

Halvårs møde **BUF**

- hvor går **grænsen**?



Arbejdsmiljø København

Københavns kommunes rådgiver om arbejdsmiljø og arbejdsliv



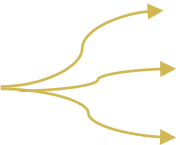
Et ganske særligt emne

- som kræver "generel hensyntagen"

- Værn om den gode tone, særligt når du taler om krænkende adfærd
- Lad historierne blive i rummet
- Vær nysgerrig på andres input og giv plads til forskellighed.



Program

- Dialog om tvivl i forhold til emnet 
 - som TR
 - som AMR
 - som leder
- Input: Krænkende adfærd & kulturforandringen
- Redskaber: Film & dilemmakort
- Træning: Tag imod en henvendelse
- Hvad arbejder vi/I videre med?

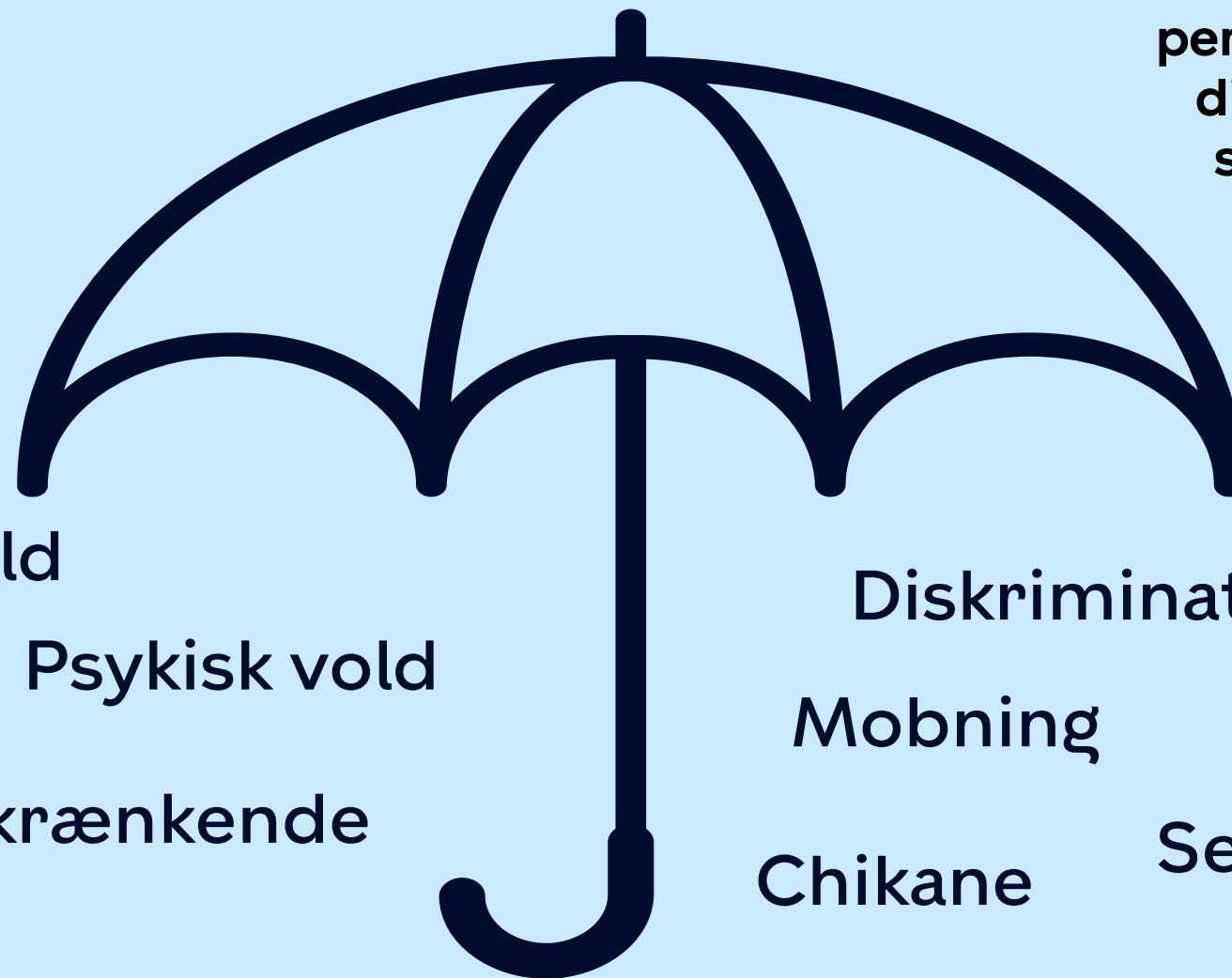


Lyt til din sidemakker

- Hvad kan jeg blive i tvivl om i min rolle 
 - som TR
 - som AMR
 - som leder
- Ift. krænkende adfærd, seksuel chikane og sexisme

Krænkende adfærd

"Når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd der af disse personer opfattes som nedværdigende".



Fysisk vold

Psykisk vold

Diskrimination

Sexisme

Trusler

Mobning

Anden krænkende
adfærd

Chikane

Seksuel chikane

Sexisme

"Mænd kan ikke multi-taske"

Forskels-behandling

"Det var udmærket klaret, og så af en kvinde"

Køns-stereotyper

Latterlig-gørelse af mænd, som tager barsel

Kommentarer og vittigheder som gør grin eller nedgør

Diskriminerende adfærd er **nedvurdering** på baggrund af køn, kønsidentitet, kønsudtryk eller seksuel orientering.

Seksuel chikane

Uønskede berøringer

Fysiske overgreb, trusler og tvang

Spørgsmål, kommentarer og vittigheder om intime og seksuelle emner

Uønskede kommentarer om udseende, tøj, krop

"Jeg kan slet ikke koncentrere mig, når du har skjorte på"

Uønskede tilnærmelser

Krænkende adfærd af seksuel karakter og **uønsket** seksuel opmærksomhed, karakteriseret ved at **forsætte ud over det punkt**, hvor den krænkede synes, det er acceptabelt.

Kulturforandringen



Intention



Effekt

//

Den subjektive oplevelse af at være udsat for krænkende adfærd er en døråbning til hjælp, men er aldrig i sig selv en dom.

