

Innlegg på Arbeidsmiljøkongressen 2014, 23. oktober Bergen:

**OBS: Denne teksten er en raskt gjennomskrevet skriftlig versjon av det innlegget jeg hadde under Arbeidsmiljøkongressen. Mer materiale fra samme prosjekt, også artikler som kan siteres, finnes her: [http://www.kaldal.net/ingar/toft\\_aa\\_taale/om\\_debattboka.htm](http://www.kaldal.net/ingar/toft_aa_taale/om_debattboka.htm)**

Og for spørsmål eller andre henvendelser om prosjektet, kan jeg kontaktes på epost her: [ingar.kaldal@ntnu.no](mailto:ingar.kaldal@ntnu.no)

**Ingar Kaldal**

**Tøft å tåle**

**Ord med makt og makt i ord – tenkemåter om trakassering i arbeidslivet 1977-2010**

Takk for invitasjonen, det er trivelig for meg som arbeidslivshistoriker å få legge fram noe av det jeg forsker om for et publikum fra arbeidslivet, særlig når temaet er arbeidsmiljø, og tilhørerne er arbeidsmiljøaktive.

Det prosjektet jeg skal hente noen poenger fra i dette innlegget, handler om trakassering og autoritær maktbruk på jobben. Det handler (mer spesielt) om tenkemåter om dette – og da tenkemåter som jeg har funnet spor etter på to plan – i avistekster som handlet om trakassering, og i samtaler med folk som har opplevd det i sitt miljø.

Det jeg har fokusert på, er hvordan ord og talemåter som er blitt vanlige å bruke om det som skjer når noen blir trakassert av en leder, har vært med på å forme de måtene vi tenker på når det skjer, og kanskje dermed også har styrt måtene det er blitt taklet på.

Om dette har jeg nettopp gitt ut ei lita bok, som heter «*Tøft å tåle. Når sjefen trakasserer – hva gjør vi da?*» (Res Publica 2014). Tittelen har dobbel bunn: det jeg har funnet spor etter, er en kultur og tenkemåte som sier at det gjelder å være tøff til å tåle det meste. Det er altså (1) tøft å tåle – betydningen heroisk. Men jo mer kulturen vår sier det, blir det kanskje også enda tøffere, og da (2) i betydninga vondere, for de som ikke er så tøffe, og kanskje til og med er svake. Å vise seg svak, og å trenge omsorg fra andre, blir da ikke bare vanskelig, men skammelig i en slik kultur.

Slike spørsmål har jeg prøvd å belyse i boka, med eksempler både fra avisene og fra hendelser som anonyme informanter har fortalt meg om (at 'det blir bare tøffere...' er en av de talemåtene jeg tolker, vrir og vender en del på i boka).

Jeg har også et ferdig manus til enda ei bok om samme tema. Men den har jeg foreløpig ikke funnet forlag til å gi ut, kanskje fordi den er noe tyngre faglig fundert.

Dette er samtidshistorie – og mest om det siste tiåret. Men rammen er fra 1977, da den nye Arbeidsmiljøloven kom, til i dag. Den loven er her viktig, fordi den var et gjennombrudd for en ny måte å tenke arbeidsmiljø på: fokus ble må rettet ikke bare mot fysiske men psykososiale forhold på jobben.

### **Hvorfor er ord, talemåter og fortellinger viktige?**

Jeg vil starte med å si litt om hvorfor jeg i et sånt prosjekt ser det som viktig å analysere språk, ord, talemåter og fortellinger. For å si det kort, mener jeg at både makt og kultur i stor grad skapes, utøves og endres gjennom de måtene vi snakker på om det som skjer. Det betyr ikke at jeg reduserer makt til bare språk. Makt handler om mye annet også (makt i penger, i teknologi og maskiner, i sanksjoner og straff. Men jeg ser talemåter og fortellinger som viktig i all bygging av både samfunn, fellesskap, kultur, tillit og makt. Det gjelder i politikken, og det gjelder i hverdagslivet.

Når vi diskuterer en fotballkamp vi har sett, kan vi bruke ord både fra krig og kunst, eller lek, ja også fra arbeidslivet: (når vi sier om en fotballspiller, 'godt jobba', eller 'han produserte få sjanser' i dag). Da blir det vi har sett tolket inn i et bilde som ordene bidrar til å skape og i alle fall fargelegge. Vi har alle hørt om et landslag som for mange år siden var kjent for sambafotball, og et annet for maskinfotball. De lagene kan bli snakka om og tolket sånn lenge etter at de har sluttet å spille slik. Sånn kan ord bidra til å holde myter i live.

