Spørgeguide til politi, fængsel, vagtselskaber mv.

Tips til fremgangsmåder for indhentning af data om psykisk arbejdsmiljø ved politi, fængsel, vagtselskaber mv.

Udover samtaler med ledelse og arbejdsmiljøorganisation ved det indledende og afsluttende møde kan der være behov for at gennemføre

- gruppesamtaler med udvalgte medarbejdere
- gruppesamtaler med mellemledere
- samtaler med medarbejdere under rundgang
- jobobservationer

Hvis du vurderer, at der er behov for at gennemføre gruppesamtaler er det er en god idé på forhånd at aftale dette med virksomheden. Endvidere er det en god idé at bede virksomheden udvælge deltagere til gruppesamtalerne så repræsentativt som muligt.

Spørgeguide til politi, fængsel, vagtselskaber mv.

Indledning

Præsentér tilsynet med psykisk arbejdsmiljø.

Ved risikobaserede tilsyn kan man sige ”Vi skal (bl.a.) tale om jeres psykiske arbejdsmiljø, da psykisk arbejdsmiljø er et af de emner, der altid skal spørges ind til, når Arbejdstilsynet gennemfører et risikobaseret tilsyn”.

Indledende spørgsmål

Disse spørgsmål kan benyttes til at få en samtale i gang om psykisk arbejdsmiljø.

Start med generelle spørgsmål til virksomheden Fx vil I fortælle lidt om

- jeres hovedopgaver?
- hvilke grupper af borgere, I betjener?

Spørg herefter ind til, om virksomheden har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i virksomhedens APV. Er dette tilfældet, kan spørgeguiden benyttes som inspiration til at spørge uddybende ind til hvordan virksomheden har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i APV’en. Hvis virksomheden ikke har forholdt sig til det psykiske arbejdsmiljø i APV’en, kan spørgeguiden benyttes til at afklare, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Spørgsmål: APV

- Har I forholdt Jer til det psykiske arbejdsmiljø i Jeres APV?
- Har I fundet problemer? Hvilke?
- Hvad har I gjort for at afhjælpe problemerne? Spørg efter en beskrivelse

Øvrige indledende spørgsmål:

- Hvordan trives I her? Trives I?
- Er det et godt sted at arbejde? Prøv at beskrive, hvorfor du/I oplever det sådan?
- Har man det godt her?
- Hvad er det for opgaver, I har lige nu?

Præsentation af risikofaktorer, der vil blive spurgt ind til

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø vil vi spørge til følgende risikofaktorer:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav
- Vold, trusler eller andre traumatiske hændelser
- Skiftende arbejdstider og natarbejde

Desuden vil vi spørge nærmere ind til mobning og seksuel chikane, hvis vi får oplysninger om, at dette er et problem i virksomheden.

Forholdene kan være væsentlige problemer i jeres branche. De er alle (på nær mobning og seksuel chikane) beskrevet i branchens vejviser.

Hvordan har I arbejdet med disse emner, fx i jeres arbejdspladsvurdering?
(bed om at se APV)
(Kortlægning, vurdering, handlingsplan, opfølgning, sygefravær)

Forhold, der generelt kan tyde på et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Er det jeres indtryk, at der er medarbejdere, der forlader virksomheden på grund af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø? Har I en stor udskiftning blandt medarbejderne?

Er det jeres vurdering, at der er fravær, som skyldes forhold i arbejdet, fx stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø?
Er der sket forandringer i sygefraværet indenfor det sidste år? (bed evt. om statistik)

Er det jeres indtryk, at der er konflikter på virksomheden (mellem medarbejderne og ledelsen eller internt mellem medarbejderne), som skyldes belastninger i arbejdet?

Hvis der forekommer konflikter, spørg nærmere ind til, om konflikterne har karakter af mobbehandlinger, herunder seksuel chikane

---

Spørgsmål til risikofaktorerne

Afsluttende spørgsmål

Er der andre forhold i Jeres psykiske arbejdsmiljø, vi ikke har talt om?
Er der andre, det kunne være relevant for Arbejdstilsynet at tale med?

Risikofaktor:
Stor arbejdsmængde og tidspres

Forekomst

Arbejdet er som udgangspunkt altid kendetegnet ved nogle (grund)vilkår, fx:
- *Uforudsigelighed (fx i forhold til arbejdsmængden eller opgavernes karakter)*
- *Ansvar for mennesker*
- *Krav om hurtige reaktioner/handlinger (tidspres)*
- *Krav om at bevare overblik og dømmekraft*
- *Stort ansvar for andre mennesker eller værdier*

Hvor ofte er der situationer med stor arbejdsmængde?

