

RETNINGSLINJE OM

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF VOLD, MOBNING OG CHIKANE MOD ANSATTE I AARHUS KOMMUNE

RETNINGSLINJE OM FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF VOLD, MOBNING OG CHIKANE MOD ANSATTE I AARHUS KOMMUNE

Retningslinjen understøtter Aarhus Kommunes personalepolitik og gælder for alle ansatte i Aarhus Kommune.

FORMÅL

Aarhus Kommune vil med retningslinjen:

- skabe fælles forståelse af vold, mobning og chikane ved at tage udgangspunkt i den samme definition. Fælles begreber kan kvalificere arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere problemer med vold, mobning og chikane i Aarhus Kommune
- øge opmærksomhed og viden blandt ledere, medarbejdere og deres repræsentanter om vold, mobning og chikane – som både kan forekomme internt på arbejdspladsen og i forhold til borgere
- forpligte og inspirere til handling i forhold til forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

MÅL

Det skal være trygt at gå på arbejde som ansat i Aarhus Kommune.

I Aarhus Kommune vil vi have et arbejdsmiljø, der er båret af respekt i alle relationer som fundament for tillid og det gode samarbejde.

I Aarhus Kommune vil vi have arbejdspladser, hvor det er trygt og rart at være som ansat såvel som borger, pårørende og samarbejdspartner.

Retningslinjerne opfylder foruden ovenstående en forpligtelse for kommunens øverste MED som en del af trivselsaftalen fra overenskomstaftalen 2008 mellem hhv. KTO og Sundhedskartellet og Danske Regioner m.fl.

Retningslinjerne er vedtaget i Fælles MED den 6. september 2010 og revideret den 23.02.2018.

I de følgende afsnit uddybes det, hvad vores målsætning betyder i praksis.

I AARHUS KOMMUNE

- er vold, mobning og chikane helt uacceptabelt, og noget vi aktivt forebygger.
- såfremt vold, mobning og chikane forekommer, er det noget, vi som ledere og medarbejdere reagerer på og tager læring af.
- er håndtering af vold, mobning og chikane ikke en privat sag, men et fælles anliggende for arbejdspladsen. Derfor skal arbejdspladsen forholde sig til, hvordan den vil forebygge og håndtere vold, mobning og chikane både mellem ansatte og fra borgere.
- er opfattelsen, at vold, mobning og chikane kan virke skadende for en ansats værdighed og helbred, og samtidig føre til et dårligt arbejdsmiljø og sygefravær.
- er ledere forpligtet til at forebygge vold, mobning og chikane. Enhver ansat har ret og pligt til at sige fra overfor drilleri eller omgangstone, man ikke kan acceptere.
- er det en særlig forpligtelse for en leder med personaleansvar at gribe ind, hvis han/hun er vidne til eller har kendskab til vold, mobning eller chikane. Det er samtidig en fælles opgave for ledere og medarbejdere at håndtere eventuelle problemer og skabe god trivsel.
- må en anklage om mobning ikke hænge i luften, den bliver undersøgt og afklaret. Der foretages en konkret sagsbehandling, hvor begge parter bliver hørt.
- er dialog afgørende for, at arbejdspladserne kan løse sine kerne-opgaver og samtidig sikre et godt arbejdsmiljø. Dialogen finder sted i et arbejdsklima med gensidig tillid, hvor vi åbent, ærligt og trygt kan sige vores mening, og hvor vi taler med hinanden og ikke om hinanden.
- er de ansatte opmærksomme på at optræde professionelt og med respekt over for borgere, pårørende og øvrige samarbejdspartnere. Tilsvarende forventer Aarhus Kommune, at de ansatte bliver behandlet med respekt. Derfor er det forventningen, at vores medarbejdere orienteres, inden de lyd- eller videooptages af vores samarbejdspartnere – herunder borgere eller journalister.

ROLLER OG ANSVAR I DET ADMINISTRATIVE SYSTEM

Ledere på alle niveauer har et ansvar for at følge op på konkrete sager, hvor der er foregået vold, mobning eller chikane. Det skal derfor sikres, at der i forbindelse hermed evt. udarbejdes supplerende retningslinjer og etableres den nødvendige efteruddannelse.

Vold, mobning og chikane håndteres som udgangspunkt af ledelsen i samarbejde med den berørte medarbejder, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Aarhus Kommune har indgået aftale om psykologbistand og akut krisehjælp til ansatte i kommunen. Der findes information om ordningen på Medarbejderportalen.

Er der sket en ulovlig offentliggørelse af lyd- eller billedmateriale på internettet, undersøger lederen muligheden for at få materialet fjernet igen. Lederen understøtter også her medarbejderen og tager evt. udgangspunkt i Politiets vejledning herom.

Er der tale om straffbare forhold, findes der på kommunens intranet links til Politiets og Anklagemyndighedens procedurer til håndtering af vold eller chikane. Lederen understøtter medarbejderen i hele processen og anmelder som udgangspunkt forholdet til Politiet i samarbejde med medarbejderen.

