

Lærings- materiale om hazing- vejledning



Dette læringsmateriale omhandler hazing, som er et begreb, der dækker over en uhensigtsmæssig adfærd overfor nyankomne på en arbejdsplads. Hazing forhindrer et bæredygtigt læringsmiljø for elever og studerende og påvirker deres motivation og muligheder for at lære.

Læringsmaterialet er udviklet af **Uddannelse København, i samarbejde med Sygeplejespecialist Anette Kaagaard Kristensen**, på baggrund af hendes Ph.d.-studie om hazing i plejen.

Materialet indledes med en kort beskrivelse af hazing-formerne:

segregationshazing, opgaverelateret og verbal hazing samt testhazing. Herefter beskrives tegn på hazing samt en case, som viser, hvordan hazing kan fremstå på oplærings- og kliniksteder. Der er refleksionsspørgsmål til de enkelte cases, som kan drøftes i grupper, med fokus på konsekvenser for faglig selvtillid, motivation og tryghed.

Herudover medfølger dialogkort, der kan inspirere personalet til at reflektere over praksis, forebygge hazing og tage konkrete skridt mod et socialt bæredygtigt og inkluderende læringsmiljø. Dialogkortene er inddelt i farver, så de understøtter de forskellige cases og hazing-former. De kan anvendes sammen med de tre cases eller for sig selv.

Der er også udarbejdet en film, som folder begrebet ud i en kommunal sundhedsfaglig kontekst. Læringsmaterialet kan bruges sammen med filmen eller alene. Filmen og læringsmaterialet findes på hjemmesiden:

www.uddannelse.kk.dk

Segregationshazing

Definition af segregationshazing

Segregationshazing er, når ansatte ignorerer eller holder en nyankommen (elev, studerende eller nyansat) uden for gruppens fællesskab. Det kan være, at kolleger taler minimalt med den nyankomne eller ikke inkluderer vedkommende i smalltalk, sociale pauser, centrale samarbejdsopgaver eller behandler han/hun, som om vedkommende ikke er til stede.

Tegn på segregationshazing

1. Manglende social interaktion

Personalet undlader at engagere sig i uformelle samtaler eller social omgang med den nyankomne.

2. Adskillelse

Personalet placerer den nyankomne fysisk på afstand, fx ved at lade vedkommende sidde alene, blive ignoreret eller ikke blive inkluderet i de fælles rum. Obs! Der kan være mødefora, hvor det ikke giver mening, at elever/studerende deltager.

3. Indirekte eller skjult udstødelse

Personalet ignorerer den nyankomnes tilstedeværelse, og gruppen giver ingen eller minimal øjenkontakt eller hilsner.



Case: Jasmin – segregationshazing

Jasmin, social- og sundhedshjælperelev, er i hjemmeplejen og håber på en karriere der. Hun drømmer om at blive en del af fællesskabet og ser frokostpauser som en mulighed for at være sammen med sine kolleger. Hun har forsøgt at sidde ved det faste personales frokostbord, men føler sig afvist.

En dag kommenterer en social- og sundhedsassistent, at elever bør spise på et andet tidspunkt, hvilket gør Jasmin usikker og trist. Hun føler sig uønsket og isoleret, hvilket gør måltiderne ubehagelige og påvirker hendes glæde i oplæringen.

Tilbagetrukket og tvivlende kæmper hun med motivationen og overvejer, om en fremtid i hjemmeplejen er noget for hende.

Refleksionsspørgsmål

1. Hvilke tegn på hazing oplever Jasmin i denne situation?
2. Hvilke konsekvenser kan hazing få for Jasmins trivsel, læring og fremtidige tilknytning til medarbejdergruppen og til sundhedsfaget?
3. Hvordan kan vejledere og øvrige personaler hjælpe Jasmin med at føle sig som en del af fællesskabet?
4. Hvad kan vejledere og øvrige personaler gøre for at stoppe eksklusionen og skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø?



