

# Vold-, mobning- og chikanepolitik

---

## Overordnet politik i forhold til vold, mobning og chikane mod ansatte

Rødovre Kommune tolererer ikke vold, mobning eller chikane på arbejdspladsen.

Alle kommunens medarbejdere har ret til at blive behandlet med respekt og værdighed for at tilstræbe et arbejdsmiljø fri for vold, mobning og chikane.

Vold, mobning eller chikane på arbejdspladsen er ikke acceptabelt og er et fælles arbejdsmiljøproblem, aldrig et privatproblem. Som medarbejder har man altid ret til at sige fra overfor psykisk vold, mobning eller chikane mod én selv eller ens pårørende.

Det er vigtigt, at en medarbejder, der bliver udsat for vold, mobning eller chikane ikke oplever, at situationen bliver bagatelliseret. At blive udsat for direkte eller indirekte vold, mobning eller chikane kan være en traumatisk oplevelse, som kan give varige mén.



- ▶ [Hvad er vold, mobning og chikane](#)
- ▶ [Hvad kan man gøre for at forebygge vold, mobning eller chikane](#)
- ▶ [Reaktioner på vold, mobning eller chikane](#)
- ▶ [Kollegial psykisk førstehjælp](#)
- ▶ [Anmeldelse af vold, mobning eller chikane](#)
- ▶ [Konsekvenser i forhold til voldsudøveren](#)

## Hvad er vold, mobning og chikane

Der er tale om vold, mobning og chikane, hvis en medarbejder udsættes for psykisk eller fysisk overgreb, krænkelser, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge. I sådanne tilfælde gælder denne politik.

Det er ofrets oplevelse af handlingen, der er afgørende. En handling kan derfor godt være vold, mobning eller chikane, selvom den, der krænker, ikke har et bevidst ønske om at krænke.

## Hvad kan man gøre for at forebygge vold, mobning og chikane

De enkelte MED-udvalg skal tilpasse principperne i denne politik til forholdene på den enkelte arbejdsplads og sikre, at der er procedurer for, hvordan indsatsen lokalt kan forankres.

MED-/arbejdsmiljøudvalget drøfter lokale procedurer med udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan håndterer vi konkrete tilfælde/episoder af vold, mobning eller chikane? Hvilke roller har leder, medarbejdere, sikkerhedsrepræsentanter?
- Hvor stort/småt er problemet på vores arbejdsplads? Kender vi omfanget? Et godt redskab til at kortlægge problemets omfang er APV-spørgeskemaet vedrørende det psykiske arbejdsmiljø
- Hvordan registrerer vi episoder med vold, mobning og chikane? Registrering af hændelsesforløbet og konsekvenser heraf anvendes af sikkerhedsgruppen til forebyggelse af fremtidige episoder.

- Hvor tit skal vi følge op på episoder med vold, mobning og chikane samt drøfte forebyggende tiltag?
- MED-/arbejdsmiljøudvalget registrerer episoder med vold, mobning og chikane og rapporterer én gang årligt gennem statusrapporten antal episoder med vold samt hvad arbejdspladsen har gjort for at undgå lignende episoder i fremtiden.

### Reaktioner på vold, mobning eller chikane

Det er vigtigt at være opmærksom på de reaktioner, der kan optræde som følge af, at man har været udsat for vold, mobning eller chikane.

Vi reagerer forskelligt på vold, mobning og chikane. Hvad den ene oplever som en forholdsvis uskyldig hændelse, kan af en anden opleves voldsomt. Nogle reagerer øjeblikkeligt på at blive udsat for vold, mobning eller chikane mens andre reagerer forsinket – måneder, eller endda år efter.

Ledere, kolleger og den, der er blevet udsat for vold, mobning eller chikane bør være opmærksomme på de nedenfor nævnte symptomer, der kræver særlig opmærksomhed og eventuelt professionel behandling.

### De symptomer man især bør være opmærksom på, kan være følgende:

- Fysiske reaktioner som utilpashed, kvalme, rysten på hænder, vanskeligheder ved at styre sine bevægelser, svedtendens, kuldefornemmelse eller lignende.
- Følelsesmæssige reaktioner som vrede, skyldfølelse, angst, nedtrykthed og panikreaktioner for eksempel præget af handlemæssig blokering eller magtesløshed.
- Ændret evne til at koncentrere sig og tænke, hvor både egne og andres bevægelser opleves unaturligt langsomme. Afstandsbedømmelsen og tidsopfattelsen kan forvrænges. Endvidere kan der optræde en uvirkelighedsfølelse, nedsat opmærksomhed og hukommelsesbesvær.
- Adfærdsmæssige ændringer i form af overdreven eller formålsløs aktivitet. Indenfor den første uge kan der være en tendens til at isolere sig eller frygt for at være alene.

