

Actioncard

Får du som personaleleder kendskab til krænkende adfærd i din enhed?

Hvis krænkende adfærd opstår, er det vigtigt, at du griber ind. Vi accepterer ikke krænkende adfærd i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Det gælder alle samarbejdsrelationer interne som eksterne. Vi ser med stor alvor på henvendelser om krænkende adfærd, og vi har en forventning om, at vi alle bidrager til at forebygge og forhindre det. Som personaleleder har du sammen med ledelsen i øvrigt og LS-HR det overordnede organisatoriske ansvar for at sikre et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det indebærer blandt andet, at du arbejder kontinuerligt med trivsel i dit kontor, sikrer grundig introduktion til nye medarbejdere, er tydelig i opgavefordeling og sørger for løbende at forventningsafstemme og informere dine medarbejdere.

Har du en mistanke om eller får du som personaleleder kendskab til krænkende adfærd, forventes det, at du:

- **Tager henvendelsen meget alvorlig, lytter og spørger ind** til det oplevede. Uanset om henvendelsen kommer fra et vidne eller den forurettede selv, er det vigtigt at invitere til en snak, hvor I kan tale oplevelsen igennem. Det er vigtigt, at du anerkender de følelser og oplevelser, der skitseres, og at du ikke tager parti på forhånd. Er der et ønske om ikke at navngive krænkeren/den krænkede, skal dette respekteres. Den forurettede skal tilbydes at medtage bisidder til samtaler.
- **Handler på henvendelsen.** Manglende indgriben er indirekte med til at legitimere situationen, og du har som leder handlepligt i forhold til de oplysninger, du får. Kender du ikke navnet på krænkeren/en formodet krænkede, kan du tage en dialog i enheden, hvor I fx via dialogkort får talt om grænser og acceptabel adfærd. [Se inspirationsmateriale her på arbejdsmiljøweb.dk](#) og kontakt gerne LS-HR.
- **Markér tydeligt**, at krænkende adfærd er uacceptabel adfærd og skal ophøre med det samme. Vær opmærksom på at **udvise diskretion** og undgå forhastede konklusioner.
- **Inviterer den/dem, der anklages for at udvise krænkende adfærd til en snak.** Også her er det vigtigt at lytte, spørge ind til oplevelser, at få alle sider af sagen med og ikke at tage parti. Den der anklages for at krænke skal også tilbydes at tage en bisidder med.
- **Rådfører dig med LS-HR.** LS-HR kan hjælpe dig og de involverede videre i håndtering af situationen, kan vende eventuelle sanktioner, og **kan formidle kontakt til professionel hjælp** i form af psykologbistand fra Falck Healthcare. Der kan tages direkte kontakt til Arbejdsmiljøtilsynets hotline.



Arbejdstilsynets hotline kan kontaktes mandag-torsdag kl. 8-15 og fredag kl. 8-14 på 70 22 12 80. Arbejdstilsynets hotline giver råd og vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.



LS-HR kan kontaktes på hr@medst.dk eller du kan ringe til en af medarbejderne i LS-HR. Alle henvendelser behandles fortroligt. Ønsker du kontakt til Falck Healthcare, kontakt da også LS-HR.