Hvor ofte er der situationer, hvor der er stort tidspres?

Gælder det alle medarbejdere eller er der særligt udsatte grupper/medarbejdere?
Spørg ind til hvem, hvor, hvor ofte og hvornår

Over hvor lang tid har problemerne stået på:_____

Er der udsigt til at det fortsætter?
Arbejdet er kendetegnet ved:
- Mange opgaver/sager i forhold til bemanding
- Krav om at skulle overskue og videreformidle mange opgaver og informationer
- Store krav til opmærksomhed
- Mange afbrydelser
- Periodevise spidsbelastninger
- Alenearbejde (fx ved vagtarbejde)
- Stramme tidsplaner (fx ved vagtarbejde)
- Svære/komplekse opgaver med uklare succeskriterier
- Modsatrettede forventninger fra
- borgere/indsatte, ledelse, politikere, kolleger m.fl.
- Mange administrative opgaver
- Uhensigtsmæssige IT-systemer
- Uhensigtsmæssigt kommunikationsudstyr

Hvad mener I årsagen er til den store arbejdsmængde/- tidspresset?

Forebyggelse

Hvordan sikrer I, at arbejdsmængde og tidspres ikke er for stort? Giv et eksempel. Virker det?

Hvordan får medarbejdere hjælp og støtte i arbejdet fra leder og kolleger?
- prioritering af opgaver (generelt og ved uforudset personalemangel)
- Hensigtsmæssig fordeling af opgaver, fx i forhold til opgavemængde og sværhedsgrad
- Klare forventninger til arbejdet
- Funktionsbesrivelser
- Nødvendig information for at kunne udføre arbejdet
- Feedback og anerkendelse for udført arbejde
- Sikring af mandskabsdækning ved sygdom og ved særligt mandskabskrævende opgaver
- Gode muligheder for sparring med kolleger
- Fysiske rammer med tilstrækkelig plads og mulighed for ro.

Hvordan har medarbejdere indflydelse på planlægning, prioritering og udførelse af deres eget arbejde?
Har medarbejdere fx indflydelse på:
- Mængden af arbejde
- Pauser
- Fordeling af opgaver
- Hvilke arbejdsmetoder de anvender
- Rækkefølgen af opgaver
- Hvem de arbejder sammen med
- Vagtplaner
- Målsætning for arbejdet

Opnås indflydelse fx ved:
- Jævnlige møder, hvor alle har mulighed for at få indflydelse på ovenstående forhold
- Teamorganisering
- Jævnlig kontakt med leder i forhold til udførsel af eget arbejde

Hvilken form for løbende instruktion, oplæring og uddannelse i forhold til arbejdsopgaverne tilbydes medarbejdere?
- der er løbende oplæring i forhold til arbejdsopgaverne
- der er løbende erfaringsudveksling,

Hvordan imødegår I negative følger af evt. alenearbejde? Giv eksempler. Virker det?

Er der andet, der medvirker til at mindske belastningerne?

Arbejdsmæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af stor arbejdsmængde og tidspres I kan genkende?
- Utilstrækkelig mulighed for at efterforske sager (henlæggelse)
- Lange arbejdsdage
- Administrative opgaver bliver ikke udført inden for tidsfristerne
- Ikke muligt at holde pauser/afkortning af pauser
- Lovgivningsmæssige krav overholdes ikke (fx færdselsloven)
- Mange klager fra indsatte, borgere
- Meget overarbejde
- Overarbejde kan ikke afspadseres
- Episoder med vold og trusler, som har sammenhæng med tidspres
- Arbejdslivet breder sig ind i privatlivet
- Mobning
- Andet

Risikofaktor:
Høje følelsesmæssige krav

Forekomst

Nedenstående spørgsmål skal kun stilles, når en del af arbejdet indebærer kontakt med borgere/indsatte. I så fald er arbejdet som udgangspunkt altid kendetegnet ved nogle (grund)vilkår, fx:

- *krav om indlevelse*
- *krav om at håndtere egne følelser*
- *krav om at håndtere andres følelser*
- *udøvelse af myndighedsrolle*
- *krav om bestemt adfærd fra medarbejdere, fx ved myndighedsudøvelse eller vagtarbejde*
- *krav om overblik*
- *krav om at kunne aflæse og forudse adfærd*
- *stor gensidig afhængighed kolleger indbyrdes*

Hvilke borgere/indsatte har I kontakt med?

