

## Vejledning til ledere:

### Sådan afholder du dialogmøder om krænkende adfærd

<b>Formål</b>	At fremme og understøtte en helhedsorienteret indsats mod krænkende adfærd på AU, herunder: <ul style="list-style-type: none"><li>• at afklare hvad der forstås ved krænkende adfærd</li><li>• at øge opmærksomheden på at man kan have forskellige grænser for, hvad man opfatter som krænkende adfærd</li><li>• at få en dialog om, hvad der er henholdsvis lederens og medarbejdernes ansvar i forbindelse med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd</li></ul>
<b>Planlægning af mødet</b>	Dialogmødet har et <i>forebyggende</i> sigte. Det er derfor vigtigt at vurdere, om der er – eller for nyligt har været – episoder med krænkende adfærd i din enhed. Hvis dette er tilfældet, er det vigtigt, at disse sager er håndteret, før et dialogmøde om forebyggelse igangsættes.
<b>Før mødet</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tilret præsentationen efter behov.</li><li>• Print pjecen i A3 (foldes lodret to gange) og giv den til medarbejderne inden dialogmødet som forberedelse.</li><li>• Print case + spørgsmål (se præsentation) til udlevering</li></ul>
<b>Varighed</b>	Del 1 varer ca. 1 time. Del 1+2 varer ca. 2 timer.
<b>Deltagerantal</b>	Det er en fordel at afholde dialogmøderne med en mindre skare af medarbejdere. Det understøtter kvaliteten af dialogen og skaber en tryk ramme. Er der mange medarbejdere i din enhed, kan du med fordel afholde flere dialogmøder med en samlet opsamling på et personalemøde.
<b>Facilitator</b>	Som leder er du facilitator på mødet – evt. i samarbejde med en arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant.
<b>Vær opmærksom på følgende...</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sæt en god ramme for mødet med tydeligt formål, og aftal evt. hvordan mødet skal afvikles. Find evt. inspiration i normerne fra personalepolitikken. Desuden kan en regel være, at der er fortrolighed blandt deltagerne, og at I ikke går ind i konkrete sager.</li><li>• Der kan komme ukendt viden frem om tilfælde af krænkende adfærd, og du bør forberede dig på, hvordan du vil håndtere dette.</li><li>• Se dialogmødet som en mulighed for at blive klogere på, hvordan medarbejderne forstår og oplever arbejdspladskulturen og omgangstonen. Det er brugbar viden i det videre arbejde med arbejdspladskultur.</li></ul>
<b>Overblik over proces</b>	Procesforslaget er delt i 2. Du kan vælge om du vil medtage begge eller kun del 1. Se præsentation for udkast til talenoter og forklaring. Casearbejdet kan erstattes med et arbejde med dialogkort fra Arbejdstilsynet vedr. seksuel chikane. Se " <a href="#">Værktøjskasse til forebyggelse af krænkende adfærd</a> " for mere info. <b>Del 1</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rammesætning</li><li>• Introduktion til begrebet "krænkende adfærd", AU's holdning hertil samt pjeces</li></ul> Hvis kun del 1 bruges, afsluttes med: <ul style="list-style-type: none"><li>• Dialog ud fra refleksionsspørgsmål i plenum</li><li>• Afrunding</li></ul> <b>Del 2</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vidners ansvar i forbindelse med krænkende adfærd</li><li>• Vidnetyper</li><li>• Casearbejde</li><li>• Dialog ud fra refleksionsspørgsmål i plenum</li><li>• Afrunding</li></ul>