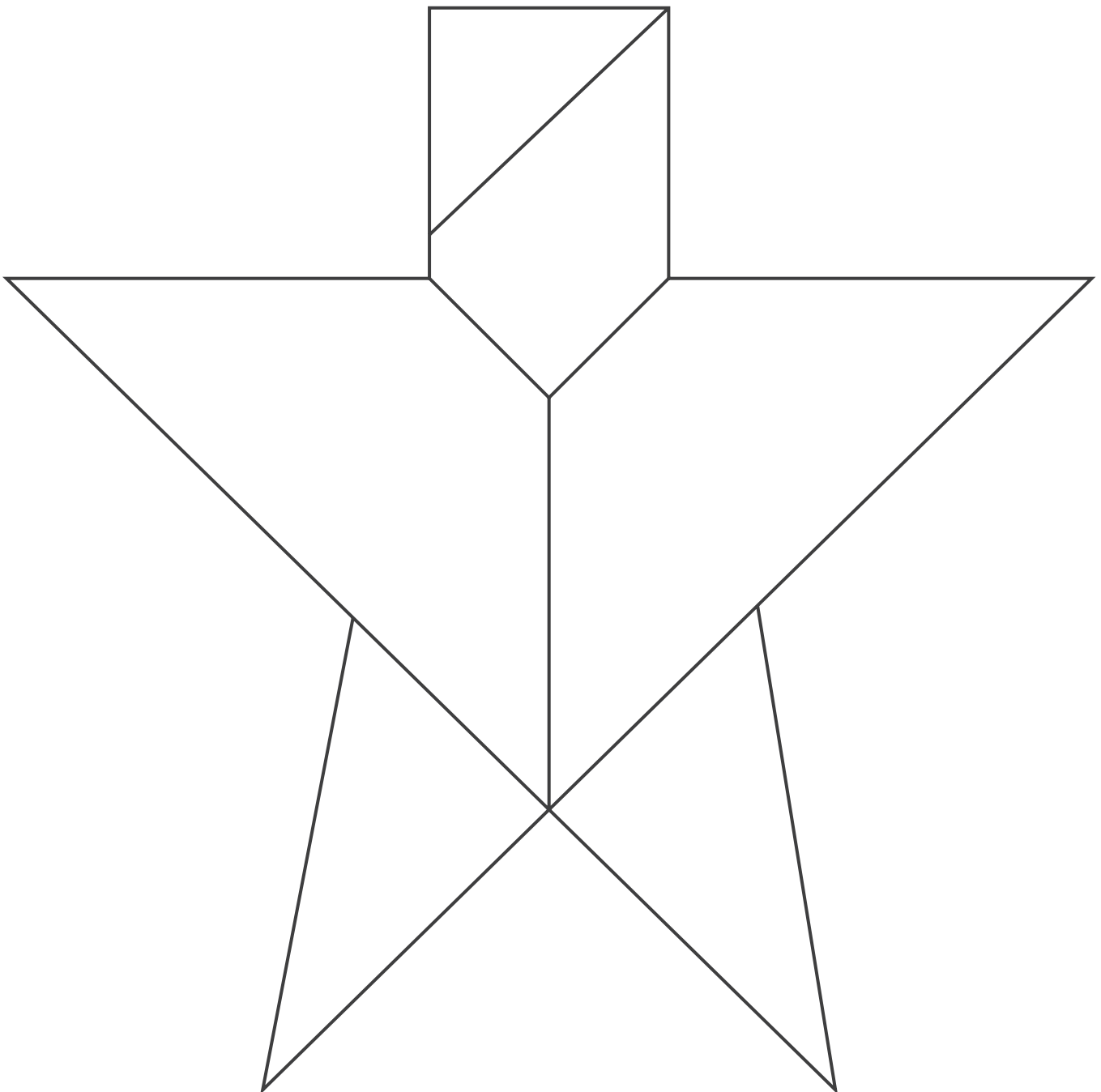


Forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd

Retningslinjer for medarbejdere og studerende på VIA University College



Kolofon

Redaktion:
HR Udvikling
Kommunikation, studieliv og
internationalisering

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

Forord

På VIA behandler vi hinanden med respekt og ordentlighed. Det er et fælles ansvar, vi tager på os hver dag – som medarbejdere, ledelse og studerende – aktivt og tydeligt at forebygge, identificere og håndtere krænkende adfærd. Det er også vores fælles opgave at fremme en kultur, der ansporer til åben og tillidsfuld dialog, inklusion og gensidig respekt.

