



Informationsmateriale om KRÆNKENDE ADFÆRD Hvad ved vi og hvad kan vi gøre?

**Chefsergent Ditte Nonno-Nielsen, PKOM-DNN@mil.dk
Organisationen for Personlig rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)
Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø**





PROGRAM

- **Viden**
Hvad er OPRK
- **Hvad er** krænkende adfærd?
Teori og dilemmaer
- **Værktøjer**
Hvordan forebygger vi det?
Hvordan håndterer vi det?
- **Hvor finder I hjælp?**



Forsvarets Organisation for Personlig Rådgivning og kollegastøtte (OPRK)

- 180 MIL og CIV ansatte, som ved siden af egentlig tjeneste er uddannede til at rådgive kolleger - både MIL og CIV
- OPRK er udpeget af Samarbejdsudvalgene (SU)
- Fortrolige, individuelle samtaler og gruppesamtaler – ingen notatpligt
- Også bisidderrolle, rådgivning til chefer, VPL, personel af reserven, frivillige i HJV og oplæg



Organisationen for Personlig Rådgivning & Kollegastøtte



HØVELTE
Kim R. Christiansen (LG) (T)
Steffen Andreas Meding (LG)
Simon Bjerring Jensen (LG)
Hanne-Mie Bjerkan (LG)
Emil Lars A. Ravn (LG)
Kamilla Klinkby (VETC)

BIRKERØD
Ulrik Brandt (BRS)

BALLERUP
Lise Dahl Tillge (FMI)
Kristina Garth-Grüner (PKOM)
Louise Nordahl Bøckel (PKOM)
Majbritt Kramer Aaskov (FMI)
Lone Aggersbjerg (PKOM)
Peter Løf Henriksen (PKOM)
Tine Valentin Nielsen (PKOM)
Britt Dupont (FMI)
Jennifer Marina-Tjørnholt (FMI)

KØBENHAVN
Christina Rea Kragsskov (FAK) (T)
Hans Frederiksen (TRR)
Chantal Kjeller-Hansen (FMN)
Birte M. Hollingsworth (FKO)
Neel Guldbeck (FKO)
Michelle Charlton (PKOM)
Dorthe Zielke (TKP)

SVANEMØLLEN
Victoria G. Iversen (FAK) (T)
Søren Bülow (FAK)
Kristian Stolzenbach Kjær (FAK)
Søren Sørensen (FAK)
Bjørk Lyng Fahlén (BRS)

HVIDOVRE
Brian T. Kristiansen (FMI)
Ann-Dorthe Allentoft (FMI)
Cecilia I. S. Jensen (FMI)

SLAGELSE
Ditte Nonno-Nielsen (PKOM) (T)

RØNNE
Kim Espersen (BHR)
Maiken B. Jørgensen (BHR)

ALLINGE
Randi N. Hæstrup (BRS)
Lærke Bendtsen (BRS)

NUUK
Kathrine M. Schmidt (AKO)
Michael Christian Hansen (AKO)

RIGA
Kim Madsen (MNDN)
Lars S. Pedersen (IMNDN)

USA
Niels U. Buus (FLV)

FREDERIKSHAVN
Ole Støtt (1.ESK) (T)
Lars Dalsgaard (1.ESK) (T)
Ditte Winther Studsholt (FMI) (T)
Knud D. W. Pedersen (2.ESK)
Michael Jensen (2.ESK)
Lisa W B Andersen (3.ESK)
Tommy B. Pedersen (FVT)
Gitte Berit Frederiksen (SAR)
Claus Kjeldsen (ACW)
Brian Norman Johansen (FVT)
Daniel G.W. Pedersen (1.ESK)
Henrik K. Rasmussen (FVT)
Mathilde V. Jensen (2.ESK)

HJØRRING
Barkan S. Christensen (ETK)
Jane Langfeldt Rømer (ETK)
Liv Lind Hansen (ETK)
Carsten Bo Hansen (FRS)
Thomas R. Mikkelsen (ETK)

SKAGEN
Claus Kjeldsen (ACW)

KORSØR
Maria B Sundwall (FKO) (T)
Anders Bols Færge (3.ESK) (T)
Michael Andersen (4.ESK)
Jane Andersen (2.ESK)
Carsten Morgen (FVT)
Michael Ø. Jørgensen (FMI)
Kim H. Olsen (2.ESK)
Rasmus Lohse (FMI)
Luise Marie Adler (SVN)
Jonas Mader Pedersen (2.ESK)
Martin F. Bruhn (2.ESK)

SJ. LODDE
Nicolai W.B. Andersen (2.ESK)

AALBORG/FSN
Patrick Simonsen (JGK) (T)
Tommy Christiansen (ATW)
Ole Busk Fischer (ATW)
Jan Leth (FVT)
René Ole Frederiksen (FVT)
Karina Thøgersen (FVT)
Anne Åbom (SOKOM)

AALBORG/TRR
Thea Dalgas (FSK) (T)
Pernille Høy (PKOM) (T)
Frederik R. Zülów (TRR)
René Jul Nielsen (TRR)
Anna Van Beusekom (TRR)
Christian B. Abildgaard (TRR)
Charlotte S. Skovgaard (TRR)
Helene Kiel Kümler (TRR)

