



KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Allmänt

Detta dokument ska ses som en lathund för Hässelby – Vällingbys anställda och är framtaget i samverkan med stadsdelens fackliga företrädare.

Hässelby – Vällingby stadsdelsförvaltning accepterar och tillåter inte kränkande särbehandling vare sig av medarbetare eller chefer. Detta ska vara tydligt och känt i hela organisationen. Chefen har det yttersta ansvaret att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling inte uppstår. Den återkommande medarbetarenkäten är ett bra verktyg för att fånga upp frågan till diskussion på enheten.

Ansvar

Arbetsgivaren är den som har yttersta ansvaret i arbetet med arbetsmiljö. I detta ingår att på ett systematiskt arbetssätt utreda och undersöka arbetsförhållandena på arbetsstället. Detta gäller även i frågor vid kränkande särbehandling.

Chef

Arbetsgivaren och chefen ska klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten. Viktigt är att skapa normer som uppmuntrar ett respekterande och stödjande klimat och vara en god förebild.

Riktlinjer

- Introduktion och handledning
- Utbildning
- Regelbundna utvecklingssamtal
- Regelbundna arbetsplatsträffar
- Medverka till en ökad delaktighet i åtgärder

Definition

”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskild arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”

Till begreppet kränkande särbehandling hör bl.a. de företeelser som även kallas vuxenmobbing, psykisk våld, social utstötning och trakasserier (även sexuella trakasserier). Det är alltid personens upplevelse av en situation som är av vikt. Tillfälliga konflikter, meningsskiljaktigheter och problem i samarbetsrelationer är och bör ses som ”normala företeelser”.

Kränkande särbehandling är handlingar som syftar till att utesluta en individ ur gemenskapen. En person är mobbad när han eller hon upprepade gånger och under en viss tid blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer. (Dan Olweus, forskare)

Exempel – mobbing – sexuella trakasserier

- Förtal - ryktesspridning
- Undanhållande av information av betydelse för arbetet
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller ett negativt bemötande
- Omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter
- Saboterande av arbetets utförande eller försvårande av arbetets utförande
- Förföljelse av olika former, hot och skapande av rädsla eller förnedring
- Uppenbart förolämpande, utfrysning, åsidosättande behandling eller negligering av arbetstagaren.

Tidiga signaler

- Stress
- Ökad personalomsättning
- Minskad effektivitet
- Sjukfrånvaro

När tecken på kränkande särbehandling visar sig

- Utred orsakerna
- Vidta åtgärder
- Följ upp

Checklista – vänta inte, börja med en gång

- Inta en objektiv och problemlösande hållning
- Samtala direkt med berörd person/personer
- Lyssna på alla berörda
- Kontakta företagshälsovården
- Erbjud stödsamtal
- Förneka eller dölj inte att det finns en konflikt
- Uppmana till att skriva arbetsskadeanmälan

Här kan du hitta OH-material i olika arbetsmiljöfrågor

<http://www.av.se/publikationer/oh/>