



**UNDERVISNINGS
MINISTERIET**
KVALITETS- OG
TILSYNSSTYRELSEN

4.2

Opgavesæt N

FVU-Læsning

Trin 4

Forberedende voksenundervisning

1. august - 31. december 2011

Prøvetiden er

45 minutter til opgavesæt 1

15 minutters pause og

1 time og 15 minutter til opgavesæt 2

Eksaminandens navn	Eksaminandnummer
Prøveafholdende institution	
Prøvested	Antal opgaver i alt
Tilsynsførendes underskrift	Dato for prøven

Jeg bekræfter herved med min underskrift, at opgavebesvarelsen er udarbejdet af mig. Jeg har ikke anvendt tidligere bedømt arbejde uden henvisning hertil, og opgavebesvarelsen er udfærdiget uden anvendelse af uretmæssig hjælp og uden brug af hjælpemidler, der ikke har været tilladt under prøven.

Underskrift

Opgave 1

Mobning

Lav et søjlediagram, der viser, hvem det er, der mobber på arbejdspladsen og i hvilket omfang.

Brug informationerne i teksten nedenfor:

Mobning på arbejdspladsen

Danske undersøgelser har vist, at mellem 2 og 4 % af den arbejdende befolkning har været udsat for mobning.

Det er især blandt kolleger, at mobning foregår. Således føler 71 % sig mobbet af kollegerne. 32,4 % føler sig mobbet af deres leder. 6 % angiver, at de bliver mobbet af en underordnet, mens 11,3 % mobbes af patienter, klienter eller elever.

Kilde: www.arbejdsmiljoviden.dk – 4.3.2011. (Bearbejdet)

Opgave 2

Mobning på arbejdspladsen

Skriv et fagligt indlæg om mobning på arbejdspladsen, hvor du kommer ind på mindst tre af flg. punkter:

- Hvad mobning er.
- Hvad der gør en chef til en farlig chef.
- Hvad konsekvenserne af mobning er for en virksomhed.
- Hvordan man bør reagere på mobning.
- Hvordan man forebygger mobning.

Find selv på en overskrift eller brug den ovenfor.

Du skal inddrage de tre tekster på side 3-9.

Dit indlæg skal have et omfang på mindst 1-3 håndskrevne sider.

Mobning på arbejdspladsen

DEFINITION AF MOBNING OG CHIKANE

Mobning på arbejdspladsen finder sted, når en person regelmæssigt og over længere tid udsættes for ubehagelige og/eller nedværdigende handlinger, som det er svært at forsvare sig imod.

Det kan være, at vigtig information tilbageholdes, eller at der spredes rygter om en ansat.

Udstødelse af det sociale fællesskab, latterliggørelse og grove drillerier ses også hyppigt.

Mobning inddeles ofte i to kategorier:

1. Arbejdsrelateret mobning

Handlinger der forhindrer eller gør det vanskeligt for en person eller en gruppe at udføre opgaver og pligter. Det kan fx være:

- urimelige deadlines
- urimelige arbejdsbyrder
- fjernelse af ansvarsområder uden at snakke om det først (blive overflødiggjort)
- tilbageholdelse af informationer, som gør det svært at udføre arbejdet
- beskyldninger om dårligt udført arbejde
- overdreven overvågning og kontrol.

2. Personlige angreb

- sladder og rygtespredning
- offentlig ydmygelse eller latterliggørelse
- fornærmelser eller anstødelige bemærkninger
- gentagen og overdreven kritik
- ondskabsfulde drillerier og 'practical jokes'
- udelukkelse fra det sociale samvær
- ignorering af synspunkter
- invasion af det personlige rum (f.eks. at pege fingre og skubbe, stille sig fysisk i vejen).

ÅRSAGER TIL MOBNING OG CHIKANE

Der kan være en sammenhæng mellem mobning og en virksomhedskultur, der opmuntrer til og måske endda belønner en sådan opførsel.

Med andre ord så vil mobning forekomme, hvis mobberen føler, at der udtrykkeligt eller stiltiende er støtte til eller tilladelse fra en overordnet til at mobbe. I nogle tilfælde kan mobning være en del af virksomhedens ledelsesstil.