Opgaverelateret hazing og verbal hazing

Definition af opgaverelateret hazing

Opgaverelateret hazing sker, når den nyankomne får opgaver, der ikke giver mening eller er en tung arbejdsbyrde. Ofte får han/hun ikke den information, hjælp eller feedback, vedkommende har brug for, hvilket gør det nemt at begå fejl. Derudover bliver han/hun holdt øje med på en måde, der får vedkommende til at føle sig udstillet og presset til at passe ind i de eksisterende arbejdsnormer.

Tegn på opgaverelateret hazing

1. Manglende information

Den nyankomne får ikke alle de detaljer, han/hun har brug for for at udføre en opgave. Derfor kan den nyankomne let lave fejl og fremstå mindre professionel.

2. Uretfærdige opgaver

Den nyankomne får alt det hårde arbejde, som de erfarne medarbejdere helst ikke vil have. Den nyankomne får en tung arbejdsbyrde fra dag ét, som kan få han/hun til at føle sig mindre værd og hierarkisk underlegen.

3. Overvågning og kontrol

Den nyankomne oplever overvågning, som kan indebære kritik, rettelser eller ydmygelser, hvis han/hun laver fejl.

Definition af verbal hazing

Verbal hazing sker, når ansatte bruger ord til at nedgøre den nyankomne. Det kan være igennem øgenavne, at tale om vedkommende, som om han/hun ikke er til stede, eller ved at bruge en nedladende tone. Det kan også være ved at gøre grin eller irettesætte vedkommende hårdt. Sproget bliver på den måde et værktøj til at opretholde hierarkiet, så den nyankomne føler sig mindre værdifuld.

Tegn på verbal hazing

1. Voksenskældud

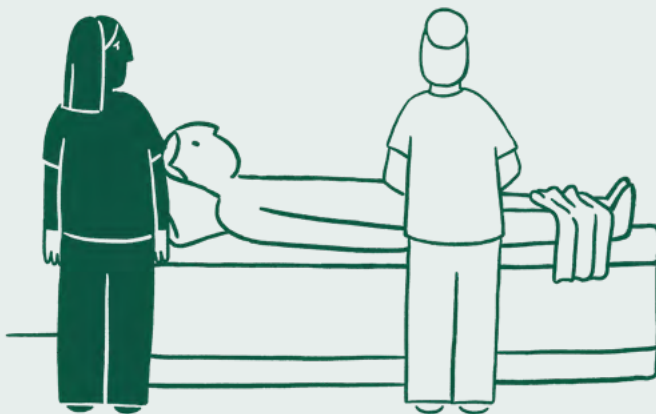
Erfarne medarbejdere udsætter den nyankomne for hård, verbal 'voksenskældud', ofte foran kolleger eller borgere/patienter, hvilket får den nyankomne til at føle sig ydmyget og nedgjort.

2. Verbal nedgørelse og ydmygelse

Den nyankomne bliver mødt med suk, øjenrul og nedladende kommentarer, der får vedkommende til at føle sig mindre professionel og giver en følelse af ikke at høre til.

3. Hærdende kritik

Den nyankomne bliver udsat for kritik af sit arbejde, og medarbejderne hævder, at det skal 'gøre vedkommende robust' og 'ruste vedkommende til faget'.



Case: Isabell - opgaverelateret hazing

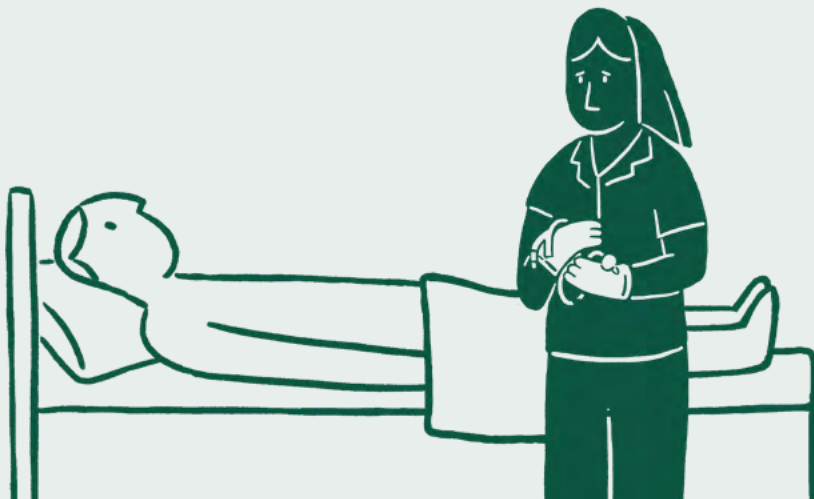
Isabell er sygeplejestuderende på et plejehjem og skal for første gang anlægge et kateter. Hun er nervøs og mærker modstand fra den erfarne sygeplejerske, som ikke viser interesse for hendes læring.

