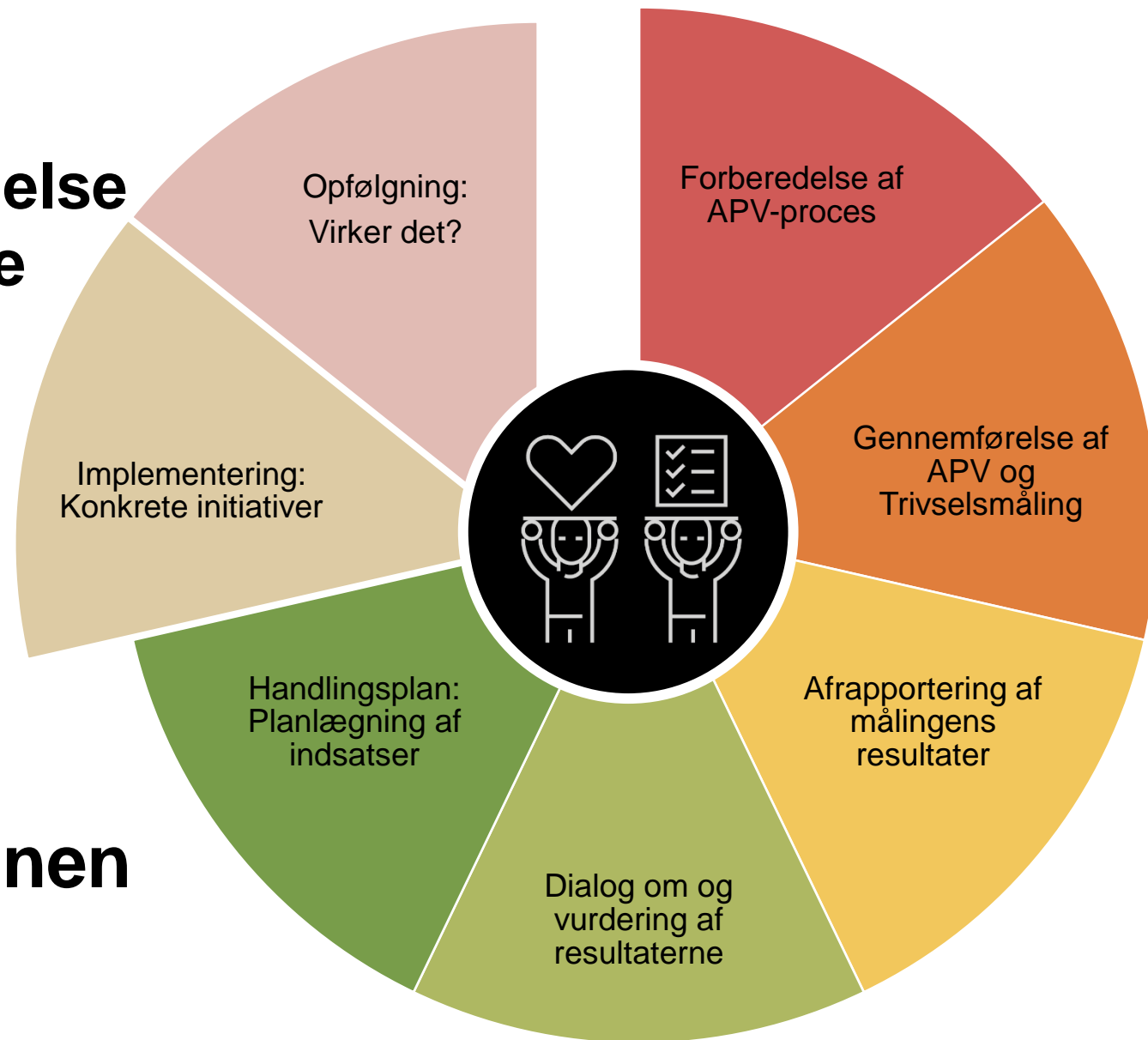


Temadrøftelse om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

Stormøde i Arbejdsmiljøorganisationen 18. november 2024

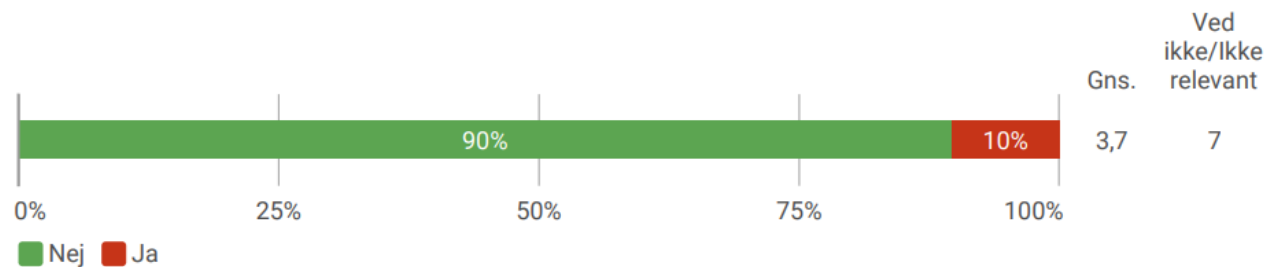


Hvad når vi?

- Se nærmere på resultaterne
- Forebyggelse og ressourcer
- Håndtering af konkrete sager
- Spørgsmål

KRÆNKENDE HANDLINGER

Har du været udsat for krænkende handlinger* i forbindelse med dit arbejde?



Antal respondenter, der har oplyst, at de har været udsat for en eller flere former for krænkende adfærd i form af mobning, fysisk eller psykisk vold, uønsket seksuel opmærksomhed eller diskrimination er 389.

Har du været udsat for ... i forbindelse med dit arbejde på SDU?

	Ja	Nej	Ved ikke/Ikke relevant
27. Mobning	225	3.047	109
28. Uønsket seksuel opmærksomhed	65	3.267	47
29. Fysisk vold	3	3.368	8
30. Psykisk vold	65	3.277	37
31. Diskrimination	163	3.077	138

Seneste 12 måneder	2024 (3.450 respondenter)	2021 (3.264 respondenter)
Mobning	143	171
Uønsket seksuel opmærksomhed	26	25
Fysisk vold	1	7
Psykisk vold	39	61
Diskrimination	106	122

Har du talt med nogen på din arbejdsplads om den krænkende adfærd, du var udsat for?

	Nej	Ja, leder	Ja, tillidsrepræsentant	Ja, arbejdsmiljørepræsentant	Ja, kollega	Ja, SDU HR	Ja, anden	Ved ikke/Ikke relevant
27d. Mobning	27	118	56	42	107	27	38	4
28d. Uønsket seksuel opmærksomhed	16	16	6	5	43	3	7	0
29d. Fysisk vold	0	1	1	2	2	1	1	0
30d. Psykisk vold	12	34	19	9	30	6	10	1
31d. Diskrimination	44	52	28	12	70	4	16	4

