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. Inuiaqatigiinnguaniippugut taamalu suliffiup avataani ilisarisimasinnaalluta. Attaveqatigiinnerit aamma suliffimmi atuutarput – 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

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 diffust 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 mobbere, 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 er 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 kollegas arbejdsindsats, bevidst at give hinanden forkert – eller ingen information 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 tabubelagt 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 mistanke om mobning på arbejdspladsen, forklarer Charlotte Bæk Risbjerg.

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

Ledelse og faste rammer

For at forebygge og stoppe mobning på arbejdspladsen er det I første omgang vigtigt at erkende, mobning kan finde sted, og dernæst at aftabuisere og istedet tale åbent derom. Det er dernæst vigtigt at få et beredskab 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 organisationen, hvilken adfærd ønsker vi hvad ønsker vi ikke. Værdier og rammer skal være tydelige, og ledelsen 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 andre. For mobning handler om hvordan vi hver især opfatter og oplever situationen samt hvilke følelser det sætter i gang hos den enkelte. Derfor er det vigtigt, at have kulturen og værdierne på plads, samt at have et klart beredskab, som er kommunikeret 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 fagorganisationen DJØF, som også har medlemmer i Grønland, i en undersøgelse har konstateret, at over 80 procent af medlemmerne, som havde været vidne til eller selv været udsat for mobning mente, at beredskabet på arbejdspladsen var utilstrækkeligt. Derfor mener hun, at der generelt er behov for opmærksom på området.

- Arbejdspladser bruger os blandt andet til at have dialog om arbejdskultur som opfølgning på resultaterne af Trivsel – og Arbejdspladsvurderinger. 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 definition. Det kan også indikere at der finder mobning sted uden det italesættes.

- Der er øget risiko for mobning på en arbejdsplads hvor der er utilfredshed med ledelsen, uklar organisering af arbejdet og uklare roller og værdier . Det er lederens ansvar at komme på banen for at forhindre eller stoppe mobning. Jo mere konfliktsky organisationskultur en arbejdsplads har, jo større risiko er der for mobning.

- Heldigvis er der mange arbejdspladser, som gør en aktiv indsats for at skabe en god stemning og positivitet blandt medarbejderne. Og har man en åben og inkluderende kultur 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 ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling af én eller flere personer sådan at personen føler, at det er svært at forvare sig. Det er derimod ikke mobning, hvis to omtrent lige »stærke« personer har en konflikt, 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 overgreb eller trusler herom. Det er langt bredere og kan ofte foregå mere indirekte og skjult. Seksuel chikane er således også en form for mobning.

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 undersøgelse påvist, at der ikke findes nogen egentlig profil for voksne mobbeofre.

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 mobbes 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