

Krænkelser - sådan får vi en god virksomhedskultur

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



Hvis jeg havde været væk fra verden i et stykke tid og landede lige midt i Danmark lige nu, så ville jeg tænke, at det måtte være et forfærdeligt sted at arbejde. Jeg ville ikke kunne åbne en avis eller se nyheder uden at blive præsenteret for den ene skrækkelige historie efter hinanden om grænseoverskridende adfærd og krænkelser. Der er løftet på låget på Pandoras æske og historierne vælter op. Nogle af historierne har godt nogle år på bagen. Nogle taler meget højt og det kan være svært at bringe nuancer ind i debatten.

Sandheden er imidlertid også, at der findes rigtig mange arbejdspladser med helt almindelige medarbejdere, som ikke rigtig kan se sig selv i det billede, der males op af arbejdslivet i Danmark.

Der vil altid være enkelte personer, der ikke opfører sig ordentligt, har en grænseoverskridende adfærd eller decideret krænker andre. Det afgørende er, hvordan vi håndterer disse tilfælde. Det handler om virksomhedskultur og det handler om ledelse. Er vi ude i strafbare handlinger, så er sagen en helt anden. Så skal man ikke tøve med at gå til politiet.

Sæt virksomhedskulturen på agendaen

En god virksomhedskultur, hvor man behandler hinanden ordentligt og har respekt for hinandens grænser, kommer ikke af sig selv. Det er noget, man løbende skal arbejde med. Og en god virksomhedskultur kan løbe af sporet, hvis ikke man fortsat har fokus på at vedligeholde og udvikle den. Sæt derfor virksomhedskulturen på agendaen og genbesøg den jævnligt.



Alle har et ansvar for virksomhedskulturen

Det er ledelsens opgave at fremme en god virksomhedskultur, hvor man i ord og handling opfører sig ordentligt og det er alles opgave og ansvar at sikre at virksomhedskulturen leves i det daglige.

Ledelsen skal ikke bare fremme den gode virksomhedskultur. De skal også gå foran som de gode eksempler – ellers får det ingen gang på jorden.

Vær afgrænset

Vi har alle forskellige grænser og med mindre vi er ude i en grænseløs adfærd, kan det være svært for andre at finde ud af, hvor den enkeltes grænser går, hvis ikke vi selv gør opmærksom på det.

Bliver man udsat for grænseløs adfærd, bliver det så meget desto vigtigere hurtigt at sige stop og fra.

Vi kan ikke regne med, at andre tager ansvaret for at sige fra på vores vegne. Det ansvar kan vi ikke udlicite. Hvis vi finder det svært eller er bange for at sige fra, når andre overtræder

vores grænser, så er der grund til at arbejde på at blive bedre til at sige fra. Ikke for andres skyld men for vores egen skyld.

En kontaktperson, hvor man trygt kan henvende sig

Det mest naturlige vil være at gå til ens nærmeste leder, hvis man er blevet udsat for grænseoverskridende eller krænkende adfærd. Men det kan jo handle om, at det er lederen selv, der er problemet. Derfor er det vigtigt, at der udpeges en eller to personer i organisationen, som nyder generel tillid, hvor man trygt kan rette henvendelse og bliver taget alvorligt, hvis man er blevet udsat for grænseoverskridende adfærd – sexistisk, racistisk eller generel mobning.

Til syvende og sidst handler det om, at vi behandler hinanden ordentligt og med respekt til hver en tid.

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken Atlantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

Ledelsesudvikling – mens du arbejder hjemmefra

Bliv klogere på ledelse og arbejd med udvikling af din egen ledelse hjemmefra og når det passer dig.



Casebaseret ledelsesudviklingsforløb suppleret med 1:1 sparring.

Læs mere her: https://tegkamp.dk/Ledelsesudvikling_hjemmefra.htm