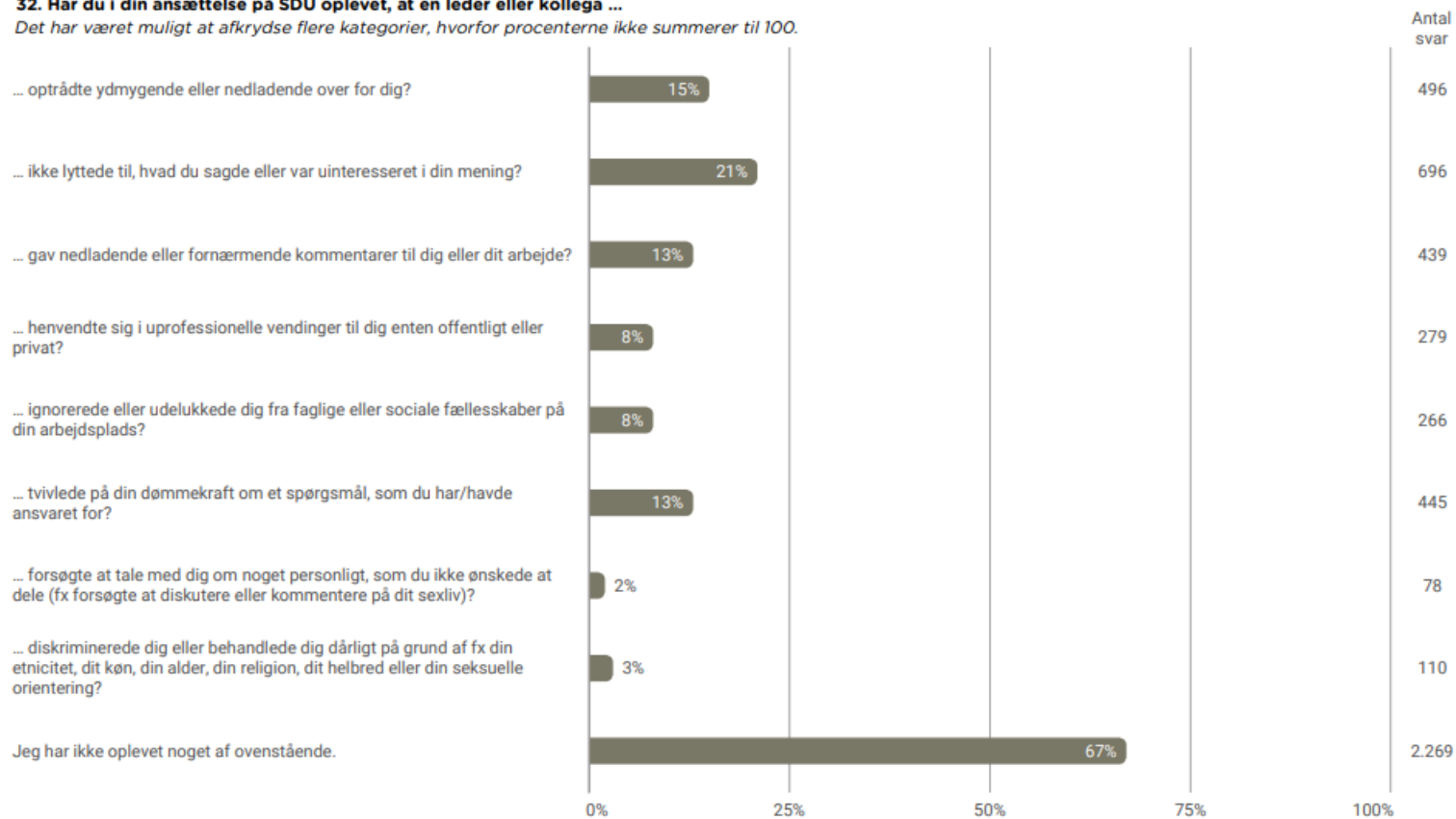
Har nogen på din arbejdsplads gjort noget for at hjælpe dig?

	Ja	Nej, jeg har ikke haft behov for hjælp	Nej, jeg har ikke fået hjælp, selvom jeg har haft behov for det	Ved ikke/Ikke relevant
27e. Mobning	95	33	69	26
28e. Uønsket seksuel opmærksomhed	18	35	5	7
29e. Fysisk vold	1	1	0	1
30e. Psykisk vold	24	13	17	11
31e. Diskrimination	32	56	30	45

KRÆNKENDE HANDLINGER

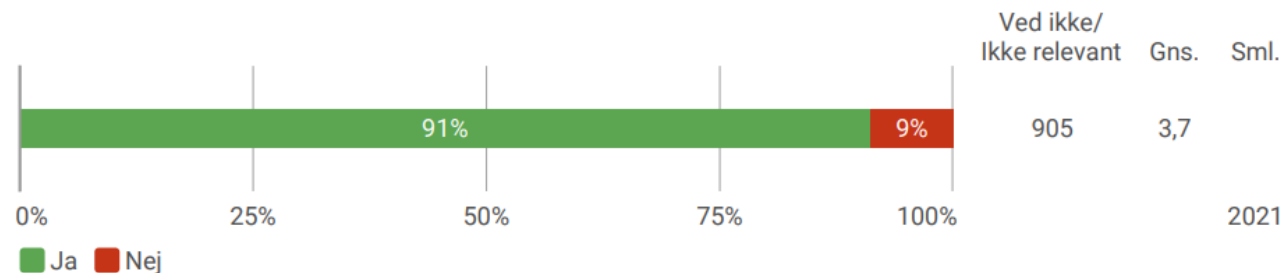
32. Har du i din ansættelse på SDU oplevet, at en leder eller kollega ...

