

Krise har gjort akademikere til mobbeofre

Af [Michael Bræmer](#) | [@MichaelBraemer](#)

Mandag den 9. november 2015, 05:00

Del:



Hver tiende akademiker mobbes på arbejdet, viser ny undersøgelse. Ledere står ofte bag mobningen. Og det er værst i den offentlige sektor.



Mobning er en gradvis nedbrydning. Chefen er ofte en flittig deltager.

Foto: Scanpix/Annett Bruhn

Hver tiende akademiker bliver udsat for mobning på sin arbejdsplads. I de fleste tilfælde er det kolleger, som står bag mobningen, men i en tredjedel af tilfældene er det faktisk den nærmeste leder, der udpeges som den skyldige.

Det fremgår af en undersøgelse af akademikeres psykiske arbejdsmiljø, som Akademikernes Centralorganisation har foretaget blandt 28.000 medlemmer af medlemsorganisationerne.

Mobning finder ifølge undersøgelsen sted, 'når én eller flere personer gentagne gange over en længere periode bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger eller adfærd på arbejdspladsen, som det er svært at forsvare sig imod'.

Hver tiende akademiker udsat for mobning

Har du på din arbejdsplads inden for de sidste 6 måneder været udsat for mobning? Andel af svar i procent.

[Hent data](#)

Kilde: Undersøgelse blandt 28.000 medlemmer af organisationerne under Akademikernes Centralorganisation (AC), foretaget af AC i efteråret 2015.

Resultatet er overraskende, hvis man havde forventet, at de højt uddannede akademikere i højere grad end andre faggrupper ville opføre sig ordentligt mod hinanden og også være i stand til modstå presset, hvis andre var ude på at genere dem.

“ Det karakteristiske for mobning er jo, at det foregår bid for bid, indtil du er pillet fuldstændig ned. Det er uanstændigt, men kan ikke desto mindre foregå ustraffet.

Gitte Strandgaard, formand, Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak!

Sådan har det tilsyneladende også været tidligere, men det har ændret sig de senere år. Og det både overrasker og foruroliger Camilla Gregersen, formand for Dansk Magisterforening, som med 50.000 medlemmer er et af de store akademikerkorporationer.

»For syv år siden var mobning ikke noget, vi så eller hørte noget til, men nu får vi en del sager ind. Og når 10 procent i en sådan undersøgelse tilkendegiver, at de udsættes for mobning, er det alt for mange. Vi ved jo, at mobning kan give et menneske varige skader, og at det under alle omstændigheder påvirker arbejdsmiljøet meget negativt og får mange til at skifte job,« siger hun.

“ Det er jo som børn i tredje klasse, der tramper på hinandens regnjakker, hvis de bliver uvenner.

Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent, Dansk Magisterforening

Krisen trækker lange spor

Udviklingen på arbejdsmarkedet er skyld i, at mobningen har gjort sit ubehagelige indtog i akademikerkredse, mener magisterforeningens formand.

»Jeg tror, det handler om de mange omstruktureringer og nedskæringer, der har fundet sted i kommuner, regioner og staten, og om den finanskrise, der ramte den private sektor. Når der er mange fyringer, sætter det arbejdsmiljøet under pres. Og hvis alle er pressede, er der ikke det overskud, der skal til for at gribe ind over for mobning og få det stoppet, før det udvikler sig til chikane,« siger Camilla Gregersen.

På den måde får en økonomisk krise langsigtede konsekvenser for arbejdsmiljøet, påpeger hun.

Den offentlige sektor mobber mere end den private

Er der problemer med mobning på din arbejdsplads? Andel af svar i procent blandt ansatte i henholdsvis offentlig og privat sektor.

[uula](#)



Kilde: Undersøgelse blandt 28.000 medlemmer af organisationerne under Akademikernes Centralorganisation (AC), foretaget af AC i efteråret 2015.