KARUP
Hanne Clemmensen (FSR) (T)
Elo D. B. Brockhoff (FAK) (T)
Jesper Beck Jensen (HKO)
Mette Gertsen (OSW)
Martin T. Henriksen (FVT)
Jan Clausen (HW)
Heidi Otto (HW)
Janni Henckel (FKO)
Tinna Bisgaard (FKO)
Gitte Baastrup (SVK)
Jonna Kristensen (FLK)
Simon H. Balken (JMTO)
Tanja Æbelø (FKO)
Camilla N. Mikkelsen (OSW)
John Ploug Andreassen (ACW)
Hanna B. Sheikh (ACW)
Flemming M. Jensen (ACW)

AARHUS
Katja Astrup (MHV) (T)
Else-Marie Trærup (HJV)
Jens Wøller (FVT)
Lea Dencker Lorentzen (FKO)
Mia Feldbæk Christiansen (FVT)
Henriette Maarbjerg Stoy (PKOM)

HERNING
Christoffer Helberg (BRS)

SKIVE
Charlotte Sølvberg (IGR) (T)
Mona Villumsen (ETK)
Martin Fast Jørgensen (IGR)
Carlo Bach Pedersen (IGR)
Ann Katrin Østergaard (IGR)
Natalia Christensen (IGR)
Niklas Rom Bekker (IGR)
Karoline Groule Barsøe (IGR)

HOLSTEBRO
Nora Stone (JDR) (T)
Gitte Tina Vinther (1.BDE)
Lars Witt Jensen (FVT)
Anja Yde Sørensen (PKOM)
Lucas F. Lidgaard (JDR)
Mogens Vester (PKOM)
Martin Y. Sirich Jensen (JDR)
Maja Juul Hansen (JDR)
Elena R. Dalsgaard (JDR)
Melanie Hjorth Pedersen (JDR)

THISTED
Morten S. Madsen (BRS)
Rasmus Tollak Evaldsen (BRS)

FREDERICIA
Henrik A. Christiansen (FRS) (T)
Camilla M.R. Madsen (FSK)
Eva Slipsager Weismann (FRS)
Camilla J. Christensen (FRS)
Louise Glud Midtgaard (FRS)
Steen Bach Andersen (FRS)
Thomas Rasmussen (PKOM)
Søren Peter Larsen (FSR)

SLIPSHAVN
Bo Posselt Kristensen (HVS)

HADERSLEV
Jacob Gregersen (BRS) (T)
Ulrik Mosekjær (BRS)
Søren Brummer (SLFR)
Henrik Tramm (SLFR)
Hans Peter B. Thams (SLFR)

SKRYDSTRUP
Allan Bendixen (FW) (T)
Bente Knudsen (OSW)
Camilla Brønberg Beier (FW)
Bente Diken (FMI)
Lis Clausen (FW)
Christian Peter Riisager (FW)

TINGLEV
Henrik Saaby Nielsen (BRS)
Eva Lillelund (BRS)

Basisuddannet
+ Kollegastøtteuddannet
+ Konfliktmægler
Alle uddannelser
(T) = Tovholder

Antal: 185 rådgivere

OKSBØL
Jan Kyhne Carlsen (DAR) (T)
Maria G.S. Larsen (PKOM)
Oliver Dam Scheelke (DAR)
Hanna Schmidt (FVT)

VARDE
Martin Grigel Vester (FAK) (T)
Susan Bjergbæk (FVT)
Line Holst Glud Deleuran (EFR)
Julie Lyskjær Pedersen (EFR)
Christian Kim Machon (EFR)
Rasmus Staffe (FAK)
Per Lønborg Andersen (FAK)
Anders Hvid Jensen (FAK)
Maria Toft Bornich (PKOM)

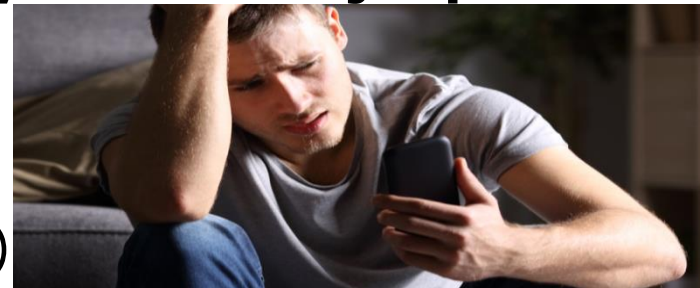
OPRK-kontakt:
Mail: PKOM-KTP-OPRK
TLF.: 3266 5163

OPRK - POC:
HRN: Betina Schrøder Busk
FLV: Jan Clausen
SVN:
BRS: Ulrik Brandt
FRS: Carsten Hansen
FMI:

Organisationen for personlig rådgivning og kollegastøtte (OPRK)

Opgaver:

- **Stresshåndtering (296)**
- **Krise & Kollegastøtte & traumer/ Psykisk krisehjælp ved særlige hændelser nationalt (247)**
- **Håndtering af mobning (110)**
- **Konfliktmægling og håndtering (105)**
- **Kønskrænkende adfærdshåndtering (81)**
- **Oplæg (74)**



Ved krænkende adfærd støtter vi personen som oplever krænkende adfærd, personen som bliver beskyldt for krænkende adfærd og chefen.

