

Ledelse af politisk uenighed i arbejdsfællesskabet - når stærke holdninger påvirker arbejdsmiljøet

Her får du en række opmærksomhedspunkter til, hvordan du som leder kan agere i situationer på arbejdspladsen, hvor stærke holdninger eller polarisering påvirker arbejdsfællesskabet.

Som leder har du en opgave i at fremme en kultur, hvor respektfuld dialog er normen, hvor alle medarbejdere behandles med værdighed, som det er beskrevet i [Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd](#).

Det overordnede ledelsesansvar og håndtering

A) Du er til stede og hører stærke holdninger udfolde sig

- Grib ind – også når du er i tvivl. Det er bedre at være ærlig om sin usikkerhed end at lade være med at handle – vær en tydelig rollemodel og vis, at du ikke glider af.
- Du kan fx sige "Jeg går ikke ind i, hvad I mener – men jeg reagerer på, hvordan vi taler sammen her" eller "det er okay at være uenige, men vi skal være opmærksomme på omgangstonen"
- Overvej egne blinde vinkler: Hvilken forforståelse har du selv, og hælder du til én af de nævnte holdninger? Påvirker det din overvejelse om at gribe ind?
- Vær opmærksom på, om situationen udvikler sig i en grad, hvor du kan have brug for at lukke samtalen.
- Vær opmærksom på at følge op, med en uformel dørkarmssamtale eller mere formelle rammer. Alt efter alvorsgraden. Husk her også at følge op med dem der var til stede, men ikke sagde noget.
- Tag emnet op med AMG/MED eller i TRIO, så I sammen kan få en drøftelse af hvad emnet kalder på og hvordan I kan arbejde videre med det i personalegruppen.

B) Du er blevet gjort opmærksom på en eller flere episoder hvor politiske eller værdimæssige uenigheder har påvirket stemningen.

- Gå nysgerrigt til værks – få en første beskrivelse af situationen uden at tage stilling eller tolke på intentioner.
- Opsøg de involverede parter enkeltvis i et uformelt forum, fx en "dørkarmssamtale".
- Undersøg hvad der er på spil for den enkelte, og husk nysgerrigheden – det er normalt med mange forskellige perspektiver på en situation.

- Anerkend holdningen, men adressér adfærden og dens betydning for fællesskabet. Du kan her hjælpe med at tilbyde andre perspektiver på, hvordan de stærke holdninger kan opleves af andre.
- I nogle tilfælde kan snakken kalde på, at du som leder opridses dine forventninger til omgangsform og tone. Hele tiden med fokus på udtryksformen og dens påvirkning af arbejdsfællesskabet, ikke holdningen i sig selv.
- Vær opmærksom på at følge op - uformelt eller formelt, individuelt eller på gruppeniveau - alt efter hændelse og alvorsgrad. Husk både at have blik for de tilstedeværende der var højlydte - og dem der blev stille.
- Tag emnet op med AMG/MED eller i TRIO, så I sammen kan få en drøftelse af hvad emnet kalder på og hvordan I kan arbejde videre med det i personalegruppen.

OBS - tag hånd om episoder hvor nogen oplever sig krænkede

I sager hvor medarbejder er kommet til dig, fordi vedkommende har oplevet sig krænket på baggrund af politisk polariserede holdninger og diskussioner på arbejdspladsen, kalder det på, at du som leder går til det på anden vis.

- Her kan du tage udgangspunkt i Arbejdsmiljø Københavns samtalediamanter, der er en vejledning til at gennemføre samtaler med alle berørte parter:

[Materialer til at håndtere og forebygge krænkende adfærd | Arbejdsmiljø København](#)

- Prioriter her at indhente accept til at gå videre, så du kan tale med de relevante parter

Husk at du som leder ikke står alene Arbejdet med den gode tone og håndtering hvis tonen bliver for hård er et arbejdsmiljøanliggende, hvor du som leder, ikke forventes at/kan/bør stå alene

Vær en tydelig rollemodel – sæt ord på det svære, og søg sparring, når du har brug for det

- Søg sparring hos lederkolleger, egen leder eller HR
- Inddrag medarbejdergruppen. Tag evt en drøftelse af den gode omgangstone på et personalemøde og overvej hvordan AMG/MED eller TRIO skal arbejde med emnet
- Søg sparring og rådgivning i Hotline om krænkende adfærd på tlf. 73708540 – husk at du kan ringe anonymt
- Søg sparring hos Personalejura og forhandling ved behov for juridisk rådgivning