

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF KRÆNKENDE HANDLINGER MELLEM ANSATTE

Aarhus Kommune accepterer ikke krænkende handlinger, herunder fysisk vold, trusler, mobning, chikane og anden form for krænkende adfærd mellem ansatte. Det skal være sikkert og trygt at gå på arbejde, og vi skal behandle hinanden med respekt, anstændighed og ligestilling.

På baggrund af de centrale retningslinjer der gælder for ansatte i Aarhus Kommune, har MED på Hasle skole aftalt, at der udarbejdes en kort beskrivelse af retningslinjen.

Krænkende handlinger mellem ansatte skaber et utrygt arbejdsmiljø og kan lede til mistro, som kan have negative konsekvenser for den enkelte ansattes værdighed og helbred og for arbejdspladsen som helhed. Derfor er krænkende handlinger mellem ansatte noget, vi aktivt forebygger og reagerer på, når det forekommer. Alle niveauer skal arbejde målrettet og systematisk for at forhindre krænkende adfærd mellem ansatte.

Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger mellem ansatte er ikke en privat sag, men et fælles ansvar på arbejdspladsen. Derfor skal man på arbejdspladsen forholde sig til, hvordan man vil forebygge og håndtere krænkende handlinger mellem ansatte. Ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for at bidrage til at skabe en kultur i arbejdsfællesskabet, der understøtter respekt, tillid og tryghed for alle.

Den krænkedes handlemuligheder

Ansatte, der selv eller på anden hånd oplever krænkende handlinger i arbejdsmæssig sammenhæng, har forskellige muligheder for at handle. Hvis man føler sig krænket eller er vidne til krænkelser, anbefales det at følge nedenstående råd til at håndtere oplevelsen:

Sig fra i situationen

Den, der oplever at blive krænket, opfordres til at sige fra. Det giver samtidig den anden part mulighed for at forklare baggrunden og opklare eventuelle misforståelser

Tal med nogen om det

Hvis man oplever at blive krænket, anbefales det, at man taler om det, f.eks. med en kollega man er tryk ved. Medarbejdere skal ved gentagelser henvende sig til arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten eller lederen på arbejdspladsen.

Tag kontakt til lederen

Hvis situationen ikke kan løses mellem de direkte involverede, eller hvis situationen er af mere alvorlig karakter, skal den, der oplever sig krænket, henvende sig til nærmeste leder. Hvis den krænkende handling direkte involverer den nærmeste leder, kan man henvende sig til lederens leder. Lederen har handlepligt og kan dermed ikke garantere anonymitet for den, der henvender sig.

Brug whistleblowerordningen

Hvis den, der oplever sig krænket, ikke vurderer, det er muligt at håndtere sagen med inddragelse af enten arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant, leder eller leders leder, er det muligt at anvende whistleblowerordningen i Aarhus Kommune. Dette kan gøres anonymt.

På MED møde d. 5/10-21 er følgende aftalt:

- Tydelig information til personalet om, at man kan gå til TR/AMR, hvis man oplever krænkende adfærd.
- Særlig opmærksomhed på vikarer. I vikarmapperne skal ligge navn og kontaktoplysninger (billede) på TR og AMR for både lærer/pædagoger på Hasle skole.
- TR/AMR har en særlig opmærksomhed på nyansatte og tager løbende samtaler. Dette for at skabe en god dialog og skabe en tillidsfuld relation til de nyansatte.
- At leder/ledelse faciliterer dialog om den gode arbejdskultur både på personalemøder men også til individuelle samtaler f.eks MUS
- Det skal i situationer, hvor en person oplever krænkende adfærd overfor en anden person være en opmærksomhed fra ledelse på både den krænkende, men også på den, der krænker så sagen kan ses fra begge side

Man kan læse yderligere i Aarhus Kommunes fælles retningslinje, hvor definition, retningslinje og vejledning yderligere er beskrevet

Aftalt på MED d. 5/10-21

LG