

BRØNDBY KOMMUNE**Ældre & Omsorg – Æblehaven****Udarbejdet af: Stine N Christensen/ Charlotte H Andresen/Eva Vincent****Godkendt i ledergruppen: August 2019****Ansvarlig: Centerleder****Revideret: Maj 2020****Revideres senest: Maj 2022****Æ 5.4**

Instruks vedrørende: Kriseplan til håndtering af medarbejdere, der har været udsat for mobning eller chikane.	
Målgruppe	Ansatte i Æblehaven
Formål	At tydeliggøre hvordan der skal handles, hvis ansatte føler sig mobbet eller chikaneret
Mål	At alle ansatte følger den rigtige arbejdsgang.
INSTRUKS	Kriseplan:
Leder ansvar:	Lederen har altid ansvar for, at der handles hurtigt ved henvendelser om mobning og chikane. TR og AMIR og alle ansatte har pligt til at handle og underrette nærmeste leder. Dette gælder også ved digital chikane fra borgere og kollegaer. Se vejledning på Bølgen: https://bolgen.brondby.dk/filesystem/12747_Vejledning%20om%20Digital%20chikane%20Brøndby%20Kommune.docx.docx
Kriseplan:	
Her og nu:	Tag kontakt til din leder, AMIR eller TR, deres funktion er følgende: <ul style="list-style-type: none">• Altid at tage det alvorligt, hvis en ansat føler sig mobbet eller chikaneret og vælger at fortælle om det.• Gøre det klart for modsatte part, at mobning og chikane er en uacceptabel adfærd, som skal ophøre med det samme.• I første omgang en uformel mægling mellem parterne gennemføres ved at indkalde til en opklarende samtale.• Få parterne, herunder eventuelle vidner til at beskrive hændelsesforløbet, med dialog.• Der tilbydes evt. psykologhjælp. (Se instruks Æ5.5 Krise – og psykologhjælp) http://www.brondby.dk/sitecore/content/Subsites/Sundhedsfaglig-dokumentation/Home/Forside/Instrukser/Instrukser-for-Aeblehaven.aspx
I dagene lige efter:	<ul style="list-style-type: none">• Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede skal føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det er kun naturligt, at der er forskellige opfattelser af en sag eller en konflikt. Vær forberedt på, at mobning kan virke stærkt

<p>I uger / måneder bagefter:</p> <p>Fremadrettet:</p>	<p>nedbrydende, og at den der er blevet mobbet, kan have en forstyrret og unormal adfærd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • At sørge for støtte til den ansatte, det er vigtigt, at den ansatte har nogen, der kan lytte og tage oplevelserne alvorligt. • I nogle tilfælde kan det også være nødvendigt offensivt at imødegå rygter om dem der er blevet mobbet, der kan laves aftaler om, hvilken information der må gives til deres kollegaer. • Hvis man er blevet mobbet og har været sygemeldt, kan det være nødvendigt med en langsom og skånsom tilbagekomst til arbejdspladsen eventuelt med en form for social støtte. • Det vil dog i nogle tilfælde være for problematisk at vende tilbage til den samme arbejdsplads. • Det er dog nødvendigt at møde mobberne med klare sanktioner, hvis problemerne fortsætter, eller hvis mobningens karakter er meget grov. • Gør det til et fælles ansvar på arbejdspladsen, at forebygge mobning og chikane, men undlad at bringe den konkrete sag i fokus. • Der kan med fordel udarbejdes en lokalsamarbejdsaftale i de enkelte områder.
<p>Lokale tillæg Æblehaven Revideret</p>	
<p>Lovgrundlag Referencer Kilder</p>	<p>Kriseplanen er udarbejdet efter Brøndby kommunes Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af mobning og chikane på kommunens arbejdspladser. Retningslinjerne ligger på Bølgen. https://bolgen.brondby.dk/filesystemc/3127_Retningslinjer+for+forebyggelse+af+mobning+og+chikane.doc.doc</p>