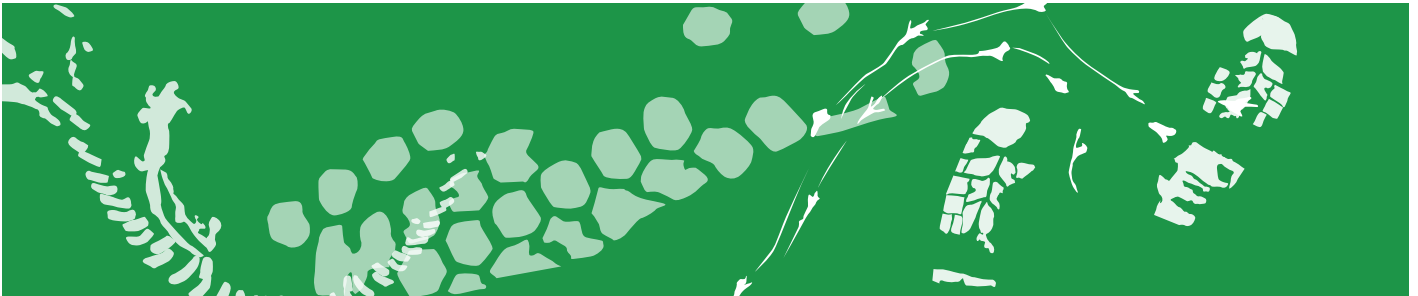




RETNINGSLINJE FOR HÅNDTERING AF VOLD, MOBNING OG CHIKANE



Indledning

Vold, chikane og mobning er uacceptabel på Odsherred Kommunes arbejdspladser, og vi anser vold, mobning og chikane for at være et fælles problem og et fælles ansvar.

Som arbejdsgiver har man også pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der kan finde sted **uden** for arbejdstiden. Dette er nyt i forhold til tidligere lovgivning.

Hovedudvalget har vedtaget, at voldsepisoder skal synliggøres, forebygges, registreres og anmeldes. Det indebærer, at I på den enkelte arbejdsplads udarbejder en procedure for, hvordan I agerer i forbindelse med voldsepisoder, mobning og chikane.

Hovedudvalget forventer, at denne retningslinje drøftes på et Center MED-udvalg, hvor I på et overordnet plan forholder jer til udfordringer inden for jeres centerområde og de muligheder, I har for at forebygge og håndtere vold, mobning og chikane.

Efterfølgende er det op til det enkelte lokale MED-udvalg at drøfte, hvordan I bedst forebygger vold, mobning og chikane på arbejdspladsen, og hvordan I professionelt håndterer situationer, hvis de skulle ske. I den forbindelse skal I udarbejde en konkret kriseplan.

Brug blandt andet 3-i-1-målingens resultater til at få sat emnet på dagsordenen.

Definitioner

Vold og trusler om vold kan være enkeltstående tilfælde eller mere systematiske handlingsmønstre. Vold og trusler om vold kan forekomme blandt kolleger, mellem overordnede og underordnede medarbejdere

eller udøves af tredjeparter, så som klienter, borgere, patienter, elever m.fl.

Eksempler på vold, hvor offeret oplever fysisk eller psykisk overlast:

- Skub, spark eller slag
- Spyt, bid eller riven i hår
- Verbale trusler, skæld ud eller psykisk terror

Chikane og mobning kan have mange former og finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere gentagne gange oplever, at de bevidst udsættes for krænkelse, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelateret sammenhæng.

Eksempler på mobning, hvor offeret oplever:

- At blive udelukket fra fællesskabet
- Ikke at få informationer eller at blive fejlinformeret
- At være udsat for fysiske påvirkninger
- Bagtalelse, løgn og rygter

Eksempler på chikane, hvor offeret oplever:

- Mobning med seksuelt indhold
- Anonyme opringninger
- Injurierende eller ærekrænkende omtale på chatsider og internet
- Aggressiv adfærd fra borgere
- Dominans og magtdemonstration fra kolleger, ledere, borgere m.fl.

Forebyggelse af vold, chikane og mobning

Det er arbejdspladsens fælles anliggende at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, chikane og mobning.

Det er derfor vigtigt at italesætte risikoen for vold og trusler. Alle medarbejdere skal være bekendt med denne retningslinje og arbejdspladsens øvrige retningslinjer.

