

Overordnede retningslinjer for mobning og chikane

Allerød Kommune har udarbejdet rammepolitik for forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane.

Disse overordnede retningslinjer er et supplement, der skal understøtte og guide MEDudvalgene i efterlevelsen af politikken vedrørende mobning og chikane.

Allerød Kommune har den holdning, at mobning og chikane er uacceptable vilkår for medarbejdere i Allerød Kommune og ikke accepteres på kommunens arbejdspladser.

Ansvar og pligter er beskrevet i rammepolitikken.

Vi har et fælles ansvar for at behandle hinanden respektfuld og medvirke til et godt samarbejde. Det betyder, at alle har en forpligtelse til aktivt at forebygge mobning/chikane og til at gribe ind, når mobning/chikane måtte finde sted.

Hvad er mobning/chikane?

Mobning

Når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem

Chikane

Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er tale om chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.

Mobbehandlinger

Mobning består af krænkende handlinger. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle i bestemte situationer.

Eks. på mobbehandling (ikke udtømmende)

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb eller kritik af privatliv
- Skældud og latterliggørelse
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed
- Nedvurdering af job, arbejdsindsats eller kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser – herunder sms, facebook ol.
- Uønskede berøringer
- Uønskede opfordringer
- Sjofle vittigheder

Forebyggelse af mobning og chikane

Af bekendtgørelse om arbejdsmiljø § 9, fremgår det, at:

Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk, psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Politik og retningslinjer

MEDudvalget vurderer, hvorvidt Allerød Kommunes rammepolitik og overordnede retningslinjer for mobning og chikane er dækkende for virksomheden, eller om der skal udarbejdes lokal politik og/eller særlige retningslinjer

Ansvar og pligter er beskrevet i rammepolitikken.

Ledelse og kultur

God trivsel og forebyggelse af mobning og chikane skabes bl.a. gennem klare værdier og holdninger, samt en tydelig og tilstedeværende ledelse. Ledelsen skal være opmærksom på dens ansvar for og indflydelse på kulturen i virksomheden.

Tal om mobning

Det er vigtigt, at der i virksomheden er en åben dialog om mobning og chikane.

Drøft i personalegruppen:

- Hvad er mobning og chikane
- Hvordan opstår og udvikler mobning sig
- Hvordan kan vi forebygge mobning i vores virksomhed
- Hvordan forholder jeg mig som kollega, hvis jeg oplever konflikter mellem kollegaer
- Hvordan forholder jeg mig hvis jeg bliver involveret i en konflikt med kollegaer

Enhver medarbejder har ret til at sige fra over for drillerier eller omgangstone, man ikke kan acceptere, også selvom kolleger måske ikke betragter det så alvorligt.

Alle kan medvirke til at forebygge mobning ved at:

- Give god introduktion til nye kolleger
- Give konstruktiv ros og ris
- Vise tillid og respekt overfor kollegerne
- Være opmærksom på at få løst konflikter mellem kollegaer

Drøft i MEDudvalget hvordan i sikrer ovenstående indarbejdet i hverdagen.

Eks. kultur hvor vi siger goddag og farvel til hinanden

Håndtering af mobning/chikane?

Det er et fælles ansvar at medvirke til, at tilløb til mobning/chikane standses hurtigst muligt. Alle har ret og pligt til at gribe ind, hvis mobning/chikane finder sted, eller hvis konflikter går over grænsen for acceptabel adfærd.

Vær opmærksom på, at såvel mobbeoffer som mobber kan have det svært, og det er derfor ofte vigtigst at fokusere på og få løst den konflikt/årsag der ligger til baggrund for mobning i stedet for at fokusere på personerne.

Hvorfor mobning opstår, er svært at give et entydigt svar på, men menes bla. at opstå som følge af psykosociale belastninger i arbejdsmiljøet, som organisatoriske og ledelsesmæssige forhold samt samspillet mellem de ansatte og mellem ansatte og ledere. Der kan være tale om:

- uhensigtsmæssig organisering af arbejdet, i form af for høje, modsatrettede eller klare krav
- mangelfuld information og kommunikation
- forskelsbehandling
- håndtering af forandringer i arbejdet
- uklare værdier og normer
- holdningsmæssige forskelle
- mangelfuld eller uklar ledelse

Hvis du føler dig mobbet:

- Fortæl det til din leder , en god kollega eller andre
- involver din tillids- eller sikkerhedsrepræsentant
- Skriv ned, hvad det er, du oplever som mobning
- Brug tilbud om krisehjælp

Hvis du er vidne til mobning:

- Sig fra over for mobning
- Lyt til den kollega, der føler sig mobbet
- Involver din tillids- eller sikkerhedsrepræsentant
- Tal med din nærmeste leder
- Vær med i aktiviteter, der fremmer trivsel

Gruppen:

- Sæt mobning på dagsordenen
- Sig klart fra over for mobning
- Tag problemet op med ledelsen
- Vær med i aktiviteter, der fremmer trivsel
- Udvis diskretion både over for ofre og formodede mobbere

Ledelsen:

- Tydelig ansvars- og opgavefordeling
- Sig tydeligt fra over for mobning, både generelt og konkret – gør klart at det er uacceptabel adfærd, som skal høre op med det samme
- Tag altid henvendelser om mobning alvorligt
- Udvis diskretion både overfor ofre og formodede mobbere. Drag ikke forhastede slutninger
- Tag initiativ til en grundig undersøgelse af den konkrete sag – inddrag alle parter, evt. også vidner. Det er vigtigt at være upartisk. Alle involverede skal opleve at blive hørt og taget alvorligt
- Få parterne til at beskrive det faktiske hændelsesforløb i stedet for at fremføre beskyldninger og vurderinger
- Søg enkle og praktiske løsninger. Gode løsninger er bedre end absolutte sandheder om årsagen til konflikten
- Hent hjælp udefra, hvis det er nødvendigt både til løsning af konflikt og rehabilitering af de involverede. Både mobbeoffer, mobber, uretmæssigt anklagede mobbere kan have brug for hjælp. Vær opmærksom på, at der kan være brug for indsats ift. at genetablere forhold til kollegaer
- Mobning kan virke stærkt nedbrydende og kan medføre stress symptomer hos mobbeoffer

Evaluering

MEDudvalget skal minimum hvert 2. år evaluere retningslinjerne og vurdere hvorvidt der er behov for revidering.

Det er vigtigt, at MEDudvalget forholder sig til de spørgsmål omkring forebyggelse af mobning og chikane, som fremgår af retningslinjerne og rammepolitik for vold, trusler, mobning og chikane.

Kompetenceudvikling

Kurser i konflikthåndtering, anerkendende kommunikation og debriefing afholdes efter behov.

Sanktioner

Sager om mobning vil for de implicerede parter få ansættelsesmæssige konsekvenser i form af påtale, tjenstlig samtale eller i yderste konsekvens ophør af ansættelsesforholdet.