

Konflikter og mobning

Konflikter på arbejdspladsen søges altid løst via dialog.

I det omfang, at personer som er involveret i en konflikt ikke kan løse denne selv, er det ledelsens ansvar at håndtere dette. HRU eller tillidsmænd kan evt. inddrages i løsningen af konflikten.

Selvstyret arbejder ud fra arbejdstilsynets definition af mobning:

”Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter er ikke mobning.”

Det er ledelsens ansvar, at løse konflikter inden de bliver til mobning. Ledelsen har pligt til at tage ansvar og gribe aktivt ind, hvis mobning finder sted. Det er ledelsens ansvar, at søge konflikten løst hurtigst muligt.

Ansatte i Selvstyret har et fælles ansvar for at behandle hinanden respektfuld og medvirke til et godt arbejdsmiljø. Det betyder, at alle har en forpligtelse til aktivt at forebygge mobning og til at gribe ind, hvis mobning måtte finde sted.

Mobning af kollegaer kan danne grundlag for en saglig afskedigelse.