



**Modtager(e):** HAMU-HSU (møde d. 17. november 2022)

## Hovedpointer fra rapporten "Aarhus Universitet – APV 2022 – Analyse af krænkende adfærd"

### Baggrund

APV 2022 viser, at forekomsten af krænkende adfærd på AU ligger på nogenlunde samme niveau som ved APV 2019 og på niveau med det eksterne benchmark. Dog er antallet af medarbejdere, som har oplevet grov, stødende eller nedladende tiltale, steget fra 9% i 2019 til 10% i 2022.

AU HR har bedt Rambøll om, på baggrund af de eksisterende data, at udarbejde en supplerende analyse af området "krænkende adfærd". Formålet med analysen er at identificere nye perspektiver på og indgangsvinkler til arbejdet med at nedbringe og forebygge forekomsten af krænkende adfærd på AU.

I dette notat findes *et udvalg* af pointer fra rapporten og anbefalinger til det videre, lokale arbejde. Herunder beskrevet er seks udvalgte områder:

### 1. Omgangstone og konflikthåndtering

Analysen peger på, at krænkende adfærd hænger sammen med den lokale arbejdspladskultur. Det er især omgangstone og måden, konflikter og uenighed håndteres på, der viser en sammenhæng med forekomsten af krænkende adfærd. Oplevelsen af en hård omgangstone og uhensigtsmæssig konflikthåndtering, hænger således sammen med rapportering om krænkende adfærd.

I forhold til at få løst konkrete problemer med krænkende adfærd, peger rapporten på en sammenhæng ift. følgende faktorer: Behagelig og respektfuld omgangstone, oplevelsen af respekt og tolerance for forskelligheder samt oplevelsen af, at uenighed og konflikter løses på en god måde.

Omgangstone og konflikthåndtering lader altså til både at være forbundet med, om der opleves krænkende adfærd, og om problemerne bliver løst (slide 8, 9, 10).

*Det anbefales, at både ledere og medarbejdere lokalt har løbende fokus på og drøftelser af, hvordan man omgås hinanden, hvordan man taler til hinanden, og hvordan man konkret kan løse/undgå konflikter ved at reagere på og drøfte konkrete oplevelser i situationen eller inden for kort tid efter. [Find understøttende materialer til at tage lokale dialoger her.](#)*



## 2. Ledelsens rolle – nærværende daglig ledelse og klare rammer

Rapporten viser en sammenhæng mellem oplevelsen af den daglige ledelse, herunder tilgængelighed, kommunikation, feedback, faglig sparring etc., og det, at man som medarbejder får talt med nogen om sine oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed (slide 17). Ledelsens rolle og adfærd er tilsvarende relateret, til hvorvidt medarbejder, der har været udsat for mobning eller grov, stødende adfærd rapporterer, at problemet med mobning og grov, stødende adfærd er blevet løst.

Det kan tyde på at de, der tager handling og søger at løse problemet og lykkes hermed, føler sig mere trygge ved deres ledelse. De oplever i højere grad klar retning, rammer og støtte. (slide 18 + 19).

*Dette peger i retning af, at et kontinuerligt arbejde med at være tilgængelig, rammesættende og støttende som ledelse kan støtte medarbejdere i at tale med nogen om deres oplevelser, og at problemet løses. En tydelig rammesætning kræver at ledelsen kender til AU's retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd og ved, hvad der er hans/hendes rolle og ansvar.*

## 3. Fællesskab og ensomhed

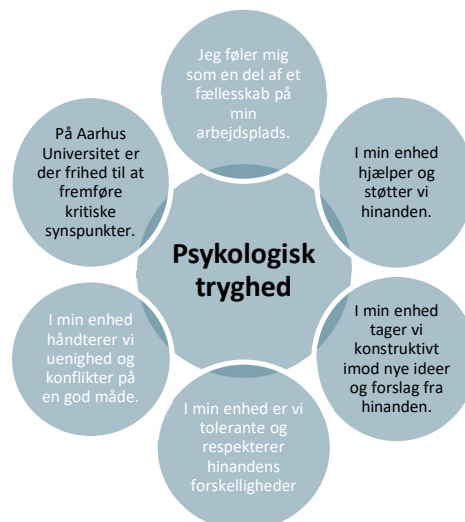
Der tegner sig et billede af, at fællesskab og ensomhed kan være afgørende for, om medarbejdere taler med andre og søger støtte i forbindelse med oplevelser med krænkende adfærd. Medarbejdere, der ikke taler med nogen, oplever oftere ensomhed i deres arbejde og føler sig ikke som del af et fællesskab (slide 16). De medarbejdere, der ikke taler med nogen om uønsket seksuel opmærksomhed, er mindre tilfredse med samarbejdsrelationer, de oplever mere ensomhed og i mindre grad, at man støtter og hjælper hinanden i enheden (slide 17).

