

HOLD ARBEJDSPLADSEN FRI FOR IDIOTER

AF DORTE REMAR

For mere end 15 år siden sad en gruppe lærere på det amerikanske Stanford University og diskuterende ansættelsen af en ny underviser.

En velrenommeret forsker fra et andet universitet blev foreslået, hvorefter en af mødedeltagerne udbød: "Hør lige her, jeg er flintrende ligeglad med, om så den fyr har vundet Nobelprisen. Jeg vil bare ikke have nogen idiot til at ødelægge vores gruppe".

Ordvekslingen blev årsag til en drøftelse af, hvordan man kunne holde nedladende og arrogante personer ude af lærergruppen. Når der fremover skulle ansættes nye medarbejdere, blev der altid taget stilling til, om ansøgeren ville stride mod stedets såkaldte – undskyld, men det kalder de den altså – "nul røvhuller-regel".

"Og det gjorde faktisk vores institut til et endnu bedre sted", skriver Robert I. Sutton, der er lektor i driftsøkonomi og -planlægning ved Stanford University, i sin bog, hvor han før en bredere kreds lancerer begrebet. For den mangeårige praksis på det pågældende institut førte til, at Robert I. Sutton, forfatter til flere erhvervsrelaterede bøger, også skrev "Nul røvhuller-reglen. Sådan opbygger du en civiliseret arbejdsplads – og slipper levende fra én, der ikke er det", som er den danske titel.

I Danmark, som erhvervspsykolog Eva Gemzøe Mikkelsen skriver i bogens forord, har begrebet "røvhul" endnu ikke vundet hævd som officiel betegnelse for personer, der gentagne gange chikanerer deres medmennesker. I stedet bruger vi begreber som "mobning" og "chikane". Begrebet mobning refererer til situationer, hvor en eller flere personer gentagne gange over længere tid udsætter andre for sårende, krænkende eller nedværdigende handlinger. Og hvor personen oplever, at det er svært at håndtere.

Modsat mobningsbegrebet, forklarer Eva Gemzøe Mikkelsen, refererer Suttons idioter til personer, som ikke opfører sig ordentligt over for andre. Sutton skelner mellem "midlertidige røvhuller" – mennesker, der har en dårlig dag – og såkaldte "præmieidioter". De sidste er personer, som udviser "et konstant destruktivt adfærdsmønster, der efterlader det ene offer efter det andet med følelsen af mindreværd, af at være krænket, ydmyget, undertrykt, respektløst behandlet og tappet for energi".

– Mange af dem er folk, der mangler sociale kompetencer og ikke ved, hvordan de skal bære sig ad med at være en god leder og kollega og begå sig blandt andre. De er som en elefant i en glasbutik. De kan også være præget af ekstrem selvoptagethed kombineret med, at de fagligt er meget dygtige og

virksomheden får en mobbepolitik, der lægger retningslinjer for, hvordan man opfører sig over for hinanden på arbejdspladsen. Der er flere og flere virksomheder, jeg har arbejdet med omkring at få indført en mobbepolitik og med at uddanne medarbejdere og ledere til at håndtere mindre konflikter, som vender tilbage nogle år efter for at få uddannet flere medarbejdere. Der er kommet mere fokus på problemet.

Eva Gemzøe Mikkelsen tror, at Robert I. Suttons begreb vil vinde genklang herhjemme, fordi typen er genkendelig. Og så minder hun om, at det ikke altid kun er

de andre, der opfører sig tarveligt.

– Hvordan du passer på, at du ikke selv bliver et røvhul, er et rigtig godt udgangspunkt. Man skal gribe i egen barm først, fordi den måde, du opfører dig på, påvirker andre.

