



Mille Mortensen fra Institut for Psykologisk på Københavns Universitet forsker i mobning som er en systematisk række af krænkende handlinger.

Arbejdslivsforsker: Vi skal øve os i at tale med hinanden og ikke om hinanden

- interview om seksuelt krænkende adfærd på arbejdspladsen

Med Me Too-bevægelsen kom der et nyt fokus på området krænkende adfærd. Samarbejdsnævnet DA-LO har besøgt forsker Mille Mortensen på Københavns Universitet. Hun forsker i arbejdslivsspørgsmål, og hendes forskningsfelt omkring mobning og krænkende handlinger på arbejdspladsen har gennem det sidste års tid bragt hende i orkanens øje. For virksomheder og organisationer har virkelig fået skærpet interessen for netop dette emne. Mobning og krænkende adfærd er nært forbundne. Når krænkende adfærd bliver til gentagne handlinger, udvikler det sig til mobning.

Krænkelser fører til sygdom og koster kassen

Samarbejdsnævnet lagde ud med at spørge, hvorfor virksomhederne skal arbejde med at forebygge seksuelt krænkende adfærd. Mille Mortensen (MM) replicerer hurtigt: "Det korte svar er, at det koster rigtig mange penge, hvis de ikke gør det." Hertil uddyber hun sit svar ved, at "al form for krænkende adfærd kan være sygdomsfremkaldende. Det kan være som følge af enkeltstående hændelse, alt afhængig af, hvor traumatisk den er – eller det kan være den vedvarende den systematiske oplevelse af krænkelser. Resultatet er det samme: Vi får de samme belastningssymptomer, og de giver sig udslag i både fysiske og psykiske symptomer. I sidste ende sker der det, at medarbejderen bliver sygemeldt." Den personlige side af sagen er selvfølgelig alvorlig, men der er også den økonomiske del af det, som både koster virksomheden og samfundet penge. Og så er der den etiske del af de systematiske krænkelser. Vil virksomheden gøre en helhjertet indsats for, at det rent faktisk er rart at gå på arbejde? Og vil virksomheden behandle folk på en ordentlig og anstændig måde? Disse emner ligger klart inden for de lokale samarbejdsudvalgs kompetencer at handle på.

Vi har jo ytringsfrihed. Kan medarbejdere på en arbejdsplads anno 2018 virkelig ikke selv sætte grænser?

MM: ”Jo, selvfølgelig. Men vi siger ikke til eller fra, når vi synes, det går for langt, medmindre vi er i et arbejdsfællesskab, hvor vi føler os trygge. Der skal være en tillid i arbejdsfællesskabet til, at jeg kan sige, hvis jeg oplever mig krænket. Det er de færreste mennesker, som med overlæg møder ind på arbejdet om morgenen med tanke på, at ”min fornemmeste opgave i dag er at genere min kollega så meget som muligt.” Så når det alligevel sker, skyldes det, at vi ikke lige har tænkt over det, at tingene går lidt stærkt, at vi har forskellige forståelser af humor eller forskellige grænser. Det finder sted i alle brancher og på alle arbejdspladser. Det største problem er i virkeligheden, når det i arbejdsfællesskabet ikke er legitimt at melde fra. Det kan f.eks. skyldes, at man bliver latterliggjort eller afvist.”

Hvor går grænserne – er værkstedshumor over grænsen?

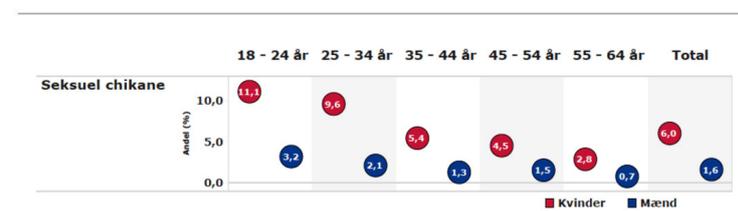
MM: ”Humor er altid kontekstafhængig. Hvad der er morsomt i ét arbejdsfællesskab, behøver ikke at være morsomt i et andet. Vi er ikke nødvendigvis enige om, hvad der er sjovt. Vi kan derfor ikke opstille nogle endegyldige og ultimative regler for, hvad vi kan lave sjov med eller ikke lave sjov med. Og slet ikke på et nationalt plan. De eneste, der kan definere og beslutte, hvor humoren går i den konkrete situation, er dem, der er til stede. Når jeg holder foredrag, bliver nogle af mine eksempler fra mit feltarbejde på Rigshospitalet opfattet meget forskelligt. Nogle synes, det er hylende morsomt, mens andre er helt uforstående. Der er personer i sundhedsvæsenet, der kan genkende det sjove i det, men der er også folk fra sundhedsvæsenet, som ikke kan. Og så er der folk fra helt andre brancher, som kan genkende det sjove.”

Har den seksuelle krænkende adfærd noget med ligestilling at gøre?

MM: ”Vi ved fra forskning, at arbejdspladser med overvejende mænd eller kvinder vil have flere rapporterede krænkelser end fra de mere kønsmæssige lige fordelte arbejdspladser. Men i min egen forskning har jeg ikke kunne spore den tendens.”

Køn og krænkelser

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) laver hvert andet år en undersøgelse om arbejdsmiljø og helbred på arbejdspladsen. Her oplever ca. 10% sig krænket, og 3,7 % oplever at være udsat for seksuel chikane. I de nationale undersøgelser er der 3 gange så mange kvinder, der føler sig krænket som mænd. Mille Mortensen mener dog, at fortolkningen ikke er ligetil: ”Men hvad skal vi udlede af tallene? At der er 3 gange så mange kvinder som mænd, der indberetter krænkende adfærd? Eller at de er krænket 3 gange så meget? Eller at grænserne for, hvornår mænd og kvinder oplever sig krænkede er forskellige?”



