

# Mobbing

**Arbeidsgiver skal organisere og tilrettelegge arbeidet for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for mobbing på jobb. Dersom det likevel skjer, er det viktig at arbeidstakerne vet hvordan de kan melde fra, og at arbeidsgiveren følger det opp.**

## Hva er mobbing?

Arbeidstilsynet benytter følgende definisjon: Mobbing er når en person, gjentatte ganger og over tid, systematisk blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer, og opplever dette som vanskelig å forsvare seg mot. Mobbing er altså en form for **trakassering**.

Mobbing kan foregå på mange ulike måter. Det kan være direkte, åpne eller aggressive handlinger, eller foregå mer indirekte, skjult eller diskret. Det kan være krenkende både ved å rette seg mot offeret som person eller mot offerets arbeidssituasjon.

For eksempel kan mobbing dreie seg om at arbeidstakeren blir

- plaget eller ertet
- latterliggjort
- forskjellsbehandlet
- baksnakket
- utestengt fra det sosiale nettverket på jobben
- unntatt viktig informasjon
- gitt urimelige tidsfrister
- gitt meningsløse oppgaver
- uriktig eller overdrevent beskyldt for dårlig arbeid

Grunnen til at mobbing er vanskelig å forsvare seg mot, er ofte en opplevd ubalanse i makt- eller styrkeforholdet mellom partene. En slik ubalanse kan for eksempel handle om organisatoriske, økonomiske, sosiale eller personlige forhold. Dessuten kan mobbingen virke utmattende over tid, og dermed gjøre det vanskelig å stå imot handlingene.

Mobbing er et alvorlig arbeidsmiljøproblem og kan være svært belastende. For den som blir rammet, kan det føre til alvorlige psykiske og fysiske helseplager, og redusere trivsel og jobbengasjement. For virksomheten kan dette for eksempel gi økt sykefravær, svekket produktivitet, svekket omdømme og bidra til at ansatte slutter i jobben – med de kostnadene det medfører.

## Hva er forskjellen på mobbing og trakassering?

For å kunne betegnes som mobbing, må de negative handlingene skje systematisk og over lengre tid. Dersom en arbeidstaker blir utsatt for enkeltstående ubehagelige hendelser, kan det likevel handle om andre former for **trakassering**.

## Hva er forskjellen på mobbing og konflikt?

Dersom partene er uenige, men det er balanse i styrkeforholdet, kan det være snakk om en konflikt heller enn mobbing. Konflikter er i utgangspunktet en normal del av samhandling med andre mennesker, og er ikke nødvendigvis skadelig. Derimot er mobbing et overgrep, og noe en uansett ikke skal måtte regne med å oppleve i arbeidshverdagen. En konflikt som ikke blir håndtert på en god måte, kan imidlertid utvikle seg til å innebære trakassering og mobbing, og dermed bli et arbeidsmiljøproblem.

## Hvor skjer mobbing?

Forekomsten av mobbing i det norske arbeidslivet har økt de siste 15 årene. Mobbing kan forekomme i alle virksomheter hvor arbeidstakerne har kontakt med andre mennesker, men noen yrker og bransjer har vært mer utsatt enn andre når det gjelder mobbing fra leder eller kollegaer. Blant de yrkesgruppene som har vært mest utsatt er servitører, byggarbeidere, barnehagelærere, bønder og fiskere, kokker og kjøkkenassistenter, samt lager- og transportmedarbeidere.

## Noen risikofaktorer for mobbing

- Uklar organisering av arbeidet
- Utydelige roller
- Uklare oppgavebeskrivelser og ansvarsforhold
- Fraværende og unnvikende ledelse
- Høyt konfliktnivå
- Høy arbeidsmengde
- Frykt for å miste jobben eller verdsette aspekter ved jobben sin (jobbusikkerhet)

## Arbeidsgiver skal forebygge og håndtere mobbing

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Det innebærer å organisere og tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakere ikke blir utsatt for mobbing i arbeidssammenheng, på samme måte som for andre former for trakassering. Dersom det likevel skjer mobbing, har arbeidsgiver et ansvar for å håndtere det. Dette innebærer å ha [rutiner for intern varsling](#) og at de ansatte kjenner denne. [Bedriftshelsetjenesten](#) kan bistå arbeidsgiver i dette arbeidet.

