere nye ideer
- at ofrene er moralske mennesker. Men ofte savner de evnen til at tie stille, hvis de opdager uretfærdigheder
- at ofrene er ordensmennesker, som har svært ved at finde sig i uklare regler og dårlige strukturer
- at ofrene er meget selvstændige mennesker. Det betyder, at de gerne selv vil tilrettelægge deres arbejde

DEN TYPISKE MOBBER

Mobbere mobber altid i flok. Det betyder, at den enkelte bliver en del af et anonymt fællesskab. Og på den måde fordeles ansvaret for mobningen i så små portioner, at det slet ikke mærkes af den enkelte.

Mobberne holder efterhånden også op med at se offeret som en person. Offeret bliver i stedet til en sag.

En sag eller en ting får man ikke dårlig samvittighed over at behandle skidt. Og gruppepresset får ofte mobberne til at gå langt videre, end de ville have gjort uden gruppen.

Det, ofret gør, står sjældent i et rimeligt forhold til mobningen. Offerets adfærd eller væremåde retfærdiggør ikke den behandling, som vedkommende bliver udsat for.

Forklaringen er snarere, at mobberne har brug for en syndebug, så de kan komme af med deres aggressioner.



ENHVER KAN BLIVE OFFER

Kort sagt:

- enhver kan blive offer for mobning
- enhver kan blive mobber eller overvære, at andre mobber, uden at gribe ind
- risikoen for mobning stiger på arbejdspladser, hvor medarbejderne udsættes for urimelige stress-situationer. Vi er nemlig i så fald tilbøjelige til at afreagere på hinanden
- når stress gør os usikre, viser vi de dårligste sider

SYNDEBUK



Har du været med til at kanøfle en, fordi han eller hun var lidt aparte? Eller bare fordi det lattede lidt at få nogen at grine af? Måske var det sikrest at hyle blandt de ulve, du var iblandt - selv om du måske hellere ville have hjulpet den, det gik ud over?

“På Susans arbejdsplads er mobning nærmest blevet en tradition. Rollen som synderbuk havde gået på skift i årevis. Misundelse og interne magtkampe blomstrede på grund af en svag ledelse, og arbejdsklimaet var elendigt.

Når Susan så nemt blev offer for mobningen, var det fordi, hun adskilte sig fra de andre ved at være lykkelig og i øvrigt mene, at meningen med livet lå hos familien og ikke i karrieren.”

“På Søren's arbejdsplads var de psykiske arbejdsforhold utrolig dårlige. Alle var bange for at blive fyret. Alene i de fem år, Søren var ansat, blev der fyret over 150 mennesker.

- Hverken sikkerheds- eller tillidsrepræsentanter eller andre blev brugt - kun misbrugt. Der har aldrig eksisteret et samarbejde der. Det er nok ledelsesstilen på stedet, som indbyder til en fedterøvsstil, hvor alle har rundsave på albuerne. Det gør folk nervøse. Og det er da nok en af grundene til, at jeg blev chikaneret så groft, fortæller Søren.

- Da chefen kom herved med fyresedlen, sagde jeg til ham, at det var den største befrielse, jeg havde fået i århundreder. Han så helt mærkelig ud. »Når du tager det sådan, er der jo ikke noget at være ked af«, sagde han.

Jeg var usandsynlig lettet bagefter, siger Søren.”

SÅDAN TACKLER DU MOBNING

- Pas på dine sociale kontakter. Brug dem, når du har behov for at tale om problemet. Men brug dem også til andre ting. Noget rart og sjovt, så du ikke slider dem op.
 - Lad ikke problemerne sprede sig ud over hele din tilværelse. Begræns dem til arbejdet.
 - Hold modet oppe. Brug ikke al din tid og alle dine kræfter på at gruble over problemet. Brug også tid på ting, der giver dig glæde og ny energi.
 - Din fysiske sundhed er vigtig. Hold dig fra stimulerende, sløvende, nerveberoligende midler.
 - Find eventuelt en »professionel hjælper« der kan holde hovedet koldt og se situationen realistisk, og som den er.
 - Gå til din sikkerheds- eller tillidsrepræsentant eller til din HK-afdeling.
- Tal med din ledelse om problemet. Eventuelt sammen med din sikkerheds- eller tillidsrepræsentant. Vær parat til en samtale med ledelsen sammen med mobberne.

