



Ability - Center for Training

Mobning koster virksomhederne dyrt

Metoder fra teatret kan løse op for problemet og spare menneskelige lidelser

Af journalist Ebbe Laurrup, ACT! Ability – Center for Training

Mobning koster – også udover de menneskelige omkostninger for den mobbede. Dårligt psykisk arbejdsmiljø betyder hvert år udgifter i milliardklassen for virksomheder og det danske samfund. Og problemet er stigende på de danske arbejdspladser.

De offentlige udgifter til mobbesager anslås at være omkring 8-10 milliarder årligt. Dertil kommer de menneskelige omkostninger, som man ikke kan gøre op i kolde kontanter, da de personlige lidelser er af en karakter, der rækker langt ud over tørre talkolonner.

Mobning kan ændre et menneskes personlighed på bare tre måneder. Den mobbede bliver usikker, sårbar og menneskesky, og den tilstand er svær at komme ud af. Ofrene bliver overladt til sig selv med store konsekvenser for den enkelte.

Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA) fortæller, at hver 10. danske lønmodtager er blevet mobbet på sin arbejdsplads og ledelse, tillidsvalgte og kolleger står famlende over for problemet. De ved ikke nok om mekanismerne, og hvornår noget egentlig ér mobning. Økonomisk er mobning også en dårlig forretning, fordi omkostningerne ved at bekæmpe mobning hurtigt overstiger udgifterne til at forebygge.

”Det er en god investering at komme mobningen til livs, for mobningsramte har ofte et meget højt sygefravær, og de fungerer dårligere og dårligere i jobbet over tid. Mobning påvirker arbejdsmiljø og trivsel for alle ansatte, og det vil over tid kunne aflæses på bundlinjen, fortæller Inger Lise Eriksen-Jensen, virksomhedskonsulent i Specular og medforfatter til bogen ”Mobning på arbejdspladsen - Årsager og løsninger.

Men hvad gør man ved mobning på arbejdspladsen? En god vej at gå er at skabe et interaktivt forum, hvor publikum involverer sig med afsæt i en række teaterspil, der stiller skarpt på mobningens uhyrlige væsen.

Forumteater og rollespil sætter mobning under anklage

Forumteater og rollespil kan sætte fokus på, hvordan arbejdspladen håndterer og forebygger mobning gennem brug af interaktivt teater med professionelle erhvervsskuespillere og en proceskonsulent. Virksomhedsledere, arbejdsmiljøansvarlige, sikkerhedschefer og arbejdsmiljørepræsentanter får mulighed for at reflektere over, hvad man skal stille op med problemet, og hvordan man som kollega skal forholde sig.

Forumteatret arbejder med seks moduler til at forebygge og behandle mobning. Projektet målretter sig til HR afdelinger, virksomheder og fagforeninger og skal kaste lys over følgende spørgsmål:

Hvad er mobning, og hvem mobber?

Hvad kan jeg gøre for at håndtere og forebygge mobning?

Hvordan kan jeg støtte og forebygge som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant og kollega?

Hvordan bliver jeg opmærksom på mobning som leder, og hvad kan jeg gøre?

Hvordan løser jeg konflikter på en positiv måde?

Hvordan fremmer jeg det gode arbejdsmiljø og skaber en mobbefri arbejdsplads?

Ekspertviden fra oplægsholder kombineret med små spil får deltagerne til at reflektere over det, de ser. Ved at spille scener om mobning igennem bliver mekanismerne meget tydelige for publikum. Det er nemmere at se løsninger, når mobningen foregår oppe på scenen i et fiktivt spil frem for i ens egen afdeling.

Publikum engagerer sig og er konstruktive, idet de træder et skridt tilbage og får øjnene op for mobningens konsekvenser – både for den mobbede og mobberen. Deltagerne får lejlighed til at føle helt ned i maven, hvordan kvalmen og hovedpinen kan plage eksempelvis Birgitte fra Økonomiafdelingen, når hun går hjem fra arbejde.

De fire mobningsmønstre

Via enkelte scener/cases i forumteatret præsenteres publikum for 4 mobningsmønstre: Beskyldninger for dårligt udført arbejde, social og organisatorisk udstødelse og sårende drillerier samt latterliggørelse. Deltagerne udpeger, hvilket mønster de netop har set vist på scenen og giver bud på, hvordan man skal håndtere det. Scenen spilles herefter igen, og publikum stopper spillet, så snart man har et forslag til at løse en given situation.

Hvad gør du?

Deltagerne får mulighed for at forholde sig til, hvordan de selv vil reagere, hvis de udsætter sig for mobning, og hvordan de vil forholde sig, hvis man var den "passive" kollega. Alle har lejlighed til at reflektere over fælles medansvar i forhold til mobning og ledelsens og tillidsrepræsentantens roller som problemknusere bliver diskuteret.

Gennem oplæg, rollespil og debat får deltagerne på den måde indsigt i mobningens mekanismer og kan gå hjem med nye ideer og strategier til at håndtere og forebygge mobning på deres egen arbejdsplads.