Ord gjengir og beskriver. Men de gjør aldri *bare* det. Ord skaper også tenkemåter og perspektiv. Måten det er naturlig, akseptabelt eller en vane, å fortelle på om noe, kan få noen sider ved et tema til å framstå som selvsagt eller uten videre sanne. Og andre egenskaper ved det kan lett forsvinne, bli skjult eller fortrent. Derfor bør vi alltid spørre når vi hører noen beskrive noe: hva kunne han ha kalt det? Hvilket annet ord kunne vært brukt, og hvordan kunne bildet da ha blitt annerledes?

Et eksempel til, fra en TV-diskusjon om en virksomhet som var blitt kjent for indre strid, konflikter og bråk: Journalisten spurte: Har det vært mye bråk og strid? Lederen sa bare... 'dynamikk er alltid bra!' (uten verken å nevne noen om hva bråket har handla om, eller å innrømme at det var bråk og konflikt. Slik ble det hele avdramatisert, kritikk ble avvæpnet, og bildet ble med et lite og tilsynelatende uskyldig ordgrep positivt: for hvem er mot dynamikk, og hvem er for bråk?

Et velkjent eksempel på diskusjon om ordbruk i arbeidslivet for de av dere som husker 1970-åra, handlet om hvorvidt det skulle hete arbeidsgiver eller arbeidskjøper? Når forsøkene fra venstresida på å få folk til å endre ordbruken her, mislyktes, så var det ikke fordi noe var feil og noe annet var rett (objektivt sett). Den som gir arbeid kunne vel egentlig like gjerne være den som arbeidet for en annen, og slik sett gir av sitt arbeid, og den som selger sin arbeidstid, og i den yter eller gir arbeid. Men heller ikke arbeidsselger som ord for ansatte, arbeidere eller arbeidstakere ble akseptert. Det som her avgjorde, var ikke en eller annen nøytral fasit på rett eller feil, men hvilke ord og talemåter som var mest i tråd med vaner, kultur – og makt. Her handlet det om talemåter som var så trygt forankret i, og vevd inn i språklige vaner, at det ble for tungt å endre dem.

Ordbruk endres forresten sjelden på denne måten, ved at noen vedtar eller erklærer at noe er feil. Nei, de viktigste vanene (og valgene, for dette handler om valg – samme hvor lite vi tenker over at vi velger) som vi følger i vår ordbruk og talemåter formes som regel mye mer umerkelig, og uten at noen verken diskuterer eller vedtar det (diskusjonene om ordet 'neger' er kanskje et unntak, som viser at det likevel er mulig å erklære en endring og få den igjennom). I de aller fleste tilfeller formes talemåter gjennom hverdagslige rutiner. Derfor er det også i de mest tilsynelatende 'uskyldige', 'trivielle' og 'naturlige' talemåtene at vi bør se etter makt og kulturkoder (det vi ikke diskuterer, og det vi ikke ser som noe å diskutere, fordi det er selvsagt, naturlig eller noe vi tar for gitt, er ofte nettopp det som styrer oss mer enn vi tror)

Temaet mitt er altså trakassering og autoritære sjefer i arbeidslivet – og hvordan de måtene det ble snakket om dette temaet på fra 1980-åra fram til i dag, kan si noe om kultur og strømninger, tenkemåter, i tida (kanskje handler prosjektet mitt om en slags arbeidslivets 'tidsånd'?)

Kildene til å si noe om det, er flere: Hovedmaterialet er tekster jeg har lett meg fram til i ulike aviser de siste 30 årene. Jeg har brukt nettstedet

Atekst. Der kan vi søke i tekster som har stått i papiraviser bakover i tid (mange tilbake til 1980-taller, og VG helt til 1946 – for private koster det en del å abonnere på tilgang til denne databasen). I tillegg har jeg brukt en del samtaler og intervjuer med folk som har opplevd hendelser som her er relevante. I boka er de anonymisert, psevdonymisert og kamuflert – skrevet sammen til typeeksempler. Dette har vært nødvendig for å kunne fortelle helt ærlig hvordan en del hendelser artet seg, og for å slippe å fjerne mye vondt som kom fram, da var det viktig at personene ikke ble gjenkjennbare.

