

Det skal være trygt

at sige fra

Det skal være trygt at sige fra

Forskningen viser, at mange medarbejdere er bange for at sige fra, hvis de oplever uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen. Samtidigt er mange i tvivl om, hvem de skal gå til, hvis de bliver udsat for grænseoverskridende adfærd. Forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed handler derfor om at skabe en åben og tillidsfuld kultur.

Formålet med denne artikel er at hjælpe arbejdspladser med at komme i gang med det forebyggende arbejde og sikre en åben og tillidsfuld kultur.

Som led i forskningsprojektet "Uønsket seksuel opmærksom fra ledere og kollegaer" arbejder Danmarks Idrætsforbund (DIF) med netop den udfordring.

I denne artikel kan du læse mere om deres arbejde med:

#1

Regler for intime relationer

Hvad er acceptabel adfærd hos os?

#2

Henvendelsespersoner

Hvem skal man gå til, hvis man oplever uønsket seksuel opmærksomhed?

#3

Feedbackkultur

Hvordan bliver vi bedre til at sige fra og give faglig og personlig feedback?

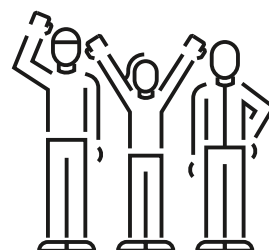
Baggrund og formål

DIF ønsker at styrke en åben og tillidsfuld kultur. Alle medarbejdere skal være trygge ved at sige fra, og vide hvem de kan henvende sig til, hvis de oplever uønsket seksuel opmærksomhed.

Som led i projektet opdaterer DIF derfor deres personalehåndbog og onboarding af nye medarbejdere for at tydeliggøre regler for intime relationer og henvendelsesveje, hvis medarbejderne oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Derudover gennemfører DIF et forløb for at styrke medarbejdernes evne til at give og modtage feedback og derigennem skabe en solid feedbackkultur.

Forløbet kort fortalt

1. Alle medarbejdere inviteres til en opstartsdag, hvor de informeres om projektet. Herefter diskuterer medarbejderne grænser og den gode tone med udgangspunkt i forskellige dialogredskaber (som kan findes her).
2. Efter opstartsdagen nedsætter DIF en arbejdsgruppe på syv personer med repræsentanter fra ledelsen, SU, HR, AMR og medarbejdere på tværs af områder, køn og aldersgrupper.
3. Arbejdsgruppen arbejder videre med et tillæg til personalehåndbog og onboarding af nye medarbejdere.



Regler for intimt samvær

DIF har udviklet et nyt regelsæt for intime relationer mellem ansatte. Formålet med reglerne er at sikre mere åbenhed og synlighed om, hvad der er acceptabel og ikke acceptabel seksuel adfærd på arbejdspladsen. Samtidigt skal reglerne sætte fokus på ulige magtrelationer i organisationen.

Hvad siger reglerne?

Reglerne om intimt samvær er indsat i personalehåndbogen, og nye medarbejdere introduceres til reglerne som led i deres onboarding.

Ifølge de nye regler må der ikke være intime relationer mellem:

1. ledere og medarbejdere
2. ledere og ledere
3. ledere/medarbejdere og praktikanter/elever.

Personalehåndbogen beskriver også mulige sanktioner og hvad der sker, hvis der opstår intime relationer mellem ansatte. Sanktionerne afhænger af relationens karakter, hvor det er en skærpende omstændighed, hvis der er stort misforhold i magtrelationen.

Hvad siger medarbejderne?

Medarbejderne tager generelt godt imod de nye regler og har mange spørgsmål.

“Det gav ro, at vi fik vores tvivl omsat til retningslinjer og ord i personalehåndbogen”.

DIF oplever, at det nu er mere tydeligt, at det er ok at sige fra, og at der er mere fokus på ulige magtrelationer.

Erfaringer med de nye regler

Det er en udfordring at finde den rette balance, da der også skal være plads til, at medarbejderne kan finde sammen. Derudover er det umuligt at tage højde for alle situationer.

