



Lokal retningslinje for forebyggelse og håndtering af mobning på CDH

Alle personalepolitiske retningslinjer bygger på de tre samme grundlæggende CDH værdier:

- Professionalisme – altid fokus på opgaven
 - Respekt – hele vejen rundt
 - Troværdighed – vi gør det, vi siger
- Og desuden ved at værne om brugeres og medarbejderes trivsel som grundværdi for en god arbejdsplads og for det bedste faglige udbytte

Forebyggelse af mobning

På Center for Døvblindhed og Høretab har alle ret til at blive behandlet med respekt, og alle har pligt til at omgå hinanden på en værdig og professionel måde. Det indebærer blandt andet, at vi accepterer og respekterer hinandens forskelligheder og fagligheder, og at vi til daglig taler med hinanden i en ordentlig tone – også om det svære. *Krænkende adfærd som for eksempel mobning accepteres ikke.*

Den bedste forebyggelse af mobning sker, når der konstant er fokus på at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og dermed tilstræbe, at alle ansatte trives på CDH.

Vi forebygger mobning ved at have fokus på et højt informationsniveau, høj faglighed og mulighed for at trække på specialister, når der opstår tvivl om den rette tilgang til arbejdet. Desuden forebygger vi ved at have fokus på et åbent og trygt arbejdsmiljø, hvor uenigheder eller optræk til konflikt kan afværges ved en uformel snak med kollega, TR, AMR, leder, viceforstander eller forstander alt efter, hvor man finder den bedste sparring. Ligeledes har vi på CDH fokus på at bruge supervision, der blandt andet er et godt redskab til forebyggelse af mistrivsel og mobning.

Denne retningslinje er således på den ene side tænkt forebyggende, mens den på den anden side består af redskaber, som kan anvendes af CDH's ledere og medarbejdere, hvis de alligevel selv skulle blive udsat for/få kendskab til at en af deres kollegaer/medarbejdere bliver udsat for mobning.

Arbejdstilsynets definition af mobning og seksuel 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 andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som 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. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

Definition af seksuel chikane

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 andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.



Hvordan kommer mobning til udtryk?

Mobning kommer til udtryk gennem aktive handlinger – eller ved at personer undlader at handle i bestemte situationer. Mobning er ikke fysiske overgreb eller trusler herom. Mobning er langt bredere funderet, og kan ofte foregå mere indirekte og i det skjulte.

Handlingerne kan inddeles i fire hovedgrupper:

1. Beskyldninger om dårligt udført arbejde
Ens faglighed bliver draget i tvivl, man bliver kritiseret, lattergjort eller nedvurderet for sit arbejde
– eksempelvis i andres påhør
2. Man bliver frosset ud eller udelukket fra det sociale fællesskab på arbejdspladsen
3. Organisatorisk udstødelse
Man bliver sat til at arbejde under sit kompetenceniveau, bliver frataget eller får reduceret sine ansvarsområder – måske uden at få besked om ændringerne
4. Sårende drilleri og latterliggørelse
Man bliver nedgjort eller ydmyget i fuld offentlighed, foran kollegaer eller andre. Det kan være hentydninger om manglende modenhed og kompetence, eller kommentarer der går på udseende o.l.

Hvad bør man gøre i tilfælde af mobning

Nedenstående er en indføring i forskellige handlemuligheder, som man kan benytte sig af, afhængig af om man selv er mobbeoffer, kollega eller leder til et offer for mobning og afhængig af hvilken fase konflikten er nået til.

Mobbeoffer

Bliver du udsat for mobning på din afdeling/bosted, bør du først henvende dig til din nærmeste leder. Hjælper dette ikke eller ønsker du af den ene eller anden grund ikke at gå til din leder (eks. hvis denne er en del af konflikten), kan du som mobbeoffer dels søge hjælp hos din TR/AM-repræsentant eller hos din omsorgsperson/kollega, som du har tillid til kan/vil hjælpe dig. Du kan også tage direkte kontakt til din fagforening, som kan støtte og rådgive dig.

Det vigtigste er, du får fortalt om mobningen til en, du stoler på, så der kan blive gjort noget ved det. Mobning der ikke kommer frem i lyset er meget vanskeligt at gøre noget ved.

I akutte sager stiller CDH individuel supervision og psykologhjælp til rådighed.