For å si det med en gang: dette er ikke materiale som gir grunnlag for å si om det er blitt mer eller mindre mobbing eller trakassering på norske arbeidsplasser over tid. Formålet mitt er heller å si noe om hvilke kulturelle koder eller tenkemåter som har vært i bruk i samfunnet om trakasseringer og autoritær maktbruk, når det skjedde. At det har skjedd, og berørte mange, er det forresten ingen som benekter. Men de fleste tallene om det er nokså problematiske – nettopp fordi tenkemåtene om det som er vondt på jobben har vært såpass stigmatiserende at det kan ha gjort det vanskelig ikke bare å snakke om, men å rapportere ærlig i spørreskjemaer. Da kan mye forskjellig også ligge bak et avkryssa «ja» eller «nei» til spørsmål som ‘er du blitt mobbet’?

Metoden min kan kort beskrives sånn: jeg har søkt i avistekstene på sentrale og vanlige ord, begreper og fraser om trakassering og autoritære ledere og ledelse. Så har jeg prøvd å analysere tekstene og de sammenhengene som de inngikk i, og da med fokus på hvilke betydninger, maktforhold og logikker de kan ha vært med på å skape eller kanskje endre.

Én av de måtene ord kan ‘gjøre noe’ på, er at de drar med seg betydninger og meningsinnhold mellom kontekster/områder. Når ord som har vært mye i bruk på ett felt, tas i bruk på et annet felt, kan de endre betydning. Men de drar også betydninger og tenkemåter med seg fra tidligere bruksområder.

### **‘Taushetsplikt’**

Et slikt ord, som er blitt brukt mye i omtale av trakasseringssaker i arbeidslivet i senere år, er ‘taushetsplikt’. Mange har opplevd at når de er blitt behandlet dårlig, krenkende, eller blitt trakassert, av en sjef, og tar det opp, så er det første som skjer, at de får beskjed om ikke å snakke om det med andre, verken i eller utenfor bedriften (bare med sjefen selv eller ‘de rette organer’). Pålegg om taushetsplikt sitter da løst.

Selvsagt finnes det situasjoner hvor det finnes regler for taushetsplikt, og hvor det handler om personvern, private forhold og bedriftshemmeligheter som gjør at en sak skal eller må holdes konfidensiell. Og blir en konflikt definert som 'personalsak', er taushetsplikt nesten automatisk (men hva kvalifiserer en hendelse på jobb for å bli definert som 'personalsak', og hva tilsier at den ikke heller hører til andre typer konflikter, for eksempel konflikter som like gjerne burde høre fagforeningen til å ta opp. Det finnes også eksempler på at konflikter og maktbruk som burde kunne diskuteres offentlig, i alle fall i miljøet, blir lukket med taushetsplikt (et uttrykk jeg har sett flere bruke om dette er at det 'å dra personalsak-kortet' er effektivt, for da stopper diskusjonen om ei sak i et miljø eller i media.

Ofte handler det heller ikke om formelle pålegg om taushetsplikt (grunnlagt med referanse til en eller annen skreven regel), men om moralske og uformelle oppfordringer som det er vanskelig å ikke adlyde (som en av mine informanter fortalte om hva som skjedde da en sjef hadde trakassert ham, og han tok det opp med en annen leder i avdelingen: du kan selvsagt gå til avisene med dette, ingen kan stoppe deg i det, men da skal du vite at du skandaliserer hele ditt arbeidsmiljø.

Hva betyr det når et ord som 'taushetsplikt' blir brukt for å stoppe praten i et miljø om ei sak (enten formelt, eller uformelt, som en moralsk eller sosial forventning)? Hva gjør ordbruken da?

Jo, 'taushetsplikt' er et ord med lang brukstradisjon bak seg fra flere helt andre områder. Leger har taushetsplikt om pasienten sine sykdommer, læreren har taushetsplikt om eleven sine problemer, som forsker har jeg taushetsplikt om anonyme informanter osv. Da er 'taushetsplikt' noe positivt, noe som verner den svake, noe som verner noe privat, eller beskytter noe følsomt. Taushetsplikt er da noe som gjør oss trygge. Det er et positivt ord.

