

Når gode mennesker handler ondt

Dorthe Birkmose, psykolog, cand.psych., forfatter til bogen "Når gode mennesker handler ondt - tabuet om forråelse", Syddansk Universitetsforlag 2013

Referatet er kort, da pointerne i oplægget er at finde i artiklen "Når gode mennesker handler ondt" af Dorthe Birkmose bragt i ViPU Viden, 15. årgang, nr. 3, oktober 2013.
[Klik her for at læse artiklen.](#)

Dorthe Birkmoses bog "Når gode mennesker handler ondt" fra 2013, som tager hul på tabuet om forråelse, bragte sindene i kog efter udgivelsen. Det er et svært og angstprovokerende emne, men Dorthe Birkmose mener, det er nødvendigt at få forråelsen italesat, så vi ikke bare skader andre eller ødelægger os selv. Flere bryder sig ikke om, at Dorthe Birkmose bruger ordet "ond" – hun pointerer, at hun ikke peger fingre af nogen bestemte individer. Hendes emne er onde handlinger, og det er ikke det samme som at sige, at mennesket er ondt. Men samtidig synes hun, det er vigtigt, ikke at undvige et så alvorligt emne ved at italesætte det anderledes.

Onde handlinger

Hvordan kan det ske, at gode mennesker kan ende med at udføre onde handlinger? En klassisk forråelsesproces starter med, at man får impulser eller tanker, man ikke er stolt af, - f.eks. lyst til at ignorere, hæve stemmen etc. -, men man opfører sig ordentligt. Alle har prøvet at få de impulser eller tanker. Næste trin er der, hvor forsvarsmekanismerne, f.eks. bagatellisering eller fortrængning sætter ind. De gør, at man lette-

re kan leve med forråelsen. På det niveau bliver handlingerne onde. Det sidste niveau er, hvor man legitimerer handlingerne og fortæller historier for sig selv og hinanden, som gør, at man ikke længere kan kende forskel på godt og ondt. Vi har evnen til at overbevise os selv om, at onde handlinger ikke er onde! Dorthe Birkmose advarer mod forsvarsmekanismerne: På den ene side beskytter de en selv, på den anden side er der tale om selvbedrag.



Tre typer af ondskab

Dorthe Birkmose inddeler onde handlinger i tre former:

- 1) idealistisk ondskab – hvor vi vil hjælpe ud fra et ideal om det gode, f.eks. det hvide snit
- 2) egoistisk ondskab – f.eks. personale som kæmper for sig selv, fordi de ikke lige vil fyres
- 3) tankeløs ondskab – hvor vi ikke har tænkt over, hvad vi gør, og vi gør, som vi plejer!

Forråelse er svært at opdage, selv når den er ekstrem. Et eksempel er afsløringer af omsorgssvigt på plejehjem, hvor en journalist gik undercover og blev ansat som medhjælper. Vedkommende havde svært ved selv at få øje på forråelsen, selvom den var tydelig på de optagelser, han havde taget med skjult kamera. At den er svært at få øje på i selve situationen, kan skyldes, at journalisten godt kunne lide sine kolleger på plejehjemmet.

Hvad gør man, når man opdager forråelse? Her er der flere barrierer end muligheder. Der findes desværre ingen nemme løsninger til at dæmme op for forråelse. En vigtig del af at bekæmpe den, er at turde tænke og tale om, at forråelsen findes, men der er stadig lang vej endnu.

Forråelse er en udviklingsproces, som et menneske kan gennemgå, hvor vedkommende bliver mere kold og kynisk i sin tankegang.

Ud med ja-hatten og ind med nuancerne

En type af forråelse i arbejdslivet Dorthe Birkmose vender sig imod, er den evige insisteren på positiv tænkning. Det kan være, når der bliver brugt positive ord om noget, som ikke er positivt, og når politikere ikke står ved det, de gør, f.eks. når de forklarer besparelser som omstruktureringer.

Medarbejderne skal have ja-hatten på, være fleksible og langtids-friske i stedet for langtids-syge. Et eksempel er på et handicapcenter, hvor ledelsen har indstiftet en pris til månedens medarbejder. Medarbejderne bliver indstillet af kollegerne. Et billede kommer op og hænge af månedens medarbejder, som får to biografbilletter og en god

middag. Ét individ bliver fremhævet frem for gruppen. De medarbejdere, som aldrig bliver indstillet, er utilfredse, og for dem bliver belønningssystemet et slags straf-system, idet de aldrig får prisen. Konsekvensen er, at de skærer ned på deres arbejdsindsats, og der bliver et dårligere arbejdsmiljø. Ved positivt at fremhæve udvalgte medarbejdere frem for andre forsøger ledelsen indirekte at få kollegerne til at oppe sig. Et sådan ledelsestiltag er ifølge Dorthe Birkmose manipulation af værste skuffe, og det er farligt, for det forhindrer os i at fokusere på de réelle problemer på arbejdspladsen. I stedet skal faglighed og nuanceret tænkning i højsædet - det er vigtigt ikke at reducere kompleksitet, selvom vi er under et voldsomt økonomisk pres.

Som et sidste eksempel på, hvor forråelse *kan* være på spil, nævner Dorthe Birkmose visuelt skjulte døre på plejehjem, som især er beregnet på dørsøgende demente borgere. Her snyder vi folk, fordi vi kan - og det kratter i etikken. Det kan også ses som resultatet af en proces, hvor vi arbejder på at finde den mindst værste løsning, og dér kan det være i orden. Men vi skal altid eftertjekke med etikken.

