



Charlotte Bæk Risbjerg suliffeqarfinni atugarissaarnermik nalilersuisarnermillu 2010-miilli suliaqalerpoq. Qinngasaarinerup Skandinaviamisulli ajornartorsiutaaleri-artornera tamatumani maluginiarsimavaa. Charlotte Bæk Risbjerg har siden 2010 arbejdet med blandt andet trivsel og positiv kultur i Grønland. Her har hun konstateret, at mobning på arbejdspladsen opleves som et stigende problem, ligesom i Skandinavien.

Qinngasaarineq meeqqat akornanniinnaq pisanngilaq

Skandinaviami – Kalaallit Nunaannilu - suliffeqarfinni qinngasaarisarnej ajornartorsiutaaleriartorpoq. Taama Charlotte Bæk Risbjerg suliffeqarfinni atugarissaarnermut tunngasunik suliaqartoq oqarpoq

Paornánguaq Kleist
muku@ag.gl

Perujuinerit sakkortuumillu appius-sisarnerit suliffeqarfipassuarni atugassarititaapput. Qa qugukkut qinngasaarinerusarpa, qa qugukkulu qinngasaarinerusanngila?

Siunnersortitut suliffeqarfimmik plan2movemik piginnittoq Charlotte Bæk Risbjerg inuiaat assigiingitsut akornanni aqutsinermik ataveqatigiinnermillu ineriartortitsinermik ukiuni 20-ni suliaqarsimavoq. Kalaallit Nunaannilu suliffeqarfinni atugarissaarnermut tunngasunik 2010-miilli suliaqalersimalluni. Suliffeqarfinni qinngasaarisarnerup qanoq ajornartorsiutaatiginera kisitsisaatigineqanngilaq. Kisianni suliffeqarfinni qinngasaarisarnerup nunani Skandinaviamiitutulli ajornartorsiutaaleriartornera Charlotte Bæk Risbjergip misigisar-paa.

- Inuiaqatigiinni oqaatsit sakkortunerulersimagunarput. Assersuutigalugu politikikkut oqaatsit politikkimut tunngajuannanngillat. Allanik nakkarsaanissaq annerusumik pineqarsorinarsinnaavoq. Kikkut inuiaqatigiinnut sullissilluarnerunerat pineqartarpoq, inuiaqatigiinnik qanoq ililluni atatsimoorluni pitsanngorsaannaanerup oqallisigineqarnissaanut taarsiullugu.

- Nipi sakkortooq ator eqartillugu immitsinnut takornartartut isigilersittarpaatigut, Charlotte Bæk Risbjerg oqarpoq.

Charlotte Bæk Risbjerg malillugu qinngasaarinerup suuneranik suuninginneranillu takorluukkat assigiingniaartorujussuupput. Namminerli Sullivinnik Nakkutilliisoqarfiup oqaasertaliussimasai tunngavigisarpai, tassaasut: »Inuup ataatsip arlallilluunniit aalajangersimasumik sivisuumillu – arlaleriarluni sakkortuumik – inuk ataaseq arlallilluunniit nakkarsaasumik iliuuseqarfigippagit, pineqartumit ajual-lannartutut nakkarsarnartumillu

misigilersitsisoqarpat qinngasaarineruvoq«.

Kikkulluunniit tunngaviatigut qinngasaarneqarnermik nalaanneqarsinnaapput, kikkullu tamarmik qinngasaarisunngorsinnaallutik, suleqatigiit akornanni, kisianni aamma sulisup aqutsisullu akornanni imaluunniit aqutsisup sulisullu akornanni.

- Aqutsisoq sulisuminut oqarpat pisinnaasaqanngitsaq – allat tusaasut, tamanna aqutsisup qinngasari-nerannik assersuutaasinnaavoq.

