

# Forebyg krænkende handlinger

## Sådan forebygger vi krænkende handlinger i dagligdagen

Alle medarbejdere må sammen med ledelsen påtage sig et personligt ansvar for at undgå krænkende handlinger på NFA.

### Hvad er krænkende handlinger?

Negative handlinger, seksuel chikane, mobning, diskrimination, vold og trusler er her samlet under betegnelsen krænkende handlinger.

#### Vi har god omgangstone

Vi diskuterer og taler med respekt for hinanden. Diskussioner, både faglige og ikke faglige, foregår på et sagligt og konstruktivt niveau, og vi godtager ikke personlige angreb eller latterliggørelse. Vi undgår upassende kommentarer og berøringer, der kan opleves som grænseoverskridende.

1



#### Vi har god feedbackkultur

Feedback skal være:

- udviklende
- troværdig
- respektfuld
- tryk
- legitim

2

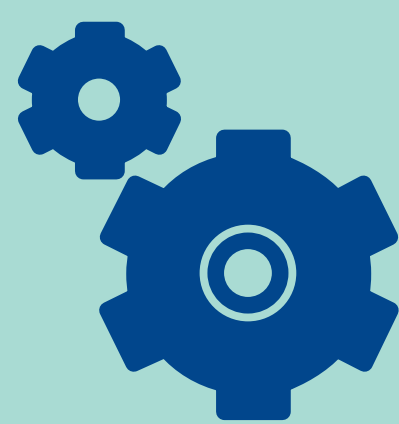


#### Vi løser uoverensstemmelser

Vi løser uoverensstemmelser, før de bliver til konflikter. Som medarbejder kan du med fordel:

- erkende uenigheden
- spørge ind til den anden parts synspunkt
- udtrykke dig tydeligt
- undgå at undvige
- undgå at udvise aggressivitet.

3



#### Vi siger fra

Oplever du et problem med en kollega eller chef, er det en god idé, at du tager en samtale med vedkommende om problemet – helst kort efter, at det er opstået. Det er dog vigtigt først at sige noget, når du kan kommunikere roligt og konstruktivt.

Undlad at sende skjulte hentydninger eller være aggressiv. Før samtalen kan du med fordel afklare med dig selv:

- Hvad skete der? Hvad gør eller har den anden gjort? Eller undladt at gøre? Hvad er det for en adfærd, du er utilfreds med?
- Hvilke følelser vækker det i mig?
- Hvad kunne jeg tænke mig var anderledes?

Du kan også tale med fx en kollega eller en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.

4



#### Vi tager fælles ansvar

Vi tager ansvar for hinanden ved at sige fra, hvis vi oplever krænkende handlinger rettet mod andre. Vi undgår selv at tale negativt om kolleger og chefer, både når de er til stede, og når de er fraværende.

5



#### Vi har god projektledelse

Vi arbejder ud fra realistiske og gennemskuelige projektplaner og deadlines, så projektdeltagerne oplever en høj grad af forudsigelighed, overblik og klar arbejdsfordeling og en lav grad af stress og rolleklarhed.

6



#### Vi uddanner chefer og projektledere til at håndtere konflikter

Vi sørger for, at chefer og projektledere er klædt på til at løse konflikter så professionelt og omsorgsfuldt som muligt og til at fremme god omgangstone blandt medarbejderne.

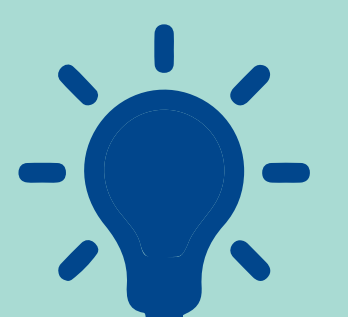
7



#### Vi finder en løsning, hvis situationen alligevel opstår

Vi sørger for, at både den, som oplever at være udsat for en krænkende handling og den, som udfører eller bliver beskyldt for at udføre denne form for handling, får den nødvendige hjælp til at bearbejde hændelsen og viden, som hjælper dem til at undgå en lignende situation på et senere tidspunkt.

8



### Til dig som er leder

Et for stort arbejdspress, uløste konflikter og dårlig ledelse kan være med til at udløse krænkende handlinger. Som leder er det dit ansvar at sikre, at dine projektledere arbejder ud fra realistiske og gennemskuelige projektplaner og deadlines, så projektdeltagerne oplever en høj grad af forudsigelighed, overblik og klar arbejdsfordeling og en lav grad af stress og rolleklarhed.

Der er et særligt magtforhold mellem leder og medarbejder. Derfor skal du som leder i særlig grad være opmærksom på, at:

- i videst muligt omfang undgå at tale hårdt til medarbejdere
- give konstruktiv, positiv feedback
- skride ind, hvis tonen bliver rå eller på anden måde ubehagelig
- opmuntre og værdsætte dine medarbejdere
- aftale arbejdsopgaver i god tid, så den enkelte medarbejder har tid til at planlægge sit arbejde.
- du som leder har et særligt ansvar for at undgå upassende kommentarer og berøringer.

