RAMME FOR EN MOBBEPOLITIK

Nedenstående politik er en ramme for et muligt indhold i en mobbepolitik.

MOBBEPOLITIK

Formål

I vores virksomhed ser vi god trivsel som en forudsætning for at både virksomhed og medarbejdere kan udvikle sig i en god retning.

Formålet med at lave en mobbepolitik er at undgå mobning i vores virksomhed ved at have en klar holdning om, at det er uacceptabelt og have klare retningslinjer for, hvordan det håndteres, hvis det forekommer.
Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid eller gentagne gange, udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, og hvis disse handlinger opfattes som sårende eller nedværdigende, og den krænkede ikke er i stand til at forsvare sig mod dem.

Målsætning:

- Vores virksomhed skal være et sted hvor, der er rart at være, hvor man omgås på en værdig måde og behandler hinanden med respekt, også selvom vi er forskellige

Aktiviteter / Retningslinjer

For at forebygge mobning og sikre en god trivsel generelt i virksomheden vil vi løbende arbejde aktivt med følgende aktiviteter i hverdagen:

- I vores virksomhed er trivsel et fælles ansvar, og derfor er alle i virksomheden, både ledere og medarbejdere ansvarlige for at bidrage til at mobbepolitikken efterleves

- Arbejdspladsvurderinger. - APV'erne afdækker og sikrer, at der løbende er fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder mobning.

- Kortlægninger af det psykiske arbejdsmiljø. - I det omfang der er behov for det, kortlægges det psykiske arbejdsmiljø. På baggrund af disse kortlægninger iværksættes konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

- Arbejdsmiljøorganisationen. - Alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen er med til at sikre, at der løbende er fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

- Medarbejderudviklingssamtaler. - Der afholdes årlige MUS for alle medarbejdere, hvor mobning er et af temaerne.

- Introduktion af nye medarbejdere. - Der afholdes et indledende møde med nye medarbejdere, hvor der bydes velkommen, orienteres bredt om virksomheden, og hvor medarbejderens kompetencer afklares.

- Sociale arrangementer. - Der afholdes årlige sociale arrangementer.

- Arbejdsmiljørådgiver. - Virksomheden er tilknyttet en professionel arbejdsmiljørådgiver, der kan bistå ved initiativer til forebyggelse af mobning.

I tilfælde af, at der forekommer mobning i vores virksomhed, er vores retningslinjer følgende:

- Alle, ledelse såvel som medarbejdere, har et ansvar for og pligt til at gribe ind, hvis man overværer en situation, som kan karakteriseres som mobning. Man kan gribe ind i selve situationen, eller man kan rette henvendelse til nærmeste leder eller til en arbejdsmiljørepræsentant. Enhver henvendelse vil blive behandlet fortroligt.

- Den enkelte medarbejder, som føler sig krænket og/eller chikaneret, har så vidt muligt pligt til at sige fra. Det kan gøres direkte til den eller de personer, som udøver mobningen, eller til vedkommendes nærmeste leder eller arbejdsmiljørepræsentant.

- Alle ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdere er forpligtiget til at tage enhver henvendelse om mobning alvorligt og til at behandle den fortroligt.

- Alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter er forpligtiget til at tage ansvar for, at der i dialog med de involverede medarbejdere findes en løsning på problemet, samt til at følge op på de involverede medarbejdere efter nogen tid.

- I de tilfælde hvor der er behov for det, er det muligt at benytte hjælp ude fra i form af ekstern rådgivning. Det kan både være til uddannelse i emnet eller personlige samtaler.