*Det anbefales at arbejde med at styrke fællesskabet blandt medarbejdere for at sikre, at den enkelte søger støtte hos andre og dermed ikke står alene med udfordringen. Der bør være en udbredt viden om, hvem AMR og TR er, samt at disse har en særlig rolle ift. henvendelser vedr. krænkende adfærd og mulighed for fortrolighed, hvis det ønskes. En vigtig pointe i relation til fællesskab er, at alle har et ansvar for at sige fra over for krænkende adfærd, hvis man er vidne hertil. [Materiale til at arbejde med vidners ansvar findes her.](#)*

## 4. Psykologisk tryghed

Rapporten vedr. krænkende adfærd viser, at flere af udsagnene (markeret med hvid tekst), der indgår i APV-temaet "psykologisk tryghed", er relateret til krænkende adfærd.

Som tidligere nævnt er vurderingen af, hvordan konflikter håndteres i enheden forbundet med forekomsten af krænkende adfærd. Desuden lader oplevelsen af at være en del af fællesskabet til at være forbundet med, at man i højere grad taler med nogen om krænkende adfærd, her særligt grov, stødende adfærd og uønsket seksuel opmærksomhed. Ligeledes ses oplevelsen af at være en del af et fællesskab at variere betydeligt blandt medarbejdere, der hhv. har talt med nogen om grov, stødende adfærd og uønsket seksuel opmærksomhed, og de der ikke har. De, der ikke taler med nogen om det, føler sig i mindre grad som en del af fællesskabet (slide 17 og 18).





*Det anbefales at fortsætte arbejdet med at skabe psykologisk tryghed lokalt, for at forebygge krænkende adfærd samt sikre en god håndtering af konkrete tilfælde. Det bør drøftes lokalt, hvad der bidrager til at højne den psykologiske tryghed for den enkelte, samt hvordan hver enkelt selv kan bidrage til at styrke den psykologiske tryghed.*

### **5. At tale med nogen om uønsket seksuel opmærksomhed**

En af analyserne i rapporten vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed og hvorvidt man har talt med nogen om det, peger som før nævnt på, at de der svarer "ja" også vurderer andre spørgsmål højere. De der har talt med nogen om hændelsen, synes altså generelt at være mere tilfredse med samarbejdsrelationer, føler sig mindre ensomme og mener i højere grad, at man i enheden er åben overfor nye ideer og forslag fra hinanden. Dette lægger op til et arbejde med at styrke fællesskabet og danne god grobund for tillidsfulde relationer og ikke mindst et arbejde med at tale om uønsket seksuel opmærksomhed lokalt:

*Det anbefales desuden, at der i de lokale dialoger drøftes spørgsmålet "Hvor går grænsen? Hvordan kan man sige fra? Og hvordan taler vi om dette?" Til drøftelsen kan man benytte dialogkort fra Arbejdstilsynet, der ligger på [AU's hjemmeside om krænkende adfærd](#). Desuden anbefales at se [korte informative film vedr. uønsket seksuel opmærksomhed og krænkende adfærd](#).*

### **6. Diskrimination og stress**

Rapporten finder, at der er en sammenhæng imellem oplevelser af diskrimination og stress, vurdering af fremtidsudsigter og lige muligheder på tværs af køn (slide 7+11). Rapporten siger ikke noget om årsag og virkning, hvorfor man – ved behov lokalt - kan sætte ind overfor både diskrimination og de øvrige nævnte faktorer.

*Det anbefales, at der - ved behov lokalt - arbejdes med stressforebyggelse, evt. med udgangspunkt i værktøjerne på [AU's hjemmeside om stress](#). Desuden aktualiserer problemstillingen med diskrimination AU's igangværende arbejde med "Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion". Find inspiration til arbejdet med [ligestilling, diversitet og inklusion på denne side](#).*