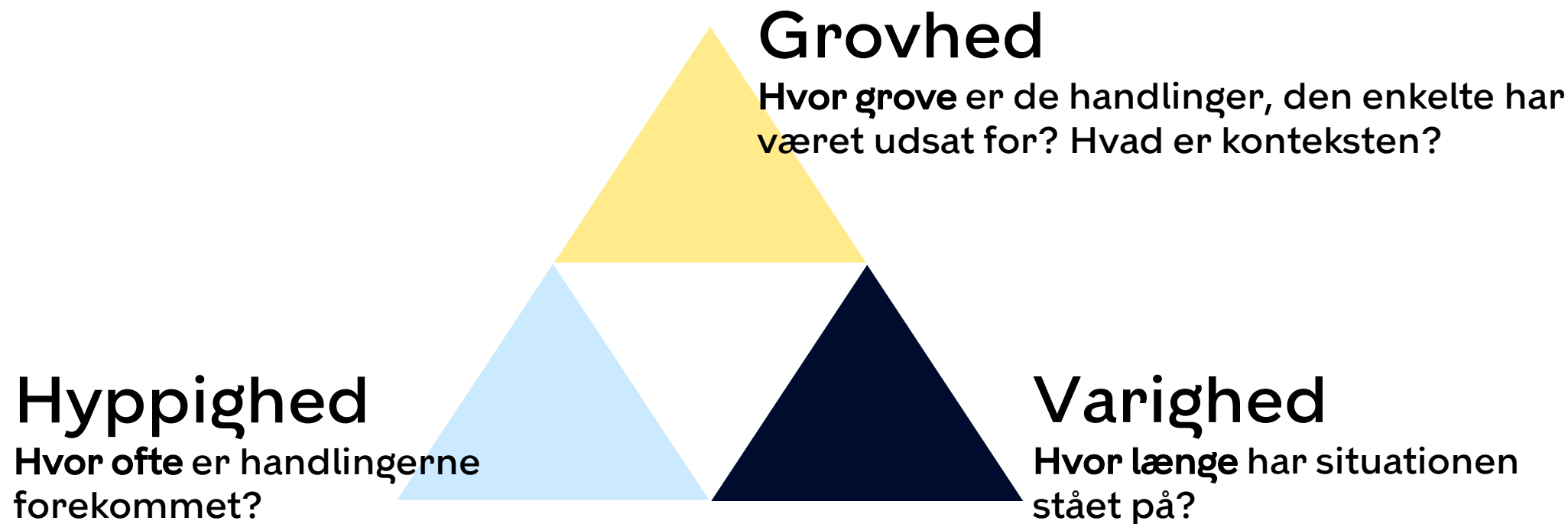
//

Almindelig udøvelse af ledelse eller kollegial feedback er ikke i sig selv krænkende adfærd. Selvom det kan være kritisk eller man er uenig.

Ikke alt kan være en krænkende handling



Belastningstrekanten



Hvor går grænsen?

Her hos os har vi lidt kærlig mobning, det må man kunne tåle

Må man så ikke flirte?

Det var jo ikke ondt ment

Slap nu af ..
Det var jo bare en joke

Kan man da heller ikke sige noget mere eller have det lidt sjovt?

Jeg siger det bare som det er

Sådan er jeg bare

Vi har jo brug for at puste lidt ud en gang i mellem

