

Dialog om omgangstonen

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd har udarbejdet dette værktøj til at sætte gang i dialogen om grænser og krænkelser. Der kan være kollegaer, ledere, menighedsrådsmedlemmer eller andre, som går for langt i drillerierne og kommer til uforvarende at krænke andre. Det kan også ske med seksuelle undertoner – med risiko for at udvikle sig til seksuelle krænkelser.

Tanken er, at dialogen tages mellem menighedsråd og ansatte, fordi der i dette samarbejde lægges en grundlæggende ramme for omgangstonen.

I kan vælge at gøre det hver for sig eller med repræsentanter fra hhv. menighedsråd og ansatte, men det optimale er, at alle inviteres til at deltage i dialogen.

Dialogredskabet er alene en støtte til at få talt sammen om, hvordan jeres daglige omgangstone er, og om der er dele, der kan blive bedre.

Dialogredskabet præsenterer ikke facit på, hvordan omgangstonen skal være. Det er op til jer at sætte rammerne for jeres måde at tale sammen på.

Hvordan?

Vælg en tovholder, der holder øje med tiden og styrer talerækken.

I skal igennem følgende fire punkter:

1. Læs fortællingen
2. Tal om den opdigtede situation
3. Tal om jeres situation
4. Afrund og opsummér

Der skal sættes op til 60 minutter af til gennemgangen.

For at komme godt igennem og sikre, at alle bliver hørt, er det vigtigt, at alle tilslutter sig følgende præmisser, inden I for alvor går i gang. Det kan virke stift at skulle køre det på denne måde og fx sætte regler op, men det er vigtigt, når der skal tales om noget, som kan være sårbart.

Spilleregler

- Når vi taler om fortællingen, holder vi os til den opdigtede situation og taler ikke ud fra noget konkret, som er sket hos os.
- Vi læser i fred, og alle får tid til at læse færdigt.
- Vi afbryder ikke hinanden.
- Vi er nysgerrige i forhold til hinandens kommentarer og refleksioner (derfor siger jeg ikke "Jeg er helt uenig", men fx "Sådan havde jeg ikke tænkt på det før, hvordan er du nået frem til det?").
- Ingen har facit, derfor er vi ikke konkluderende (fx siger jeg ikke "Hvorom alting er", men "Jeg opfatter det sådan, at..." eller siger ikke "Det centrale er", men "Jeg ser det centrale som...")

Rollen som tovholder:



- Sørger for, at spillereglerne overholdes
- Sørger for, at alle kommer til orde
- Sørger for fremdrift og holder øje med tiden
- Sørger for afrunding.

Dialog om omgangstonen

Læs først denne korte beskrivelse fra dagligdagen i et sogn:

Det er fredag eftermiddag. Stemningen er lidt høj. Det har været en god uge. Kirketjeneren, som er en yngre kvinde, fortæller at hun skal ud med nogle veninder i weekenden.

Kordegnet spørger lidt drillende, om hun igen skal ud og lede efter prinsen på den hvide hest, når hun nu ikke har nogen mand.

Hvortil kirketjeneren svarer, at prinsen da skal være velkommen, hvis han kommer forbi.

Organisten svarer hurtigt "jeg vil da gerne være prinsen - altså hvis du har det samme tøj på som i tirsdags Du ved, hvor jeg bor så kom bare forbi.....".

Kirketjeneren griner lidt fjoget og svarer: "du altså for gammel".

Organisten replicerer hurtigt: "Hov hov, det kan godt være, jeg er tynd i toppen meeen....."

Præsten kigger på kirketjeneren, og siger med et grin: Her er seksuel chikane og lumre bemærkninger altså et personalegode....

Kirketjeneren smiler, og begynder at bryde op.

Overvej i 3 minutter med dig selv:

- Hvordan ser de ansatte på hinanden?
- Hvad bemærker du i samtalen?

Drøft i fællesskab:

- Er det en ok dialogen på arbejdspladsen?
- Hvordan kan det påvirke kirketjeneren?
- Hvordan er dialogen hos os?
- Overskrider vi hinandens grænser med lumre bemærkninger og er vores "værkstedshumor" acceptabel for alle?

Afrund:

- Har vi behov for at justere på vores omgangstone?

16.december 2021



FOLKEKIRKENS
ARBEJDSMILJØ
RÅDGIVNING