Sammenhængen mellem kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø og forekomsten af mobning fremgår meget tydeligt af undersøgelsen. Af de akademikere, som i høj grad oplever, at deres arbejdsplads er præget af mobning, er det kun to procent, der vurderer det psykiske arbejdsmiljø som godt. Af dem, der slet ikke oplever mobning, mener 62 procent, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Konsekvenserne af mobning på en arbejdsplads er heller ikke til at tage fejl af, hvis man ser på sygefraværet. Akademikere, som i høj grad oplever mobning på deres arbejdsplads, har gennemsnitlig 15,6 sygefraværsdage om året. Det er 3,5 gange så mange som gennemsnittet for de akademikere, der slet ikke er vidne til mobning på deres arbejdsplads.



Det er tydeligt, at lederne har brug for flere redskaber til at håndtere deres opgave

Camilla Gregersen, formand, Dansk Magisterforening

Lederne chokerer

Camilla Gregersen mener, at lederne skyder sig selv i foden og forringer trivsel og effektivitet på virksomhederne ved ikke i højere grad at sætte ind over for den udbredte grad af mobning. Men det er ledernes egen rolle som mobbere, der chokerer hende mest.

»En tredjedel af de mobbede peger på deres nærmeste leder som den, der mobber. Det er jo meget voldsomt tal, som afslører et enormt ledelsesproblem. Her taler vi om de personer,

som har ansvaret for, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Det er tydeligt, at lederne har brug for flere redskaber til at håndtere deres opgave,« mener hun.

Lederne ER opmærksomme på, at mobningen finder sted, dokumenterer undersøgelsen. Faktisk er mellemledere den gruppe, hvor den mindste andel helt kan sige sig fri for, at der er mobning på deres arbejdsplads.

Lederne kender til mobningen

Er der problemer med mobning på din arbejdsplads? Andel af svar i procent.

[Udvalgt](#)



Kilde: Undersøgelse blandt 28.000 medlemmer af organisationerne under Akademikernes Centralorganisation (AC), foretaget af AC i efteråret 2015.



Du får frataget opgaver og pålagt andre, som ligger dit kompetenceniveau. Og du får tidsfrister, det er umulige at overholde. Der er masser af muligheder for en leder.

Gitte Strandgaard, formand, Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak!

Viden og engagement provokerer

Gitte Strandgaard, formand for den frivillige, men offentligt støttede Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak!, bekræfter, at det ofte er veluddannede lønmodtagere fra primært den offentlige sektor, der kommer ud i tovene på grund af mobning. Mange af dem ringer til foreningens hotline.

»Når jeg er ude og holde foredrag støder jeg ofte på den fordom, at mobbede er personer med lavt selvværd. Nej, det er dygtige, veluddannede og kompetente mennesker, som brænder for deres arbejde og gerne vil det gode samarbejde,« fastslår hun.

Men netop på grund af deres viden, indsigt og engagement optræder de også selvstændigt og siger fra på en arbejdsplads. Derfor kan de også let opfattes som en trussel for andre, der er bange for at miste magt, position og opgaver. Derfor skal de holdes nede, påpeger hun.

»Det er jo samfundets udvikling, at ingen er sikre i deres job i dag. Fyringsrunder, omstruktureringer og nedskæringer er vilkår, vi må affinde os med. Og selv om man overlever i første omgang – hvad så med de nye? De er skarpe, de er bedre end mig, så hvad gør jeg? Kan jeg blive lige så god som dem, eller hugger jeg på dem? Det er de psykologiske mekanismer, som er i spil,« forklarer Gitte Strandgaard.

Men den gode og visionære leder skal være i stand til at sætte sit hold og sikre et samarbejdsklima, hvor alle føler sig ligeværdige, så ingen griber til mobning for at overleve, understreger hun.

“ **En oplevede, at lederen holdt døren og blokerede for adgang, da hun prøvede at komme til et møde, hun plejede at deltage i.**

Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent, Dansk Magisterforening

Gode ledere er en mangelvare

De gode ledere er imidlertid en mangelvare i dag, vurderer Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent i Dansk Magisterforening.

Han tog sidste år initiativ til et projekt for stressede og mobbede medlemmer, der var blevet presset ud fra deres arbejdsplads på den ene eller anden måde.