- Suliffeqarfimmi qaniq pissusilersortoqarsinnaanera tupigusuutigineqarsinnaavoq. Taamaakkaluar-toq qinngasaarineq atuarfimmiinnaq pisartutut isigisarparput. Inersimasut akornanni qinngasaarunneq paqumigineqartorujussuuvoq. Qinngasaarneqartut eqqarsartarput: sunaana ajoqutigigiga. Suliffeqarfimmi qinngasaarineq malugineqarpat ingerlaannaq iliuuseqartoqassaaq, Charlotte Bæk Risbjerg oqarpoq.

Qularnanngitsorlu aana: Qinngasaarineq suliffeqarfimmi toqqissimannginnermik, pasipiluinermik eqqissiviilliornermillu pilersitsisarpoq. Paatsuunerit aaqqiagiinngisutinnngortarput. Aaqqiagiinnginnerit iligiiaanik pilersitsisarput. Ingutsineq qinngasaarininnguussinnaavoq.

Aqutsisut sinaakkutissallu

Suliffeqarfimmi qinngasaarineq pinaveersaartinniarlugu pingaaruteqarpoq qinngasaarisarnerup pisinnaanerata nassuerutiginissaa paquminarunnaarsinnissaalu ammasumik oqaluuserineratigut. Kingorna upalungaarsimasussat inissamiinniinnissaat aqutsisullu upalungarsimasoqarnissaata pingaaruteqarneranik eqqummaarittariaqarput qinngasaarisarnerup pinngitsoortinnissaa anguniarlugu. Suut ajunnginnerannik sullu ajornerannik paasinneqatigiittoqartariaqarpoq.

- Suliffeqarfimmi piorsarsimassuseq naleqartitallu qanoq ittut atuut-sikkusuppagut qanorlu ittut atuut-sikkusunngilavut. Naleqartitat pior-

sarsimassuserlu erseqqissuussapput, aqutsisullu atuutsitsinermi siuttuussapput. Kusanaatsumimmi imminut oqaluffigisarnej aatsaat akuerineqalerpat tamanna suliffeqarfimmi piorsarsimassutsimut sukkasuumik ilaalissaaq.

- Inuttut qinngasaarinertut isumaqarfigisap allanit qinngasaarinerunngitsutut immaqa isigineqarnera ajornartorsiutaasarpoq. Qinngasaarinermi pisunut qanoq paasinninnerput misiginerpullu aallaavigalugu nalilertarparput. Taamaattumik piorsarsimassutsip naleqartitallu inissisimanissaat, upalungaarsimasusanillu suliffeqarfimmut tamar-mut nalunaarutigineqarsimasunik piareersimasoqarnissaa pingaaruteqarpoq.

Charlotte Bæk Risbjerg nassuiaalluni oqarpoq, upalungaarsimasoqarnej pinaveersaartitsiniutitut aamma sunnuteqartartoq, qinngasaarisoqarnera misigineqarpat sumut saaf-figinninnissaq upalungaarsimaner-mut najoqqutassani aamma allasimasarmat. Taannali erseqqissaasutegarluni oqarpoq, kattuffik DJØF, Kalaallit Nunaanni aamma ilaasorta-qartoq, misissuisitsinermi ilaasortat qinngasaarneqarnermik nalaata-qarsimasut takunnissimasulluunniit 80 procentii suliffeqarfimmi upalu-ngaarsimanerup amigarneranik isumaqarsimanerannik maluginiag-aqarsimasoq. Taamaattumik taanna isumaqarpoq, pineqartup eqqumaf-figineqarnissaa nalinginnaasumik pisariaqartinneqartoq.

- Suliffeqarfinnit suliffinnik nalilersuinerit inerner i aallaavigalugit suliffeqarfimmi piorsarsimassuseq pillugu oqaloqatigiissitsinernut ator neqartarpugut. Tamakkunani ilaatiqut misigisarparput qinngasaarisarnej pillugu »naluaa«-mik aki-sartunik. Tamakkua eqqumaffigine-qartussaapput, misigisat qinngasaarinerutut oqaatigineqarsinnaaner-anik nalorninermikkut ataatsimut oqaasertaliisariaqarnermut ersiutaa-sinnaammat. Imaasinnaavoq aamma qinngasaarisoqartartoq.