Krænkende adfærd kan være en handling; det kan være undladelse af handling. Det kan være ord; det kan være en tavshed. Krænkende adfærd er ikke entydigt, og det kræver et fælles sprog at navigere omkring. Derfor har VIA udarbejdet disse retningslinjer som en hjælp til at identificere krænkende adfærd og handle imod den.

Som studerende, medarbejder eller leder har du ret og pligt til at sige fra, hvis du selv oplever at blive krænket eller er vidende om, at andre bliver det. Du har altså ret til at sige fra over for krænkende adfærd, uden at det går ud over dit arbejds- eller studieliv i VIA. Det er sådan, vi sikrer en tryk hverdag baseret på tillid og respektfuld adfærd.

Venlig hilsen

Harald Mikkelsen,
formand, Hovedudvalget

Carl-Peter Jeppesen,
næstformand, Hovedudvalget

Johs. Simonsen,
næstformand, Hovedudvalget

Emilie Chun Grzona,
formand for Studenterrådet

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

VIA's retningslinjer

VIA University College tager afstand fra enhver form for krænkende adfærd og arbejder aktivt for at skabe tryghed og respekt i og omkring arbejds- og studiemiljøer i hele VIA. Krænkende adfærd er en samlebetegnelse for adfærd, der opleves krænkende, herunder også mobning og seksuel chikane. Krænkende adfærd kan både være aktive handlinger, men også at undlade at handle.

Eksempler på krænkende adfærd kan være:

- Sårende bemærkninger
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Uønsket seksuel opmærksomhed
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Nedvurdering, fx på grund af alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning, udseende etc.

I VIA har alle – både ledelse, medarbejdere, eksterne undervisere og studerende – et fælles ansvar for at ovenstående adfærd forebygges aktivt og håndteres med respekt.

Uddannelseslederen har ansvar for, at de ansatte på uddannelsen kender "Kodeks for håndtering af uacceptabel adfærd hos studerende" og ved, hvordan henvendelser om krænkende adfærd begået af studerende skal håndteres.

Både medarbejdere og studerende har ret og pligt til at sige fra, hvis de selv oplever at blive krænkede eller er vidende om, at andre bliver det.

VIA har tydelige retningslinjer for, hvordan man skal reagere, hvis man oplever krænkende adfærd. Indsatsen mod krænkende adfærd er opdelt i tre faser: 1) forebyggelse, 2) håndtering og 3) opfølgning.

1) Forebyggelse af krænkende adfærd

I VIA arbejder vi aktivt på at skabe en studie- og arbejdspladskultur, hvor vi med fælles retningslinjer modvirker krænkende adfærd.

En sund kultur, hvor krænkende adfærd ikke finder sted, er kendetegnet ved:

- Enighed om, at krænkende adfærd er uacceptabelt.
- Et godt psykisk studie- og arbejdsmiljø, god sund omgangstone, plads til åbenhed, smil og gensidig respekt for hinanden.
- Oplevelsen af, at alle har en fælles opgave i at forebygge krænkende adfærd.
- Opmærksomhed på egne og andres grænser og ret til at give udtryk for egne grænser.
- Tillid til fællesskabet, dvs. ledelse, kollegaer og studerende, og tillid til, at vi kan og har ret til at sige fra, når andre overskrider vores grænser.
- At der arbejdes på at håndtere uoverensstemmelser i opløbet.