“Susan talte med en kollega, som hun var fortrolig med. Kollegaen gik til ledelsen med problemet. Ledelsen greb derefter ind og fik sat en stopper for mobningen.”

“Søren har det stadig dårligt med at sidde og snakke om, hvad der skete dengang. Han er selv alt for god til at fortrænge sådan nogen ting.

- Men jeg tror, det hjælper at få snakket om det, siger han. ”



DÅRLIGE LEDERE SKABER MOBNING

Utryghed på arbejdspladsen og manglende opmærksomhed overfor det psykiske arbejdsmiljø fra ledelsens side, kan udløse mobning.

Derfor er det vigtigt, at du, der er leder, lærer både at opdage og stoppe mobning.

TEGN PÅ MOBNING

At opdage mobning er svært. Og som chef vil du intet opdage, med mindre du er opmærksom på, hvad der foregår blandt dine medarbejdere.

Forudsætningen er dialog mellem ledelse og ansatte. Også om andet end effektivitet og produktivitet.

BRUG IKKE KOLLEKTIV STRAF

Når først du er klar over, at der foregår noget uønsket på det sociale plan, har du pligt til at følge op på det.

Mange er tilbøjelige til at vælge kollektive trusler og afstraffelser, men det virker nærmest stik modsat af hensigten, nemlig at få mobberne til at holde op. Tværtimod samles gruppen mod den fælles trussel, og det kan medføre endnu større udfrysning af offeret, fordi mobningen nu skal foregå endnu mere i det skjulte.

GRIB DIREKTE IND

Så længe mobberne kan gemme sig bag hinanden, er det svært at få løst problemet. Derfor er det nødvendigt at gribe direkte ind, hvis du som leder skal markere, hvor grænserne går, og hvad du vil tolerere på arbejdspladsen.

Når du som leder har opdaget, at der foregår mobning, er det for eksempel en god ide at indkalde mobberne og offeret til en samtale.

Du må ikke lade dig bruge som sendebud mellem to stridende parter. I stedet skal du netop anvende din autoritet til at bringe dem sammen.

Målet er ikke at få fordelt skyld, men at gøre det klart, at alle har et ansvar for, hvordan dagligdagen fungerer.

Det er nødvendigt, at gruppen ændrer opfattelse af offeret som en »sag«. De skal tvinges til igen at kunne se offeret som et menneske.

Et mål for samtalen er at få rettet op på det fjendebillede, der gør, at offeret er blevet valgt som syndebuk. Fjendebilledet betyder, at vi kun lægger mærke til de ting hos offeret, der bekræfter vores negative opfattelse af offeret og offerets adfærd.



Vi danner et indre billede af vore modstandere og deres adfærd overfor os. Og vi handler ud fra dette indre billede, som er med til at retfærdiggøre vores handlinger som mobbere.

Fjendebilleder må erstattes af mere dækkende og nuancerede billeder af den anden, og det kan kun ske ved at få en direkte kommunikation i gang med modparten.

Det er ikke offeret, der skal forklare, hvorfor vedkommende bliver mobbet. Det er mobberne, der skal tage ansvaret - hver især - for det, de gør. Derfor er det ikke en gruppe, du taler med, men en forsamling af enkeltpersoner. Det er ikke dig som leder, der skal finde løsningen. Det skal mobberne. Din opgave er, at få dem til det.

SÅDAN GØR DU

En del af din opgave er at sørge for, at samtalen foregår på en civiliseret måde.

Du skal sørge for:

- at alle kommer til orde
- at alle henvender sig direkte til hinanden
- at alle ser direkte på den, de taler til
- at enhver form for hentydninger stoppes. I stedet er der brug for direkte budskaber
- at der bruges formuleringer som »Jeg mener...« og ikke »Man mener...«

Desuden skal du undgå selv at blive part i sagen. Du skal ikke tage stilling for nogen, men derimod være advokat for, at forholdene bliver civiliserede, anstændige og tålelige for alle.

Du skal også sørge for, at alle kommer til at se fremad i stedet for at blive hængende i det, der er sket. Det kan alligevel ikke ændres.

Du kan eventuelt lukke op for samtalen med en brainstorm om, hvad der er medvirkende årsager til, at mobningen er opstået.