- Suliffeqarfimmi naammagin-

ninnginneq, aqutsineq erser nerlut-toq sinaakkutissallu aalajangersima-sut amigaataagaangata qinngasaari-soqarnissaanut aarlerinarsisarpoq. Qinngasaarineq pinngitsoortinniar-lugu unitsinniarluguluunniit sassar-ternissaq aqutsisup akisussaaffigaa. Suliffeqarfimmi aaqqissuussaane-mi akerliliiumannginneq atuunne-rutillugu qinngasaarisoqarnissaa-nut aarlerinaat annerulersarpoq.

- Qujanartumik suliffeqarfippas-

suaqarpoq sulisut akornanni qiima-nermik nuannaarnermillu pilersit-siniarlutik eqeersimaarlutik iliuuse-qartartunik. Suliffeqarfimmilu pior-sarsimassuseq ammasoq peqataatit-sisorlu atuussimatillugit qinngasaa-rineq pinngitsoortissinnaavaa unit-sinnissaalluguluunniit, Charlotte Bæk Risbjerg oqarpoq.

Paasissutissat:

Qinngasaarisarnej sunaava?

Qinngasaarineq nassuiarneqarsinnaavoq sulisut (imaluunniit arlallit) pif-fissap sivisuup ingerlanerani arlaleriarluni nuanniitsumik, nakkarsarne-qarnermik imaluunniit ajuallassutaasinnaasumik inummit ataatsimit inun-nilluunniit arlalinnit misigitinneqartarsimasoq imminut illersornissamik ajornartorsiortitaalluni. Taamaattoq inuit marluk arlallilluunniit »nukittoqa-tigiit« assortuunnerat qinngasaarinertut taaneqarsinnaanngillat ataasi-aannarluni taamannak pisoqarsimappat (Einarsen og Gemzøe Mikkelsen, 2000). Qinngasaarineq iliuutsitigut assigiinngitsunik saqqummersin-naavoq imaluunniit pisuni aalajangersimasuni iliuuseqannginnertut. Qinngasaarineq tassaanngilaq timikkut attuineq imaluunniit taamaasiornis-samut qunusaarutit. Siammasinnerujussuarmik ersiuttarpoq toqqaan-nartumik toqqaannanngikkaluamik pisarluni. Suleqatigisamik atoqatigin-ninniartarnerit qinngasaarutitut taaneqarsinnaapput.

Kikkut qinngasaarneqalersarpat?

Suliffeqarfinni tamaginni sulisut kikkulluunniit akornanni qinngasaarineq atuuppoq. Imaassinnaavoq sulisut arlallit suleqat ataaseq pisortarlunniit qinngasaaraat.

Nalinginnaanerpaarli tassa inuit arlallit inummik ataatsimik qinngasaar-takkaminnik tutsitsisarnerat. Institut for Samfundspsykologi, Bergen Uni-versitet, misissuinikkut uppernarsarpaa inersimasut qinngasaarneqartar-tut aalajangersimasunik ilisarnaateqanngitsut.

Kikkut qinngasaarisunngortarpat?

Kikkut allanik qinngasaarisartunngortarnersut erseqqissumik ilisimane-qanngillat.

Misissuinerit ilaannit tikkuarneqarpoq angutit arnanit akulikinnerusu-mik qinngasaarisartut. Angutit anguteqatiminnit qinngasaarneqakkajun-nerusarput arnalli angutinit amanillu allanit qinngasaarneqartarlutik.

Misissuineri allani pasitsaassimaneqarpoq quilliunerullutik atorfillit su-leqatiminnut appasinnerusunik atorfilinnik qinngasaarisartut. Misissuiner-nili ataatsimoorunneqarpoq appasinnerusunik atorfillit qaffasinnerusunik atorfilinnik qinngasaarisarnerat akulikinnerusog.

Qinngasaarisartut tamatigut ajortumik isumaqartuaannanngillat. Qinngasaarineq tassaasinnaavoq imminut ersersinniarneq imaluunniit as-sortuutereernerup kingorna ajugaaniarneq.

