

Bilag 4 – Grænseoverskridende adfærd

Har I alvorlige problemer med en dårlig kultur og konfliktfyldt samarbejde ?

Så anbefaler vi, at der arbejdes med psykologisk tryghed og kulturdannelse sammen med trivselskonsulent eller ekstern arbejdsmiljørådgiver forinden Udviklingsdialog. I kan tage kontakt til HR, og sammen får vi lagt en god plan for udvikling af arbejdspladsen.

Grænseoverskridende adfærd - krænkelser

I Nyborg Kommune har vi nultolerance over for grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen. Det være sig fysisk og psykisk vold, seksuelle krænkelser/-chikane, og alle former for mobning.

Det hører sig ikke hjemme på en arbejdsplads, og arbejdspladsen har pligt til løbende at drøfte og sikre forebyggelse af grænseoverskridende adfærd. Sker det alligevel, skal arbejdspladsen øjeblikkeligt sørge for at håndtere situationen med henblik på, at det ophører.

Vi har alle et ansvar for, at sige STOP. Både når vi overværer andre, der udsættes for grænseoverskridende adfærd og når vi selv udsættes for det.

Men det er ikke altid så let! Der kan være mange svære følelser i spil eller ulighed i magtforhold, der gør, at vi ikke får sagt fra, eller det bliver ikke respekteret når vi gør det. Og måske opfatter vi det ikke, når vi selv er grænseoverskridende i sprog eller handling.

Derfor har vi i Nyborg Kommune et beredskab, der skal støtte den enkelte og støtte arbejdspladsen:

Beredskab	Forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd
Lokale retningslinjer	Arbejdspladsen har pligt til at udarbejde lokale retningslinjer for forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd. Herunder at drøfte, hvad grænseoverskridende adfærd er hos os jf. vores fælles retningslinjer.
Trivselskonsulent	Arbejdspladsen kan få hjælp til temamøde om grænseoverskridende adfærd og hjælp til håndtering af konkrete episoder af kommunens trivselskonsulent (HR)
Ledelsen	Ledelsen har pligt til at tage henvendelser fra medarbejdere om grænseoverskridende adfærd alvorligt, og skal straks undersøge forholdet nærmere og sikre, at det ophører. Oplever medarbejderen, at egen leder er grænseoverskridende, kan medarbejderen henvende sig til sin TR/AMR, ledelsesniveauet over eller til HR om forholdet.
TR/AMR	Den enkelte medarbejder kan henvende sig til sin TR eller AMR om konkrete hændelser. TR og AMR har en særlige opgave med at sikre, at der ikke forekommer grænseoverskridende adfærd og har pligt til at tage hånd om henvendelser.
Whistleblowerordning	Whistleblowerordningen er et supplement til den interne dialog og åbenhed vi ønsker i organisationen. Som medarbejder bør du derfor altid først overveje om problemerne kan løses ved at anvende én af de ovennævnte støttemuligheder. Som medarbejder eller leder kan man anvende whistleblowerordningen, hvis man har konkret kendskab til alvorlige seksuelle krænkelser eller øvrige alvorlige forhold indenfor Nyborg Kommune. På Intranettet kan læses mere om vores Whistleblowerordning, hvad den kan bruges til, og hvad den ikke kan bruges til.
Psykologordning	Medarbejdere og ledere kan anvende vores psykologordning.
Ledercoaching	Ledere kan benytte vores ledercoach ordning til konkret håndtering.
AT-hotline for ledere	Ledere kan henvende sig til Arbejdstilsynets hotline for hjælp.