

## Mobbepolitik for Dohns Minde

Når en person gentagende gange og over længere tid oplever sig udsat for ubehagelig, nedværdigende og/eller sårende behandling anser vi det for at være mobning. Vi ønsker imidlertid, at Dohns Minde skal være et rart sted at være for både børn og voksne, og vi vil derfor ikke tolerere nogen form for mobning eller chikane.

Det er på Dohns Minde accepteret, at vi opfatter virkeligheden forskelligt og derfor ofte reagerer forskelligt. Hvis vi føler os forurettet eller misforstået, har vi derfor en pligt til, at gøre hinanden opmærksomme på problemet. Vi har ligeledes pligt til at begrunde, hvorfor vi har valgt at handle som vi har gjort, og sammen prøve at finde alternative løsningsmetoder.

Føler vi os ikke i stand til at tage samtalen alene, kan vi hente hjælp hos andre unge/ eller kollegaer, der vil være bisidder/tovholder under samtalen.

### På Dohns minde er det intensionen:

- At tage det alvorligt, hvis en ung eller medarbejder føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det.
- At udvise diskretion både over for ofrene og overfor de formodede mobbere, da vi ikke ønsker at drage forhastede slutninger.
- At gøre det klart, at mobning og seksuel chikane er en uacceptabel adfærd, som skal ophøre straks.
- At inddrage alle parter. Alle involverede skal opleve, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt.
- At få parterne - herunder eventuelle vidner - til at beskrive det faktiske hændelsesforløb.
- At søge enkle og praktiske løsninger. Løsninger er bedre end absolutte sandheder om konflikten og dens årsag.
- Ikke at hævne eller udnævne sydebukke. Mobbesager bør i udgangspunktet mødes med en ikke fordømmende holdning, så vi kan sikre at der ikke på den baggrund skabes nye ofre.
- At sørge for rehabilitering af mobbeofre. Det er vigtigt, at mobbeofrene har nogen, der kan lytte og drage omsorg. Herunder evt. søge ekstern hjælp.
- At sikre at ingen medarbejdere sygemelder sig pga. mobning, hvorfor vi lægger vægt på at møde hinanden med åbenhed og en ikke fordømmende holdning.
- At tage ansvarlig hånd om medarbejdere, som anklages for at mobbe. Også de kan have brug for en særlig indsats for at genetablere forholdet til kollegerne.
- Gør det til et fælles problem på arbejdspladsen, når der forekommer mobning, men undlade at bringe den konkrete sag i fokus.

Mobbepolitikken er i 2012 udarbejdet af Jonas Heidemann og Inge Holtkøtter.

Den er forelagt og godkendt på MED møde. Politikken skal evalueres og evt. revideres i 2014.