



Vejledning til facilitering af proces om krænkende handlinger gennem dialogkort

Formål

Formålet med denne øvelse er at skabe en åben og reflektiv dialog om grænser, omgangstone og krænkende handlinger på arbejdspladsen. Ved hjælp af dialogkortene får medarbejdere mulighed for at drøfte konkrete dilemmaer, der kan opstå i hverdagen og sammen reflektere over, hvordan man kan bidrage til en tryk og respektfuld arbejdsplads.

Dialogkortene kan anvendes på baggrund af kendte konflikter eller oplevelser med krænkende handlinger, men kan også sagtens danne grundlag for en generel drøftelse af grænser på arbejdspladsen.

Rammer

Regn med at bruge 30-45 minutter på processen, som dog også kan gennemføres på kortere tid. Som udgangspunkt er det dig som leder, der faciliterer processen.

Forberedelse og facilitering

Som leder har du en central rolle i at skabe en tryk ramme for dialogen. Forud for øvelsen bør du:

- Gøre dig bekendt med ministeriets koncernfælles ramme om forebyggelse og håndtering af mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger.
- Læse dialogkortene igennem for at kunne guide processen. Som facilitator kan du evt. selv udvælge og sammensætte temaerne i dialogkortene, hvis I har et særligt fokus (se sidst i dokumentet).
- Forberede en kort indledning, hvor du forklarer formålet med øvelsen og understreger, at der ikke er rigtige eller forkerte svar, men at dialogen handler om at dele perspektiver.
- Overvej om det er hensigtsmæssigt, at du sidder med i én af grupperne og lytter, eller om det er bedre, at du går lidt rundt mellem grupperne. Det anbefales ikke, at du trækker dig helt fra processen – men der kan være tilfælde, hvor dette vil være bedre.

Introduktion til medarbejderne

Start mødet med en kort introduktion, for eksempel:

"I dag skal vi arbejde med dialogkort, der handler om, hvor grænsen går for krænkende og grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen. Hvert dialogkort beskriver et scenarie, som lægger op til at drøfte, hvad du vil sige, tænke og gøre i en konkret situation, og hvad din arbejdsplads evt. kan gøre. Formålet er ikke at pege fingre eller at afdække problemer, men at skabe refleksion og en åben samtale om, hvor vores grænser går, og hvordan vi sammen sikrer en tryk, krænkelssfri og professionel arbejdsplads. I Indenrigs- og Sundhedsministeriet har vi en politik om nul-tolerance over for krænkende handlinger, og vi har alle et ansvar for at bidrage til en respektfuld kultur. Vi har forskellige erfaringer og grænser, og det er netop denne forskellighed, vi skal være opmærksomme på i vores daglige samspil.

Hvis du har oplevet mobning, seksuel chikane, trusler, diskrimination eller andet, som opleves krænkende, så er det vigtigt, at du ikke går med det alene. Din arbejdsplads kan kun hjælpe dig, hvis du deler problemet. Du kan enten tage fat på din tillidsrepræsentant, din arbejdsmiljørepræsentant, HR eller mig som din leder."

Forklar herefter øvelsen.

Øvelsens struktur

1. **Gruppering:** Deltagerne fordeles i mindre grupper på 3-5 personer.
2. **Brug af kort:**
 - I gruppen trækkes ét kort, det læses højt, og man diskuterer spørgsmålet eller dilemmaet.
 - Gruppedeltagerne reflekterer over og drøfter:
 - Hvad tænker de om situationen?
 - Hvad vil de sige?
 - Hvad vil de gøre?
 - Hvad kan arbejdspladsen gøre?*(Spørgsmålene står på kortene)*
 - Herefter trækkes et nyt kort, og der forsættes på samme vis, indtil tiden er gået.
3. **Opsamling i plenum:**
 - Hver gruppe deler 1-2 væsentlige pointer fra deres samtaler.
 - Lederen takker for medarbejdernes deltagelse og engagement.
 - Lederen gentager nogle af de pointer, han/hun har hørt og binder refleksionerne sammen med ministeriets koncernfælles ramme og understreger, hvordan medarbejdere og ledere kan handle i praksis.

Faciliteringstips

- Skab en tryk atmosfære, hvor alle føler sig hørt.
- Gør opmærksom på at, at vi som mennesker har forskellige grænser – og at det er i orden.
- Hold fokus på læring og refleksion frem for at vurdere rigtigt eller forkert.
- Vær lydhør og opmærksom på, om der er nogen, der har det svært i øvelsen, og som du måske skal tale med efterfølgende.

Vedrørende kortene

Dialogkortene er udviklet af Koncernprogrammer til Indenrigs- og Sundhedsministeriet med inspiration fra materiale fra BFA (Brancheforeningen for Arbejds miljø).

Kortene er inddelt i følgende grupperinger: mobning (A), seksuel chikane (B), diskrimination (C), trusler (D), andre krænkende handlinger (E).