

# TRYGHED, TOLERANCE OG RESPEKT

Workshop om forebyggelse af krænkende handlinger i arbejdet



# INTRODUKTION

## 1. Formål

- Få en **fælles forståelse** af hvad krænkende handlinger er
- Drøfte hvad der kan gøres for at **forebygge** krænkende handlinger med udgangspunkt i konkrete eksempler
- Formulere fælles **forventninger og ønsker** til kommunikation og adfærd i virksomheden

## 2. Tid: **90-120 minutter**

## 3. Materialer (bfa-service.dk/kodeks):

- Pjecen “TRYGHED, TOLERANCE OG RESPEKT”
- Gruppeøvelser med dialogkort 1-8
- Plakat/handout med forslag til kodeks for kommunikation og adfærd

## HVAD ER KRÆNKENDE HANDLINGER?

Ifølge Arbejdstilsynet:

- Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for **mobning**, **seksuel chikane** og andre typer krænkelser fra kollegaer og ledere.
- Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer **groft** eller **flere gange** udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer **opfattes som nedværdigende**.

## HVAD ER KRÆNKENDE HANDLINGER?

Sårende bemærkninger?

Latterliggørelse?

Bagtalelse?

Misbrug af magt og position?

Agression?

Udelukkelse fra socialt samvær?

Uønskede berøringer?

Sjofle vittigheder?

Upassende komplimenter?

Opfordringer til sex?

## HVEM GÅR KRÆNKENDE HANDLINGER UD OVER?

- **Mere udbredt end mange tror:**  
7,8% af danske lønmodtagere oplever hvert år at blive udsat for mobning i arbejdet, og 2,8% for seksuel chikane.
- **Kan ramme alle:**
  - Rammer på tværs af brancher
  - Rammer på tværs af alder, køn, etnicitet
  - Rammer ikke bestemte typer personer
- **Store konsekvenser** for den enkelte:
  - Nedsat trivsel, angst og depression.
- **Risiko** for mobning eller seksuel chikane falder ved:
  - God ledelse
  - Dagligdag præget af tillid, respekt og retfærdighed

# HVORFOR OPSTÅR KRÆNKENDE HANDLINGER?

Typisk et **miks** af flere forhold:

- Forhold på **arbejdspladsen**:
  - Uløste konflikter
  - Dårligt psykisk arbejdsmiljø
  - Uklare værdier og normer for adfærd
- **Personlige** forhold:
  - Fordomme
  - Problemer af personlig karakter

## GRUPPEØVELSE MED DIALOGKORT

- Del jer op i mindre grupper á **4-5 personer**
- Drøft situationerne i de **8 dialogkort**. Brug 4-5 minutter på hvert kort (i alt ca. 30-40 minutter)
- **Drøft** for hvert dialogkort:
  - Hvad kan gøre situationen krænkende?
  - Hvornår er situationen ikke krænkende?
  - Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?
  - Hvad kan man gøre som vide til sådan en situation?
  - Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?
- Del med hinanden i **plenum** hvad I er nået frem til i grupperne (15-20 minutter)

# GRUPPEØVELSE MED DIALOGKORT

## 1. KOMPLIMENTER

### KRÆNKENDE HANDLING?

Jens kan godt lide at give komplimenter til de yngre kvindelige kolleger på jobbet, blandt andet til Sofie. Han kan for eksempel finde på at sige sådan noget som:

"Hvor ser du smuk ud"

"De sidder virkelig godt på dig de bukser"

"Du har en flot figur, det må jeg sige"

Sofie bliver pinlig til møde over Jens' komplimenter, og hvis hun ser ham, forsøger hun at undgå ham for ikke at komme i en "akavet situation".



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfatter sig krænkende?

BFA  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

## 2. BERØRINGER

### KRÆNKENDE HANDLING?

Lisa er glad for at give kram og berøringer til dem, hun godt kan lide. Men hendes kollega Sebastian bryder sig ikke om det. Hvis Lisa for eksempel leder sin hånd hvide for sænge på hans skulder eller knapper ham på knæet, bliver han ubekvemt til mode.

Sebastian har også set hende give en anden mandlig kollega et klap bag i ryggen. Det faldt ikke til at til genere den anden kollega, men Sebastian synes ikke, at det hører til på en arbejdsplads og vover sig til at klage over hende til sin chef.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfatter sig krænkende?

BFA  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

## 3. SNAK OG SJOV OM SEX

### KRÆNKENDE HANDLING?

Lotte og Ditte er et par glade, sjove piger og har en ret fri tone, når de er sammen på arbejde. De taler gerne om seksuelle emner, og de kan godt lide at fyre et par hurtige replikker af til en kollega, hvis det lægges til det, også af seksuel karakter.

