

# Skab trivsel og arbejdsglæde

Et "plug and play" diskussionsoplæg til ledelsen

Hvordan I forebygger og håndterer krænkelser og  
chikane din organisation

# Hvad?

Fra Arbejdstilsynets hjemmeside:

- Der er tale om **krænkende handlinger**, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende.
- Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan fx omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.
- Når Arbejdstilsynet her taler om krænkende handlinger i arbejdet, herunder mobning og seksuel chikane, mener vi handlinger, der foregår mellem ansatte, og mellem ansatte og deres ledere.

# Hvem?

- At forhindre krænkelser og sexchikane er alles ansvar – men først og fremmest et ledelsesansvar.
- Den øverste ledelse har sammen med HR ansvaret for:
  - at definere organisationens holdning,
  - at fastlægge retningslinjer og værktøjer
  - at sikre tydelig kommunikation
  - at sørge for at overtrædelser har konsekvens
- Alle ledere i organisationen har et ansvar for, at det efterleves i praksis.

# DEL 1 – Din forberedelse

# Værsgo – lige til at gå til

- Her er et ”plug and play” diskussionsoplæg, som kan hjælpe dig med at tage hul på den vigtige debat om forebyggelse og håndtering af krænkelser og sexchikane.
- Sæt det på agendaen til det næste møde i ledelsesgruppen eller HR-afdelingen.
- Oplægget hjælper dig til at få en værdig diskussion om et vigtigt emne. Et emne, som kan være svært at tale om – det bringer følelser frem og der kan være forskellige holdninger.

# Selve oplægget

- Introduktion (slide 1-4) Scenen sættes
- Diskussion (slide 5-13) I bliver præsenteret for en række udsagn, citater eller spørgsmål, som I diskuterer. Formålet er at skabe dialog og vende forskellige synspunkter.
- Næste skridt (slide 14-19) I taler om hvordan det skal være fremadrettet, om der er noget I vil gøre anderledes, om der er nogen, der skal involveres og om hvilke initiativer I vil arbejde videre med. Hvor I lægger fokus afhænger af, hvad der er målet med oplægget jf. din forberedelse inden mødet.

# Inden mødet

- Det er vigtigt, at du som oplægsholder forbereder dig.
- Tænk over, hvad der er til diskussion – og hvad der ikke er.
- Er der særlige forhold hos jer, som du skal tage højde for?
- Er der deltagere, som du skal være særligt opmærksom på?
- Hvor lang tid skal der skal sættes af?
- Er der behov for at deltagerne forbereder sig?
- Overvej, hvad du gerne vil have ud af mødet: er det at få taget hul på diskussionen, er det at få truffet nogle beslutninger eller noget helt tredje.
- Du kan bruge den sidste del (næste skridt) af diskussionsoplægget, hvis I gerne vil lave et 'trivsels kodeks' eller en konkret politik for håndtering af chikane og krænkelser.

# På mødet

- Din rolle er at være facilitator af diskussionen og ansvarlig for, at I kommer i mål.
- Start med at sætte scenen og skabe en god ramme for diskussionen. Forventningsafstem, hvad der skal komme ud af det.
- Kridt banen op og tal evt. om, at der kan være forskel på de personlige værdier og på virksomhedens værdier. Sig hvilke forventninger du har til deltagerne.
- Det er vigtigt at dialogen er konstruktiv. Nogle kan måske gå i forsvarsposition. Andre kan have stærke personlige holdninger til emnet. Eller det kan bringe noget op.
- Sørg for at involvere alle deltagerne, så de føler sig hørt i diskussionen.
- Slut af med at takke deltagerne, konkluder og aftal næste skridt.



# Efter mødet

- Evaluer mødet. Start med at gøre det alene og involver evt. dernæst øverste leder/HR-lederen:
  - hvad gik godt?
  - hvad kunne have været bedre?
  - manglede der noget?
  - var der noget, I ikke skulle have brugt tid på?
  - fik du det forventede ud af mødet. Hvis ikke, hvorfor?
- Er der behov for opsamling?
- Er det klart, hvad der er aftalt? Hvis ikke, hvad er det, der mangler?
- Næste skridt?

