

Mobning på arbejdspladsen.
Set fra psykologens stol.

Omkring to gange om måneden sætter et nyt 'mobbeoffer' sig i stolen i mit kontor i København henvist fra en arbejdsplads i Storkøbenhavn. Nogen gange ved jeg på forhånd – fra henvisningssamtalen - at det handler om mobning eller chikane – men ofte lyder henvisningsårsagen på stresssymptomer og først efter den første samtale går det op for både klienten og mig, at disse symptomer handler om krænkelser og mobning. Selv om der er skrevet og talt meget om mobning de sidste år, er der stadig en trang til at overse eller benægte disse hændelser hos det enkelte 'offer'. Det føles uvirkeligt eller pinligt at være udsat for noget så underligt. Mobning kender vi nemlig alle sammen. Vi har alle gået i skole og igennem skolegangen har de fleste af os prøvet at være mobbeofre, mobbere eller medløbere. Alle tre roller har været pinefulde og svære for det enkelte barn – og før i tiden var der ikke så meget fokus på mobning i skolen som der heldigvis er i dag. Så det faktum, at vi alle har barndomsoplevelser med mobning betyder, at det er endnu sværere for os at forholde os til det i dag. Ubehaget og magtesløsheden sidder stadig i krop og sjæl.

'Berit er en ressourcestærk kvinde sidst i 30'erne. Hun har et mellemliderjob i en større dansk virksomhed og er gift og har tre børn, som hun gerne vil være sammen med og dagligt skal hente fra daginstitutionerne. Hun har været ansat i 12 år, da hun får ny chef. Chefen begynder langsomt at fratage hende de privilegier, hun har oparbejdet gennem sin ansættelse. Hun må pludselig ikke længere tage direkte hjem efter kundemøder – men skal komme tilbage på kontoret. Hun må ikke længere tage til de mere festlige kundearrangementer – det er ham der skal det, og pludselig er der trukket mange timer fra hendes flextid. Han vil ikke gå med til, at hun ikke holder sin frokost. Berit føler sig vred og prøver flere gange at tale med chefen om disse ting. Han er nedladende overfor hende og hentyder flere gange til, at hun er for lidt på kontoret i forhold til mændene og de kvinder der ikke har børn. Berit føler arbejdsglæden dale og bestemmer sig for at holde forældreorlov for at komme lidt væk fra det hele. Hun har det godt i sin orlov, men da tiden nærmer sig for, at hun skal vende tilbage begynder der at komme bekymring, uro og tanker om at finde et andet job. Men tanken om den lange anciennitet og den arbejdsglæde hun engang fandt der, gør at Berit kommer tilbage. Ved første arbejdsdag er der ikke noget skrivebord til hende. Hun får af vide, at hun ikke skal tilbage til sine gamle kunder – men derimod skal overtage, hvad der for hende er det mest uinteressante område. Berit føler sig chokeret og rådvild og næste dag melder hun sig syg - og det er starten på en lang proces.

Jeg møder Berit efter ca. en måneds sygemelding. Hun er forvirret, har let til tårer – føler ikke hun kan foretage sig noget fornuftigt, føler ikke hun kan tænke, og forstår slet ikke, hvorfor hun har det sådan. Hver gang hun taler om chefen får hun tårer i øjnene.

Jeg ser Berit 10 gange over 1/2 år. Hun har svære stresssymptomer bl.a. udpræget koncentrationsbesvær, oplever skiftevis vrede, sorg og forundring over den virksomhed, som hun har brugt 12 år af sit arbejdsliv på. Men allersværest er det i begyndelsen at forstå – at hun en stærk, kompetent og energisk kvinde kan blive udsat for mobning og ikke mindst, at hun gik ned på det...

Den psykologiske behandling af mennesker, der har været udsat for mobning handler dels om at lære at forstå, at alle kan blive udsat for mobning – og alle kan gå ned på det. Det vi kunne kalde 'normalisering af tilstanden'. Hos nogle – bl.a. Berit og hos mange mænd er denne fase næsten den

vanskeligste. Det kan føles så uvirkeligt og forkert, at man kan blive så påvirket af 'en dum chef' - og det tager lang tid at integrere dette 'nye' i ens forståelse af sig selv. At erkende at man både kan være vældig stærk, men også er et sårbart menneske, er ofte svært. For alle mennesker der kommer til psykolog efter at have været udsat for mobning, ligger der en lang række personlige 'overskrifter' og historier, hvormed vi beskriver os selv, som bliver konfronteret ved oplevelsen og som skal bearbejdes og forhåbentlig udvikles. Fra at skulle beskrive sig selv som en, der altid har styr på tingene, må man komme frem til at 'jeg har ofte styr på tingene, men nogen gange bliver også jeg forvirret, ked af det og vred'.