Mobning forekommer primært i virksomheder med dårligt arbejds- og socialt miljø, og hvor arbejdsforholdene er dårlige. Ligeledes kan en kombination af rollekonflikter og rolleklarhed samt lav jobtilfredshed og/eller mistro blandt kollegerne øge risikoen for mobning.

Fortsættes

Der findes en række organisatoriske faktorer, som kan øge risikoen for mobning:

- Dårlig håndtering af konflikter
- Ikke-konstruktiv ledelse
- Enten en aggressiv eller en laissez faire-ledelsesstil
- Rollekonflikter/rolleklarhed
- Manglende ressourcer
- Dårlige forhold mellem medarbejderne indbyrdes
- Lav jobtilfredshed

UDBREDELSE AF MOBNING OG CHIKANE

Undersøgelse af udbredelsen af mobning og chikane

Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse af danskernes psykiske arbejdsmiljø fra 2004 viste, at 8,5% havde været udsat for mobning indenfor de sidste 12 måneder, de fleste kun af og til. Ca. 2% havde oplevet mere systematisk mobning.

Mænd og kvinder er nogenlunde lige meget udsat for mobning. Mobning kan forekomme inden for alle fag. Udenlandske undersøgelser tyder dog på, at den højeste risiko for mobning findes inden for industri og servicefag samt i store og mandsdominerede virksomheder. Noget tyder på, at mænd mobber oftere end kvinder.

	Adskillige tilfælde %	Enkelte tilfælde %	Aldrig %	Ved ikke %
Har du oplevet en eller flere medarbejdere i din afdeling mobbe en anden medarbejder over en længere periode inden for de seneste tre år?	5	43	50	2
Har du som leder, set i bakspejlet, været med til at mobbe en medarbejder inden for de seneste tre år?	1	16	79	4
Har du selv som leder været udsat for mobning fra dine medarbejdere inden for de seneste tre år?	2	23	74	1
Har du selv som leder været udsat for mobning fra andre i ledergruppen inden for de seneste tre år?	3	24	71	2

Fortsættes

KONSEKVENSER AF MOBNING OG CHIKANE

Udsættelse for systematisk og vedvarende mundtlig, aggressiv adfærd på arbejdspladsen kan have forskellige, negative helbredskonsekvenser for ofrene.

En række undersøgelser har vist, at der er en sammenhæng mellem udsættelse for mobning og angst, depression, og stresssymptomer. Det viser sig ved symptomer som søvnløshed, melankoli og apati, koncentrationsproblemer, dårligt helbred og trivsel samt adfærdsproblemer.

Symptomer

Blandt de oftest rapporterede symptomer, som kan kobles sammen med mobning på arbejdet, er:

- Angst
- Depression
- Koncentrationsbesvær
- Kronisk træthed
- Søvnforstyrrelser
- Selvmordstanker
- Mavesår
- Symptomer i muskler og skelet
- Forhøjet blodtryk
- Tab af selvtillid.

Udsættelse for mobning på arbejdspladsen medfører også et øget sygefravær og en øget personaleomsætning.

Kilde: Videncenter for arbejdsmiljø (Bearbejdet)

Den farlige chef

Nogle kalder dem psykopater eller diktatoriske. Andre taler om konfliktsky ledere. Uanset hvilken etiket, man vælger at sætte på chefens personlighed, er det ofte dårlig ledelse, der fører til mobning.

Al mobning handler om ledelse. Nogle gange er det chefen selv, der mobber. Andre gange er det ledelsesstilen, der giver grobund for mobning. Men uanset hvem der mobber hvem, er det til enhver tid ledelsens ansvar at sætte en stopper for mobning.

Den norske mobningsekspert og professor ved Bergen Universitet, Ståle Einarsen, er ikke i tvivl. Ledelsen spiller en helt afgørende rolle i kampen mod mobning på arbejdspladsen.

- Man kan tale om den indirekte sammenhæng, hvor en leder med sin adfærd tillader, at mobning foregår, og at konflikter ikke bliver løst. Men værst er naturligvis den direkte sammenhæng, hvor en leder mobber medarbejdere. Og vi ved fra international forskning, at det ofte er sådan, det hænger sammen.

