

Om mobbing i arbeidslivet

Mobbing er gjentatt, negative person- eller arbeidsrelaterte handlinger som foregår over tid, og den som blir utsatt har vanskeligheter med å forsvare seg. Subjektiv mobbing referer til mobbing som bare blir oppfattet av den som blir utsatt, mens objektiv mobbing er når handlingene blir bekreftet av andre. Meldinger om subjektiv mobbing er tilstrekkelig for å sette i verk tiltak.

Mobbing oppstår ofte i forbindelse med en konflikt om en sak som utvikler seg til å bli personlig, og til slutt glemmer man hva saken dreide seg om i utgangspunktet. Noen bruker mobbing for å oppnå makt eller fordeler, men veldig mange mobbehandlinger oppstår fordi vi er ubetenksomme.

Det er mange som hevder at den som blir mobbet ofte har skyld i dette selv, og får som han/hun fortjener. Dette er i beste fall en stor misforståelse. Ingen har rett til å behandle andre respektløst eller uverdigg, alle har rett til å bli irettesatt eller tilsnakket på en verdigg måte. Det vil si at dersom noen behandler andre dårligg har vi ingen unnskyldning for, eller rett til å bruke samme eller tilsvarende metode overfor vedkommende uansett hvor riktig og rettferdig det oppleves der og da.

Det finns mange myter om hvem som blir mobbet, at de er såkalt annerledes, at de er vanskelige, eller at de er psykisk svakere enn andre. Men det finnes ingen holdepunkter som bekrefter dette, tvert i mot er det ofte mennesker som er psykisk sterke som blir mobbet. Mobbing forekommer i alle yrkesgrupper og alle samfunnslag, og menn og kvinner er omtrent like ofte utsatt. Det er ofte de som markerer seg med sterke meninger, eller de som ikke godtar alt og som lager små opprør i miljøet med sine innvendinger som blir utsatt for mobbehandlinger.

Det kan være vanskelig å skille mellom mobbing og for eksempel erting. En god regel er å tenke igjennom hva en sier og gjør. Folk er forskjellige, og vi kan ikke forlange at alle skal synes at alt er like morsomt. Dessuten bør vi si unnskyld dersom vi forstår at vi har gått over streken for hva som er akseptabelt å si eller å gjøre overfor en annen, eller hvis vi ser at vedkommende blir såret.

Alle arbeidstakere har lovfestet vern mot trakassering. (Merk at loven bruker begrepet trakassering i samme betydning som mobbing, og omfatter også seksuell trakassering). Ingen skal behøve å oppleve trakassering på arbeidsplassen. Ledelsen er ansvarlig for at ingen utsettes, men alle ansatte har også ansvar og plikt til å melde fra til leder eller verneombud hvis de oppdager at det forekommer. Verneombud som får kjennskap til mobbing har plikt til å involvere lederen, og leder på sin side har plikt til å ta dette opp og sørge at det blir satt i gang tiltak slik at mobbingen stanser.

Det ideelle er å ha en rutine for håndtering av psykososiale arbeidsmiljøproblemer. Men, selv den beste rutine er ingen garanti for at mobbing ikke oppstår eller opphører, men det kan ha en forebyggende effekt. Kunnskap er nøkkelen til forståelse. Svært mange har ingen eller svært begrenset kunnskap om temaet.

Men dette er noe som kan oppstå på alle arbeidsplasser. Derfor må vi ta stilling til det, enten vi vil eller ikke. Vi har alle et ansvar, både juridisk (gjennom handlingsplikten i loven) og moralsk for å si ifra og for å verne våre kollegaer mot mobbing.

Ingvild Vatnelid

HMS veileder i AOF Buskerud