Når ordet 'taushetsplikt' brukes når noen har tatt opp noe som handler om trakasserende ledelsesmåte på en arbeidsplass, altså noe som burde kunne angå flere, ja hele miljøet, da verner det ikke nødvendigvis den svake, men den med makt (og ordet privatiserer og lukker da noe som kunne vært felles og åpent for samtaler og diskusjon – i alle fall i miljøet). Tenk over hvor annerledes det kunne ha tatt seg ut om et forbud mot å prate åpent om ei sak eller en konflikt, var blitt kalt ytringsforbud (som kunne minnet oss om at det handler om å gjøre et unntak fra en viss

(Grunnlovsfestet) ytringsfrihet. Da ville kanskje ordet ha sporet tanken i en nokså annen retning.

### **‘Lojalitet’ = lydighet?**

Et annet eksempel på hva ord kan ‘gjøre’, er at de kan brukes til å legitimere, pynte på, få noe til å framstå som mer akseptabelt eller positivt - enn det kanskje er.

«Lojalitet» er et ord som lenge har vært vanlig å bruke om det vi gjør hvis vi ikke er tause, men ytrer oss kritisk, tar opp noe som ikke er som det skal osv...på jobben: da dukker et ord/ en talemåte lett opp: den plagsomt kritiske har «opptrådt illojalt». Hvorfor er det ikke like gangbart å si at den kritiske har vært ulydig? (Hvis det faktisk var et krav eller forventning om å adlyde som ble brutt – for eksempel bøye seg for et ønske om å tie og samtykke).

Jo lydighet er noe vi ofte heller forbinder med å være underdanig, kontrollert, dressert (hunder er lydige). Lydighet er ensidig, den ene har da kommando/kontroll over den andre, som skal være lydige. Lojalitet har mer positiv klang. Og det er mer positivt, ja i et arbeidsforhold skal vi være lojale både mot fag, yrkeskultur og bedrift. Lojalitet er heller tosidig, og basert på tillit. Når det av og til snakkes om lojalitet når det handler om at noen har kritisert noe – og når noen for eksempel har ytret seg i strid med det en sjef likte eller godtok (altså vært ulydig), så kan et forhold som egentlig handler om ensidig makt, kontroll, kommando, altså pyntes på og legitimeres ved å kalle det lojalitet.

Når kritikk av og til blir sett som illojalt, kommer det lett bort fra bildet at det å ytre seg kritisk og ulydig kan være fullt ut lojale handlinger, og da både mot bedrift, ledelse, kolleger, fag og yrkesetikk (dessuten: lydige er vi vel mot personer, mens lojale er vi vel mot prinsipper, vedtak, regler, kompetanse, yrkesmoral osv).

### **‘Autoritære ledere’**

Et hovedtema i prosjektet mitt er som sagt ’autoritære ledere’. I søkingen etter avistekster om det, fikk jeg god hjelp av ’Atekst’ til å strekke analysen på tvers av både ulike og fjerne området. Dette er litt som når vi ‘googler’ etter noe på nettet ellers, da får vi opp veldig mye som vi ikke tenkte på først (mest til irritasjon – men av og til hjelper det oss til å oppdage noe nytt.

Hva fant jeg? Jo 'autoritær' + 'leder' var nevnt i haugevis med avisomtaler av politisk ledere - i 'andre' deler av verden, sjeldnere i 'vår' deler av verden. Men det var noen unntak.. Da Margareth Thatcher styrte i England (et land i vår verden) i 1980-åra, ble det omtalt som at britene måtte 'holde ut' en autoritær leder – for ei tid. Det autoritære framsto da som unntak, noe midlertidig, noe fremmed – for et demokrati, som jo 'egentlig' ikke 'er sånn'. Samtidig ble autoritære ledere i ikke-vestlige land heller beskrevet med formuleringer som ga inntrykk av noe helt naturlig (og uten videre som forståelig, noe som ikke krevde nærmere forklaring) i deres kultur og samfunn.

Ellers dukket det ved søk på 'autoritær' + 'leder' opp mange treff på sportssidene i avisene. Her virket det ikke bare som gangbart, men som helt naturlig, å snakke om 'autoritære ledere' som noe positivt (i motsetning til i politikken – vel å merke i 'vårt' samfunn).

Hvorfor var det oftere greit å ytre seg positivt om det å ha autoritære ledere i toppidretten? Jo, de fikk fram resultater, de skapte vinnerlag, de fikk folk til å yte maksimalt. For å nyansere litt: her som i arbeidslivet har det vært flere tenkemåter samtidig: Vi husker alle hvordan Marit Breivik i damehandballen sto som protoeksempel på god leder, fordi hun var lyttende, åpen for kritikk, og demokratisk – hun hadde autoritet, men var ikke autoritær. Men sporten var altså et sted hvor det å omtale en leder som autoritær, ofte var både greit og positivt, ja av og til nesten heroiserende (her kunne enkelte ledere nesten selv skryte av dette).

