

Sladderens ondskab lurere lige om hjørnet

Sladder er både "limen" der binder os sammen og en altødelæggende kræft. Trods sit blakkede rygte, så bidrager sladderer – til manges overraskelse – positivt til "samfærdslen", og den negative sladder er i virkeligheden ofte symptom på et mere fundamentalt problem.



Kronik

Af Jeanette Lemmergaard

Institutleder, Institut for Marketing og Management, Syddansk Universitet

Sladder er en del af det daglige sociale liv, og de fleste af os har (med nydelse) deltaget i sladder. Sladder er afgørende for vores sociale, psykologiske og fysiske velbefindende. Den indtager en vigtig plads i vores selvopfattelse og sætter vores livsførelse i perspektiv.

Typisk er sladder uformelt og sjovt uden egentlige tilsigtede konsekvenser. Af og til sladres der blot for sladderens egen skyld. Sladder er ikke det samme som rygter, bagtalelse og skadefrohed, hvilket er aktiviteter hvis værdi ligger i konsekvenserne.

Sladderer rummer nyttige informationer, og om der er tale om god eller dårlig sladder afhænger af formålet og konteksten.

Den gode sladder bidrager til at skabe relationer og viser, at vi drager omsorg for hinanden. Det at sladre er et bevis på venskab, og sladderer skaber den samhørighed, som giver os ro og tryghed. Vi bruger sladderer til at sikre os det tilhørsforhold til flokken, som er afgørende for at vi kan fungere. Sladder giver os oplevelsen af at have noget tilfælles, og sladder giver særlig opmærksomhed til den som sladrer, hvilket igen forstærker oplevelsen af at være del af fællesskabet.

Sladderer ligger moralske evalueringer. Det er igennem sladderer, at vi lærer de uskrevne regler og tilegner os fælles holdninger om hvad vi må og ikke-må. Sladderer opstiller de sociale rammer for vores samvær ved at afklare og håndhæve gruppenormer og cirkulere de usynlige regler om f.eks. uacceptable adfærd, som vi ubevidst indretter os efter. På den måde bliver sladderer et redskab til løbende selvjustits.

Endeligt er sladderer en form for sikkerhedsventil, der sikrer mod overtryk. Gennem sladderer frigøres følelsesmæssige spændinger og dermed afhjælpes krænkelser af normer. Sladderer er ventilen, som er med til at afhjælpe dagligdagens spændinger, når vi frustreres eller bliver vrede. Når f.eks. en kollega bliver afskediget og vi mener, at lederen har truffet en ugenomtænkt og helt vanvittig beslutning, tager sladderer mellem gode kollegaer overtrykket.

Intuitivt forføres vi af den negative forståelse for sladder, som forbindes med "onde tunger" og bliver betragtet som en selvhævdende adfærd med henblik på ondsvindet at manipulere eller påvirke andre. Hertil kommer, at vi grundlæggende er interesseret i andres tragedie og nederlag, fordi vi spejler os selv i andre. Igennem sladderer får vi indsigt i andres liv og på den måde begynder vi at forstå vores eget liv.

I den negative forståelse er sladderer noget der skal sættes en stopper for. Derfor har f.eks. mange børneinstitutioner og offentlige forvaltninger indført formelle nul-sladder politikker. Her anmodes personale (og i visse tilfælde forældre) om hverken at udbrede eller lytte til sladder. Medarbejdere, som spreder sladder, informeres om, at sladder ikke tolereres og i sidste ende kan føre til opsigelse.

Formelle nul-sladder politikker, som handler om at få bragt diskursen tilbage på et sagligt spor, er fornuftige når sladder bliver personlig og har en uheldig undergravende karakter. Problemet er blot, at der ofte er uenighed om præcis, hvad der er (u)acceptable sladder. Når én henkastet bemærker, at "Bernt altid holder lang frokost", er det så ondsvindet sladder? Svaret er personafhængigt, hvorfor man altid skal være opmærksom på, at det nogle opfatter som en kontant, men hjertelig omgangstone, kan af andre opfattes som ondsvindet sladder.

Accepteres den præmis, at sladder i arbejdsmæssig sammenhæng har flere positive funktioner f.eks. gennem det sammenhold og den tryghed blandt dem som sladderer skaber, så bliver det vurderet farligt, hvis al sladder fjernes.

Den uforpligtende snak om løst og fast, kan være en munter måde at sprede information og et forsøg på at forstå og forudsige, hvad der kommer til at ske i forbindelse med f.eks. forandringsprocesser og/eller omstruktureringer. Igennem sladderer kan vi distancere os fra hverdagens trivielle rutiner. Sladder er simpelthen den smørelse, som binder organisationen sammen.

Sladder er en informationskanal, og sladrehanke har en vidensdelingsfunktion, når de bevæger sig rundt i organisationen og overfører viden mellem grupper af medarbejdere, som måske ikke direkte kommunikerer med hinanden. Igennem sladder kan andre påvirkes, og sladder er med til at socialisere kollegaer. Sladder kan også ses som en offentlig sanktion i forhold til sociale "gratister" og "snydere".

Den negative sladder kan ikke undgås, men det fritager ikke ledelsen fra at tage fat på nogle af de mere almindelige årsager til sladder. Det er i den forbindelse vigtigt, at der skabes et miljø med en åben og ærlig kommunikation. Medarbejdere bør holdes orienteret om gode såvel som dårlige nyheder, hvilket

vil reducere behovet for spekulation og (negativ) sladder. Ledelsen bør fortælle hvad den gør, hvorfor den gør, hvad den gør, og hvordan det den gør, påvirker mål og resultater.

Dernæst skal ledelsen håndhæve organisationens regler på området, så medarbejderne forstår grænserne for dårlig opførsel. Det hjælper at sende det budskab, at sladrehanke ikke tolereres.

Mens den gode sladder er med til at opbygge og vedligeholde gode relationer mellem kollegaer, som igen er med til at skabe et godt og tillidsfuldt arbejdsklima, så kan negativ sladder have store konsekvenser for samarbejdet og trivsel. Derfor hvis du har det dårligt med, at der sladres, så konfronter de kollegaer, som løber med sladder. Og ellers tal med ledelsen, hvis du ikke kan løse problemet på egen hånd.

Det kan være vanskeligt at skelne den gode sladder fra den dårlige sladder fordi det som for én er kammeratlig omsorg for en anden kan opleves som utidig indblanding eller ligefrem mobning.

Mobning er naturligvis helt uacceptabelt og den bedste forebyggelse er at sikre et godt psykisk arbejdsklima præget af sammenhold og gensidig tillid og respekt.

Pssst, pssst, pssst! Har du i øvrigt hørt, at han? Og så sagde hun også...? Pssst! Pssst! Pssst!