Arbejdspladskultur og uhensigtsmæssige mønstre på arbejdspladsen...



Hvor går grænsen?

- En film  ønsket
seksuel opmærksomhed



Værktøj: Arbejdspladskultur og uhensigtsmæssige mønstre på arbejdspladsen



Hvor går grænsen?

- En film  ønsket
seksuel opmærksomhed



Hvad bliver du optaget af, når du ser filmen?

Hvad fungerer godt og knap så godt på vores arbejdsplads?

Værktøj: Tjek jeres humorkultur

Hvilke
risikofaktorer
kunne der være
i vores humor?



På bekostning
af andre?

Udstillende eller
nedværdigende?

Tvetydig
eller
ambivalent?

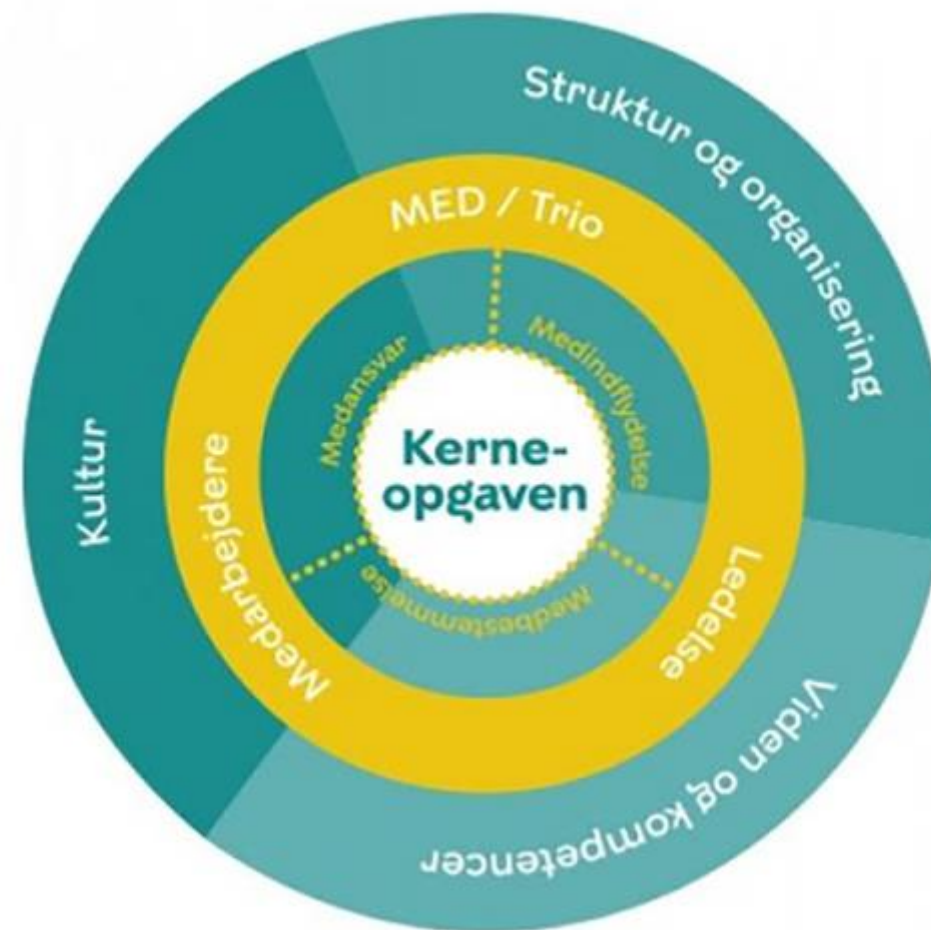
Ekskluderende
eller
indforstået?

