

INDSATSER - KRÆNKENDE ADFÆRD

FOREBYG

Skab en sund kultur sammen

HÅNDTÉR

Tag dialogen og grib til handling

FØLG OP

Skab læring og fremadrettet forebyggelse

MEDARBEJDER

- *Hvad kan du selv gøre?*

Vær opmærksom

- på egne og andres grænser.
- på, at vi har forskellige grænser, og at der skal være plads til hinandens forskelligheder.

Sig fra, hvis du oplever krænkende adfærd – hvis muligt spørg ind til den andens hensigt.

Tag kontakt, til din leder, arbejdsmiljørepræsentant (AMR), eller tillidsrepræsentant (TR) hvis du har brug for afklaring ifht. konkrete observationer eller hændelser.

Orienter dig, i AU's retningslinjer vedr. [krænkende adfærd](#) og [normer for det daglige arbejdsliv](#).

Tag det alvorligt, hvis du oplever at være udsat, eller anklaget, for krænkende adfærd, og sørg for at handle:

Tag dialogen

- hvis muligt med den person, som du oplever, har krænket dig eller som føler sig krænket. Fokusér i dialogen på at genetablere tilliden med henblik på det fortsatte samarbejde.
- hvis det ikke kan løses i direkte dialog, Kontakt din nærmeste leder, eller leders leder, hvis din egen leder er part i sagen. Søg støtte hos AMR og TR.

Vær opmærksom på:

- at AMR og TR har pligt til at bevare fortrolighed i alle sammenhænge
- leder har handlepligt ved særlig grove krænkelser.
- [AU's tilbud om psykologisk rådgivning](#) samt [Arbejdstilsynets hotline ved krænkende adfærd](#)

Hvis du selv har haft krænkende adfærd inde på livet:

- Tag en dialog med din leder om, hvordan du og de andre implicerede kommer bedst videre.
- Overvej, hvad du/I kan lære af hændelsen og hvordan kan du/I forebygge, at dette sker igen?

KOLLEGA/ER

- *Hvad kan vi gøre sammen?*

Tag ansvar sammen for skabelsen af en kultur hvor

- der er respekt for hinandens grænser
- det er ok at sige fra overfor krænkende adfærd
- den gode omgangstone fastholdes
- der er åben dialog om kultur, grænser og samarbejde
- der gribes ind og konflikter håndteres i opløbet

Grib ind (så vidt muligt), hvis du er vidne til krænkende adfærd. Undgå at være passivt vidne. Søg evt. støtte hos AMR, TR eller leder.

Tag det alvorligt, hvis en kollega, der føler sig krænket, kontakter dig. Lyt til oplevelsen og hjælp kollegaen videre ved at henvise til AMR, TR eller leder.

Hav øje for parternes behov for støtte og omsorg med fokus på at se fremad. Hav (fortsat) en åben dialog om, hvordan kommunikation og samarbejde går og hav forståelse for, at vi hver især kan have forskellige grænser.

Sørg for at bidrage til at den gode omgangstone fastholdes.

Tal med din leder, AMR eller TR, hvis du oplever tilfælde af krænkende adfærd gentages.

LEDER

- *Hvad er dit ansvar?*

Dit ansvar er, at forebygge, håndtere og følge op på krænkende adfærd. [Jf. AUs retningslinjer](#).

Vær bevidst om

- at du som leder skal gå forrest og være forbillede i forhold til god opførsel.
- at krænkende adfærd både kan optræde åbenlyst, mindre åbenlyst, verbalt, fysisk, og digitalt.

Udtryk klart, at krænkende adfærd er uacceptabelt og tilskynd alle til at sige fra.

Tag dialogen. Tag løbende den nødvendige dialog om den omgangstone og kultur, som I ønsker jer på arbejdspladsen. Her kan du med fordel inddrage TR, AMR og evt. din HR-partner. Dialog kan foregå på ex. afdelingsmøder, 1:1 og MUS.

Tag det alvorligt, hvis du bliver opmærksom på, hører om, eller er vidne til tilfælde af krænkende adfærd.

Grib ind og afklar/undersøg sagen med de involverede parter. Får du en henvendelse fra en medarbejder, der har været udsat for krænkende adfærd kan du eventuelt bruge følgende trin:

Trin 1 - Afklare/undersøge episoden hos den udsatte

Trin 2 - Afklare/undersøge episoden hos den formodede krænker

Trin 3 - Udfør handling og følg op. [Læs mere om de tre trin her](#).

Vær upartisk når du taler med de involverede parter.

Vær opmærksom på:

Hvis krænkelsen involverer medarbejdere med forskellige ledere inddrages disse.

Hvis du har brug for rådgivning, kan du kontakte din HR-partner. Hvis du vurderer at sagen har en grov karakter *skal* du kontakte din HR-partner.

Hvis relevant henvis til [AU's tilbud om psykologisk rådgivning](#)

Kommunikér klart, hvad der forventes af de implicerede parter fremadrettet for at sikre en god genetablering af samarbejdet.

Følg løbende op på, hvordan samarbejde og kommunikation imellem parterne går og overvej eventuelle indsatser for at forebygge yderligere krænkelser.

Vær opmærksom på bagvedliggende årsager til den krænkende adfærd, så du fremadrettet kan forebygge dette – ex. uklare rammer, uløste konflikter etc. Kontakt HR-partner for rådgivning.

Reflekter over erfaringer med din leder og HR-partner. Overvej, hvad fungerede mere eller mindre godt i din håndtering? Bør det foregå anderledes næste gang?

HVAD ER KRÆNKENDE ADFÆRD?

- Når en eller flere personer udsætter andre personer for adfærd, som af disse opfattes som nedværdigende.
- Defineres ud fra den krænkede persons oplevelse af adfærden og ikke ud fra intentionen.
- En samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane, diskrimination, vold og trusler, samt andre måder, krænkelser kan forekomme på (jf. AT vejledning 4.3-1 februar 2019).

VI HAR ET FÆLLES ANSVAR

- Krænkende adfærd accepteres ikke på Aarhus Universitet.
- Vi har alle et fælles ansvar for sammen at skabe en sund arbejdspladskultur, hvor krænkende adfærd forebygges.
- Krænkende adfærd forebygges ved at fremme en kultur, hvor man kan tale åbent om de holdninger, oplevelser og forventninger, man har til hinanden.
- De personer, der er involveret i krænkende adfærd, vil ofte opleve årsagerne forskelligt. Derfor har vi et fælles ansvar for at høre alle parter udsagn.



INFORMATION OG KONTAKTOPLYSNINGER

AU psykologisk rådgivning:

<https://medarbejdere.au.dk/psykologiskraadgivning/>

Mere viden om krænkende adfærd:

[AUs retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd](#)

[AUHR](#)

[Arbejdstilsynet](#)

[Arbejds miljøweb](#)

Spørgsmål til anvendelse ved **MUS**:

1. Hvordan vil du beskrive arbejdskulturen og omgangstonen i din afdeling?
2. Har du oplevet noget som du mener din leder skal være opmærksom, eller skal handle, på?

Pjecen er udarbejdet i et samarbejde imellem AU HR Udvikling & Arbejds miljø og Institut for Odontologi og Oral Sundhed

Version september 2020

Sådan forebygges og håndteres
KRÆNKENDE ADFÆRD
på Institut for Odontologi og Oral
Sundhed