Disse kollega Martin bryder sig ikke om det. Han synes selv er en meget privat ting, og føler sig udfordret, hvis Lotte eller Ditte for eksempel siger til ham:

"Det var da utrolig så glad du ser ud i dag. Der er vist én der har fået noget i går".

Martin prøver derfor at undgå at Lotte og Ditte til dagligt, særligt når de er sammen. Men det lykkes ikke altid.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfatter sig krænkende?

BFA  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

## 4. SEKSUELLE OPFORDRINGER

### KRÆNKENDE HANDLING?

Michael er glad for damer, og ret direkte i sin facon. Han kan for eksempel finde på at sige sådan her til en kollega:

"Du ligner én, der trænger til et godt knald. Du siger bare til"

"Hvis du vil have sex med mig, så lover jeg dig, at du får ikke flere sene vægter resten af året."

Han siger selv, at han ikke mener noget med det, og at det bare er for sjov. Men Julia, en nyansat pige med mange erfaringer, synes det er uønsket, og er allerede efter få dage begyndt at søge et andet arbejde.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfatter sig krænkende?

BFA  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

## 5. BAGTALELSE

### KRÆNKENDE HANDLING?

Trine kan godt lide at snakke med sine kolleger om, hvad der foregår på arbejdspladsen. For tiden er Trine optaget af, om deres chef, Jesper, har et forhold til en ansat, der hedder Camilla, og om Camilla har et alkoholproblem, som hun prøver at skjule, og om Jesper holder hånden over hende og ser gennem med fingre med de fejl, hun laver.

Trine har allerede talt med tre, måske fire af sine kolleger om sin mistanke, og på den måde har det bredt sig til snart hele virksomheden.

Historien er også kommet Camilla selv for øre, og det har fået hende til at miste glæden ved at gå på arbejde. Camilla er chokeret over, at det ligner faktisk rygter rundt om hende, og ked af, at folk går og snakker bag hendes ryg.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfatter sig krænkende?

BFA  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

## 6. NEDSÆTTENDE BEMÆRKNINGER

### KRÆNKENDE HANDLING?

Morten er en af de mest erfarne medarbejdere i virksomheden, kendt for at arbejde hurtigt og effektivt og altid vide besked, hvordan en opgave skal laves. Han er imidlertid også kendt for at være lidt for konstant i sin omgangsgang, og over for mere uerfarne kolleger kan han godt finde på at sige sådan noget som:

"Husk at brug hovedet, før du spørger"

"Hvad tror du egentlig, vi får én for?"

"Gør man sådan dér, hvor du kommer fra?"

Da fleste af dem, der kender ham, synes bare på hovedet af ham eller griner af det. Men Simon, der lige er blevet ansat, går det på, og han har derfor besluttet at finde et andet arbejde.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfatter sig krænkende?

BFA  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

## 7. UDELUKKELSE FRA FÆLLESSKAB

### KRÆNKENDE HANDLING?

Daniel og Jonas har arbejdet sammen i mange år og er gode kolleger. For en måned siden er Thomas midlertidigt kommet til og leverer ny kollega i deres lille team.

Thomas synes, det er svært at falde til i teamet. Han føler stemningen ændrer sig, når han kommer ind i rummet.

Daniel og Jonas tager aldrig initiativ til at snakke med Thomas, og spørger han dem om noget, svarer de undvigende tilbage, og uden øjenkontakt.

De "glemmer" også at give vigtige besked videre, og hele to gange er Thomas derfor mødt op på et forkert sted eller et forkert tidspunkt.

Thomas håber, han kan blive flyttet over i et andet team snart.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfatter sig krænkende?

BFA  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

## 8. UVÆRDIGE ELLER URIMELIGE KRAV

### KRÆNKENDE HANDLING?

Mariane er ansat på prøve og vil gerne gøre et rigtig godt indtryk på sin nye chef og kolleger. Hun blev imidlertid, at hendes gode idéer kommer bliver uopført.

Hendes chef Pernille beder hende for eksempel ofte om at hente kaffe, og når hun gør det, er der altid en eller to af kollegerne, der siger "Tag en med til mig også, så er du sød", og det gør hun så, ligeså selvom hun må afbryde det arbejde, hun er i gang med.