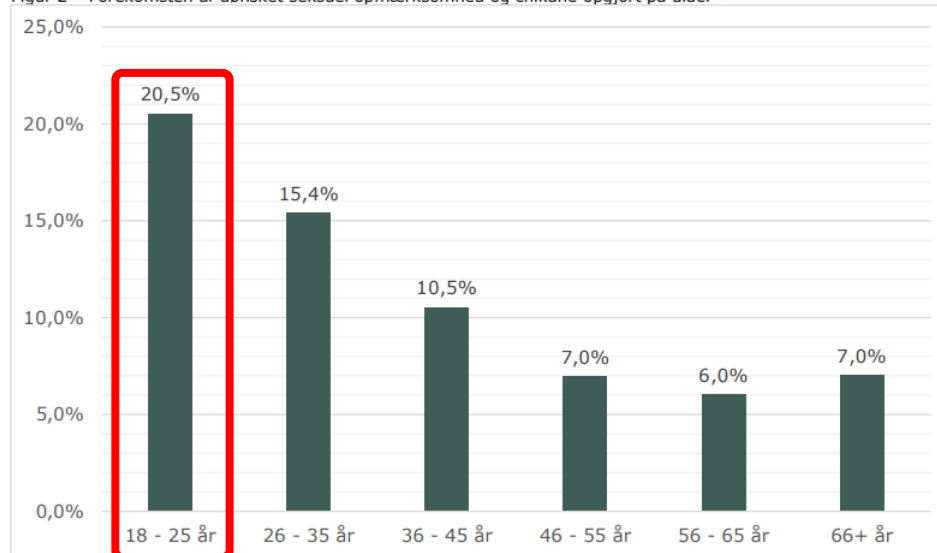
Vi mægler hvis sagen egner sig til det og støtter gruppen tilbage til arbejdet.

Hvorfor arbejder Forsvaret forebyggende med krænkende adfærd

Undersøgelsen i 2023 på Forsvarskommandoen's område viser,

at forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane er højest for den yngste gruppe medarbejdere.

Figur 2 – Forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane opgjort på alder



HVAD ER KRÆNKENDE ADFÆRD?

- og hvilke love er der?

Arbejdstilsynet: Det er arbejdspladsens ansvar at sikre at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende adfærd

Diskriminationsloven:

På baggrund af køn, race, hudfarve, alder, religion, seksuel orientering, handicap, politik, oprindelse

Ligebehandlingsloven:

Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller virkning at krænke en persons værdighed. Eller skabe et sådant klima...

Definitionen:

Krænkende adfærd

"når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som disse personer opfatter som nedværdigende"

a) Kønskrænkende adfærd

"en samlet betegnelse for alle former for krænkende handlinger på baggrund af køn eller seksualitet"

b) Mobning

"når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter sårende eller nedværdigende"

c) Vold

"fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd"

Ref. FPSVEJL 061-
1 Vejledning om
krænkende adfærd

Handlepligts- Bestemmelsen i Forsvaret hedder FKOBST U.721-0 Bilag "Action card"

Alle sager skal
håndteres -
Ingen
krænkelssager
må ligge
uberørte hen.

Ledelsen skal
håndtere korrekt
og professionelt
gennem;
Afklar, inddrag,
beslut og følg
op.

CHEFEN HANDLEPLIGT, ANSVAR OG RÅDGIVNING

 AFKLAR Skab dig et overblik over hændelsen. Lyt til begge parter med diskretion uden konklusioner. Undgå at bagatellisere. Den enkeltes egen oplevelse er central. Følg reglerne for tjenstlig samtale med den anklagede - brug QR-koden på bagsiden. Undersøg hvilken støtte parterne har brug for. Notér alt om hændelsesforløbet og håndtering i Workzone som POF-sag.	 INDDRAG Det anbefales, at FPS JURA kontaktes hurtigt for afklaring og håndtering af hændelsen. OPRK kontaktes hurtigt, hvis parterne ønsker støtte, mægling eller bisiddestøtte. FAUK eller politiet kontaktes straks i sager med mulig strafferetlig karakter.
 BESLUT Afgør hvordan hændelsen skal håndteres efter dialog med FPS JURA og OPRK. Vurder om parterne kan vende tilbage til arbejdet og samarbejdet. Sørg for at parterne ikke isoleres. Vurder behovet for konfliktmægling ved OPRK.	 FØLG OP Vurder om dele af eller hele enheden skal orienteres eller have støtte. Gå i dialog med arbejdsmiljøorganisationen om forebyggelsestiltag. Dokumentér forebyggelsen i en handlingsplan i Forsvarsministeriets Arbejdsmiljødatabase.