Under proceduren føler Isabell sig usikker og til besvær, og da hun beder om hjælp, bliver hun mødt med afvisning. Hendes første forsøg mislykkes, og hun ydmyges foran beboeren. Sygeplejersken overtager opgaven uden ord, hvilket forstærker Isabells følelse af utryghed og værdiløshed.

Efterfølgende trækker hun sig tilbage til en observatørrolle, bliver ked af det og melder sig syg for at beskytte sig selv. Oplevelsen underminerer hendes faglige selvtillid og følelser af tilhørsforhold.

Refleksionsspørgsmål

1. Hvordan påvirker oplevelsen Isabells professionelle selvtillid, selvrespekt og følelse af faglig værdi?
2. Hvilke konsekvenser kan voksenskældud og overdreven kritik have for Isabells motivation og læring?
3. Hvad kunne den erfarne sygeplejerske have gjort anderledes for at støtte Isabells læring og skabe tryk-
hed?
4. Hvordan kan vejledere og kolleger støtte Isabell, så hun føler sig inkluderet og fagligt respekteret?



Testhazing

Definition af testhazing

Når en nyankommen begynder i en gruppe, kan de ansatte stille svære spørgsmål (quizzing) for at teste, om den nyankomne passer ind og er dygtig nok til at være en del af gruppen. Det kan være ubehageligt, fordi det ofte sker foran andre, hvor den nyankomne bliver presset, kritiseret eller udstillet. I stedet for at støtte den nyankomne kommer de ansatte til at udøve magt og vise, hvor den nye står i hierarkiet.

Tegn på testhazing

1. Offentlig udspørgen i fælles rum

Spørgsmål stilles foran andre, ofte i fælles rum, så den nyankomne kan opleve ydmygelse.

2. Avancerede spørgsmål

De erfarne stiller spørgsmål, der er for komplekse, som man ikke kan forvente, at den nyankomne kan svare på.

3. Nedladende kommentarer og hierarkisering

Når vejledere og øvrige personaler udspørger den nyankomne, får han/hun ofte nedladende kommentarer, som viser, at han/hun ikke er god nok, og som giver en følelse af at være outsider i gruppen.



Case: Adam - testhazing

Adam er social- og sundhedsassistentelev i hjemmeplejen. Vejlederen stiller ham uventede spørgsmål om medicin foran andre elever og studerende.

Spørgsmålene er for svære, og vejlederen indikerer, at Adams viden er utilstrækkelig, hvilket får ham til at føle sig udstillet og inkompetent. Han oplever fysisk ubehag og tvivl om sine kompetencer.

Vejlederen afslutter med at sige, at han bør læse mere om farmakologi. Adam føler sig ydmyget og uretfærdigt behandlet, hvilket fører til demotivation og tilbageholdenhed.

Refleksionsspørgsmål

1. Hvordan påvirker uventede spørgsmål Adams oplevelse af professionel identitet og troen på egne evner?
2. Hvordan påvirker det Adams læring, motivation og tryghed, når vejledningen foregår foran andre?
3. Hvad kan vejledere og ansatte gøre for at undgå, at Adam føler sig ydmyget foran andre?
4. Hvordan kan vejledere skabe et miljø, hvor fejl ses som en del af læringen, og hvor Adam bliver behandlet med respekt?