Ifølge Ståle Einarsen er der en klar sammenhæng mellem mobning og ledelsesstil.

- Det kan være en meget autoritær og aggressiv ledertype, som møder kritik med hævnaktioner, eller det kan være en leder, som er tyrannisk eller underminerer sine medarbejdere og misbruger sin magt. Den stil kan i høj grad være med til at fremme mobning, siger Ståle Einarsen.

Patogen ledelse

Ledelsesstilen er altså afgørende for, hvorvidt der opstår mobning. Men dårlig ledelse kan også direkte føre til, at medarbejdere bliver syge af at gå på arbejde, vurderer Jørgen Krogh Larsen, specialkonsulent i HR i Hovedstadsregionen. Selv kalder han fænomenet for patogen - sygdomsfremkaldende - ledelse.

- Med til det at være leder hører jo, at man kan planlægge, løse konflikter, motivere, støtte og give feedback. Men der findes ledere, som ikke magter eller forsømmer de ting, og det har en stor effekt på det psykiske arbejdsmiljø. Det kan føre til for meget brok og bagtalelse og til mobning og chikane.

Den helt grelle version af patogen ledelse er ifølge Jørgen Krogh Larsen den chef, der bruger intimiderende lederadfærd over for sine medarbejdere.

- Når en leder med sin opførsel er med til at sprede skræk og rædsel blandt medarbejderne, når en leder chikanerer, taler ned til én, er aggressiv eller manipulerende, så gør lederen jo det stik modsatte af, hvad en ledelse skal. Nemlig at få medarbejdere til at trives.

Fortsættes

Ifølge Jørgen Krogh Larsen kan det være tegn på patogen ledelse på en arbejdsplads, hvis sygefraværet stiger, hvis der er stort gennemtræk af personale, eller hvis der er meget brok, bagtalelse, mobning og chikane.

- Min pointe er derfor, at man skal lytte til brokkehovederne. For hvis en leder behandler sit personale ordentligt, så bør der ikke være den slags problemer, vurderer han.

At chefen bør gå forrest og være rollemodel for god adfærd på arbejdspladsen er arbejdsmiljøchef i Ledernes Hovedorganisation, Lars Andersen, helt enig i.

- Mobning opstår jo ofte som et resultat af en særlig kultur, som udspringer af svag eller autoritær ledelse. Hvis lederen selv mobber, er der stor sandsynlighed for, at andre også begynder at gøre det. Derfor er det helt afgørende, at chefen fremstår som det gode eksempel, siger han.

Selverkendelse hos ledere

I virkelighedens verden findes der chefer, som med deres adfærd er med til at skabe et dårligt arbejdsmiljø. I en undersøgelse, som Ledernes Hovedorganisation lavede i 2007 blandt knap 550 ledere, svarede 10 pct. af lederne for eksempel, at de selv, set i bakspejlet, havde været med til at mobbe en medarbejder inden for de seneste tre år.

- Der findes fortsat virksomheder, som er præget af en kultur, hvor man bukker opad og sparker nedad, ligesom der findes chefer, som udøver mobning og chikane over for deres ansatte. Men der er stigende forståelse for værdien af god ledelse og for, at måden, lederen opfører sig på, har indflydelse på både trivsel og bundlinje, siger Lars Andersen.

Står man over for en chef, der bruger mobning og chikane som magtmiddel, gælder det om hurtigst muligt at få sagt fra, mener han.

- Vi oplever indimellem, at chefer faktisk bliver overraskede og forskrækkede, når de får at vide, hvilken effekt deres adfærd har. Både ledere og medarbejdere har et ansvar for trivslen på arbejdspladsen. At sige fra kan jo være første skridt på vejen til at få gang i en god dialog om værdier og omgangstone. Omvendt vil jeg sige, at står man over for en destruktiv chef, hvor man ikke kan stille noget op, så er det med at få benene på nakken, så man ikke bliver ødelagt. For mobning er dybt alvorligt.

