

Rammepolitik for vold, trusler, mobning og chikane

Allerød Kommune har den holdning, at vold, trusler, mobning og chikane, såvel psykisk som fysisk, er uacceptable vilkår for medarbejdere i Allerød Kommune og accepteres ikke.

Hændelser om vold, trusler, mobning eller chikane er hele arbejdspladsens anliggende og ikke kun den enkelte medarbejders problem. Det vil sige, at hele arbejdspladsen skal forholde sig til, hvordan man kan undgå, begrænse og forebygge problemet.

En væsentlig grund til at sætte fokus på vold, trusler, mobning og chikane er bl.a., at følgerne heraf kan medføre sygefravær og mistrivsel både for den enkelte, kollegaer og arbejdspladsen som helhed.

Kulturen på den enkelte arbejdsplads, herunder medarbejdernes holdninger normer omkring vold, trusler, mobning og chikane, og lederens konkrete håndtering af hændelser eller mistanker herom, har betydning for trivslen på arbejdspladsen.

Med politikken ønsker Hovedudvalget en aktiv indsats omkring forebyggelse, håndtering og opfølgning på hændelser om vold, trusler om vold, mobning og chikane og beskriver rolle- og ansvarsfordeling.

Som supplement til politikken udarbejdes vejledning om retningslinjer for håndtering af vold og trusler, samt mobning og chikane.

Mål

Politikken skal sikre, at medarbejdere og ledelse gør en aktiv indsats i forhold til forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane og har aftalt retningslinjer for, hvordan man håndterer situationer, hvor vold, trusler, mobning og chikane trods den forebyggende indsats alligevel opstår.

Det er herudover målsætningen, at:

- Skabe øget tryghed og trivsel hos medarbejdere og brugere
- Skabe åbenhed og tillidsfuld dialog mellem ledere og medarbejdere om vold, trusler, mobning og chikane og årsagerne hertil, så problemstillinger kan tages op på et tidligt tidspunkt
- Der tages initiativer, der fremmer forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane og fremmer trivslen på den enkelte arbejdsplads
- Sikre at medarbejdere der har været impliceret i hændelser får den fornødne hjælp
- Hændelser behandles og bearbejdes professionelt
- Der er klarhed over, hvor og hvordan forhold skal anmeldes, registreres og følges op

Overordnede retningslinjer

Allerød Kommune har psykologisk krisehjælp, som giver virksomheden mulighed for at rekvirere hjælp i tilfælde af alvorlig hændelser på arbejdspladsen. Hjælpen kan rekvireres i form af krisehjælp /psykologisk bistand til en eller flere medarbejdere, samt til psykologisk debriefing af en gruppe, som har oplevet samme hændelse.

Særligt ift. til vold og trusler om vold:

I tilfælde af vold eller trusler om vold skal implicerede medarbejdere altid have en samtale med krisepsykologen. Det er nærmeste leders ansvar at kontakte Falck Healthcare og formidle kontakten til medarbejderen.

Vold anmeldes som udgangspunkt altid til politiet. Trusler om vold og chikane anmeldes, hvis det opleves som farlig.

Den enkelte virksomhed vurderer ift. borgertypen, hvorvidt politianmeldelse er hensigtsmæssig. Se herom i retningslinjerne.

Hovedudvalgets ansvar

Der skal årligt ske en generel og overordnet drøftelse af politikken i Hovedudvalget med henblik på, at:

- Følge op på udviklingen i hændelser om vold, trusler, mobning og chikane i kommunen, på baggrund af:
 - APV'en
 - Registreringer af episoder og anmeldte arbejdsskader
- Sikre nødvendige uddannelsestilbud
- Vurdere behov for justering af politik og retningslinjer
- Vurdere om der skal iværksættes særlige tiltag for at få fokus på vold, trusler, mobning og/eller chikane i hele eller dele af organisationen

MEDudvalgets ansvar

MEDudvalget skal:

- Tage stilling til, om der som supplement til rammepolitikken, skal udarbejdes lokal politik og retningslinjer om håndtering af vold, trusler, mobning og/eller chikane¹
- Udarbejde lokale aftaler for kollegial støtte/kontakt til kolleger, der har været udsat
- Tage stilling til særlig uddannelse, supervision, anvendelse af pædagogik mv, i forhold til områdespecifikke problemstillinger
- Vurdere behov for tekniske løsninger /sikkerhed og fysiske forhold – indretning og anvendelse af lokaler
- Sikre at alle medarbejdere kender politikken og retningslinjer

¹ I virksomheder som har volds-, voldslignende og/eller chikane-problematikker *skal* der udarbejdes lokal politik og retningslinjer.

Beslutter et MEDudvalg, at der ikke skal udarbejdes lokale retningslinjer, gælder denne politik og de overordnede retningslinjer for arbejdspladsen

- Udarbejde procedurer der sikrer, at nyansatte bliver introduceret til virksomhedens holdning til og håndtering af konflikter, vold, trusler, mobning og /eller chikane

Fastlægge tidspunkt og indhold af evaluering af politik og retningslinjer – min. hvert andet år – har virksomheden valgt ikke at uarbejde lokal politik og retningslinjer vurderes denne beslutning ligeledes min. hvert andet år.

Virksomhedsleder/ Ledelse

Virksomhedslederen har det overordnede ansvar for trivslen på arbejdspladsen. Dermed er det virksomhedslederens ansvar, at vold, trusler, mobning og chikane forebygges, retningslinjer udarbejdes, følges og evalueres.

Derudover skal lederen:

- Sikre at arbejdsmiljøet forebygger vold, trusler, mobning og chikane
- Er rollemodeller ift. trivsel, dvs. at holdninger og handlinger følges ad
- Tager aktion på konkrete tilfælde
- Vurdere om den ramte medarbejder skal have krisehjælp, formidle kontakten samt om der skal foretages (psykologisk) debriefing

Medarbejderens ansvar

Den enkelte medarbejder har ansvaret for sit helbred og trivsel og for at medvirke til god trivsel på arbejdspladsen. Dvs. den enkelte medarbejder har pligt til aktivt at forbygge vold, trusler, mobning og chikane og at reagerer hvis der er forhold på arbejdspladsen, som medarbejderen vurderer, kan være skadelige for sit eget eller kollegaers helbred og /eller trivsel. Ønsker medarbejderen ikke at gå til (virksomheds)lederen, kan medarbejderen kontakte sikkerheds- eller tillidsrepræsentant i stedet.

Bilag 1: Vejledning om retningslinjer for Vold og trusler om vold

Bilag 2: Vejledning om retningslinjer for Mobning og chikane