Da forinden bad Pernille hende også om at lade et privat nummer for sig og returnere en pakke med et par styk. Hun gerne ville have byttet til en anden ekspres. Marlene ville gerne have sagt nej, men kunne ikke lide at komme med indvendinger over for sin chef, så hun gjorde det bare også selvom det endte med at tage over en time.

Da hendes chef lidt senere oplyede, at Marlene var kommet bagud med sit arbejde, fik hun at vide, at hun skulle komme lidt op i omdegninger, hvis hun gerne ville have en fastansættelse.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfatter sig krænkende?

BFA  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø



# 1. KOMPLIMENTER

## KRÆNKENDE HANDLING?

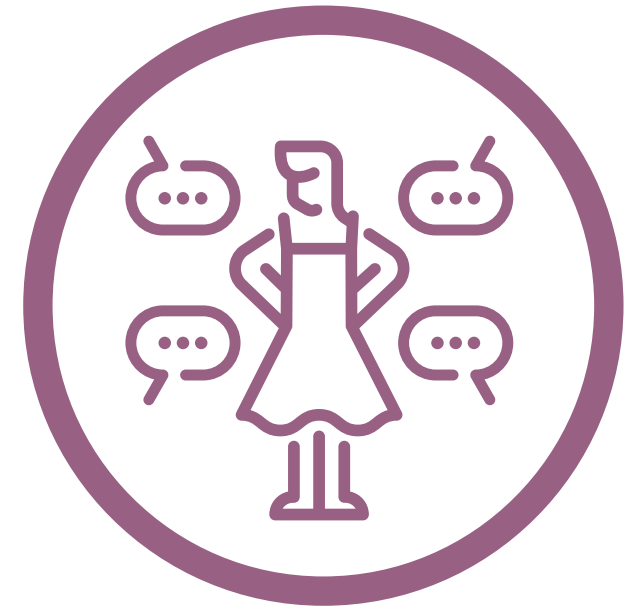
Jens kan godt lide at give komplimenter til de yngre kvindelige kolleger på jobbet, blandt andet til Sofia. Han kan for eksempel finde på at sige sådan noget som:

“Hvor ser du smuk ud”

“De sidder virkelig godt på dig de bukser”

“Du har en flot figur, det må jeg sige”

Sofia bliver pinlig til mode over Jens' komplimenter, og hvis hun ser ham, forsøger hun at undgå ham for ikke at komme i en “akavet situation”.



## DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?

## 2. BERØRINGER

### KRÆNKENDE HANDLING?

Lisa er glad for at give kram og berøringer til dem, hun godt kan lide. Men hendes kollega Sebastian bryder sig ikke om det. Hvis Lisa for eksempel lader sin hånd hvile for længe på hans skulder eller klapper ham på knæet, bliver han ubekvemt til mode.

Sebastian har også set hende give en anden mandlig kollega et klap bagi engang. Det lod ikke til at til genere den anden kollega, men Sebastian synes ikke, at det hører til på en arbejdsplads og overvejer at klage over hende til sin chef.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?

# 3. SNAK OG SJOV OM SEX

## KRÆNKENDE HANDLING?

Lotte og Ditte er et par glade, sjove piger og har en ret fri tone, når de er sammen på arbejde. De taler gerne om seksuelle emner, og de kan godt lide at fyre et par hurtige replikker af til en kollega, hvis der er lejlighed til det, også af seksuel karakter.

Deres kollega Martin bryder sig ikke om det. Han synes sex er en meget privat ting, og føler sig udstillet, hvis Lotte eller Ditte for eksempel siger til ham:

“Det var da utrolig så glad du ser ud i dag. Der er vist én der har fået noget i går”.

Martin prøver derfor at undgå at Lotte og Ditte til dagligt, særligt når de er sammen. Men det lykkes ikke altid.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?

# 4. SEKSUELLE OPFORDRINGER

## KRÆNKENDE HANDLING?

Michael er glad for damer, og ret direkte i sin facon. Han kan for eksempel finde på at sige sådan her til en kollega:

“Du ligner én, der trænger til et godt knald. Du siger bare til!”

“Hvis du vil have sex med mig, så lover jeg dig, at du får ikke flere sene vagter resten af året.”

Han siger selv, at han ikke mener noget med det, og at det bare er for sjov. Men Julia, en nyansat pige med mange aftenvagter, synes det er ubehageligt, og er allerede efter tre uger begyndt at søge et andet arbejde.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?

# 5. BAGTALELSE

## KRÆNKENDE HANDLING?

Trine kan godt lide at snakke med sine kolleger om, hvad der foregår på arbejdspladsen. For tiden er Trine optaget af, om deres chef, Jesper, har et forhold til en ansat, der hedder Camilla, og om Camilla har et alkoholproblem, som hun prøver at skjule, og om Jesper holder hånden over hende og ser gennem med fingre med de fejl, hun laver.

