



GULDBORGSUND

# POLITIK FOR VOLD, MOBNING OG CHIKANE

**DELPOLITIK TIL TRIVSELSPOLITIK -  
FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF  
VOLD, MOBNING OG CHIKANE.**

## VOLD, MOBNING OG CHIKANE

Denne delpolitik er udarbejdet for at øge opmærksomheden og viden på området blandt ledere og medarbejdere.

I praksis er nogle arbejdspladser mere udsatte end andre, men det afgørende er, at alle arbejdspladser får fastlagt, hvad der betyder for dem, og hvordan man håndterer vold, mobning og chikane, hvis problemet opstår.

Vold, mobning og chikane kan opstå i relation mellem medarbejdere indbyrdes, mellem leder og medarbejder, mellem leder og leder, eller den opstår i relation mellem medarbejder og borger.

## FORMÅL

Formålet med Guldborgsund Kommunes delpolitik for vold, mobning og chikane er at skabe et trygt arbejdsmiljø, hvor vold, mobning og chikane ikke accepteres, og hvor risikoen forebygges gennem en aktiv indsats på den enkelte arbejdsplads.

## DELMÅL TIL TRIVSELPOLITIKKEN

- At alle medarbejdere har viden om, hvordan vold, trusler, mobning og chikane skal forebygges, håndteres og registreres
- At forebygge og nedsætte antallet af episoder med vold, trusler om vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
- At medarbejderne, som har været udsat for vold, trusler om vold, mobning og chikane på arbejdspladsen får den hjælp de har brug for - herunder akut krisehjælp med mulighed for at bearbejde voldelige episoder
- At nye medarbejdere får information om arbejdspladsens lokale handleplan for at forebygge og håndtere vold, trusler, mobning og chikane
- At inddrage brugere, brugerbestyrelser mv. i arbejdet med at forebygge vold, mobning og chikane

**Guldborgsund Kommune accepterer ikke vold, mobning og chikane på de kommunale arbejdspladser hverken fra borgere eller kollegaer.**

**VOLD**

Enhver form for fysiske eller psykiske overgreb mod en medarbejder er vold.

Fysisk vold inkluderer slag, spark, skub, angreb med forskellige genstande, kvælningsforsøg etc.

Psykisk vold forekommer i form af truende adfærd, chikane og verbale trusler.

Kort sagt gør fysisk vold ondt på kroppen, mens den psykiske vold gør ondt på sjælen.

**VED VOLD FORSTÅR VI I GULDBORGSUND KOMMUNE:**

- Hændelser, hvor medarbejderne bliver overfaldet eller truet i relation til deres arbejde
- Den adfærd en person udviser, når han eller hun truer eller skader personer eller ødelægger genstande
- Psykiske overgreb med trusler, overskridelse af offerets grænser, ydmygelser og verbale og kommunikative overgreb
- Al vold – uanset om udøveren er borgere, brugere eller kolleger

Vold opfattes individuelt af den enkelte medarbejder - derfor er det de impliceredes oplevelse af situationen, der bestemmer, om det er vold.

**VI VIL IKKE  
ACCEPTERE  
VOLD, MOBNING  
OG CHIKANE**

## MOBNING OG CHIKANE

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 dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger af seksuel karakter. Afgørende for, om der foreligger chikane, er den pågældendes oplevelse af, at der er tale om en krænkende adfærd.

## VED MOBNING OG CHIKANE FORSTÅR VI I GULDBORGSUND KOMMUNE:

Mobning består af krænkende handlinger - mobbehandling. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle i bestemte situationer.

### **Mobning og chikane kan f. eks. omfatte disse handlinger:**

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod ofrene eller kritik af deres privatliv
- Skældud og latterliggørelse
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Ignorering som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler

- Krænkende skriftlige meddelelser
- Ubehagelige drillerier
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder eller køn
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder

**Typiske mobbehandlinger i forbindelse med seksuel chikane kan være:**

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

Ved mobning ses det ofte at det starter som en konflikt - derfor kan mange sager forebygges via konflikthåndtering.

Det er svært at fastlægge en standard for, hvilke handlinger der er acceptable, og hvilke der ikke er!

Hvad der er accepteret som almindelig kollegial adfærd på én arbejdsplads, kan blive opfattet som mobning på en anden. Mobning kan antage forskellige former i forskellige virksomhedskulturer.

Derfor er det vigtigt at tage udgangspunkt i personens opfattelse af de handlinger, som vedkommende udsættes for. En nærmere undersøgelse bør afdække de faktiske handlinger og de øvrige involverede personers opfattelse af disse. Kollegaer som er vidne til mobning eller har mistanke om dette har pligt til at orientere nærmest leder.

**FÆLLES ANSVAR:**

**Vi fremmer forståelsen for at vold er et fælles anliggende. Det betyder, at:**

Vi har alle et ansvar for at identificere, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med vold.

Vi er åbne og taler om vold.

Vi passer på hinanden.

**Vi accepterer ikke vold. Det betyder, at:**

Vold er ikke en acceptabel udtryksform.

Vi registrerer alle tilfælde af vold.

Vi følger op på alle tilfælde af vold.

Vi sikrer os mod gentagelser.

**Vi forebygger vold. Det betyder at:**

Vi skaber fysiske rammer og vilkår der forebygger vold.

Vi forebygger vold allerede i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Vi accepterer overvågning og alarmsystemer, hvor det er relevant.

Vi sikrer, at alle medarbejdere er introduceret og uddannet i forhold til de udfordringer, de møder i deres hverdag.

Vi møder andre i øjenhøjde og er bevidst om uligheder grundet vores roller.

