

Når forskelle udfordrer i arbejdslivet – krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og uligheder

Indledning

Arbejdsliv udfolder sig gennem organisering af forskelle og bliver til via fletværk af mennesker, deres identitet, materialitet og viden, som knyttes sammen via brug af ord, handlinger, redskaber og teknologi. På kanten af buzzwords tales, der i organisationer om komplementaritet og synergi. Forskelle skaber innovation. Forskelle giver muligheder for samskabelse. At arbejde kreativt fx ved at tænke ud af boksen, er synonymt med, at normalitet og sædvane bør udfordres og forskelle omfavnes. Således hentes inspiration til udvikling gennem nogen eller noget, som er forskelligt fra det vi allerede kender, fra gentagelser og rutiner. Processen indebærer ambivalente potentialer og risici, hvor arbejdslivet på den ene side kan erfares udviklende, lærende og berigende, men omvendt også kan erfares konfliktfyldt, udmattende, eroderende og belastende.

Det skyldes, at forskelle i mange sammenhænge er en styrke, men at forskelle også kan blive en byrde, der udfordrer. En harmoni-orienteret forståelse af organisationer jager ofte mulighederne for 'win-win' løsninger gennem forsøg på at virkeliggøre de nævnte buzzwords. Men en harmoni-orienteret forståelse, som fx udfolder sig i meget ledelses- og værktøjs/redskabs-litteratur negligerer ofte de indbyggede ambivalenser. En sådan underkendelse gør, at udfordringerne ikke får den nødvendige opmærksomhed, og netop

derfor, får lov at vokse sig til egentlige problemer. Undertiden opstår egentlige sociale og organisatoriske patologier med forskellige udtryksformer som fx hykleri (Brunsson, 2002), idioti (Alvesson & Spicer, 2016), lommer af tomt arbejde (Paulsen, 2014), masser af modstandsreaktion (Ackroyd & Thompson, 2000), diskrimination (Larsen, 2000), konflikter (Mikkelsen, 2014), (funktionel) mobning (Mortensen & du Plessis, 2019) mv.

Gennem årtier har der tilbagevendende været interesse for begreber som mangfoldighed og diversitet i arbejdsliv. Mangfoldighed er blevet undersøgt ud fra forskellige faktorer, som fx køn, etnisk oprindelse, religiøs overbevisning, handicap, alder, seksuel orientering mv. Der er ligeledes blevet lagt vægt på at udfordre sådanne årsags-tilgange, ved at argumentere for, at arbejdspladser – som organisering mere bredt set – bør indrettes, så der ikke opleves strukturelle (strukturelle) barrierer, som fx institutionaliseret diskrimination. Også her udfolder forskelle sig på ambivalente måder, som både byrde og styrke (Kamp & Hagedorn-Rasmussen 2004).

I Tidsskrift for Arbejdsliv er der en lang tradition for at give plads til at udforske mangfoldige perspektiver på forskelligheder, hvor de både styrker og udfordrer arbejdslivet: Kønnenes betydning i arbejdslivet er fx blevet udforsket i temanumrene *Arbejdets subjektive betydning* (2000, nr. 4), i *Køn og arbejdsliv* (2003, nr. 4), i et mere arbejdsmar-

kedsorienteret nummer (2010, 2) samt med et særligt fokus på den maskuline identitet i relation til arbejdsliv (2018, 2). Forskelligheder kommer også til udtryk gennem erfaring, anciennitet og alder og har været udforsket i numre som *Seniorer på arbejdsmarkedet* (2002, nr. 3) og i det forrige nummer (2020, nr. 1). Forskelligheder er også udforsket mht risiko for diskrimination, samt temaer som marginalisering og integration i et temanummer med overskriften *Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet* (2002, nr. 2) ligesom der blev sat fokus på det multikulturelle arbejdsliv i et nummer, hvor også mangfoldigheden stod i fokus (2004, nr. 2).

Dette temanummer af *Tidsskrift for Arbejdsliv* sætter, i forlængelse af tidsskriftets opmærksomhed på forskelles betydning, fokus på nogle af de in- og eksklusionsmekanismer som udfolder sig i arbejdslivet. En række af artiklerne sætter fokus på forskels-sætninger, der opstår som krænkelser, mobning og seksuel chikane, hvilket afspejler et både historisk og aktuelt institutionaliseret problem. Derudover bidrager en artikel med fokus på forskels-sætning, der knytter sig til et andet fænomen, nemlig psykiatri-brugeres mulighed for at opnå adgang på arbejdsmarkedet. Inden for temaet byder tidsskriftet samlet på tre videnskabelige artikler samt en kronik og en debat-artikel. Herudover bidrager nummeret med en artikel uden for tema. Disse bidrag til nummeret skitseres kort i det følgende:

I den første artikel, *Ambivalente afsløringer – jobkonsulenters erfaringer med diagnosers betydning for psykiatribrugeres deltagelse på arbejdsmarkedet* af Søren Salling Weber, udfoldes en analyse af, hvordan diagnoser optræder som forskels-sætning mellem psykiatribrugere i forhold til arbejdsmarkedet som helhed. Diagnoser har betydning for en gruppe menneskers adgang til arbejdsmarkedet. Forfatterens afsæt er jobkonsulenternes arbejde med at støtte psykiatribrugere på arbejdsmarke-

det gennem metoden individuelt planlagt job med støtte. Diagnoserne kan potentielt bidrage til at håndtere forskelle, så mennesker med særlige udfordringer kan indgå på arbejdsmarkedet og udfolde et meningsfuldt arbejdsliv. Samtidig betyder diagnoser også noget for, hvor lyset kastes hen og hvor opmærksomheden samler sig. Diagnoser indgår dermed i komplicerede forhandlinger mellem professionelle, brugere og arbejdsgivere, hvilket er med til at udfolde ambivalenser blandt jobkonsulenterne.

Krænkelser, herunder mobning og seksuel chikane kan næsten kategoriseres som 'klassiske eksempler' på, når forskelle udfordrer. I forlængelse heraf, tager diskrimination afsæt i forskelsbehandling af individer og/eller grupper med afsæt i for eksempel udseende, vaner, køn, religion, holdninger, hudfarve, handicap eller etnicitet. Disse temaer behandles på forskellig vis da også i tidsskriftets øvrige to videnskabelige artikler, samt i kronikken og i nummerets debatartikel. To videnskabelige artikler tager mobning under behandling og demonstrerer i øvrigt samtidig, hvordan forskelle også sætter sig igennem som videnskabelige traditioner. De to artikler komplementerer hinanden ved at lægge særlig vægt på henholdsvis arbejdspladskulturens betydning og vidners rolle i mobningen. Desuden demonstreres forskelligheder også i forankringen i forskellige videnskabsteoretiske traditioner, herunder også teoretiske begreber, samt metodiske tilgange, som tilsammen bringes i spil for at udforske og forstå fænomenerne og deres fremtræden.

Eva Gemzøe Mikkelsen skrev sammen med Ståle Einarsen den første artikel om mobning, *Mobning i arbejdslivet: Hvad er det og hvad ved vi om det?*, i *Tidsskrift for Arbejdsliv* for 20 år siden (Einarsen & Mikkelsen, 2000). I dette nummer bidrager Eva Gemzøe Mikkelsen med artiklen *Vidners rolle i forebyggelse af mobning: En undersøgelse af det teoretiske og empiriske grundlag for design af*

vidneinterventioner. Artiklen tager afsæt i en interventions-design tradition og tilstræber at etablere en forståelsesramme, som forskere og arbejdsmiljøprofessionelle kan anvende som basis for udvikling, implementering og evaluering af interventioner rettet mod vidner til mobning på arbejdspladsen. Artiklen har primært fokus på første fase i en interventionsmodel, hvor formålet er at afklare et teoretisk fundament for en vidneintervention, herunder at afprøve teoriernes gyldighed gennem sekundær empiri. Med afsæt i dette arbejde, rækker artiklen afslutningsvis ud efter konkrete elementer og processer, som kan indgå i en vidneintervention, hvilket svarer til interventionsmodellens næste faser.

I artiklen *Kunsten at lære at mobbe – et studie af mobning som kulturelle læreprocesser* tages afsæt i et etnografisk studie af mobningens tilblivelse, som er gennemført af førsteforfatteren. På det grundlag udfolder forfatterne, *Mille Mortensen, Peter Hagedorn-Rasmussen & Rikke Thomsen*, en analyse af mobningens tilblivelse, som knytter sig til en læringsorienteret forståelse af, hvad arbejdspladskultur er, og hvordan arbejdspladskulturens stadige tilblivelse har betydning for udfoldelse af mobning. Artiklen peger på, hvordan det at mobbe i mange sammenhænge kan anses for at være et fænomen som kulturelt indlejres på arbejdspladsen. Kulturelle markører og social udpegning tilskynder deltagere til at mestre 'kunsten at mobbe'. En sådan forståelse implicerer, at vi alle potentielt kan mobbe, og at positionerne som mobber og den der bliver mobbet er meget flydende.