Vi kunne gjerne snakket mer om idrett og arbeidsliv. For det er ikke vanskelig å finne eksempler både i avisene og i samtaler med folk fra arbeidslivet i dag på at toppidretten blir trukket fram som forbilder i arbeidslivet, og da ikke bare når det handler om ledertyper, men fordi idretten lærer oss at det er tøft å tåle, og å stå på uten grenser. Bare den som ofrer seg hundre prosent, og ikke setter noen grenser for sin ytelse, den som tåler, liker å presse seg, og å tøye sine grenser, bare den vinner.

Selv om 'autoritære ledere' i arbeidslivet i de fleste tilfellene i vår tid omtales som noe som hører fortida til, fant jeg noen eksempler i avisene på talemåter som fikk autoritære ledere også her til å framstå som bedre og mer effektive osv enn ikke-autoritære. Ofte handlet det da om at de trengtes fordi situasjonen var prekær, ekstrem, fare for konkurs, eller det på en eller annen måte var krise eller kaos. Da trengtes en hard hånd, en med all makt, full kontroll, uten innblanding eller diskusjon fra andre – da var samarbeid og medbestemmelse osv ikke noe 'å komme med'. Her kunne vi gått videre på det viktige skillet mellom det å ha autoritet – altså

makt som leder basert på kompetanse, tillit osv, og det å være autoritær – som er å utøve makt basert ikke på tillit, men på redsel for sanksjoner eller straff hvis en ikke bøyer seg for makta.

### **‘tøffere og tøffere’**

En ordbruk som gikk igjen i mange fortellinger om hvordan det trengtes tøffe ledere til å styre bedrifter gjennom vanskelige tider, var at ‘nå blir arbeidslivet bare tøffere og tøffere’. Dette er en talemåte som ofte er blitt ytret på måter som signaliserer tydelig at det å tro noe annet, er både uaktuelt og naivt. I slike beskrivelser kunne bildet ligne ikke bare toppidrett, men av og til på krig, hvor det som gjaldt, var enten å vinne eller forsvinne.

Mine avissøk på ‘tøffere’ + ‘arbeidsliv’ tyder på at dette var en talemåte som fikk et oppsving under en del økonomisk vanskelige år på slutten av 1980-tallet. Men når det etter det i lange perioder også gikk veldig bra med mange bedrifter, ble den samme talemåten om at ‘alt blir bare tøffere og tøffere, hengende igjen. Den ble brukt mer og mer generelt og nesten rituelt. Og dette ble da ofte skrevet og ytret veldig allment, og uten nærmere konkretisering. Det var noe som virket ‘sant’ uten videre.

Poenget mitt er ikke å nekte for at mange bedrifter kan ha fått det tøffere enn før. Men for å belegge generelle påstander om at hele det nye arbeidslivet blir bare tøffere og tøffere, burde vi kanskje ha tall – over tid – som viste endringer i fortjeneste, overskudd, og underskudd, og tall for konkurser, kriser osv. Poenget mitt er ikke å påstå noe om dette, men å få fram at frasen om ‘tøffere og tøffere’ fra 1980-årene og utover ble en talemåte som ble ytret mer og mer generelt, og uten at det trengte å belegges eller konkretiseres. Den framsto bare som sann uten videre.

Med tanke på hvor ofte det som ble framstilt som ‘stadig tøffere’ etter hvert ikke ble knyttet til belegg om vanskeligere overlevelsesmuligheter for bedriftene, er det fristende å spørre om det mest konkrete av det som her kan ha blitt tøffere i arbeidslivet, var selve fortellingene om et tøffere arbeidsliv – talemåten i seg selv. Kanskje var ‘det nye arbeidslivet’ i ferd med å faktisk bli ‘tøffere’ også fordi den frasen ble brukt så ofte som selvsagt sann, at ingen tvilte på den. Den kan ha virket som en selvoppfyllende profeti. Og som sagt: talemåter som blir en del av ritualspråket, og som blir oppfattet som sanne uten nærmere konkretisering, kan selv være veldig styrende. Og de mest stilltiende godtatte sannhetene er de det ligger mest makt i.



