

Handlingsplan, der kan forebygge eller håndtere mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen

1. Formål

- At Institut for Kemi har pligt til at gribe ind over for krænkende adfærd og /eller mobning på instituttet.
- At Institut for Kemi har nul-tolerance over for mobning, og forpligter sig til at håndtere problemet, hvis det opstår.
- At Institut for Kemi tilstræber et arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere bliver behandlet med respekt og værdighed.
- At brud på retningslinjerne vil få disciplinære følger.
- At handlingsplanen skal forankres blandt medarbejderne:
 - Tillidsfolk, sikkerhedsrepræsentanter, ledere og andre nøglepersoner skal have mulighed for at sætte sig ind i planen.
 - SU og ledelsen forventer, at alle ansatte opfører sig, som det er beskrevet i planen.

2. Definition på mobning

Definition fra Arbejdstilsynet: (se www.at.dk – Mobning)

"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."

3. Love og regler

Handlingsplanen henviser til love og regler på arbejdsmiljøområdet. I Bekendtgørelse om arbejdets udførelse står der for eksempel i § 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. Hvad sker der, hvis man mobber?

Hvis man mobber en kollega eller en ansat, kan man for eksempel risikere at få en advarsel, at blive forflyttet, miste sit lederansvar, at blive degraderet, miste muligheden for at blive forfremmet og i værste fald blive afskediget. I særligt alvorlige tilfælde kan det komme på tale at melde sagen til politiet.

5. Hvordan skal man klage og til hvem?

En ansat, der oplever at blive krænket, tilsidesat eller behandlet respektløs skal have mulighed for at få en samtale hvor situationen kan bearbejdes. Den ansatte kan efterfølgende tage stilling til om der skal klages. I sager om mobning bør man skelne mellem formelle og uformelle procedurer for klager.

Formelle klager

Hvis en medarbejder har en klage kan en af følgende 3 muligheder anvendes:

- 5.1 Klageren henvender sig til nærmeste leder (lederen er forpligtet til at informere til Lokal HR/HR Partner)
- 5.2 Klageren henvender sig til Lokal HR/HR Partner.
- 5.3 Klageren henvender sig til det centrale arbejdsmiljø sekretariat på Aarhus Universitet.

Hvordan kan klagen håndteres?

For at finde ud af, om en klage har hold i virkeligheden, er det en god ide at undersøge fakta i sagen. Det kan ske ved at interviewe den, der føler sig mobbet, den eller de, som bliver udpeget som mobbere, samt eventuelle vidner. Det er vigtigt, at de, der gennemfører interviewene, tager hensyn til såvel ofrets, som de anklagede mobberes integritet. Det vil f.eks. være en person fra HR – lokalt eller centralt som foretager interviewene.

- Forløbet aftales med medarbejderen.

- Det undersøges om det er muligt med en medieringssamtale mellem parterne. En sådan medieringssamtale kan gennemføres af enten lederen og/eller Lokal HR/ HR Partneren.

Hvis den nærmeste leder tager del i mobningen

Den ansatte går direkte til Lokal HR/HR Partner

I den situation kan det i særlig grad være nødvendigt at få hjælp udefra. For eksempel kan den mobbede tage tillidsrepræsentanten, sikkerhedsrepræsentanten eller lederens nærmeste over ordnede med på råd.

Uformelle klager

- Den ansat kontakter arbejdsmiljørepræsentanten og/eller tillidsrepræsentanten
- Herudover er der den mulighed at tage en uformel samtale med Lokal HR / HR Partner

Sagen løftes fra uformel til formel niveau

Efter samtale med arbejdsmiljørepræsentanten og / eller tillidsrepræsentanter tager medarbejderen stilling til om sagen skal løftes til formel niveau. Hvis man ikke har mulighed for dette kan man melde det via Arbejdstilsynets hjemmeside.

6 Rådgivning og støtte til ofre - og mobber

De involverede parter i en mobningssag har ret til støtte og vejledning undervejs.

Efter aftale med Lokal HR/HR Partner kan der tilbydes støtte og vejledning.