Den næste svære opgave er, at personen altid vil forsøge at finde svar på spørgsmålet 'Hvorfor mig?' Det spørgsmål kan jeg jo sjældent besvare, men vi kan drøfte klientens tanker om dette, som tit giver anledning til en masse tvivl om egne kompetencer eller usikkerhed på, om man er et 'ordentligt' menneske. Derefter kommer ofte en masse tanker om, at det er uforståeligt og uretfærdigt. Og netop disse tanker er svære at forlige sig med. Vi mennesker har grundlæggende et stort ønske om at kunne forudsige vores verden, så når noget så uforståeligt finder sted, vil vi prøve og prøve at finde forklaringer. Hvis beslutningen er, at man ikke skal tilbage til arbejdet, handler behandlingen ofte om at få stoppet eller bearbejdet tankernes kredsen om uretfærdigheden eller om hvad forklaringen på chikanen er. Det kan tage år inden man får lagt dette helt bag sig. Men uden behandling kan disse tanker tage over og blive styrende i ens liv, således at man fremover møder nye mennesker med mistro og usikkerhed.

Berit blev fyret fra sit arbejde. Heldigvis havde hun netværk og ressourcer nok til at kæmpe, så hun fik en ordentlig aftrædelsesordning, og hun er på vej til at udvikle sit arbejdsliv i en helt ny retning.

Hvis man skal tilbage til arbejdet handler det om at blive styrket til at stoppe mobningen.

Anja var efter en fusion kommet ind i en blandet afdeling og havde fået ny chef. Hun havde arbejdet med projekter i den gamle virksomhed i mange år, men oplevede nu pludseligt, at der blev holdt møder om hendes ansvarsområde uden hun var indkaldt og at chefen slet ikke respekterede de opgavefordelinger der var lavet. Hun prøvede at gå til den overordnede chef – men oplevede ikke, at han tog hende alvorligt. Der skete i hvert fald ingen forbedringer. Anja blev mere og mere ked af det, havde konstant hovedpine, og til sidst meldte hun sig syg. Hun blev hurtigt henvist og jeg så hende første gang efter ca. en uges sygefravær. Anja elskede sit job og sine projekter – og efter noget tid blev hun enig med sig selv om at hun ville se om det kunne lade sig gøre at komme tilbage. Hun sendte et brev, hvor hun beskrev sin arbejdssituation og aftalte et møde med to overordnede chefer, og vi øvede os under flere samtaler i, at hun skulle sætte et ultimatum. Hun ville kun vende tilbage, hvis chefen ikke skulle være hendes overordnede mere, og hun ville aldrig igen finde sig i at blive behandlet sådan. Anja var en blid kvinde og det var svært for hende at finde kræfterne til at sige fra... Men det lykkedes og hun kom tilbage til arbejdspladsen og fik en anden leder.

I forhold til Anja bliver psykologens opgave sammen med klienten at opdage nye handle måder, således at hun tør konfrontere og stille tydelige krav i stedet for at vende følelserne indad.

Ved fusioner, virksomhedsovertagelser, inddragelser af nye medarbejdere i meget indspiste grupper er der størst risiko for mobning, og her er det virkelig vigtigt at lederen og virksomheden gør en ekstra indsats for at styrke gruppesammenholdet og få evt. problemer frem i lyset.

De fleste mobbeofre, jeg ser i klinikken har været udsat for chikane fra lederen. Men der ses også ofte mobning fra kolleger. I begge tilfælde består opgaven i at styrke personen således at vedkommende selv kan tage stilling til, om man vil blive på arbejdspladsen og konfrontere sig med mobningen – og søge at løse problemet – eller om man skal væk. Som klinisk psykolog er det min forpligtelse at styrke den enkelte, og ikke at gå tilbage til virksomheden og rådgive dem.

Vi mennesker reagerer ofte meget kraftigere psykologisk på 'menneskelig ondskab' end på livets øvrige besværligheder såsom sygdom og ulykker. Det er så vanskeligt at forstå, at nogen ikke vil os det godt og det kan i høj grad bidrage til angst, depressioner og psykosomatiske reaktioner. Derfor er det vigtigt at reagere hurtigt, når man mærker sig udsat og ikke mindst, når man ser andre blive udsat for ubehageligheder. Det er også vigtigt at få hjælp hurtigt i stedet for at tænke at det nok går over, når man har været sygemeldt lidt tid. Min erfaring er, at det ikke går over under sygemeldinger, men tværtimod kan tankerne vokse i ens hoved, når man går alene uden så mange muligheder for udfordringer og afledning.

Mange virksomheder har i dag sundhedsforsikringer, hvor medarbejderne bl.a. kan få psykologhjælp ved psykosociale problemstillinger. I disse forsikringer bør der altid indgå hjælp ved mobning og chikane. Selv om man på arbejdspladsen ønsker at løse konflikterne på et mere overordnet og organisatorisk niveau, vil der ofte være medarbejdere som kommer i klemme og har brug for individuel støtte. Endvidere skal man være opmærksom på, at stressrelaterede lidelser kan være udløst eller forværret af krænkelser fra kolleger eller ledere. Så også her er det vigtigt, at man hurtigt får professionel hjælp. Det er langt nemmere at hjælpe mennesker og evt. give muligheder for at vende tilbage til arbejdspladsen, hvis problemet bliver opdaget tidligt, frem for hvis usikkerheden og mistroen sætter sig kronisk.

Lotte Mølsted
Psykolog