Gruppen begyndte at mødes en gang hver fjortende dag gennem et halvt år fra begyndelsen af i år. Hver anden gang under ledelse af en ekstern psykolog og hver anden gang under Ole Grønnes egen ledelse.

De oplevelser, han på den måde har fået del i, viser, at der bruges lige dele modbydeligheder og værkstedshumor fra laveste skuffe, når kolleger vil signalere, at der er én, de ikke vil have med på vognen.

»Der var en lærer på en erhvervsskole, der ikke syntes, det var hyggeligt med fredagsøl, og var blevet drillet med det. Men en dag, da vedkommende åbnede sit lockerskab, væltede der 100 øldåser ud. En anden fandt sit overtøj ødelagt og smidt ovre i hjørnet af garderoben. Det er jo som børn i tredje klasse, der tramper på hinandens regnjakker, hvis de bliver uvenner,« fortæller han.

Unødvendig brutal exit

Chefernes adfærd er ifølge Ole Grønne heller til at tage fejl af for medarbejdere, der er kommet ud i kulden.

»Medarbejderne får ikke de oplysninger, de har brug for til at løse deres opgaver og indkaldes ikke til relevante møder. En oplevede, at lederen holdt døren og blokerede for adgang, da hun alligevel prøvede at komme til et møde, hun plejede at deltage i,« fortæller han.

Når den slags ting sker, ender det som regel med, at medarbejderen forlader arbejdspladsen på den ene eller anden måde. Men Ole Grønne forstår ikke, at det skal være nødvendigt at skille sig af med folk på den brutale måde i et land som Danmark, hvor det er så let at afskedige folk ordentligt.

»I stedet for ligesom i et kæresteforhold at sige, at det her ikke går mere, skal man have den anden helt ned at ligge og have vedkommende overbevist om, at han eller hun er både træls, grim og dum. I det konkrete tilfælde forlod medarbejderen arbejdspladsen fuldstændig degraderet. Hun havde lagt 25 år på sit arbejde og været både tillidsrepræsentant, mellemleder og leder, men pludselig var det hele reduceret til én stor fejl,« fortæller

Det er dyrt og trist for den enkelte, for arbejdspladsen og for samfundet, at så mange mennesker bagefter er langtidssygemeldte med den slags ting i bagagen, mener han.

Lederne står bag en tredjedel af mobningen

Hvem har stået bag den mobning, du har været udsat for? Andel af de grupper, der peges på, i procent. Tallene summer til mere end 100, fordi der har været mulighed for at pege på flere grupper.

[Hent data](#)



Kilde: Undersøgelse blandt 28.000 medlemmer af organisationerne under Akademikernes Centralorganisation (AC), foretaget af AC i efteråret 2015. Svar fra personer, der har været udsat for mobning.

Mobning straffes ikke

Gitte Strandberg er også chokeret over ledelsesniveauet på danske arbejdspladser, når hun skal samle folk op, der meget bevidst fra ledelsens side er blevet presset ud af deres arbejdsplads.

»Du bliver kaldt ind til chefen, og pludselig sidder du i en tjenstlig samtale uden dagsorden og vidner og får draget både dine personlige og faglige kvalifikationer i tvivl. Du får frataget opgaver og pålagt andre, som ligger under dit kompetenceniveau. Og du får tidsfrister, det er umulige at overholde. Der er masser af muligheder for en leder,« fastslår hun.

»Det karakteristiske for mobning er jo, at det foregår bid for bid, indtil du er pillet fuldstændig ned. Det er uanstændigt, men kan ikke desto mindre foregå ustraffet,« beklager hun.



Man er god til at skyde skylden på sig selv. Men når man så sidder med andre med samme erfaringer, bliver tingene sat i perspektiv. Det kan jo ikke være os alle sammen, der er svage. Genkendelsen i, hvad andre har oplevet, er meget værdifuld.