Fortellingene om det som 'bare ble tøffere', og ikke ville komme til å bli annet, var også - mer eller mindre eksplisitt - koblet til spørsmålet om hva slags ledere som trengtes: jo, et 'bare tøffere og tøffere arbeidsliv' trengte selvsagt tøffere ledere. Om de ansatte ble det da ofte ikke sagt så mye, annet enn mellom linjene. Og der 'sto det' gjerne (som uttalt men likevel tydelig budskap – om en ser på konteksten ytringene ofte sto i) at de også måtte bli tøffere – men da til å tåle mer, ikke til for eksempel å si i fra mot urimelige krav eller ufornuftige løsninger og ledere.

### **'.. mobbing ..'**

Så litt mer om et begrep som har dominert fortellingene om trakassering i arbeidslivet mer og mer de siste tiårene: 'mobbing'. Det begrepet har ei historie som de fleste kjenner godt til, likevel noen ord her om den.

I 1970-åra ble mobbebegrepet tatt i bruk om gruppeplaging av elever i skolen. Før det var 'the mob' på engelsk lenge brukt om bråkete gjenger, kriminelle gjenger, som truet både orden, fred og trygghet. Enda lenger tilbake hadde det blitt brukt om dyr (i zoologien), hvor enkeltindivider ble plaget av de andre, eller ei gruppe, i flokken. Derfra kommer ordet 'hakkekylling' om mobbeofferet. I alle tre sammenhengene handlet mobbing om at grupper plaget enkeltindivider, som da ble offer, fordi de var svake i forhold til de som mobbet.

I 1980-åra ble mobbebegrepet tatt i bruk også i arbeidslivet, først om vold og plaging mot det som da het 'fremmedarbeidere'. Og vi fikk kampanjer med jakkemerker som sa 'Ikke mobb kameraten min'. Omtrent da (1986) kom også ei viktig ny bok, av den svenske forskeren Heinz Leymann. Den het 'Voksenmobbing' (tittelen signaliserte i seg selv at mobbing var nytt og litt fremmed å bruke om noe også voksne gjorde).

Etter at ordet ble tatt i bruk i arbeidslivet, ble det nokså snart brukt mer og mer vidt og løst, og snart nesten som et samlebegrep for svært mange ulike typer maktovergrep og konflikter. 'Mobbing' ble mer og mer et ord som kunne brukes om nesten alt som ble opplevd som vondt og krenkende, blant annet om mange slags krenkende adferd fra ledere (selv om det da handlet om, var så å si omvendt av zoologiens og skolens 'mobbing', hvor det var mengden som mobbet den ene). Om ledere som hadde trakassert, krenket, eller behandlet ansatte urimelig, ble mobbing nå mer og mer selve ordet. Det ble mer og mer navnet på det arbeidsmiljøloven kalte trakassering. Og det gikk inn i arbeidsmiljøundersøkelser som ord i spørsmål ansatte måtte svare ja eller nei på – som de gjorde på grunnlag av mange ulike måter å forstå ordet på (som ikke har hindret at tallene som er kommet ut, er blitt brukt som

vitenskapelige belegg for omfanget av – ja, ‘mobbingen’ – det en bør tenke over når en leser om tall for slik, er om ikke det om er målt i slike undersøkelser like gjerne er endringer i folks måter å forstå ordene på – heller enn omfanget av en eller annen type vonde erfaringer i arbeidslivet – dette har jeg føyd til her fordi det ble nevnt i diskusjonen etter innlegget).

Den faggruppen som etter hvert ble enerådende som ‘eksperter’ på problemet ‘mobbing på jobben’, var psykologene. Det var dem avisene ringte til for å få kommentarer når de kom over saker å slå opp, som de valgte å kalle ‘mobbing’. I avisoppslagene dreide journalistene det da ofte til å handle om syke ledere, gale, vonde og av og til litt psykopatiske (psykopatiske trekk). Dette var i tråd med en tenkemåte om mobbende ledere som jeg også har funnet flere eksempler på hos mine informanter. Det virker som det ble mer og mer vanlig etter at mobbebegrepet kom inn i arbeidslivet, å snakke om trakasserende sjefer som personer med visse personlighetstrekk, som gjorde dem syke eller gale. Her var det flere ting som hang sammen.

