

POLICY
OCH
HANDLINGSPLAN
i TORSBY KOMMUN
MOT
KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Policy i Torsby kommun mot kränkande särbehandling

Att få känna arbetsglädje och arbetsgemenskap är **en rättighet** för alla anställda, men det är samtidigt **en skyldighet** att själv, genom det egna uppträdandet, bidra till en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljöfrågorna och verkar tillsammans med de fackliga organisationerna för att målet kan uppnås.

Målsättning

Vi ska verka för ett arbetsklimat med ömsesidig och öppen kommunikation, med respekt och tolerans för varandras olikheter.

Kränkande särbehandling får inte förekomma i kommunens verksamheter och kan inte accepteras i någon form.

Ansvar

Alla anställda ska vara observanta på tendenser till kränkande särbehandling och omedelbart rapportera till närmaste chef.

Nämnder, chefer och arbetsledare ansvarar för att motverka kränkande särbehandling genom att kraftfullt lösa problem som uppstår.

Policy och handlingsprogram ska föras ut av arbetsledningen på arbetsplatserna genom diskussioner på personalträffar i samtliga verksamheter.

(Läs Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift om kränkande särbehandling AFS 1993:17)

HANDLINGSPLAN

Förebyggande insatser

Chefer och arbetsledare ska verka för att ett gott arbetsklimat råder på arbetsplatserna och vara ett föredöme för medarbetarna.

Genom introduktion av den nyanställda skapas möjlighet att finna sig tillrätta i arbetsgruppen och klargöra vilka regler som gäller. Introduktionen anpassas till den enskilde och verksamhetens krav.

Arbetsgivaren ska informera alla anställda om verksamheten och dess mål.

Vid förändringar bör alla berörda vara med vid planering och genomförande.

Arbetsplatsträffen / personalmötet är ett viktigt forum för diskussioner om hur vi förhåller oss till varandra och hur umgängestonen ska vara på arbetsplatsen.

Alla anställda har skyldighet och ansvar för att skapa ett gott samarbetsklimat. Man kan inte tvinga fram kamratskap men en aktiv personalvård kan ge goda förutsättningar för det.

Regelbundna medarbetarsamtal ger möjlighet att tidigt uppmärksamma en arbetssituation och relationer mellan arbetskamrater och därmed få signaler om det råder missförhållanden.

Frågor kring arbetsklimat är också ett ämne för översyn genom partsammansatta organ enligt internkontroll av arbetsmiljön.

Aktiva åtgärder vid kränkande särbehandling

Om kränkande särbehandling förekommer är det av stor betydelse att **snabbt** sätta in åtgärder för att nå en bra lösning. Närmaste chef / arbetsledare ansvarar för att åtgärder vidtas men det åligger varje anställd att agera om kränkande särbehandling misstänks eller förekommer.

Närmaste chef / arbetsledare ska genom enskilda samtal med drabbad och övriga inblandade bilda sig en uppfattning om situationen. Bemöt samtliga inblandade med respekt och integritet genom att hålla diskussionen saklig och objektiv. Sök lösningar i samråd med berörda.

Dokumentera alla samtal och åtgärder som vidtas skriftligt. Handlingar förvaras med tanke på sekretessaspekter.

Om problemet gäller misskötsamhet i arbetet ska detta hanteras enligt gällande arbetsrättsliga regler.

Upprätthåll kontakten med anställda som är sjukskrivna, visa att var och en är viktig på arbetsplatsen och saknad om man inte är där.

Visa en klar vilja till förändring och förbättring av arbetssituationen för samtliga anställda på arbetsplatsen. Normala umgänges- och samarbetsregler kan behöva återupprättas.

Visa en bestämd attityd mot förtal, skvaller eller spekulationer om enskilda anställda.

Det är chefs / arbetsledares ansvar att följa upp om beslutade åtgärder har genomförts och undersöka om fortsatt hjälp och stöd behövs.

Vid behov av råd i situationen kan chef / arbetsledare vända sig till personalavdelningen och / eller närmaste högre chef.

När chef / arbetsledare är delaktig i eller svarar för kränkande särbehandling ska berörda arbetstagare ta kontakt med närmast högre chef eller med nämnden. Samråd om lämpliga handlingsalternativ kan även sökas med personalavdelningens handläggare.

Bilaga: "Tidiga signaler"

Bilaga: "Mobbningsspiralen" - beskrivning av en negativ process, som ska motverkas med förebyggande och aktiva åtgärder.

