

Mobbepolitik

Virksomhedens målsætning

Vi ønsker, at virksomheden er en arbejdsplads, hvor alle mødes og behandles med respekt og ligeværd uanset forskelligheder. I vores virksomhed anser vi enhver form for mobning som en krænkende og nedværdigende handling, som er uønsket. I vores virksomhed ser vi indsatsen mod mobning som en fælles opgave, fordi det er alles problem, og alle har et ansvar for, at det stoppes.

Det må aldrig accepteres, at en ansat udsættes for mobning, hverken fra kolleger, ledere eller medarbejdere. Alle skal trygt kunne gå på arbejde.

Udsættes nogen for mobning, vil der straks blive taget initiativ til, at det stoppes. Meget af den mobning, der foregår, får lov at eksistere, fordi ingen gør noget for at stande det. Så se ikke passivt til, hvis du oplever, at en person i din nærhed bliver mobbet.

Definition på mobning

At blive mobbet betyder, at man i forbindelse med sit arbejde - regelmæssigt og over tid - udsættes for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling af én eller flere personer, sådan at man føler, at det er svært at forsvare sig. Det er derimod ikke mobning, hvis to omtrent lige "stærke" personer har en konflikt, eller hvis det kun drejer sig om en enkeltstående episode.

Hvis du oplever mobning

Hvis du har kendskab til eller mistanke om mobning, kontaktes én af følgende:

- din arbejdsmiljørepræsentant/tillidsrepræsentant,
- din arbejdsleder,
- arbejdsmiljøchefen

Enhver situation vil blive behandlet individuelt, men typisk vil forløbet antage følgende form:

Den person, du henvender dig til, vil tage en kort uformel samtale med dig for at få et indblik i situationen.

Hvis du har henvendt dig til arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen, vil de bringe sagen videre til arbejdsmiljøchefen, som derefter vil tage sig af sagen. Ledelsen vil altid være orienteret om de enkelte sager og er forpligtet til at tage dem seriøst, og at der arbejdes på en løsning.

De involverede parter vil deltage i en eller flere møder hver for sig og eventuelt også sammen. Arbejdsmiljøchefen vil optræde som mægler. Både mobber og offer kan medbringe en bisidder, hvis de ønsker det. Bisidder kan være arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en anden kollega, man har tillid til.

Formålet med samtalen er at forsøge at finde frem til en løsning, som alle parter kan være tilfredse med. Kan problemet ikke løses ad denne vej, og mobningen fortsætter, kan der blive tale om at iværksætte sanktioner overfor mobberen. Sanktioner kan være skriftlige advarsler og i sidste instans en opsigelse.

Alle samtaler er selvfølgelig fuldstændig fortrolige.

Hvis der er behov for det, kan det muligvis komme på tale at søge ekstern hjælp.

Ansvar for politik mod mobning og håndhævelse

Ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen er ansvarlig for den udarbejdede politik mod mobning og, at de ansatte er bekendte med den. Ledelsen har et særligt ansvar for at håndhæve politikken mod mobning, og at den efterleves i dagligdagen.