Aallerfik: stopmobning.dk

INERSIMASUT QINNGASAA RUTTARNERAT:

Paqumigisaasoq

Suliffeqarfiit ilaat sillimanissamut sakkussaqangillat allu aqussinnaalluarlugu. AG-mit oqaloqatigineqarput SIK-mi sulisoq, KNR-imi sulisut sinniisuat aamma IMAK-ip siulittaasua

Paornánguaq Kleist
muku@ag.gl

Inersimasut akornanni qinngasaa-
ruttarneq imminut assortuuttumik
nipeqarpoq. Qinngasaaruttarneq
meeqqat atuartut akornanni pisar-
tutut eqqarsaatigineqaqqajaasar-
mat. Kisianni inersimasut akornan-
ni qinngasaaruttarneq ajornartorsi-
utaavoq alliartortoq - aamma Ka-
laallit Nunaanni.

Magrethe Lundblad Hansenip u-
ngasissorsuunngitsukkut Kommune
Kujallermi SIK naapertorlugit ator-
fillit akornanni sulisut sinniisuattut
atuunnini taamaatippaa. Taassuma
suliffeqarfimmi sulisut akornanni
qinngasaaruttarneq ilisimasaqar-
figaa.

- Misilittagaqarfigaarput. Taa-
maattoqartillugulu illuatungeriit
oqaloqatigisarpavut ataatsimoortil-
lugit aamma ataasiakkaarlugit. Taa-
maaliortarpugut pissutigalugu apo-
raannerit taamaattut suliffeqar-
fimmut sunniuteqartarmata, Ma-
grethe Lundblad Hansen oqarpoq
taanna aamma oqaluttuarpoq kom-
munip pinaveersaartitsinermik im-

mikkoortuanit mailikkut qinngasaa-
risarneq ilisimatitsissutigineqarsi-
masoq.

Inersimasut qinngasaaruttar-
nermut annermik isummerneq ajorput
taamaaliortarneq atuarfinnut attuu-
massuteqarsorigamikku. Imaanngi-
laq taamaattoqarneq ajortoq kikkul-
li tamarmik taanna oqaloluuserina-
veersaartarpaat. Ajornartorsiut an-
nerusumik oqaluuserisuugutsigu
saqquminerulersinneqarsinnaavoq,
Magrethe Lundblad Hansen oqar-
poq.

Ilinniartitsisut tassaapput atuarfi-
up inersimasortai. Taakkua atuartut
akornanni qinngasaaruttarnerup
atuunneranik malussarniartussaap-
put. Kisianni nunatsinni atuarfi-
passuarni ilinniartitsisoqatigiit qin-
ngasaaruttarnerat annerusumik i-
linniartitsisut kattuffiannit IMAK
isiginianeqangilaq. Siulittaasup
Sivso Dorphip persuttaasarneq ajor-
nartorsiornermilu ikiueqqaarnerlu
pillugu mappersagaq innersuullu-
gu.

- Ukiut arlalialuit matuma siorna
maluginiarsimavarput Kanukoka
peqatigalugu persuttaasarneq aam-
ma ajornartorsiornermi ikiueqqaar-

neq pillugu mappersagaliorluta.
Tassani persuttaasarneq nassuiarne-
qarpoq. Persuttaaneq timikkut taa-
maallaat pineq ajorpoq aammali
tarnikkut pisarluni.

- Qinngasaarineq pillugu qaqu-
tiguinnaq saaffiginnittoqartarpoq.
Qinngasaarinerup qanoq ittuunera
aallaavigalugu qisuariaateqartarpu-
gut. Imaassinnaavoq suliffeqarfik
peqatigalugu ajornartorsiut ani-
gorneqarsinnaasoq, Sivso Dorph
oqarpoq. Taassuma ilanngullugu
nassuiarpaa ajornartorsiortoqartil-
lugu saaffiginniffissani saaffissap
aqqa allassimasoq pissutigalugu su-
liffeqarfimmi toqqissisimanissaq
pingaaruteqartorujussuummat.