Ledelsen har en særlig rolle i forebyggelsen af krænkende adfærd. Der påhviler ledere og andre, der indgår i asymmetriske magtforhold, et særligt ansvar for at agere professionelt og sagligt i alle henseender. Det er ledelsens ansvar at påtage sig ledelse af kultur og omgangstone i det daglige, blandt andet ved at:

- melde klart og tydeligt ud, at krænkende adfærd er uacceptabelt.
- opfordre til god omgangstone i hverdagen og tage tidlig og tydelig ledelse ved tegn på samarbejdsproblemer, konflikter, dårlig omgangstone eller krænkende adfærd.
- sætte temaet på dagsordenen med jævne mellemrum på fx afdelingsmøder, i LU og i TRIO, opfordre til åbenhed og fælles ansvarlighed om temaet og sikre, at alle kender til VIA's retningslinjer.
- tager ansvar for at være klædt på til ledelsesopgaven med at forebygge og håndtere krænkede adfærd med relevant viden og værktøjer.

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

I forebyggelsen af krænkende adfærd forventes det, at medarbejdere og studerende tager medansvar for en kultur, hvor der er respekt for hinandens grænser. I VIA har alle ret og pligt til at sige fra over for krænkende adfærd, og vi fastholder den gode omgangstone – også når vi er uenige.

2) Håndtering af krænkende adfærd

En persons oplevelse af at have været udsat for en krænkende adfærd skal altid tages alvorligt.

De personer, der er involveret i en krænkende handling, kan ofte opleve situationen forskelligt. Det er derfor vigtigt ikke at drage forhastede konklusioner og at høre alle parter udsagn.

Hvis man i arbejdsmæssig eller uddannelsesmæssig sammenhæng oplever strafbare handlinger som fx voldtægt, forsøg på voldtægt, vold, racisme eller lignende, opfordrer VIA kraftigt til, at den pågældende, ud over at involvere ledelsen, også melder forholdet til politiet.

I oversigten "Sådan handler VIA imod krænkende adfærd" kan du læse mere om din rolle som leder, medarbejder eller kollega i håndteringen af krænkende adfærd. Oversigten finder du på Medarbejderportalen.

En tilsvarende oversigt, der henvender sig til de studerende, finder du på Studienet.

Hvordan skal du som leder håndtere henvendelser om krænkende adfærd?

Som leder har du pligt til at håndtere henvendelser om krænkende adfærd med det samme. Tag kontakt til HR, som kan give dig sparring og hjælpe dig videre. Det gælder både, hvis du bliver kontaktet af en medarbejder/studerende, og hvis du fra anden side bliver gjort opmærksom på krænkende adfærd. Det handler således om at få stoppet den u hensigtsmæssige adfærd hurtigst muligt med størst mulig omsorg for de involverede parter.

Der er udarbejdet en guide til ledere, der nærmere beskriver den ledelsesmæssige håndtering af krænkende adfærd. Guiden findes på Medarbejderportalen. Se også "Kodeks for håndtering af

uacceptabel adfærd hos studerende", som du kan finde på Studienet og Medarbejderportalen.

Hvad kan du som medarbejder/kollega gøre, hvis du oplever krænkende adfærd?

Hvis du som medarbejder oplever at blive udsat for krænkende adfærd, bør du – afhængigt af sagens grovhed – først forsøge at løse situationen selv ved at sige fra og gøre den anden person opmærksom på, at du føler dig krænkede. Hvis dette ikke løser situationen, eller hvis krænkelsen er grov, bør du straks kontakte ledelsen eller din tillidsrepræsentant/arbejds miljørepræsentant. Du opfordres som udgangspunkt til at kontakte din nærmeste leder, men du kan afhængigt af situationen også vælge at kontakte den næste leder eller HR.

Ledelsen er forpligtet til at hjælpe dig og tage hånd om situationen i samarbejde med dig. Åbenhed omkring episoden og de involverede giver lederen de bedste handlemuligheder. Vi opfordrer derfor til, at du er så åben og ærlig som muligt og går i dialog med din leder om at finde den løsningsmodel, som sikrer, at den uønskede adfærd stopper.

