

# Guide    Udarbejdelse af lokale procedurer til at identificere, håndtere og forebygge stress, vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

## Indhold

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Baggrund .....                     | 1 |
| Rammer og krav .....               | 2 |
| Hvem skal udføre opgaven .....     | 2 |
| Kom godt i gang med arbejdet ..... | 3 |
| Forslag til skabelon .....         | 3 |
| Sådan anvender I skemaerne .....   | 4 |
| Støttmuligheder.....               | 5 |

## Baggrund

Ifølge "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" indgået af KL og Forhandlingsfællesskabet (OK 2015) skal der i MED aftales retningslinjer for identifikation, forebyggelse og håndtering af stress, vold, mobning og chikane.

Hoved-MED har vedtaget en handleplan<sup>1</sup> for forebyggelse, identifikation og håndtering af stress, vold, mobning og chikane. Af handleplanen fremgår minimumskrav til arbejdet med de 3 emner.

Handleplanen indebærer, at:

***Alle arbejdspladser skal have beskrevne og ajourførte procedurer for, hvorledes de vil arbejde med at forebygge, identificere og håndtere de tre emner: stress, vold, mobning og chikane.***

Udarbejdelse af sådanne procedurer er en del af det strategiske arbejdsmiljøarbejde og opgaven løses af MED-udvalgene. De vedtagne procedurer indgår som en del af Arbejdsmiljøhåndbogen.

---

<sup>1</sup> "handleplan" skal i den forbindelse forstås som en fælles beslutning mellem ledelse og medarbejdere indgået i et MED-udvalg – i MED-terminologien også kaldet en retningslinje. Der er en fælles og bindende aftale for både ledelse og medarbejdere.

## Rammer og krav

I Arbejdstilsynets "Bekendtgørelse om arbejdets udførelse" hedder det blandt andet:

**§ 7.** Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

**§ 9 a.** Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Arbejdstilsynet har udarbejdet:

- [Vejledning om vold](#), der handler om arbejdsgiverens pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold og om hvordan man i virksomheden kan samarbejde om at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold.
- [Vejledning om mobning og seksuel chikane](#) mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere.
- [Publikation om stress](#), som inspiration til dialogen mellem ledere og medarbejdere om stress.

I "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet stilles der krav til arbejdet med vold, stress, mobning og chikane. I MED-systemet skal der aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats.

I den lokale MED-aftale er det aftalt, at det strategiske arbejdsmiljøarbejde er placeret i MED-udvalgene. Hoved-MED har besluttet, at alle arbejdspladser skal have beskrevne og ajourførte procedurer for, hvorledes de vil arbejde med at forebygge, identificere og håndtere vold, stress, mobning og chikane.

## Hvem skal udføre opgaven

Ved ensartede arbejdspladser kan udarbejdelsen af procedurerne med fordel foregå i enten fag-MED eller fælles-MED, og dermed gælde for flere arbejdspladser. En anden mulighed er, at udarbejdelsen foretages af lokal-MED.

Ensartede arbejdspladser kan blandt andet være kendetegnet ved:

- At de har et tæt samarbejde omkring deres arbejdsmiljøarbejde
- At de har den samme arbejdsmiljøgruppe
- At de er fysisk placeret samme sted
- At de har ensartede arbejdsvilkår og arbejdsopgaver

## Kom godt i gang med arbejdet

### A. Ledelsen beslutter på hvilket ledelsesniveau opgaveløsningen skal placeres.

Hermed er MED-niveauet fastlagt og opgaven kan sættes på dagsordenen i de(t) pågældende MED-udvalg:

- Er opgaven placeret hos direktøren, er det fælles-MED, der udarbejder procedurerne gældende for hele direktørens område.
- Er opgaven placeret hos cheferne er det deres fag-MED, der udarbejder procedurerne gældende for den enkelte chefs afdeling.
- Er opgaven placeret hos afdelingslederne er det deres lokal-MED, der udarbejder procedurerne for den pågældende afdelingsleders afdeling.

### B. MED-udvalget udarbejder og vedtager procedurer for hver af de tre områder.

- Arbejdsrelateret stress
- Mobning og chikane
- Vold og trusler

I arbejdet med procedurerne kan MED-udvalget vælge at benytte de udarbejdede skabeloner eller nedsætte en arbejdsgruppe (eventuelt arbejdsmiljøgruppen), der udarbejder forslag til proceduren for efterfølgende drøftelse og vedtagelse i MED.

### C. Der fastlægges en strategi for kommunikation, introduktion og evaluering.

Således at alle på arbejdspladsen kender og kan anvende de vedtagne procedurer.

MED-udvalget aftaler, hvorledes:

- Alle nyansatte medarbejdere bliver introduceret til og informeret om procedurerne,
- Der med jævne mellemrum informeres, følges op på og evalueres på procedurerne, samt omfanget og håndteringen af emnet i praksis.

## Forslag til skabelon

Skabelonerne er tænkt som støtte til MED i arbejdet med at udarbejde decentrale procedurer for identifikation, håndtering og forebyggelse af indsatsområderne.