Inersimasut akornanni qaquguk-
kut qinngasaarisoqartarnersoq o-
qaatigiuminaappoq. Nalunangilar-
li suliffeqarfiup iluani tatisaasima-
nermik nuanninngitsumillu misil-
lersimaartoqartillugu taamannak
pisoqakkajuppoq.

Radioaviisimi sulisut sinnissaata
Apollo Jeremiassenip tamanna as-
sortorsinnaanngilaa.

- Ukiualuit matuma siorna KNR-
imi aningaasatigut ajornartorsior-
nerup nalaani soraarsitsinernik i-



Sulisut akornanni qinngasaarisoqannginnissaa siunertaralugu,
KNR-Radioaviisimi sulisut sinniisaata Apollo Jeremiassenip
akerliissutaasinnaasut nakkutigeqqissaarpai.

Tillidsrepræsentant på KNR-Radioavisen, Apollo Jeremiassen,
holder godt øje med mulige konflikter, for at undgå mobning blandt
medarbejderne.

ngerlatsisoqarmat kalaallit qallu-
naallu akornanni aaqqiagiinngin-
nernik pisoqarpoq ammip qalipaa-
taanut tunngassutilinnik. Iliuuse-
qarpugut immikkoortortamilu oqa-
loqatigiissutigalugit. Ullumikkut
taamaattunik tusagaqarsimagaa-
ngatta sukkasuumik iliuuseqartar-
pugut.

- KNR-imi sulisut tamaasa ilisima-
tinnikuuagut qinngasaarinernik al-
latulluunniit assortuunnernik misi-
gisaqarsimatillutik kikkunnut saaf-
figinnissanersut. Tamanna pillugu
malussarniartuuvugut. Pingaartu-
mik Radioaviisimi piffissamik nuan-
niitsumik misillerfigisaqarnikuugat-
ta, Apollo Jeremiassen oqarpoq.

Juulli nukissiuupparput...!
Vi gi’r julen energi...!

Juullemi ukiortaassamilu pilluarit





Mobning sker ikke kun blandt børn

Mobning på arbejdspladser opleves i stigende grad i Skandinavien – og Grønland. Det fastslår Charlotte Bæk Risbjerg, som arbejder med relationsudvikling og positiv kultur på arbejdspladser

- Suliffimmi suligitsi sulinngiffimmi suliffimmilu pisut avissaarsimatillugit. Inuiaqatigiinnnguaniip-pugut taamalu suliffiup avataani ilisarisimasinnaal-luta. Attaveqatigiinnerit aamma suliffimmi atuut-tarput – pisuni ajunnigtsuni ajunnginnerusunilu. Tamanna suliffeqarfimmut sunniuteqartarpoq, Charlotte Bæk Risbjerg oqarpoq.

- Vær professionelle på en arbejdsplads og vær bevidst om at adskille arbejdsliv og privatliv. Vi er et lille samfund hvor vi ofte kender hinanden fra private sammenhænge. Disse relationer bliver båret videre på arbejdspladsen – på godt og ondt. Stemninger smitter og det påvirker arbejdspladsen, siger Charlotte Bæk Risbjerg.

Paornánguaq Kleist
muku@ag.gl

Drillerier og skarpe bemærkninger er hverdagskost på mange arbejdspladser. Men hvornår er det mobning, og hvornår er det ikke? Charlotte Bæk Risbjerg, indehaver af konsulentfirmaet plan2move, har i 20 år arbejdet med tværkulturel ledelse og relationsudvikling, og har siden 2010 arbejdet med blandt andet trivsel og konfliktledelse på arbejdspladser i Grønland. Der findes ingen tal for graden af mobning på arbejdspladser i Grønland. Charlotte Bæk Risbjerg oplever dog, at tendensen passer meget godt sammen med tal fra danske og skandinaviske undersøgelser, hvor mobning på arbejdspladser opleves og påvises i stigende grad.