Det anbefales, at arbejdsmiljøgrupperne arbejder med følgende emner/indsatser:

- Identifikation af mulige risici
- Uddannelse af medarbejdere i konflikthåndtering m.v.
- God introduktion af nye medarbejdere
- Kriseplan i forhold til bestemte situationer på arbejdspladsen
- Opfølgning og evaluering af kritiske episoder, når de har fundet sted

Håndtering af vold, chikane og mobning

Medarbejdere, der oplever at være udsat for vold, chikane og mobning, har ret til at bringe det op over for nærmeste leder eller arbejdsmiljørepræsentant.

I sådanne situationer er det altid ledelsens ansvar så hurtigt som muligt at tage hånd om medarbejderen.

- Tag en samtale med medarbejderen om hans/hendes oplevelser
- Vurdér om der er brug for lægehjælp eller fysisk/psykisk førstehjælp
- Vurdér om politiet skal tilkaldes

Hvis der er brug for akut professionel hjælp kontakter lederen - eller anden person efter aftale - Nordisk Krisekorps på 60 11 11 44. Der er mulighed for at få psykologisk bistand i alle døgnets 24 timer.

Afhængig af episodens karakter kan resten af personalegruppen have behov for en fælles bearbejdning.

Ledelsen holder arbejdsmiljøgruppen orienteret om hændelsen. Arbejdsmiljøgruppen drøfter, hvordan en lignende situation kan undgås.

Hvis der er tale om en generel mobbe- og chikanekultur på arbejdspladsen, skal arbejdsmiljøgruppen bringe problematikken op på et MED- eller personalemøde og drøfte hvilke tiltag, der er nødvendige for at få ændret kulturen.

Medarbejdere, som chikanerer, mobber, udøver vold eller er truende, indkaldes til tjenstlig samtale og må i særligt grove tilfælde forvente, at deres ansættelsesforhold bliver ophævet.

Registrering og anmeldelser af vold og trusler om vold

Arbejdsmiljøgruppen skal anmelde arbejdsrelateret vold og trusler om vold som en arbejdsulykke - uanset om det sker i eller uden for arbejdstiden - via anmeldelsesblanketten på HR-portalens intranettet.

Politianmeldelse eller ej?

Forsætlig vold og trusler om vold skal altid politianmeldes i henhold til Straffeloven.

Hvis en medarbejder kommer til skade efter en voldsepisode på arbejdet, skal ledelsen og medarbejderen inden for 72 timer vurdere, om der i det konkrete tilfælde er tale om pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn, der vejer så tungt, at voldsepisoden ikke skal anmeldes til politiet. De 72 timer gælder i forhold til Voldsoffererstatningsloven.

Klik her på [Vejledning fra Justitsministeriet vedr. anmeldelse af vold](#)

Hvis en voldsepisode ikke politianmeldes, er det nødvendigt, at ledelsen udarbejder et skriftligt notat, som entydigt begrundes, hvorfor man har valgt ikke at anmelde hændelsen. Notatet skal altid lægges i Personalemappen som dokumentation i forhold til evt. helbredsmæssige følgevirkninger.

Notatet sendes endvidere til Center for HR, att. Arbejdsmiljøkonsulenten, som laver en statistik over hændelser til Hovedudvalget.

Hvis en voldsepisode finder sted uden for arbejdstiden, er medarbejderen (den skadelidte) selv ansvarlig for en eventuel anmeldelse til politiet. Ledelsen har dog pligt til at tilbyde medarbejderen bistand til at politianmelde episoden, hvis medarbejderen ønsker det.

Hændelser, der sker uden for normal arbejdstid skal altid anmeldes på blanketten "Anmeldelse af arbejdsulykke" (se HR-portalens intranettet).

Aftalegrundlag og lovgivning

- Aftale om sundhed og trivsel på arbejdspladsen
- Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser
- Voldsoffererstatningsloven

Se værktøjskasse: intranet.odsherred.dk/hr-portal-arbejdsmiljoe/vaerktoejskasse-vold-mobning-trusler

1. Politianmeldelse
2. Chikane via sociale medier
3. Vurderingsskema - vurderinger af voldshændelser
4. Inspirationsmateriale i forhold til forebyggelse