

# Så hanterar och förebygger vi kränkningar

**Under en halvdag lär sig deltagarna metoderna för hur kränkande särbehandling och olika former av trakasserier kan hanteras och förebyggas.**

Kursen utformas i dialog med uppdragsgivaren utifrån deltagarnas behov och i vilken utsträckning det förekommer kränkningar eller risker för kränkningar i organisationen. Eftersom formerna för kränkningar och härskartekniker har blivit mer subtila fokuserar kursen på sådana. Detta eftersom situationer av exkludering kan, om de inte bemöts och hanteras, tillväxa och därmed utgöra en risk för såna kränkningar som enligt lagstiftning och författningar måste hanteras.

Cheferna är nyckelpersoner i det förebyggande arbetet mot kränkningar. Under olika processledda pass får ledarna samtala om olika frågor som alla har med organisationskulturen att göra och ledarnas betydelse för denna. Målet är att lära oss metoderna för hur vi kan förverkliga en medarbetarkultur där alla känner sig respekterade och inkluderade.

Medarbetarna har ett ansvar för att bidra till ett gott arbetsklimat. Om kursen ges för medarbetare betonas deras roll, i syfte att få dem att själva agera om de eller någon annans värdighet kränks. Vi utgår om möjligt från organisationens värdegrund, rutiner och riktlinjer.

## Målgrupp och syfte

Seminarieriktat till de som har personalansvar eller är skyddsombud eller fackombud. Kursen kan också hållas för grupper med en blandning av chefer och medarbetare varvid innehållet anpassas därefter.

Vi fokuserar på HUR:et. Under dagen får du därför lära dig konkreta, enkla och praktiska metoder om hur vi kan skapa ett arbetsklimat som präglas av respekt och inkludering.

## Sagt om kursen:

*”Tack för givande utbildning idag. Väckte många tankar om hur vi kan arbeta vidare.”*

*Anna-Maria Olander Jahnsson, HR-utvecklare, Nacka kommun*

*”Tack för idag! Förmiddagen har lämnat många funderingar hur vi ska arbeta vidare med dessa frågor.”*

*Åsa Anthony, HR-chef, Försvarshögskolan.*

*”Tack för en bra kurs! Vi skulle väldigt gärna vilja fortsätta samarbetet med dig.”*

*Ewa Brentel, HR-chef, Timrå kommun*

*”Det här var precis vad våra chefer behövde, tid att dryfta de här frågorna och jobba med konkreta case. Nu förstår de hur viktigt det är att arbeta med inkludering.”*

*Jan Theliander, prorektor Högskolan Väst.*

## Kursledare



**PATRIK EDGREN** har arbetat 15 år med frågor som rör jämställdhet, diskriminering och arbetsmiljöfrågor för Lärarförbundet, Jämställdhetsombudsmannen och Diskrimineringsombudsmannen. Under årens lopp har han coachat många organisationer om hur arbetet med aktiva åtgärder och inkludering bör bedrivas. Han har hjälpt Diskrimineringsombudsmannen att utveckla en metod för att antidiskriminera organisationer utifrån sju diskrimineringsgrunder.

Patrik har själv erfarenhet av att utreda individanmälningar för Diskrimineringsombudsmannen.

Patrik är utbildad i förändringsledning, personalvetenskap och arbetsmiljö- och organisationskunskap. I övrigt har en examen i statsvetenskap med en specialisering inom demokratiseringsprocesser.

## Kursens innehåll

Under dagen varvar kursledare Patrik Edgren forskningsbaserad teori med praktiska metoder och workshops. Ur innehållet:

Du får kunskap om några av orsakerna till varför medarbetare kränker varandra – orsaker som har med normer, maktordningar och människan som social varelse att göra. Det ger dig beredskap att agera och kunskaper om vad som kan behöva undersökas och åtgärdas i din organisation. I vissa grupper kan det vara lämpligt att själva göra en självskattning av situationen i organisationen med hjälp av ett test som utformats med organisationsforskningen som utgångspunkt.

Kursens fokus handlar om hur du som chef eller medarbetare bör agera när det händer. Om så önskas ägnar vi en stund åt frågan om vilka krav som kan ställas på utrednings- och åtgärdsskyldigheten enligt diskrimineringslagen och Arbetsmiljöverkets författningar. Frågan om hur utredningen framgångsrikt bör skötas ges exempel på.

Under ett moment använder vi oss eventuellt av case och gruppövningar för att träna på uppkomna situationer.

Att utforma ett förebyggande arbetet är lika viktigt som att kunna hantera uppkomna situationer. Vi får lära oss hur vi på en rad olika sätt kan undersöka medarbetarnas situation. Och hur vi kan agera för att eliminera riskerna för alla former av exkludering med målet att bereda möjligheten för ett inkluderande arbetsklimat att växa sig starkare.

### **Patrik Edgren**

Jämlikhetsstrateg | [patrik.edgren@equalrelations.se](mailto:patrik.edgren@equalrelations.se) | Mobilnummer 0720 - 034 294

[www.equalrelations.se](http://www.equalrelations.se)