

**hvisken og tiskan** | Sladder er uundgåeligt på en arbejdsplads. Ny hollandsk forskning viser, at sladder kan være gavnligt for gruppen – men altid negativt for den, der sladres om

# Vi kan ikke lade være at sladre på jobbet – men det er ikke kun dårligt



**Isabella Balanchi**  
livogjob@k.dk

To kolleger på arbejdspladsen, der lader til at have et godt øje til hinanden. En medarbejder, der går uprofessionelt klædt eller altid møder sent ind. Eller en chef, der har været sygemeldt længe – gad vide, hvad vedkommende egentlig fejler?

Sladderhistorier på arbejdspladsen kan handle om mange ting, og når erhvervsforsker og konsulent Jacob Alsted er ude hos virksomheder, beder han af og til medarbejderne fortælle om de historier, der er i omløb. Lægge dem frem i lyset. Det er medarbejderne som regel meget villige til.

”Det er for pinligt. Der er en dobbelthed i sladder, for vi er utroligt fristede til at sladre. Vi kan næsten ikke lade være med at gøre det i forskellige situationer, og samtidig ved de fleste godt, at det kan være dårligt for arbejdsmiljøet, så man vil ikke rigtig indrømme, at man gør det,” siger han.

## Kolleger taler om andre bag deres ryg

Sladder har et dårligt ry. Den bliver betragtet som uprofessionel og som noget, der udspringer af dårlige intentioner. Men kan sladder også have positive effekter – som at styrke sammenholdet på arbejdspladsen og sørge for, at vi holder os inden for normerne?

Det satte et hold hollandske forskere sig til at undersøge i forskningsprojektet ”Gossip. The Unkown Force” (på dansk: Sladder, den ukendte kraft) på Vrije Universitet i Amsterdam.

Forskningsprojektet blev afsluttet i februar efter fem og et halvt års forskning. Og en ting står i hvert fald klart, fortæller Bianca Beersma, der er leder af projektet.

”Det er meget svært at slippe af med sladder. Det sker i den uformelle sfære og er uundgåeligt. Når folk arbejder sammen, vil de altid tale om andre bag deres ryg.”

Når vi tænker på sladder, vil vi ofte forbinde det med negativ information, der deles for at skade andre. Men bevidst påvirkelse af andres image negativt er kun én af de fem hyppigste grunde til, at vi sladrer om vores kolleger, fortæller Bianca Beersma.

Derudover kan motivet bag sladder også være at socialisere, få valideret information af andre eller at få afløb for en oplevelse med en anden, der har påvirket én følelsesmæssigt. Desuden er det hyppigt, at sladder opstår for at beskytte gruppens normer – ved at sladre om dem, der afviger fra normen.

## Positiv og negativ sladder

Et resultat fandt Bianca Beersma særligt interessant:

”Det væsentligste for den, der modtager sladder, er ikke, hvad der bliver sagt. Modtageren laver derimod en vurdering af, hvorfor den anden person fortæller dem det her, og hvis intentionen vurderes at være social, betragtes sladder af modtageren som noget positivt,” siger hun.

Den hollandske forskning har vist, at sladder godt kan have positive effekter på arbejdspladsen som helhed – for eksempel som middel til at disciplinere medarbejdere, der forbyrder sig mod gruppens normer.

Forskerne har også set resultater, der viser, at medarbejdere er mere ærlige, hvis de ved, at andre kan sladre om dem.

Men uagtet om sladder kan gavne gruppen som helhed, er der én person, som altid vil have en negativ effekt af sladder – uanset intentionen bag. Nemlig den, der bliver sladret om. Og er det grelt nok, kan det være første skridt i eksklusion eller mobning.

”Selv hvis den, der sladrer, gør det for at få afløb for sine følelser, er det ligegyldigt for offeret. Det har stadig en negativ effekt. Og hvis målet for sladder er den samme person, bør lederen gribe ind,” siger hun.

## Hvornår er det sladder?

Erhvervsforsker og konsulent Jacob Alsted oplever, at sladder er et problem på mange arbejdspladser. Og det kræver da også stor disciplin at holde sine snakke faglige og legitime, siger han.

”Grænserne mellem sladder og en professionel samtale kan være hårfine. For eksempel kan det være en professionel samtale at tale om,

hvorvidt en medarbejder har de rigtige kurser og kompetencer til at løse en opgave. Men drejer samtalen sig ind på noget personligt og nedladende om vedkommendes evner, kan det blive til sladder,” siger han.

Ifølge Jacob Alsted overstiger de negative effekter ved sladder de positive. Selvom det kan binde medarbejdergruppen sammen at sladre lidt om, hvor dumme cheferne er, eller om der er magtkamp i direktionen, vil det stadig skade virksomheden som helhed.

”Det påvirker den samlede organisations samlingskraft. Hvis alle går rundt med et dæmoniseret billede af direktionen eller topledere, har det konsekvenser for deres loyalitet over for den samlede virksomhed – og derfor har det konsekvenser, selvom det umiddelbart ikke ser skadeligt ud,” siger han.

