

En metode for å kvitte seg med en lærer

Jeg har fulgt flere lærere de siste årene som har det til felles at de er uønsket i sin stilling som lærer av sin rektor. Flere lærere har gitt meg fullmakt til å representere dem slik at jeg har kunnet kreve innsyn i dokumenter som er produsert om dem. Disse innsynene har gitt meg et helt nytt bilde av omfanget og metodene for å samle inn «dokumentasjon» eller «bevis» mot den enkelte lærer.

Grunner til at rektor ønsker å kvitte seg med en lærer

Det er noen grunner som går igjen og jeg nevner her følgende, men det kan være en kombinasjon av dem og eller flere.

Læreren har i møter gitt uttrykk for meninger som rektor ikke setter pris på.

Læreren har i lengre perioder vært sykmeldt.

Læreren har blitt angrepet av en eller flere elever.

Elever har anonymt klaget på en lærer.

Foreldre har bak ryggen på lærer klaget til rektor.

Trinn en – personalsak

Det første rektor gjør er å opprette en personalsak. Rektor lager et dokument med ankepunkter mot lærer. Den inneholder alltid generelle påstander om at lærer har fått en rekke klager mot seg, ikke lar seg veilede, eller på andre måter ikke er likt av kolleger. Vi kan kalle det et konstruert narrativ.

Dette dokument blir så sendt til skoleetaten sentralt eller skoleeier. I Oslo med vel 15 000 lærere er det for tiden ca. 150 lærere som har personalsaker gående. Flere personalsaker har hatt en levetid på opp mot 12 år. Den aktuelle lærer får ikke vite om at det er opprettet en personalsak. Å få slettet en slik mappe er meget vanskelig. Men har du tålmodighet til du er 67 år blir den slettet. Den blir ikke slettet hvis du skifter arbeide i eller utenfor kommunen.

Trinn to – innsamling av dokumentasjon

Rektor finner fram til mellom tre til ti kolleger som er villige til å baksnakke den gjeldende lærer. Rektor oppfordrer til personforfølgelse, eller *stalking*. Når den gjøres samtidig av flere over tid er det en straffbar handling, en krenkelse mot den det gjelder, som rammes av straffelovens § 266 A. Det gjøres ved at rektor i en innledende fase snakker «fortrolig» med den enkelte lærer for å teste om hen er samarbeidsvillig. Ofte foreslår rektor at det vanker en betaling for oppdraget i form av kurs i inn- eller utland, lokale lønnstillegg og eller en stilling i ledelsen. Innsamlingen av data går ofte over år. Disse lærerne, fotfølger den utsatte lærer og registrerer alt som kan omtolkes til kritikkverdige handlinger eller utsagn, ofte tatt helt ut av sin kontekst. En av mine informanter konstaterte i ettertid at det kun tok 12 minutter etter at hen ble skadet av en elev til at den første kollegaen hadde påbegynt en skriftlig rapport om hendelsen, der den skadede lærer fikk skylden for overfallet mot hen. Rektor samler de skriftlige rapportene, først i et alternativt personalarkiv som hverken verneombud, tillitsvalgt eller vanlige lærere på skolen er kjent med. Jevnlige sender rektor videre en serie dokumenter til skoleeier. Antall slike dokument for den enkelte av de 150 lærerne i Oslo varierer fra 5 til 232 st. Enhver borger kan selv gå inn i dette register, einnsyn.no, velge ut Oslo, deretter Utdanningsetaten og se på f.eks. saker fra egen skole. Ingen passord kreves her.

Trinn to – b, produksjon av konstruert dokumentasjon

Jeg har lagt fram det som enkelte lærere skal ha formidlet til rektor. Ved flere tilfeller kjenner de seg ikke igjen i det rektor har gjenfortalt. Eller så har rektor gjort om *en fjær til en hønsesgård*. I andre tilfeller har rektor fått en annen kollega til å produsere tekst for en kollega som ikke vil skrive nedsettende om egen kollega. Som eksempel var et dokument underskrevet med et utenlandsklingende navn. Den anklagede lærer og jeg visste at vedkommende lærer var blitt feilregistrert i folkeregisteret når hen kom til Norge. Bare to bokstaver var feilskrevet i etternavnet. Vi påpekte på et dialogmøte at dokumentet var undertegnet med feil navn, men arbeidsgivers jurister framholdt at det var et ekte dokument all den stund de hadde sjekket med folkeregisteret at navnet stemte. Her ble arbeidsgiver neglet til produksjon av falske bevis. Det å konstruere slike «bevis» rammes av straffelovens § 223.

Trinn tre – dialogmøte

Lærer blir innkalt til dialogmøte til skoleeier. Her møter hen en eller flere jurister sammen med skolens rektor. Når hen ber om at den lokale tillitsvalgt blir med får hen avslag. Tillitsvalgte sier at saken er løftet ut av skolen og derfor har tillitsvalgt ingen hjemmel til å møte. Når hen ber om at en tillitsvalgt på fylkesnivå møter, så skjer det etter at fylkestillitsvalgt har gjort det klart at hen ikke kan ta parti i en personalsak, men må være nøytral.

