



🕒 4 min. 👁️ 📌 09-04-2023

Lad sladrehankene sladre

Ledere er efterhånden blevet så "sladderforskrækkede", at de glemmer, at sladder er vigtig for vores sociale, psykologiske og fysiske velbefindende. Læs, hvordan du kan bruge sladder til at styrke arbejdspladsen.

Skribentinfo



[Jeanette Lemmergaard](#)

Lektor ved Institut for Marketing &
Management, Syddansk Universitet,
Ph.d., cand.negot.
Syddansk Universitet

Sladder og rygter er alle vegne. På jobbet, i nabolaget, i vennekredsen og i familien. Sladder er en del af det daglige sociale liv, og alle deltager i sladder. Undersøgelser viser, at op til 2/3 af al samtale er sladder.

På mange arbejdspladser er sladder uønsket, og derfor har flere indført formelle 'nul tolerance' politikker. Medarbejdere, som spreder sladder, informeres om, at sladder ikke tolereres. Med god grund. For når sladder bliver personlig og vendt mod kollegaer, har det en uheldig undergravende karakter.

Men "nul tolerance" politikker kvæler sladderens positive funktioner. Derfor bør lederne skelne mellem positiv og negativ sladder, hvilket også kræver, at lederen opererer med to forskellige måder at håndtere sladder på.

Positiv sladder skaber sammenhold

Sladder er en informationskanal, som skaber en tæt relation mellem dem, der sladrer. Når vi udveksler information med hinanden får vi en oplevelse af at have noget sammen. Det styrker vores samhørighed og identitet. Sladrehanke har derfor en vidensdelingsfunktion, da de bevæger sig rundt i organisationen og

overfører information mellem grupper af medarbejdere, som måske ikke kommunikerer direkte med hinanden.

Den uforpligtende positive sladder kan være en munter måde at sprede information på og et forsøg på at forstå og forudsige, hvad der kommer til at ske i forbindelse med for eksempel forandringsprocesser og/eller omstruktureringer. Sladder er en gensidig måde at have det sjovt på og distancere sig selv og andre fra hverdagens trivielle rutiner, for eksempel når du fortæller om en sjov episode fra en fest eller lignede.

Uenighed om, hvad der er (u)acceptabel sladder

Man skal altid være opmærksom på, at det nogle opfatter som en kontant, men alligevel hjertelig omgangstone, kan andre opfatte som mobning. Derfor kan det være vanskeligt at afgøre, om sladder er positiv eller negativ. For eksempel når én person henkastet bemærker, at "Han holder altid lang frokost" og en anden svarer: "Bare rolig, det er bare, sådan han er".

I grænsefeltet mellem sladder og mobning sker der en bevidst stempling og negativ omtale af en medarbejder eller leder, eksempelvis at vedkommende kommer for sent, ikke laver nok eller ikke er dygtig nok. Sladder handler her om at lave alliancer, der ikke alene beskytter én selv, men også har som formål at skubbe den pågældende ud.

Sladder udfylder ikke alene vores behov for at skabe mening og sammenhæng. Den har også en terapeutisk funktion. Sladder skaber opmærksomhed; en opmærksomhed som forstærker vores oplevelse af at høre til og være en del af gruppen. Mennesket er grundlæggende et flokdyr, og behovet for at være en del af gruppen ligger derfor dybt i os. Når der sladres, siges der samtidig: "Dig kan jeg godt lide, jeg stoler på dig", og det giver en fornemmelse af at være særligt udvalgt.

Negativ sladder er særlig 'lækker'

Uanset sladderens betydning for vores sociale, psykologiske og fysiske velbefindende, så har sladder den bagside, at den finder sted på bekostning af andre, som gennem sladder udelukkes fra fællesskabet. Den "fantastiske" sladder spredes hurtigere end den mere sandsynlige sladder, og underholdningsværdier betyder ofte mere end sandheden. Ikke forstået sådan, at mest sladder er usand. De fleste af os er ikke så dumme, at vi ukritisk lytter til og videregiver sladder, som med stor sandsynlighed er usand.

Usynlig og konfliktsky ledelse, uklare rammer og rollefordeling skaber grobund for negativ sladder. Disse forhold har betydning for medarbejdernes psykiske og fysiske helbred, for deres opfattelse af dem selv og for deres sociale liv. Er det psykiske arbejdsmiljø dårligt, udvikler sladder sig nemt til mobning.

Accepter ikke negativ sladder, men brug den positive

Selvom det ikke er muligt helt at undgå den negative sladder, så fritager det ikke dig som leder, fra at tage fat på problemet. Først og fremmest er det vigtigt, at der skabes et miljø med en åben og ærlig

kommunikation.

Medarbejdere bør være orienteret om gode såvel som dårlige nyheder. Det vil reducere deres behov for at spekulere og bidrage til eller stole på sladder. Fortæl hvad du gør, hvorfor du gør det, og hvordan dét, du gør, påvirker medarbejderne.

Dernæst skal du håndhæve jeres regler på området, så medarbejderne forstår grænserne for dårlig opførsel. Det hjælper at sende det budskab, at negative sladrehanke ikke tolereres. Man må som leder ikke være bange for at rettesætte en medarbejder, som sladrer. Det betyder naturligvis, at du er nødt til selv at "walk the talk", og ikke selv sladre negativt.

Det kan ikke anbefales, at du bliver så "sladderforskrækket", at du glemmer at tage dig tid til at lytte efter, hvad der bliver sagt i krogene. Du bør ikke bare feje al sladder af vejen som brok og bagtalelse. Der er nemlig meget at vinde ved at indsamle oplysninger både igennem den formelle kommunikation og igennem sladder. Ved at lytte til sladder har du en unik mulighed for at få indsigt i, hvad der rører sig. Sladder giver dig med andre ord mulighed for, at tage fat om et problem, før det bliver til 5 høns.

Det er din opgave at minimere negativ sladder:

- Udvis handlekraft og stands sladder ved kilden.
- Sæt sladder på dagsordenen f.eks. ved et fyraftensmøde.
- Gå som kulturbærere forrest med et godt eksempel.
- Åben ballet og stil spørgsmål til medarbejderne omkring sladder f.eks. ved MUS.
- Sæt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsglæde.

Selvom det er ledelsens opgave at slå ned på den negative sladder, så har medarbejderne også et ansvar. Ikke alle lader sig påvirke af sladder, men det kræver stor styrke og højt selvværd ikke at lade sig påvirke.

Du kan som leder give dine medarbejdere disse råd i forhold til sladder:

- Ignorer sladder. Sladder løber hurtigere, hvis du anerkender den. Ignorerer sladder derimod vil hastigheden hvormed sladder spredes falde.
- Hvis du har det dårligt med, at der sladres, så konfronter de kollegaer, som løber med sladder.
- Tal med ledelsen, hvis du ikke kan løse problemet på egen hånd.
- Husk at du på en måde sætter dig uden for, hvis du ikke deltager i sladder.
- Som ny i en organisation bør du lytte til sladder, men danne dig dit eget indtryk.

Læs mere

[6 trin til håndtering af mobning](#)

[Konflikter kan ikke undgås](#)

Artiklen er oprindeligt bragt i 2011 på Lederweb