Kollega til et mobbeoffer

Har du kendskab til/mistanke om, at en af dine kollegaer bliver udsat for mobning, bør du først – efter aftale med den mobbede - henvende dig til din nærmeste leder, som bør tage sig af konflikten.

Hjælper overstående ikke, eller er der omstændigheder, der umuliggør en tidlig inddragelse af lederen, eksempelvis, at din leder selv er en del af konflikten, har du som kollega til et mobbeoffer (mindst) to handlemuligheder. Du kan kontakte den relevante TR/AM-repræsentant eller forstanderen.

Hvad bør man gøre som leder i tilfælde af mobning

Bliver man som leder opmærksom på, at der forekommer mobning i ens afdeling/Bosted, eller bliver man af en af sine ansatte gjort opmærksom på, at der finder mobning sted, skal man som leder øjeblikkeligt:



1. tage kontakt/gå i dialog med mobbeofret
2. tage kontakt til TR og AMR (som sammen med lederen er Den dynamiske Trio (DDT)). DDT skal afdække, hvad konflikten drejer sig om for herefter
3. at indkalde krænkeren/krænkerne til en samtale, hvor den/de informeres om, at mobning under ingen omstændigheder er acceptabelt. Eller alternativt, hvis DDT vurderer, at det er hensigtsmæssigt, og den krænkede part er indforstået med det
4. at invitere parterne til en forsoningssamtale, hvor lederen agerer mægler og peger på løsningsmodeller
5. hvis der er tale om gruppemobning, er leder ansvarlig for at sætte fokus på problemet i hele personalegruppen med det samme. Leder kører et parallelt forløb med individuelle samtaler med mobbeoffer og proces i hele personalegruppen. Her kan bruges supervision, samarbejdsforløb, faglige input. Leder kan inddrage AMR og TR efter behov.
6. afdelingsleder er desuden forpligtet til at informere den øverste ledelse på CDH om mobningen
7. afdelingsleder er forpligtet til at lytte til medarbejderes pårørende eller andre, hvis de tager kontakt til lederen vedr. mobning

Fortsætter mobningen efter, at der er blevet forsøgt med trepartssamtale, eller er en konfrontation ikke mulig, orienteres HR-afdelingen i Regionen.

Afdelingslederen er endvidere forpligtet til efterfølgende at følge op på, hvordan mobbeofferet har det og om trivslen er i bedring.

Hvad man bør gøre som DDT

DDT tager initiativ til en samtale med offeret, og foretager, så vidt det er muligt, på baggrund heraf en vurdering af mobningens omfang, længde og karakter, årsagen til mobningen, offerets robusthed mv. får et samlet overblik over situationen og afdækker, hvad konflikten drejer sig om.

Afhængig af situationen kan DDT i samråd med offeret gøre ét af følgende:

1. Rette henvendelse til forstanderen med henblik på, at finde en løsning parterne i mellem, eller hvis konflikten er eskaleret
2. Tage kontakt til HR-afdelingen i regionen
3. Tage kontakt til den pågældendes fagforening

I forhold til krænkeren/krænkerne

Det skal vurderes om og hvordan, der kan tilbydes rådgivning, med henblik på at få krænkeren/krænkeren til at ændre adfærd.

Mægling

Er der taler om mobning i et tidligt stadie, kan mægling/konfliktløsning være en mulighed.

Lederen i den pågældende afdeling/Bosted kan henvise parterne til mægling, som kan finde sted udenfor CDH i anonyme rammer. Udgifterne betales af afdelingen/bostedet.

Iværksatte tiltag skal vurderes efter tre måneder med henblik på, at vurdere, hvorvidt der er brug for ændringer i tiltagene eller yderligere handling skal igangsættes.

Sanktioner

Fortsætter mobningen efter at et eller flere af ovenstående tiltag har været afprøvet, kan CDH været nødt til at anvende sanktionsmuligheder overfor krænkeren.



Sanktionsmulighederne kan have form af en advarsel eller i yderste konsekvens føre til ophævelse af ansættelsesforholdet.

Den enkelte afdelingsleder er ansvarlig for at udbrede kendskabet til denne retningslinje, samt implementere denne retningslinje i hverdagen.

Godkendt på MED møde den 20. juni 2014

Revideret på LMU møde den 8. december 2016

Skal revideres i efteråret 2018