MEDARBEJDEREN STØTTE OG HANDLEMULIGHEDER

 DIN CHEF Gå til din chef eller leder. Alle ledere har pligt til at gribe ind, hvis de bliver opmærksomme på krænkende adfærd. Hvis du bliver udsat for krænkende adfærd og ikke har lyst til at gå til din nærmeste leder, kan du gå til chefniveauet over eller bruge en af de øvrige handlemuligheder.	 ORGANISATIONEN FOR PERSONLIG RÅDGIVNING OG KOLLEGASTØTTE (OPRK) De 130 rådgivere i OPRK er uddannet til at hjælpe, hvis du oplever krænkende adfærd. De arbejder anonymt og fortroligt og er fordelt over hele landet. Du kan kontakte din lokale rådgiver på din arbejdsplads, ringe til 32 66 51 63 eller sende en mail til: FPS-KTP-OPRK@fiin.dk.	 FORSVARSMINISTERIETS AUDITØRKORPS (FAUK) I tilfælde hvor militært ansatte er mistænkt for at handle strafbart, anmeldes sagen straks til FAUK på 72 81 10 80 eller via mail til FAUK-KTP-AU@mil.dk. I tilfælde hvor civil ansatte er mistænkt for at handle strafbart, anmeldes sagen til politiet.
 EN GOD KOLLEGA Du kan vælge at gå til en god kollega og tale med ham eller hende om din oplevelse og det videre forløb.	 WHISTLEBLOWER-ORDNING Du kan henvende dig til Forsvarsministeriets Whistleblowerordning, som blandt andet kan hjælpe dig videre til de rette fagpersoner. Du kan kontakte ordningen via www.forsvaret.dk/whistleblower	 ARBEJDSMILJØ/TILLIDS-REPRÆSENTANT Arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentanter kan hjælpe dig med at komme videre i forløbet for eksempel ved at sørge for, at du får kontakt til OPRK.

Begreber inden for kønskrænkende adfærd

- **Seksuel krænkende adfærd** fx nedværdigende kønsbemærkninger
- **Uønsket seksuel opmærksomhed** fx sjofle blikke og kommentarer (digitalt, verbal, nonverbal adfærd, fysisk adfærd)
- **Seksuel tvang** fx mundtligt pres; "det vil gavne din karriere" og voldtægt
- **Kønskrænkende kultur** Opstår hvis ovenstående eksempler forekommer ofte, uden at der bliver grebet ind. Der kan være tale om en kønskrænkende kultur, hvis man ikke (tør) gribe ind af frygt for at ødelægge "den gode stemning", eller hvis man blot har vænnet sig til at det sker.



DILEMMA

**Tal med den du
sidder ved siden
af:**

Hvad vil I tænke?

Hvad vil I gøre?



En kvindelig kollega kommer
til dig og siger, at hendes
fører roste hendes parfume i
går, og det var ikke fedt.



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

DILEMMA

Snerperi eller sexchikane?
**"Vi mener jo ikke noget
med det"**



Hvad vil I tænke?

Hvad vil I gøre?

"VI MENER JO IKKE NOGET MED DET"

(Tal med den du sidder ved siden af)

- ☐ Er der egentlig tale om krænkende adfærd?
- ☐ Hvad ville du gøre, hvis du var en af dem, det gik ud over?
- ☐ Hvad ville du gøre, hvis du var overordnet?
- ☐ Er det ok at tale om sex på arbejdspladsen?
- ☐ Hvornår bliver det for meget?
- ☐ Hvem ved bordet synes du det går det mest ud over?
- ☐ Hvilke forhold kan gøre det svært for Katrine og Emil at sige fra?
- ☐ Hvad kan Rasmus og Simon gøre for at reparere på situationen?
- ☐ Hvad kan arbejdspladsen gøre for at sikre, at lignende situationer ikke opstår fremover?