Trine har allerede talt med tre, måske fire af sine kolleger om sin mistanke, og på den måde har det bredt sig til snart hele virksomheden.

Historien er også kommet Camilla selv for øre, og det har fået hende til at miste glæden ved at gå på arbejde. Camilla er chokeret over, at der løber falske rygter rundt om hende, og ked af, at folk går og snakker bag hendes ryg.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?

# 6. NEDSÆTTENDE BEMÆRKNINGER

## KRÆNKENDE HANDLING?

Morten er en af de mest erfarne medarbejdere i virksomheden, kendt for at arbejde hurtigt og effektivt og altid vide besked, hvordan en opgave skal laves. Han er imidlertid også kendt for at være lidt for kontant i sin omgangsform, og over for mere uerfarne kolleger kan han godt finde på at sige sådan noget som:

“Huske at brug hovedet, før du spørger!”

“Hvad tror du egentlig, vi får løn for?”

“Gør man sådan dér, hvor du kommer fra?”

De fleste af dem, der kender ham, ryster bare på hovedet af ham eller griner af det. Men Simon, der lige er blevet ansat, går det på, og han har derfor besluttet at finde et andet arbejde.



## DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?

# 7. UDELUKKELSE FRA FÆLLESKAB

## KRÆNKENDE HANDLING?

Daniel og Jonas har arbejdet sammen i mange år og er gode kolleger. For en måned siden er Thomas imidlertid kommet til og blevet ny kollega i deres lille team.

Thomas synes, det er svært at falde til i teamet. Han føler stemningen ændrer sig, når han kommer ind i rummet.

Daniel og Jonas tager aldrig initiativ til at snakke med Thomas, og spørger han dem om noget, svarer de undvigende tilbage, og uden øjenkontakt.

De "glemmer" også at give vigtige beskeder videre, og hele to gange er Thomas derfor mødt op på et forkert sted eller et forkert tidspunkt.

Thomas håber, han kan blive flyttet over i et andet team snart.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?

# 8. UVÆRDIGE ELLER URIMELIGE KRAV

## KRÆNKENDE HANDLING?

Marlene er ansat på prøve og vil gerne gøre et rigtig godt indtryk på sin nye chef og kolleger. Hun føler imidlertid, at hendes gode vilje sommetider bliver udnyttet.

Hendes chef Pernille beder hende for eksempel ofte om at hente kaffe, og når hun gør det, er der altid en eller to af kollegerne, der siger "Tag en med til mig også, så er du sød", og det gør hun så, også selvom hun må afbryde det arbejde, hun er i gang med.

Og forleden bad Pernille hende også om at løbe et privat ærinde for sig og returnere en pakke med et par sko, hun gerne ville have byttet til en anden størrelse. Marlene ville gerne have sagt nej, men kunne ikke lide at komme med indvendinger over for sin chef, så hun gjorde det bare, også selvom det endte med at tage over en time.

Da hendes chef lidt senere opdagede, at Marlene var kommet bagud med sit arbejde, fik hun at vide, at hun skulle komme lidt op i omdrejninger, hvis hun gerne ville have en fastansættelse.



### DRØFT:

Hvad kan gøre situationen krænkende?

Hvornår er situationen ikke krænkende?

Hvad kan man gøre, hvis man selv bliver udsat for sådan en situation?

Hvad kan man gøre som vidne til sådan en situation?

Hvad kan man gøre, hvis man bliver klar over, at man selv opfører sig krænkende?



## HVORDAN FOREBYGGE KRÆNKENDE HANDLINGER?

Drøft i fællesskab hvordan de følgende 4 anbefalinger til forebyggelse af krænkende handlinger kan bruges hos jer:

1. Skab **klare normer, værdier og forventninger** til adfærd
2. Vær **opmærksom på problemer** med krænkende handlinger
3. Gør det klart, hvordan problemerne **håndteres**
4. Skab et **godt psykisk arbejdsmiljø**

De 4 punkter gennemgås i de følgende slides.

# HVORDAN FOREBYGGE KRÆNKENDE HANDLINGER?

1. Skab **klare normer, værdier og forventninger** til adfærd
  - Hvilke normer, værdi og forventninger har vi / ønsker vi? Hvordan kommunikerer I dem internt?
  - Hvad tænker om vi det følgende forslag til kodeks for kommunikation og adfærd? Kan det bruges hos os?

