

PROGRAM

1. Hvad er krænkende adfærd?
2. Håndtering af krænkende adfærd
3. Dilemmaer
4. Håndtering af krænkelsessager –
mæglende og genopretende tilgang
5. Dialog – hvad tager i med herfra?

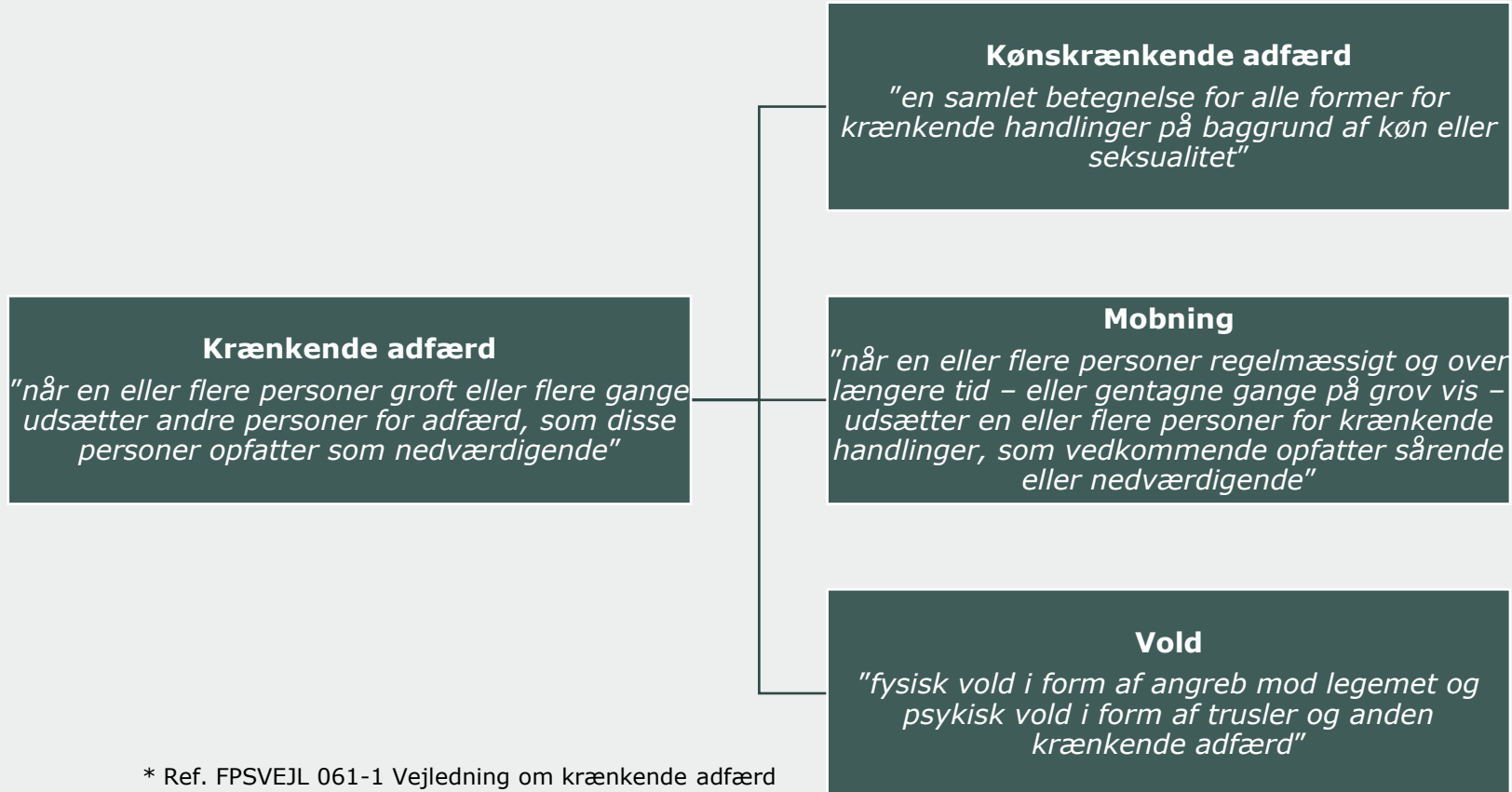


PROGRAM

- 1. Velkomst – 5 min**
- 2. Oplæg – 30 min**
- 3. Spørgsmål – 10 min**
- 4. Træning i den mæglende og genopretende tilgang – 30 min**
- 5. Hvad tager I med herfra? – 15 min**



Hvad er krænkende adfærd?



