

Intern kommunikations- och uppförandepolicy

Fastställd av förbundsstyrelsen 29.1.2020

1. Inledning

Fungerande kommunikation utgör kärnan i ett hälsosamt och öppet arbetsklimat.

2. Utgångspunkt

Den interna kommunikationen och uppförandekoden, tar sin utgångspunkt i förbundets antagna personalpolicy, av vilket framgår:

Oasen boende- och vårdcenter strävar till att skapa en sådan arbetsmiljö att personalen mår bra, känner samhörighet med arbetskamraterna och delaktighet i verksamheten. Strävan är att skapa öppna och otvungna relationer på arbetsplatsen. Arbetskamraterna är den absolut viktigaste faktorn för trivsel på arbetsplatsen. Arbetskamraterna bör stöda varandra och aktivt motarbeta arbetsplatsmobbing. Mobbningsproblem tas upp till behandling omedelbart av arbetsledningen, och vid behov begärs stöd av närmaste överordnad. Då arbetstagarna känner sig trygga som grupp, smittar det av sig på de boende.

3. Rätt till gott bemötande

Samtliga som arbetar inom Oasen boende- och vårdcenter har **rätt** till ett gott bemötande. Det innebär således också att samtliga har en **skyldighet** att bemöta varandra ömsesidigt respektfullt.

4. Uppförandekod:

Följande uppförandekod förväntas på vår arbetsplats.

Respekt

- *Vi respekterar och tar hänsyn till varandra.*
- *Alla och allas arbete är lika viktigt.*
- *Vi respekterar varandras olikheter, både gällande personligheten och arbets sättet.*
- *Om vi har en dålig dag bemöter vi ändå andra kollegor sakligt.*
- *Vi fräser inte och skäller inte ut varandra.*
- *Vi är lojala mot varandra. Vi baktalar inte varandra och bildar inte klickar som utesluter arbetskamrater eller försämrar arbetsmiljön.*

Kommunikation

- *Vi lyssnar och beaktar varandras åsikter. Alla skall ha möjlighet att bli hörd.*
- *Vi visar intresse för arbetskamraternas förslag och idéer.*
- *Vi framför öppet våra åsikter.*

Uppskattning och arbetsglädje

- *Vi får gärna visa varandra uppskattning och ge varandra erkänsla.*
- *Humor och glädje fyller en viktig funktion på arbetsplatsen – men givetvis inte på andras bekostnad.*
- *Vi undviker toppstyrning. Arbetstagarna måste känna att de kan påverka sitt arbete och sin tillvaro i en demokratisk anda.*

Kritik

- *Kritik framförs konstruktivt och tar fasta på sak – inte på person.*
- *Vi förhåller oss tolerant och uppbyggligt till varandras fel och motgångar samt uppmuntrar varandra i dessa situationer.*
- *Vi tar upp problem på arbetsplatsen på ett konstruktivt sätt och bearbetar dem genom att betona hur vi vill att saker ska vara, inte hur vi inte vill att de ska vara.*

5. Nolltolerans mot trakasserier och osakligt bemötande

Inom Oasen boende- och vårdcenter råder nolltolerans mot trakasserier och osakligt bemötande

Som trakasseri och osakligt bemötande betraktas allvarligt upprepat negativt uppförande som fortgår en längre tid. Ibland kan även en engångssituation vara så allvarlig att den kräver åtgärder. När en utsatt person känner sig försvarslös eller inte klarar av situationen själv är det fråga om en upplevelse av trakasseri.

Negativt uppförande kan ta bl.a. följande uttrycksformer:

- ordlösa budskap (t.ex. minspel, gester)
- isolering från arbetsgemenskapen
- upprepad ogrundad kritik av arbetet
- ifrågasättande av en persons anseende eller position (t.ex. genom att sprida felaktig information, förtala, skälla ut, förödmjuka eller håna en person)
- kränkning av den personliga integriteten (t.ex. skrik, fysiska angrepp, muntliga och skriftliga hotelser, direkt våld)

6. Rutiner för situationer som står i konflikt med uppförandekoden

Medarbetare är ansvarig för att uppmärksamma närmaste chef på alla situationer som kan antas stå i konflikt med uppförandekoden eller tillämpad lagstiftning. All information som kan komma att lämnas ska så långt som möjligt hanteras konfidentiellt. Medarbetaren ska i första hand vända sig till sin chef, som utreder situationen och vidtar lämplig åtgärd.