Arbejdsplads:

Sidst opdateret d.:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Emne | Lokale retningslinjer | Blyant med massiv udfyldning |
| **Hvordan definerer I krænkende adfærd i det interne samarbejde?**  (Se definitioner i Københavns Kommunes politik vedr. krænkende adfærd)  Beskriv også gerne jeres egne eksempler på hvad krænkende adfærd kan være hos jer - og ikke er, så det er tydeligt for alle på arbejdspladsen. |  |  |
| **Handlingsplan for forebyggende initiativer**  I skal iflg. Københavns Kommunes politik på området have fokus på/forholde jer til om I har   * Tydeliggjort ansvar og forventninger til arbejdets udførelse * Systematisk forebyggelse på baggrund af resultater af trivselsundersøgelser, APV og lign. * Ledere, der er godt klædt på til det særlige ledelsesansvar ift. at håndtere og opfølge op på episoder med krænkende adfærd, herunder tage ansvar for den nødvendige organisatoriske læring. |  |  |
| **Normer og værdier for adfærd på arbejdspladsen**  Lav en beskrivelse af jeres normer og værdier for en professionel og ordentlig adfærd på arbejdspladsen, og det særlige ledelsesansvar  Det er også en god ide at beskrive hvordan I håndterer konflikter på arbejdspladsen, da uhensigtsmæssig håndtering af konflikter ofte er baggrunden for oplevelser af krænkende adfærd. |  |  |
| **Hvad sker der, hvis der forekommer krænkende adfærd på arbejdspladsen?**  Hvad forventes der af vidner til krænkende adfærd på arbejdspladsen?  Hvad forventes af den ansatte, der oplever sig udsat for krænkende adfærd på arbejdspladsen?  Hvem går man til, når man er vidne til eller selv oplever krænkende adfærd på arbejdspladsen?  Hvor kan man ellers få hjælp? (tilbud om professionel hjælp til alle parter fx via Tidlig Indsats/SYFO)  Hvordan undersøger I sager hvor medarbejder oplever krænkende adfærd?  Hvordan søger I for konstruktivt og værdigt at holde involverede parter informeret hele vejen igennem processen? |  |  |
| **Arbejdsskadeanmeldelse og politianmeldelse**  Episoder med krænkende adfærd, der har medført eller kan medføre en fysisk og/eller psykisk helbredsrisiko, skal anmeldes som en arbejdsskade.  Hvis der er tale om overtrædelse af strafbare forhold fx fysisk vold eller digital chikane, skal det også stå klart, hvordan I som arbejdsplads forholder jer til en politianmeldelse. Tjek hvilke retningslinjer jeres forvaltning har i den forbindelse. |  |  |
| **Læring og opfølgning efter sager om krænkende adfærd**  Hvem følger op på eventuelle sager om krænkende adfærd – og vurderer, om hændelsen skal give anledning til at justere på de lokale retningslinjer og procedure?  Vær opmærksom på at anmeldte arbejdsskader med vold, trusler, chikane, mobning ml ansatte mv. skal undersøges med inddragelse af MED-organisationen for at forebygge gentagelser. For at bevare fortrolighed ved personalesager bør der altid være fokus på, hvem der inddrages i denne undersøgelse. |  |  |
| **Hvordan skal de lokale retningslinjer præsenteres og vedligeholdes?**  Hvordan introduceres de lokale retningslinjer på arbejdspladsen?  Hvordan er de lokale retningslinjer tilgængelige for de ansatte?  Hvorledes introduceres nye medarbejdere, elever og vikarer til de lokale retningslinjer?  Hvornår, hvordan og hvem evalueres de lokale retningslinjer? |  |  |