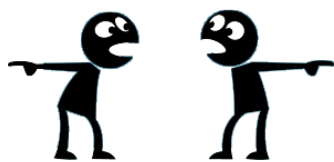


# TEAMWORK IS DREAMWORK - ER ALLE MED?



## Retningslinje for **MobbeStop**

Klinik Kvinde-Barn  
SYGEHUS VENDSYSSEL



## Indledning

Med tilfredshedsundersøgelser er der kommet stigende opmærksomhed på mobning. Vi har i Klinik Kvinde-Barn (KKB) meget forskellige forekomster af mobning, men generelt er der forekomst af mobning i de fleste afsnit og i alle faggrupper. Dette på trods af mange lokale tiltag, hvor kurven aldrig rigtig er knækket.

Derfor tog Klinik MED-udvalget (KMU) i foråret 2015 initiativ til endnu et tiltag, en fælles temadag om mobning med konsulent Gitte Strandgaard fra Landsforeningen Voksenmobning Nej Tak. Emnet blev debatteret af alle klinikens ansatte og mundede ud i nærværende folder og en række initiativer som opfølgning på temadagen.

## Definition

### Definition på mobning

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 nedværdigende. De krænkende handlinger bliver først til mobning, når man ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod de krænkende handlinger.

### Symptomer på mobning

Symptomer på mobning kan både være af fysisk og psykisk karakter. Fysik kan man opleve hovedpine, ryg- og mavesmerter, koncentrationsbesvær, hukommelsessvigt, synsforstyrrelser og søvnløshed. Psykisk kan man opleve humørsvingninger, rastløshed, magtesløshed, usikkerhed, lavt selvværd og selvtillid. Man kan desuden opleve at være mere tilbagetrukket i sociale sammenhænge end vanligt.

# Politik for håndtering af mobning i Klinik Kvinde-Barn (KKB)

Politikken beskriver KKBs indsats overfor mobning og indeholder punkterne: **Vision, Ansvar, Forebyggelse, Håndtering og Konsekvenser.**

## Vision

**Vi vil være mobbefri!**

Klinikkens vision er et mobbefrit arbejdsmiljø med nul-tolerance overfor mobberi.



## Ansvar

Den der bliver udsat for mobning har et ansvar for at sige fra; give udtryk for egne grænser og melde til nærmeste leder eller AMR eller TR, hvis mobningen fortsætter.

Kolleger har ansvar for at gribe ind, hvis de er vidner til mobning. Enten direkte indgriben eller kontakt til nærmeste leder eller AMR eller TR.

Det er såvel den enkelte ansattes ansvar såvel som dennes leder, at visionen gennemføres. Det er således den enkeltes ansvar at gøre nærmeste leder opmærksom på mobberi eller viden herom, og at handle herpå. Det er alles ansvar at etablere et mobbefrit arbejdsmiljø.



## Forebyggelse

I klinikken bruger vi en ordentlig omgangstone overfor hinanden. Vi hilser, når vi mødes eller skilles, vi husker værdien af ordene tak, undskyld og pyt. Vi respekterer hinandens forskelligheder, såvel personlige som faglige.

Gennem konstant bevågenhed på mobning samt ekstraordinære tiltag er det klinikkenes intention at forebygge mobning. Årlige undersøgelser af arbejdsmiljøet (Medarbejdertilfreds-hedsundersøgelser hvert andet år vekslende med Trivselsundersøgelse hvert andet år), de årlige udviklings-samtaler og personalemøder skal bruges til forebyggelse af mobning.

## Håndtering

Vi tager alle henvendelser om mobning alvorligt.

Enhver henvendelse bliver taget alvorligt. Nærmeste leder vil ved anvendelse af konfliktrappen (se bagsiden) søge at løse mobbeproblemet på lavest mulige konfliktniveau. Der bliver taget hånd om såvel offer som mobber. Desuden vil medløbere og vidner blive inddraget i håndteringen.

## Konsekvenser

**Mobbestop – betyder STOP!**

**Vi mener det!**

Det forventes at relevante personer deltager i opfølgningen på en sag om mobning. Hvis det trods indsats ikke er muligt at forhindre mobning, vil fortsat mobning føre til ansættelsesmæssige konsekvenser for den, der udøver mobning.

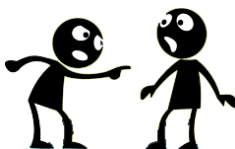
## Videre tiltag

Denne politik vedtages i KMU og UKL, hvorefter den er gældende. På baggrund af temadagen udsendes trivselsplakat. Plakaten er et oplæg til videre debat på de enkelte afsnit.

KMUs medlemmer vil forestå debat om de temaer, som fremkom under temadagen om forebyggelse af mobning. Temaerne udvælges med mest mulig relevans for det enkelte afsnit. Et kort referat udfærdiges til personalet.

