

Sådan håndterer du en sag om grænseoverskridende adfærd

En guide til ledere, som står
med en konkret sag

Hvad leder skal gøre, hvis der opstår en sag om grænseoverskridende adfærd

OBS: hvis leder er
part, involveres HR
og leders leder

En medarbejder gør
opmærksom på, at
vedkommende har
været udsat for en
handling, som var
grænseoverskridende.
Dette noteres i APV
handleplanen

Er der en lokal politik?

Ja

Nej

Følg den
lokale
politik.

Bed evt.
HR om
hjælp

Foretag en upartisk
undersøgelse.
Hver part og evt.
vidner fortæller, hvad
der er sket.
Noter det faktiske
hændelsesforløb (dvs.
det der er sket).
Notatet journaliseres
(der er notatpligt)

Undersøgelse

Der er tale om
en adfærd der
tydeligvis er
uacceptabel på
arbejdspladsen

Der er tale om
en gråzone eller
det er utydeligt,
hvad der
præcist er sket

Der er tydeligvis
ikke tale om en
grænseoverskrid
ende adfærd
(falsk anklage)

Konsekvenser og videre forløb

HR jura involveres for
at vurdere, om
handlingen skal have
ansættelsesretlige
konsekvenser (f.eks.
tjenestelig samtale)

Mediering mhp. at
opbygge og styrke
det respektfulde
samarbejde.
Søg evt. hjælp fra
Trivselskonsulenten
(kontakt HR)

Søg råd ved HR jura
for at vurdere, om
der er tale om en
falsk anklage og om
denne skal have
ansættelsesretlige
konsekvenser

3

Parterne
informeres om
udfaldet og
der medieres
for at opnå
samarbejde
uden
grænseoversk
ridende
adfærd

1

2

Guide: upartisk undersøgelse

Den upartiske undersøgelse har til formål at afdække det faktiske hændelsesforløb på en måde, hvor alle parter føler sig fair behandlet. Undersøgelsen bruges til at du kan vurdere:

1. om det, der har fundet sted er uacceptabelt på arbejdspladsen
2. om det skal have personaleretlige konsekvenser (f.eks. påtale, tjenestelig samtale, afskedigelse, bortvisning).
Søg rådgivning ved personalekonsulenterne i HR
3. hvordan det fremtidige samarbejde bedst understøttes (søg evt. råd ved trivselskonsulenten i HR)

Forslag til dagsorden og spørgsmål:

Rammesæt mødet

- Formålet er at få indblik i, hvad der er sket
- Du snakker med alle parter og vender derefter tilbage
- Fokus er på de konkrete handlinger, som har fundet sted

Forslag til opklarende spørgsmål

- Hvordan oplevede du situationen?
 - Hvad skete der trin for trin?
 - Hvem gjorde hvad?
 - Hvornår skete det?
- Har der tidligere været lignende situationer?
- Hvordan oplevede du det, der skete, og din rolle i det?
- Har du talt med nogen om det?

OBS: spørgsmålene skal være åbne, faktabaserede og uden antydning af skyld

Fortæl hvad der sker herfra

- Du snakker med alle parter
- På baggrund af snakken og med udgangspunkt i de konkrete handlinger, der har fundet sted, vurderer du, hvad der skal ske. Det kan være, du inddrager HR i vurderingen.
- Herefter mødes I igen, hvor du fortæller om udfaldet af dine snakke med alle parterne.
- Når vi arbejder sammen, skal vi kunne samarbejde. Derfor vil det i de fleste tilfælde ende ud i møder mellem den hvis grænser er blevet overskredet, den der har overskredet grænserne og dig (evt. med støtte fra HR), hvor formålet er at skabe grundlaget for det videre samarbejde.
- Aftal kontakt til krisepsykolog, f.eks. hvis personen er meget berørt eller har brug for at bearbejde situationen.

Vær opmærksom på...

Vær opmærksom på din rolle som leder – du er ikke terapeut.

Spørg ind til oplevelsen for at forstå den. Vis empati, men uden at tage side.

Overlad bearbejdning af følelser ol. til en psykolog, da der er risiko for re-traumatisering.

Guide: vurdering af, om det er grænseoverskridende adfærd

Grænseoverskridende adfærd kan komme til udtryk på mange måder. I kasserne til højre kan du se de definitioner, arbejdstilsynet bruger. Brug disse definitioner til at vurdere, om der er tale om en grænseoverskridende adfærd og hvilken slags.

Hold det faktiske hændelsesforløb op imod eventuelle lokale retningslinjer for adfærd, for derudfra at kunne vurdere, om den undersøgte adfærd er acceptabel. Søg evt. sparring ved HR.

Når du har vurderet det faktiske hændelsesforløb, skal du give hver af parterne en tilbagemelding. Denne tilbagemelding kan være struktureret på følgende måde:

1. Konklusion: Hvad er din vurdering (baseret på definitionerne og aftaler om adfærd på arbejdspladsen)
2. Baggrund for konklusion: Hvad ligger du til grund for denne vurdering
3. Eventuelle konsekvenser: hvilke konsekvenser har det for den pågældende person (vær opmærksom på, at du ikke må fortælle om konsekvenser for andre personer)
4. Det videre forløb: hvad vil der ske herfra (møde om det videre samarbejde, ansættelsesretlige skridt osv.)

Definitioner

(Fra Arbejdstilsynet)

krænkende handlinger

Krænkelser er handlinger, som den udsatte medarbejder eller leder opfatter som ubehagelige, ydmygende, fjendtlige, truende eller på anden måde nedværdigende. Det kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Det er den enkeltes oplevelse, der afgør, om en handling er krænkende – ikke om den var ment sådan.

Mobning

En/flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende og som vedkommende ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod. Det er den samme person/gruppe af personer, som systematisk udsættes for de krænkende handlinger, og ofte af de samme personer.

Seksuel chikane

Al form for uønsket seksuel opmærksomhed

Guide: mediering

Medieringen har til formål at skabe fundamentet for parternes videre samarbejde.

Nedenfor er der forslag til, hvordan du kan gribe medieringen an, afhængig af, hvilken type sag der er tale om.

Din rolle som mediator er at

- Rammesætte mødet og mødets spilleregler
- Skabe tryghed og sikre at parterne bliver hørt
- Facilitere konkrete løsninger og aftaler for det videre samarbejde