Mette Lorentzen, antropolog, deltager i projekt for stressramte og udmobbete

Angsten fik overtaget

Mette Lorentzen, 29-årig antropolog, er en af dem, der deltog i Ole Grønnes projekt tidligere i

år. Forløbet betød, at hun kom så meget på benene, at hun igen kunne komme ud på arbejdsmarkedet og i dag arbejder i en 25-timers stilling som daglig leder af et gartneri, som beskæftiger personer med psykiske problemer.

»Det er noget, jeg kan forholde mig til,« siger hun med et grin.

Det var i sommeren 2014, at Mette Lorentzen gik helt ned med flaget. Hun var gået på ferie og nåede lige at glæde sig over at have flere uger til at slappe af i, da hun fik symptomer på angst og begyndte at frygte for, at hun på et tidspunkt skulle tilbage til arbejdet.

Da dagen kom, var det hende fysisk umuligt at komme afsted. I stedet brugte hun tre timer på at skrive fire linjer til hendes chef, direktør og kolleger, hvor hun forklarede, at hun havde det dårligt og skulle bruge et par dage på at komme sig. Men hun fik det ikke bedre og kom aldrig på arbejdet igen.

“ **Problemet var, at min chef slet ikke var gearret til at lede så mange mennesker.**

Mette Lorentzen, antropolog, deltager i projekt for stressramte og udmobbende

Hvad laver du her?

Mette Lorentzen var blevet ansat et halvt år forinden. Det var i en entreprenørvirksomhed, som stod for renoveringen af et stort boligsocialt område med mange aldersgrupper og forskellige kulturer. Hun skulle blandt andet være beboerkoordinator og sørge for, at alle beboere vidste, hvad der skete hvornår i deres lejlighed.

Hun syntes, det lød spændende, og det var hendes første job som færdiguddannet, så hun var indstillet på at gøre det godt. Men allerede på førstedagen stod det klart, at Mette Lorentzen og hendes nærmeste chef ikke var skabt for hinanden.

»Der var ikke nogen klar arbejdsbeskrivelse, da jeg mødte op og han sagde rent ud, at han faktisk ikke vidste, hvad jeg skulle lave. Det var tydeligvis ikke hans beslutning, at der skulle være sådan en som mig,« fortæller hun.

Senere, da hun selv havde navigeret rundt, og mange forskellige arbejdsopgaver var havnet på hendes bord, blev problemet det modsatte: Hun kunne ikke nå det hele og skulle have hjælp til at prioritere. Det forsøgte hun at få lederens hjælp til, men forgæves.

»Jeg fik bare at vide, at jeg var for perfektionistisk og jo ikke behøvede at gøre alting 100 procent. Det styrkede virkelig min tilbøjelighed til at tænke, at det var mig, der var for svag og dårlig og ikke kunne finde ud af at passe et arbejde,« fortæller hun.

Anciennitet er ikke nok

I dag kan Mette Lorentzen se, at det var lederen, der var noget galt med.

»Problemet var, at min chef slet ikke var gearret til at lede så mange mennesker på et stort byggeri. Han var det klassiske eksempel på en medarbejder, der havde været der i 20 år og arbejdet sig op, uden at nogen havde holdt øje med, at hans kvalifikationer fulgte med. Det er ikke nok med anciennitet,« mener hun.

Hun gik mere og mere i opløsning, og da hun gik på sommerferie, tog magtesløsheden overhånd. Først da hun i januar i år kom med i magisterforeningens gruppe for stressede og udmobbende, begyndte hun at komme til hægterne igen.

»Man er god til at skyde skylden på sig selv. Men når man så sidder med andre med samme erfaringer, bliver tingene sat i perspektiv. Det kan jo ikke være os alle sammen, der er svage. Genkendelsen i, hvad andre har oplevet, er meget værdifuld. Det var det, der fik mig på ret køl igen – uden tvivl,« fastslår Mette Lorentzen.

Projektet i Aarhus var et pilotprojekt, men på baggrund af de positive erfaringer etableres der nu et tilsvarende projekt i København.



Copyright © 2014 | Ugebrevet A4

Islands Brygge 32D | 2300 København S | T: +45 27837130 | E: [Kontakt os](#)