Skabelonen er bygget med tre trin:

- Identifikation, hvor opmærksomheden er rettet mod at "opdage" om vi har et problem
- Forebyggelse, hvor opmærksomheden er rettet mod at "undgå" at vi får et problem
- Håndtering, hvor opmærksomheden er rettet mod "at handle" når vi har konstateret et problem

I arbejdet med stress, vold, mobning og chikane har alle en rolle. Det er illustreret i den såkaldte IGLO-model herunder. Modellen kan bruges til at sætte fokus på, hvad de enkelte dele af arbejdspladsen kan bidrage med for at skabe øget trivsel.

## IGLO-modellen: Hvem gør hvad?

IGLO står for:

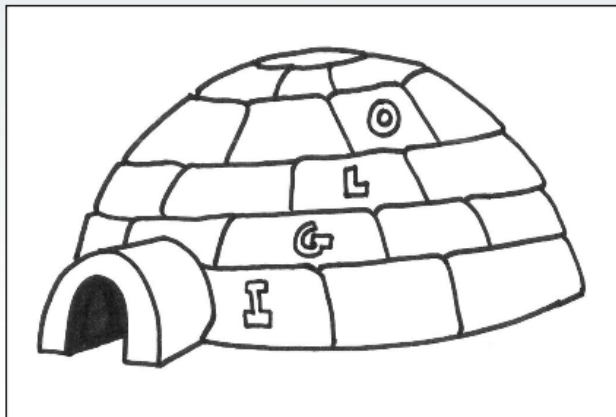
Individet - Den enkelte medarbejder

Gruppen - Teamet/afdelingen

Ledelsen - Mellemledelsen

Organisationen - Det øverste ledelsesniveau

IGLO handler om, at det er et fælles ansvar for hele arbejdspladsen at sikre, at det psykiske arbejdsmiljø udvikles og forbedres. Hvert niveau har sine muligheder for at støtte op om arbejdspladsens trivsel, og begrebet IGLO'en gør det lidt nemmere at huske.



Kilde: <http://www.apvportalen.dk/Psykisk-arbejdsmiljoe-i-APV-processen/APV-og-psykisk-arbejdsmiljoe/IGLO-Hvem-kan-goere-hvad>

### Sådan anvender I skemaerne

Det er vigtigt at vi arbejder systematisk med arbejdsmiljøet, således at vi sikre at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på vores arbejdsplads som loven tilskriver. De lokale procedurer skal sikre, at vi har beskrevet hvad vi gør for at forebygge mest muligt, samt hvad vi gør hvis vi alligevel oplever stress, vold eller mobning på vores arbejdsplads.

1. MED-udvalget, der har fået opgaven med at udarbejde de tre lokale procedurer, gennemgår de tre skemaer og beslutter hvilke af de foreslåede tiltag, der skal implementeres.
2. MED beslutter ligeledes, hvor ansvaret for de forskellige tiltag ligger: MED, ledelsen eller arbejdsmiljøgruppen?
3. Hvis skemaerne med de beskrevne procedurer svarer til de behov jeres arbejdsplads har for lokale procedurer, kan MED udvalget sætte en dato nederst på de tre procedureskemaer, og gå frem til punkt 5 og 6, der handler om implementering.
4. Hvis I på jeres arbejdsplads har behov for at tilpasse procedurerne, kan I redigere skemaerne så I ender ud med at have jeres egne, lokale procedurer for stress, vold og trusler samt mobning og chikane. Disse lokale procedurer skal til enhver tid leve op til kravene i [Hoved-MED's handleplan](#)
5. De tre udarbejdede lokale procedurer gemmes i "arbejdsmiljøhåndbogen" og hvor det derudover giver mening på jeres arbejdsplads.
6. Aftal hvordan procedurerne bliver introduceret og implementeret i praksis. Eksempelvis ved at:
  - a. MED udvalget/lederen rundsender procedurerne til de medarbejdere, der skal kende og anvende dem.
  - b. MED udvalget/lederen orienterer om de tre udarbejdede lokale procedurer på et personalemøde.
  - c. MED udvalget/lederen skaber plads til dialog om procedurerne, så alle medarbejdere er bekendt med og kan anvende de nye procedurer.

## Støttemuligheder

- MED, arbejdsmiljøgruppen eller ledelsen kan søge råd og vejledning på Viborg Kommunes intranet under 'Tværgående' -> 'Arbejdsmiljø og Trivsel' -> 'Psykisk arbejdsmiljø'.
- MED, arbejdsmiljøgruppen eller ledelsen kan henvende sig til HR og Arbejdsmiljø for råd og vejledning.
- HR og Arbejdsmiljø tilbyder støttende samtaler til medarbejdere, som er udsat for arbejdsbetinget stress eller har været ude for en voldsom hændelse på arbejdspladsen. Det er lederen, som henvender sig til HR og Arbejdsmiljø.
- HR og Arbejdsmiljø kan ligeledes støtte op om den enkelte arbejdsplads med forskellige konsulenttydelser. Tag kontakt for at høre nærmere.