Fortsættes

Gode råd hvis chefen mobber

1. Dokumentér alt, hvad der foregår

Skriv aftaler med chefen ned, notér mistænkelige udtalelser og handlinger, og notér også, hvis du oplever, det går ud over andre. Husk at skrive dato og klokkeslæt. Brug en blok eller hæfte, så din dokumentation ikke kan spores på en pc.

2. Sig til og sig fra

Kom med idéer til løsninger. Og bliver du bedt om noget, der ikke passer sig, så sig fra på en konstruktiv måde. Brug spørgeteknik, så du spørger: "Kunne man ikke gøre sådan og sådan?" frem for blot at afvise og sige: "Det vil jeg ikke".

3. Alliéer dig med kolleger

Skab alliancer med kolleger. Alene kan du hurtigt blive tromlet ned; men hvis der står flere bag en eventuelt klage, må ledelsen tage det mere alvorligt. Det er også vigtigt at få snakket om problemerne med andre.

4. Gå til chefen

Gå et par stykker sammen, og invitér chefen til en snak om problemet. Fortæl sobert, hvad I oplever, og kom gerne med løsningsforslag. Den gode chef vil straks tage dette alvorligt og gøre noget ved det. Den dårlige chef vil eventuelt afvise det hele! Men det siger også noget om problemløsningen hos chefen.

5. Brug netværk

Har din arbejdsplads et personalenetværk, så brug det. Gå også til din sikkerheds- eller samarbejdsorganisation med dine problemer. Eller brug din fagforening.

6. Gå til chefens chef

Hvis det ikke nytter at gå til din egen chef, så gå til dennes chef. Organisationer med en ordentlig virksomhedskultur har det som princip, at det altid er legitimt at gå til chefens chef. Hvis det ikke gælder hos dig, så kan du jo foreslå denne virksomhedspolitik.

7. Meld dig syg

Hvis man vælger at lade sig sygemelde, så kan sagen ende med afskedigelse grundet sygefravær, hvilket kan være en vej ud af en ellers uoverskuelig situation.

8. Gå din vej

Find dig ikke i dårlig ledelse. Hvis flere forsøg på at finde en løsning ikke hjælper, så må du forlade din arbejdsplads på den ene eller anden måde.

Kilde: www.bedreledelse.nu – 4.3.2011.

Tal sammen om mobning

Mobning kan både være svært at opdage og erkende på en arbejdsplads. Men erfaring fra arbejdspladser tyder på, at jo mere ledere og medarbejdere ved om mobning og kan tale åbent om det, des bedre kan mobning forebygges og håndteres.

Svært at opdage eller erkende

Mobning opstår sjældent på arbejdspladser med et godt psykisk arbejdsmiljø. Men mobning kan forekomme på selv de bedste arbejdspladser. Det bliver måske bare ikke opdaget, eller det er svært for både ledere og medarbejdere at erkende det og tale om mobning.

Arbejdsgiver har overordnet ansvar

Ifølge Arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren det overordnede ansvar for, at arbejdspladsen har et godt og sikkert arbejdsmiljø, herunder at ingen risikerer forringet helbred som følge af mobning.

Men alle andre på arbejdspladsen har en opgave i at være med til at skabe og sikre et godt arbejdsmiljø.

Tal om mobning

Erfaringer fra arbejdspladser tyder på, at selve det at tale om, hvad mobning er, kan forebygge, at mobning opstår og udvikler sig. Jo mere viden ledere og medarbejdere har om mobning, des bedre er de til at forebygge mobning og håndtere det, hvis det alligevel opstår. Derfor er det en god idé at udbrede viden og tale åbent om mobning på arbejdspladsen.

Lær at løse konflikter

Mobning opstår ofte som følge af konflikter, der ikke løses. Derfor kan træning i konfliktløsning for både medarbejdere og ledere være med til at forebygge mobning.

Forebyg med dialog om arbejdsopgaver

Konflikter kan opstå på grund af misforståelser eller problemer i forbindelse med planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Her kan dialogmøder mellem ledere og medarbejdere hjælpe til at kortlægge og løse problemerne.

Kilde: <http://mobning.arbejdsmiljoviden.dk/Hvad-kan-i-goere/tal-sammen-om-mobning> – 4.3.2011