En snert af
ondskab?

Øgenavne eller
kælenavne?

Servicejæk af arbejdsfællesskabet

- Omgangstonen
 - Humorkultur
- De unge sammen
- Arbejdsfordeling, roller & ansvar
- Stress
- Uenighed & konflikter
- Fagligt stærke medarbejdere "tillades mere."



Hjælp og sparring til jeres opfølgning

Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme

Alle ansatte i KK kan henvende sig

[Læs mere på www.arbejdsmiljoe.kk.dk/chikane](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/chikane)

Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside:

Følg op på undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd

[Læs mere på www.arbejdsmiljoe.kk.dk/foelg-op-paa-undersoegelsen-af-sexistisk-kultur-og-adfaerd](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/foelg-op-paa-undersoegelsen-af-sexistisk-kultur-og-adfaerd)



Var den kommentar lidt over strengen?

RING ANONYMT
73 70 85 40

Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme





Værktøj: Dilemmakort

Målsætningen:

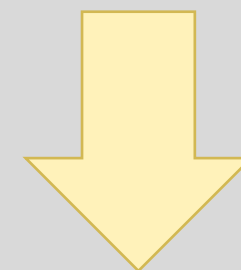
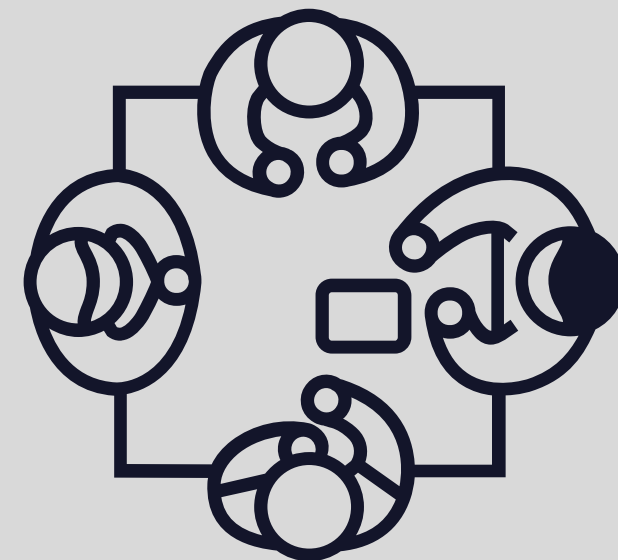
- At tale om sexistisk kultur og adfærd på arbejdspladsen
- At vi får en bedre indsigt i og forståelse for, hvor andres grænser går
- At skabe dialog om, hvordan vi bedst håndterer sexistisk kultur og adfærd.

