



Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af mobning og chikane

Formål

Mobning og chikane er uacceptabelt i Egedal Kommune.

Alle ansatte har ret til at blive behandlet med respekt og værdighed for at tilstræbe et arbejdsmiljø fri for mobning og chikane.

Formålet med disse retningslinjer er at skabe synlighed, ensartethed og sammenhæng i arbejdet med at forebygge og håndtere mobning og chikane. Hvis mobning og chikane finder sted, er det et problem for arbejdspladsen, som ledelse og medarbejder i fællesskab må håndtere. Ledelsen, i tæt samarbejde med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, er nøglepersoner i indsatsen.

Hvornår er der tale om mobning og chikane?

Mobning er, når en person gentagne gange af en eller flere personer, og over længere tid oplever at blive for udsat for krænkende eller nedværdigende handlinger, som det er svært at forsvare sig imod og handle overfor, og som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De gentagne handlinger kan opleves som mobning uanset om, den der mobber, er ubetænksom eller mobber med vilje. Chikane kan være nedværdigende eller krænkende handlinger i relation til eksempelvis en persons køn, alder, etniske baggrund eller religiøse overbevisning.

Det er personens oplevelse af handlingen der er afgørende for, om problemstillingen skal undersøges.

De episoder, der opleves som krænkende handlinger, kan være mangeartede. Det kan eksempelvis være at tilbageholde eller fordreje information, at bagtale, at latterliggøre, at udelukke fra socialt eller fagligt fællesskab, krænkende mails, overdrevent kontrol af arbejde og af adfærd, fjendtlighed eller tydelig forskelsbehandling. Nogle handlinger er lettere at udpege end andre, da mobning og chikane kan foregå indirekte eller skjult.

Forebyggelse

Efterlevelsen af Egedal Kommunes værdier er en vigtig forudsætning for forebyggelse af mobning og chikane. Forebyggelse handler blandt andet om viden og åbenhed om mobning og chikane. En vigtig forebyggende indsats er derfor løbende drøftelser på arbejdspladsen og evt. udarbejdelse af lokale retningslinjer. Initiativer der kan forebygge er:

- Opbygning af gode relationer leder/medarbejder og kollegaer imellem
- Klare værdier og holdninger til mobning og chikane
- Viden om emnet, gennem uddannelse inden for området, lokale kurser
- Information og dialog om mobning og chikane

Se arbejdsrapport omkring Mobning og Chikane

Identifikation

Alle ansatte er ansvarlige for at identificere mobning og chikane i det daglige arbejde. Det gælder generelt, at enhver der måtte få kendskab til mobning og chikane har pligt til at indberette det ved, at man henvender sig til lederen, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentanten, der efterfølgende bringer sagen videre.

Blandt midlerne til identifikation af mobning og chikane er:

- APV-undersøgelser – spørgsmålene er en del af målingen af det psykiske arbejdsmiljø. Indkomne oplysninger tages med i handleplanerne.
- Trivselsundersøgelser er anonyme, men kan indikere mobning og chikane
- Drøftelser af retningslinjerne på personalemøder og MED-møder
- Drøftelser i medarbejdersamtaler, eksempelvis i forbindelse med MUS-samtaler

- Opmærksomhed i dagligdagen – eks. at der må ikke tales nedsættende om fraværende medarbejdere, ikke ske udelukkelse af enkelte personer eller ske irettesættelser i andres påhør mm.

Roller og ansvar

Vi har alle sammen et fælles ansvar for at forebygge og standse mobning og chikane:

MED – Hovedudvalget	Sikre anvendelige retningslinier for den overordnede indsats for forebyggelse og håndtering af mobning og chikane bl.a. gennem opfølgning af APV og trivselsundersøgelserne.
MED – Fællesudvalget	Forebyggelse og opfølgning af APV og trivselsundersøgelser indenfor området.
Lokal – MED og personalemøder med MED-status	Sørger for at forankre indsatsen lokalt gennem italesættelse af retningslinjer og opfølgning på disse.
Den øverste ledelse	Prioritere indsatsen mod mobning og chikane.
Den daglige ledelse	Sætter fokus på indsatsområdet og støtter op om processen. Det er lederens ansvar, at retningslinjerne er kendt og indarbejdet af alle på hele arbejdspladsen. Lederen har pligt til at følge op på og tage hånd om episoder.
Arbejds miljøgrupper	Samarbejde om at forbedre arbejdsmiljøet og derved reducere risikoen for mobning og chikane.
Arbejds miljø- og tillidsrepræsentanter	Skal orienteres og kan være med til at undersøge eventuelle episoder relateret til mobning eller chikane og foreslå forebyggende tiltag, samt støtte op om den udsatte medarbejder.
Medarbejderne	Bidraget til implementeringen, fastholdelsen og udviklingen af indsatsen mod mobning og chikane, eksempelvis ved at sige fra og videreformidle episoder, hvis de er vidner til konkrete episoder.

Håndtering

I konkrete tilfælde af mobning og chikane er det vigtigt, at problemet tages alvorligt og at ledelsen handler så snart den får viden herom. Arbejds miljøgruppen informeres med henblik på drøftelse af forebyggende foranstaltninger. Om end der kan være stor forskel på konkrete tilfælde, er der en række punkter, som generelt er vigtige:

- Der skal handles med den fornødne diskretion for at beskytte alle involveredes værdighed og privatliv
- Der må ikke videregives oplysninger om den pågældendes sag til parter, der ikke er involveret i sagen
- Klager skal undersøges konkret og behandles inden for kort tid
- Alle de involverede parter har ret til en saglig og fair behandling
- Klager skal være underbygget af udførlige oplysninger i form af eksempler
- Hjælp til arbejdspladsen kan hentes hos Personalecenteret og daglig arbejdsmiljøleder
- Hjælp til arbejdspladsen, f.eks. ekstern bistand
- Hjælp til de involverede, gennem f.eks. Falck Healthcare
- Tilbud om støtte, herunder hjælp til at vende tilbage til arbejdet.

Sanktioner/Konsekvenser

Alle ansatte skal ifølge Arbejds miljøloven deltage i samarbejdet om arbejdsmiljø og sundhed og skal medvirke til, at arbejdsforholdene arbejdsmiljø- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Falske anklager tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag. En overtrædelse af disse retningslinjer sidestilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet. Afhængig af overtrædelsens karakter kan overtrædelsen få ansættelsesretslige konsekvenser i form af en advarsel og i sidste instans evt. afskedigelse.

Vedtaget

H-MED den ?

DIR-møde den 15.02.11

Det er vigtigt at både ledere og medarbejdere er bekendt med både disse overordnede samt evt. udformede lokale retningslinjer.

Definition

1. **Regler** er forhold, der er fastsat af ledelsen (direktionen). Dvs. at det er ufravigelige for ansatte i Egedal Kommune.
2. **Retningslinjer** er ofte noget, der indgår i rammeaftalerne for overenskomsten, og er dermed forhold som H-MED kan forhandle. Dvs. at det er gensidige aftaler, der er ufravigelige for ansatte i Egedal Kommune.
3. **Vejledning** er "inspirationsmateriale", ledere og medarbejder ikke nødvendigvis skal følge, men vejledningerne indeholder oplysninger om metoder, gode råd mv. om procedure og processer i forbindelse med en opgave/arbejdsforhold, der kunne være hensigtsmæssigt at følge, men som er mulig at fravige.