



Krænkende og nedværdigende behandling på jobbet

Hver 10. ansatte på Aarhus-skolerne følte sig sidste år udsat for mobning.
I op mod halvdelen af tilfældene var mobberen en kollega

Af Lotte Svane Strange Petersen

Himmelvendte øjne, hver gang du taler. Negativ omtale bag din ryg. En kollega, der konsekvent ignorerer, hvad du siger. Mobning findes ikke kun blandt børn og usikre teenagere. Også blandt voksne finder krænkende og nedværdigende adfærd sted – også på de aarhusianske arbejdspladser.

Ifølge Aarhus Kommunes seneste trivselsundersøgelse følte hver 12. medarbejder i Børn og Unge sig mobbet i løbet af 2009. Tallet fremgår af hovedrapporten, som samler op på de enkelte institutioners afrapporteringer. På skoleområdet viser undersøgelsen, at hver 10. af de ansatte har oplevet sig mobbet inden for det givne år – altså lidt over gennemsnittet i hele Børn og Unge.

Kolleger og ledere som mobbere

At skolerne ligger så forholdsvis højt i denne statistik, skal ses i lyset af, at tallet dækker over flere mulige mobbere. Om det er ledere, kolleger, elever eller forældre fremgår ikke direkte af undersøgelsens resultater inden for skoleområdet. Men for hele Børn og Unge gælder, at halvdelen af de, der har følt sig mobbede, peger på kolleger som de mobbende, mens 22 % angiver deres leder som mobberen.

At så mange ansatte på de aarhusianske skoler har oplevet mobning, overrasker Rikke Gierahn, der er Fælles Arbejdsmiljørepræsentant (FAR) i Børn og Unge.

– Selvom tallet svarer nogenlunde til landsgennemsnittet, overrasker det mig

Aarhus Kommunes definition på mobning:

Det er mobning, når en eller flere personer gentagne gange og over længere tid udsætter en anden person for handlinger, som vedkommende opfatter som krænkende eller nedværdigende. Handlinger bliver først mobning, når personen, de rettes imod, ikke oplever at kunne forsvare sig effektivt mod dem.



Fælles-AMR (FAR) Rikke Gierahn mener, at kommunens mobbedefinition giver arbejdspladserne en vigtig ramme til at drøfte problemstillingen

alligevel. Lærere og pædagoger er jo vant til at have fokus på elevernes trivsel. Alligevel er vi tilsyneladende ikke helt så professionelle og kan godt have problemer med måden, vi er sammen med andre voksne på, siger Rikke Gierahn og peger på stress som en mulig forklaring:

– Mit bud er, at når den enkelte føler sig presset, så går det ud over ens overskud, tolerance og evne til at tackle uoverensstemmelser på en ordentlig måde, siger FAR'en.

Mobning stresser

Men omvendt kan mobning også føre til stress. En ny undersøgelse af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, viser, at konstant mobning på jobbet øger risikoen for, at ofret får kronisk stress. Det kan privatpraktiserende psykolog Kristina Mølgaard godt genkende. Hun laver ofte oplæg og forløb om psykisk arbejdsmiljø på skoler og har mange

Fortsættes side 12 >

» I Aarhus Kommune er vold, mobning og chikane helt uacceptabelt

Retningslinjer for at identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane i Aarhus Kommune, Fælles MED, sep. 2010

» Jeg havde en frygtelig tid. Jeg gik jo rundt med evige tanker om, hvem det var, der ville skade mig

Det er som om jeg ikke eksisterer

– Jeg oplever, at jeg bliver mobbet fysisk og psykisk. Jeg har kolleger, som demonstrativt vender hovedet væk, når jeg passerer dem på gangen. Det er som om, jeg ikke eksisterer.

Sådan lyder det fra Hanne Petersen, som er lærer på en skole i Aarhus. Tæppet blev trukket helt væk under hende, da en kollega sendte en anonym mail til ledelsen om hende

Af Martin Lauritzen

Ved fagfordelingen for tre år siden kunne Hanne konstatere, at de to lærere, som ledelsen havde tænkt som kolleger i Hannes team, begge meldte tilbage til ledelsen, at de ikke ønskede det samarbejde.

