

Interne retningslinjer for handling ved krænkende adfærd

Forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd

Ledelsen i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har det overordnede ansvar for at sikre et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det skal være trygt for alle ansatte at gå på arbejde.

I Medarbejder- og Kompetencestyrelsen forventes det, at arbejdet med at udfolde egen faglighed sker gennem en ordentlig og konstruktiv tilgang til det kollegiale fællesskab. Alle samarbejdsrelationer bør bygge på et ligeværdigt og respektfuldt forhold, hvor vi accepterer hinandens forskelligheder. Det gælder blandt såvel medarbejdere som ledere og eksterne som interne samarbejdspartner. Vi spiller alle en aktiv rolle i at sikre en god og konstruktiv omgangstone, hvor alle mødes med ordentlighed og respekt, og hvor krænkende adfærd ikke accepteres.

Vi skal sammen agere på en måde, så krænkende handlinger forebygges og det er derfor væsentligt, at vi løbende taler åbent om de oplevelser og forventninger, vi har til hinanden. Vi har forskellige grænser og skal derfor være opmærksomme på, at det er forskelligt, hvornår og hvad der opleves som krænkende eller nedværdigende, og vi skal være opmærksomme på vores egen adfærd og hvordan den opleves. De personer, der er involveret i krænkende adfærd, vil ofte opleve årsagerne forskelligt. Vi har et fælles ansvar for at høre alle parter udsagn.

Det er vigtigt, at vi alle ved, hvordan vi skal forholde os, og hvem vi kan kontakte, hvis vi oplever eller er vidne til krænkende adfærd. Forebyggelse af krænkende adfærd sker bedst ved at kombinere information og dialog. Det vil blandt andet ske ved trivselsmålinger, APV og løbende drøftelser om trivsel i kontorerne. Det starter dog hos hver enkelt af os og i særlig grad i ledelsen, der bidrager til en åben organisationskultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger.

Som leder er det væsentligt med en skærpet opmærksomhed omkring det magtforhold, der ligger i stillingen som leder. Hver enkelt leder bør altid overveje og reflektere over egne intentioner, handlinger og den effekt, disse har på omverdenen. Ledere er rollemødder og skal gå forrest i forhold til at skabe en sund kultur på arbejdspladsen.

I mere uformelle magtrelationer såsom i relationen mellem erfaren/ikke-erfaren kollegaer, buddy- ny medarbejder og lignende gælder det også, at vi skal være opmærksomme på magtforholdet, og det ansvar det afstedkommer.

På denne side fremgår det, hvordan vi i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen håndterer en situation med krænkende adfærd internt i organisationen. Du kan finde informationer om; hvordan krænkende adfærd defineres, hvad LS-HR gør i tilfælde af henvendelser om krænkende adfærd samt Actioncards, der beskriver, hvad du kan gøre, hvis du oplever eller er vidne til krænkende adfærd, hvis du ønsker anonymt at anmelde en hændelse eller

hvis du bliver anklaget for at krænke en person samt Actionscards til personalelederen og medarbejderrepræsentanten.

Til understøttelse af arbejdet med at forebygge krænkende adfærd findes informations- og vejledningsmateriale [her](#) på vores eksterne temaside om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Du kan også finde inspiration og konkrete værktøjer til, hvordan der kan skabes et arbejdsmiljø, hvor alle mødes med ordentlighed og respekt i [Arbejdsmiljøwebs publikationer](#) om mobning.

Du er altid velkommen til at kontakte LS-HR for råd og vejledning.