Beate Sløk-Andersen har i sin kronik: *En tvivlsom håndtering af krænkende adfærd i Forsvaret* et kritisk blik på Forsvarets håndtering af sager om krænkende adfærd. En seksualiseret og rå omgangstone inden for den militære profession bliver anset som nødvendig og retfærdiggøres af det særegne ved professionen. Kronikken viser, hvordan paradokser og modsætninger i organisatio-

ner understøtter seksuelle krænkelser ved, at der bl.a. er formelle systemer til at håndtere krænkelser samtidig med at der hersker klare forventninger om, at konflikter håndteres uformelt parterne imellem, da samarbejde og samhørighed anses som grundlaget for opgaveløsningen. Kronikken peger på, at de modsatrettede forventninger og normer er et generelt problem. Det er ikke muligt at udrydde disse modsætninger men at skabe rum for samtaler om oplevede modsætninger, og om hvordan man kan operationalisere multolerance overfor krænkende adfærd.

I debatartiklen, *Kampen mod sexchikane er et fælles ansvar*, sætter *Marianne Vind* fokus på arbejdsgiver- og arbejdstageransvaret i forhold til sexchikane og krænkelser på arbejdspladsen. Debatartiklen peger på kulturen på arbejdspladserne som en central indgang til at gøre noget ved de krænkende handlinger for at muliggøre at flere, der har været udsat for krænkende adfærd, går til deres leder, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant. Ledelsen bør gå forrest og sørge for, at medarbejdere ved, hvor de skal henvende sig og samtidig har medarbejdere pligt til at reagere og sige fra, hvis man er vidne til en grænseoverskridende adfærd. Endelig har politikere et ansvar for at sikre, at lovgivningen er tidssvarende, og at Arbejdstilsynet får de fornødne ressourcer til at føre tilsyn.

Uden for temaet bidrager *Julia Salado-Rasmussen* med nummeret fjerde videnskabelige artikel, *Hvordan antages kommunale beskæftigelsesprojekter at virke? Konstruktion af en programteori*. Artiklen sigter på at konstruere en programteori, som beskriver, hvordan kommunale beskæftigelsesprojekter antages at virke. Gennem en sådan programteori for intervention, tilbyder artiklen en anden viden til forskningsfeltet end det, som forfatteren kalder for "effektevalueringernes binære konklusioner 'virker/virker-ikke'." Selv om artiklen er uden for tema, knytter den an til flere af de øvrige artikler med sit fokus og felt. Den

har fokus på praksisser, der sigter på at skabe inklusion på arbejdsmarkedet, kommunale beskæftigelsesprojekter, og knytter dermed også an til Søren Salling Webers tema. Samtidig sætter artiklen fokus på, hvordan sådanne praksisser – eller interventioner – designes og især på, hvilken rolle konstruktionen af programteorier spiller i denne sammenhæng. Med dette fokus berøres nogle af de (videnskabs)teoretiske og metodiske perspektiver, der også ligger i Eva Gemzøe Mikkelsens arti-

kel om interventioner og interventionsdesign i forhold til mobning.

Vi ønsker god læselyst og håber på, at temanummeret kan give læseren inspiration til at arbejde med forskellene, i forskning, i praksis og meget gerne i samarbejder på tværs af denne forskelssætning.

*Peter Hagedorn-Rasmussen, Rikke Thomsen,
Mille Mortensen & Morten Kyed*

REFERENCER

- Ackroyd, S., & Thompson, P. (2000). Organizational misbehaviour. (Reprint.). London: Sage Publications.
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2016). The stupidity paradox: the power and pitfalls of functional stupidity at work. London: Profile Books.
- Brunsson, N. (2002). The organization of hypocrisy: talk, decisions and actions in organizations (2. ed.). Oslo: Abstrakt.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E.G. (2000). Mobning i arbejdslivet: Hvad er det og hvad ved vi om det?. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2(1), 7-24. <https://doi.org/10.7146/tfa.v2i1.108299>
- Kamp, A., Hagedorn-Rasmussen, P. (2004). Mangfoldighed på danske arbejdspladser— byrde eller styrke?. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6(2), 8. <https://doi.org/10.7146/tfa.v6i2.108417>
- Kirk, H., & Wégens, J. (2002). Fra beskyttelse til diskrimination – Ældrepolitikens seniorpolitiske omkostninger. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4(3), 9. <https://doi.org/10.7146/tfa.v4i3.108377>
- Larsen, A. (2000). Etnisk diskrimination, ligestilling og integration på arbejdsmarkedet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2(2), 67. <https://doi.org/10.7146/tfa.v2i2.108304>
- Mikkelsen, E.N. (2014). Konfliktende konfliktforståelser — meningskabelse og handlerum i konflikter på arbejdspladsen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 16(2), 82-98. <https://doi.org/10.7146/tfa.v16i2.108966>
- Mortensen, M., Mygind du Plessis, E. (2019). Mobning som (mod)magt – En Foucauldiansk analyse af humoristiske krænkende handlinger i hospitalsarbejde. *Dansk Sociologi*, 3(30), 7–33.
- Paulsen, R. (2014). Empty labor: idleness and workplace resistance . Cambridge, England: Cambridge University Press.