Håndtering af krænkende adfærd

Nultolerance
Whistleblowerordning
Advokatundersøgelse (strafferetslig/ansættelseretlig)
Målinger
Politikker/ Kodeks
Landsretsdømme fra marts 2021/DR pige koret

Udvikling af synet på krænkende adfærd:

Det subjektive perspektiv
Viden om gruppe dynamikker og Kulturens betydning

Kalder på flerstreng og reel håndtering

Parterne
Individ – gruppe – organisation
Konkret håndtering - kulturarbejde



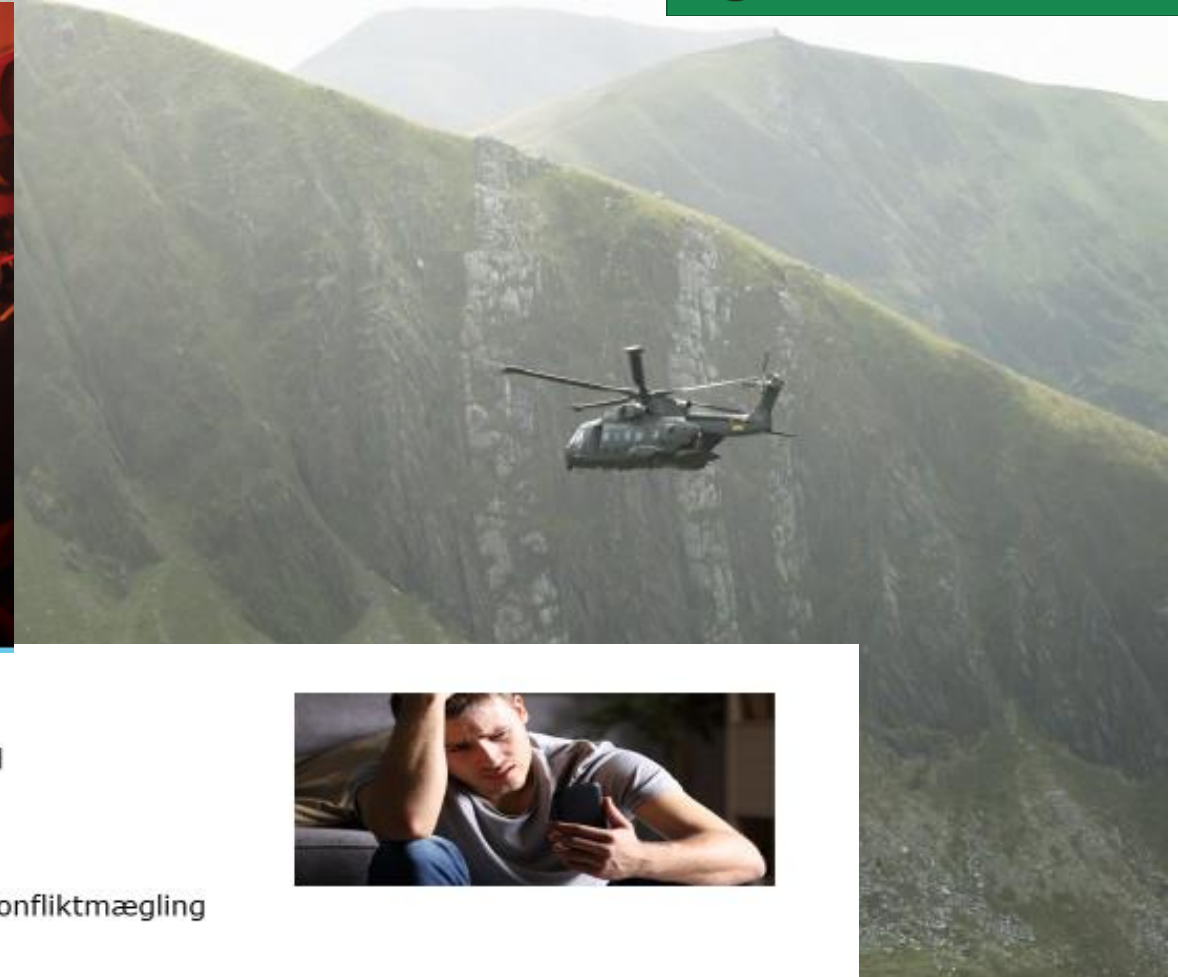
Forsvarets Organisation for Personlig Rådgivning og kollegastøtte **OPRK**

- 150 medarbejdere
- Uddannede i krænkende adfærd og konfliktmægling ...
- På eget tjenestested eller udefra
- Fortrolighed/anonymitet
- Forskellige køn og baggrund
- 'Det uformelle spor'



Opgaver:

- Kønskrænkende adfærd
- Mobning
- Stress
- Konflikt håndtering og konfliktmægling
- Kollegastøtte
- Psykisk krisehjælp ved særlige hændelser nationalt
- PREP kurser



Dilemmaer:

Ledelsesret – krænkende handlinger

Individ – kultur

Diskretion – kommunikation

Svært at sige fra:

- Forskel i magt position
- Frygten for social eksklusion
- Mod – svaghed
- Loyalitetsfølelse
- Frygt for negative konsekvenser
- Sort humor som ventil

Ledelsens ansvar

Forebyggelse

Håndtering - Kriseledelse

- Tag fat straks
- Undgå Offer- krænker – retorik
- Tydeliggør værdier og retningslinjer
- Undgå følelsesmæssig påvirkning
- Undgå for hårde sanktioner
- Hold alle parter i hånden
- Kommunikation
- Pressehåndtering