## Hvordan kan arbeidsgiver forebygge mobbing?

Forebygging av mobbing gjøres som en del av virksomhetens systematiske arbeid med helse, miljø og sikkerhet. Arbeidsgiver skal sammen med de ansatte eller ansattrepresentanter, kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidet som kan føre til mobbing. Kartleggingen og risikovurderingen innebærer å vurdere om det er forhold i arbeidsmiljøet som gir risiko for at mobbing kan oppstå, og hvilke konsekvenser det kan føre til. På bakgrunn av disse vurderingene skal arbeidsgiver gjøre de tiltakene som trengs for å redusere risikoen for at mobbing skjer. Ulike virksomheter kan ha behov for ulike tiltak.

Eksempler på tiltak som kan forebygge mobbing er

- at lederen setter mobbing på dagsordenen og tar et tydelig standpunkt når det gjelder hva som er akseptabel oppførsel på arbeidsplassen
- at virksomheten har, og følger, rutiner for informasjon og konflikthåndtering
- å gi arbeidstakerne informasjon og opplæring i hva de skal gjøre dersom de blir mobbet

## Hvordan kan arbeidsgiver håndtere saker med mobbing?

Dersom arbeidsgiver mottar en påstand om mobbing, er det oftest snakk om et [varsel](#), og arbeidsgiver har dermed både aktivitetsplikt og omsorgsplikt. Det innebærer å

- undersøke påstandene som har kommet inn
- følge opp alle involverte i saken og gjøre de tiltakene som er nødvendig for at arbeidsmiljøet skal være forsvarlig, og for å hindre at mobbingen fortsetter

Det finnes ulike kartleggingsmetoder som arbeidsgiver kan bruke for å undersøke en mobbesak. Det er viktig å bruke en metode som egner seg både for den aktuelle saken eller utfordringen, og for den konkrete virksomheten eller bransjen.

Arbeidsgiver skal ivareta både den som har sagt ifra og andre som er involverte i saken. Det innebærer blant annet å sørge for at den som varslet ikke blir utsatt for gjengjeldelse – det vil si straff eller negative sanksjoner. Det kan også være behov for tilretteleggingstiltak for den som har blitt utsatt for mobbing, for å redusere konsekvensene av det som har skjedd.

En mobbesak, og de tiltakene som blir gjort for å håndtere den, kan påvirke arbeidsmiljøet i virksomheten. Derfor skal [verneombudet](#) orienteres ved slike saker. Dersom mobbingen har medført personskade eller sykdom, skal [arbeidsgiver sørge for at dette blir registrert](#).

Les mer om [hvordan arbeidsgiver skal håndtere varsling](#).

Les mer om [forebygging og håndtering av personalsaker](#).

## Hva gjør du hvis du opplever mobbing i arbeidssammenheng?

Hvis du blir mobbet eller blir kjent med mobbing i arbeidssammenheng, er det viktig at du sier fra for at arbeidsgiveren din skal få mulighet til å håndtere saken. Informasjon om hvordan du kan gå fram, skal kunne finnes i virksomhetens rutiner for intern varsling. Arbeidstakere skal uansett alltid kunne varsle internt

- til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- via verneombud, tillitsvalgt eller advokat

[Les mer om hvordan du kan varsle om kritikkverdige forhold](#)

[Les mer om hvordan du kan varsle Arbeidstilsynet om kritikkverdige arbeidsmiljøforhold](#)

## Hva om arbeidsgiver ikke følger opp?

Dersom du har varslet om mobbing uten at det blir tatt tak i, bør du spørre den du har meldt fra til eller varsle internt til noen andre. Dersom du allerede har snakket med din nærmeste leder, kan du for eksempel si fra til verneombud eller tillitsvalgt. Rutinen for varsling i virksomheten din kan gi deg informasjon om dette.

## Hva om det er lederen din som mobber?

Dersom du blir mobbet av lederen din, kan du varsle til lederens overordnede. Hvis det er virksomhetens øverste leder som mobber, kan du varsle til styret i en privat virksomhet, eller til organisasjonsnivået over i en offentlig virksomhet. Fylkeskommunen vil for eksempel være riktig mottaker av et varsel dersom en lærer i videregående skole blir mobbet av en rektor.

## Les mer

[Verneombudets, arbeidsmiljøutvalgets, tillitsvalgtes og bedriftshelsetjenestens roller og ansvar ved trakassering og mobbing](#)

[Mobbing og trakassering i arbeidslivet – Arbeidstilsynets erfaringer](#)

# Regelverk

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig og at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel. Dette gjelder også for mobbing, selv om begrepet ikke blir nevnt eksplisitt.

[Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven § 4-3](#)

[Varsling i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A](#)

[Registrering av skader og sykdommer i arbeidsmiljøloven § 5-1](#)

[Forbud mot å trakassere i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 \(lovdata.no\)](#)

---