



Politik og retningslinie for indsats mod Vold, mobning, chikane og trusler herom August 2010

Formål

I denne politik ønsker Kalundborg Kommune at sende klare signaler om, at vi ikke accepterer, at kommunens ansatte bliver udsat for **V**old, **M**obning, **C**hikane eller **T**rusler herom (forkortes herefter: VMCT).

Et menneske, der udviser ubehagelig og/eller nedværdigende adfærd (mobberen), kan være en kollega, leder og/eller borger, som den medarbejder handlingerne er rettet imod (offeret) kan have svært ved at forsvare sig imod.

Vi har et fælles ansvar for at medvirke til at stoppe en leder, medarbejder eller borger som udsætter en ansat for så u hensigtsmæssig en adfærd.

Som en del af kommunens værdigrundlag respekterer og anerkender vi, at den ansattes oplevelse af handlingen bør indgå i den samlede vurdering af, om vedkommende har været udsat for VMCT.

Kalundborg Kommune ønsker at være en moderne, attraktiv og rummelig arbejdsplads, hvor vi sætter de ansattes trivsel højt for at kunne leverer service- og sagsbehandling af god faglig kvalitet til borgere og brugere.

Mål

Politikkens overordnede mål er at sikre tryghed på arbejdspladsen ved at

- sætte fokus på indsatser omkring identificering, forebyggelse og håndtering af VMCT på arbejdspladsen
- henlede opmærksomheden på, at VMCT også kan udøves digitalt (eks.: tlf., kamera, facebook el.lign. hjemmesider)
- sikre akut krisehjælp og mulighed for at bearbejde voldelige/krænkende episoder

- iværksætte forholdsregler/sanktioner over for den voldelige/krænkende person – og om nødvendigt politianmeldelse af episoden.

Det lokale samarbejdsudvalg har ansvaret for at forankre indsatsen, så den tilpasses de lokale forhold. I drøftelsen bør indgå, hvilke årsager og hvilke typer (borger, medarbejder, leder) af VMCT på arbejdspladsen (identificering), der øger risikoen for, at medarbejderne kan blive udsat for en uacceptabel adfærd fra andre samt hvilke initiativer, der skal iværksættes for at forebygge og håndtere tilfælde af VMCTI.

Arbejdet med APV og Trivselsmålinger inddrages i drøftelserne.

På baggrund af drøftelsen aftaler LSU, hvorledes medarbejdere og ledere skal forholde sig og hvilke procedurer, redskaber og metoder, arbejdspladsen vil benytte til håndtering af konkrete tilfælde af VMCT. Inspiration kan hentes i vejledningen "Undgå vold mobning chikane":

http://www.personaleweb.dk/syspub/upload/publication/attachment/Undgaa_vold_mobning_og_chikane.pdf

- Rammepolitik** Politikken er udformet som en ramme, der indeholder centralt fastsatte retningslinier om kommunens holdninger og handleanvisninger i situationer, hvor der opleves vold, mobning, chikane eller trusler herom fra borgere, kolleger eller ledere.
- Lokal politik** Politikken indeholder emner, der skal behandles og aftales i de lokale samarbejdsorganer (LSU) eller på et personalemøde med SU-status.
- Ansvar** I det daglige ligger ansvaret for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø uden VMCT på flere ledelsesniveauer.
- Ledelsen har det overordnede ansvar for, at der på arbejdspladsen træffes foranstaltninger til identificering, forebyggelse og håndtering af VMCT på arbejdspladsen – herunder at indgive politianmeldelse, anmelde/registrere episoden i arbejdsskadessystemet.
- Medarbejdere, der bliver bekendt med VMCT, har ligeledes et ansvar for at synliggøre problematikken og handle og agere som **stopper** for **mobberens** ubehagelige behandling af din kollega som **offer**.

En stopper har flere handlemuligheder:

- opfordre mobberen til at stoppe
- orientere ledelsen
- inddrage tillids-/arbejdsmiljørepræsentant

Ledere har et særligt ansvar for at handle på henvendelser om VMCT. Handler lederen ikke, er det tilladt at gå videre til næste ledelsesniveau.

Tillids-/arbejdsmiljørepræsentant tager aktivt del i at sikre en saglig dialog i arbejdet med at forebygge og undgå VMCT og støtter et offer/øvrige medarbejderne i det omfang de selv ønsker det.

Ledelsen er ansvarlig for at formidle den til enhver tid gældende voldspolitik til medarbejderne.

Herudover har vi alle et fælles ansvar for at udvise en adfærd, der er i overensstemmelse med de personalepolitiske værdier og den vedtagne politik for indsats mod vold, mobning og chikane.

Definition

Kalundborg Kommune følger definitionerne i den europæiske aftale om vold og chikane.

- Vold, mobning og chikane er udtryk for uacceptabel adfærd fra én eller flere personer og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er lettere at udpege end andre
- Vold, mobning og chikane finder sted, når én eller flere medarbejdere eller ledere gentagne gange og bevidst udsættes for krænkelser, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge
- Vold, herunder fysisk eller psykisk vold, finder sted, når én eller flere medarbejdere eller ledere angribes i arbejdsrelaterede sammenhænge
- Vold, mobning og chikane udøves af én eller flere personer med det formål eller den virkning at krænke en medarbejders værdighed, hvilket påvirker vedkommendes helbred og/eller skaber et dårligt arbejdsmiljø

Bilag 1:

Skabelon til udarbejdelse af lokal retningslinie om vold, mobning, chikane eller trusler herom

Som supplement til Kalundborgs Kommunes politik og retningslinie for indsats mod Vold, Mobning og Chikane eller Trusler herom, skal LSU udarbejde en lokal retningslinie.

I KL og KTO's vejledning "Undgå vold, mobning og chikane" kan der hentes inspiration og vejledning til den lokale retningslinie ligesom vejledningen kan bruges som tjekliste.

http://www.personaleweb.dk/syspub/upload/publication/attachment/Undgaa_vold_mobning_og_chikane.pdf

Den lokale retningslinie skal som minimum indeholde en beskrivelse af følgende overordnede punkter:

- forebyggelse "*kortlægning, hvordan undgår vi VMCT*"
- når skaden er sket "*hvordan tager vi hånd om den skadesramte / krænkeren*"
- handleplan "*hvordan justerer vi ind når medarbejder har været udsat for VMCT, så lignende situation ikke opstår igen, samt evaluering af forebyggelsesafsnittet i vores retningslinie*"
- opfølgning "*hver gang der har været episoder, skal der være en opfølgning med impliceret partner, derudover skal der være en opfølgning i relevante fora med fokus / justering på forebyggelsesdelen i den lokale retningslinie*"
- Roller og ansvar "*Hvem gør hvad og hvornår*"

(Se siderne 14-19 i KL/KTO's vejledning)

De lokale retningslinier skal således beskrive, hvem medarbejderen skal kontakte, hvis medarbejderen er vidne eller offer for vold, mobning eller chikane fra

- borger,
- kolleger eller
- ledelse

samt

- synliggøre, hvem der tager sig af hvad,
- hvilke roller og ansvar henholdsvis ledere og medarbejder har, når de bliver vidende om situationer, hvor der udøves VMCT.

De lokale retningslinier opbevares tilgængeligt for samtlige medarbejdere på arbejdspladsen.