Vil ikke samarbejde

– Rent ledelsesmæssigt blev det problem lagt over til mig. Det skulle jeg selv ordne. Men det mener jeg ikke, kan være medarbejderens ansvar. Det bør vel være en samtale mellem ledelsen og de to parter, hvis man skal have en form for støtte.

Efter at have sundet sig et par dage henvendte Hanne sig til de to kolleger. De havde aldrig arbejdet sammen med Hanne omkring undervisningen, men de kendte hende selvsagt som en del af lærerværelset.

Den ene pointerede, at hvis han skulle indgå i et samarbejde med hende, skulle det være ledelsen, der pålagde ham det.

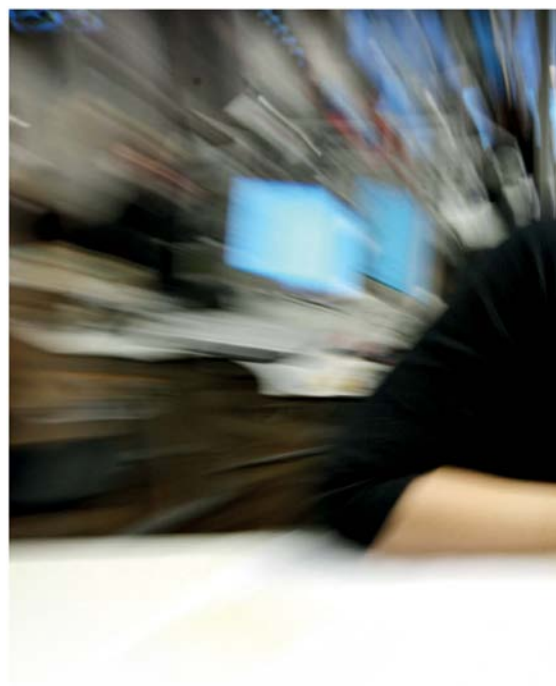
– Den anden meldte ud, at han ville indgå i teamet, hvis det ikke kunne være

anderledes. Jeg var såret over, at ledelsen på den måde lod mig løbe spidsrod mellem de to, og det varede noget, før jeg henvendte mig på kontoret og 'slog i bordet', fortæller Hanne og fortsætter:

– Så blev der truffet en beslutning om, hvem jeg skulle arbejde med — det blev ham, der accepterede beslutningen, hvis den ikke kunne være anderledes. I dag kan jeg kun sige, at det blev et suverænt makkerskab. Vi var jo tvunget til at snakke sammen.

Hanne gik ikke til TR og AMR med sine oplevelser men snakkede med en kollega, som lagde noget af skylden på hende selv:

– Han hentydede til min åbenmundethed, men jeg mener, respekten skal ligge hos hinanden som fagpersoner, og tingene skal siges, som de er. En anden kollega sagde til mig, at man kan mærke den der med, at jeg er den, de andre ikke vil lege med.



Rejser sig op og går

Det undrer stadig Hanne her nogle år efter, hvordan to mennesker, der i bund og grund ikke kendte hende, reagerede som de gjorde.

– Men jeg har også oplevet andre kolleger, som ignorerer mig. Når jeg sidder i en gruppe i en pause, mærker jeg kolleger, som er ligeglade med mig. For nogle bestemte personer eksisterer jeg simpelthen ikke. Jeg har en mandlig kollega, som kan finde på fysisk at flytte sig,

» I Aarhus Kommune er håndtering af vold, mobning og chikane ikke en privat sag, men et fælles anliggende for arbejdspladsen. Derfor skal arbejdspladsen forholde sig til, hvordan den vil forebygge og håndtere vold, mobning og chikane både mellem ansatte og fra borgere

Retningslinjer for at identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane i Aarhus Kommune, Fælles MED, sep. 2010



hvis jeg sætter mig ved samme bord. Jeg har konfronteret ham med det, men han mener ikke, han gør noget forkert. Hvis han ikke oplever det, kan jeg jo ikke gøre noget. Det får mig ind imellem til at føle mig alene. I bund og grund har vi det vel ligesom de børn, vi omgås professionelt til dagligt: Det værste er ikke at blive set, understreger Hanne.