“Vi kan ikke sige alting præcist i detaljer. Der bliver stadig tale om noget fortolkning. Det er vigtigt, at der er plads til at to finder sammen”.



Kort om Danmarks Idrætsforbund (DIF)

DIF er Danmarks største idrætsorganisation og arbejder for at fremme idræt samt idrættens rammer og vilkår. DIF er paraplyorganisation for 62 specialforbund, der rummer 9.000 foreninger, 470.000 frivillige og knap to millioner medlemmer. DIF er tillige national olympisk komité.

Henvendelsespersoner ved krænkelser

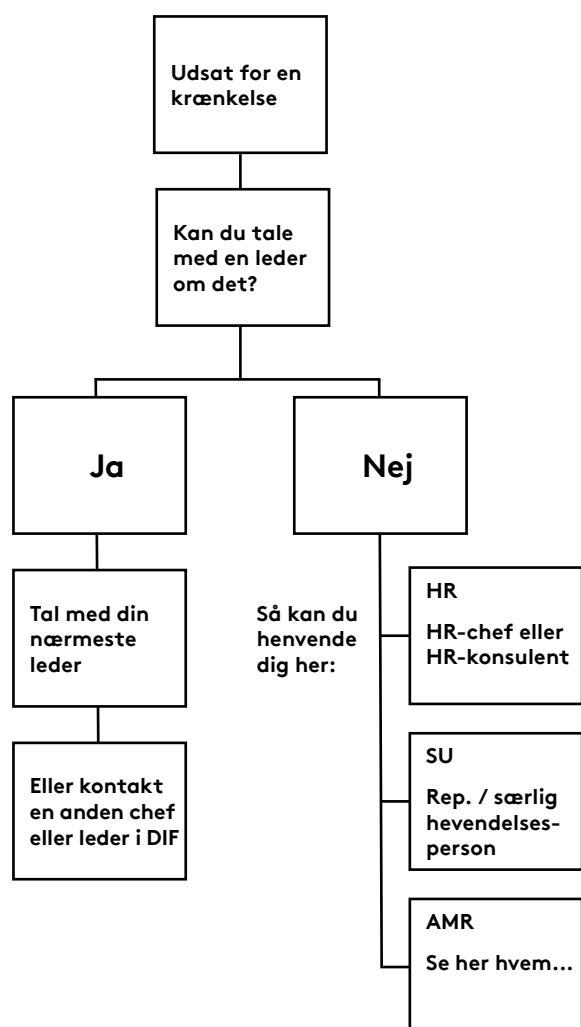
DIF etablerer et netværk af henvendelsespersoner, som medarbejderne kan kontakte, hvis de oplever krænkelser, for eksempel af seksuel karakter. Samtidigt udarbejdes et informationsark, som synliggør, hvem man skal kontakte, og hvad man kan forvente.

Henvendelsespersoner i DIF

Formålet er at etablere og synliggøre kontaktveje i organisationen, så medarbejderne ved, hvem de kan henvende sig til.

Krænkelser kan være

- Mobning
- Chikane
- Uønsket seksuel opmærksomhed



Informationsark

Medarbejderne finder informationsarket i personalhåndbogen og på DIFs Intranet. Derudover introduceres nye medarbejdere til henvendelsespersonerne ved deres introduktionsmøde i forbindelse med onboarding. Informationsarket beskriver blandt andet:

- Hvem man kan kontakte
- Rammerne for samtalen
- Hvad man kan tale om

Hvad siger medarbejderne?

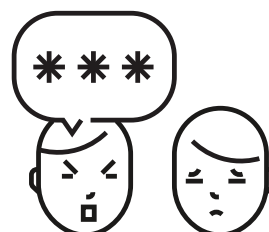
"Medarbejderne har været interesseret i spørgsmålet om, hvad der er fortroligt/ikke fortroligt. De vil have tryghed for, at det kan holdes fortroligt".

Erfaringer med de nye henvendelsespersoner

Det er vigtigt, at der er flere forskellige henvendelsespersoner i organisationen, og at medarbejderne har tillid til dem.