”Grænserne mellem sladder og en professionel samtale kan være hårfine.

JACOB ALSTED,  
ERHVERVSFORSKER  
OG KONSULENT

Hos BFA Velfærd og Offentlig Administration beskæftiger de sig med, hvordan man som kollega kan gribe ind, når man overhører sladder, som man godt ved er lidt forkert, men måske også lidt spændende, og som man måske endda er enig i.

”Vi ved som regel godt, hvornår det er ondsindet sladder, men der, hvor man skal være opmærksom, er, når man er lidt usikker på, om intentionen er dårlig,” siger Lise Keller.

”Selvom det kan være svært, fordi man ikke vil være den, der bliver genstand for sladder næste gang, er det en god idé at gribe ind eller sige noget i situationen.”

Også hun understreger, at sladder er et nuanceret emne, og ikke al sladder er skadelig. Alligevel er det vigtigt, at man som kollega tager ansvar for at sikre en god omgangstone og et godt kollegaskab. For eksempel ved at aftale at sige fra på en god og ordentlig måde, når man hører sladder – også hvis intentionen ikke nødvendigvis er ondsindet.

”Når vi er på arbejde, skal vi være professionelle og har en fælles opgave. Det kan være godt at have et frirum til at tale personligt, men man skal huske den gode etik over for både vores kolleger og ledere. Vi har alle et ansvar for, hvordan vi taler om og med hinanden.”

## Sladder er en almindelig reaktion på irritation. Men det er bedre at få svesken på disken

**Bare det at italesætte, at det er naturligt, at man på en arbejdsplads bliver irriterede på hinanden, kan være en stor lettelse, siger ekspert**

**Isabella Balanchi**  
livogjob@k.dk

Når man bliver irriteret på en kollega, kan det være fristende at få afløb for følelserne ved at beklage sig til en anden på arbejdspladsen. Måske kan man endda få valideret sine følelser, hvis den, man sladrer med, har samme opfattelse?

Sladder er en almindelig reaktion på spændinger på arbejdspladsen – især hvis man ikke har et sprog for at bearbejde irritationen. Det fortæller Jacob Alsted, erhvervsforsker, konsulent og medforfatter til bogen ”Sex, sladder og stress i organisationer”. Han mener ikke, at vi bør skamme os over at blive irriterede på hinanden på arbejdspladsen.

”Det er naturligt, at vi bliver irriterede på hinanden eller har svært ved at håndtere forskellige arbejdstempi eller arbejdsstile. Det sker i alle tætte samarbejdsrelationer, at der opstår irritation,” siger han.

Men sladder er ifølge erhvervsforskeren usikkerhedsskabende og kan skabe et arbejdsmiljø, hvor man er bange for at blive den næste, der bliver udsat for sladder. I stedet opfordrer han arbejdspladser til at øve sig i at få afløb for irritationen ved at sige det direkte til hinanden.

”Bare det at italesætte, at det er naturligt, at man på en arbejdsplads bliver irriterede på hinanden, kan være en stor lettelse. Og så kan man øve sig i at få sagt svære ting på en god måde. For eksempel at blive på egen banehalvdel og at være nysgerrig på den andens intention,” siger han.

Lise Keller, psykolog og projektleder for psykisk arbejdsmiljø hos BFA Velfærd og Offentlig Administration, vurderer, at sladder for eksempel kan opstå, hvis man ikke er god til at italesætte faglige uenigheder. I så fald kan det være nemmere at tale om det bag den pågældendes ryg frem for at tage diskussionen.



▲ Vi bør øve os i at få afløb for irritation, mener erhvervsforsker og forfatter Jacob Alsted. – Privatfoto

Også hun opfordrer til, at man i stedet tager snakken med sine kolleger frem for at tale bag deres ryg – og til at være nysgerrig og undersøgende i forhold til, hvad der foregår.

”Det er en god idé at gå efter bolden frem for manden, så det kommer til at handle mindre om personen og mere om, hvad deres handling gør for det faglige fællesskab.”

## De fem hyppigste motivationer for at sladre

**For at dele og validere information.** For eksempel at høre, om man var den eneste, der syntes, at chefen opførte sig mærkeligt her til morgen.

**For at få afløb for en oplevelse,** der udløste følelser. For eksempel hvis en sygeplejerske deler en oplevelse med en patient med sine kolleger. Det kan både være for at få det bedre efter en dårlig oplevelse eller for at dele noget, der var sjovt.

**Social underholdning.** Sladder kan bruges til at styrke sociale relationer mellem folk. Her kan sladder om folk, begge parter kender, blive et samtaleemne.

**Beskyttelse af gruppen.** Sladder kan bruges til at advare mod et gruppelem, der ikke lever op til gruppens normer ved for eksempel ikke at løfte sin del af arbejdet.

**For at øve negativ indflydelse over andre.** Denne type sladder vil typisk gå på at ødelægge andres image og kan eksempelvis være ved at nedgøre deres karakteristika, tøj eller personlighed.

KILDE: BIANCA BEERSMA, PROFESSOR VED VRIJE UNIVERSITET I AMSTERDAM