

## Mobbepolitik for Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen i Jammerbugt Kommune

### **Formål**

I Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen ser vi god trivsel som en forudsætning for at både medarbejdere og arbejdspladsen kan udvikle sig i en god retning.

Formålet med at lave en mobbepolitik er at undgå mobning ved at have en klar holdning om, at det er uacceptabelt og at have klare retningslinjer for, hvordan det håndteres, hvis mobning forekommer.

### **Definition**

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid eller gentagne gange, udsætter en eller flere andre kolleger for krænkende handlinger, og hvis disse handlinger opfattes som sårende eller nedværdigende, og den/de krænkede ikke er i stand til at forsvare sig mod dem.

### **Målsætning**

Vores arbejdsplads er en arbejdsplads hvor, der er rart at være, hvor man omgås på en værdig måde og behandler hinanden med respekt, også selv om vi er forskellige

### **Aktiviteter / Retningslinjer**

For at forebygge mobning og sikre en god trivsel generelt vil vi løbende arbejde aktivt med følgende aktiviteter i hverdagen:

- I Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen er trivsel et fælles ansvar, og derfor er alle, både ledere og medarbejdere ansvarlige for at bidrage til, at mobbepolitikken efterleves.
- Bl.a. i den forbindelse har afdelingen intensivt arbejdet med ”Principperne for det professionelle samarbejde”, der bl.a. opfatter en konstruktiv feedbackkultur og normer for, hvordan vi behandler hinanden.
- Leder- og trivselsmålinger og i særdeleshed den daglige dialog med ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter afdækker og sikrer, at der løbende er fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder mobning.
- I det omfang der er behov for det, kortlægges det psykiske arbejdsmiljø. På baggrund af disse kortlægninger iværksættes konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.
- Alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen er med til at sikre, at der løbende er fokus på det psykiske arbejdsmiljø.
- Der afholdes årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) for alle medarbejdere, hvor mobning er et af temaerne.

- Der afholdes et indledende møde med nye medarbejdere, hvor der bydes velkommen, orienteres bredt om arbejdsopgaver m.m.
- Der afholdes årlige sociale arrangementer for alle.

Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen kan trække på central arbejdsmiljøkonsulent, der også kan bistå ved initiativer til forebyggelse af mobning.

I tilfælde af, at der forekommer mobning i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen, er vores retningslinjer følgende:

- Alle, ledelse såvel som medarbejdere, har et ansvar for og pligt til at gribe ind, hvis man overværer en situation, som kan karakteriseres som mobning. Man kan gribe ind i selve situationen, eller man kan rette henvendelse til nærmeste leder eller til en arbejdsmiljørepræsentant eller en tillidsrepræsentant. Enhver henvendelse vil blive behandlet fortroligt.
- Den enkelte medarbejder, som føler sig krænket og/eller chikaneret, har så vidt muligt pligt til at sige fra. Det kan gøres direkte til den eller de personer, som udøver mobningen, eller til nærmeste leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.
- Alle ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdere er forpligtiget til at tage enhver henvendelse om mobning alvorligt og til at behandle den fortroligt.
- Alle ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er forpligtiget til at tage ansvar for, at der i dialog med de involverede medarbejdere findes en løsning på problemet, samt til at følge op på de involverede medarbejdere efter nogen tid.
- I de tilfælde hvor der er behov for det, er det muligt at benytte hjælp ude fra i form af ekstern rådgivning. Det kan både være til uddannelse i emnet eller personlige samtaler.
- I øvrigt henvises til Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingens ”Principper for det professionelle samarbejde”, der er et udtryk for, hvorledes ledere og medarbejdere ønsker at agere over for hinanden i dagligdagen.

Politiken er opdateret og godkendt i MED organisationen i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen den 3. marts 2022.