remar@kristeligt-dagblad.dk

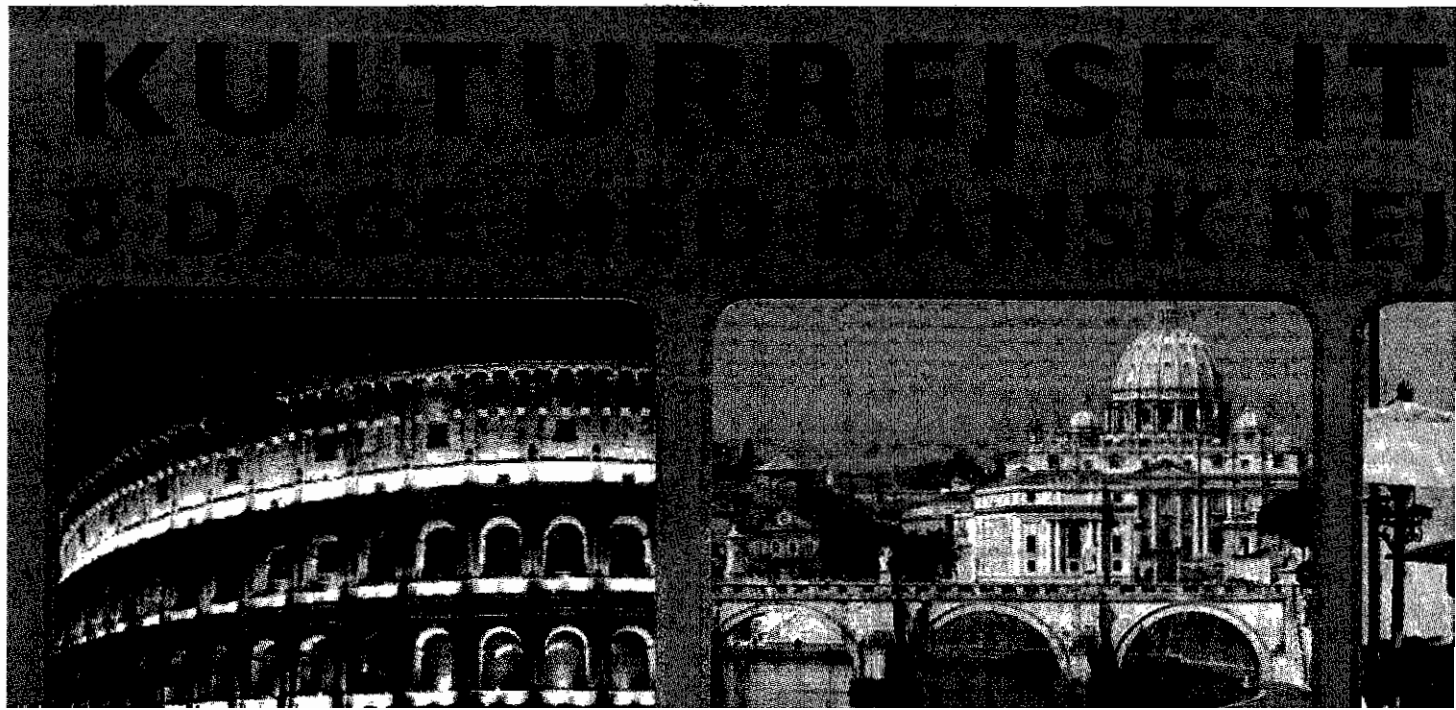
♦ **Robert I. Sutton: Nul røvhuller-reglen. Sådan opbygger du en civiliseret arbejdsplads og slipper levende fra én, der ikke er det. Oversat af Eva Mosegaard Amdisen. 224 sider. 299 kroner. Gyldendal.**

DET BESKIDTE DUSIN

Robert I. Suttons liste over handlinger, som dårlige kolleger og chefer benytter sig af:

- ♦ Personlige fornærmelser
- ♦ Invasion af andres "personlige rum"
- ♦ Uopfordret fysisk kontakt
- ♦ Trusler og intimidering, såvel verbale som nonverbale
- ♦ Sarkastiske vittigheder og drillerier, der blot tjener til at overbringe fornærmelser
- ♦ Sønderlemmende e-mail-bombardementer
- ♦ Statusklask, hvor hensigten er at ydmyge offeret
- ♦ Irettesættelse i andres påhør
- ♦ Uforskammede afbrydelser
- ♦ Tvetungede angreb
- ♦ Truende blikke
- ♦ At behandle folk, som om de er luft

KILDE: NUL RØVHULLER-REGLER



I følge Robert I. Sutton dækker begrebet over mennesker, som man også kan kalde for mobbere, jolser, idioter, luskepelse, slageånder, tyranner, vaneædrakkere, diktatorer eller thammede egoister. Men for ham personligt er "røvul" det udtryk, der bedst ndfanger den frygt og afsky, man nærer for den slags mennesker.

Når han har skrevet bogen, er det, fordi mange indimellem møder dem på arbejdspladsen. Kolleger, chefer eller kunder, der med deres destruktive karakter skader deres medmennesker og undergraver virksomhedens dybeve.

Hans mål er at vise, hvordan man kan holde disse typer væk fra arbejdspladsen, omvende dem, man er nødt til at arbejde sammen med, sige dem væk, der hverken kan eller vil ændre sig, og bedst muligt begrænse den skade, som de afstedkommer.

At de kan udløse store ekstraudgifter, dokumenteres i bogen. Det gælder ikke kun menneskelige omkostninger i form af dårligt helbred og rivsel, men også virksomheders præstationsniveau. Der kommer udgifter i form af den arbejdstid, der bliver brugt på at løse konflikter, betaling af eksterne rådgivningskonsulenter, terapi og kurser samt ansættelse og uddannelse af nye medarbejdere.

ligt er enormt dygtige og derfor stiller store krav til både sig selv og deres omgivelser. Og hvis man ikke lever op til dem, går de amok, siger Eva Gemzøe Mikkelsen.

Hun er ansat i CRECEA, der er en landsdækkende rådgivningsvirksomhed med speciale i arbejdsmiljø og organisationsudvikling, samt deltidsforsker i Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA. Den nyeste forskning fra NFA peger på, at omkring en halv procent danskere har været udsat for alvorlig mobning på arbejdspladsen, mens 10 til 11 procent har været udsat for mobning af og til.

– Mobning er et problem, der har mange forskellige årsager. Det er særlig et problem i arbejdskulturer med uklar rolle- og ansvarsfordeling eller med autoritær eller uklar ledelse. I de situationer kan der opstå konflikter, som kan udvikle sig til mobning, hvis ikke de bliver løst. Er der et generelt dårligt psykisk arbejdsmiljø eller højt arbejdspress, kan der også forekomme mobning af kolleger eller underordnede, som ikke lever op til en uskreven norm om, at "her præsterer man altid maksimalt", siger Eva Gemzøe Mikkelsen.

Robert I. Sutton skriver i sin bog, at idioter kun trives i kulturer, der accepterer deres dårlige opførsel.

– Der handler det om, at

