

Mobbepolitik i Troldehøjen

Mobning er 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 sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

”Gensidig respekt blandt kollegaer på alle niveauer på arbejdspladsen er et af de vigtigste kendetegn ved en succesfuld organisation. Derfor er mobning på arbejdspladsen uacceptabelt.”

Ifølge loven om arbejdsmiljø er det arbejdsgiveren, der har det overordnede og formelle ansvar for at forebygge og håndtere mobning på arbejdspladsen.

Men som ansat skal du være med til at forebygge og håndtere mobning på arbejdspladsen.

Hvis mobning opstår, så tag problemet op med ledelsen Kend og brug virksomhedens handlingsplan mod mobning

- Tal ikke bag om ryggen på dine kolleger eller leder
- Stop rygter og sladder
- Sig fra over for mobning
- Lær at løse konflikter på konstruktiv måde
- Vær med i aktiviteter, der fremmer trivsel
- Kend og brug din virksomheds handlingsplan mod mobning

Hvis du er vidne til mobning:

- Lyt til den kollega der føler sig mobbet
- Gå til din tillids- eller sikkerhedsrepræsentant
- Tal med din nærmeste leder

Hvis du føler dig mobbet:

- Fortæl det til din leder
- Gå til din tillids- eller sikkerhedsrepræsentant
- Skriv ned, hvad det er, du oplever som mobning
- Tal med familie og venner om det, du oplever
- Brug virksomhedens tilbud om krisehjælp
- Søg hjælp hos en psykolog eller læge

Hvordan kan I som fast personalegruppe være med til at forebygge og håndtere mobning:

- Vær med i aktiviteter, der fremmer trivsel
- Stop sladder og bagtalelse
- Sæt mobning på dagsordenen

- Sig klart fra overfor mobning
- Hjælp hinanden med at løse konflikter på en konstruktiv måde
- Kend og brug virksomhedens handlingsplan mod mobning

I Troldehøjen er det vigtigt at have en god omgangstone. Vi skal ikke tolerere at der bliver talt grimt til en kollega eller om en kollega. Vi skal behandle hinanden ordentlig med respekt og anerkendelse.

Der vil altid være konflikter og dilemmaer, men de skal håndteres ordentlig. Vi skal være bevidste om at undgå sladder og få tingene frem i lyset, så vi kan gøre noget ved det.

Det er ikke acceptabelt at nogle medarbejdere skal gå rundt og have ondt i maven, når de skal på arbejde.

En åben dialog kræves af alle og vi skal tage de små gnidninger og konflikter i opløbet. Hvis mobning på trods af dette alligevel sker, vil det være lederen, der griber ind og taler med de involverede parter og tilbyde dem råd og vejledning. Her kan vi evt. bruge kommunens psykolog – både til den, der føler sig mobbet og til den, der anklages for at mobbe. Det kan være en belastning at blive anklaget for mobning, hvis det ikke er intentionen, eller hvis en undersøgelse viser, at der rent faktisk ikke var tale om mobning.

Handlingsplan:

1): Nul tolerance fra ledelsen. Leder melder klart ud at mobning ikke tolereres og hvis det sker er det et problem for hele børnehavens ansatte. Leder forpligter sig til at håndtere dette.

2): En klar definition. Her bruges arbejdstilsynets definition af, hvad der opfattes som mobning

3): Lovgivning – her henvises til bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø §9a ”ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane”

4): Sanktioner. Her i Troldehøjen vil sanktionen først være en advarsel, dernæst forflyttelse eller i værste fald en afskedigelse.

5) Klagemuligheder: Hvis en medarbejder føler sig mobbet eller chikaneret kan vedkommende uformelt klage til den person, klagen gælder. Her er det vigtigt at sikkerhedsrepræsentanten er inddraget. Eller en formel klage til nærmeste leder. Altid vigtigt at leder også er involveret, så hun kan tage initiativ til en grundig undersøgelse. Er det den nærmeste leder, der anklages for at mobbe, er det vigtigt at tage fat i øverste ledelse.

Der skal laves en fakta undersøgelse, hvor begge parter interviewes.

6): Råd og støtte. Alle kan gøre brug af råd og støtte fra deres egen læge, bruge kommunens psykolog. Tr. eller leder kan bruges til samtaler og som mæglere.

7): Hjælp og opfølgning. I nogle tilfælde kan den, der er blevet mobbet have brug for behandling og opfølgning. Her kan samtale med sin egne læge være en mulighed eller Vesthimmerlandskommunes psykolog eller andre tilbud som hjælper vedkommende med at genopbygge sit selvværd og bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

8): Information og uddannelse. Alle ansatte skal kende handlingsplanen og acceptere og respektere indholdet. Alle på arbejdspladsen forventes at opføre sig i overensstemmelse med handlingsplanen.

9): Evaluering og revidering. Børnehaven bør evaluere og revidere handlingsplanen hvert tredje år sammen med vores APV af det psykiske arbejdsmiljø.

Professionel krisehjælp

Når der er behov for professionel krisehjælp skal arbejdspladsen tilbyde den berørte samtaler med en psykolog ved en af kommunens samarbejdspartner på områder:

- **Alectia (tidligere jobliv Danmark)**

Sofiendalsvej 9

9200 Aalborg

Tlf: 88191000

Træffes indenfor normal åbningstid kl. 8.00 til kl. 15.00.

- **AM-Gruppen (tidligere Nordjysk BST)**

Digtervej 9

9200 Aalborg SV

Tlf: 70107701

Træffes indenfor normal åbningstid kl. 8.00 til kl. 15.00

Ved akut krisehjælp udenfor normal åbningstid kontaktes

- **Psykologerne Bak & Winsløv**

Himmerlandsgade 33

9600 Aars

Tlf: 96981500

Mobil: 29897739

Telefon beredskab er åbent fra kl. 07.00 – 8.00, samt kl. 15.00-22.00.

Udgiften til ovennævnte krisehjælp afholdes af den enkelte arbejdsplads. Som hovedregel rekvireres krisehjælpen af nærmeste leder /i dennes forfald af leders leder.)

Ved indgåelse af aftale med en af ovennævnte samarbejdspartnere kontaktes HR Afdelingen.

Afdelingsleder af børn og skoleforvaltning Liselotte Birkholm 99667254