|  |  |
| --- | --- |
| Notat | |
|  |  |

**Dialogkort til forebyggelse af krænkende handlinger, herunder mobning**

**og seksuel chikane**

**Dialogkort:** HR Afdelingen har udarbejdet en række dialogkort med fokus på omgangstone og arbejdspladskultur, der omhandler krænkende handlinger og uønsket seksuel opmærksomhed. Dialogkortene skal primært anvendes som forebyggelsesværktøj i MED-udvalg og lokalt i de enkelte afsnit. Dialogkortene suppleres med et skema (IGLO), hvor input fra dialogen kan operationaliseres til konkrete handlinger, der overføres til handleplansystemet i SafetyNet.

1. **Sagens baggrund**

HL og VMU har godkendt indsatsen vedr. forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Udover implementering af en opdateret Værd at vide om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane består indsatsen også af kompetenceudvikling af medlemmer af MED-udvalgene. Her er der udbudt tre temadage varetaget af PUF, som har fokus på at klæde deltagerne på til at forebygge og håndtere krænkende handlinger. Derudover er der udviklet en række dialogkort, som er pilottestet på 3 centre: PC København, PC Ballerup og PC Glostrup. Dialogkortene er tilpasset på baggrund af tilbagemeldingerne fra pilottesten og udbredes nu i resten af organisationen. I første omgang findes dialogkortene elektronisk, men kommer også i trykt udgave.

1. **Formålet**

Dialogkortene er tænkt som et værktøj til at få nogle gode konstruktive snakke om et svært emne og hjælpe til at skabe et fælles fundament på en arbejdsplads for det forebyggende arbejde med krænkende handlinger.

1. **Gode råd til anvendelse af dialogkortene**

* Dialogkortene kan anvendes på mange forskellige måder. Enten kan I på en arbejdsplads sætte tid af til at gå alle kortene igennem på eksempelvis en temadag og derefter samle op på de mest centrale pointer. Eller I kan vælge at vende et nyt kort om ugen på personalemødet eller trække et kort på et tavlemøde. Det vigtigste er, at I tager snakken. Dialogkortene kan med fordel også tænkes ind i de opfølgende dialogmøder i forbindelse med APV 2021 alt efter, hvordan resultatet falder ud for den enkelte arbejdsplads.
* Under alle omstændigheder er det vigtigt, at lederen deltager i dialogen og sørger for, at der bliver skabt et rart og trygt rum, hvor alles perspektiver er velkomne - evt. bistået af den lokale arbejdsmiljøkonsulent.

1. **Forslag til proces (fx 45 min.)**
2. Start evt. med at vise en eller begge film som intro til temaet:

”Hvor går grænsen?” (<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/kraenkende-handlinger/kampagne-hvor-gaar-graensen>) eller

”Mobning og omgangstone” (<https://www.rigshospitalet.dk/afdelinger-og-klinikker/administrationen/forbedringsafdelingen/Sider/mobning-og-omgangstone.aspx>)

1. Sæt rammen og formuler et formål med dialogen
2. Opdel medarbejdere i grupper af 2-4 deltagere og bed dem drøfte dialogkortene i tilfældig rækkefølge og så mange kort, der kan nås inden for tidsrammen (ex. 25 min.)
3. Opsamling i plenum, hvor alle grupper byder ind (20 min.). Skriv pointer ned på ex flipover:
   1. Hvordan var det at tale ud fra dialogkortene?
   2. Er der nogle pointer, der stod særligt frem? Hvilke?
   3. Er der nogle pointer, som I er særligt optagede af og gerne vil arbejde videre med? Hvilke?
   4. Hvordan tænker I, at dialogen og de udledte pointer kan bidrage til arbejdet med at forebygge krænkende handlinger og skabe en god arbejdspladskultur og omgangstone?
4. Hvis der er afsat mere tid, kan processen suppleres med, at grupperne udfylder IGLO modellen ud fra spørgsmålet: ”Hvilke konkrete handlinger kan sættes i værk på henholdsvis Individ, Gruppe, Ledelses- og Organisationsniveau?”

På denne måde får medarbejdergruppen nogle konkrete bud på det videre arbejde.

**Bilag**

* Dialogkort om krænkende handlinger og seksuel chikane
* IGLO skema