- Tonen i samfundet er måske blevet hårdere. Eksempelvis handler politisk tone ikke nødvendigvis om politik, istedet kan man få indtrykket af at det handler om at nedgøre hinanden i den politiske debat. Det kommer til at handle om hvem der er bedst til at gøre noget for samfundet, i stedet for at tale om hvordan man sammen kan forbedre samfundet.

- Den hårde tone er med til at fremmedgøre os overfor hinanden, siger Charlotte Bæk Risbjerg. Der er ifølge Charlotte Bæk Risbjerg et dif-fust billede af hvad mobning er og ikke er. Selv tager hun afsæt i Arbejdstilsynets definition af mobning: »Der er tale om mobning, når én eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende«.

I princippet kan alle udsættes for

mobning, og alle kan blive mobbe-re, både blandt kolleger, men også medarbejdere mod en leder eller leder mod medarbejder.

- Når en leder overfor en medarbejder udtaler at vedkommende ikke duer til noget – og det I andres påhør, så er det et eksempel på en leders mobning.

- Man kan undre sig over hvad der kan finde sted på en arbejdsplads. Bagtaleri, at »overse« eller udelukke kollegaer fra fællesskabet, nedgøre eller systematisk kritisere en kolle-gas arbejdsindsats, bevidst at give hinanden forkert – eller ingen infor-mation og så videre.

- Vi kan opføre os som i en børnehave på en arbejdsplads. Alligevel betragter vi helst mobning for at være noget der sker i en skole. Mobning blandt voksne er ofte tabube-lagt blandt medarbejderne, og de der udsættes for mobning vender ofte blikket mod sig selv og tænker hvad der er i vejen med mig. Derfor skal der handles med det samme, når man observerer eller har mis-tanke om mobning på arbejdsplad-sen, forklarer Charlotte Bæk Ris-bjerg.

En ting er sikker. Mobning skaber utryghed, mistillid og uro på arbejdspladsen. Misforståelser bliver til konflikter. Konflikter skaber al-liancer. Bagtaleri kan gå over i til mobning. Det skaber en negativ spi-ral.

Ledelse og faste rammer

For at forebygge og stoppe mobning på arbejdspladsen er det I første om-gang vigtigt at erkende, mobning kan finde sted, og dernæst at afta-buisere og istedet tale åbent derom. Det er dernæst vigtigt at få et be-redskab på plads, og at ledelsen er opmærksom på vigtigheden af at have et beredskab til at håndtere og imødegå mobning. Der er behov for

en fælles forståelsesramme for hvad der er i orden og hvad der ikke er.

- Hvilken kultur ønsker vi i orga-nisationen, hvilken adfærd ønsker vi hvad ønsker vi ikke. Værdier og rammer skal være tydelige, og ledel-sen må her gå forrest. For når først det er accepteret at tale grimt til hinanden, bliver det hurtigt en del af arbejdspladsens kultur.

- Udfordringen er, at hvad man selv opfatter som mobning måske ikke betragtes som mobning af an-dre. For mobning handler om hvor-dan vi hver især opfatter og oplever situationen samt hvilke følelser det sætter i gang hos den enkelte. Der-for er det vigtigt, at have kulturen og værdierne på plads, samt at have et klart beredskab, som er kommu-nikeret ud til hele arbejdspladsen. Charlotte Bæk Risbjerg forklarer, at et beredskab har en forebyggende effekt, også fordi der i beredskabet står hvor man retter henvendelse til hvis man oplever mobning. Hun gør dog opmærksom på at fagorga-nisationen DJØF, som også har medlemmer i Grønland, i en under-søgelse har konstateret, at over 80 procent af medlemmerne, som havde været vidne til eller selv været ud-sat for mobning mente, at beredska-bet på arbejdspladsen var utilstræk-keligt. Derfor mener hun, at der generelt er behov for opmærksom på området.

- Arbejdspladser bruger os blandt andet til at have dialog om arbejds-kultur som opfølgning på resulta-terne af Trivsel – og Arbejdsplads-vurderinger. Her oplever vi nogen gange en »gråzone« af »jeg ved ikke« til spørgsmål om mobning på arbejdspladsen. Det er dem man skal være opmærksom på, da dette kan være et udtryk for man ikke ved om det man oplever er mobning – altså at der mangler en fælles defi-nition. Det kan også indikere at der

finder mobning sted uden det itale-sættes.