Fokuspunkter i gennemførelsen:

- Afklar rammerne
- Afklar formål
- Afklar eventuelle næste skridt.

Værktøj: dilemmakort

1. Læs dilemmaet op og **drøft det sammen** med udgangspunkt i disse fire spørgsmål:
 - Hvad vil du tænke?
 - Hvad vil du sige?
 - Hvad vil du gøre?
 - Hvad kan vi gøre på arbejdspladsen?
2. Læs et dilemma op på skift til den aftalte tid er gået.



Vælg et af de tre dilemmaer og start træningen

1.

Du er til møde med en kollega, der skal gennemgå en bestemt arbejdsgang med dig. Efter 20 minutter lægger kollegaen hånden på din skulder og siger: "Nu må du ikke forstå det forkert, men jeg synes virkelig, at du er skøn".

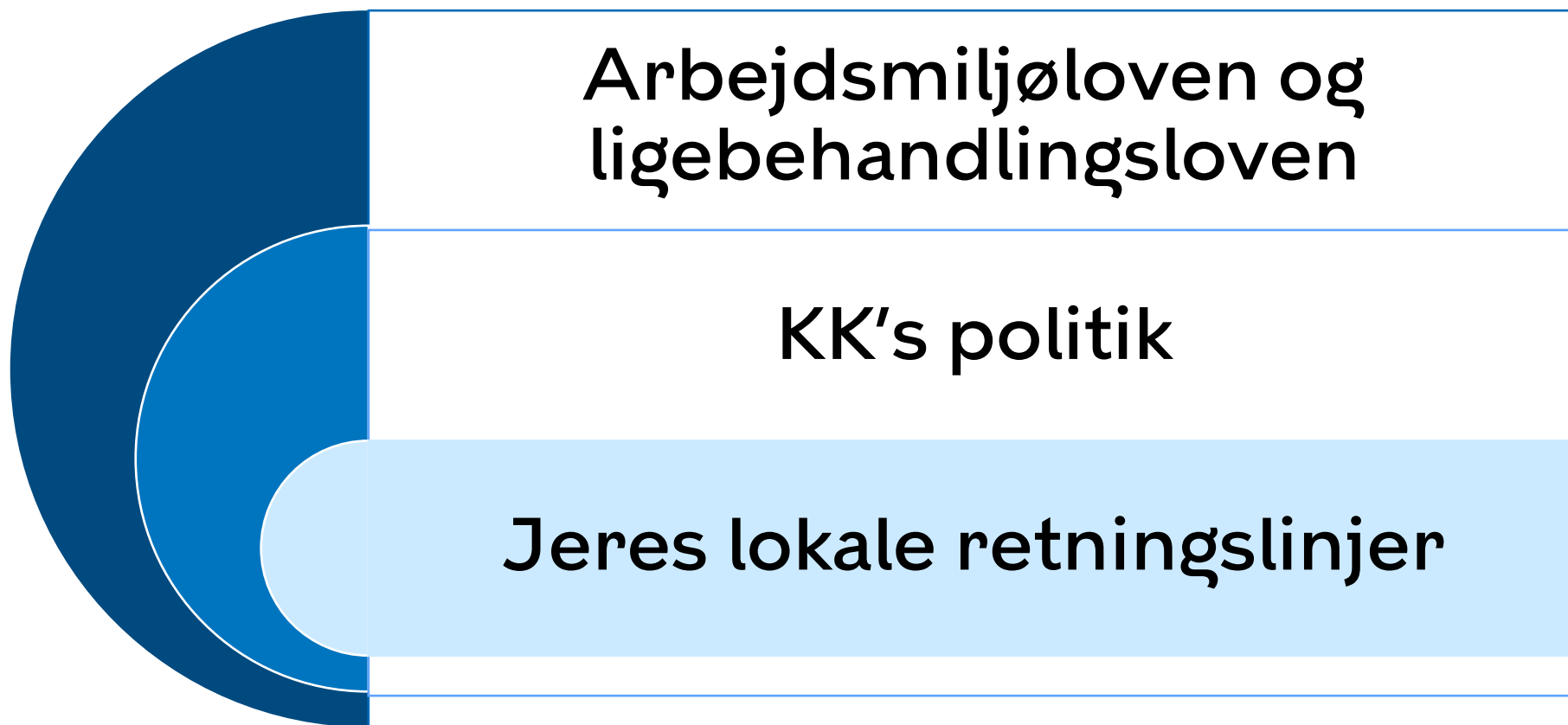
2.

