

HUSK:

- At høre ansatte, ledere, implicerede og eventuelle vidner
- Oplysninger om, at handlinger er opfattet som krænkende
- Konkrete eksempler på situationer med krænkende handlinger
- Tag stilling til evt. skriftlige data som fx APV, referater fra arbejdsmiljømøder, trivselsmålinger og sygefraværstatistik
- Ved krænkende handlinger mellem ansatte, der ikke er mobning, husk oplysninger om:
 - Foregår de krænkende handlinger mellem ansatte på samme niveau?
 - Har ledelsen kendskab til sagen?
 - Har arbejdsmiljøorganisationen kendskab til sagen?

Ved risikofaktoren krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, er der tale om forhold **internt** på arbejdspladsen. Oplever ansatte krænkende handlinger fra borgere/kunder afdækkes og behandles dette som vold eller høje følelsesmæssige krav, jf. spørgeguides herom

Forekomst af krænkende handlinger

A1 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

A2 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

A3 Er der tale om mobning?

- De krænkende handlinger har stået på regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, **og**
- De er rettet mod de samme personer **og**
- De personer, som udsættes for krænkende handlinger, kan ikke forsvare sig effektivt mod handlingerne
- Indeholder mobningen krænkende handlinger af seksuel karakter, jf. A2

A4 Foregår de krænkende handlinger i mønstre, som ikke er mobning?

- Er der en eller flere personer, der krænker forskellige personer på skift
- Er det uden systematik, hvem der krænker, og hvem der udsættes for de krænkende handlinger (skiftende roller)
- Er der personer, der gensidigt krænker hinanden (fx i jævnbyrdige konflikter)
- Er der tale om en enkeltstående krænkende handling

A5 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

A6 Hvem er udsat for de krænkende handlinger (direkte/indirekte/som vidne), og hvordan opfatter de handlingerne (fx krænkende/truende)?

- Ansatte
- Leder(e)
- Såvel ansatte som leder(e)

A7 Hvem udøver de krænkende handlinger?

- Ansatte
- Leder(e)
- Såvel ansatte som leder(e)

A8 Omfang og aktualitet

- Hvor længe har de krænkede handlinger fundet sted (varighed)
- Hvor ofte er der forekommet krænkende handlinger (hyppighed)
- Forekommer der fortsat krænkende handlinger

Forebyggelse af krænkende handlinger

B1 Hvad gør virksomheden for at forebygge krænkende handlinger?

- Er der i virksomheden generelt et godt psykisk arbejdsmiljø, fx:
 - Balance mellem krav og ressourcer
 - Klare ansvarsområder for og forventninger til de ansatte
 - Et støttende og respektfuldt samarbejde mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere
- Har virksomheden klare retningslinjer for forebyggelse af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Retningslinjerne indeholder fx:
 - Definition af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
 - Beskrivelse af, hvilken adfærd der ønskes, og hvilken adfærd der er uacceptabel
 - Klare retningslinjer for sanktioner ved krænkende handlinger
 - 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
 - Klare retningslinjer for konflikthåndtering
- Der er løbende dialog mellem ansatte og deres ledere om forebyggelse af krænkende handlinger, herunder om respektfuld kommunikation og omgangstone på arbejdspladsen

B2 Hvordan har virksomheden håndteret og fulgt op på episoder med krænkende handlinger? Fx:

- Arbejdsgiveren har taget initiativer til handlinger, der har til hensigt at forhindre gentagelse af de krænkende handlinger (jf. B1), herunder:
 - Grebet ind og stoppet de krænkende handlinger
 - Klart tilkendegivet, hvilken adfærd der ønskes, og hvilken adfærd, der er uacceptabel
 - Iværksat undersøgelse af de krænkende handlinger
 - Vurderet og taget hånd om evt. problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som har medvirket til, at de krænkende handlinger fandt sted

B3 Hvordan har virksomheden fulgt op på de forebyggende tiltag, der er iværksat efter krænkende handlinger?

- Arbejdsgiveren har fulgt op på, om de iværksatte tiltag har forebygget (yderligere) krænkende handlinger

Konsekvenser af krænkende handlinger

Data kan styrke dokumentationen, men er ikke afgørende i vurderingen af risikoen

C1 Arbejdsmæssige konsekvenser

- Mangel på engagement i arbejdet og nedsat arbejdsevne
- Konflikter/samarbejdsproblemer på arbejdspladsen
- Fejl i arbejdet
- Sygefravær
- Høj personaleomsætning

C2 Personlige konsekvenser

- Kropsligt ubehag
- Søvnproblemer
- Ængstelse
- Hukommelsesproblemer
- Koncentrationsbesvær
- Angst
- Depression
- Hjertekar-sygdomme
- PTSD (ved grove krænkelse, jf. A5)