"Det giver en tryghed at vide, så det bliver lettere at komme frem med, hvis man føler sig krænket"

Henvendelsespersonerne har erfaret, at der mangler relevante kurser.



Feedbackkultur

DIF arrangerer et kursusforløb for at styrke feedback kompetencer i organisationen - både når det handler om at sige fra, når ens personlige grænse er nået, og når det handler om faglig feedback. Hvad siger reglerne?

"Hvordan taler vi med og om hinanden? Hvordan får man givet klar og brugbar feedback? Og hvordan får man sagt fra overfor en kollega på en god og konstruktiv måde?"

Forløbet kort beskrevet

Kursusforløbet i feedback strækker sig over tre måneder. Forløbet begynder med en fælles kick-off dag for alle ansatte i DIF. På kick-off dagen introduceres medarbejderne til fælles metoder og øvelser i feedback, som skal integreres i hverdagen. Centrale temaer er blandt andet:

- **Temabaseret feedback**
- **Personlige grænser**
- **Samtale, tiltale, omtale og konfliktskyhed**

DIF arrangerer også et opfølgingsmøde for alle medarbejdere for at samle op på, hvordan det går med at arbejde med metoderne i praksis.

"Skal vi for alvor flytte os, er det essentielt, at alle får de samme værktøjer til at udføre god feedback i praksis".

Erfaringer med forløbet – indtil videre

Det kræver en stor indsats at sikre, at de nye kompetencer ikke bliver glemt igen. DIF håber, at kurset vil bidrage til at styrke medarbejdernes kommunikation, både fagligt og socialt, og at det på den længere bane vil bidrage til trivlsen.

"Ved at styrke vores faglige og personlige feedback på løsningen af arbejdsopgaver, forventes det at styrke vores kompetencer til også at tale om særlige forhold, som påvirker vores trivsel, og oplevelsen af de sociale relationer, som vi indgår i, eller bliver inviteret ind i".

Udfordringen er at undgå, at der kommer et mætningspunkt i forhold til uønsket seksuel opmærksomhed, og at der dermed opstår modstand fra medarbejderne.



Gode råd til andre arbejdspladser

Bred involvering på tværs

I forbindelse med projektet nedsætter DIF en arbejdsgruppe med repræsentanter fra ledelsen, HR, tillidsvalgte og medarbejdere på tværs af områder og tillidshverv samt alder og fag.

“Det er vigtigt at involvere repræsentanter fra ledelse, HR, tillidsvalgte og medarbejdere for at sikre forankring og ejerskab i organisationen.”

DIF erfarer, at der er en god idé med en arbejdsgruppe, der tager teten på processen, og at man sikrer bred involvering på tværs i organisationen. Det er samtidigt vigtigt, at ledelsen og samarbejdsudvalget bakker op.

Løbede fokus

Der er behov for at genbesøge sine regler og politikker og at holde fokus på materialerne for eksempel i forbindelse med APV, intromøder og lignende.



Involvering og dialog

Det er vigtigt at medarbejderne informeres, og at man er åben for kommentarer og input og hvor der er mulighed for spørgsmål og dialog.

“At man formidler politikken til alle og tager imod bemærkninger. Det er en fordel, at det er medarbejderrepræsentanterne, der præsenterer emnet”.

Del erfaringer

DIF opfordrer til, at virksomheder bliver bedre til at dele deres erfaringer med hinanden, men understreger, at man er nødt til at tilpasse regler og politikker til sin egen organisation.

“Det er ikke nok bare at kopiere, hvad andre gør, da det er vigtigt, at regler og procedurer passer til den enkelte arbejdsplads”.

Hvem står bag projektet?

Artiklen er udgivet som led i et forskningsprojekt om uønsket seksuel opmærksomhed. Projektet er gennemført i et samarbejde mellem Statens Institut for Folkesundhed på Syddansk Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Anerkendende Psykologpraksis, COWI og NIRAS med støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfonden.

Du kan læse mere om projektet [her](#).