MenneskeKenderen

Bliver du holdt udenfor eller talt ned til på jobbet?

MenneskeKenderens selvanalyse om udelukkelse og nedgørelse

Måske kom du igen for sent ind i en beslutning, du selv skulle føre ud i livet. Måske blev din faglighed gjort til grin foran andre. Skemaet hjælper dig med at få øje på, hvad der gentager sig, og hvad det betyder for din arbejdsdag.

Sådan svarer du

Tænk på én arbejdsplads og de seneste seks måneder. Har du været der kortere tid, så brug den periode, du har været der. Det kan handle om én person eller flere. Svar ud fra, hvad du selv har oplevet fra en leder, kollega eller medarbejder, du har ansvar for.

Sæt ét kryds pr. udsagn. Vælg det svar, der passer bedst til, hvor ofte det skete. Brug ”Enkelt gang” om én hændelse og ”Flere gange” om gentagelser, der sker sjældnere end cirka hver uge. Spring et udsagn over, hvis du vil. Tomme svar vises særskilt i din opsamling.

Tænk på handlingen og sammenhængen. At få konkret kritik af en opgave hører med til arbejdet. Hvis kritikken igen og igen bliver til hån om dig som person, er det den oplevelse, du svarer ud fra.

Hvad bygger skemaet på?

I forskningen om mobning på arbejdet spørger man til konkrete handlinger og til, hvor ofte de sker. Det kan gøre det lettere at svare, også når du er i tvivl om, hvad du skal kalde det. De 24 udsagn er skrevet til MenneskeKenderens selvanalyse med inspiration fra arbejdspladsforskning og Arbejdstilsynets eksempler.

Dine svar er dine. Du kan bruge skemaet for dig selv eller tage én oplevelse med ind i en samtale. **Se side 4 og 5.**

MenneskeKenderen

Udelukkelse

Når du bliver holdt uden for arbejdet eller fællesskabet.

Hvor ofte skete det?		Aldrig	Enkelt gang	Flere gange	Ca. hver uge	Dagligt / næsten dagligt
1	Jeg bliver holdt ude af samtaler om opgaver, jeg selv skal løse.	○	○	○	○	○
2	Oplysninger, jeg har brug for, bliver delt med andre, mens jeg selv må efterspørge dem.	○	○	○	○	○
3	En fælles aftale ændres, uden at jeg får besked, selv om ændringen påvirker mit arbejde.	○	○	○	○	○
4	Når jeg stiller et relevant spørgsmål, møder jeg tavshed, mens andres spørgsmål bliver besvaret.	○	○	○	○	○
5	Jeg bliver sprunget over i møder eller beslutninger, hvor min rolle ellers gør det relevant at være med.	○	○	○	○	○
6	Andre aftaler hen over hovedet på mig, hvem jeg må samarbejde med.	○	○	○	○	○
7	Fælles invitationer i arbejdstiden går uden om mig.	○	○	○	○	○
8	Folk trækker sig fra samtalen, når jeg slutter mig til gruppen.	○	○	○	○	○
9	Opgaver, der hører til min rolle, bliver flyttet uden en forklaring, selv når jeg spørger.	○	○	○	○	○
10	Mine bidrag bliver ignoreret, indtil en anden kommer med det samme forslag.	○	○	○	○	○
11	Andre bliver bedt om at lade være med at inddrage mig i opgaver, jeg har ansvar for.	○	○	○	○	○
12	Jeg holdes uden for fælles beskedtråde, selv om jeg har brug for at følge med.	○	○	○	○	○

Se, hvordan du samler dine svar, på side 4.

MenneskeKenderen

Nedgørelse

Når andre taler til eller om dig på en nedværdigende måde.

