

HANDLINGSPLAN FÖR ATT FÖREBYGGA KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Jonis-Andan

Vi arbetar för att alla ska trivas och må bra för att vi alla skall kunna prestera så bra som möjligt. Vi visar alla ett stort personligt engagemang och vi är stolta över vår verksamhet och vårt yrke. Vi är modiga och vi har alla hjärtat i fokus.

Alla vi på Jonis Assistans ansvarar tillsammans för att bibehålla Jonis-andan och skapa ett öppet och vänligt klimat. Vi har alla ansvar för att motverka kränkande särbehandling. Verksamhetschefen har ett särskilt ansvar att motverka kränkande särbehandling och att kraftfullt lösa de problem som uppstår. Hon ska också planera och organisera arbetet så att risker för kränkande särbehandling minimeras. Den som upptäcker tendenser till kränkande särbehandling ska ta upp detta med verksamhetschefen eller enligt de rutiner som finns.

Alla som arbetar hos Jonis Assistans ska regelbundet informeras om policy samt handlingsplanen. Regelbunden uppföljning sker, som för alla andra arbetsmiljöfrågor.

Vi ska också aktivt tillsammans arbeta med hur vi ska leva upp till Jonis-andan.

Vi ska:

- Vara modiga
- Lyfta upp varandra när det är tungt.
- Prata om det obekväma
- Regelbundna träffar
- Medverka till att alla kan jobba med alla
- Hitta sätt som fungerar.
- Visa intresse för varandra.
- Artiga och trevliga mot varandra.
- Öppen för nya förslag inte fastna i det gamla, "så har vi alltid gjort här".
- Förbereda för varandra.
- Tänka långsiktigt.
- Överlämningar vad som har hänt.
- Prata MED varandra inte OM varandra.
- Berätta om hur man mår för den andra i gruppen så det inte blir några missförstånd.
- Ta emot kritik på rätt sätt
- Inte skämmas över sitt arbete

POLICY FÖR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

"Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap" AFS 2015:4

Vi på Jonis Assistans har nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad. Vi arbetar för att alla ska trivas och må bra för att kunna prestera så bra som möjligt.

Vi lägger stor vikt i det förebyggande arbetet och arbetar aktivt för att stärka gemenskapen. V har rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om det finns tecken på kränkande särbehandling ska åtgärder snarast vidtas och följas upp.

RUTINER FÖR HANTERA KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

1. Anmälan görs i första hand till verksamhetschefen och dessutom ska en tillbudsanmälan göras. Om verksamhetschefen är den som kränker ska medarbetaren vända sig till Miljö- och kvalitetsansvarig.
2. Informationen ska behandlas skyndsamt och med stor respekt för den drabbade.
3. Utredningen ska påbörjas så snabbt som möjligt och genomförs av mottagaren. Av den dokumenterade utredningen ska det framgå vad som hänt, genomgång av den drabbades och andra inblandades uppgifter. Tyngdpunkten ska läggas på hur den som blivit drabbad uppfattar kränkningen, inte motivet. Det är alltid den individuella upplevelsen av beteendet som avgör om det är en kränkande handling eller inte. Det är också viktigt att förhindra ryktesspridning runt de inblandade, genom att informera om att problemet hanteras och vem de kan kontakta vid eventuella frågor. Orsakerna till problem bör som regel sökas i arbetsorganisationen och inte hos den enskilde medarbetaren. I de fall en medarbetare inte vill att en utredning påbörjas, ska mottagaren tydligt förklara vikten av utredningen för att kunna vidta nödvändiga åtgärder
4. Utifrån det som kommit fram i utredningen tar verksamhetschefen/miljö- och kvalitetsansvarige ställning till om behov finns av fortsatta insatser. Verksamhetschefen/miljö- och kvalitetsansvarige dokumenterar sin bedömning.
5. Om fortsatta insatser krävs kontaktas berörda parter av verksamhetschefen/miljö- och kvalitetsansvarige som också dokumenterar de åtgärder som vidtas.
6. Verksamhetschefen/miljö- och kvalitetsansvarige återkopplar till berörda parter vad som framkommit under utredningen och vilka åtgärder som har vidtagits.
7. Verksamhetschefen/miljö- och kvalitetsansvarige uppmanar den drabbade att meddela om kränkningarna inte upphör.

Jonis 
Assistans