“I Helles tilfælde havde hendes chef selv givet grønt lys for mobningen. For hende var der ingen hjælp at hente her.”

“Først da Susans kollega gik i aktion, skete der noget. Kollegaen gik nemlig uden om Susans nærmeste overordnede, der er mellemleder, og videre til den øverste chef, der ikke anede, hvad der foregik. Han blev vildt forarget og greb øjeblikkelig ind.”

“På Søren's arbejdsplads gik sikkerheds- og tillidsrepræsentanten til chefen med problemet. Han truede med bortvisning, hvis ikke chikanerierne hørte op. Og det hjalp. Mobningen holdt næsten op. Ikke helt, men næsten. For i stedet begyndte Søren's kollegaer at klage over, at han røg for meget og gik for meget på wc.

- Min chef kom hen til mig og spurgte, hvad jeg ville gøre ved det? Som om det var mig, der skulle gøre noget ved det, fortæller Søren.

- Ledelsen var faktisk glade nok for mig. Indtil jeg begyndte at have mange sygedage. Jeg blev rigtig syg til sidst. Mit blodtryk og mit hjerte blev helt tosset. Når man rigtig bliver sat op, går ens immunsystem i stykker. Jeg var frygtelig stresset. Til sidst kunne jeg tisse i bukserne uden at opdage det.

- Ledelsen kunne ikke finde ud af at gøre noget. Det eneste der interesserede dem, var produktivitet og penge. Hvordan folk havde det, var de ligeglade med, siger Søren.”

BRUG DIN HK-AFDELING

Du må ikke sige op, før du har talt enten med din sikkerheds- eller tillidsrepræsentant eller med din lokale HK-afdeling. Allerhelst så tidligt som muligt.

Det bedste er, hvis du selv - for eksempel sammen med din sikkerheds- eller tillidsrepræsentant - kan løse problemet på arbejdspladsen.

Men også selv om du føler, at du ikke kan gå til nogen med dit problem, fordi du synes, at det er for flovt, og at du burde kunne klare det selv, så skal du alligevel tale med nogen.

Din HK-afdeling både kan og vil hjælpe dig, hvis du selv er kørt fast.

“Helle bøjede nakken og fandt sig i mobningen indtil de syv måneder var overstået. Hun har mere eller mindre mistet lysten til igen at komme ud på arbejdsmarkedet.”

“Susans tillidsrepræsentant var med til at mobbe hende. Så hende kunne hun ikke få hjælp fra. Men heldigvis var der en kollega, der kunne se, at det, der foregik, var helt galt. Susan blev på sin arbejdsplads og har ikke haft problemer siden.”

“Søren blev fyret til sidst. Den officielle grund var driftsmæssige nedskæringer, men selv er han ikke i tvivl om, at den reelle grund var for mange sygedage. Mobningen var gået voldsomt ud over hans helbred.

- I dag er jeg blevet bange for at komme ud på arbejdsmarkedet igen - helt ærligt, det er jeg, siger Søren.”



MOBNING BØR ANMELDES

Mobning bør anmeldes som en arbejdsbetinget lidelse, hvis du får sygedage på grund af den.

Som ved alle andre anmeldelser af arbejdsbetingede lidelser, sker det gennem din praktiserende læge. Lægen har pligt til at anmelde det, hvis der er mistanke om, at lidelsen kan hænge sammen med arbejdsforholdene.

Du kan vælge at være anonym overfor din arbejdsgiver i din anmeldelse. Den vil under alle omstændigheder gå ind i statistikken og vil altid gå til Arbejdstilsynet.

I de tilfælde er det dog svært for Arbejdstilsynet at gøre noget ved forholdene, fordi din anonymitet skal sikres. Men det er under alle omstændigheder af værdi, at også mobning anmeldes. Det kan få betydning for det psykiske arbejdsmiljø, og for den, der kommer efter dig.

Og selv om du næppe vil kunne få erstatning for mobning, kan det være af betydning for dig senere, at grunden til din opsigelse eller din firing er dokumenteret.

“Hverken Helle, Susan eller Søren har anmeldt deres sager som arbejdsbetingede lidelser. Ingen af dem tror rigtig på, at det nytter noget.

De har alle tre været udsat for en utrolig psykisk belastning, og de er alle tre stadig mere eller mindre hårdt mærkede af de nedbrydende oplevelser, de har været udsat for.”