- Der er øget risiko for mobning på en arbejdsplads hvor der er util-fredshed med ledelsen, uklar orga-nisering af arbejdet og uklare roller og værdier . Det er lederens ansvar at komme på banen for at forhindre eller stoppe mobning. Jo mere kon-fliktsky organisationskultur en ar-bejdsplads har, jo større risiko er der for mobning.

- Heldigvis er der mange arbejds-pladser, som gør en aktiv indsats for at skabe en god stemning og positi-vitet blandt medarbejderne. Og har man en åben og inkluderende kul-tur på arbejdspladsen, er det med til at forhindre eller stoppe mobning, siger Charlotte Bæk Risbjerg.

Fakta:

Hvad er mobning?

Mobning kan defineres som en situation, hvor en medarbejder (eventuelt flere) gentagne gange over en længere tidsperiode udsættes for en ube-hagelig, nedværdigende eller sårende behandling af én eller flere perso-ner sådan at personen føler, at det er svært at forvare sig. Det er deri-mod ikke mobning, hvis to omtrent lige »stærke« personer har en kon-flikt, eller hvis det kun drejer sig om en enkeltstående episode (Einarsen og Gemzøe Mikkelsen, 2000).

Mobning kommer til udtryk gennem aktive handlinger – eller ved at undlade at handle i bestemte situationer. Mobning er ikke fysiske over-greb eller trusler herom. Det er langt bredere og kan ofte foregå mere indirekte og skjult. Seksuel chikane er således også en form for mob-ning.

Hvem bliver mobbet?

Mobning finder sted på alle slags arbejdspladser og på alle niveauer. Der kan være flere medarbejdere, der mobber en kollega. Det kan være en leder, der mobber en medarbejder, eller det kan være medarbejdere, der mobber lederen.

Det mest almindelige er, at der er mere end en person om at mobbe den, det går ud over.

Institut for Samfundspsykologi, Bergen Universitet, har i en undersø-gelse påvist, at der ikke findes nogen egentlig profil for voksne mob-beofre.

Hvem mobber?

Der er ikke noget klart billede af, hvem der mobber andre.

En del undersøgelser peger på, at mænd oftere mobber end kvinder. Mænd bliver tilsyneladende oftest mobbet af mænd, mens kvinder mob-bes af både mænd og kvinder.

Nogle undersøgelser konstaterer, at det som regel er overordnede, som mobber, andre at det oftest er kolleger. Undersøgelserne er dog enige om, at det sjældent er underordnede, der mobber.

Mobberen har ikke nødvendigvis bevidst onde hensigter. At mobbe andre kan være en måde at markere sig eller vinde en konflikt på.

Kilde: stopmobning.dk

PAORNÁNGUAQ KLEIST

VOKSENMOBNING:

Det er tabubelagt

Forskellige arbejdspladserne har enten slet ingen beredskaber eller har fuldstændig styr på det. AG har talt med en SIK-ansat, en KNR-tillidsmand og formand for IMAK om mobning

Paornánguaq Kleist
muku@ag.gl

Mobning blandt voksne lyder paradoksalt. Mobning er noget man normalt forbinder med skolebørn. Men realiteten er at mobning blandt voksne er et stigende problem – også i Grønland.

Magrethe Lundblad Hansen har for ikke så længe siden forladt sin post som tillidsrepræsentant for ansatte med SIK-overenskomst i Kommune Kujalleq. Hun er ikke ubekendt med mobning blandt kolleger i arbejdspladsen.

- Vi har oplevet det. Og når det skete har vi talt med parterne både sammen og hver for sig. Vi gør det, for konflikter af den art har indvirkning på arbejdspladsen, siger Magrethe Lundblad Hansen, som fortæller, at der har været informationer om mobning fra kommunens forebyggelsesafdelingen pr. mail.

