

Krænkende handlinger

Spørgeguide om psykisk arbejdsmiljø

Denne spørgeguide er baseret på spørgsmål, som Arbejdstilsynets tilsynsførende bruger, når de fører tilsyn på virksomhederne med psykisk arbejdsmiljø, specifikt krænkende handlinger. Spørgsmålene kan benyttes som refleksionsspørgsmål, når I vil blive klogere på eventuelle krænkende handlinger på jeres arbejdsplads. De kan hjælpe jer til først at afdække, om der er krænkende handlinger på arbejdspladsen, hvor udbredt de er og om I har forebygget eventuelle problemer.

Krænkende handlinger er handlinger som den udsatte medarbejder eller leder opfatter som ubehagelige, ydmygende, truende eller på anden måde nedværdigende. Det kan både være aktive handlinger og at undlade at handle og kan komme til udtryk på mange måder - både verbalt, skriftligt eller fysisk. Det er den enkeltes oplevelse, der afgør, om en handling er krænkende.

Forekomst af krænkende handlinger

Forekommer der krænkende handlinger, fx:

- Sårende bemærkninger, latterliggørelse, bagtalelse eller ubehagelige drillerier?
- At blive råbt ad, skældt ud, udsat for spontan vrede eller raserianfald?
- Udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab?
- Tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale?
- Krænkende telefonsamtaler og skriftlige meddelelser – herunder på sociale medier?
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv?
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, handicap, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning?
- Fysiske overgreb eller trusler herom?
- Nedvurdering af ansattes arbejdsindsats eller kompetence?
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver?
- Tilbageholdelse af nødvendig information?

Har de krænkende handlinger seksuel karakter?

- Uønskede berøringer eller opfordringer til seksuelt samkvem, herunder seksuel tvang?
- Sjofle vittigheder og kommentarer?
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner?
- Visning af pornografisk materiale?

Hvem udsættes for de krænkende handlinger, og hvordan opfatter de handlingerne?

- Ansatte, leder(e), såvel ansatte som leder(e)?

Hvem udøver de krænkende handlinger?

- Ansatte, leder(e), såvel ansatte som leder(e)?

Hvordan foregår de krænkende handlinger?

- Er der en eller flere personer, der krænker forskellige personer på skift eller er det tilfældigt, hvem der bliver udsat?
- Er der personer, der gensidigt krænker hinanden?
- Er der tale om en enkeltstående krænkende handling?

Er der forekommet krænkende handlinger, der er potentielt traumatiserende?

- Er der fx tale om farlige fysiske overgreb, alvorlige trusler, grove seksuelle krænkelser, grove socialt ekskluderende handlinger eller grove udstillinger af person eller privatliv?
- Er der ansatte, som er fysisk eller psykisk stærkt påvirkede af hændelserne?

Omfang og aktualitet

- Hvor længe har de krænkede handlinger fundet sted?
- Hvor ofte er der forekommet krænkende handlinger?
- Forekommer der fortsat krænkende handlinger?

Forebyggelse af krænkende handlinger**Hvordan har I håndteret og fulgt op på episoder med krænkende handlinger? Fx:**

- Har jeres arbejdsgiver taget initiativer til handlinger, der har til hensigt at forhindre gentagelse af de krænkende handlinger, herunder:
 - o Grebet ind og stoppet de krænkende handlinger?
 - o Gjort det klart, hvilken adfærd der ønskes, og hvilken adfærd, der er uacceptabel?
 - o Iværksat undersøgelse af de krænkende handlinger?
 - o Vurderet og taget hånd om evt. problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som har medvirket til, at de krænkende handlinger fandt sted?

Hvad gør I for at forebygge krænkende handlinger?

- Har I klare retningslinjer for forebyggelse af krænkende handlinger?
- Har I klare retningslinjer for sanktioner ved krænkende handlinger?
- Har I klare retningslinjer for, hvem ansatte kan henvende sig til, samt hvordan der ydes hjælp og rådgivning, hvis de har oplevet, været vidne til eller er blevet anklaget for krænkende handlinger - herunder retningslinjer for, hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis nærmeste leder er en del af problemet?
- Har I klare retningslinjer for konflikthåndtering?

Hvordan har I fulgt op på de forebyggende tiltag, I har?

- Har jeres arbejdsgiver fulgt op på, om de iværksatte tiltag har forebygget (yderligere) krænkende handlinger.

Er der andet I skal være opmærksomme på?

- Vurdér i øvrigt, om der er andre påvirkninger i arbejdsmiljøet, der øger risikoen ved krænkende handlinger, og som I derfor også skal have fokus på. Det kunne fx være, at I har meget travlt, eller at I arbejder i et meget konfliktfyldt miljø, hvor der er risiko for fysisk eller psykisk vold fra borgere/kunder/patienter.

Læs mere om forebyggelse og gode arbejdsliv i arbejdet med mennesker på [**at.dk/faa-viden/relationer-paa-arbejde/**](https://at.dk/faa-viden/relationer-paa-arbejde/)