

# Indsats mod Vold, mobning og chikane

Personalepolitik gældende for alle ansatte ved Hjørring Kommune.

## Indledning

Denne politik indeholder en beskrivelse af de holdninger, som Hovedudvalget deler i forhold til arbejdet med nedbringelse og håndtering af arbejdsrelateret vold, mobning og chikane på kommunens arbejdspladser eller i relation til arbejdet, samt en beskrivelse af MED-organisationens opgaver.

Politikken<sup>1</sup> ledsages af en E-håndbog med relevant materiale, som arbejdspladserne kan bruge til arbejdet med identifikation, håndtering og forebyggelse samt til at udarbejde konkrete retningslinjer på arbejdspladsen. E-håndbogen tilpasses løbende, så den er ajour med gældende love og aftaler samt i takt med organisationens udvikling og kan findes på [www.hjoerring.dk](http://www.hjoerring.dk).

## Hovedudvalgets holdning og politikens udgangspunkt.

Vold og trusler, mobning og chikane på arbejdspladserne eller i relation til arbejdet ved Hjørring Kommune er ikke acceptabelt.

Det skal være sikkert, sundt og trygt at gå på arbejde, da det er med til at skabe de bedste betingelser for at løse kerneopgaven samt samarbejdet herom.

Indsatsen mod vold, mobning og chikane er en organisatorisk opgave og ikke et individuelt problem for den, det rammer. Det skal løses via en målrettet og systematisk indsats på arbejdspladserne i et samarbejde mellem MED-udvalg, ledere og medarbejdere med tillid, dialog og arbejdsglæde som de bærende værdier.

Niveauet for indsatsen, herunder udarbejdelse af lokale retningslinjer, vil bero på en konkret vurdering af omfang, karakter og risiko på arbejdspladsniveau.

## Formål og forventninger

Denne politik skal sikre at arbejdspladser i Hjørring Kommune arbejder aktivt for at minimere tilfælde af arbejdsrelateret vold, mobning og chikane. Politikken skal samtidig sikre at der arbejdes organisatorisk og strategisk med indsatsen.

## Politikken skal:

- Skabe synlighed og åbenhed om at vold, mobning og chikane er en fælles organisatorisk opgave.
- Gøre det legitimt og naturligt at tage hånd om emnerne på en ordentlig og respektfuld måde.
- Være en del af arbejdet med at sikre et sundt arbejdsmiljø.
- Sikre til at arbejdspladserne iværksætter en indsats i forhold til identifikation, forebyggelse og håndtering.

## Opsigelse

Hvis politikken opsiges til genforhandling, gælder den nuværende indtil der er opnået enighed om en ny. Det samme gælder for retningslinjer udarbejdet på arbejdspladsniveau.

<sup>1</sup> Politikken er en af Hovedudvalgets obligatoriske opgaver jf. rammeaftalen. Hovedudvalget skal i politikken fastlægge, i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes af det enkelte MED-udvalg eller af Hovedudvalget.

## MEDudvalgets opgaver:

<b>Hovedudvalget</b>	<b>Mellemliggende MED-niveauer</b>	<b>ArbejdspladsMED</b>
<p>Fastlægger den overordnede politik. Drøfter jævnligt om politikken er i samspil med udviklingen og med organisationen.</p> <p>Indarbejder i relevant omfang viden fra organisationens indsatser i den årlige arbejdsmiljødrøftelse og kan på den baggrund vælge at igangsætte indsatser.</p> <p>Evaluerer og justerer politikken, samt sørger for at organisationen er bekendt med politikken.</p>	<p>Opsamler viden i relevant omfang om indsatser og resultater fra underliggende niveauer, samt drøfter disse og behovet for evt. tværgående indsatser i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sikrer at arbejdspladsen arbejder med:<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Identifikation</b></li><li>• <b>Håndtering</b></li><li>• <b>Forebyggelse</b></li></ul></li><li>2. Retningslinjer udarbejdes på arbejdspladsen ud fra en konkret vurdering af, hvilken indsats der er behov for ud fra omfang, karakter og risiko for den enkelte arbejdsplads.</li><li>3. MEDudvalget og Arbejdsmiljøgruppen samarbejder om opgaven og sikrer at resultaterne af arbejdet følges op via den årlige arbejdsmiljødrøftelse på arbejdspladsen. Heri ligger også at ArbejdspladsMED i relevant omfang in- formerer overliggende MEDniveau om indsats og resultater.</li><li>4. Såvel arbejdet med som konkrete retningslinjer skal være kendt af alle på arbejdspladsen.</li></ol>

## Evaluering

Politikken drøftes som minimum, når der sker ændringer i lovgivning samt overordnede aftaler, der kan gøre det nødvendigt at revidere den.

Vedtaget i Hovedudvalget den 19. marts 2019

Revideret og godkendt i Hovedudvalget november 2020