- De voksne forholder sig ikke rigtigt til mobning, fordi vi forbinder det med skolen. Det er tabubelagt. Ingen vil tage medansvar, så der ta-

les ikke om mobning. Ikke fordi det ikke er der, men fordi alle undgår at komme ind på emnet. Der ville være større opmærksomhed omkring problematikken, hvis vi talte mere om det, mener Magrethe Lundblad Hansen.

Lærerne er de voksne i skolen. De skal blandt andet være opmærksomme på mobning blandt eleverne. Men mobning blandt lærerstaben i de mange skoler i landet, er der til gengæld ikke den store fokus på fra lærernes organisation IMAK. Formand Sivso Dorph henviser til en pjece om vold og krisehjælp.

- Vi har været opmærksomme på det for en del år tilbage, hvor vi i samarbejde med Kanukoka udgav pjecen om vold og krisehjælp. Her forklares hvad vold er. For vold er ikke kun fysisk, men også psykisk.

- Der kan komme nogle henvendelser om mobning en sjælden gang. Alt efter hvilken form for mobning det er reagerer vi på henvendelsen. For det kan være, at problemet skal løses i samarbejde med arbejdspladsen, siger Sivso Dorph. Han forklarer desuden, at kontakt-

personer mv. skal stå klar i kriseberedskabet, for at der skal være tryk på arbejdspladsen.

Hvornår der sker mobning blandt voksne mennesker kan umiddelbart ikke fastsættes. Men én ting er, at det kan ske hvis der kommer pres og dårlig stemning på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentant på Radioavisen, Apollo Jeremiassen, kan bekræfte dette.

- Da KNR fik økonomiske problemer for nogle år tilbage, hvor der var fyringsrunder, opstod der konflikter blandt de danske og grønlandske medarbejdere med racistiske undertoner. Vi handlede, og talte om det i afdelingen. Vi reagerer også hurtigt i dag, hvis vi hører noget om det.

- Vi har oplyst til alle i KNR, hvem der skal kontaktes, hvis man oplever mobning eller andre konflikter. Vi er meget opmærksomme på det. Især på Radioavisen, hvor vi har været igennem en dårlig tid med dårlig stemning, siger Apollo Jeremiassen.



LEIFF JOSEFSEN

Ilinniartitsisut akornanni qinngasaarisoqannginnissaanut malitassaqqanngilaq. IMAK-imili siulittaasup Sivso Dorhip nakuuserneq ikiueqqaarnerlu pillugu quppersakkaq innersuussutigaa.

Der er ingen vejledninger at følge, hvis der skulle opstå mobning blandt lærerne. Foirmand for IMAK, Sivso Dorph henviser i stedet til en pjece om vold og kriseberedskab.

Juullimi pilluaritsi

Ukioq Kommune Kujallermut pisoqarfiulluartoq siunissamilu innuttaasut pitsaasumik sullinneqarnissaannik aalajangiiffiusoq qaangiutilerpoq.

Kommune Kujallermi borgmesteritut innuttaasut, nunarput qimallugu ilinniagaqartut allallu allanik peqquteqarlutik nunatsinniissinnaanngitsut aammalu ineriartornissatsinnik suleqatigilluarsimasavut, suleqatigisimasavullu allat, qutsavigakka, juullisiorluarnissaannik ukiumilu nutaami ajunnginnissaannik iluatsitsilluarnissaannillu kissaallugit.

Glaedelig Jul

Et begivenhedsrigt år for Kommune Kujalleq, hvor der blev taget beslutning om en bedre fremadrettet borgerservice, er ved at gå på hæld.

Som borgmester i Kommune Kujalleq ønsker jeg at udtrykke min tak over for borgerne, de studerende, der må studere i udlandet og andre, der af andre årsager ikke kan opholde sig i vort land, samt andre, der har bidraget i samarbejdet om at udvikle kommunen i det forgangne år, med ønsket om en god jul og et godt, helse- og lykkebringende nytår.

Jørgen Wæver Johansen
Borgmester



KOMMUNE KUJALLEQ

SERMITSIAG 13