

Retningslinjer for håndtering af mobning og chikane

Formål

Mobning og chikane accepteres ikke. Denne retningslinje skal sikre, at medarbejdere og ledelse gør en aktiv indsats for forebyggelse og håndtering af mobning på arbejdspladsen.

Fokus på mobning skal i Allerød Kommune sikre, at:

- Alle medarbejdere ved hvordan mobning håndteres og forebygges.
- Der handles på alle tilfælde af mobning eller mistanke om mobning.

Hvad er Mobning

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange - på grov vis udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende, udelukkende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Forebyggelse og håndtering af mobning

Alle tilfælde af mobning på arbejdspladsen skal håndteres. Alle har et ansvar for at gøre opmærksom på at mobning foregår. Det er til udgangspunkt lederens ansvar at der handles på mistanke om, eller kendskab til mobning på arbejdspladsen.

Lederen skal:

Tage enhver henvendelse om mobning alvorligt

Tage initiativ til en grundig undersøgelse af den konkrete sag, herunder:

- Tal med de implicerede hver for sig, og få dem til at beskrive detaljer i deres oplevelse.
- Hvis personen er blevet beskyldt for at mobbe, skal du orientere om dette, men samtidig slå fast, at du ønsker at høre personens egen version af, hvad der er foregået.
- Drøft løsninger – hvad tænker medarbejderne selv er muligt? Søg enkle og praktiske løsninger. Gode løsninger er bedre end absolutte sandheder om årsagen
- Overvej muligheden for at tale med parterne samtidig – eventuelt med hjælp fra Personale.

MED-udvalget skal lokalt:

Tage stilling til, om ovenstående skal suppleres med en lokal retningslinje for håndtering af mobning, samt tage en drøftelse af hvordan mobning løbende kan forebygges på arbejdspladsen.