- Ændringer i arbejdsopgaver og arbejdssted
- Samtale med f.eks. psykolog

7 Rehabilitering og opfølgning

I nogle tilfælde kan det være hensigtsmæssigt at tilbyde ofret samtaler eller terapi hos en psykolog. Andre gange kan ofret være så traumatiseret, at vedkommende ønsker at fratænde sin stilling. Hvis det sker, vil målet med rehabiliteringen først og fremmest være at opbygge selvfølelsen hos ofret og gøre det muligt for vedkommende at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

I nogle tilfælde kan en rehabilitering af den anklagede mobber være nødvendig. Det gør sig især gældende, hvis vedkommende ikke har haft til hensigt at mobbe.

Sager om mobning viser sig nogle gange i virkeligheden at være konflikter mellem mennesker. Hvis det er situationen, kan arbejdsmiljømægling være en mulig løsning.

Efter aftale med institutlederen og Lokal HR / HR Partneren kan Institut for Kemi tilbyde:

- Psykolog samtaler
- Organisationspsykolog med fokus på arbejdsmiljøforhold
- Andre relevante tiltag f.eks. kurser eller lignende

8 Information til de ansatte

Ved generel information om mobning skal der oplyses om

- Årsager til mobning. Hvem der kan blive ramt af mobning. Hvilke konsekvenser mobning har for individet og for organisationen.
- Institutet skal beskrive de tiltag, der skal forebygge mobning og hvilke procedurer, der findes for at håndtere mobning.

I tilfælde af konkrete mobningssager

- SU skal have information om, at der er en mobningssag, efter aftale med den mobbede og mobberen, og med hensyn til fortrolighed.
- Lokale tillidsrepræsentanter kan informeres

9 Oplæring i handlingsplanen

Der udarbejdes en handleplan for oplæring i håndtering af mobning og personkonflikter.

Planen udarbejdes af SU og TR/AMR, og evalueres en gang om året.

- Der gennemføres en oplæring i handleplanen mod mobning, og hvordan man forebygger og håndterer mobning og personalekonflikter, samt hvordan procedurerne anvendes i praksis. Gennemføres f.eks. som et temamøde for ledere, TR, AMR og medlemmer af SU.

- Generel oplæring om det psykiske arbejdsmiljø om bl.a. mobning, indgår som en del af uddannelsen til arbejdsmiljørepræsentanter via det eksisterende kursusudbud på AU.

10. Evaluering og revidering af handlingsplanen

Der gøres status på handlingsplanen hvert halvandet år, hvor SU og TR/AMR drøfter handlingsplanen. Mobning er fokusområde og der tages stilling til om handlingsplanen skal revideres. Dette gøres ude af takt med den psykiske APV, som gennemføres hvert 3. år på hele AU.

Opfølgningen generelt på handlingsplanen sker via MUS samtaler og eventuelle dialogmøder på instituttet.

NOTE: Mobbehandlingsplanen er inspireret af Videncenter for Arbejdsmiljø.

Se også www.arbejdsmiljoforskning.dk

Plan for forebyggelse af mobning på Institut for Kemi

1. Drøftelse regelmæssigt på SU møder (mindst hvert halvandet år)
2. Efter behov gennemføres der dialogmøder evt. i samarbejde med HR med fokus på det psykiske arbejdsmiljø
 - Eks. på dialogguiden: (2 timer)
 - Samtalerne gennemføres i en kollegagrube, 4-7 personer.
 - Valg af mødeleder og referent.
 - Eks. på spørgsmål:
 - Hvad skaber glæde og hvad er jeg glad for på mit arbejde? Hvorfor?
 - Hvad er svært og vanskeligt? Hvorfor?
 - Hvor skal der ske forbedringer? Hvordan?
 - Mødet afsluttes og der skrives referat.
 - Gruppen fremlægger referat for nærmeste leder.
 - Gruppen sender referatet til SU.
 - SU prioriterer 3 -5 fokusområder og udarbejder handleplan der indeholder: aktiviteter, deadline, succeskriterier og tovholder.
3. Institutlederen afholder møder med tillidsrepræsentanterne mindst 1 gang pr. år
4. SU har ansvaret for gennemførelse og opfølgning af de valgte løsninger