Bilaga: AFS 1993:17

TIDIGA SIGNALER

bilaga

Tidiga signaler på att någon form av kränkande särbehandling pågår kan exempelvis vara förändringar i:

Arbetsprestation

- * minskad produktivitet och effektivitet
- * koncentrationssvårigheter
- * låg stresstolerans med överreaktioner

Attityder

- * oengagerad
- * omotiverad
- * fortsatt sökande efter syndabockar
- * ökad kritik mot arbetsgivaren
- * irritation och missnöje

Humör

- * nedstämdhet
- * försämrad självkänsla
- * ångest och depression
- * trötthet

Sociala kontakter

- * isolerar sig
- * samarbetsproblem

Flyktbeteende

- * frånvaro
- * ökad sjukfrånvaro
- * dagdrömmer
- * undviker problem
- * förlorar sig i fel uppgifter

INSTRUMENT FÖR ATT UPPTÄCKA TIDIGA SIGNALER

- * frånvarouppföljning
- * arbetsplatsträffar
- * medarbetarsamtal



Mobbningsspiralen

Nästan alla svåra mobbningsfall följer samma mönster: en mobbningspiral.

– Till sin struktur är fallen till följkning lika, säger Anita von Scheele.

Hon är sociolog med 20 års erfarenhet av mobbningsfrågor och har skrivit Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift mot kränkande särbehandling.

16. Den anställda uppmanas uppsöka psykolog eller tvingas till "arbetsutövning" som påverkar till sämre arbetsuppgifter med sämre lönesutveckling, eller sägs upp på grund av personliga skäl eller skapad arbetsbrist.

12. Försäkringskassan trövar att arbetsgivaren ska rehabilitera den sjuka skrivne. Följer inte arbetsgivaren kassans krav kan sjukpenningen utebli.

11. På arbetsplatsen har man nu behov av en ny syrdabock om inget görs åt problemen.

9. De som har något att följa försvarar sig med väl upplagda motbeskyllningar och försvar. Alla skyddar alla. Saklighet undvics. Avgöranden sker genom man väljer att tro på skvallar om offret eller rent förtal.

7. Ledningen, hittills okunsig eller noschalant, dras nu in öppet och får krav på sig att "göra något åt den omöjliga personen".

5. Missstämning breder ut sig, problemlösning avstannar. Irritationen rikts mot en identifierad person, som står alltmer ensam och attackerad. Denne börjar nu försvara sig eller visar ett starkt förändrat beteende.

3. Öfsta sakproblem och problem med samarbete förvärras.

2. Arbetsledare och lokala chefer agerar osäkert, otydligt eller maktfullkomligt.

1. Arbetsorganisationen är otidsenlig eller illa anpassad. Arbetsmiljö och personalvård har försumrats.

18. Den utstötta kan glida in i en livslång rättshaveriskamp. Självmordsförsök, ibland självmord, förekommer.

19. Arbetsplatsens problem har förvärrats och fördjupats. Gamla pakter kan ha brutits, nya sätts. Her har fallit offer för den sjuka miljön.

17. Hur iaklig en uppsägning eller omplacering är kan prövas i Arbetsdomstolen eller i en tingsrätt. Vill facket inte driva fallet måste den drabbade göra det själv och stå för alla kostnader. Nervpressen blir allt starkare.

15. Rehabiliteringsmiljön sker halvlyst och ofta under än mer kränkande former.

14. Facket ställer ofta inte alls upp.

13. Den anställda vistas ibland hemma med ön, men utan arbetsuppgifter och i ovisshet om framtiden. Upplevelsen av kränkning ökar och krisreaktionen förvärras.

10. Syncabocken, som nu står plats som ovillig till samarbete, har svåra krisreaktioner och är oftast sjuka skrivne under lång tid.

8. Försök görs att bli kvitt syndabocken, som nu öppet hävdar att han eller hon blivit kränkande behandlad. Detta ses som en provokation och ett sätt att skilja ifrån sig. Personens daglighet sätts in i fråga, däremot hans personlighet. Fakta förbigås eller undersöks inte.

6. Pakten behöver "näring", därför hårdnar attityderna mot syndabocken. Bagateller dras fram och förstoras upp. Den utpekade, som nu befinner sig i allvarlig kris och som ingen vågar försvara, stämpas som omöjlig att samarbeta med.

4. Informellt destruktivt ledarskap ges utrymme. Obestämda känslor av hot gör att revir och maktpositioner upprättas eller förstärks. Att värdera på ett överkritiskt sätt blir daglig umgängesnorm. Behov att kanalisera kritik och missstämning uppstår. Gruppen är på väg att bli "sjuk". Pakter slut, med starka lojalitetskrav och osunda band av spekulationer, förtal, behov av att hålla varandra om ryggen. Syndabocken nöks. (Visa väljer att vara tysta och inte blanda sig i).