- Borgere/indsatte med svære problemer, fx misbrugere, psykisk syge, socialt udsatte,
- Borgere i krise
- Borgere/indsatte, der udøver farlig eller truende adfærd
- Borgere/indsatte med anden kulturel og sproglig baggrund
- Stærke, negative borgere/indsatte (fx rockere, bander)
- Grupper, der er i opposition til samfundet eller ordensmagten

Arbejdet er kendetegnet ved:

- Stort ansvar for andre mennesker, fx i situationer forbundet med livsfare for borgere eller medarbejderen/kolleger
- Mange samtidige opgaver (fx ved politiopgaver i forbindelse med alvorlige trafikulykker)
- Resocialiseringsopgaver
- Rollekonflikter (fx både at skulle varetage sikkerheds- og kontrolopgaver samt opgaver med resocialisering)
- Kontakt til borgere/indsatte med svære sociale eller personlige problemer
- Kontakt med borgere i krise, fx i forbindelse med alvorlige ulykker eller alvorlige forbrydelser
- Kommunikation med borgere, der ikke taler dansk
- Underretning ved dødsfald

Hvad mener I årsagen er til de høje følelsesmæssige krav i arbejdet?

Forebyggelse

Hvordan forebygger I, at de følelsesmæssige krav ikke bliver for store. Virker det ?

Hvordan får de medarbejdere hjælp og støtte i arbejdet af leder eller kolleger ?

- Feedback og anerkendelse fra kolleger og ledere
- Klare og realistiske målsætninger for arbejdet (klarhed om, hvornår arbejdet er gjort godt nok)
- Evaluering af effekten af arbejdet
- Overlap/overlevering ved vagtskifte
- Sparring med leder og kolleger om håndtering af konflikter med borgere/indsatte.
- Mulighed for hjælp fra specialister (f.eks. læger, psykologer og andre relevante specialister) ved særligt krævende opgaver.
- Mulighed for systematisk og regelmæssig supervision.
- Tolkebistand ved arbejde med borgere, der ikke taler dansk
- Regelmæssig dialog om belastninger i arbejdet (fx på personalemøder)

Hvordan har de medarbejdere indflydelse på planlægning, prioritering og udførelse af deres eget arbejde?

Har de medarbejdere f.eks. indflydelse på:

- Mængden og fordeling af opgaver med høje følelsesmæssige krav
- Pauser
- Hvilke arbejdsmetoder de anvender
- Hvem de arbejder sammen med
- Målsætninger for arbejdet.

Opnås indflydelse fx ved:

- Jævnlige møder (fx personalemøder, teammøder)
- Teamorganisering
- Information om rammer, vilkår og forvaltningskrav
- Jævnlig dialog med ledelsen om eget arbejde og egne arbejdsbetingelser.
- Andet

Hvilken form for løbende instruktion, oplæring og uddannelse i forhold til arbejdsopgaverne tilbydes de medarbejdere?

- Systematisk oplæring og vedligeholdelse/opdatering af viden
- Efteruddannelse i forhold til relevante målgrupper.

Er der andet, der medvirker til at mindske de følelsesmæssige belastninger?

Arbejdsmæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af høje følelsesmæssige krav, I kan genkende?

- Klager fra indsatte eller pårørende
- Tab af engagement på arbejdspladsen
- Social isolation
- Udviklingsarbejdet er gået i stå
- Målsætninger følges ikke
- Mobning
- Andet

Risikofaktor: Vold, trusler eller andre traumatiske hændelser

Forekomst

Nedenstående spørgsmål skal kun stilles, når en del af arbejdet indebærer kontakt med borgere/indsatte. I så fald er arbejdet kendetegnet ved følgende grundvilkår:

- *der er risiko for vold, trusler og andre traumatiske hændelser*

Udsættes medarbejderne for vold, trusler eller andre traumatiske hændelser?

Spørg til virksomhedens egen registrering af episoder med vold, trusler eller andre traumatiske hændelser (inden for det sidste år).

Hvilke former for vold, trusler eller andre traumatiske hændelser oplever medarbejderne?