Konflikter

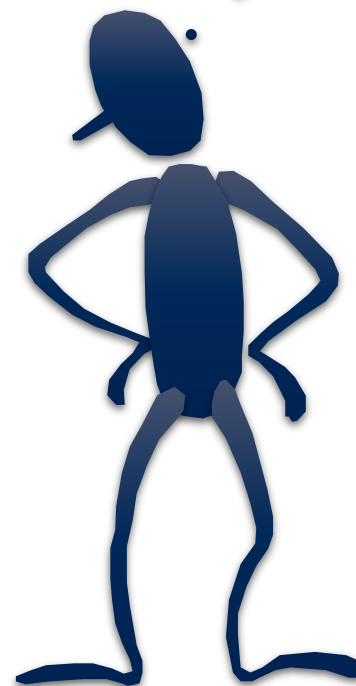
opstår når parterne er
uenige om en sag

6



*Det er en
rutinemæssig
opgave!*

9



*Det er et
spørgsmål
om liv og
død!*

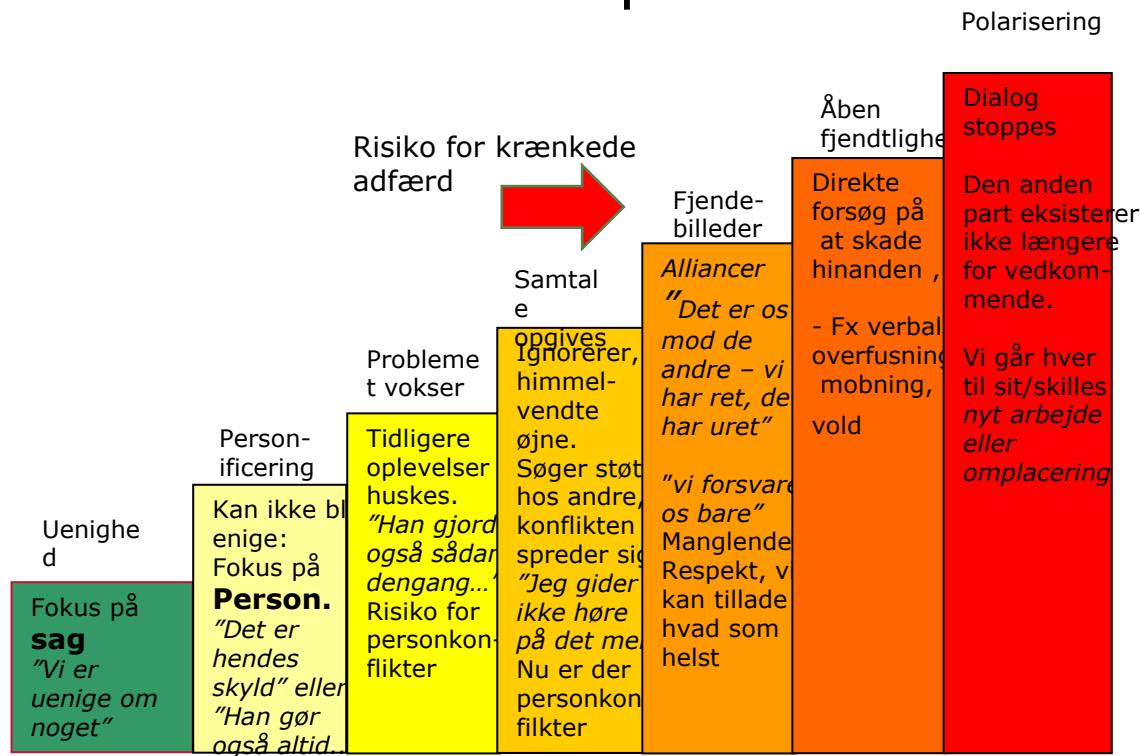
9

Vi ser forskelligt på tingene og har forskellige opfattelser af hvad der er vigtigt.
Konflikter opstår ofte når engagerede soldater møder modstand på deres opfattelser af hvad der er vigtigt og hvordan ting skal gøres.

Konflikter er uundgåelige i relationer og kan være med til at skabe en forandring. Men det forudsætter at vi går ind i konflikten med respekt og værdighed.

Konflikttrappen

- når der er konflikter kan krænkende adfærd nemt opstå



En af de primære kompetencer er den personlige kontakt og kunne tage et skridt ned ad trappen.

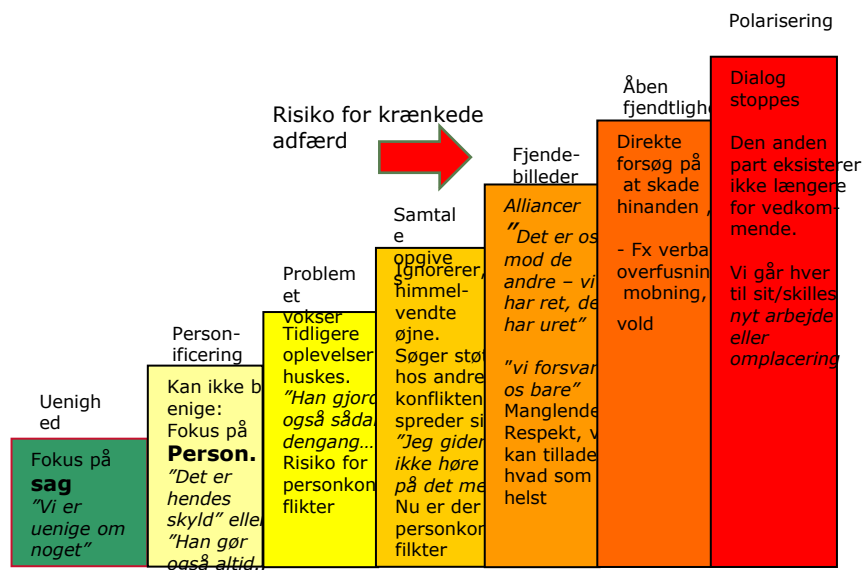
Kontaktarbejde er at genskabe og uddybe kontakten til sig selv og den anden person og til problemet og dets årsager.

Konfliktarbejde handler også om at kæmpe for det, man værdsætter uden at skade den anden. Man prøver at møde sin modpart med aktiv lytning.



Konflikttrappen

Der kan være forskellige aktører der hjælper til, så en konflikt kan løses



Trin 1-3: Parterne kan typisk selv håndtere konflikterne

Trin 4: Kollegial støtte er påkrævet.

Trin 5-7 er det nødvendigt, at enten en chef går ind som 'konflikt håndtør' i konflikten eller en udefrakommende upartisk person fungerer som mægler.

