

«Han er gal», «psykopat», «herskesyk». Hvor lett er det ikke å si det om en leder som har gjort noe råttent?



**Ingar Kaldal**

Professor i historie ved NTNU, gitt ut flere bøker og artikler om arbeidsliv og arbeiderbevegelse, blant annet «Tøft å tåle. Når sjefen trakasserer – hva gjør vi da?» på Res Publica.

## Mobbing eller maktmisbruk når sjefen mobber?

**Slike karakteristikk** er brukt både om politiske diktatorer og om sjefer som har trakassert noen på jobb. Hva betyr det når det snakkes slik om personer som står for trakasserende maktbruk? Hva gjør det med saken, med skyld og ansvar? Og hva gjør det med oss og det vi kan gjøre, eller ikke, når vi eller en kollega rammes av en «slik sjef»?

I en studie jeg har gjort av holdninger til trakassering på jobb de siste 30 årene, er et av funnene at sjefer som har trakassert, ofte er blitt omtalt som syke og gale. Og det de har gjort, er blitt mer og mer vanlig å omtale som «mobbing». Det begrepet kom inn i arbeidslivet i 1980-årene.

I skolen var det i bruk fra omkring 1970, da om gruppeplaging av enkeltelever, og ikke om enkelthendelser, men vedvarende plaging. Før det var begrepet kjent fra zoologien, hvor flokker av dyr gjorde enkeltindivider til hakkekyllinger.

Selv om begreper ofte endrer betydning når de tas i bruk på nye felter, drar de også med seg noe fra gamle bruksområder. Derfor er det interessant å tenke over hva ordet «mobbing» gjorde med bildet av sjefer som behandlet ansatte autoritært eller krenkende. At det hendte, var jo ikke nytt, det var bare ikke blitt kalt mobbing.

**Etter at «mobbing»** ble tatt i bruk i arbeidslivet, ble det etter hvert gitt en stadig videre betydning. Det ble et samlebegrep for mye som ble opplevd vondt, også om sjefer som brukte sin makt til å behandle ansatte med mindre makt dårlig, og iblant om helt vanlige konflikter. Å kalle maktbruken for mobbing, kunne gi opprørende beskrivelser. Men i den grad det styrte tanken mot opprør, var det rettet mer mot enkeltpersoners syke eller råtne trekk, enn mot maktforhold.

Når autoritær maktbruk i arbeidslivet ble vanlig å snakke om som mobbing, skjedde flere ting. En følge var psykologisering. Fagekspertisen på mobbing var psykologene. Det var dem avisene nå ringte til for kommentarer når de slo opp saker

motstand ble tema, framsto det ofte heller som en umulighet, eller farlig.

Var overgrepet gjort av en sjef som «bare var slik», og kanskje syk eller gal, var det vel terapi som trengtes? Men hvem kunne si til en sjef de var blitt dårlig behandlet av, at «du trenger kanskje psykolog» – uten at det ville gjort saken enda mye verre?

**Blant de tenkemåtene** mobbebegrepet dro med seg fra tidligere bruk, var at den som ble tråkket på, lett framsto som svak (hakkekylling?), og da som person, ikke som gruppe. Slik ble bildet av det som skjedde, på flere måter individualisert og privatisert. I den grad det vonde da ble snakket om, var det helst i lukkede rom, enten i organer

*«Kan vi ikke endre på en leders personlighet, kan et arbeidsfellesskap sette noen grenser for mulighetene en «slik» sjef har til å gjøre livet på jobben surt.»*

om mobbing på arbeidsplasser. Det bildet som ble dannet av aktørene, handlet ofte om sykdom og personlighet. Sjefer som mobbet, lå det nær å omtale som psykopater. Også om de som var rammet, handlet det da heller om psykiske følger enn om muligheter til motstand. I den grad

som skulle ta seg av slikt, eller privat, mellom fortrolige venner. Det ble trukket unna fellesskap og kollektiv handling.

Selvsagt kan det hende at noen «slike» ledere er syke. Men når den merkelappen brukes om en leder som har brukt makta si urimelig



colourbox.com

eller trakasserende, er det ofte lite gjennomtenkt. Apropos makt, det aspektet forsvinner da lett i tåka. Kanskje er det den viktigste konsekvensen.

**Et viktig aspekt** ved mobberetorikken er at den kan virke terapeutisk på ett vis, ikke for den syke sjefen, men for offeret. Når en er blitt dårlig behandlet, gjør det godt å høre venner og kolleger si, at jo dette var jævlig, men du vet jo hvor gal han er, alle vet det. Det kan ligge trøst i å høre andre si det. Men det som da uttrykkes, er mer sympati og medynk enn signal om hva mer «vi» kan gjøre.

Hvis den som har opptrådt jævlig, «bare er slik», blir det vanskelig å se hva annet en kan gjøre med det enn

å vise omtanke, men da helst bare i det skjulte. Når vonde handlinger omtales som sykdom, gjøres de til natur. De trekkes bort fra spørsmål både om makt, medbestemmelse, kultur og samfunn. Dess mer perspektivet skliir over til psykisk galskap, dess mindre hjelper det å fordømme (det gjelder både i kriminalsaker i retten, og i håndtering av trakassering på jobb).

Vi kan stå sammen aldri så sterkt i snakket om hvor råttent noe er, uten å få til mer enn det. For dess mer sykt og hinsides noe framstår, dess mer hinsides vår makt blir det også å gjøre noe med det.

**En sentral lærdom** av min lille studie av ordbruk og talemåter om trakassering og mobbing på jobben

er at vi ved å tenke kritisk over hvordan de talemåtene vi mer eller mindre selvsagt og automatisk bruker om det som skjer, kan påvirke bildet både av hva vi har vært utsatt for, og av hva vi kan gjøre med det.

Kan vi ikke endre på en leders personlighet eller psyke, kan vi alltid i et arbeidsfellesskap sette noen grenser for mulighetene en «slik» sjef har til å gjøre livet på jobben surt.

Og snakker vi om uakseptabel maktbruk som spørsmål om – ja – som måte å bruke makt på, kan det i seg selv gjøre det lettere å snakke åpent om det, og da både med kolleger, verneombud, fagforening – og med sjefen.