Du har været til julefrokost. Ved dit bord sad der både ledere og medarbejdere fra forskellige teams. Der var højt humør, og der blev indtaget alkohol. Dagen efter kommer du i tvivl om nogle af samtalerne egentligt var ok. For eksempel blev der sagt vittigheder om kønsroller. Du grinede med og bidrog også til snakken.

3.

Under en frokostpause beklager du dig over ømme skuldre efter en træning. En kollega rejser sig og insisterer på at massere dig uden, at du har bedt om det.

Hvilke politikker og retningslinjer skal vi følge?



Værktøj: Stil skarpt på tonen hos jer

I kan vælge at lave en lokal retningslinje på jeres arbejdsplads. Her kan I definere:

- den gode omgangstone.
- hvordan I forebygger og håndterer krænkende adfærd.

Om kort tid finder I på AMKs hjemmeside en guide til, hvordan I kan lave lokale retningslinjer.

Med en projektplan, en præsentation til MED-mødet og en skabelon er I hurtigt godt på vej.



**Tre vigtige
pointer**

fra KK's politik
om krænkende
adfærd

KK accepterer ikke krænkende
adfærd

Der er pligt til at
forebygge og håndtere

Der skelnes mellem krænkelser
internt og eksternt

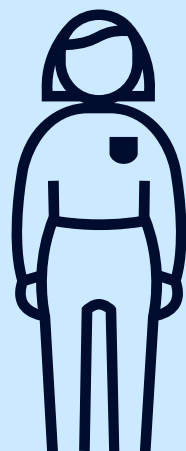
Hvem har ansvaret?

Alle ansatte – ledere og medarbejdere – har et ansvar for:

- at krænkende adfærd ikke finder sted,
- at gøre opmærksom på, hvis det sker,
- generelt medvirke til en ordentlig og professionel omgangstone på arbejdspladsen.

Ledelsen har et særligt ansvar for:

- at gå forrest,
- at sikre, at oplevelser med krænkende adfærd bliver taget alvorligt og håndteret med fokus på alle parter i sagen.



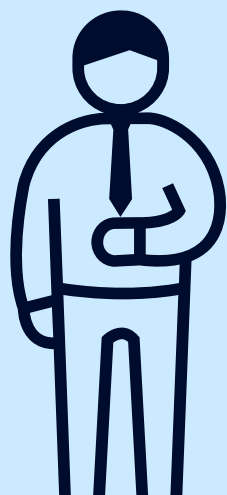
Leder

Tag altid udgangspunkt i hvad den enkelte har brug for hjælp til - og følg op!

Alle kan tage imod en henvendelse og varetage den første kontakt og:

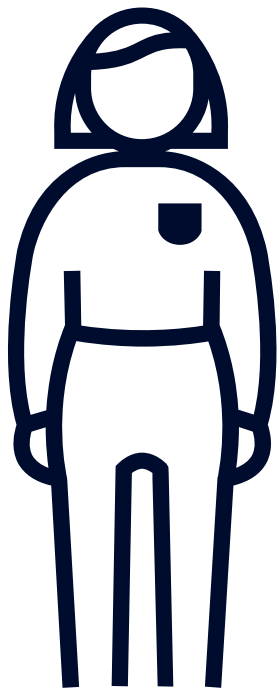
- Udvide empati og respekt på en professionel måde.
- Spørge ind til hvad situationen drejer sig om.
- Spørge ind til henvenderens ønsker og behov for støtte.
- Aftale opfølgning inden for kort tid.