En henvendelse omkring krænkende adfærd vil altid blive behandlet med respekt og med størst mulig fortrolighed. Dog skal du være opmærksom på, at hvis ledelsen skal have mulighed for at handle formelt på din oplevelse, vil det være nødvendigt at orientere og høre den oplevede krænker om forløbet/episoden. Hvis du ikke ønsker det, kan ledelsen i stedet handle ved fx at sætte generelt fokus på krænkende adfærd i afdelingen og have særlig opmærksomhed på de beskrevne situationer. I sager hvor krænkelsen er af særlig grov karakter, kan ledelsen dog være forpligtet til at handle uanset dit ønske om fortrolighed. Det er ledelsens ansvar, at sagen bliver håndteret, så der tages de nødvendige hensyn til både dig og den oplevede krænker i forløbet.

Hvis du som kollega bliver vidende om krænkende adfærd, skal du i første omgang tage hånd om den udsatte kollega ved at drage omsorg, lytte og hjælpe vedkommende videre til den rette hjælp og støtte, jf. ovenfor.

Den udsatte kan altid henvende sig til en kollega i fortrolighed.

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF KRÆNKENDE ADFÆRD

Hvad kan du som studerende gøre, hvis du oplever krænkende adfærd?

Hvis du oplever at blive krænket af en medstuderende eller en medarbejder i VIA, har du ret til at sige fra. Hvis du oplever situationer, som du opfatter som krænkende, anbefales det, at du taler med fx andre studerende eller din underviser om det. Du kan desuden henvende dig til studievejledningen eller studentterpsykologen. Se mere på VIAs kontaktside her: via.dk/om-via/kontakt-ved-krænkende-adfaerd

Hvis du oplever at blive krænket af en medarbejder i VIA, bør ledelsen og HR involveres, kontakt fx din uddannelsesleder. Ledelsen er forpligtet til at hjælpe dig og tage hånd om situationen i samarbejde med dig.

En henvendelse omkring krænkende adfærd vil altid blive behandlet med respekt og med størst mulig fortrolighed. Dog skal du være opmærksom på, at hvis ledelsen skal have mulighed for at handle formelt på din oplevelse, vil det være nødvendigt at orientere og høre den oplevede krænker om forløbet/episoden.

Medstuderende eller andre, der er vidende om krænkende handlinger, opfordres til at reagere ved at udvise omsorg og støtte over for den studerende, der har oplevet sig krænket. Derefter bør du hjælpe vedkommende videre til den rette hjælp og støtte, jf. ovenfor.

Hvad skal du som underviser/studievejleder gøre, hvis du bliver informeret om krænkende adfærd?

Hvis du som underviser oplever krænkende adfærd i en undervisningssituation, har du pligt til at gribe ind og stoppe den krænkende adfærd, fx ved at italesætte at krænkende adfærd er uacceptabelt i VIA. Dette gælder også eksterne undervisere.

Hvis du som underviser eller studievejleder får henvendelser om krænkende adfærd fra en studerende, skal du reagere på den studerendes oplevelse ved at udvise omsorg og støtte og sikre, at relevante tiltag for at stoppe den uønskede adfærd bliver sat i værk. Vær opmærksom på, at du har pligt til at kontakte ledelsen, hvis henvendelsen vedrører en medarbejder VIA, eller hvis hændelsen er af særlig grov karakter.

3) Opfølgning på krænkende adfærd

Når et tilfælde af krænkende adfærd er håndteret, bør lederen og de implicerede parter kigge tilbage og overveje, hvilken læring man kan tage med sig for at forebygge, at det sker igen.

Ledelsen skal løbende følge op på samarbejdet og kommunikationen i enheden, og overveje eventuelle indsatser for at forebygge yderligere episoder. Der kan til enhver tid søges råd og sparring ved HR i forhold hertil.

Se mere om din rolle som leder, medarbejder og kollega i oversigt "Sådan handler VIA imod krænkende adfærd". Oversigten finder du på Medarbejderportalen.