



🕒 3 min. 👁️ 📌 05-11-2020

# Sådan taler du om krænkelser på arbejdspladsen

Vi skal det krænkende og grænseoverskridende sprog til livs - og selvsagt de sexistiske handlinger. Som leder skal du tale om det, som sker - og er sket - på en respektfuld og undersøgende måde. Få her en række værktøjer til at tage den svære dialog om krænkelser.

## Skribentinfo



[Mette Wibeck Olsen](#)

Kommunikationsrådgiver  
Wibeck - Kommunikation, PR & Events



[Signe Bonnén](#)

Kommunikationsrådgiver og partner  
FLOK

**D**en aktuelle debat om sexismen sætter i den grad sindene i kog. Kvinder og mænd deler deres oplevelser med forskelsbehandling, krænkelser og overgreb. Sagerne vælter ud af skabene – i mediebranchen, på hospitalerne, på universiteterne - ja, og selv på Christiansborg. Det er blevet helt tydeligt, at det med sexismen, desværre ikke er noget, der hører en fjern fortid til.

Derfor skal organisationer nu i gang med at finde ud af, hvordan de griber fat om nældens rod. For mange organisationer vil der vente en række svære samtaler. Det kan være samtaler om gamle sager, som nu ser dagens lys, og det kan være samtaler om, hvordan man som gruppe, afdeling og organisation skal håndtere nye sager i fremtiden. Og der skal tales om, hvordan man finder nye måder at fungere sammen på, uden at nogen bliver bange for at sige noget forkert eller for at blive udråbt som den næste skurk.

## Nye måder at være sammen på

På mange arbejdspladser er der brug for nye måder at være sammen på, så alle kan være der: Både kvinder og mænd, nyansatte og dem, som har været der i 100 år - og dem med stjerner på skulderen og alle dem uden. Alle skal være med i samtalerne om de nye måder at være sammen på.

Ledelsen skal udstikke rammerne for, hvordan man taler sammen og omgås på arbejdspladsen. Det er dit ansvar at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Du skal opsætte klare retningslinjer, og så må arbejdspladsen se på samtalekulturen. Her er første skridt, at I i ledelsen sammen med medarbejderne bliver opmærksom på de normer, der er på arbejdspladsen.

Samtaler bør være et meget vigtigt værktøj i denne proces. De svære samtaler skal ske i et trygt rum, hvor man kan mødes trods uenighed. Samtalen er et fundament for at komme videre for at (gen)opbygge tillid mellem kollegaer. På tværs af køn, alder, etnicitet og magtbeføjelser. I skal løbende kunne tale om, hvad der er sket, men også om selve måden I taler sammen på.

Ledelsen skal hele tiden være opmærksom på, at alle oplever, at de kan tale frit, og at samtaler ikke bliver lukket ned. For nogle vil helt sikkert opleve, at der er blevet talt rigeligt, mens andre vil mene, at I slet ikke er nået til det væsentlige. Så der skal findes en balance, men i høj grad også arbejdes med tålmodighed. En ting er sikkert: Ingen bliver klogere, hvis de ikke lytter.

## **En værktøjskasse til de svære samtaler**

For at komme i gang skal du tage samtaleværktøjsskassen i brug og gå forrest og sikre dig, at samtalerne kan finde sted. Her er nogle af de værktøjer, som I hele tiden kan øve jer på og blive bedre til:

### **Lyt uden at gå i forsvar**

Du skal prøve at lytte uden at gå i forsvarsposition eller tænke på, hvad du selv mener. At lytte til andres oplevelser må være første skridt; lytte uden at komme med egne meninger eller synspunkter, men lytte for at forstå den anden. Du ved jo på forhånd, at der nok vil være konflikt mellem dem, der har oplevet noget sexistisk, og dem som har sagt eller gjort noget krænkende. Du ved på forhånd, at dem som måske handlede forkert, heller ikke har det rart med at blive udstillet, og at de derfor instinktivt vil have lyst til at forsvare sig. Men at lytte uden at afbryde må være første skridt til at finde ud af, hvilke udtryksformer og handlinger, I vil væk fra.

### **Vær tilstede og nærværende**

Du skal vise, du har lyst til at høre de måske ubehagelige historier, som din samtalepartner deler med dig. Det gør du med din måde at være tilstede og nærværende på. Tænk på kropssproget, vis åbenhed med hele kroppen, fx ved at vende dig mod den anden. Kig på den anden med et imødekommende blik uden at stirre. Hvis den anden oplever, der bliver kigget for meget på telefonen, på uret over døren eller blot ud ad vinduet, vil den talende runde samtalen af. Små smil kan virke opmuntrende, ligesom nik med hovedet kan signalere: "Ja, jeg lytter, fortsæt du bare".

### **Vær nysgerrig og respektfuld**

Når samtalen er i gang, så er det allervigtigste: Vær nysgerrig og respektfuld overfor de andres perspektiver. I stedet for rygmarvsreaktioner og hurtige forsvar, så prøv at stille opklarende spørgsmål for at finde ud af, hvordan de oplever verden. Her er særligt de opfølgende spørgsmål vigtige. Denne type spørgsmål viser nemlig, at du ikke kun lytter, men også at du er oprigtigt interesseret i at forstå din samtalepartner. Måske hænger det helt anderledes sammen end du troede. Måske er der opstået en misforståelse omkring en frisk bemærkning. Og måske kan vi også selv lære noget nyt om hinanden.

### **Evaluer samtalen**

Evaluer af samtalen bliver også vitalt, når du taler om det, der er svært, og hvor der i udgangspunktet er

uenighed: En synes fx, at en handling var krænkende, en anden synes bare det var et kæk compliment. Når samtalen er det værktøj, der kan gøre os klogere, må samtalen også løbende kigges efter og evalueres. Tør man sige det, som skal siges? Oplever alle, at rummet er trygt? Fik vi lyttet til de andre? En god tjekøvelse er fx at bede ens samtalepartner om at gentage ens synspunkter, og hvis man ikke kan godkende beskrivelsen, skal den korrigeres og sådan bliver man ved, indtil man føler sig forstået. Derefter kan den anden komme med modsynspunkter og alternative perspektiver.

### **Skab en inkluderende og nysgerrig kultur**

For bare 3 år siden var det den enkelte persons grænse, som var gået for nært, hvis man følte sig krænkede, og det var den enkelte, som bare skulle tage sig sammen. Nu drejer det sig om en hel kultur, der skal laves om. I fremtiden giver det god mening at skabe mere inkluderende arbejdspladser, hvor alle kommer til orde på tværs af position, køn, alder og etnicitet. For i en mere inkluderende og nysgerrig kultur, hvor den gode samtale trives, bliver krænkelse og sexismen mindre sandsynlig. Og en inkluderende kultur betyder samtidig, at ledelsen bedre kan udnytte alle de mange kompetencer og menneskelige ressourcer, der findes i organisationen.