AMR



TR





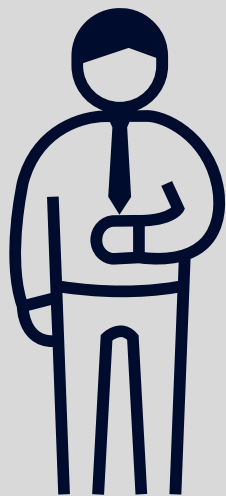
Leder kan altid hjælpe med individuel støtte og sparring

Efter behov:

- Krisehjælp eller psykologstøtte (fx Tidlig Indsats)
- Anmelde arbejdsskade
- Undersøgende samtaler
- Formelle samtaler, fx påtaler og advarsler
- Forsonende dialoger og konflikthåndtering
- Upartiske undersøgelser
- Lede og fordele arbejdet, fx omplacering
- Igangsætte organisatoriske forebyggende indsatser

OBS!
Tag tid til
overvejelse og
sparring

AMR



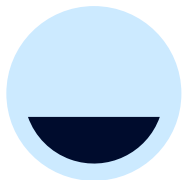
Kan hjælpe med at:

- Vejlede om arbejdspladsens retningslinjer og, hvor henvender kan få mere hjælp og støtte, fx dialog med ledelsen, EFAH, Falck
- Være støtte som bisidder til dialog med ledelsen
- Aftale, hvilken viden om risikofaktorer i arbejdsmiljøet, der kan gå videre i arbejdet i arbejdsmiljøgruppe/trio/MED
- Vejlede om anmeldelse af arbejdsskade
- Følge op i et vist omfang.
- Bidrage til at igangsætte organisatoriske forebyggende indsatser

TR



Værktøj: Når du tager imod en henvendelse

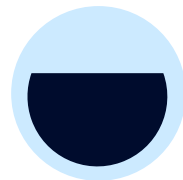


Vær forberedt

Kend de retningslinjer og politikker der er hos jer.

Find et uforstyrret sted, hvor samtalen kan foregå.

Aftal rammerne for samtalen.



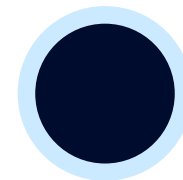
Lyt

Vis at du ser på sagen med alvor: lyt uden at drage forhastede konklusioner.

Lyt og undersøg uden at tage parti for parterne og undlad at korrigere.

Spørg ind til hvad der skete, hvem var til stede og hvordan det opleves?

Hvad er vigtigt for henvender at få hjælp og støtte til?



Rund af

Genfortæl hvad du har hørt og gør det klart, hvad du kan (og ikke kan) gøre.

Hvis du går videre med sagen, så fortæl hvad de næste skridt bliver.

Aftal hvornår I tales ved igen.

