

STÅLE
EINARSEN

Mindre

mobning

I Norge er antallet af mobbetilfælde halveret. Det kræver kontrol og sanktioner – bare at sige, at vi skal være flinke, er ikke nok, siger professor i psykologi Ståle Einarsen

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO:
ISTOCK

10
TEKSAM NYT
SEPTEMBER 2014



Ståle Einarsen står bag den mest omfangsrige forskning af voksenmobning i Norden.

Allerede i begyndelsen af 90'erne blev der i Norge foretaget store studier af, hvor udbredt mobning var på arbejdspladserne. Disse undersøgelser er fulgt op med regelmæssige mellemrum.

Kun i Norge ved man, hvordan udviklingen indenfor mobning af voksne har været, siger professor Ståle Einarsen, Bergen Universitet.

Ståle Einarsen står bag den mest omfangsrige forskning af voksenmobning i Norden, og på TekSams temadage om mobning holder han oplæg om, hvordan samarbejdsudvalgene kan forhindre mobning på arbejdspladserne.

Forskning i børns mobning af hinanden var veletableret i Norge, og i 1990-93 blev der foretaget en stor undersøgelse med 4700 deltagere af, hvor mange af dem, der følte sig mobbet på arbejdet.

Disse undersøgelser er fulgt op med jævne mellemrum - i 2005, 2007 og 2010, fortæller Ståle Einarsen, og i de mellemliggende 10-15 år har der været meget fokus på mobning.

'NOGET I NORGE'

I disse år blev antallet af mobningstilfælde i Norge mere end halveret - fra 9½ procent til omkring 4 procent,

Man ved ikke hvorfor. Men alle lande forsøger at forklare udviklingen ud fra for-

hold i deres eget land, og i Norge forsøger vi på tilsvarende vis at forklare det med, at det er 'noget i Norge', siger han og henviser til, at forklaringen i Norge er, at der er uddannet tusindvis af sundheds-, arbejdsmiljø- og HR-medarbejdere, der har beskæftiget sig med området. Det har haft stort fokus gennem halvfemserne.

Og så var der tale om en årrække, hvor det var nemt at skifte arbejde. Det kan også have betydning, vurderer han.

Men Ståle Einarsen siger også, at en tilsvarende udvikling blev registreret i hele den vestlige verden, når det gjaldt antallet af drab i dette tidsrum, noget man også gerne forklarede i hvert eget land med interne nationale forhold.

Man kan derfor spekulere på, om også andre lande end Norge har haft en lignende nedgang i mobning. Han understreger, at dette er en spekulation, og at udviklingen i mobning kan have, men ikke behøver at have samme årsag som reduktion i kriminalitet, hvor man mener at kunne forklare nedgangen i drab

over hele den vestlige verden med et gennemgående øget fokus på kontrol, opfølgning og overvågning i samfundet.

Måske har dette givet os en periode, hvor folk opfører sig bedre, overvejer han.

Alle steder er der jo mere fokus på kontrol og overvågning. Når der kommer øget fokus og kontrol, er der en tendens til, at destruktiv opførsel reduceres. Fokus og kontrol virker i denne sammenheng konstruktivt, fremhæver han.

KONTROL ER NØDVENDIG

I Norge er mobning blandt skolebørn også reduceret med omkring 50 procent i de skoler, som har gennemført gode interventionsprogrammer. Igen fremhæver han, at de programmer, der virker, har stort fokus og kontrol – ikke bare overvågning – som virkemidler. Hvis man skal reducere antallet af mobbetilfælde i skolen, kræver det konstant opmærksomhed fra skoleleder og lærere for at sikre, at der ikke bare er tale om, at mobning blandt børn ikke kun flytter fra toiletterne til hjemvejen fra skole – men at det ophører.

Man skal være opmærksom på både det man ser, og det man ikke ser, understreger han og fremhæver, at det er afgørende, at det bliver kontrolleret, at mobningen ophører.

Mange undersøgelser viser, at programmer uden fokus, kontrol og opfølgning, hvor man bare siger, at 'nu skal I være flinke ved hinanden' ikke virker, siger han.

FÆRRE DELTAGER

Vi ser, at det virker, når man skaber gode programmer mod mobning, siger han og henviser



til, at tallene, der viser, at antallet af voksne, der er blevet mobbet på deres arbejdsplads, er halveret, understøttes af andre tal, der viser, at også antallet af personer, der har deltaget i mobning, er faldende.

Der er naturligt nok færre, der siger, at de mobber andre, end der siger, de bliver mobbet. Men antallet her er også halveret, siger han.

Et andet spørgsmål, der indgår i undersøgelsen er, om man har observeret andre mobbe kolleger. Det tal er ikke halveret, men dog reduceret fra 18 procent til 13 procent.

Alle tal peger i samme retning, understreger han. Mobning kan altså reduceres.





LEDEREN ER VIGTIG

Et af de store studier i, hvordan man kommer mobbeadfærd til livs, omfattede flere end 10.000 medarbejdere i 250 afdelinger i 50 forskellige virksomheder. Her svarede nogle, at de følte sig mobbede, andre at de ikke gjorde, og det gennemgående i svarene var, at mobning havde meget sammenhæng med afdelingernes generelle arbejdsmiljø. Og at de forhold, der spiller en rolle for, om mobning finder sted, er:

- ledelse
- virksomhedens sociale klima
- klar rollefordeling, tydelige mål og klare forventninger.

