

Retningslinje for indsats mod mobning på arbejdspladsen

Personalegrupper omfattet af retningslinjen	Alle medarbejdere og ledere på Botilbuddene Voksen Handicap <i>Bostedet Høvejen, Bostedet Neptunvej, Bocenter Marienborgvej, Bocenter Harridslev, Bostedet Kastaniebo</i>
Formål	At Botilbuddene vil sikre, at der arbejdes forebyggende imod mobning og anden negativ behandling af ledere og medarbejdere.
Information og vejledning	Nedenstående retningslinje tager udgangspunkt i det centralt formuleret på Broen: https://broen.randers.dk/personale/arbejdsmiljoe/forebyggelse-og-retningslinjer/forebyggelse-af-mobning/
Mobning	Arbejdstilsynets definition på 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. Det, der endvidere adskiller mobning fra andre måder at krænke på, er, at det altid er den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger. Mobning kan være drillerier af grov karakter fx at der gøres nar af ens person, holdninger og meninger eller man er udsat for grove og ondskabsfulde vittigheder eller anden krænkende adfærd, såsom uberettiget kritik eller udelukkelse fra fællesskabet. Det er mobning når omgangstonen og almindeligt godmodigt drilleri bliver til sladder, latterliggørelse og ondskabsfuldheder. Mobning på arbejdspladsen er uacceptabelt. Derfor er det et emne, vi alle har et ansvar for at forebygge i dagligdagen. Det kan være svært at definere mobning, da det kan tage flere forskellige skikkelser. Nogle former for mobning kan f.eks. være, at nogen med vilje tilbageholder information, at nogen uberettiget kritiserer ens arbejdsindsats, at man holdes udenfor, at andre bevidst overhører ens spørgsmål, at man uberettiget skældes ud eller overfuses, at der gøres nar af én, at nogen negligerer eller gør nar af ens holdninger og meninger, at man er udsat for ondskabsfulde vittigheder, at der gøres nar af ens person eller privatliv og at man fornemmer, at nogen snakker bag ens ryg eller spreder rygter. Forebyggelse af mobning - Arbejdspladsen skal i ord og handling vise, at mobning og anden negativ behandling af ledere og medarbejdere er uacceptabelt. - Alle medarbejdere har ret og pligt til at gribe ind, hvis mobning finder sted, eller i tilfælde hvor konflikter, går over grænsen for acceptabel adfærd. - Alle har et medansvar for at sikre, at konflikter ikke udvikler sig. - I arbejdet med APV, vil der være fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder mobning.

Ansvar og håndtering	Alle har et ansvar for at forebygge mobning jf. ovenstående definition. Håndtering af mobning - Konflikter bør så vidt muligt tages op og løses gennem nærmeste leder. Det er ligeledes altid muligt at henvende sig til sin tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. - Forekomst af mobning skal tages op og behandles i AMR regi - Det tages altid alvorligt, hvis en medarbejder oplever sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det. Der udvises diskretion både overfor ofre og de formodede mobbere. Der drages ikke forhastede slutninger, men der lægges en plan for afdækningen. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede må føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. - Der vil blive sikret at medarbejderen der har været udsat for mobning tilbydes støttende samtaler med en fagperson. Ligeledes vil der blive taget hånd om eventuelle medarbejdere, der uretmæssigt anklages for at mobning.
Godkendelse og opfølgning	Godkendt i LMU 27.6.24 Revidering og opfølgning i LMU 1. kvartal 2025