0 af 00

**FORSLAG TIL KODEKS FOR KOMMUNIKATION OG ADFÆRD**

## TRYGHED, TOLERANCE OG RESPEKT

Kodeks for kommunikation og adfærd på arbejdspladsen

**1. Rummelighed**  
Vi giver plads og inddrager hinanden på arbejdspladsen, også selvom vi ikke er ens og har samme baggrund, alder, køn, etnicitet, seksualitet, religion, meninger, humor, udseende eller smag.

**2. Venlighed og professionalisme**  
Vi har en venlig og professionel omgangsform og er opmærksomme på, at arbejdspladsen skal være et trykt og rart sted at være for alle.

**3. God og saglig tone**  
Vi bevarer en god og saglig tone, for eksempel når vi giver feedback eller uddelegerer en opgave, og nedgår ikke hinandens evner, kompetencer eller personlighed.

**4. Tolerance og respekt**  
Vi behandler hinanden med tolerance og respekt og sørger for, at ingen føler sig sat uden for fællesskabet på arbejdspladsen eller udsat for mobning, chikane eller anden nedværdigende behandling.

**5. Ret til at sige fra**  
Vi respekterer altid et nej og går ikke over hinandens personlige grænser.

**HER UDVISER VI**

- Tolerance
- Rummelighed
- Forståelse
- Respekt
- Tryghed
- Støtte
- Saglighed
- Venlighed
- Professionalisme
- Inddragelse
- Ret til at sige fra

**HER ER INGEN PLADS TIL**

- Aggression
- Mobning
- Nedsættende bemærkninger
- Bagtalelse
- Lætterliggørelse
- Udelukkelse fra socialt samvær
- Misbrug af magt og position
- Uønsket seksuel opmærksomhed

**BFA** Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

Transport Service – Turisme  
Jord til Bord

# TRYGHED, TOLERANCE OG RESPEKT

## Kodeks for kommunikation og adfærd på arbejdspladsen

### 1. Rummelighed

Vi giver plads og inddrager hinanden på arbejdspladsen, også selvom vi ikke er ens og har samme baggrund, alder, køn, etnicitet, seksualitet, religion, meninger, humor, udseende eller smag.

### 2. Venlighed og professionalisme

Vi har en venlig og professionel omgangsform og er opmærksomme på, at arbejdspladsen skal være et trygt og rart sted at være for alle.

### 3. God og saglig tone

Vi bevarer en god og saglig tone, for eksempel når vi giver feedback eller uddelegerer en opgave, og nedgør ikke hinandens evner, kompetencer eller personlighed.

### 4. Tolerance og respekt

Vi behandler hinanden med tolerance og respekt og sørger for, at ingen føler sig sat uden for fællesskabet på arbejdspladsen eller udsat for mobning, chikane eller anden nedværdigende behandling.

### 5. Ret til at sige fra

Vi respekterer altid et nej og går ikke over hinandens personlige grænser.

#### HER UDVISER VI

- Tolerance
- Rummelighed
- Forståelse
- Respekt
- Tryghed
- Støtte
- Saglighed
- Venlighed
- Professionalisme
- Inddragelse
- Ret til at sige fra

#### HER ER INGEN PLADS TIL

- Aggression
- Mobning
- Nedsættende bemærkninger
- Bagtalelse
- Latterliggørelse
- Udelukkelse fra socialt samvær
- Misbrug af magt og position
- Uønsket seksuel opmærksomhed



## HVORDAN FOREBYGGE KRÆNKENDE HANDLINGER?

2. Vær **opmærksom på problemer** med krænkende handlinger
  - Hvordan kan vi sikre, at vi får øje på problemerne?  
APV? MU-samtaler? Løbende dialog?
3. Gør det klart, hvordan problemerne **håndteres**
  - Hvad kunne være trygge procedurer hos os? Hvordan undgår vi at hverken den krænkede eller krænkeren føler sig udstillet?
4. Skab et **godt psykisk arbejdsmiljø**
  - Hvilke forhold spiller ind hos os? Uløste konflikter? Uklare forventninger og krav? Mangelfuld information? Social kapital (tillid, samarbejde, retfærdighed)?

## AFSLUTTENDE SPØRGSMÅL

- Hvad kunne vi godt tænke os at gøre for at forebygge krænkende handlinger på vores arbejdsplads?
- Hvilke forventninger og ønsker har vi til kommunikationen og adfærden på vores arbejdspladsen?
- Hvilke værdier og normer for adfærd er vigtige for os?
- Ønsker og bemærkninger