

# TRYGHED, TOLERANCE OG RESPEKT

Gode råd til forebyggelse  
af krænkende handlinger i arbejdet





# INDHOLD

Hvad er krænkende handlinger?

4

Hvorfor forekommer krænkende handlinger?

5

Hvem går krænkende handlinger ud over?

5

Hvordan forebygge krænkende handlinger i praksis?

6

Forslag til kodeks for kommunikation og adfærd

8

Viden og værktøjer

10



## HVAD ER KRÆNKENDE HANDLINGER?

Krænkende handlinger er adfærd, der opleves som nedværdigende for den, det går ud over. Det kan for eksempel være i form af sårende bemærkninger, nedgørelse, bagtalelse, udelukkelse fra socialt samvær, aggressioner og chikane, eller det kan have en seksuel karakter, for eksempel i form af upassende komplimenter, sjofle vittigheder, uønskede berøringer eller opfordringer til sex.

Der er selvfølgelig forskel på, hvad vi hver især opfatter som krænkende, men et nøgleord, som går igen, er "uønsket". Den krænkede vil typisk føle sig magtesløs og opleve, at det ikke bliver respekteret, når han eller hun siger fra, eller at han eller hun ikke har mulighed for at sige fra. For eksempel på grund af særlige magtforhold eller af frygt for at blive udelukket af fællesskabet.

Denne oplevelse af magtesløshed er også en af grundene til, at krænkende handlinger rammer hårdt og ofte har så store personlige konsekvenser for den, de går ud over. Krænkende handlinger kan bl.a. føre til nedsat trivsel, angst og depression, med alt hvad det kan føre med sig for både familie, arbejdsplads og medarbejderen selv.

## HVORFOR FOREKOMMER KRÆNKENDE HANDLINGER?

Der kan være mange årsager til, at der forekommer krænkende handlinger. Forholdene på arbejdspladsen spiller en central rolle. Det kan for eksempel være uløste konflikter, et dårligt psykisk arbejdsmiljø eller uklare værdier og normer for, hvordan man opfører sig på arbejdspladsen.

Men personlige forhold kan også spille ind. Det kan for eksempel være fordomme over for bestemte grupper af mennesker, eller problemer af personlig karakter. I praksis er det ofte en kombination af flere ting.

Virksomheden kan derfor gøre meget for at forebygge krænkende handlinger i praksis.

# HVEM GÅR KRÆNKENDE HANDLINGER UD OVER?

Alle kan i princippet blive ramt af krænkende handlinger, uanset hvad eller hvem de er, eller hvilken branche de tilhører. Det viser en undersøgelse fra VIVE fra 2021.

Undersøgelsen viser også, at risikoen for at blive udsat for krænkende handlinger falder væsentligt, hvis der er en god ledelse i virksomheden og et godt psykisk arbejdsmiljø præget af tillid, respekt og retfærdighed.

Hvor udbredt krænkende handlinger er, kan dog være svært at sætte tal på. Der er i hvert fald stor forskel på, hvad folk svarer, alt efter hvordan de bliver spurgt.

I en national undersøgelse fra NFA fra 2018, hvor der spørges ind til, om ansatte har haft negative oplevelser som mobning eller seksuel krænkelse, angiver 10,7%, at de har været udsat for mobning, og 3,6%, at de har været udsat for seksuel chikane.

I en undersøgelse fra NFA fra 2023, hvor der spørges detaljeret ind til en række konkrete eksempler på krænkende handlinger, svarer hele 22,1% imidlertid, at de har været udsat for forhold, der kan betegnes som uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuel chikane.

Hvordan man end måler på omfanget, er der dog al mulig grund til at tage problematikken alvorligt og arbejde målrettet med at forebygge krænkende handlinger på arbejdspladsen.



# HVORDAN FOREBYGGE KRÆNKENDE HANDLINGER I PRAKSIS?

Som virksomhed bør I sætte ind flere steder for at forebygge krænkende handlinger effektivt på arbejdspladsen:

## 1. Hav klare normer, værdier og forventninger til adfærd

En af de vigtigste ting er at have klare normer, værdier og forventninger til, hvordan I skal opføre jer over for hinanden. Det handler ikke blot om at få kommunikeret, hvad I ikke tolererer, men også hvilke ønsker I har til omgangsformen, og hvordan I taler sammen i virksomheden.

De klare normer, værdier og forventninger til adfærd bør udbredes på flere måder, for eksempel ved

- introduktionen i forbindelse med ansættelse,
- ved fællesmøder,
- ved medarbejdersamtaler,
- ved at rundsende nedskrevne politikker/regler.

I finder forslag til en plakat med normer og værdier her i hæftet, som I kan hænge op på opslagstavlen, rundsende eller bruge som handout.

Den allervigtigste måde er dog nok selv at være et godt eksempel både som chef og kollega.