Efter håndteringen:

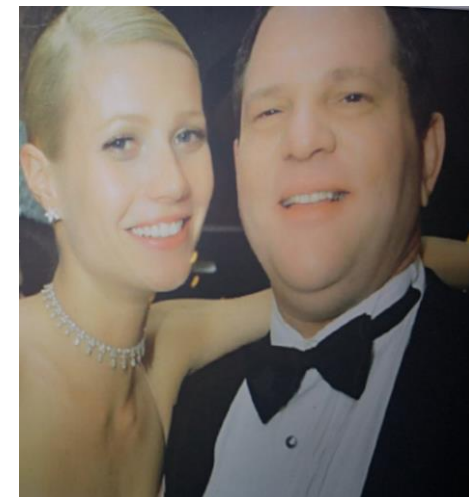
- Bearbejdning
- Læring



Forebyggelse gennem kulturarbejde

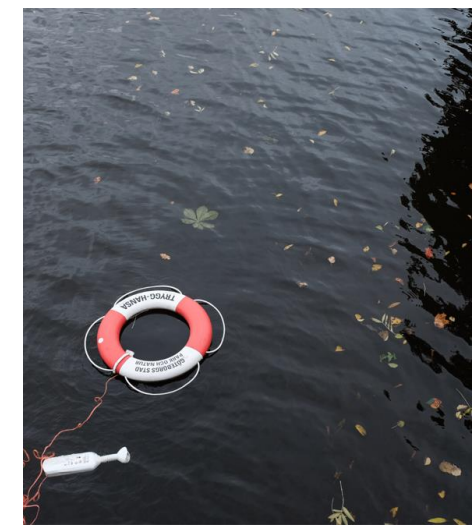
Krænkende kultur - Gråzoner i kulturen: Uklart hvad man må, bør og skal gøre for at være inkluderet

- Uklare værdier
- Accept af grænseløs adfærd
- Lav tryghed
- Strækker sig langt for at være en del af fællesskabet
- Mangelfuld information
- Manglende konstruktiv problemløsning
- Manglende ledelsesfokus på trivsel



Forebyggelse - 7 trin til psykologisk tryghed ...

1. Gør retningslinjer, politik og procedure til noget I AKTIVT taler om/bruger.
2. En ledelse der går forrest, griber ind og siger fra over for krænkende adfærd.
3. Husk at krænkelser er et arbejdsmiljøproblem - vær ikke bange for at stille 'dumme' spørgsmål og turde være kritisk over for tonen.
4. Hold gang i den gode dialog om, hvad et trygt arbejdsrum er for jer - bevar fokus på forebyggelse.
5. Hav flere kanaler for henvendelser fx whistleblowerordninger, kollegastøtteordninger - tal med mennesker du stoler på f.eks. en leder, en god kollega, din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant. Stå aldrig alene.
6. Alle henvendelser bør imødekommes med respekt og forståelse af ledelsen. Intet er for småt.
7. **Bevar alle parter værdighed ved en sag.** Edmondson, 2019;
Goffmann, 1957



OPRKs arbejde med krænkende adfærd og genoprettende processer

- Støtter den krænkede
- Støtter den anklagede
- Rådgiver chefer
- Forebyggende tiltag – oplæg og dialogmøder
- Fokus på kulturer/strukturer og psykologisk tryghed
- Konfliktmægling/genoprettende processer

OPRKs tilgang ved krænkende adfærd og genoprettende processer

Læring, værdighed og
genoprettelse i stedet for straf

Kultur og struktur arbejde

Konfliktmægling før eller efter
det formelle system eller i
stedet for

Sager hvor den mæglende tilgang giver ekstra god mening

Krænkelssager – uønsket seksuel opmærksomhed

- Noget bliver sagt – “Du har en god parfume”
- Ugengældt forelskelse – en flirt der bliver for meget
- Misforståelser
- Gode kolleger, som gerne vil tilbage til det gode kollegaskab

I svære sager efter den juridiske behandling

Det videre samarbejde

- Mellem parterne
- I gruppen

Center for Konfliktløsning

Konsulenttydelser:

- **Konfliktmægling**
- **Håndtering af krænkelsessager**

Kurser:

- **Konflikthåndtering**
- **Konfliktmægling**
- **Håndtering af krænkelse**
(Kursus i maj-juni 2023)

Center for Konfliktløsning

Uddannelser, kurser, mægling,
genoprettende processer,
konfliktfaglig sparring og
skræddersyede forløb





www.konfliktloesning.dk

Mæglende samtale i krænkelssager

Forarbejdet

1. Grundigt for at sikre at der ikke sker krænkelser i mæglingsrummet
2. Etik i højsæde, da parterne er i krise

Mæglingen

1. Parterne fortæller hvad der er sket
2. Parterne fortæller hvad det har gjort ved dem
3. Parterne fortæller hvad de har brug for
4. Parterne aftaler hvad de skal gøre og hvad andre må få at vide