– Er jeg udsat for mobning, spørger hun og giver selv svaret:

– Det er jeg vel, når jeg bliver udsat for en negativ behandling gentagne gange over tid. Verbal mobning er ti gange lettere at bevise og sætte ord på. Men fysisk og psykisk afstandtagen er sværere at bevise. Det bliver mindre håndgribeligt. Folk kan blot sige, at det er noget, jeg føler. Ja det er det, men det er også noget, jeg oplever.

de, at nogle kolleger følte sig klemte. Det afstedkom en livlig debat på Faglig Klub-konferencen på Skolekom med blandt andet kritik af ledelsen. Hanne deltog ivrigt og fik sagt nogle ting om ledelsen, som hun i dag godt kan se var uhensigtsmæssige.

– En søndag aften blev jeg ringet op af min TR, som underrettede mig om, at ledelsen næste dag ville indkalde mig til en tjenstlig samtale. En eller anden havde sendt en anonym mail til ledelsen. Vedkommende havde kopieret og samlet alt, hvad jeg havde skrevet i konferencen, fortæller Hanne, som anerkender, at hun havde skrevet ordene men følte sig snigløbet ved, at de blev revet ud af en sammenhæng. Hun ville naturligvis gerne vide, hvem der havde sendt mailen.

– Det mente ledelsen ikke, var det interessante – det var, at jeg havde kritiseret ledelsen. Jeg følte mig misbragt og som en skydeskive og havde regnet med lederens støtte. Hanne fik en bisidder med til den tjenstlige samtale og råd og støtte fra TR og ÅLF. Efterfølgende indkaldte TR til Faglig Klubmøde.

– Her brød jeg sammen. Jeg var dybt rystet over, at min leder tog en anonym mail mere seriøst end en end en medarbejder, der blev udsat for det her.

Deltagerne i klubmødet tog sagen alvorligt. De frygtede, at det nu fremover ville blive sådan, at man blot kunne sende en anonym mail til ledelsen med nogle mere eller mindre opdigtede beskyldninger.

– Vores leder stod frem og sagde, at hun også fremover ville tage anonyme mail seriøst. Det rystede kollegerne, og

jeg havde en frygtelig tid. Jeg gik jo rundt med evige tanker om, hvem det var, der ville skade mig. Og så havde jeg en leder, som jeg følte ikke ville hjælpe mig. Jeg fik så heldigvis kollegaopbakning og endda en buket blomster.

Hanne tænker i dag stadig på, hvem der skrev mailen.

– Vedkommende ville jo skade mig. Hvis jeg havde trådt nogle over tærerne – var det så ikke nemmere at komme til mig? Jeg ved godt, at det jeg brugte Faglig Klub-konferencen til ikke var i orden, men der kunne TR have givet os et rap. Det ville ledelsen jo ikke have vidst.

– Jeg var gal i lang tid, men det nytter jo ikke noget – det går kun ud over en selv. Selvom det er tre år siden, sidder det stadig i mig. Jeg er blevet endnu mere privat i forhold til mine kolleger. Jeg fortæller ikke historier henover frikvarterbordet. Jeg er utryk ved, hvem der kan finde på at sige noget om mig. Jeg går fx ikke til fester på skolen. For hvad bliver det næste?

Efterskrift

Hanne har i dag fået reetableret et godt forhold til ledelsen, men hun vurderer, at omkring 10 procent af hendes lærerkolleger stadig har noget på eller imod hende. Hun er splittet mellem på den ene side at råbe op og på den anden side ikke at orke at tage kampen op.

Hanne har valgt at søge om forflyttelse fra næste skoleår:

– Nu skal tavlen viskes ren, og der skal ske noget nyt. Jeg regner med at komme et andet sted hen, for jeg opfatter mig som meget kvalificeret både fagligt og erfaringsmæssigt. □

Hanne Jensen er ikke lærerens rigtige navn.

Foto: Polfoto/Jens Dresling



Hannes forklaring på kollegernes optræden er, at det må bunde i rygter og forestillinger samt, hvad andre måske har fortalt og så, at hun siger sin mening – højt.

– Jeg ved godt, jeg kæfter op, siger min mening og blander mig. Men jeg mener, at 'svesken skal på disken' – tingene skal siges, som de er.