Hvor ofte skete det?		Aldrig	Enkelt gang	Flere gange	Ca. hver uge	Dagligt / næsten dagligt
13	Mine fejl bliver gjort til grin foran andre.	○	○	○	○	○
14	Jeg bliver omtalt som uduelig, når der er uenighed om en opgave.	○	○	○	○	○
15	Jeg bliver afbrudt med hånlige kommentarer, når jeg forklarer min faglige vurdering.	○	○	○	○	○
16	Der bliver lavet jokes om min person på min bekostning.	○	○	○	○	○
17	Jeg bliver råbt ad eller talt til med skældsord.	○	○	○	○	○
18	Jeg bliver givet skylden for aftaler, jeg hverken har lavet eller været med til at beslutte.	○	○	○	○	○
19	Noget personligt, jeg har fortalt i tillid, bliver brugt til at gøre mig til grin.	○	○	○	○	○
20	Der bliver spredt nedsættende historier om mig i arbejdsfællesskabet.	○	○	○	○	○
21	Mine grænser bliver gjort til grin, når jeg siger fra.	○	○	○	○	○
22	Jeg får nedladende beskeder om mig selv i arbejdsrelaterede chats eller mails.	○	○	○	○	○
23	Oplysninger om min baggrund bliver brugt til at nedgøre mig.	○	○	○	○	○
24	Jeg bliver truet med negative konsekvenser for mit arbejde, hvis jeg fortæller om det, jeg oplever.	○	○	○	○	○

Se, hvordan du samler dine svar, på side 4.

MenneskeKenderen

Hvad viser dine svar?

Se på hver del for sig. Tæl dine krydser i hver kolonne. På papir skriver du tallene selv. I en PDF-læser med formularberegning vises de automatisk.

	Aldrig	Enkelt gang	Flere gange	Ugentligt eller oftere	Ubesvaret
Udelukkelse	☐	☐	☐	☐	☐
Nedgørelse	☐	☐	☐	☐	☐

Hvis du kun har krydser ved Aldrig

Du genkender ingen af de besvarede handlinger i den periode, du har tænkt på. Har du sprunget noget over, fortæller skemaet kun om de udsagn, du svarede på.

Hvis ét kryds står ved Enkelt gang

En enkelt grov bemærkning eller trussel kan fylde meget. Du kan tale med nogen om den, selv om de øvrige svar står ved Aldrig.

Hvis der er krydser ved Flere gange eller oftere

Se efter, hvad der går igen. Har du fx flere gange stået uden den information, andre fik? Hvad betød det for dit arbejde? Et ugentligt kryds giver en konkret handling at tage fat i. Flere sjældnere handlinger kan også danne et mønster.

Hvis de to dele ser forskellige ud

Du kan godt blive holdt ude af møder uden at blive talt ned til. Du kan også blive gjort til grin i et team, der ellers inddrager dig. Start med den del, der påvirker dig mest.

Skemaet viser dine oplevelser og deres hyppighed. Om der er tale om mobning, kræver også at se på, hvor længe det har stået på, og hvor svært det er at forsvare sig eller få det stoppet.

MenneskeKenderen

Hvad kan du gøre med dine svar?

Det giver mening at tage din oplevelse alvorligt. Du kan begynde med at fortælle, hvad der skete sidste gang, og hvad det gjorde ved din arbejdsdag.

Gør det konkret

”De sidste tre gange blev opgaven ændret, uden at jeg fik besked. Jeg opdagede det først, da mit arbejde blev kritiseret foran de andre. Jeg vil gerne have hjælp til at finde ud af, hvad der foregår, og få en aftale om, hvordan informationen bliver delt.”

Vælg din egen situation. Hvis du har lyst, så notér hvornår det skete, hvad der blev sagt eller gjort, hvem der var til stede, og hvad du gerne vil have hjælp til.

Vælg én, du kan tale med

Det kan være din leder, en anden leder, en arbejdsmiljørepræsentant, en tillidsrepræsentant, HR eller din fagforening. Vælg en anden vej ind, hvis den person, du normalt ville gå til, selv er en del af situationen. Det gælder også, hvis du er leder og oplever adfærden fra dit team.

Arbejdstilsynets hotline · 70 12 12 88

Du kan få anonym vejledning om, hvad du kan gøre.

MenneskeKenderens danske bearbejdning af forskning om mobning på jobbet og Arbejdstilsynets eksempler på krænkende handlinger. Den er udviklet til at give overblik før en samtale. Der foreligger ingen validering af de 24 udsagn som måleinstrument.

Einarsen, Hoel og Notelaers (2009) · Måling af mobning på jobbet
Nielsen og Einarsen (2018) · Forskningsoversigt om mobning på jobbet
Arbejdstilsynet · Krænkende handlinger og mobning