Her har vi å gjøre med talemåter som hadde flere konsekvenser. En av dem var at mot en syk eller gal leder hjalp selvsagt ingen kritikk eller motstand, ikke en gang saklig diskusjon. Og det en slik leder trengte, var vel egentlig terapi eller legebehandling (men ingen menig ansatt kunne vel si til en trakasserende sjef: få deg en legetime). Nei rådene overfor de som ble rammet av en trakasserende leder, handlet nå veldig ofte om å enten søke legehjelp selv, fordi mobbingen gjorde en syk, eller (enda oftere) å forsvinne: finn deg en annen jobb. Hva som kunne ha endret lederen eller ledelsesmåten, var sjeldnere tema i oppslagene. Naturlig nok, for når den som hadde trakassert, ble omtalt som mobber, framsto det i beskrivelsen av hans trekk, som lite å gjøre med.

Hvilke tenkemåter om trakasseringer ble med en slik mobberetorikk overført til arbeidslivet fra andre områder, f.eks. fra skolen? Jo en tydelig tendens til å snakke om det som skjedde som utslag av personlige egenskaper ved både den som trakasserte og den som ble rammet (offeret ble med ‘mobbing’ mint på at en kanskje var en slags ‘hakkekylling’ – i alle fall litt svak, kanskje også annerledes, eller rar. Flere av mine informanter har fortalt at dette også lett ble et tema i praten miljøet når en kollega var blitt trakassert: hva var det med han eller henne, som fikk lederen til å gjøre slik osv? Individuelle trekk eller egenskaper ble altså ofte tema både når det ble snakket om lederen som hadde ‘mobbet’ og den ansatte som var blitt rammet.

En av mine informanter som hadde vært utsatt for ei stygg trakassering av sin sjef, fortalte hvordan hun tenkte om dette da hun skulle svare på en arbeidsmiljøundersøkelse. Der var et av spørsmålene: 'har du det siste året opplevd å bli mobbet på arbeidsplassen?' 'Marit' (som hun heter i boka) fortalte til meg at hun et øyeblikk var veldig fristet til å krysse 'ja', men lot det være. Hun hadde ikke sterke motforestillinger mot å se på sin sjef som 'mobber' (hun tenkte at: det kunne jammen ha vært til pass for ham). Hun var heller redd for at hvis veldig få (trolig) krysset for 'ja' på at de var blitt mobbet, ville noen som viste om hennes opplevelser, kanskje tenke at hun var blant dem, og hun ønsket å unngå ubehaget med å komme i søkelyset i forbindelse med et slikt resultat (og dette var en arbeidsplass med så få ansatte at det lett ville kunne sirkles inn selv om hun fylte ut skjemaet anonymt).

Men hun så en viktigere grunn til ikke å krysse 'ja', og det var at hun følte seg uvel i forhold til å skulle erklære seg selv som mobbeoffer. Det ga henne ikke bare følelse av å være offer, men av å være svak, og annerledes. Hun krysset altså nei. Men i stedet krysset hun av et litt sint 'nei' på spørsmålet om hun trivdes på jobb. For henne var jo ikke problemet at hun ikke trivdes med jobben, men at hun hadde en sjef som utøvde sin makt på måter som gjorde henne engstelig, og det reduserte trivselen. Å krysse nei på trivsel ble dermed en slags 'løsning' for å likevel å kunne uttrykke en viss misnøye, i mangel av mer presise svarmuligheter som kunne fanget opp det hun hadde opplevd som trakassering fra sin sjef.

Mobbebegrepet kunne føles rett og godt å bruke når en hadde vært utsatt for noe krenkende eller urimelig fra en leder. Det var et ord som uttrykte sinne og fordømmelse. Da fikk en sagt rett ut at lederen var gal, syk, idiot, en jævel, ja nesten en demon (mobbebeskrivelser har ofte vært demoniserende). På ett vis framsto maktovergrep som ekstra opprørende når de ble beskrevet som mobbing. Men i den grad det styrte tanken mot opprør eller motstand, ble den rettet mot enkeltpersoners 'syke' trekk, mer enn mot makt og ledelse, og måter å lede eller utøv makt på. Å si til en sjef at du er en mobber, skaper selvsagt en mye vanskeligere diskusjon enn å si at du bruker din makt og lederrolle (og autoritet) på en ufornuftig, urimelig og krenkende måte.

