

INDSATSER MOD KRÆNKENDE HANDLING

FOREBYG

Skab en sund kultur sammen

LEDER
hvad er dit ansvar

- » Vær opmærksom på, at der påhviler et særligt ansvar hos ledere for at agere professionelt og sagligt i alle henseender og dermed medvirke til at forebygge krænkende adfærd.
- » Udtryk klart og tydeligt at krænkende handlinger er uacceptable og opfordre alle til at sige fra, hvis det opleves.
- » Tag løbende en dialog om den ønskede omgangstone, adfærd og kultur på arbejdspladsen. Inddrag gerne medarbejderrepræsentanter heri.
- » Anmærkninger i APV eller TULE omkring krænkende adfærd, skal lederen og arbejdsmiljøorganisationen tage initiativer til håndtering deraf.

KOLLEGER
hvad kan vi gøre sammen

- Vær sammen om at skabe en kultur, hvor**
- » der er respekt for hinandens grænser, og det er OK at sige fra over for krænkende adfærd.
 - » den gode omgangstone fastholdes, også når vi er uenige.
 - » der er åben dialog om kommunikation og samarbejde.

MEDARBEJDER
hvad kan du gøre

- » Bidrag til en god omgangstone og samarbejdskultur kendetegnet ved gensidig respekt og professionalisme. Det er helt i orden at være uenig på arbejdspladsen, det er vigtigt at håndtere dette professionelt.
- » Vær opmærksom på egne og andres grænser og på at alle mennesker er forskellige.
- » Det er vigtigt og helt ok at sige fra hvis ens grænser opleves overskredet. Det er godt at være opmærksom på, hvordan der siges fra.
- » Det er fremmede for samarbejdskulturen, at tale åbent om, hvornår samarbejdet og kommunikationen er god/mindre god hav plads til hinandens forskelligheder.

HÅNDBTER

Tag dialogen og grib til handling

Grib ind hvis du hører om krænkende adfærd, eller selv er vidne til det.

- Alle der har oplevet sig udsat for krænkende handling, tages alvorligt og der ageres så hurtigt som muligt. Der følges her disse tre trin;
- Trin 1:** Afklar/undersøg sagen hos medarbejderen.
Trin 2: Afklar/undersøg sagen hos den formodede krænker.
Trin 3: Grib til handling og følg op.

- » Vær upartisk, når du taler med de involverede parter. Ved andenhånds information gå i dialog med budbringeren med en undersøgende tilgang. Hvis krænkelsen involverer medarbejdere med forskellige ledere, skal du inddrage disse. Kontakt din lokale HR afdeling, hvis du har brug for rådgivning. Vær opmærksom på RM tilbud om psykologisk rådgivning.

Grib ind, hvis muligt, hvis du er vidne til krænkende adfærd.

- » tag det alvorligt, hvis en kollega, der føler sig krænket, kontakter dig.
- » lyt til oplevelsen, og hjælp kollegaen videre til eks arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten eller lederen.

- » Sig fra, hvis du oplever krænkende adfærd og gør den anden person opmærksom på, at du oplever, at blive krænket.

- » Informer og inddrag din leder eller anden leder, hvis du fortsat oplever krænkelser.
- » Søg støtte og råd hos din arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant, lokale HR.

- » Kontakt RM beredskabstelefon eller brug Arbejdstilsynets hotline om krænkende handlinger, her kan du få råd og vejledning til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger. Oplevelse af krænkende handlinger kan være en stor belastning. Det er vigtigt at søge støtte til at håndtere situationen

FØLG OP

Skab læring og forebyggelse

- » Efter en konkret sag om krænkende handlinger, er det vigtigt med en tæt opfølgning med alle involverede parter.
- » Kommuniker klart i din opfølgningen, hvad der forventes af de implicerede særligt med fokus på at genetablere samarbejdet.
- » Krænkende handlinger er sjældent et individuelt anliggende, men er en del af en arbejdskultur. Hav fokus på at de underliggende årsager kan være medvirkende til at forebygge krænkende handlinger.
- » Det er vigtigt at drage læring at sagen for at sikre forebyggelsen på kort og lang sigt. Hvad fungerede godt? Hvad kan forbedres? Er der behov for mere generelle tiltag i medarbejdergruppen for at forebygge fremadrettede sager?

- » Hav øje for dine kollegers behov for støtte og omsorg med fokus på at se fremad.
- » Fortsæt den åbne dialog om, hvordan det går med kommunikation og samarbejdet, og hav forståelse for, at vi hver især kan have forskellige grænser.
- » Tal med din leder, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant, hvis du oplever, at tilfælde af krænkende adfærd gentages.

Har du selv haft krænkende adfærd inde på livet, så

- » Tag en dialog med din leder om, hvordan du og de andre implicerede bedst kommer godt videre.
- » Deltage i dialog, mediation og opfølgning hvis det giver mening.
- » Overvej hvad du kan lære af hændelsen og indgå gerne i dialog med din leder/kolleger om der kan gøres noget for at forebygge lignende situationer