



Mobning og chikane
Politik for Sundheds- og Omsorgsafdelingen
Identifikation, forebyggelse og håndtering



Mobning og seksuel chikane

Sundheds- og Omsorgsafdelingen anser mobning og seksuel chikane af enhver art for helt uacceptabelt. Alle ansatte har krav på at blive behandlet med værdighed og respekt.

Vi vil aktivt forebygge, at mobning og seksuel chikane finder sted, og vi griber ind, når det forekommer. Vi tager klager over mobning og seksuel chikane alvorligt. Vi undersøger dem seriøst og følger op ved at tage de nødvendige forholdsregler.

Definition på mobning og seksuel chikane

At blive mobbet betyder, at man i forbindelse med sit arbejde – regelmæssigt og over tid – udsættes for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling fra én eller flere personer, sådan at man oplever, at det er svært at forsvare sig. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsigtede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning. Sexchikane defineres som en seksuel handling, som medarbejderen der bliver udsat for den, ikke ønsker og derfor finder ubehagelig.

Mobbende handlinger kan fx omfatte:

Arbejdsrelateret mobning:

- Tilbageholdelse af information, som gør det svært at udføre arbejdet.
- Urimelige deadlines og arbejdsbyrder.
- Få erstattet hovedansvarsråder med trivielle eller ubehagelige opgaver.
- Blive overflødiggjort.
- Vedvarende kritik af arbejde og indsats.
- Overdreven overvågning af arbejdet.

Personlige angreb:

- At meninger og synspunkter bliver ignoreret.
- Sladder og rygtespredning.
- At blive råbt ad eller mål for spontan vrede (eller raserianfald)
- At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed.
- Blive ydmyget eller gjort til grin i forbindelse med sit arbejde.
- Ubehagelige/overdrevene drillerier og sarkasme
- Udelukkelse fra det sociale samvær.
- Truende eller hånende adfærd.

Seksuel chikane:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner

Årsager til mobning

Der kan være mange årsager til mobning og chikane, og forskning viser, at der ofte vil være tale om et samspil af flere årsager. For eksempel menes samspillet mellem de ansatte og mellem ansatte og ledere samt forhold i den enkelte arbejds, organisatoriske og ledel-

sesmæssige forhold at kunne være medvirkende årsager til mobning. Når det gælder især seksuel chikane, kan også kønsrollemønstre og normer for seksuel kommunikation have betydning for, hvornår og hvordan chikanen opstår.

Målsætninger

- Skabe et godt arbejdsmiljø med tryghed og trivsel således at mobning og seksuel chikane modvirkes.
- At Sundheds- og Omsorgsafdelingens retningslinjer og værktøjer om mobning og seksuel chikane er kendt og udbredt på arbejdspladsen.
- At der er klare retningslinjer for, hvordan vi forebygger mobning og seksuel chikane.
- At der er klare retningslinjer for, hvordan vi forholder os, hvis der opstår mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen herunder hvordan der kan mægles i konflikter og retningslinjer for rehabilitering af mobbeofre.
- Alle er bekendt med, hvor de kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og seksuel chikane.

Opfyldelse af målsætning opnås ved:

Håndtering af konkrete sager om mobning og seksuel chikane skal bygge på følgende grundlæggende principper:

- Der skrives frem med fornøden 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 om mobning og seksuel chikane skal undersøges og behandles.
- Alle de involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.
- Mobning og seksuel chikane tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag over for mobberen.
- Klager bør være underbygget af udførlige oplysninger. Falske anklager tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag.
- Såfremt en klage ikke håndteres af lederen / arbejdspladsen – eller det er lederen der mobber – opfordres mobbeofret til at henvende sig til lederens nærmeste leder som har pligt til at tage sig af sagen ud fra ovennævnte principper.
- Mobbeofre kan anonymt henvende sig til Dansk Krisekorps tlf. 70227612 (dag), 70227610 (aften).