HVAD KAN MAN SELV GØRE?

OPTRAPPENDE OG NEDTRAPPENDE SPROG

Når man er med til at **optrappe en konflikt vil man:**

- Gå efter at få ret
- Tale i "du-form" (du er...)
- Placere skyld
- Fokuserer på andres fejl og mangler
- Fokuserer på fortiden (det, der er sket tidligere)
- Sige altid og aldrig
- Bruge afvisende kropssprog fx se bort, lægge armene over kors, pege anklagende

Hvis man vil **nedtrappe en konflikt, skal man:**

- Udforske den andens synspunkt
- Tale i "jeg-sprog"
- Blive på egen "banehalvdel"
- Tage ansvar
- Fokuserer på fremtidige fælles løsninger
- Fokus på det konkrete, ikke man-budskaber
- Brug imødekommende kropssprog fx nikke
- Tale roligt og lytte

**Refleksionsøvelse: Tænk over hvornår du selv sidst har talt i:
"du-form" og "jeg-sprog"**

**Tal med den du
sidder ved siden
af:**

Hvad vil I tænke?

Hvad vil I gøre?

DILEMMA

En ny medarbejder laver selvironisk sjov med sin oprindelse og siger at denne opgave kan hans fætre fra ghettoen hjælpe med.

Det begynder de andre kolleger at efterligne og spørger tit til alle fætrene.

Og gruppeføreren ligeså. Han siger ofte har du ikke en fætter, som kan hjælpe?

KRÆNKENDE ADFÆRD - MOBNING

Ifølge Arbejdstilsynet er det mobning, "når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende."

Der er tale om mobning, når den person, som det går ud over, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt."



Hvorfor opstår mobning

- Uhensigtsmæssig organisering af arbejdet i form af for høje, modsatrettede eller uklare krav til medarbejderne - rollefordeling
- Mangelfuld information og kommunikation
- Forskelsbehandling/magtkampe
- Manglende konstruktiv problemløsning
- Holdningsmæssige forskelle samt sym- eller antipatier mellem personer på arbejdspladsen (klikedannelser).
- Hyppige forandringer eller varsler (rygter) om forandringer
- Ledelsens manglende fokus på trivsel eller har konfliktskyhed

Ofte stillede spørgsmål og svar i forbindelse med handlepligten

- Hvad betyder det at vi har nul-tolerance

Svar:

Det betyder, at der skal handles i ethvert tilfælde af krænkende adfærd. Alle chef/ledere har pligt til at handle, hvis de bliver opmærksom på krænkende adfærd.

Hvis du selv er blevet krænket, bør du handle på det. Du bør gøre din chef/leder opmærksom på problemet, så det kan blive håndteret. Hvis ikke du ønsker at involvere din chef/leder kan du tage kontakt til en OPRK-rådgiver, som er uddannet i at støtte og rådgive anonymt og fortroligt.

Hvis du har set eller hørt om en, der er blevet krænket skal du også handle. Du kan prøve at tale med vedkommende om det eller du kan tage kontakt til en OPRK-rådgiver, som kan hjælpe med, hvordan det skal håndteres.

Hvis du har krænket andre og bliver opmærksom på det, bør du altid tage kontakt til den, der oplever sig krænket mhp. at tale om oplevelsen. Du kan også kontakte en OPRK-rådgiver, som kan hjælpe dig med at handle på det.

- Betyder opmærksomheden på krænkende adfærd at vi ikke må være sarkastiske og have det sjovt længere?

Svar:

Nej, men det er afgørende at kende og respektere andres grænser og ikke overskride dem. Der er ikke nogen endegyldige regler for, hvornår noget er sjovt og hvornår det er grænseoverskridende. Jo bedre I er i gruppen til at tale sammen om grænser og hvad der er OK og hvad der ikke OK, jo nemmere bliver det at skelne.

I bør også altid være opmærksomme på, om humoren og sarkasmen virker ekskluderende eller inkluderende. Får det, der bliver sagt eller gjort, nogen til at føle sig uden for gruppen? Hvis ja, bør I finde en anden måde at joke eller være sarkastiske på, som ikke medvirker til, at folk føler sig udskilt.

- Må man fysisk berøre kolleger som en del af kollegaskabet?

Svar:

Ja, hvis den fysiske berøring af kollegaen er en forudsætning for opgaveløsningen og ikke har seksuelle undertoner.

Kulturens betydning

- Når vi møder krænkelse, er det oftest, fordi kulturen har tilladt det, ingen griber ind
- Grænser og struktur er skredet
- Som oftest er der ikke tale om, at nogen har en intention om at krænke eller ydmyge andre
- "Hænger i væggene" *Sådan har vi altid gjort*



DILEMMAER

Hvorfor siger I ikke bare fra overfor krænkende adfærd? Tal med sidemakkeren

- Forskel i magt position
- Frygten for social eksklusion
- Mod – svaghed
- Loyalitetsfølelse
- Frygt for negative konsekvenser
- Man bruger sort humor som ventil



Der skal være "Psykologisk tryghed" i gruppen

En kultur, hvor medarbejderne føler sig sikre på, at de ikke vil blive nedgjort eller ydmyget, hvis de fremsætter idéer, spørgsmål, bekymringer eller påpeger fejl. En kultur, som både ledelse og medarbejdere har indflydelse på og som gør os dygtigere.