Træning

- henvendelse om krænkende adfærd

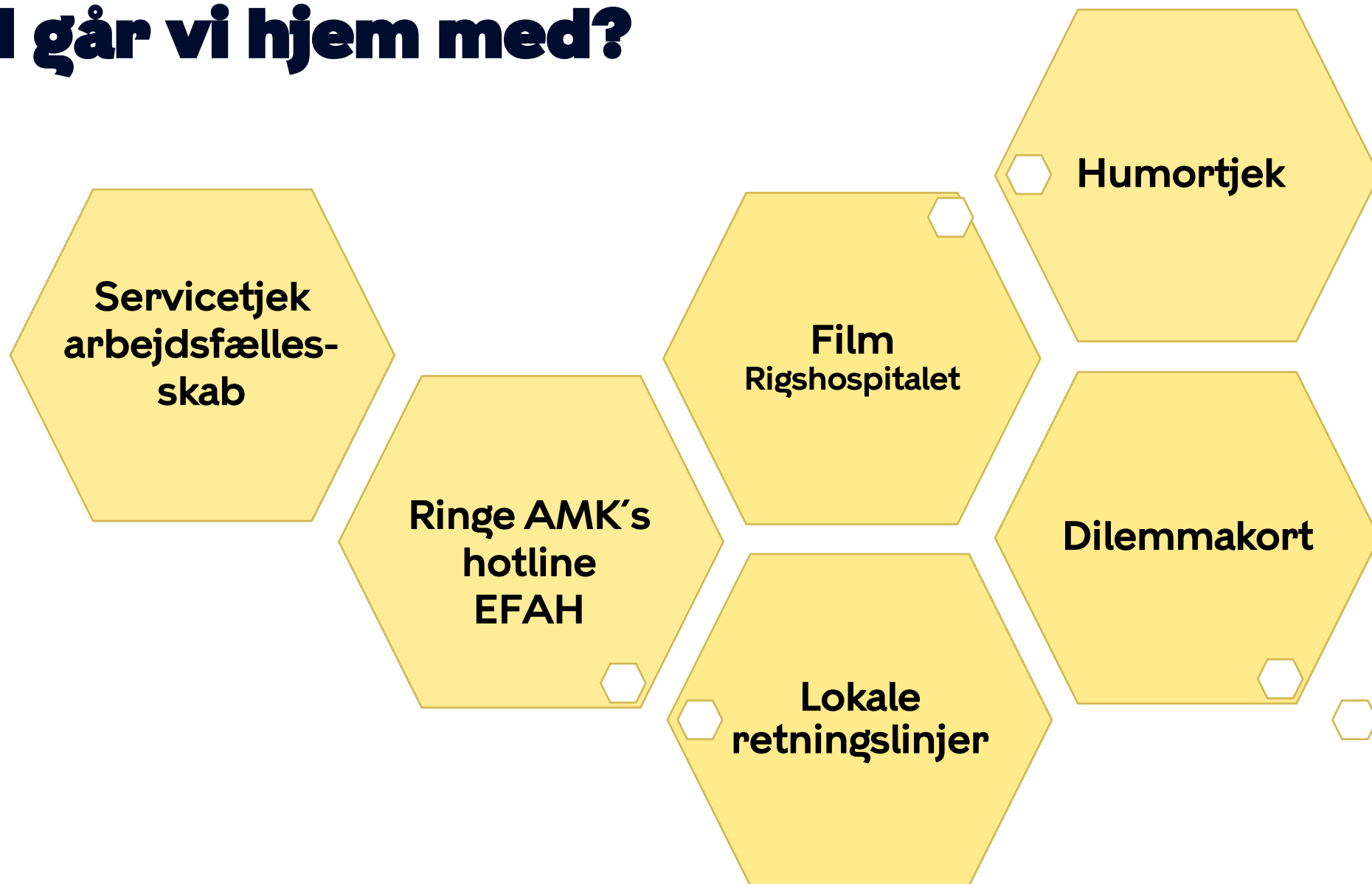
- 1) Vælg en beretning
- 2) Fordel roller
- 3) Gennemfør henvendelse (ca. 5 min)

- Den ramte starter

- AMR/TR/Leder søger for struktur i samtalen

Drøft oplevelsen (ca. 5 min)

Hvad går vi hjem med?



Hvad går vi hjem og arbejder videre med?

Hvilket redskab vil vi tage i brug?

Hvornår og i hvilken konkret situation vil vi bruge det?

Hvilke konkrete effekter forestiller vi os, at det vil skabe?

Inspiration og support:

Find dagens slides her



MED og Trio i BUF:

<https://medtrio-i-buf.kk.dk>

MED sekretariatet:

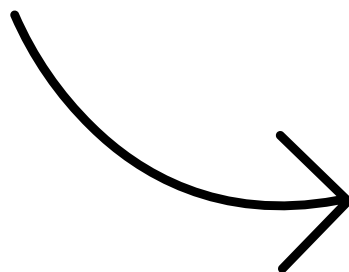
medsekretariat@buf.kk.dk

Arbejdsmiljø København:

<https://amk.kk.dk>

Hvad synes du om halvårs mødet?

Scan QR-koden (som også ligger på jeres borde) - jeres feedback er vigtig!



Tak **for** i dag

