

Alle løst og fast ansatte i Arena Næstved

ARENA NÆSTVED

Ved Stadion 11
DK-4700 Næstved

Telefon 55 72 44 15
info@arenaaestved.dk
www.arenaaestved.dk

KULTUR OG ADFÆRD PÅ ARBEJDSPLADSEN

-med særligt fokus på krænkende handlinger

I Arena Næstved ønsker vi at sikre et godt arbejdsmiljø, hvor alle trives i den mangfoldighed, som er Arena Næstveds styrke. Det skal være trygt at gå på arbejde.

Vi accepterer ikke krænkende adfærd.

Vi er en sammensat gruppe medarbejdere i Arena Næstved, som arbejder med forskellige fag og områder på mange tidspunkter af døgnet. Vi er en blanding af timelønnede, frivillige, fastansatte og elever og vi har også tilknyttet konsulenter, leverandører og faste samarbejdspartnere.

Vi skal være opmærksomme

Det gør, at vi i Arena Næstved skal være særligt opmærksomme på arbejdsfællesskabet og kulturen. Det kræver en stærk kultur og et vedholdende fokus at sikre god stemning, respektfuld tone og forståelse for hinanden, uanset om vi er få eller mange på arbejde.

På grund af vores mange forskellige aktiviteter og den store omlægning vi gennemgår i disse år, udfordres vi ofte af travlhed og forandringer, hvilket vi skal kunne navigere i. Det kræver kommunikation, åbenhed og forståelse på tværs af organisationen, at sørge for, at alle trives og kender spillereglerne, også når vi arbejder under pres.

Vores mål

Arena Næstved er til for at understøtte og skabe værdifulde fællesskaber og give folk uforglemmelige oplevelser. Vi lever af god service og imødekommenhed, og for at kunne levere det, skal vi have det godt og også gerne sjovt, når vi går på arbejde.

Hvad er krænkende handlinger?

Der er tale om krænkende handlinger, når en person udsættes for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd på arbejdet. Når adfærden opfattes som nedværdigende af den udsatte, er det en krænkelse,



ARENA NÆSTVED

Ved Stadion 11
DK-4700 Næstved

Telefon 55 72 44 15
info@arenaaestved.dk
www.arenaaestved.dk

uanset hvorvidt handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle.

Læs mere om krænkende adfærd. Arbejdstilsynets vejledning

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

Fortæl det

Det er ledelsens ansvar at sikre et krænkelses-frit arbejdsmiljø, og det er alles opgave at værne om det. Hvis du oplever krænkelser, så henvend dig til din nærmeste leder eller en kollega du har tillid til - også selv om der er gået lang tid siden krænkelsen fandt sted. Hvis du overværer en krænkelse, så tag ansvar: Tilbyd støtte, gribe ind hvis du kan, og sig det videre.

Det er ledelsens ansvar, at krænkende hændelser undersøges med inddragelse af arbejdsmiljø-organisationen, sørge for en intern registrering og tage skridt til nødvendige foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Ligeledes er det ledelsens ansvar at sørge for at sagen afsluttes.

Åben dialog

Skulle det ske, at en af vores medarbejdere udsættes for krænkende adfærd, har vi klare procedurer for, hvordan vi griber det an.

Af vores medarbejdere, leverandører og samarbejdspartnere forventer vi ordentlighed, åbenhed, ærlighed og mod til at sige fra om nødvendigt. Og det opfordrer vi dig til at gøre, hvis du udsættes for en adfærd, som går over din grænse.

Din henvendelse vil blive behandlet med omsorg, respekt og åbent sind. Vi tør at tage de svære samtaler, vi modvirker rygtedannelse ved dialog, vi behandler sager hurtigt efter fælles aftale med de implicerede, og vi informerer relevante parter, så de ved, når sagen er lukket.

Sådan forholder vi os til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Sådan gør du, hvis du føler dig krænket under dit arbejde for Arena Næstved

Kontakt din nærmeste leder mundtligt eller skriftligt, på det medie du føler dig tilpas med.

Vil du hellere kontakte en kollega, eller gå direkte til ledelsen, kan du gøre det. Har du brug for at en anden går med dig eller gør det for dig i første omgang, er det også en mulighed. Det vigtigste er, at du får fortalt om sagen.

ARENA NÆSTVED

Ved Stadion 11
DK-4700 Næstved

Telefon 55 72 44 15
info@arenaaestved.dk
www.arenaaestved.dk

Din kollega, eller nærmeste leder, vil straks videregive sagen mundtligt til direktør Jakob Brixvold. Din sag behandles fortroligt, det vil sige, at det bliver mellem de direkte involverede parter.

Hvis en kollega eller medarbejder henvender sig til dig, skal du:

Vær omsorgsfuld og lyttende, skab ro og tryghed.
Opfør dig upartisk og nøgternt, fokusér på sagens kerne.
Kontakt Jakob Brixvold eller Mette Kaae.
Herefter aftaler I hvordan sagen kommunikeres.

Sådan håndterer vi en henvendelse om krænkelse

Vi har fokus på at søge løsninger - ikke at få hævn eller udnævne syndebukke. Sager om krænkelse vil blive mødt med en ikke-straffende holdning. Der vil dog være tale om klare sanktioner, hvis problemerne fortsætter, eller hvis en enkeltstående krænkende handling har haft en særlig grov karakter.

Handlingsplan:

1. Den krænkede part mødes med ledelsen og fortæller om hændelsen i et fortroligt rum.
2. Personen, som opleves som krænker, mødes ligeledes med ledelsen i fortrolighed.
3. Ledelsen definerer den lille kreds af kolleger eller andre, der inddrages i dette fortrolige rum til belysning af sagen. Vi behandler sagen upartisk, seriøst og grundigt.
4. Vi modvirker rygtedannelse på arbejdspladsen, blandt andet ved at handle hurtigt (dvs inden for 24 timer) og respekterer de involverede parter integritet.
5. For at behandle sagen objektivt og seriøst, er det afgørende, at der aftales hvor og hvordan sagen omtales.
6. Vi inddrager nødvendige instanser. Det kan være politiet, hvis der er foregået ulovlige handlinger eller det kan være en psykolog, hvis det vurderes, som det rigtige.

ARENA NÆSTVED

Ved Stadion 11
DK-4700 Næstved

Telefon 55 72 44 15
info@arenaaestved.dk
www.arenaaestved.dk

7. Vi træffer de nødvendige beslutninger, vi effektuerer eventuelle sanktioner, vi fokuserer på eventuel genetablering af arbejdsrelation, opfølgning og forebyggelse.

8. Vi sikrer, at den krænkede part, har medindflydelse på sagens løsning.

9. Vi afslutter sagen med et møde mellem de involverede parter og informerer om eventuelle beslutninger/sanktioner i den forbindelse. Sammen aftaler vi på hvilke måde den øvrige organisation evt. skal informeres under hensyntagen til de involverede parter.

Søg råd

Vi ønsker en åben dialog på vores arbejdsplads. Hvis du ikke ved, om din opførsel, dit sprog eller andre handlinger er, eller vil være, uvelkomne, så spørg den pågældende, eller søg råd og vejledning i organisationen eller online.

Læs mere:

- Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- Ligebehandlingsloven: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645>
- Arbejdstilsynets vejledning om arbejdsrelateret psykisk eller fysisk vold: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>
- Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø: <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejds miljoe-1406/>
- Forebyggelse af vold på arbejdspladsen: <https://at.dk/media/2860/undgaa-vold-paa-arbejdspladsen.pdf>