Psykologisk tryghed

er:

- Når alle bliver behandlet med værdighed
- Når alle har friheden til at dele tanker
- Når vi kan være uenige og tale åbent om konflikter og det der er svært
- Når der er adgang til støtte, omsorg og hjælp i fællesskabet
- Når vi griber ind overfor adfærd og handlinger, der er uværdige og kan skabe utryghed

Psykologisk tryghed

er ikke:

- At vi kan sige lige hvad vi vil
- At vi giver frit løb for følelser og deler hvad som helst i gruppen
- At alt rummes og tolereres
- At vi bruger humor som nogen slår sig på
- At lederen er passiv og lader stå til
- At vi bruger tavshed som kommunikation
- At vi altid har det rart og er fri for ubehag

Erhvervspsykolog Vibeke Lunding-Gregersen fra podcasten *Lederhjerne*

Tænk over: Har I psykologisk tryghed hos jer?

Fra individuelt ansvar til et fælles ansvar

Bystander effekt hvor vidner ikke griber nok ind af forskellige årsager

Bystander effekt

Til vidner, som er trænede i at være opmærksomme og gribe ind på en passende måde

Vidner i fællesskabet



ET STÆRKT FORSVAR STARTER MED ET STÆRKT FÆLLESSKAB

Trivsel og tilhørsforhold skaber vi i fællesskab. Samtalen om hvordan vi udvikler en arbejdsplads, hvor vi alle kan lide at være, starter ved os selv og den enhed vi tilhører.

I efteråret 2023 inviteres du og dine kollegaer til et træningsforløb, hvor vi arbejder med konkrete redskaber til at forebygge og håndtere uansket adfærd på jeres arbejdsplads.

I første etape af indsatsen sætter vi fokus på, hvordan vi sikrer professionelle og hensigtsmæssige omgangsformer, og hvordan vi griber ind over for situationer, der skader både fællesskabet og den enkelte.

Tillid, respekt og psykologisk tryghed styrker vores evne til at løse opgaven.

Vores operative kapacitet hviler på, at vi har en god arbejdsplads for alle. Der er en direkte sammenhæng mellem kropsånd og at vi har et inkluderende og trygt fællesskab.

I træningsforløbet arbejder vi konkret med:

- ◊ Ønsket adfærd og fælles spilleregler
- ◊ Psykologisk tryghed
- ◊ Bystander-effekt og handlemuligheder
- ◊ Korrekt håndtering af krænkelsessager

"Vi er stærkt afhængige af tillid til hinanden, når vi løser militære opgaver. Vores succes – og ultimativt vores overlevelse – afhænger af, at vi stoler 100 procent på hinanden, samarbejder og har hinandens ryg." Forsvarschef, Flemming Lentfer

Indhold
Træningsforløbet består af en forberedelse og en dags workshop.

Det er din hverdag og de situationer, du oplever, der er i fokus, når du deltager.

Hvor
Egen enhed

Hvornår
Efteråret 2023

Varighed
Forberedelse (2 timer) og workshop

Find kursus
Klik her eller scan QR-kode



Træningsforløbet er en del af indsatsen for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd, der årligt udrulles på alle niveauer af Forsvaret fra 2022-2025.

Alle på arbejdspladsen skal være bevidste om at gribe ind overfor og håndtere situationer, som kan føre til krænkende adfærd og mobning.

Reflektér over hvilken vidnetype er du?

Kilde: BFA Grib-ind

KUGLESTØBEREN



Vidne, der skaber situationen, igangsætter eller udfører de første handlinger.

ASSISTENTEN



Deltager aktivt i de negative handlinger, fx ved at grine med.

DEN PASSIVE



Går væk eller tier og gør ikke noget aktivt for at stoppe handlingerne.

MÆGLEREN



Hjælper med at finde en løsning ved fx aktivt at gribe ind i situationen, at tale med parterne bagefter eller at kontakte andre relevante personer.

SYMPATISØREN



Udviser sympati, fx ved at tilbyde trøst og støtte i enerum.

FORSVAREREN



Tager parti og forsvarer sin kollega offentligt.