Det har været muligt at afkrydse flere kategorier, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

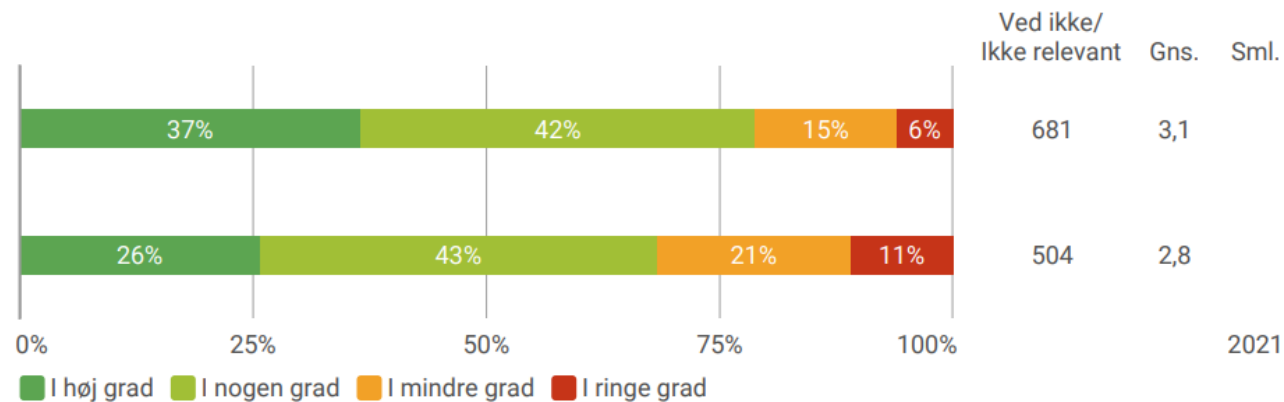


DIVERSITET, LIGESTILLING OG INKLUSION

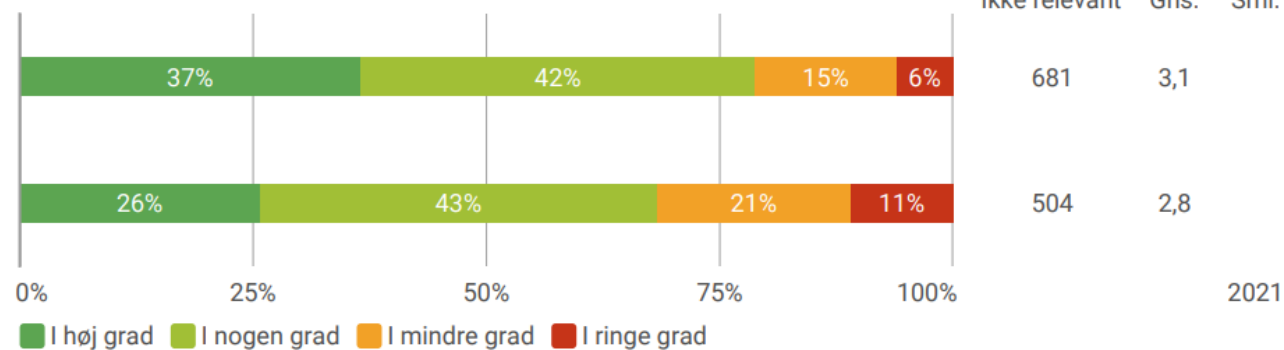
23. Arbejder universitetet – alt taget i betragtning – med at fremme diversitet, ligestilling og inklusion?
(Antal svar: 2480)



24. Er der fokus på diversitet, ligestilling og inklusion på tværs af køn, alder, etnicitet, uddannelse, handicap og baggrund i de arbejdsfællesskaber, som du er en del af? (Antal svar: 2704)



25. Har du tilstrækkelig viden om, hvad du selv kan gøre for at fremme diversitet, ligestilling og inklusion?
(Antal svar: 2881)



Forebyg krænkende handlinger

- God omgangstone
- God feedbackkultur
- God projektledelse og opgavestyring
- Kompetence til konfliktløsning