Slik sett er det min hypotese at mobbebegrepet har bidratt til å gjøre mange konflikter vanskeligere å snakke om enn de ellers kunne ha vært, og da både 1) blant kolleger (fordi det å snakke om seg selv som mobbet, lett vekker assosiasjoner om å være svak – som person, kanskje også annerledes), og 2) mellom ansatt og ledelse (lederen framsto da lett som

vond eller gal, altså med personlige trekk som var vanskelige å snakke om, annet enn i det skjulte (hvor det kunne være et desto mer hett tema).

Slik forsvant både sosiale relasjoner, makt og ledelsesdemåte ofte ut av bildet i det som ble beskrevet. Og apropos sykdom, når noe du har vært utsatt for, blir omtalt med ord som gjør deg ennå svakere, mer ensom, mer annerledes osv enn du kanskje er ved å ha blitt dårlig behandlet, så kan du bli enda mer syk – *av det*. Og hvis det blir en sak av det, som raskt defineres som personalsak med taushetsplikt, kan det gjøre den samme opplevelsen enda vondere.

### «Shame of dependence» - forakt for svakhet?

Richard Sennett (amerikansk kulturforsker) har skrevet flere av sine bøker om vår tids arbeidsliv (også oversatt til norsk bl.a.: 'Det fleksible mennesket'). Her har han pekt på at det er blitt mer og mer forbundet med skam å vise at en trenger hverandre, og er avhengig av støtte eller omsorg fra miljø omkring seg, fra fellesskapet og kollegene. Han kaller det også redsel for å snakke om vonde hendelser i 'vi'-termer (det som rammer bare én kollega, angår liksom ikke 'oss' – dette kan vi også se som en dreining bort fra den gamle moralkoden som sa 'en for alle – alle for en'). Vonde opplevelser snakkes da om som individuelle, ikke noe som angår et fellesskap. Han kaller det 'Shame of dependence» – skam ved å være avhengig, og å trenge andre. Du skal i det nye arbeidslivet være fri og uavhengig (apropos 'det fleksible mennesket'). Du skal greie deg selv, helst alene, og i forlengingen av dette: du skal være sterk, tøff, en vinner.

'Vi'-formen unngås da både når det snakkes om 1) hvem det som da skjer, angår, og 2) hvem som kan gjøre noe med det.

Når vi snakker om angst for å være svak, er det fristende å minne om en boktittel fra 1971, som het 'Vår forakt for svakhet'. Det var ei bok som filosofen Harald Ofstad skrev om fascismen – som han mente handlet ikke bare om å dyrke sterke menn og enere, men like mye om å forakte svakhet, og svake mennesker. Det han skrev om, var et helt annet tema enn vår tids arbeidsliv. Men på ett punkt, i ett lite men viktig trekk, ligger det kanskje her en viss felles logikk som det er verdt å tenke over: i en kultur som dyrker tøffhet, og sier at du er tøff hvis du tåler mye, så kan forakten for svakhet, og skammen ved å være svak, og trenge hjelp og støtte fra dine kolleger, ligge nokså nær.

Da blir det ikke bare tøft å kunne si at vi tåler mye. Men da blir det også enda tøffere – i betydningen vondere – å vise seg som den som i møtet med makt, tøffe krav og trakassering føler seg svak

Vi står foran en stor debatt om Arbeidsmiljøloven. Også i den debatten er de tenkemåtene jeg her har kommentert, for lengst med i bildet. En av kritikerne av arbeidsmiljøloven, filosofen Nina Karin Monsen sa til ei avis i 2007: «Hadde jeg ikke visst bedre ville jeg trodd at denne loven dreide seg om arbeidsforhold for psykisk handikappede. De trenger beskyttelse.» - Tydeligere kan det vel ikke sies at det å trenge vern, fordi en i et maktforhold på en arbeidsplass er den svake parten, er skammelig.

Da blir svak ikke noe en er som medlem i en gruppe, f.eks. som underordnede ansatte, som midlertidig ansatt, med usikre jobber osv. Nei, da blir svakhet heller noe som handler om personlige egenskaper, for ikke å si skavanker, mangler (eller handikap som Monsen sa). Da blir det ikke noe en har til felles med andre, i en gruppe eller arbeidsfellesskap. Da kan også det å trenge hverandre, og å stå sammen når noe vondt har skjedd, også lett bli skammelig. Og da kan også vilkårene for å reagere på trakasseringer med felles handling, samhold og solidaritet, bli vanskelig. Slik har de måtene vi snakker om det vi opplever på jobben, også viktige konsekvenser for hvordan det takles.