Sender anonym mail

På et tidspunkt måtte skolen foretage nogle ændringer i en afdeling, som gjorde

» Den forulempedes oplevelse af handlingen er afgørende. En handling kan derfor godt opleves som vold eller mobning, selv om den, der forulemper, ikke har haft bevidst ønske om at forulempe

Retningslinjer for at identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane i Aarhus Kommune, Fælles MED, sep. 2010

< Fortsat fra side 9



lærere blandt sine klienter. Hun fortæller, at hun ikke har fået direkte henvendelser på grund af mobning, men at hun ikke sjældent støder på mobbeproblematikker i forbindelse med arbejdsrelateret stress.

– I forløb med udgangspunkt i stress oplever jeg af og til, at mine klienter fortæller om episoder og oplevelser, der tenderer mobning. Det kan være i forbindelse med besværlige relationer, et dårligt fungerende teamsamarbejde eller en hård tone på arbejdspladsen, siger Kristina Mølgaard og understreger, at mobbeoplevelsen påvirker ofret psykisk og med en negativt selvforstærkende effekt.

– Mobning giver en voldsom stresstilstand og kan i det lange løb være invali-



Psykolog Kristina Mølgaard pointerer vigtigheden af det velfungerende arbejdsmiljø og den gode kommunikation i forebyggelsen af mobning

Hvis du føler dig mobbet på din arbejdsplads

- Vend dine oplevelser med kolleger og venner og se sagen med deres øjne
- Forsøg at tale med mobberen om din oplevelse – gerne mens der er kolleger til stede. Det kræver mod at sige fra, men venter du for længe, går det ud over dit helbred
- Tal med din leder, TR eller AMR, hvis mobberiet ikke umiddelbart stopper
- Hvis sagen ikke stoppes, så benyt dig af den vejledning og sparring, ÅLF's konsulenter kan give dig. Helst inden sagen går helt i hårdknude

derende. Man bliver usikker, man tvivler på eget værd, og man får sværere ved at sætte grænser. Undervejs i processen bliver man svagere; man bliver tilbagetrukket og stille eller måske pirrelig og irriteret. Man har svært ved at være realistisk og mister evnen til at se, om man selv ser rigtigt ... Det kan medføre et forvrænget billede af situationen, og så kan det blive endnu sværere at gøre noget ved det, forklarer psykologen og pointerer vigtigheden af at tage oplevelsen seriøst.

Konflikter, der hænger ved

Aarhus Kommune arbejder ud fra en definition af mobning som, når 'en eller flere personer gentagne gange og over længere tid udsætter en anden person

for handlinger, som vedkommende opfatter som krænkende eller nedværdigende (...)'. Om man er blevet mobbet er således defineret ud fra en individuel oplevelse, og det vil være forskelligt, hvad mennesker oplever som mobning.

Kristina Mølgaard mener, at det er yderst sjældent, at den, der mobber, gør det bevidst. Ofte er det en irritation eller en konflikt, der ligger til grund for det, der udvikler sig til mobning.

– Min erfaring er, at et mobbeforløb næsten altid kan føres tilbage til en uløst konflikt, som folk hænger fast i. Det kan være noget helt banalt som fx uenighed over, hvor en lejrskole skal gå hen. Hvis den ene part føler sig forurettet eller skuffet over den andens reaktion – og det

» I Aarhus Kommune er ledere forpligtet til at forebygge vold, mobning og chikane. Enhver leder har ret og pligt til at sige fra over for drilleri eller omgangstone, man ikke kan acceptere.

Retningslinjer for at identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane i Aarhus Kommune, Fælles MED, sep. 2010

» Godsindede drillerier mellem ansatte eller enkeltstående konflikter mellem ligeværdige parter er ikke mobning.

Retningslinjer for at identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane i Aarhus Kommune, Fælles MED, sep. 2010

kan sådan set være begge parter – så kan følelsen komme til at hænge ved relationen. Man orker efterfølgende måske ikke rigtig hinanden og viser det tydeligt ved at vende det hvide ud af øjnene, afbryde eller måske sukke vel højlydt, når den anden siger noget, eksemplificerer Kristina Mølgaard.

– Og det kan udvikle sig til en kold og ubehagelig tone, som kan give en klar oplevelse af udelukkelse og afvisning.

