



## DEG værktøj overfor krænkende adfærd og chikane

### Indsats på erhvervsskolerne overfor krænkende adfærd og chikane

I samfundet generelt er der stort fokus på krænkende og chikanerende adfærd. Mænd og kvinder står frem med ubehagelige historier, der vidner om behovet for, at alle bliver mere opmærksomme på, hvordan vi omgås hinanden, og hvilken kultur vi ønsker, der skal være på erhvervsskolerne. Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier (DEG) har derfor udarbejdet dette værktøj, som yderligere kan understøtte det gode arbejde, der allerede er i gang på mange skoler.

Værktøjet kommer med en fælles opfordring fra bestyrelserne i både lederforeningen (DEG-L) og bestyrelsesforeningen (DEG-B) om, at bestyrelser såvel som ledelser har fokus på indsatsen og er opmærksomme på, at chikane og krænkende adfærd kan have afsæt i flere forskellige forhold: Køn, seksualitet, alder, handicap, etnicitet mv.

Bestyrelserne mener, at erhvervsskolerne skal gå forrest i at skabe arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner, hvor alle oplever at kunne være sig selv i et trygt miljø. Ledelserne har en opgave i at håndtere sager om krænkende adfærd og chikane, men også at igangsætte en forebyggende indsats, hvilket dette værktøj kan bidrage til.

### Øget politisk fokus

Beskæftigelses- og ligestillingsminister, Peter Hummelgaard, har den 25. november 2020 annonceret, at regeringen vil tage 14 initiativer til at imødegå seksuel chikane. Heraf er der initiativer, som får indflydelse på undervisningen på erhvervsuddannelserne og de erhvervsgymnasiale uddannelser samt på trivselsmålingerne. Der er også initiativer målrettet elevernes muligheder for at indrapportere seksuel chikane, der opleves på både skolen og på lærepladsen. Samtidig er der en lang række initiativer, som erhvervsskolerne som arbejdsplads skal være opmærksomme på. Pressemeddelelsen kan læses [her](#).

### Lovgivningen

Lovgivningsmæssigt har erhvervsskolerne ansvar og forpligtelser for at sikre et godt undervisnings- og arbejdsmiljø fri for ulovlig forskelsbehandling, mobning og chikane. I en rapport fra Institut for Menneskerettigheder tages der udgangspunkt i ligebehandlingslovens forbud mod ulovlig forskelsbehandling på baggrund af køn, herunder chikane og sexchikane, undervisningsmiljøloven og arbejdsmiljøreguleringen, der blandt andet sikrer et godt psykisk arbejdsmiljø, og erhvervsuddannelseslovens bestemmelser. Dette kan der læses mere om i kapitel 7 [her](#).

## Hvor kan krænkende adfærd og chikane finde sted på erhvervsskolen?

Der er flere områder på erhvervsskolerne, hvor der kan arbejdes imod krænkende adfærd og chikane:

### 1) Erhvervsskolen som arbejdsplads

Her spiller bestyrelsen og ledelsen en stor rolle i at understøtte en inkluderende og ikke-krænket arbejdskultur. På arbejdspladsen skelnes der mellem to dimensioner:

#### A) Respektfulde relationer mellem kolleger

Dette gælder medarbejderne som kolleger og lederne som kolleger.

Magasinet Gymnasieskolen har offentliggjort en undersøgelse blandt medlemmer af GL, som viser, at én ud af fem gymnasielærere har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed på deres arbejdsplads, og 9 pct. af dem har oplevet det flere gange. Undersøgelsen dækker også over hhx- og htx-lærere på erhvervsskolerne.

Ledelserne på erhvervsskolerne har ansvaret for at sikre en chikanefri arbejdsplads, hvor ingen oplever at blive krænket eller mobbet.

#### B) Respektfuld adfærd i asymmetriske ledelsesrelationer

Dette drejer sig om bestyrelser overfor ledere, øverste ledere overfor mellemledere og ledere overfor medarbejdere. Her får den krænkende adfærd den yderligere dimension, at ofret kan have svært ved at sige fra i frygt for sit job eller placering på skolen.

En særlig dimension findes i den leder-kollega relation, hvor en leder tidligere har været en kollega. Her skal den nye leder være opmærksom på, at lederne nu indtager en anden position overfor de tidligere kollegaer, og at dette forpligter til en anden tone.

Den øverste ledelse skal samtidig være opmærksom på den udfordring, der kan opstå ved falske anklager om krænkende adfærd og chikane, ledere eller kolleger imellem, da dette desværre også ses på skolerne.