- Overfald eller anden fysisk vold (brug af våben, spark, slag, spyt mm)
- Trusler om vold eller anden truende adfærd, fx krænkelse af personlige fysiske grænser
- Trusler eller chikane ved medarbejderes bopæl
- Trusler mod medarbejderes pårørende
- Verbale krænkelser, chikane eller diskriminering
- Røveri af kontanter eller andre værdier (fx ved værditransporter)
- Hærværk mod medarbejderes ejendele
- Involvering i eller vidne til ulykker, fx trafikuheld
- Vidne til børns tilskadekomst, overlast, eller død (ved forbrydelser eller ulykker)
- Intervention ved slagsmål og optøjer
- Opgaver relateret til selvmord eller trusler om selvmord
- Andet

Arbejdet er kendetegnet ved:

- Jævnlig håndtering af konfli
- kter med borgere/indsatte
- Jævnlig håndtering af kulminationen på konfliktforløb (fx . konflikter, som er opstået andre steder men nu overgivet til politiet)
- Der arbejdes under tidspres, hvilket øger risikoen for konflikter med borgere/indsatte
- Der køres under tidspres, hvilket øger risikoen for trafikuheld
- Der arbejdes i geografiske områder eller i afdelinger, hvor der er særlig risiko for vold og trusler
- Transport af store værdier
- Alenearbejde
- Arbejde efter mørkets frembrud
- Andet

Forebyggelse

Hvordan sikrer I, at vold og trusler begrænses mest muligt? Giv et eksempel. Virker det?

Har I en plan for håndtering af vold, trusler og traumatiske hændelser? Hvad indeholder planen?

Hvordan sikrer I, at medarbejderne kender planen og at planen følges?

Hvordan håndterer I vold, trusler og traumatiske hændelser før, under og efter hændelser?

Før

- Definition af vold, trusler og andre krænkende hændelser
- Løbende uddannelse i, hvordan konflikter forebygges, håndteres og nedtrappes, herunder hvordan utilregnelige/truende borgere, fx psykisk syge eller påvirkede personer håndteres, fx i forbindelse med anholdelser
- Retningslinjer for hvordan medarbejderne forholder sig under episoder med vold, trusler og ved trafikuheld mv.
- Hensigtsmæssige retningslinjer for alenearbejde
- Planlægning af arbejdet i forhold til voldsrisiko
- Sikkerhedsvurdering ved planlægning og håndterings af opgaver, som indebærer fysisk magtanvendelse
- Systematisk og regelmæssig supervision

Under og umiddelbart efter

- Effektive alarmprocedurer
- Ledelsesmæssig støtte (hvem gør hvad?)
- Hvordan medarbejderne kan få psykisk førstehjælp
- Debriefing (personalegruppe i fællesskab)

Opfølgning på længere sigt

- Professionel krisehjælp/efterbearbejdning af traumatiske hændelser (vold, trusler, trafikuheld mv.)
- Registrering af hændelser
- Forebyggende analyse af episoder med vold, trusler, trafikuheld mv.
- Supervision
- Ledelsesmæssig støtte (fx telefonisk kontakt, tilbageslusning til arbejdspladsen)
- Anmeldelse til Arbejdstilsynet

Tekniske sikkerhedsforanstaltninger

- Relevant sikkerhedsudstyr
- Relevant kommunikationsudstyr fx GPS, radiokommunikation mv.
- Relevant bevæbning

Hvordan er støtten og opbakningen i dagligdagen?

- Pauseforhold, der giver mulighed for at medarbejdere dagligt kan tale med kolleger, bl.a. om belastende oplevelser, fx aftaler om at mødes bestemte steder.
- Dialog med ledelsen om prioritering af egen sikkerhed (fx ikke at sætte efter biltyve, hvis det indebærer en stor risiko for medarbejderne eller trække sig tilbage fra indsatser, hvis det udsætter medarbejderne for stor fare)

Er der andet, der medvirker til at mindske belastningen af vold, trusler og traumatiske hændelser?

Arbejdsmæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af vold, trusler og traumatiske hændelser, I kan genkende?