Til gengæld skyldes mobning aldrig, at en enkelt kollega bare et 'et dumt svin'.

Når man skal arbejde med mobning, kan man gøre det på forskellige måder.

Man skal både forebygge, at det sker, og man skal håndtere faktiske sager. Hvis man gennem en undersøgelse af arbejdsmiljøet, for eksempel med spørgeskema, har fundet ud af, at man har høje mobningstal, bør man arbejde med de problemer, der skaber mobning – svag ledelse, arbejdsklima og arbejdsorganisering. Ledelsens evne til at håndtere konflikter er også afgørende for, at sagerne håndteres, før det udvikler sig til mobning.

NÅR OLE FØLER SIG MOBBET

En anden situation, fremhæver han, er, når Ole

siger, at han bliver mobbet. Så har man en case, hvor Ole kan være i en situation, som bryder med arbejdsmiljøloven, hvis det er sandt. Her kan imidlertid være faldgruber, for det er ikke sikkert, at en person bliver mobbet, bare fordi vedkommende føler sig mobbet.

I den slags situationer har vi udviklet en særlig metodik, som er relativt ukendt i Danmark, forklarer han. Når man skal opklare, om en person bliver mobbet, bliver der foretaget en slags efterforskning, der minder om den, politiet foretager i forbindelse med kriminalitet. Det vil sige afhøring af parterne, fremlæggelse af skriftligt og elektronisk materiale, hvis det findes, og vidner bliver bedt om at komme med deres observationer.

På baggrund af alle disse informationer skal det sandsynliggøres, om Ole er blevet mobbet eller ikke. Siden der jo ikke er tale om en kriminel handling men et muligt brud på arbejdsmiljølovgivningen, er det nok at sandsynliggøre, hvad der er sket, ikke at bevise det.

Hvis der er tale om mobning eller på anden måde brud på virksomhedens etiske regelsæt – og ikke bare almindelig ledelse eller normal medarbejderadfærd, som en medarbejder kan blive nødt til at acceptere, må virksomheden tage sit etiske regelsæt alvorligt og bruge de sanktionsmuligheder, der er: advarsel, fyring, omplacering eller andet.

Ståle Einarsen siger, at den norske arbejdsmiljølov også garanterer mod gengældelse. Hvis en sag viser sig ikke at være mobning, kan Ole have krav på erstatning, hvis man efterfølgende kan bevise, at han er blevet udsat for gengældelse, efter han har rejst en sag om mobning.



Og skulle Ole bagefter blive hånet, kan han selv eller sikkerhedsrepræsentanten føre en ny sag, for nu bliver Ole måske mobbet ...

Alt dette kræver, at virksomheden tager arbejdsmiljøloven og sit eget etiske regelsæt alvorligt og laver et system, der kan håndtere disse sager, siger han.

LAV ET REGELSÆT

Han er godt klar over, at tingene forgår på en anden måde, selv om mobning og chikane også er forbudt i Danmark.

Men i Danmark tager man arbejdsmiljøloven lidt mere lemfældigt, mener han, – i hvert fald på området psykisk arbejdsmiljø. Men han mener, at det er en oplagt opgave for samarbejdsudvalget at tage fat på, så den enkelte virksomhed kan opbygge et system til at opspore mobning og et regelsæt til at afskaffe det.

En ting er juraen. Noget andet er, at opbygge et regelsæt, der forebygger mobning og afklarer, hvordan man vil håndtere det, hvis det alligevel forekommer, siger han.

Han understreger, at det ikke er spor vanskeligt at opbygge sådan et beredskab.

Mobning kan forekomme i alle typer virksomheder, men der er situationer, der gør dem specielt sårbare. Det er for eksempel i forbindelse med omstillinger, hvor der er uro i flokken, og i virksomheder med to ledelsessystemer, som for eksempel sygehuse eller frivillige foreninger, der har en politisk ledelse foruden den daglige ledelse. Men også i alle virksomheder

med et dårligt klima, gammeldags ledelse og uklare roller.

Men, siger han, mobning kan også ske i de bedste familier.

DET BRUGER VI IKKE

Ståle Einarsen kommer indimellem til Danmark for at holde oplæg om mobning, og han nævner som eksempel på forskellen mellem Danmark og Norge, at da Zentropas direktør, Peter Aalbæk Jensen, sidste år i september blev interviewet i det populære norsk/svenske talkshow Skavlan, blev han spurgt, om sin noget specielle ledelsesstil, og hvordan denne forholdt sig til arbejdsmiljølovgivningen. Han svarede noget i retning af, at man i Danmark ikke bryder sig så meget om arbejdsmiljøloven.

Hvis en norsk direktør havde udtalt noget i den retning ville det have skabt vældig furor i Norge.

I Norge ville Arbejdstilsynet og Bedriftssundheds-tjenesten (som I jo har nedlagt i Danmark) straks være kommet til stede og bedt om et møde. Det samme ville sikkerhedsrepræsentanten, konstaterer han.