## **2) Erhvervsskolen som uddannelsesinstitution**

Her er der ligeledes to dimensioner:

### **A) En respektfuld relation mellem eleverne**

Her har erhvervsskolen en forpligtelse til at skabe et læringsrum, hvor alle elever føler sig trygge og velkomne. Erhvervsskolen skal lære eleverne om inkluderende og respektfuld adfærd; hvordan man sætter sig ind i sine kammeraters tankegang og ser sagen fra andres perspektiver. Dette er en del af den dannelse, som eleverne skal sendes afsted med fra erhvervsskolen, og som også skal bruges på lærepladsen og i efterfølgende videre uddannelse.

Flere undersøgelser viser, at der er et problem med den inkluderende og respektfulde adfærd på erhvervsskolerne mellem eleverne, særligt på de uddannelser, hvor det ene køn udgør en stor majoritet. Senest har en undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder sat fokus herpå. Undersøgelsen kan læses [her](#).

I relationen mellem eleverne skal skolerne også være opmærksomme på den krænkende adfærd, der finder sted digitalt. F.eks. i form af, at elever optager hinanden ved faglige fremlæggelser og herefter gør hinanden til grin på sociale medier. Dette virker hæmmende for elevernes lyst til at deltage fagligt, og det går derfor ud over deres samlede læringsudbytte.

## **B) En respektfuld relation mellem elev og underviser**

### **– asymmetrisk magtrelation**

Her har erhvervsskolen en helt særlig forpligtigelse til at skabe et læringsrum, hvor alle elever føler sig trygge og velkomne. Undersøgelsen fra Institut for Menneskerettigheder viser desværre, at elever af minoritetskøn kan opleve krænkende adfærd fra undervisernes side: "Læreren kom faktisk også med sådan en joke, så siger han "du skal lige lukke ørerne", og så kommer han med sådan en joke midt inde i klassen, hvor han siger: "Hvorfor er det, kvinder har bryster? Jamen, det er, fordi ellers er der ikke nogen, der gider at tale med dem," fortæller en kvindelig elev".

Her er der tale om en asymmetrisk magtrelation, hvilket kan gøre det ekstra svært for eleven at sige fra. Det kan desuden blive endnu sværere, når den krænkende adfærd har en seksuel undertone. Læreren har samtidig en position som gør, at vedkommende sætter standarden for en accepteret kultur og sprogbrug blandt eleverne.

Skolerne oplever samtidig, at ligesom elever filmer hinanden og gør hinanden til grin på sociale medier, så filmer eleverne også underviserne og latterliggør dem digitalt. Dette er et stort problem, som skolerne også bør have fokus på. Ledelserne på skolerne har en forpligtigelse til også at passe på medarbejderne i elev-underviser relationen.

Der kan være særlige forhold på erhvervsskolerne ift. elev-undervisere forhold, da mange elever på f.eks. erhvervsuddannelserne eller AMU er myndige voksne. Her kan der opstå romantiske relationer mellem underviser og en voksen myndig elev. Dette har dog potentiale til at ende u hensigtsmæssigt, og derfor bør erhvervsskolernes ledelse altid have fokus på en dialog om dette med skolens personale.

Ift. seksuelle relationer mellem underviser og elever under 18 år er straffeloven meget klar, og underviseren kan straffes med fængsel op til 4 år.

Ligesom den øverste ledelse skal være opmærksom på falske anklager om krænkende adfærd og chikane imellem ledere og medarbejdere på skolerne, kan dette desværre også komme på tale i elev-underviser relationen.

## Mange steder at sætte ind

Som det fremgår af ovenstående er der mange områder på erhvervsskolerne, hvor der kan sættes ind overfor krænkende adfærd og chikane.

Det er vigtigt, at ledelserne og bestyrelserne har fokus på indsatsen overfor krænkende adfærd og chikane både ift. erhvervsskolen som arbejdsplads og erhvervsskolen som uddannelsesinstitution. Noget kunne tale for, at man starter med indsatsen ift. erhvervsskolen som arbejdsplads, idet processen skitseret nedenfor kan bibringe medarbejdere, ledelser og bestyrelser på skolerne en forståelse for oplevelsen af krænkende adfærd og chikane, som kan være meget nyttigt ift. indsatsen rettet mod erhvervsskolen som undervisningssted.