Det er således intentionen, at processen for at holde klinikken mobbefri er et fortsat arbejde på personalemøder, i KMU og i UKL (udvidet klinikledelse).

Styregruppen for kampagnen mod mobning forfølger målet om mobbefrit arbejdsmiljø i samarbejde med alle i Klinik Kvinde-Barn. Målet er, og skal være, meget højt sat. Undervejs til målet glædes vi over ethvert undgået mobbetilfælde. Vi håber og tror på, at vi sammen kan skabe en mobbefri arbejdsplads.



## Referencer

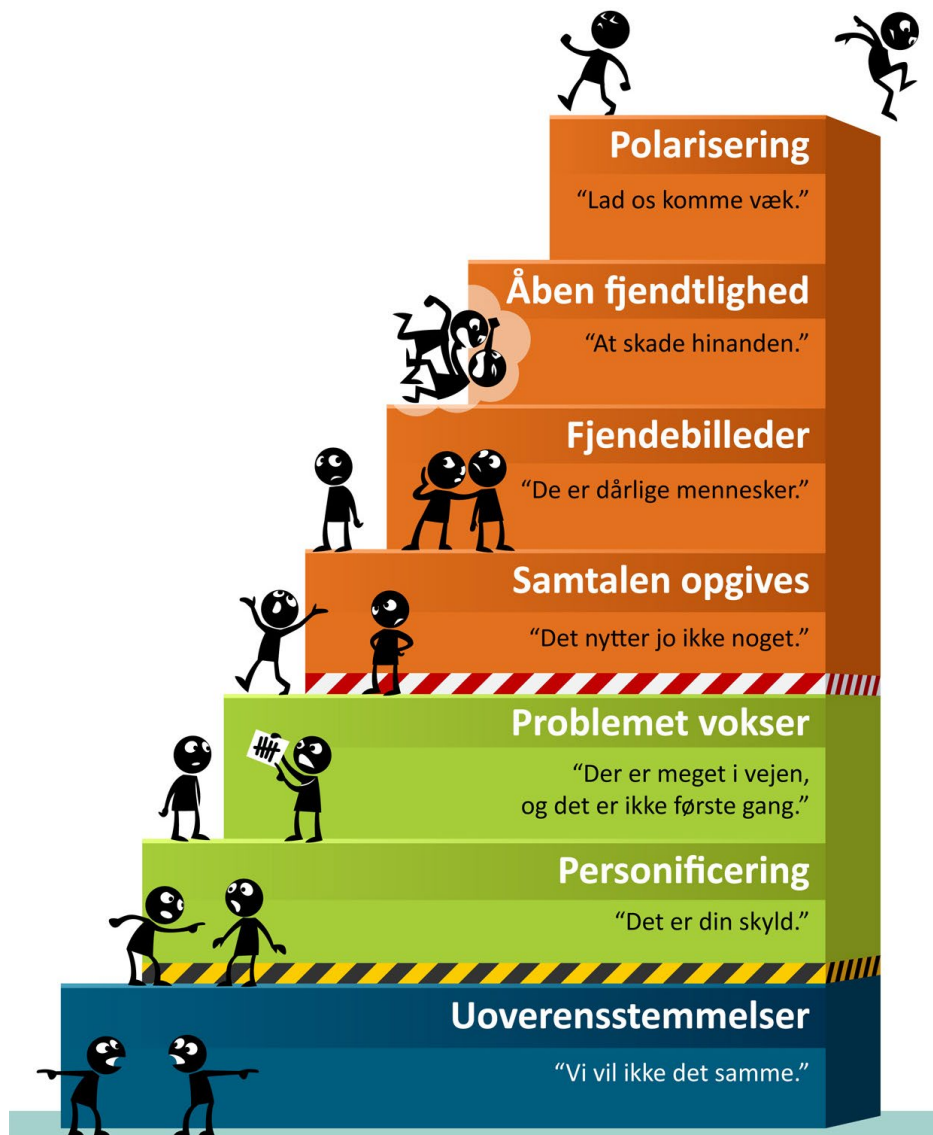
<http://personalenet.rn.dk/organisation/organisationssider/sundhed/SygehusVendsyssel/Arbejdsmiljoe/Sider/HotlineSomLedIstrategiForForebyggelseAfMobningiSygehusVendsyssel.aspx>

<http://arbejdstilsynet.dk/da/om%20arbejdstilsynet/kontakt-os/hotline-og-klageadgang.aspx>

<http://personalenet.rn.dk/personale/Arbejdsmiljoe/Psykiskarbejdsmiljoe/Sider/Trivselsprofil.aspx>

<http://www.voksenmobningnejtak.dk>

# KONFLIKTTRAPPEN



Sygehus Vendsyssel  
Klinik Kvinde-Barn  
Bispensgade 37  
9800 Hjørring  
Telefon 9764 0000  
[www.sygehusvendsyssel.rn.dk](http://www.sygehusvendsyssel.rn.dk)



REGION NORDJYLLAND

December 2015