ROLLER OG ANSVAR I MED SYSTEMET

Udover det ansvar, som ledere på alle niveauer har for at handle ift. forebyggelse, identifikation og håndtering af vold, mobning og chikane, – har også MED systemet et særligt ansvar.

Fælles MED og Hoved MED Udvalgene som aktører i indsatsen mod vold, mobning og chikane har følgende ansvar og roller:

Fælles MED

Det er udvalgets ansvar at udbrede disse retningslinjer og sikre, at de anvendes både i forhold til at forebygge, identificere og håndtere vold, mobning og chikane.

Udvalget skal drøfte eventuelle planlagte / iværksatte initiativer i forhold til retningslinjerne i tilknytning til sin årlige opfølgning af status på arbejdsmiljøområdet, jf. Fælles MEDs årshjul.

På baggrund heraf vurderer Fælles MED, om der skal anbefales iværksættelse af særlige tiltag for hele Aarhus Kommune eller på specifikke områder med henblik på at forebygge, identificere og håndtere vold, mobning og chikane.

Fælles MED har til opgave at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer med henblik på at sikre, at de er effektive både ift. at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.

Hoved MED Udvalg (HMU)

Samtidig med at hvert HMU foretager opfølgning på arbejdsmiljø, drøfter udvalget eventuelle planlagte og iværksatte initiativer i forhold til disse retningslinjer inden for udvalgets område.

HMU'erne sikrer, at retningslinjerne er effektive og vurderer, om der skal tages initiativer i forhold til hele eller dele af de områder, der hører under udvalget. HMU'erne har ansvar for at sikre en opfølgning på de initiativer, der er iværksat med henblik på at forebygge, identificere og håndtere vold, mobning og chikane.

De lokale MED udvalg (LMU)

De lokale MED udvalg har ansvar for at udmønte den konkrete indsats, hvilket kan foregå i arbejdsmiljøorganisationen.

DEFINITIONER OG AFGRÆNSNINGER

Aarhus Kommune anvender følgende definition på vold:

Det er vold, hvis den ansatte udsættes for fysisk eller psykisk overgreb i forbindelse med dennes ansættelse i Aarhus Kommune. Dette er uafhængigt af, om udøveren er bevidst om handlingens karakter og konsekvenser eller ej.

Både fysisk og psykisk vold kan være rettet direkte mod den ansatte eller indirekte mod den ansattes kolleger, familie, venner eller andre nærtstående.

Aarhus Kommune anvender følgende definition på mobning:

Der er tale om mobning, når en person regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en anden person for krænkende handlinger og/eller ytringer, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. Der er først tale om mobning, når den person, som det går ud over, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt.

Aarhus Kommune anvender følgende definitioner på chikane:

Chikane kan være uønskede og ubehagelige personlige, mundtlige eller skriftlige henvendelser. De kan være truende eller på anden måde strafbare. Men også henvendelser, der ikke i sig selv er strafbare, kan opleves som ubehagelige og forstyrrende på grund af deres antal eller indhold.

Der kan være tale om direkte henvendelser, som f.eks. telefonopkald, e-mails eller breve, eller indirekte henvendelser som f.eks. hvis en person følger efter en medarbejder uden at kontakte vedkommende.

Chikane kan herudover ske i form af cyberstalking, hadesider eller ulovlig offentliggørelse af uønskede og ubehagelige lyd- eller billedoptagelser på sociale medier.

Chikanen kan være rettet direkte mod den ansatte eller indirekte mod den ansattes familie, venner eller andre nærtstående.

UDDYBNING AF DEFINITIONERNE

- Den forulempedes oplevelse af handlingen er afgørende. En handling kan derfor godt opleves som vold eller mobning, selv om den, der forulemper, ikke har haft bevidst ønske om at forulempe.
- Fysisk vold omfatter overgreb i form af slag, spark, kvælnings-forsøg, krads, spyt, kast med genstande og bid eller lignende.
- Psykisk vold omfatter overgreb i form af verbale trusler, krænkelse, truende adfærd, mobning, chikane, ydmygelse eller lignende.
- Chikane kan være en særlig form for overgreb og er et udtryk for en bevidst handling med det formål at diskriminere, ydmyge, svække eller true den chikanerede person. Chikane dækker andet og mere end seksuel chikane. Der kan være tale om chikane direkte relateret til en person i forhold til f.eks. personens køn, alder, etniske baggrund, udseende, religiøse overbevisning eller indirekte ift. f.eks. personens familie eller ejendele.
- Hvorvidt en handling kan defineres som vold, mobning eller chikane beror på den forulempedes oplevelse, og hvor ofte den enkelte oplever, at de negative handlinger forekommer.
- Godsindede drillerier mellem ansatte eller enkeltstående konflikter mellem ligeværdige parter er ikke mobning.

Vedttaget af Fælles MED 23. februar 2018.

Niels Højberg
Formand

Trine Quist
Næstformand