Processen skitseret nedenfor indeholder dialog-spillet "Over stregen", der som udgangspunkt har fokus på seksuel chikane. Spillet er udviklet i fagbevægelsen og anvendt i Metalhuset til en proces, som Dansk Metal har gennemgået som arbejdsplads ift. deres medarbejdere. Udsagnene i spillet kan med fordel tilpasses erhvervsskolernes hverdag, og processen kan således starte med, at skolen selv indhenter udsagn, som opleves blandt medarbejderne på skolen.

Ligeledes kan spillet tilpasses udsagn fra eleverne, når spillet skal bruges ift. dem. Her kan eleverne selv bidrage med udsagn, de har hørt, og sammen bagefter lave et fælles kodeks for god elev-adfærd på skolen.

Der er naturligvis mange andre områder af mangfoldighedsproblematikken, hvor der skal sættes ind ud over seksuel chikane. DEG er rådet til at holde fokus på ét område til at starte med, men det er op til erhvervsskolerne selv, om spillet også skal indeholde udsagn om etnicitet, alder, LGBT+ osv.

Dialogspillet til download kan findes [her](#).

### Processen for arbejdet overfor krænkende adfærd og chikane på erhvervsskolerne som arbejdsplads foreslås at følge nedenstående plan:

- 1.** Erhvervsskolen udarbejder en politik på området. Det kan f.eks. godt være en bred formuleret politik for god social adfærd på skolen, som dækker over flere områder, hvor krænkende adfærd og chikane kan finde sted. I denne proces bør bestyrelser og ledere inddrages. Politikken skal kommunikeres ud til alle medarbejdere og elever på skolen.
- 2.** Alle medarbejdere og ledere på erhvervsskolerne skal vide, hvor og til hvem på skolen de skal gå hen, hvis de oplever krænkende adfærd eller chikane. I regeringens

indsatser ligger et forslag om etablering af whistleblower-ordninger, som nogle erhvervsskoler allerede har igangsat.

**3.** Dialog-spil "Over stregen" spilles på erhvervsskolerne. Spillet kan spilles i teams, afdelinger mv., hvor den nærmeste leder også er deltagende. Det anbefales, at spillet spilles af cirka 10 personer. Bestyrelserne i DEG-L og DEG-B opfordrer alle bestyrelser og ledergrupper på erhvervsskolerne til at være de første, der spiller spillet blandt dem selv. Begge bestyrelser i Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier vil spille spillet på kommende bestyrelsesmøder.

Der kan i den forbindelse uddannes personer på skolerne, som kan varetage faciliteringen af dialog-spillet. Her vil medarbejdere fra Dansk Metal, som har været en del af udviklingsprocessen i Metal-huset, gerne tilbyde et dagsarrangement med et uddannelsesforløb. Hvordan dette afvikles, kommer an på Covid-19 situationen.

Hvis man ønsker at komme på venteliste hertil, sendes navn, titel, skole og mailadresse til Esma Suzan Kara på [esk@deg.dk](mailto:esk@deg.dk) i DEG's sekretariat senest fredag 22. januar 2021. Herefter meldes datoer og form på uddannelsesdagene ud.

**4.** Efter gennemførelse af punkt 1-3 bør en indsats tilrettelægges målrettet eleverne. Det skaber god synergi mellem indsatserne, hvis der i umiddelbar forlængelse af punkt 3 om indsatsen ift. de ansatte på erhvervsskolerne og uddannelsen af facilitatorer, laves forebyggelses-/dialogworkshops med eleverne, når bl.a. underviserne selv lige har været igennem processen.

**5.** En kontinuerlig og opfølgende indsats er vigtig. Derfor kan skolen se på, hvordan indsatsen overfor krænkende adfærd og chikane kan blive en del af introsamtaler og onboarding processer ift. nye medarbejdere. Der kan også være fokus på emnet i arbejdspladsvurderingerne (APV) samt ved medarbejder- og lederudviklingssamtaler. Man kunne drøfte muligheden for en årlig "Over-stregen"-dag på skolen, hvor alle spiller dialogspillet eller på anden måde har fokus på emnet.

**6.** Muligheden for at anerkende kolleger, medarbejdere, ledelser og elever er vigtig. Det er med til at holde motivationen for sit arbejde og sin uddannelse oppe. Det er afgørende, at erhvervsskolen i processen også får defineret et sprog, som gør, at man kan rose hinanden og drage omsorg, så det opleves som positivt og givende. Derfor bør processen også resultere i, at man på skolen får defineret måder og områder, hvor man kan give anerkendende feedback, som opleves af modtageren, som det var tiltænkt fra afsenderen.