

Når chefen mobber!

Af: *Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co., www.tegkamp.dk*

Mobning på af børn har efterhånden været på dagsordenen i nogen år. Der arbejdes da også systematisk i langt de fleste skoler med at hindrer mobning blandt børn. Mobning er imidlertid ikke et isoleret fænomen blandt børn. Børn tager de voksnes mønstre til sig og altså også mobning. F.eks. har en undersøgelse for nylig vist, at hvert 5. barn føler sig mobbet af sin lærer!

På arbejdspladser har undersøgelser vist, at mindst hver 10. medarbejder på et tidspunkt har følt sig mobbet af sin chef. Når chefer mobber deres medarbejdere, er det imidlertid oftest langt mere forfinet end den mobning der finder sted blandt børnene i skolegården. På et tidspunkt havde jeg min gang i en virksomhed, hvor man havde en såkaldt elefantkirkegård. Den administrerende direktør fyrede ikke sin ledere. Hvis han af en eller grund ikke var tilfreds med sine ledere, blev de fysisk flyttet til den fjerneste afkrog af virksomheden og fik et lille kontor gemt væk fra alt og alle. De fik overdraget nogle fuldstændig inferiøre opgaver, som sjældent kunne udfylde deres arbejdsdag. Jeg har set sådanne ledere langsomt visne og blive gamle før tid. Når en ny leder blev ekspederet hen i et af de fjerneste kontorer, vidste resten af virksomhedens medarbejdere, at nu var denne leder færdig og nu var der sådan set ikke andet end bare at vente på lederen gik på pension eller i de lykkeligste tilfælde fik et job i en anden virksomhed.

På et tidspunkt havde jeg en mellemlider i karriererådgivning. Hun var kommet dertil, at hun overvejede, om hun overhovedet egnede sig til at være leder. Det viste sig, at hun holdt meget af personaleledelse og hendes medarbejdere var særdeles glade for hende. Hun leverede gode resultater. Problemet var, at hendes chef gjorde hende usikker. Jo mere usikkerhed hun viste, desto mere kørte hendes chef på hende. Chefen, viste det sig, havde for vane at stresser sin mellemlider på forskellig vis. Chefen kunne også finde på at træffe beslutninger hen overhovedet på hende og i det hele taget nedgøre hende i andres påhør. Mellemlideren kom ind i en ond spiral, hvor hun efterhånden ikke troede på, at hun duede til noget. Chefens kommentar var blot, at kunne hun ikke tåle mosten, så skulle hun ikke være leder.

Der kan være mange årsager til, at chefen mobber. Dels kan der være en kultur i virksomheden, der ligefrem fremmer mobning. Jeg har f.eks. ofte hørt sætningen: "Hos os er tonen rå - men hjertelig", hvor jeg personligt vil sætte spørgsmålstegn ved det hjertelige. Andre gange handler det om, at chefen har et lavt selvværd og lader det komme til udtryk ved at nedgøre medarbejderne. Og så kan det selvfølgelig også være, at chefen hører til de 5%, som må defineres som egentlige psykopater. Vi har alle et ansvar for at stoppe mobning på vores arbejdspladser. Den enkelte skal selvfølgelig arbejde med selv at sige fra over for mobning, selv om jeg ved, at det kan være lettere sagt end gjort - nogle gange må man have professionel hjælp for at kunne tackle situationen. Herudover er det en god idé at rejse en debat på arbejdspladsen: Hvad er almindelig godmodigt dril og hvad er mobning? Hvad vil vi acceptere på vores arbejdsplads og hvad vil vi ikke acceptere? Hvordan håndterer vi mobning? Mobning er et fælles anliggende. Men til syvende og sidst er det et ledelsesansvar at sikre et ordentligt psykisk arbejdsmiljø, herunder stoppe ethvert tilløb til mobning.