

Politik mod mobning og seksuel chikane

Et psykisk velfungerende arbejdsmiljø er vigtigt for forsat trivsel på arbejdspladsen. Det er ledelsens pligt at sikre, at der er et tilfredsstillende psykisk arbejdsmiljø.

Århus Kommune anvender følgende definition på mobning:

Det er mobning, når en eller flere personer gentagne gange og over længere tid udsætter en anden person for handlinger, som vedkommende opfatter som krænkende eller nedværdigende. Handlinger bliver først mobning, når personen, de rettes imod, ikke oplever at kunne forsvare sig effektivt mod dem.

På Hasle Skole er holdningen, at adfærd, der kan karakteriseres som seksuel chikane eller mobning, er uønsket adfærd, som der vil blive grebet ind over for. Mobning og chikane kan være vigtige indikatorer på, at der er andre problemer i arbejdsmiljøet.

Formål med mobningspolitikken:

- at sætte medarbejderes trivsel højt
- at forebygge og undgå mobning og seksuel chikane
- at tilbyde hjælp til de medarbejder, der er/bliver udsat for mobning eller seksuel chikane

På Hasle Skole omtaler man ikke tredje person negativt.

Har man en konflikt med en kollega eller bruger, er man forpligtet til at få den løst, eventuelt ved hjælp fra en leder. Har man en konflikt med en leder, er man ligeledes forpligtet på at få den løst, evt. ved henvendelse til en anden leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Konflikten skal helst have udgang i en vinder-vinder situation, hvilket kræver, at begge partner er lyttende og udviser en respektfuld adfærd overfor sin kollegas synspunkt.

Hvis man undrer sig over en kollegas adfærd - enten overfor børn/forældre og andre kolleger eller generelt - spørger man åbent ind. Ens kolleger har altid deres grunde til måden at handle på.

Alle er forpligtet til gennem en åben, respektfuld og spørgende kommunikation at være aktiv medspiller, så alle trives.

Har man svært ved at sige det svære til en kollega, er man forpligtet til at inddrage ledelsen.

Ledelsens opgave:

- at tage alvorligt, hvis en medarbejder føler sig dårligt behandlet
- at beskytte den medarbejder, som vælger at fortælle om det
- ikke at drage forhastede slutninger - hør de implicerede partner
- Gør det klart, at mobning og seksuel chikane er en uacceptabel adfærd, som skal ophøre med det samme
- Inddrag alle parter - herunder eventuelle vidner. Vær forberedt på, at mobning kan virke stærkt nedbrydende, og at mobbeofre kan have en forstyrret og unormal adfærd

- Søg enkelte og praktiske løsninger, det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne syndebukke
- Tag hånd om mobbeofre. Det er vigtigt, at mobbeofre har nogen, der kan lytte og tage oplevelsen alvorligt. Der kan evt. tilbydes ekstern psykologbistand
- Tal højt om problemet og gør det derved til et fælles problem, at der forekommer mobning

Fælles opgaver:

- Grib ind i konflikter og stoppe destruktive adfærdsmønstre
- Bliver man bekendt med, at der er negativ omtale af en kollega eller en konflikt, er man forpligtet til at tage det op med ledelsen
- Tale højt om problemet, da det er et fælles problem, at der forekommer mobning

Revideret 01-03-11