10 god råd til dig:

1. Stol på hvad du selv oplever og mærker. Vær opmærksom på, hvad der sker med dig fysisk og psykisk. Bliver du i tvivl om det virkelig kan være rigtigt – så skriv dine oplevelser ned.
2. Tal med mennesker du stoler på. Lad flere være med til at bedømme situationen.
3. Reager hurtigt når du oplever mobning eller chikane. Sig fra overfor mobberen – gerne når der er kolleger til stede. Det kræver mod og styrke, så du skal ikke vente, til det for alvor er gået ud over dit helbred og humør.
4. Undgå at isolere dig.
5. Hold modet oppe. Foretag dig noget, der gør dig i godt humør.

6. Er du fysisk i god form, er du også sværere at ramme psykisk.
7. Hvis du oplever at blive holdt udenfor, må du selv være opsøgende, selv om det kan være svært.
8. Søg støtte og opbakning hos din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, din leder eller hos venner og kolleger.
9. Vær opmærksom på dit helbred. Søg læge hvis du mærker problemer med dit helbred.
10. Hvis intet hjælper skal du overveje, om dette er arbejdspladsen, du vil bruge dit liv på.

10 gode råd til kollegerne:

1. Vær særlig opmærksomme på mobning, når der etableres nye teams eller selvstændige grupper på arbejdspladsen.
2. Sørg for tid og plads til oplæring og samarbejde. En ny gruppe får sommetider "behov" for at finde sig en "syndebo", hvis tingene ikke helt kører efter planen.
3. Det er vigtigt, at man oplever, at man hører til i en gruppe. Sørg for god introduktion til nye kolleger.
4. Glem ikke hinanden, selv om der er travlt.
5. Tænk over hvordan I kan bruge og hjælpe hinanden.
6. Giv hinanden feedback og anerkendelse. Ris og ros.
7. Lær hinandens ressourcer og stærke sider at kende.
8. Løft i flok. Uanset faglig baggrund er alle nødvendige for at kunne udføre arbejdsopgaverne.
9. Gensidig tillid er en nødvendighed. En god start er selv at vise tillid.
10. Husk det er menneskeligt at fejle. Det gælder også for dine kolleger.

10 gode råd til lederen:

1. Vær en god rollemodel. Den måde du behandler andre på, kan inspirere medarbejdere til at gøre det samme: undgå selv at mobbe, beskyt potentielle ofre og vis medarbejderne at du ikke accepterer mobning.
2. Vær med til at udvide kendskab til politikken.
3. Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø i APV'en og sørg for at følge op på evt. problemer.
4. Vær åben i medarbejdersamtalen og lyt efter signaler på mobning. Tag det altid alvorligt, hvis en ansat føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det.
5. Lyt til både ofret og mobberen. Drag ikke forhastede slutninger. Forsøg at skabe en dialog mellem parterne.
6. Gør passive vidner aktive og få mobberen til at holde op.
7. Grib aktivt ind, hvis du registrerer mobning. Du er medansvarlig, hvis du bare lader det ske.
8. Find enkle og praktiske løsninger.
9. Vis medarbejderne at de kan komme til dig, hvis de får problemer med mobning og skab kontakt til andre personer på arbejdspladsen, som den mobbede kan kontakte og få hjælp fra.
10. Vær opmærksom på, at du kan blive misforstået – og selv opfattet som mobber.

Handlingsplan

- Hvis der forekommer mobning eller chikane, skal du kontakte din leder, kolleger, TR eller din AMR.
- Mobning og chikane skal drøftes i MUS, lokale MED-udvalg og på personalemøder med henblik på forebyggende tiltag, og er således et fast punkt på dagsordenen.
- Målinger af mobning og chikane indgår i APV-kortlægningen.
- I introduktionsmaterialet til nye medarbejdere indgår oplysning om politikken.
- Råd og vejledning om mobning og chikane på arbejdspladsen kan fås ved at ringe til Arbejdstilsynets Hotline: tlf.nr. 70121288 tast 3.
- Mobning og chikane kan anmeldes som en arbejdsskade på skemaet "Anmeldelse af arbejdsulykke samt vold og trusler om vold"

Revideret og godkendt marts 2015 (senest opdateret okt. 2016):

Wendy Hansen
 Lonnie Berg Jacobsen
 Vibeke Tang Larsen
 Johanna B. Jensen
 Anne-Mette Simonsen



Nyborg
KOMMUNE

Torvet 1
 5800 Nyborg
 www.nyborg.dk