

Mobningspolitik for Waldorf Skolen i København

Følgende mobbepolitik står frem som en handlingsplan under skolens personalepolitik. Sigtet er at øge forebyggelse, håndtering og hjælp, når der er behov for det. Materialet er i store dele overført fra den ekspertviden, der formidles af eksperter på området via arbejdsmiljøviden.dk

1. Mobning tolereres ikke på Waldorf Skole i København.

På Waldorf Skolen i København S/I har alle ret til at blive behandlet med respekt, ligesom alle har pligt til at omgå hinanden på en værdig måde. Det betyder en accept af forskelligheder og samtaler i dagligdagen, også om svære ting. Mobning og andre former for krænkende adfærd tolereres ikke – se punkt 2 for en definition af mobning – det betragtes som skadeligt for vores arbejdsplads. Det er vores fællesansvar at sætte en stopper for mobning, og vi har hver især et ansvar for at medvirke til at forebygge og løse situationer præget af mobning eller alvorlig konflikt. Det kan være ved at støtte den, der bliver mobbet, gå videre med sagen til ledelsen eller arbejdsmiljørepræsentanten eller selv tage hændelse op med den eller de, som udviser krænkende adfærd.

2. Hvad er mobning?

På Waldorf Skolen i København S/I n vælger vi som ledelse og AMR at bruge Arbejdstilsynets definition på mobning: "Mobning er, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende." De krænkende handlinger bliver til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Eksempler kan være grove drillerier, sladder, latterliggørelse af holdninger eller udseende, ignorering eller udelukkelse fra fællesskabet. Der fokuseres med definitionen således på adfærd og handlinger, ikke på de personer der mobber eller mobbes.

3. Hvad loven siger

Waldorf Skolen i København henviser med denne handlingsplan til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse, §9a: "Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane."

4. Sanktioner

Mobning accepteres ikke og forsøges forebygget i bedst mulige omfang. Opstår der alligevel mobning, vil vi som ledelse og AMR altid forsøge at bistå og løse situationen ved hjælp af dialog. Kan der ikke findes en brugbar løsning ved hjælp af dialog alene, kan der være behov for sanktioner i form af advarsler, forflyttelse, fratagelse af opgaver og ansvar (degradering) eller i sidste ende afskedigelse.

5. Klagemuligheder/henvendelser omkring mobning

Vi kan som ledelse og AMR ikke handle på mobning, hvis vi ikke er vidende om forholdene. Vi ønsker derfor, at man kan henvende sig på flere måder, så det om muligt sikres, at der sker en bedring. Man kan derfor henvende sig uformelt til den, som mobber, med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Man kan også henvende sig officielt til nærmeste ledelse eller øverste ledelse. Uanset henvendelsesformen vil arbejdsmiljørepræsentanten og/eller ledelsen tage initiativ til, at der hurtigt og konkret følges op i form af en uvildig undersøgelse af forholdene, således at der med nysgerrighed kan afdækkes bedst muligt, inden der træffes en beslutning.

6. Råd og støtte

På Waldorf Skolen i København S/I er det vigtigt, at alle kan få både råd og støtte, i dagligdagen og i de svære situationer. Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten står til enhver tid til rådighed, når det gælder trivsel på arbejdspladsen. Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten henviser også til muligheden for anonym rådgivning via Arbejdstilsynet: 70 22 12 80 eller arbejdstilsynet.dk.

7. Hjælp og opfølgning

På Waldorf Skolen i København S/I er det vigtigt, at de ansatte får både hjælp og opfølgning på en svær situation. I første omgang vil ledelse og arbejdsmiljørepræsentanten gerne bistå med hjælp, og derudover er der muligheden for at kontakte sin egen læge såvel som at få hjælp af en psykolog via skolens sundhedsforsikring.

8. Information og uddannelse

Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten sørger for at være opkvalificeret i forhold emnet. Ydermere forpligter ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten sig på, at informere medarbejderne om mobbepolitikken og følge op med fokus på emnet årligt.

9. Evaluering

Der vil være en årlig evaluering af nærværende handlingsplan, med eller uden en APV.

Har i en TR skal denne også skrives ind i punkterne sammen med ledelsen og amr.

Underskrevet kopi er arkiveret/ er tilgængelig på hjemmesiden og oplagstavlen

rev. 20210915