Disse symptomer er ikke udtømmende. Man bør være opmærksom på længerevarende symptomer som søvnproblemer, mareridt, umotiveret gråd, tilbagevendende oplevelse af episoden, nedsat opmærksomhed og koncentrationsbesvær.

### Kollegial psykisk førstehjælp

Selvom lederen har hovedansvaret, har både lederen og kollegerne på den berørte arbejdsplads et ansvar for, at medarbejderen får lejlighed til, snarest efter episoden, at få talt begivenheden igennem med sin nærmeste foresatte, en kollega eller en kontaktperson fra Rødovre Kommunes beredskab for psykisk krisehjælp. Vedkommende bør i den akutte situation øjeblikkeligt blive frigjort fra sine arbejdsopgaver.

Medarbejderen må ikke være alene umiddelbart efter at episoden har fundet sted, men skal have mulighed for at tale episoden igennem i fred og ro med en, som medarbejderen har tillid til i et egnet lokale, hvor man ikke bliver forstyrret.

Det er vigtigt, at samtalen er med til at skabe ro om situationen, og det er vigtigt at andre overtager vedkommendes arbejdsopgaver.

## Husk følgende ved psykisk førstehjælp

### Man må ikke

- bebrejde
- bagatellisere
- antyde at tingene kunne være gjort anderledes
- intellektualisere eller forklare
- styre samtalen - snakke om egne erfaringer
- gøre brug af "gode historier" eller af sort humor

### Man skal

- imødegå bebrejdelser og selvkritik
- lytte, også selvom det er det samme, der bliver sagt om og om igen
- bruge fysisk kontakt, hvis medarbejderen har brug for det
- finde ud af, hvad personen har lyst til og behov for
- lade den voldsramte tale om episoden

### Vær opmærksom på

- at medarbejderen ikke må være alene
- at medarbejderen måske ikke er i stand til at se, hvad der skal gøres
- at medarbejderen kan have ændret tidsfornemmelse og mistet vurderingsevnen
- dine egne reaktioner på episoden - og hvad det betyder for samtalen

### Afklares inden den voldsramte forlader arbejdspladsen

- hvordan hjemtransporten skal forløbe? - Er der nogen der følger vedkommende hjem?
- hvordan man kan undgå at den voldsramte ikke er alene i de første dage. Træf eventuelt konkrete aftaler om kontakt og afhentning næste dag - og om kontakt i weekenden
- om familien eller pårørende underrettes om det passerede
- om der træffes aftaler om eventuelt sygemelding
- om der er formidlet kontakt til Psykologgruppen
- om der skal søges læge eller skadestue
- om der vil være hjælp til praktiske gøremål som f.eks. børnepasning

### Opfølgning

- hvis medarbejderen bliver sygemeldt holdes jævnlig kontakt til den sygemeldte
- hvis der er behov for det, aflastes vedkommende i sit arbejde en periode
- indtil ca. tre måneder efter hændelsen holdes kontakt med medarbejderen for at afklare om der fortsat er brug for hjælp og støtte.

- efter tre måneder vurderes det, om der fortsat er brug for hjælp eller støtte - man bør være opmærksom på, at en posttraumatisk reaktion på episoden kan forekomme
- nærmeste leder har ansvaret for, at der bliver fulgt op på episoden

Der skal tages stilling til, om der er brug for ekstra beskyttelse af medarbejderen i forhold til telefonbeskyttelse, adressebeskyttelse, politibeskyttelse, m.m.

### **Anmeldelse af vold**

- **Anmeldelse af arbejdsskade**  
I samarbejde med skadelidte og sikkerhedsrepræsentant (eller tillidsrepræsentant) skal lederen anmelde ulykken som arbejdsulykke.
- **MED-udvalg og faglig organisation**  
Tilfælde af vold behandles altid i det lokale MED-udvalg. Det anbefales i øvrigt, at den skadelidte tager kontakt til vedkommendes faglige organisation i de tilfælde, hvor behandling er nødvendig med henblik på et eventuelt erstatningskrav.
- **Politianmeldelse**  
Tilfælde af vold anmeldes til politiet såfremt det vurderes, at der er tale om en kriminel handling. Lederen på den pågældende arbejdsplads har ansvaret for, at episoden bliver anmeldt.

### **Konsekvenser i forhold til voldsudøveren**

Lederen på den pågældende arbejdsplads tager stilling til hvordan eventuel fremtidig kontakt med brugeren/borgeren skal foregå.

Mobning og chikane fra borgere/brugere kan håndteres på samme måde som voldsepisoder, hvorimod mobning og chikane internt på arbejdspladsen kræver en helt anden indsats.

### **Evaluering**

Volds-, mobnings- og chikanepolitikken evalueres i sommeren 2011.