

Selvom det ifølge arbejdsmiljøloven er arbejdsgivernes ansvar at sikre det psykiske arbejdsmiljø, er det for mange arbejdspladser og brancher et forholdsvis nyt område, som i modsætning til det fysiske arbejdsmiljø er meget sværere at 'sikre'. Man kan endnu ikke få psykiske sikkerhedssko, luftfiltre mod ubehagelige bemærkninger eller gule hjelme, der afværger mobning. Alligevel er der meget, man både som arbejdsgiver, ansat og branche kan gøre for at skabe et sundt arbejdsmiljø.



Psykisk arbejdsmiljø:

**Er chikane-udsugningen
tændt og stikpillefilteret**



Louise Dinesen. Foto: Hanne Paludan.

Af Kat. Sekjær

Teater-, tv- og filmbranchen er kendetegnet ved løse ansættelser og fleksibel arbejdskraft, der både skal indgå i mange forskellige sammenhænge og med skiftende kolleger og arbejdsgivere. På den måde kan det være svært at opretholde eller etablere et stabilt, sundt, psykisk arbejdsmiljø – ganske enkelt fordi aktørerne, der skal skabe det, skifter kontinuerligt.

Derudover skal danske kunstnere også begå sig i en meget lille branche, hvor det er nødvendigt at skabe og også fastholde gode forbindelser for at få job. Alt sammen præmisser, der kan gøre det svært både for den enkelte og for branchen at skabe et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø. Svært – men ikke umuligt.

Det handler blandt andet om at skabe en anden, mere åben og tillidsfuld kultur i branchen, forklarer Louise Dinesen, chefpsykolog hos Hartmanns A/S, en konsulentvirksomhed på jobmarkedet som er autoriseret arbejdsmiljørådgiver og blandt andet beskæftiger sig med arbejdsliv, kultur og rådgivning om arbejdsmiljø. Første skridt på vejen er at erkende, at det psykiske arbejdsmiljø har lige så stor vægt som den fysiske sikkerhed:

”Arbejdsgivere skal i dag sikre, at arbejdet udføres sundhedsmæssigt forsvarligt. Det er ikke noget, man historisk set har vægtet lige så højt som den fysiske sikkerhed. Men vi ved i dag, at medarbejdere blandt andet kan blive syge af at blive udsat for krænkende adfærd, mobning eller chikane. Det afgørende er, om den, der udsættes for negative handlinger, oplever det som nedværdigende, og om vedkommende er i en position, hvor man ikke kan forsvare sig,” siger Louise Dinesen og tilføjer, at det i høj grad også handler om kulturen på en arbejdsplads og jargonen. Det, der et sted, kan opfattes som kærligt drilleri, kan i andre sammenhænge opleves som krænkende eller ydmygende. Det er blandt andet også det, der gør det psykiske arbejdsmiljø så utrolig svært at tale om og svært at konkretisere på en arbejdsplads. For krænkelser er ikke altid noget, man kan se på overfladen:

”Det er svært at bevise, fordi det ofte foregår i et symbolsk sprog – det kan være en sidebemærkning, tavshed eller øjne, der ruller. Nogle ting kan starte i det små eller foregå i en kulturel praksis, hvor det er helt legitimt,” siger Louise Dinesen og henviser til den meget omtalte sag om filmselskabet Zentropa, hvor unge under uddannelse fik tilnavnet ‘småtter’ og måtte lægge numse til fysiske smæk, hvis de begik fejl i deres arbejde. Kulturelle praksisformer stiller vi ikke spørgsmålstegn ved, fordi vi oplever dem som nærmest naturlige – de er en del af den måde, tingene foregår på; ‘sådan er det bare her’. Derfor er det ikke altid, at vi problematiserer det, som foregår på arbejdspladsen. Og når en usund adfærd opleves som legitim i kulturen, kan den pågå meget længe, før nogen griber ind.

Shit-storm, værdighed og netværkssamfundet

At den slags ydmygende behandling bogstaveligt talt kan foregå bag kulissen, mener Louise Dinesen bliver sværere i fremtiden:

”Vi lever i et netværkssamfund, som gør det sværere at holde noget hemmeligt. Der er både et krav om ordentlighed i tiden, men også et krav om moral og etik. Det betyder, at der meget nemt kan rejse sig en shit-storm, hvis brancher eller arbejdspladser ikke har ordentlige arbejdsforhold.”

Hun opfordrer til, at man overholder lovgivningen på området, og til at både ledelse og medarbejdere definerer nogle retningslinjer for, hvordan det psykiske arbejdsmiljø skal være:

”Man er nødt til at have en værdighedsskabende kultur – altså lave nogle minimumsbestemmelser for, hvordan tingene skal foregå på denne her arbejdsplads eller i dette her projekt.”

sat i?



Ofrenes oplevelse er helt central. Det afgørende er om den, der udsættes for negative handlinger, oplever det som nedværdigende.

Det handler om både at formulere klare retningslinjer og konkretisere, hvilken opførsel er acceptabel, men også hvor man kan rette henvendelse og få rådgivning, hvis man for eksempel oplever chikane eller krænkende adfærd.