# Vores anbefaling:

At I som minimum har:

- Tydelige og kommunikerede holdninger til hvad der er acceptabel adfærd. Det gør det lettere for medarbejdere at forstå og for ofrene at sige fra. Det kunne f.eks. være en "trivselspolitik".
- At der er præcise retningslinjer for hvem man kan henvende sig til, hvis man er offer for chikane eller krænkelser
- En guide til lederne, så de ved hvad de skal gøre, hvis de modtager oplysninger om chikane og krænkelser
- Information om hvor medarbejdere kan søge yderligere hjælp - f.eks. Arbejdstilsynets anonyme hotline om mobning og seksuel chikane <https://at.dk/spoerg-at/hotline-om-kraenkende-handlinger-mobning-og-seksuel-chikane-paa-arbejdspladsen/>

## **Lad os facilitere dit oplæg!**

Vil du have en professionel facilitator på dit oplæg?  
Vi tilbyder at facilitere dit oplæg i din ledergruppe inkl. et  
forberedende møde.

Kr. 4.950,00 eks. moms og kørsel.

Tilbuddet gælder resten af 2020, bemærk begrænset antal.

DEL 2 - oplægget:

Hvordan vi forebygger og  
håndterer krænkelse og chikane

# Skab trivsel og arbejdsglæde

Diskussionsoplæg til hvordan vi kan forbygge og håndtere krænkelser og sexchikane



Der var engang, du kunne drikke på jobbet



Der var engang, du måtte ryge på  
kontoret



A romantic couple in a close embrace, about to kiss. The man is on the left, wearing a light blue t-shirt, and the woman is on the right, wearing a dark green sweater. They are both looking at each other with soft expressions. The background is softly blurred, suggesting an indoor setting with warm lighting.

Var der en gang du måtte?





# Diskussion

# #1

**“Normerne forandrer sig over over tid. For 10 år siden var det (måske) ok at lægge en hånd på låret.  
I dag går den ikke.”**

**Fortæl et eksempel på, hvordan du har oplevet at grænserne har flyttet sig i løbet af dit arbejdsliv.**

# #2

**“Lise, der er receptionist, tager elevatoren sammen med den administrerende direktør. Undervejs får hun et klem på numsen..”**

**Hvordan skal Lise håndtere det?**

**Hvad ville du gøre, hvis du var med i elevatoren?**

# #3

**“Det er den årlige julefrokost og du vil gerne være en chef i øjenhøjde med dine medarbejdere.  
Så selvfølgelig deltager du.**

**Du nyder at give den gas og hygge dig med dine medarbejdere – og de er glade for du er med.”**

**Hvornår skal du stoppe?**

# #4

**Er der forskel på hvad ledere og medarbejdere må?**

# #5

**Er der forskel på, hvordan forskellige mennesker opfatter sexchikane og krænkelser?**

**Kan der f.eks. være forskel afhængig af branche, generation, køn eller organisatorisk placering i hierarkiet?**

**Hvad betyder det i praksis?**

# #6

**Eksempler kan gøre det lettere at forstå.**

**Hos os er det ok at:**

- .....
- .....
- .....
- .....

# #7

**Eksempler kan gøre det lettere at forstå.**

**Hos os er det IKKE ok at:**

- .....
- .....
- .....
- .....



# #8

**Hvad gør vi med alt det, der er sket 'i gamle dage'?**

**Er der noget, vi har brug for at rydde op i?**

**Skal vi kun se fremad?**



Næste skridt

# Næste skridt

**Hvordan definerer vi hvilken opførsel, der er acceptabel –  
og hvilken opførsel, der er uacceptabel?**

# Næste skridt

**Har vi klare holdninger og tilstrækkelige retningslinjer?**

**Er de tydeligt kommunikerede og kendte i  
organisationen?**

# Næste skridt

**Er vores ledere tilstrækkeligt klædt på til at forebygge og forhindre krænkelser og sexchikane?**

**Ved lederne, hvad de skal gøre, hvis de modtager oplysninger om chikane og krænkelser?**

# Næste skridt

**Er det tydeligt for alle, hvem man kan henvende sig til,  
hvis man er offer for chikane eller krænkelser?**

**Har vi den rigtige hjælp til dem, der oplever at blive  
chikaneret eller krænket ?**

# Næste skridt

**Hvad har vi behov for at gøre?**

**Hvordan kommer vi videre?**

LEVERET AF

[www.theleadingculture.dk](http://www.theleadingculture.dk)



# The Leading Culture

Hos The Leading Culture bliver du klædt på til at sætte nye standarder og arbejde aktivt med kulturen i din organisation. Du sidder bag rattet og bestemmer retningen for jeres kultur. Vi sørger for fart og brændstof, så du når i mål med dine visioner.

Vil du gerne sikre god lederudvikling på tværs af jeres organisation eller vil du gerne arbejde aktivt med kulturændringer, så ring, skriv eller book os online.



Ane Jægersborg  
Mobil 53 83 56 06  
ane@theleadingculture.dk



Ghita M. Lagouarde  
Mobil 42 74 14 61  
ghita@theleadingculture.dk