- Løs uoverensstemmelser
- Sig fra
- Tag fælles ansvar

- Til dig som er medarbejderrepræsentant
 - Samarbejd aktivt med ledelsen om at styrke arbejdsmiljøet
 - Tal med dine kolleger
 - Grib konstruktivt ind
 - Vær en god rollemodel

- Til dig, som er leder
 - Led aktivt
 - Realistiske og gennemskuelige projektplaner og rammer for opgaveløsning
 - Vær særligt opmærksom på:
 - God omgangstone i din kommunikation
 - Konstruktiv og positiv feedback
 - Sparring og prioritering af arbejdsopgaver
 - Skrid ind overfor rå tone
 - Reager på henvendelser
 - Vær en kompetent konfliktløser
 - Undgå upassende kommentarer og berøringer
 - Sæt dig ind i værdier og principper
 - Find en løsning, hvis situationer alligevel opstår – for begge parter.



<https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/arbejdsmiljoe/kraenken-de-handlinger>

- Formulere retningslinjer/forventninger til adfærd
- Sikre fælles viden om:
 - Hvad krænkende handlinger er
 - Hvornår det vil være godt at man henvender sig
 - Hvem man kan henvende sig til
 - Hvad man kan forvente der sker, hvis man henvender sig
- Aftaler om trivselsinitiativer i enheden
 - Hvad gør vi for at have et godt fagligt og socialt fællesskab hos os.

Mulige lokale initiativer

Arbejds miljøgruppen

Overordnet vil [enhedens] arbejdsmiljøgruppe løbende medvirke til at forhindre, at der opstår krænkende adfærd, både i forhold til eventuelle konkrete sager og i forhold til den generelle trivsel i afdelingen.

Om vidner

Den bedste måde at agere på, når man oplever krænkende handlinger, er at være den neutrale mægler, som går ind i konflikten uden nødvendigvis at tage side.

Vidnerne er et vigtigt redskab til at undgå udvikling af krænkende handlinger, fordi de er den tredjepart, der kan gå ind og løfte en konflikt ud af den personlige konfrontation og arbejde med de modsætninger, der udløste konflikten.

Håndtering af konkrete sager

Uformel håndtering (leder)

- Pligt til at tage en henvendelse om en konkret krænkende handling alvorligt.
- Vigtigt, at den forurettede, beskyldte og evt. vidner bliver behandlet ens.
- Give:
 - Mulighed for de kan fremlægge deres version af hændelsesforløbet
 - Mulighed for støtte og vejledning undervejs i behandlingen af sagen
- Respektere parterne og ikke have forudindtagede meninger om sagen og parternes rolle i den
- Yde den hjælp de hver især har brug for, i den situation de står i – både under og efter behandlingen af sagen.
- Leder kan have handlepligt.
- Leder kan altid kontakte SDU HR, hvis der er tvivl om hvordan sagen bedst håndteres.

Formel håndtering

- Hvis den uformelle håndtering af sagen ikke løser konflikten, kan medarbejderen indgive en formel klage til leder og/eller henvende sig til SDU HR.
- SDU HR vil som det første invitere medarbejderen til et møde, hvor man kan fremlægge sin version af hændelsesforløbet og få information om, hvad forløbet i en formel klagesag vil være, hvis man ønsker at gå videre med en formel klage.
- Det er ikke muligt at indgive en anonym klage til en leder eller til SDU HR.
- Man kan også henvende sig via SDU's whistleblowerordning. Medarbejderen vælger selv, om pågældende ønsker at være anonym eller vil oplyse sit navn

Videre om formel håndtering af klage

- SDU HR, Ansatte, behandler klagen på vegne af lederen af det pågældende område.
- Sagen undersøges:
 - Klagen sendes i partshøring efter forvaltningsloven hos den der klages over. – Pågældende skal have mulighed for at komme med evt. bemærkninger.
 - Bemærkningerne sendes evt. videre til klager med henblik at indhente pågældendes kommentarer.
 - Sagsbehandlingen fortsætter indtil det vurderes at sagen er oplyst, og den dermed kan vurderes og afsluttes.
- NB! Klager får ikke oplysning om evt. ansættelsesretlige skridt overfor den medarbejder, der er klaget over.

Tak for nu