**LOKALE HANDLEPLANER**

Alle arbejdspladser skal udarbejde en lokal handleplan på, hvordan man vil identificere, forebygge og håndtere for vold, mobning og chikane på egen arbejdsplads.

**SUPPLERENDE VIDEN INDENFOR VOLD, MOBNING OG CHIKANE**

Kan findes på Arbejdsmiljøportalen – herunder inspirationsmateriale til udarbejdelsen af den lokale handleplan, orientering om Kriseplan, muligheden for psykologisk rådgivning og de 9 gode råd til hvis du føler dig mobbet.

**ALLE SKAL  
UDARBEJDE  
LOKALE  
HANDLEPLANER**



## ANSVAR – OG OPGAVEFORDELING

### I FORHOLD TIL FOREBYGGELSE, IDENTIFIKATION OG HÅNDTERING AF VOLD, MOBNING OG CHIKANE

#### MEDARBEJDEREN

##### **Forebyggelse**

Deltag aktivt i udarbejdelsen af den lokale handleplan og brugen af denne i forhold til hvordan I vil forebygge vold, mobning og chikane på din arbejdsplads.



##### **Hvis du selv udsættes for vold, mobning eller chikane**

Lyt til din krops signaler – skriv evt. dine oplevelser ned. Hvis du på nogen måde oplever at du udsættes for vold, mobning eller chikane så tal med din leder, TR eller AR.

Reager hurtigt når du oplever mobning eller chikane.

Sig fra – gerne når der er kollegaer til stede.

Hvis du oplever at blive holdt udenfor din gruppe, så prøv at være opsøgende, selv om det kan være svært.

##### **Hvis din kollega udsættes for vold, mobning eller chikane**

Vær opmærksom på om din kollega udsættes for vold, mobning og chikane og hjælp vedkommende

Det forventes, at du arbejder efter arbejdspladsens lokale handleplan for forebyggelse af vold, mobning og chikane.



## GRUPPEN

### **Forebyggelse og identifikation**

Det er et fælles ansvar at skabe et godt socialt miljø, hvor man passer på hinanden, respekterer hinandens forskellighed og tager individuelle hensyn.



Se på hinandens forskelligheder som en styrke.

Vi taler åbent om vold, mobning eller chikane og vi passer på hinanden – også når vi har travlt.

Vi har alle ansvar for at identificere, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med vold.

Vær opmærksom på, at alle i gruppen har behov for at have en positiv oplevelse af at høre til i gruppen.

Vær opmærksom på vigtigheden i en positiv modtagelse og oplæring af nye medarbejdere.

Alle i gruppen skal arbejde efter den lokale handleplan for forebyggelse, identifikation og håndtering af vold, mobning og chikane.

### **Håndtering af vold, mobning eller chikane**

Alle følger handleplan og /eller kriseplanen.

Man respekterer individuelle hensyn til kollegaer, der har været udsat for vold, mobning og chikane.

## LEDELSEN

Ledere har et særligt ansvar for at skabe optimale arbejdsmæssige betingelser, så vold, mobning og chikane kan forebygges og håndteres konstruktivt hvis/når den er opstået.



### **Forebyggelse**

Tager initiativ til at der udarbejdes en lokal handleplan for vold, mobning og chikane – inddrag relevante samarbejdspartnere f.eks. bestyrelser m.m.

Tager initiativ til evaluering og justering af den lokale handleplan efter behov.

Er lydhør overfor medarbejdernes udmelding om evt. risikofaktorer for udvikling af vold, mobning og chikane.

Følger op på alle kendte episoder af vold, mobning og chikane.

Har fokus på sygefravær, der er relateret til vold, mobning og chikane.

Tager initiativer til tiltag, der kan nedsætte risikoen for vold, mobning og chikane.

Er en god rollemodel – vis medarbejderne, at du ikke accepterer vold, mobning og chikane.

Opfordrer alle til at deltage i trivselsundersøgelser.

Sætter trivsel – herunder vold, mobning og chikane - på dagsorden på personale/ MED – møder.

Sætter fokus på vold, mobning og chikane i MUS/SUS/LUS.

Sikrer at medarbejderne har kendskab til og arbejder efter Guldborgsund Kommunes kommunikationspolitik.

## Identifikation og håndtering

Kortlæg det psykiske arbejdsmiljø og sørg for at følge op på evt. problemer.

Sikrer dokumentation af episoder af vold, trusler, mobning og chikane.

Vær lydhør 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.

Lyt til de involverede parter - drag ikke forhastede slutninger - forsøg at skabe en dialog mellem parterne.

Grib aktivt ind, hvis du registrerer vold, trusler, mobning og chikane. Du er medansvarlig, hvis du bare lader det ske.

Find enkle og praktiske løsninger.

Vis medarbejderne, at de kan komme til dig, hvis de får problemer med mobning og skab kontakt til andre personer i virksomheden, som den mobbede kan kontakte og få hjælp fra.

Vær opmærksom på, at du kan blive misforstået – og selv blive opfattet som mobber.

Tilbyd Personaletjenesten ved særligt behov.

### ORGANISATIONEN

Få øget opmærksomhed på forebyggelse af vold, mobning og chikane via

- Trivsel generelt på dagsorden i MED –udvalget
- Fokus på sygefravær der er relateret til vold, mobning og chikane
- APV
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse





## GULDBORGSUND

GULDBORGSUND KOMMUNE  
SUNDHED OG ARBEJDSMILJØ  
PARKVEJ 37  
4800 NYKØBING FALSTER  
TLF. 5473 1000  
[WWW.GULDBORGSUND.DK](http://WWW.GULDBORGSUND.DK)