

Arbejdsmiljø og Digital Chikane

©abelone glahn, citat tilladt med kildeangivelse

- Cyberchikane er defineret som digital vold. Chikanen kan være uønskede digitalt bårne henvendelser eller offentliggørelser, der chikanerer, intimiderer, skræmmer eller truer via mobil-telefoner, Instant Messaging, e-mail, chat, blogs, websider eller sociale netværkssider.
- Chikanen kan være rettet mod medarbejdere, medarbejderens familie eller mod arbejdspladsen
- Ikke alt ubehageligt er ulovligt, men kan belaste voldsomt i længden.

Hvorfor går det galt:

- Internettet er ét stort arkiv, der gemmer alt
- Spredning af oplysninger sker lynhurtigt, og jo større netværk, jo hurtigere spredning
- Gråzone ml. privatliv og arbejdsliv og manglende kendskab til beskyttelse af egen person
- Manglende undervisning og erkendelse af omfang, både hos medarb. og arbejdsgivere
- Manglende politikker/rutiner på arbejdspladsen
- "Hård hud er nødvendig i vores branche"

Typiske følgevirkninger:

- Føler sig udmattet, koncentrationsbesvær, telefon og mailskræk
- Søvnproblemer, angstsymptomer, mareridt
- Skyld og skamfølelse, tvivl om personens professionalitet
- Deprimeret, sygemeldt kortere eller længere tid, stress
- Lavere produktivitet, tidskrævende for arbejdspladsen
- Dårligt ry for arbejdspladsen udadtil – pressen bliver obs på sagen og giver mere fokus
- Dårligt arbejdsmiljø blandt kolleger – den udhængte bliver persona non grata

Forebyg ved at have en fast procedure og handleplan:

- Hvad er arbejdspladsens overordnede holdning, som skal meldes klart ud (fx nultolerance)?
- Hvordan definerer vi trusler, chikane og evt afgrænsning?
- Hvilke krænkerktyper er særligt relevante for os, og hvad kan vi gøre for at komme dem i forkøbet?
- Hvad skal dokumenteres, hvordan og hos hvem indberettes?
- Hvem går man til, når det er sket? Véd alle dette?
- Hvad skal medarbejderen hhv lederen, TR/AMR, kollegaen gøre
- Hvem står for krisekommunikation / konfliktnedtrapning online?
- Hvem vurderer graden af krænkelse?
- Hvem anmelder, fjerner, svarer og følger op på anmeldelse?
- Hvilken form for hjælp kan medarbejderen få?
- Hvem sørger for opfølgning og efterbehandling af personen og i AMgruppen
- Har vi indlagt digital chikane i MED/SU's årshjul og som særskilt fokuspunkt i APV
- Hvilke retningslinjer har vi for brug af sociale medier mellem ansatte og borgere/kunder?
- Hvilken uddannelse har medarbejderne i brug af SoMe? Kan vi lave en vejledning?
- Hvordan sørger vi for implementering af disse tiltag – og følger op jævnlige?

Chikane må ikke være et individuelt problem

- Udpeg fast ansvarlig, der kender til trusselsbillede og samler dokumentation
- Brug Arbejdsmiljøloven og Respektpakken (for offentligt ansatte)
- Vær åbne om chikanen på arbejdspladsen – tal om den! Vi har alle forskellige grænser!

Nyttige link:

Fire faktakort fra BFA til at åbne dialogen på arbejdspladsen:

https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/digital-chikane-vold-og-trusler-paa-nettet/faktakort-digital-chikane

BFA finans' vejledning:

<http://bfafinans.dk/haendelser-adfaerd/chikane-og-sociale-medier/digital-chikane>

For yderligere oplysninger og hjælp til udarbejdelse af beredskab/guidelines kontakt Abelone Glahn: tlf 24 25 48 52 info@abeloneglahn.dk