## 2. Vær opmærksom på problemer med krænkende adfærd

Sørg for at være opmærksomme på eventuelle problemer med krænkende handlinger på arbejdspladsen. I kan få øje på krænkende handlinger ved:

- at spørge ind til krænkelser, for eksempel i forbindelse med udarbejdelsen af APV;
- at undersøge, om der kan ligge episoder med krænkende handlinger til grund for sygefravær;
- at vise, at ledelsen er åben for dialog om krænkende handlinger;
- at sørge for, at det er trygt at henvende sig til ledelsen om krænkende handlinger.

### 3. Gør det klart, hvordan problemerne håndteres

Det er vigtigt, at der er trygge procedurer for behandling af sager om krænkende handlinger, for ellers kommer de ikke frem. Det er derfor vigtigt, at I tager stilling til, hvordan I behandler problemer med krænkende handlinger, ikke bare i forhold til gældende regler og aftaler, men også i forhold til medarbejdernes psykiske trivsel. I skal bl.a. sikre, at medarbejderne føler sig trygge ved behandlingen og ikke behøver at frygte at blive udstillet som hverken ofre eller krænkeres over for deres kolleger.

### 4. Skab et godt psykisk arbejdsmiljø

Som nævnt tidligere opstår krænkende handlinger i et samspil med for eksempel uløste konflikter og dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Det er vigtigt at være opmærksom på de bagvedliggende problematikker og forhold, der kan spille ind, og få dem drøftet både i arbejdspladsvurderingen og i den daglige ledelse.

Blandt nogle af de forhold, som kan spille ind, er for eksempel uklare eller modsatrettede krav, mangelfuld håndtering af konflikter og utilstrækkelig information og kommunikation.

Vigtigt er det også at have fokus på at skabe en stærk social kapital, det vil sige en fælles oplevelse af, at I bliver retfærdigt behandlet, har et godt samarbejde og kan have tillid til hinanden.



## Forslag til kodeks for kommunikation og adfærd

Vi har her lavet et forslag til normer og værdier, som I kan hænge op på opslagstavlen, rundsende eller bruge som handout.

# 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



# VIDEN OG VÆRKTØJER

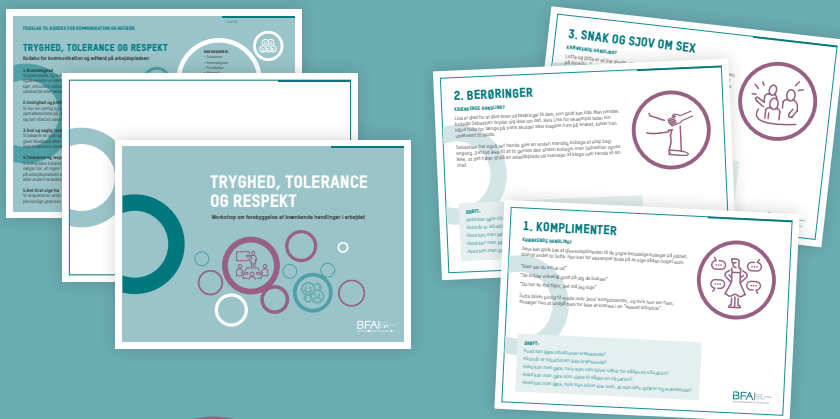
## Temaside med baggrundsviden, links og værktøjer

På [bfa-service.dk/respekt](http://bfa-service.dk/respekt) har vi samlet en række links til viden og værktøjer om forebyggelse af krænkende handlinger.

## Materiale til workshops/personalemøder

Planlæg et personalemøde eller workshop om krænkende handlinger på arbejdspladsen, hvor I kan drøfte, hvilke forventninger og ønsker I har til kommunikation og omgangsform hos jer.

Vi har forberedt en materialepakke med powerpoint-præsentation, dialogkort og spørgeskema, som I kan bruge til at komme godt i gang.



## Download skabelon

Download skabelon til plakat med jeres egne retningslinjer for kommunikation og adfærd på arbejdspladsen. I er velkomne til at tage udgangspunkt i vores forslag.

## 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, udsæende eller smag.

### 2. VENLIGHED OG PROFESSIONALISME

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

### 3. GOD OG SAGLIG TONE

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

### 4. TOLERANCE OG RESPEKT

Vi behandler hinanden med tolerance og respekt og sørger for, at ingen føler sig udt 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
- Forsættelse
- Respekt
- Tryghed
- Stærke
- Saglighed
- Venlighed
- Professionalisme
- Inddragelse
- Ret til at sige fra

bfa-service.dk/tryghed

#### HER ER INGEN PLADS TIL

- Aggression
- Mobning
- Nedsvættende bemærkninger
- Bagtalelse
- Læfveriger
- Udnyttelse fra socialt samvær
- Misbrug af magt og position
- Uønsket seksuel opmærksomhed

BFA

## Krænkende handlinger (AT)

Temaside fra Arbejdstilsynet med baggrundsinformation, gode råd til forebyggelse og oplysning om Arbejdstilsynets telefoniske hotline.