På møte blir lærer konfrontert med en rekke anklager som alle forteller om hvor dårlig lærer er for sine elever og kolleger mv. Til vanlig har ikke hen fått sett noen av anklagene før møte. Ofte går det igjen at mange har klaget, uten noen form for presisering. Hensikten med et slikt møte er at lærer selv sier opp sin stilling eller går av med for tidlig pensjon. Skoleeier skriver en protokoll som forteller rektors narrativ, slik rektor hadde formulert den ved oppstarten av saken. Hvis lærer kommer med sin versjon, kontradiksjon, blir den enten ikke omtalt i protokollen eller innholdet blir forvridt til det ukjennelige.

De fleste som går inn i et dialogmøte forstår ikke den juridiske alvorlighetsgraden av møte. Det er første trinn i prosessen til avskjed.

Felles for dem som har vært igjennom et dialogmøte er at møtet heller burde vært kalt for et **henrettelsesmøtet**.

Trinn fire – isolasjon

Etter møte sprer rektor rykte om at møte har funnet sted. Nå søker rektor støtte hos skolens verneombud og tillitsvalgte for sammen å konkludere med at den aktuelle lærer er en trussel for **skolens omdømme**. Det tar ikke lang tid før alle skolens lærere er godt informert om den utsatte lærer. Nå kommer det som for mange er verst. Kollegene snur seg vekk og isolerer den rammede lærer. En viktig grunn til det er at det fra nå av blir sett på som suspekt at noen andre kolleger snakker med den utsatte lærer. Hva snakker de om? Er det kritikk av rektor eller skolen? Øvrige kolleger skjønner fort at det vil svekke dem i forhold til ledelsen. Kanskje er man da den neste som blir utsatt for utestengelsen. Den neste som blir sagt opp.

Trinn fem – demonisering

Tviholder lærer på sin stilling, til tross for massiv baksnakking i kollegiet og utfrysing tas tre – fire nye metoder i bruk.

Den første er å få kolleger til å tolke utsagn eller handlinger fra den rammede lærer til å være tegn på at hen er rasist. Den diagnosen øker avstanden til øvrige kolleger. Hvem vil vel vise seg i nærheten av en rasist?

Den andre metoden er å tolke hen til å være ustabil psykisk. Et hvert tegn på følelsesmessig uttrykk, som tårer, eller at hen tar til motmæle tolkes som at hen er en trussel i møte med elever, og dermed uskikket til å være lærer.

Den tredje metoden er at lærer er voldelig. Har hen tatt på en elev? Har hen fysisk tilrettevist en elev? I denne fasen får mange elever med seg at hen ikke er ønsket av øvrig personale på skolen og deltar aktivt med å rapportere om episoder som er til skade for hen.

Trinn seks – sykemelding

Etter dialogmøte, for de fleste lærere en rystende opplevelse som de neppe ville ha kunnet forutse enn mindre ha forberedt seg på, er det vanlig at hen blir sykemeldt i kortere, men ofte lengre perioder. Dette i håp om at forholdene for hen vil normalisere seg. Men det skjer ikke. Rektors fortelling er nå etablert i hele kollegiet, og nå venter man på at hen skal trekke, seg si opp eller førtidspensjonere seg. Ved en lengre sykemelding krever NAV at hen møter arbeidsgiver for å lage en rapport om hvordan tilbakekomsten til arbeidsplassen vil gjøres i praksis. Jeg var selv tilsted ved et slikt møte denne våren. NAV skjemaet ble fylt ut for hen og arbeidsgiver var meget konkret på alle punkter om hvordan en vellykket oppstart skulle være. Straks møte var over, men før rektor og en jurist sammen med hen hadde rukket å forlate møterommet, fikk hen beskjed om at hen var uønsket tilbake på skolen. Hen var stengt ute av arbeidsplassen. Arbeidsgiver ville straks innkalle til et nytt møte hos skoleeier for å avskjedige lærer.

En prosent

Du tåler så inderlig vel den uretten kun en prosent av dine kolleger opplever, men som du tror du aldri blir rammet av. I trafikken skjer det jevnlig ulykker. Vi tenker, så dårlig sjåfør er ikke jeg. Dette skjer ikke meg, men i bakhode vet vi at også de som er dyktige sjåfører kan bli involvert i en trafikkulykke. Men i skolen tenker mange lærere at de av dem som blir rammet av elev vold har skyld i det selv. For da har man mistet kontrollen over sine elever, og den slags skjer ikke med gode flinke lærere.

I Oslo er det ca. en prosent av lærerne som av sin rektor får opprettet en personalsak, ofte bak ryggen for den det gjelder. På et tidspunkt i prosessen blir de fleste lærere klar over det og reagerer på samme måte, med taushet. Taushet i frykt for at det kan ramme dem, hvis de sier noe som helst om det.

Media skriver aldri om personalsaker. For dem blir det for komplisert, når alle involverte skal ha kontradisjonsrett før en sak kan publiseres. Lærernes fagforeninger skyr personalsaker. I flere av de saker jeg har undersøkt har tillitsvalgte hatt formøter med rektor bak ryggen på sitt medlem. Slik har rektor ensidig fortalt og spredt sitt narrativ. Slik har rektor kunnet navigere trygt i prosessen med å kvitte seg med hen.

Er dette en skole vi lærere er stolte av?

Oslo 23. juni 2024
Clemens Saers