I NFA's arbejdsmiljøundersøgelse fra 2016 fremgår det, at kvinder er ca. 3 gange så udsat for seksuel chikane som mænd. Undersøgelsen viser også, at chikanen er mest intensiv i de unge år. Klik på billedet for at se det i fuld størrelse.

Hvilke organisationer hæmmer/fremmer krænkelser?

En krænkende handling er en handling, hvor én person føler sig nedgjort af én eller flere. Den kan så have en seksuel eller ikke-seksuel karakter. Krænkende handlinger kan være både fysiske og verbale. Når det forekommer af flere omgange over en længere periode, kan der være mobning på spil. Der er flere typer af mobning:

1. Når en leder systematisk krænker en eller flere medarbejdere.
2. En gruppe af medarbejdere systematisk krænker en eller flere kolleger.
3. Alle mobber alle og alle bliver ofre for mobning.

Sammenfattende har vi ca. 1/3 af mobningen, som stammer fra en leder og 2/3, som stammer fra kolleger. På spørgsmålet om, hvorvidt der er organisationsstrukturer, som hæmmer eller fremmer krænkende handlinger, svarer Mille Mortensen: "I de angelsaksiske lande er tallene omvendt, og det skyldes, at vi i de skandinaviske lande har en meget flad ledelsesstruktur. Derved regulerer vi os selv mere i arbejdsfællesskabet, end lederen gør det. Mobningen fra chefen er i øvrigt helt speciel, mener MM, for det kan jo være svært at stå op imod chefen, da denne jo har retten til at hyre og fyre."

Hvordan kan arbejdspladsen skabe rammer som hhv. opfordrer til eller hæmmer krænkende adfærd?

I den bedste af alle verdener ville vi ikke have anonyme trivselsundersøgelser. Så ville vi tage samtalen hver eneste dag, når der var noget af betydning at tale om. Men hvordan opbygger vi tillid i et arbejdsfællesskab? Det handler om en vedvarende dialog. Desuden er ledere rollemodeller for medarbejderne. Hvis vi skal opbygge tillid er sårbarheden tæt forbundet hermed. Det skal være risikofrit at stille sig sårbar frem. Sårbarhed i en professionel tilgang er at vise, at jeg kan ikke alt, og jeg ved ikke alt. Desuden begår jeg fejl, er i tvivl, og jeg har brug for råd og støtte. Her kan lederen gå forrest ved at vise sig selv som sårbar. En leder er ikke et over-super-menneske, men en person, som har en lederfunktion. Det er vigtigt at opbygge en kollegial faglig feedback-kultur, hvor det er helt naturligt at tale om sin tvivl, inkompetence eller uvidenhed, og om sit behov for støtte og hjælp. Her er der nogle enkle værktøjer, f.eks. "Klar tale". Man kan sætte en skala fra 1-10 og skrive hvordan det står til med min oplevelse af tryk til at kunne sige præcis hvad det passer mig.



Mille Mortensen påpeger, at et forum som det lokale samarbejdsudvalg er det rigtige sted at tage problematikken omkring krænkende adfærd op. Der er ingen fast formular for det, men virksomheden skal udvikle en kultur, hvor den enkelte medarbejder altid kan sige fra i forhold til alle former for krænkende adfærd.

Omstilling giver flere krænkende handlinger

I de situationer, hvor vi skal omstille os på arbejdspladsen, stiger antallet af krænkende handlinger generelt. Det skyldes ifølge Mille Mortensen, at utrygheden i arbejdsfællesskabet stiger: "Vi bærer alle en angst for ikke at være gode nok til at høre med i fællesskabet."

Når der sker omstilling og forandringer, er der indbygget en usikkerhed. Nogle arbejdsfællesskaber er gode til at tackle utrygheden og usikkerheden sammen. Det sker ved at være åbne og ærlige omkring forandringerne: "Du kan ikke fjerne bekymringerne og utrygheden, men vi kan tale om dem. Det modsatte er at projicere problemerne over i arbejdsfællesskabet og lægge skylden på en bestemt person som så udskammes og ekskluderes."

Råd til virksomhederne

Mille Mortensen foreslår, at virksomhederne skal have en politik, hvor ledelsen melder klart ud, at krænkende adfærd, mobning og seksuel chikane ikke er tilladt på arbejdspladsen. Men politikkerne gør det ikke af sig selv – man er nødt til at arbejde med det i organisationen. Ellers kommer de til at leve et støvet liv i et ringbind på en bogreol – eller en henlagt liv på intranettet. I politikkerne bør der også ligge nogle beredskabsplaner, hvis nogen oplever sig seksuelt krænket. Det skal være til at finde ud af, hvad man skal gøre, og hvor man går hen. Og så er det vigtigt, at der bagefter kommer et "tilbageløb", dvs. at organisationen får opsamlet noget læring for at undgå, at det sker igen: "Det gør vi jo også, hvis vi har haft en brand. Vi analyserer årsagen til branden, var den påsat. Og hvordan undgår vi, at den bryder ud igen? Det er vi generelt dårlige til på de danske arbejdspladser." Og så slutter Mille Mortensen af med denne salut: "Vi skal øve os i at tale **til** og ikke **om** hinanden. Emnerne refererer altid tilbage til arbejdet."