Grænsesætning og god kommunikation

Det kan overraske, at der findes mobning blandt lærere, som dagligt selv arbejder med elever og konfliktløsning, og Kristina Mølgaard mener da også, at der sjældnere forekommer mobning på de skoler, hvor det psykiske arbejdsmiljø er i top.

– Det handler rigtig meget om grænsesætning. Og hvis en arbejdsplads er præget af god og professionel kommunikation, kan man lettere sige fra, hvis man føler, at ens grænser bliver overtrådt – og derved stoppe eller helt undgå en konflikt, som måske ellers havde udviklet sig. Hvis man har følt sig mobbet gennem længere tid og ikke har fået sagt fra, bliver det kun sværere at sige fra med tiden, siger Kristina Mølgaard, som mener, at det obligatoriske og tætte teamsamarbejde er med til at udfordre lærernes indbyrdes relationer og evner til at tackle uenigheder.

– Det gode teamsamarbejde er jo fantastisk, når det fungerer. Men det kan være vanskeligt, når der opstår konflikter, for hvem er det, der har beslutningskompetencen? – I en elevkonflikt er læreren pr. definition mægler, men hvem er mægler i en lærerkonflikt, spørger Kristina Mølgaard.

Hun peger på, at pædagogisk personale typisk er meget bevidst om kollegial anerkendelse og godt psykisk arbejdsmiljø, og at man i skoleverdenen er vældig dygtige til at anerkende hinanden – så længe man er nogenlunde enige.

– Men når det kommer til at mødes anerkendende i uenigheder, kommer også lærere nogen gange til kort og mangler redskaber, mener Kristina Mølgaard og pointerer, at bevidst arbejde med en professionel og god kommunikation er væsentlig på en arbejdsplads. Også som forebyggende indsats mod mobning. □

Autoriseret psykolog Kristina Mølgaard

Har individuelle klienter og arbejder også meget i skolesammenhænge med oplæg og længere forløb om god kommunikation, trivselspolitik, stress m.m.

www.kristina-moelgaard.dk

Danmarks Sløjdlærerforening

Århus og omegn udbyder i foråret 2011:

► To gratis sløjdkurser

"Den moderne sløjd

– en praktisk løsning i verdens bedste folkeskole"

Alle er velkomne til at deltage i kurserne, også ikke-sløjdlærere, ikke-lærere og ikke-medlemmer. Kurserne er til dig, der vil prøve kræfter med elementer fra den klassiske sløjd, den moderne designopfattelse og tværfaglighed, når den er bedst!

Kursus nr. 7

Onsdag den 9. marts 2011 kl. 14.30-18.30

"Træslojd – Klassik"

Inspiration og ideer til undervisningen

Sven-Erik Christensen

Sted: N.J. Fjordsgades Skole

Kursus nr. 8

Torsdag den 24. marts 2011 kl. 15.00-21.00

"Globalt design – Alverdens materialer i brug"

Emil Baad – Sløjd- og Håndarbejds lærer

For lærere i håndarbejde og sløjd

Sted: N.J. Fjordsgades Skole

► Gratis sløjd-café og kursus

Sløjd-caféerne er til dig, der har lyst til at mødes med andre sløjdfolk. Du kan få en snak om faget lige nu, få gode tips og måske få lavet lidt sløjd til egen fornøjelse.

Sløjdcafé 3:

Torsdag d. 14. april 2011 kl. 18.30-21.30

"Sløjdcafé – med kollegialt samvær og blik for metalplader"

– gratis, men med mulighed for at købe "hygge" til indkøbspris!

Sted: N.J. Fjordsgades Skole

Kursus nr. 9

Fredag den 13. maj 2011 kl. 14.30

og lørdag den 14. maj 2011 kl. 16.30

"Historisk værksted – Jernalder-Vikingetid"

– Sløjd- og håndarbejds læreren som tovholder i tværfaglige projekter –

For lærere i: Historie, dansk, håndarbejde og sløjd

Lisbjerg Skov Shelterplads – Jernalder tema.

► Yderligere info og tilmelding på:

aarh.sloejd.dk eller emu.dk > Lærere > Sløjd > Faglig inspiration

> Kursus, foredrag, arrangement

Husk at udstille dine elevers produkter og visualiseringen af deres erfaringer og arbejdsprocesser.

Se: emu.dk/gsk/fag/hnd/projekt/knaster_knuder/index.html