- Uvilje/ulyst/angst for at arbejde eller køre i visse områder
- Uvilje/ulyst/angst for at holde pauser i særlige områder
- Uvilje/ulyst/angst for at arbejde eller køre på særlige tidspunkter af døgnet
- Trafikuheld, som har sammenhæng med tidspres
- Episoder med vold og trusler, som har sammenhæng med tidspres
- Individualisering/”Tarzansyndrom” – norm på arbejdspladsen, at voldsrisikoen er en risiko, man må kunne klare og leve med
- Andet

Risikofaktor:

Skiftende arbejdstider og natarbejde

Forekomst

Arbejdet som er som udgangspunkt altid kendetegnet ved følgende (grund)vilkår:

- *krav til opmærksomhed (fx, andre trafikanter, vejforhold)*
- *krav om ansvarlighed i forhold til andre menneskers sikkerhed*
- *krav om kontakt med borgere*
- *der forekommer skiftarbejde, dvs:*
- *arbejdet er organiseret, så to eller flere grupper afløser hinanden*
- *arbejdstiden er fast eller vekslende og helt eller delvist placeret uden for normal arbejdstid dvs. uden for tidsrummet fra kl. 06 til 18)*
- *arbejdet er forbundet med en ulykkesrisiko*

Hvordan er skiftarbejdet tilrettelagt?

Få udleveret turnus/arbejdsplaner og evt. detaljerede vagtplaner (hvornår medarbejdere har arbejdet)

Hvor mange har skiftende arbejdstider, der går ind i nattetimerne (kl. 22-05)?

Hvor mange har skiftende arbejdstider, der ikke går ind i nattetimerne?

Arbejdet er kendetegnet ved:

- der er medarbejdere, der har flere nattevagter (arbejde som helt eller delvis er placeret tidsrummet 22-5) i træk. Hvor mange: ____
- der er tidligt morgenarbejde (før kl. 6)

Forebyggelse

Hvordan sikrer I at skiftarbejdet er tilrettelagt hensigtsmæssigt ift. Arbejdsmiljøet?

- Der forekommer ingen dag- eller aftenarbejde, der er længere end 9 timer
- der forekommer ingen natarbejde af mere end 9 timers varighed
- Der er ingen medarbejdere, der har flere end 4 nattevagter i træk
- Der er ingen arbejdsuger over 48 timer (vær obs. på at en ”arbejdsuge” kan starte midt i ugen)
- Der følger en friperiode efter natarbejde, som er så lang at søvnmangel kan indhentes
- Arbejdet er tilrettelagt i medursturnus (dvs. skift fra dag til aften til nat)
- Der er tilstrækkelig tid til at hvile mellem vagterne (mere end de påkrævede 11 timer)
- Der er ingen overtrædelser af 11-timers reglen
- Medarbejdere har mindst et ugentligt fridøgn i slutningen til en hvileperiode, eller et kompenserende fridøgn i tilslutning til såvel daglig hvileperiode som andet fridøgn, således at perioden mellem to fridøgn ikke overstiger 12 døgn.
- Vagterne er tilrettelagt, så mødetidspunkter nogenlunde ens
- Medarbejdere kender deres arbejdstider i god tid (fx 1 måned inden)
- Afvigelser fra planlagte arbejdstider varsles i god tid
- Vagtlængder er tilpasset arbejdstidspunkterne (fx natarbejde)
- Der er mulighed for kort lur (”power-napping”) under natarbejdet
- Der er mulighed for afveksling eller korte pauser under natarbejdet
- Andet

Hvordan har medarbejdere indflydelse på tilrettelæggelsen af skiftarbejdet?

Har medarbejdere fx indflydelse på:

- Placeringen af den enkeltes arbejdstider
- Principper for planlægning af arbejdstider
- Principper for pauser
- Arbejdstider og køreplaner er fleksible, så der er god mulighed for at bytte vagter (dog ikke så fleksibel at planen bliver meget uforudsigelig)

Opnås indflydelse fx ved:

- Jævnlige møder, hvor alle har mulighed for at få indflydelse på ovenstående forhold
- Tillids- og sikkerhedsrepræsentant med muligheder for god, struktureret dialog med kolleger.
- Teamorganisering og selvstyring i forhold til planlægning af arbejdstider
- Individuelle ønsker tilgodeses

Findes der andre former for forebyggelse?

- Medarbejdere er grundigt informeret om de mulige helbredsmæssige konsekvenser af skiftarbejdet
- Medarbejdere helbredskontrol inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år
- Er der andet, der modvirker skader som følge af skiftende arbejdstider og natarbejde?

Arbejdsmæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af skiftende arbejdstider og natarbejde, I kan genkende?

