**Procedure for håndtering af mobning**

Hvis I ikke allerede har en procedure for håndtering af mobning, kan I tage udgangspunkt i proceduren herunder.

Stol på hvad du oplever. Tag altid mobning alvorligt. Ignorer aldrig mobning, men reagér på det du   
oplever. De forskellige roller og forventede handlinger beskrives herunder.

**Jeg føler mig mobbet af en kollega:**

* Sig fra i det konkrete tilfælde, vurdér situationens karakter og gå til din leder, TR, AMR eller en nær kollega med din oplevelse.

**Jeg føler mig mobbet af min chef/leder**

* Sig fra og vurdér situationen og gå herefter til leders leder med din oplevelse. Du kan også kontakte din TR eller din AMR.

**Jeg er vidne til mobning**

* Vær den gode kollega og gør opmærksom på det du oplever i situationen. Lyt og vurdér. Fortæl om jeres aftaler på arbejdspladsen, som I har pligt til at handle på. Følg op på om episoden bliver håndteret, som I har aftalt.

**Jeg hører, at der foregår mobning på vores arbejdsplads**

* Spørg ind til om der er handlet på dette efter jeres aftaler, vurdér situationen og gå til din leder og orientér om, at der foregår mobning på arbejdspladsen.

**Lederen**

* Gør det klart at mobning og seksuel chikane er uacceptabel adfærd, som må ophøre med det samme.
* Undersøg sagen fra alle sider med alle de involverede parter. Vær upartisk og udvis diskretion overfor parterne. I nogle tilfælde kan det være nødvendigt offensivt at imødegå rygter, for eksempel gennem information til kolleger eller resten af arbejdspladsen.
* Der skal både tages hånd om offeret, den der uretmæssigt anklages, samt vidnerne til hændelsen.
* Grove enkeltstående hændelser kan være traumatiserende, du skal derfor tilbyde psykisk førstehjælp.
* Afhængigt af sagens grovhed og karakter kan du som leder vurdere om det er nødvendigt at sanktionere.
* Mobning kan være tegn på mistrivsel på jeres arbejdsplads. Drøft derfor om der generelt er behov for at sætte en indsats i gang i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i MED-udvalget. Er der generelle udfordringer, overvej om det skal bringes til næste niveau i MED.
* Har du behov for assistance til afdækning af problemstillingen kan dette gøres i samarbejde med Arbejdsmiljø og MED.

**MED-udvalget**

* Skal ikke håndtere enkeltesager, men drøfte generelle problemer med mobning på arbejdspladsen mindst en gang årligt via den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

MED-udvalget kan i arbejdsmiljødrøftelsen vurdere om der er generelle problemer af mere omfattende eller principiel karakter, som bør løftes til næste niveau.

**Arbejdspladsen i øvrigt**

Alle på arbejdspladsen forventes at agere ud fra det som er aftalt, eller det som aftales i den konkrete situation.