Hvad er chikane eller mobning?

Et psykisk sundt arbejdsmiljø udgøres i meget høj grad af socialitet, det vil sige mellemmenneskelige relationer og sammenhængskraft. Det skaber trivsel. Ifølge Louise Dinesen er det også i høj grad relationerne såvel som intentionerne, der er afgørende for, hvornår en person føler, at hans eller hendes grænser er blevet overskredet. Jo bedre relation, der er mellem de ansatte, desto mindre føler folk sig krænkede af hinanden. Der bliver en større forståelse for forskelligheden, og en forståelse af om en bemærkning var venligt eller ondsindet drilleri:

”Ofrenes oplevelse er helt central. Det afgørende er om den, der udsættes for negative handlinger, oplever det som nedværdigende. Undersøgelser viser, at det har stor betydning for den krænkede, om afsenderens intention har været af ond vilje eller ej.”

Med andre ord kan man nemmere lægge det bag sig eller endda forstå handlingen og tilgive den.

Men grundlæggende kan man sige, at hvis man føler sig krænket eller chikaneret, er det det, der er udgangspunktet – ikke om andre mener, man har ret til at føle det eller ej, eller om der er en bestemt tone på arbejdspladsen, som ’man må tåle’.

Ifølge Arbejdstilsynet er der tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Mobning er en social proces, der udover den mobbede og mobberne også involverer vidnerne til mobning. Vidnerne kan gøre en stor forskel – hvis de reagerer, kan de bryde den ’tavshedskultur’, der ellers kan præge en arbejdsplads, hvor mobning foregår. Selvom det er en overdrivelse at sige, at ’den, der tier, samtykker’, så er det tavsheden og evnen til at vende det blinde øje til, der gør mobning muligt.

Sig fra på andres vegne

Ved at reagere på når andre mobbes eller chikaneres, er man med til at bryde det negative mønster – og med til at beskytte sig selv:

”Mit svar på spørgsmålet ’hvordan passer jeg på mig selv?’ er: Ved altid at passe på andre. Hvis du er vidne til chikane, så starter du med at sige fra på andres vegne. For det første er det nemmere, end at gøre det, når det går ud over en selv, og for det

andet er det med til at hindre, at det eskalerer. Hvis det er dig selv, der udsættes for det, så find ud af, om der er en tillidsrepræsentant, du kan henvende dig til,” siger Louise Dinesen og tilføjer, at det kan være svært selv at vurdere, om man bliver chikaneret. Man har en tendens til at blive i tvivl om, hvorvidt man ’bare er for nærtagende’. Her opfordrer Louise Dinesen til at man både som vidne og involveret anvender, det hun kalder ’24-timersreglen’:

”Lad der ikke gå mere end 24 timer efter en episode, før du gør noget. Vend eventuelt tilbage, når følelserne er lidt på afstand, og du ikke er lige så berørt af situationen. Dernæst er et godt råd i første omgang at holde fokus på sagen og det, der skete og bevare relationen til de involverede.”

Det er nemmere at løse konflikten, når den ikke bliver personlig. På spørgsmålet om, hvad man gør i en branche, hvor der ofte ikke er en tillidsrepræsentant til stede, og hvor man indgår i et meget lukket miljø, foreslår Louise Dinesen, at man gør som blandt andet forsvaret og politiet har haft held med:

”De har lavet anonyme kollegastøtteordninger. Her kan man henvende sig, når en konflikt eller chikane opstår. I det hele taget er det en god ide at arbejde med stærke kollegiale fællesskaber,” siger Louise Dinesen, der understreger vigtigheden af både rådgivning og dialog – at der er et sted, man kan henvende sig og vende sine oplevelser.

Arbejdsmiljøet er et ledelsesansvar

På ledelsesplan og brancheniveau ligger det primære ansvar for det psykiske arbejdsmiljø. Her må man starte med for det første at spørge: ”Skaber det her miljø eller denne branche værdighed på alle niveauer?”

”Altså – har vi en psykologisk kontrakt, som gør, at vi ikke er i fare for at blive krænket her? Den enkeltes behov og grænser skal stå højest – også i kunsten. Jeg synes, man skal nedsætte en styregruppe på tværs af hierarkier, som over tid arbejder med det her – for det er ikke noget, man bare gør fra den ene dag til den anden. Det tager tid at skabe en sund kultur,” forklarer Louise Dinesen og tilføjer, at tværfagligheden bør gå helt fra ledelsesplan og til praktikantniveau. At der som følge af for eksempel #MeToo-kampagnen er opstået en slags rettergang, hvor tavshedskulturen nu er brudt og til gengæld afløst af en of-fentliggørelse og deraf følgende firing af krænker og mobbere, synes hun, man bør være forsigtig med:

”Hvis der er en sag, skal der selvfølgelig være klare sanktioner, men det må ikke tage fokus fra arbejdsmiljødiskussionen. Man skal passe på med at udnævne syndebukke. Man lukker munden på Peter Aalbæk, men man må også gøre plads til at snakke om, hvorfor den kultur er opstået i skuespillermiljøet. Hvilke sociale spilleregler er der for en kunstnerisk sag?” slutter Louise Dinesen.