REAKTIONER EFTER AT HAVE VÆRET UDSAT FOR KRÆNKENDE ADFÆRD OG TVANG

- Tab af selvtillid og lavt selvværd
- Søvnproblemer, anspændthed og angst
- Irritabilitet, vrede og aggression
- Håbløshed og depression
- PTSD og selvmordstanker



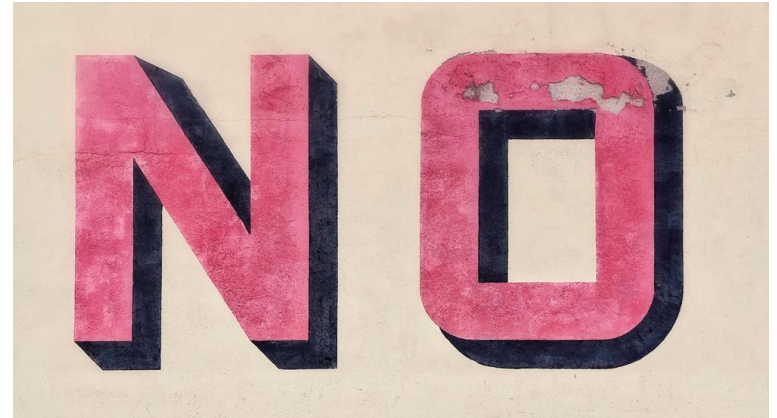
GODE RÅD TIL ALLE

- Oplevelsen er individuel, vær opmærksom på, at vores grænser er forskellige
- Gør dig umage for at læse andre, så du ikke overskrider grænser
- Sig fra når dine grænser bliver overskredet
- Respektér et nej

GODE RÅD TIL DEN KRÆNKEDE

SIG FRA...-hvis du kan!

- Sig klart og tydeligt, at du ikke kan lide det der sker
- Sig fra på en måde, så dine signaler ikke kan misforstås
- Har du oplevet adfærden som krænkende, så hold fast, selv om krænkeren måske mener, at det var harmløs sjov.



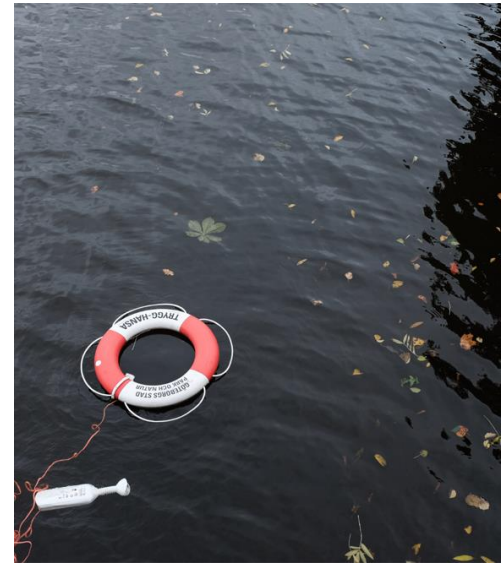
HVIS DU ER KOLLEGA

GRIB IND....

- Alle har et ansvar for at gribe ind, hvis de er vidne til krænkende adfærd.
- Hvis du oplever, at det er svært, kan du bede din leder om at gribe ind.
- Det er ledelsens ansvar at stoppe krænkende adfærd.

LYT....

- Hvis en kollega henvender sig til dig om krænkende adfærd, så lyt.
- Husk at det er svært for vedkommende at tale om det.
- Find ud af, hvad den krænkede synes, der skal ske.
- Sørg for at den krænkede ikke bliver isoleret.



HENVIS TIL HJÆLP HOS OPRK



HVOR KAN I ELLERS SØGE HJÆLP?

- OPRK
- Ledere/Chefer
- Socialrådgiverne
- Infirmerierne – læger og sygeplejersker
- Auditørkorpset
- Tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljøorganisationen
- Feltpræst



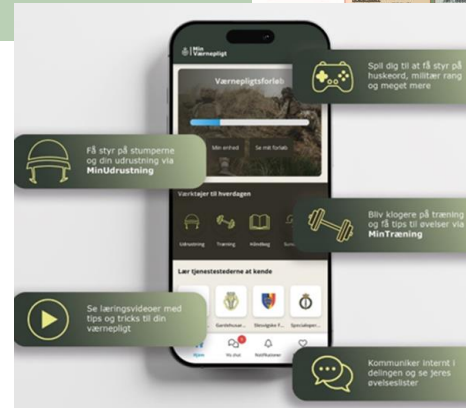
Vi er her for at hjælpe hinanden !

Støttemuligheder og hjælp til selvhjælp

- Respektforhinanden.dk
- [OPRK på HR-portalen \(FIIN\)](#)
- Din lokale OPRK'er
- Min Værnepligt – app (trivsel)

Hjælpemidler og materialer

Forsvarets FPS vejledning 061-1
FKOBST U.721-0 Handlepligt
BFA film og materialer
AT - vejledning og
dialogmaterialer



CSG Ditte Nonno-Nielsen FPS-DNN, Koordinerende rådgiver i OPRK- CJA-PKOM
(Personelkommandoen - Center for Jura og Arbejdsmiljø -
Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte)

Mail: FPS-KTP-OPRK@mil.dk
Vagt tlf: 32 66 51 63 MAN-TIRS 8-16 ONS-FRE 8-15



SPØRGSMÅL TIL DEBAT

- som I kan tage med tilbage og tale om i enheden



Hvordan vil I fremme en respektfuld måde at samarbejde?

- Hvordan kan vi arbejde på, at vi tør at sige fra overfor hinanden?
- Hvordan kan vi blive bedre til at aflæse hinanden?
- Hvordan kan man se, om der er respekt for hinanden i gruppen?
- Kan vi lave spilleregler?
- Hvornår er det ok at sige fra?
- Hvordan håndterer vi det, når det er svært?