- Udtalt træthed
- Svært ved at holde sig vågen
- Problemer med opmærksomhed og forlænget reaktionstid
- Trafikulykker og nær-ved ulykker
- Episoder med vold og trusler, der optrappede som følge af, at medarbejderne var trætte og uoplagte
- Andet

Risikofaktor:

Mobning og seksuel chikane

(Spørgsmål stilles kun, hvis der er oplysninger om, at der forekommer mobbehandlinger)

Forekomst

Mobning *defineres på følgende måde:*

- *En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger*
- *Personen opfatter handlingerne som sårende eller nedværdigende.*
- *Personen er ikke i stand til at forsvare sig effektivt imod de krænkende handlinger*

Seksuel chikane *defineres på følgende måde:*

- *En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter*
- *Personen opfatter handlingerne som krænkende.*

NB! Ved risikofaktoren mobning og seksuel chikane er der tale om forhold internt på arbejdspladsen. Oplever medarbejderen mobning og seksuel chikane fra brugere er der tale om forhold under risikofaktoren "vold, trusler og andre traumatiske hændelser".

Er der problemer med ubehagelige drillerier?
Er der eksempler på mobning eller seksuel chikane?

Forekommer følgende i virksomheden?

Mobbehandlinger:

- Sårende bemærkninger
- Skældud og latterliggørelse
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Usaglig nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder, køn, religion, nationalitet og seksualitet.
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Andet

Seksuelt krænkende handlinger:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Uønskede sjofle vittigheder
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.
- Andet

Hvor længe har det stået på? _____
Er det fortsat aktuelt?

Hvem er involveret?:

☐ Ledelse til medarbejder ☐ Medarbejder til medarbejder
☐ Medarbejder til leder ☐ Leder til leder

Hvad mener I er årsagen til, at mobning/seksuel chikane forekommer i virksomheden?

Forebyggelse

Spørgsmål omkring forebyggelse stilles kun ved konstaterede problemer.

Hvordan har I håndteret episoder omkring mobning eller seksuel chikane?

- Aktiv handling for at stoppe mobningen (fx ledelsesmæssig fokus, konflikthåndtering, evt. brug af sanktioner).
- Brug af rådgivning/mægling
- Tilbyde medarbejdere psykisk krisehjælp

Hvordan forhindrer I at mobning eller seksuel chikane forekommer ?

- Virksomheden har en klar politik om at forebygge mobning og seksuel chikane

Politikken indeholder fx:

- Definition af mobning og seksuel chikane, herunder at definitionen tager udgangspunkt i ofrenes oplevelser
- Klare holdninger og værdier om at mobning/seksuel chikane ikke kan accepteres
- Beskrivelse af hvilke handlinger, der er uacceptable
- Klare retningslinier for sanktioner ved mobning og seksuel chikane
- Beskrivelse af ledelsens forpligtelse til at stoppe mobning og tilløb til mobning
- Beskrivelse af pligt til at reagere, når man er vidne til mobning
- Retningslinier for håndtering af konkrete episoder (fx hvem man går til, hvem der gør hvad)
- Beskrivelse af mulighed for anvendelse af bisidder ved svære samtaler
- Beskrivelse af medarbejderes mulighed for henvendelse til sikkerheds- og tillidsrepræsentant
- Beskrivelse af hvordan konflikter håndteres, så de ikke går fra at være faglige til personlige
- Klare retningslinjer for, hvor medarbejdere kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og seksuel chikane
- Andet

Hvordan sikrer I, at medarbejderne kender politikken og at politikken følges?

Øvrige tiltag:

- Dialog medarbejder og ledelse om hvordan man omgås hinanden på arbejdet, og hvordan man undgår at nogle oplever sig krænkede
- Uddannelse af ledelse og sikkerhedsrepræsentanter til at håndtere mobning, seksuel chikane og konflikter.
- Involvering af medarbejdere og deres repræsentanter i risikovurdering og forebyggelse af mobning
- Andet

Arbejdsmæssige konsekvenser

Er der nogen af disse typiske konsekvenser af mobning og seksuel chikane I kan genkende?

- Medarbejdere har svært ved at arbejde sammen
- Negativ stemning
- Langvarigt sygefravær som kan tilskrives konflikter eller mobning
- Nogle medarbejdere kommer aldrig til orde
- Klikedannelser
- Andet