

Fællesadministrationens handlingsplan mod mobning og chikane



Formålserklæring

Mobning og anden chikane er uacceptabelt på vores arbejdsplads. Mobning er ikke kun et anliggende mellem enkeltpersoner, men rammer hele arbejdspladsen. Vi er opmærksomme på, at mobning ikke kun vedrører den der udsættes for mobning og den der mobber, men også de der er vidne til mobning. Det er vigtigt, at vi alle – både ledere og medarbejdere – gør en indsats for, at Fællesadministrationen har et godt psykisk arbejdsmiljø. Vi har som fælles mål at alle trives i arbejdet, og kan løse deres opgaver i tillidsfuldt samarbejde med kolleger og ledelse. Dette kræver et arbejdsmiljø der er fri for mobning og anden chikane.

Det er ledelsens pligt, at fremme en kultur, hvor alle medarbejdere behandles med respekt og værdighed. Ledelsen har pligt til at gribe ind, hvis den bliver bekendt med, at der forekommer mobning eller anden chikane.

Ledelsen forventer at alle medarbejdere sætter sig grundigt ind i handlingsplanen og medvirker aktivt til at den følges.

Tillidsrepræsentanter vil i samarbejde med ledelsen medvirke til at udvikle og implementere handlingsplanen i Fællesadministrationen. Samarbejdsudvalget (CSU) har ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø, og skal derfor jævnligt drøfte om handlingsplanen fungerer.

Definition på mobning og chikane

I universitetets "Retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, herunder stress og mobning" er givet følgende definition på mobning:

"At blive mobbet betyder, at man i forbindelse med sit arbejde – regelmæssigt og over tid – udsættes for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling fra én eller flere persons side, sådan at man oplever, at det er svært at forsvare sig. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller som enkeltstående konflikter, er ikke mobning."

Love og retningslinjer

I henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse § 9a skal det ved arbejdets udførelse sikres: *"at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane."*

I Københavns Universitets "Retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, herunder stress og mobning" står bl.a. at: *"KU anser mobning, seksuel chikane og overgreb af enhver art – verbale, elektroniske, fysiske, psykiske – for uacceptable. Det er en fælles opgave at sørge for, at et godt psykisk arbejdsmiljø er til stede."*

Sådan vil vi håndtere konkrete sager om mobning og chikane

Samarbejdsudvalget ønsker, at alle sager om mobning og anden chikane bliver håndteret således at der fremadrettet sker forbedring for den enkelte medarbejder og for hele Fællesadministrationen (FA) som arbejdsplads. Det er derfor vigtigt, at medarbejdere i FA, der føler sig udsat for mobning eller anden chikane,

eller medarbejdere, der er vidner til mobning eller anden chikane ikke står alene med sagen, men sørger for at andre relevante personer i FA får kendskab til sagen og dermed får mulighed for at gøre noget ved den.

Henvendelsen kan ske til en af følgende personer (rækkefølgen er ikke prioriteret):

- ✓ **Din nærmeste leder**
- ✓ **Din vicedirektør**
- ✓ **En af Fællesadministrationens tillidsrepræsentanter¹**
- ✓ **Din arbejdsmiljørepræsentant²**
- ✓ **Arbejdsmiljø og Samarbejde**, arbejdsmiljøkonsulenterne: 35 32 28 02, amos@adm.ku.dk

Mobning og anden chikane kan foregå medarbejdere imellem, imellem ledelse og medarbejdere eller ledelsen imellem. Håndtering af konkrete sager afhænger i høj grad af relationen mellem sagens parter. I *Medarbejderguiden* på KUnet, under 'Trivsel og stress',³ kan man finde 'Mobningsværktøjskassen' der giver en række konkrete råd til, hvordan man som medarbejder, tillidsrepræsentant eller leder håndterer sager om mobning og chikane.

Når du henvender dig til en af ovenstående kontaktpersoner kan du forvente at de:

- Behandler alle henvendelser om mobning og anden chikane seriøst og med den nødvendige diskretion.
- Er bevidst om, at mobning er en fælles udfordring for arbejdspladsen og undlader at bringe den konkrete sag i fokus.
- Orienterer ledelsen om at mobning finder sted. Det sker efter aftale med den medarbejder, der har henvendt sig.
- I samarbejde med den mobbede, vidner til mobning eller mobberen aftaler, hvordan sagen videre skal håndteres (tag eventuelt en god kollega, eller en anden der kan støtte dig, med til samtale).
- Er orienteret om KU's ordning for psykologisk rådgivning (Prescriba) og kan informere om, hvor medarbejderen kan få yderligere rådgivning og støtte.

Information og oplæring af Fællesadministrationens medarbejdere

Alle medarbejdere i FA skal kende indholdet i handlingsplanen. Planen er tilgængelig for alle medarbejdere på CSU's hjemmeside www.csu.ku.dk

FA's afdelinger tager mindst en gang om året emnet mobning og chikane op på et møde for alle afdelingens medarbejdere, hvor der orienteres om planen og medarbejderne har mulighed for at komme med kommentarer og input til planen.

Hvad gør vi for at stoppe mobning og chikane

Hvis der opstår en konkret sag om mobning og chikane skal kontaktpersonen sørge for, at der bliver taget hånd om den medarbejder, der har været udsat for mobning, men også om den eller de medarbejdere, der har mobbet, eller været vidne til mobning. Kontaktpersonen vil tage sagen seriøst, og undersøge sagen til bunds, herunder søge at afdække det bagvedliggende problem og på baggrund af undersøgelsen skal ledelsen i afdelingen træffe beslutning om, hvordan mobningen stoppes.

Rådgivning og støtte til de involverede er vigtig

¹ Liste over KU's tillidsrepræsentanter: http://hr.ku.dk/personalepolitik_og_samarbejdsudvalg/tillidsrepraesentanter/

² Se hvem der er din arbejdsmiljørepræsentant på <http://csu.ku.dk/>

³ <https://intranet.ku.dk/medarbejderguide/hr/trivsel/Sider/trivsel.aspx>

Medarbejdere der er udsat for mobning kan ofte have brug for yderligere hjælp til at håndtere de psykiske og fysiske belastninger som mobningen kan medføre, end den hjælp som en leder eller tillidsrepræsentant kan give. Vi vil derfor opfordre medarbejdere i FA, der oplever mobning til også at henvende sig til Prescriba, hvor de kan få professionel psykologisk rådgivning. Alle medarbejdere på KU kan henvende sig til Prescriba 24 timer i døgnet alle årets dage. Henvendelsen er anonym og ingen på Københavns Universitet får kendskab til den konkrete henvendelse.

Prescriba kan kontaktes på:

Telefon: 70 22 12 66 eller

E-mail: raadgivningen@prescriba.com

De faglige forbund tilbyder rådgivning og støtte til deres medlemmer i sager om mobning og chikane. Medarbejdere, der føler sig udsat for mobning eller anden chikane, kan derfor tage kontakt til deres respektive forbund. Det kan ske enten gennem den lokale tillidsrepræsentant eller ved direkte kontakt til forbundet.

Evaluering og revidering af handlingsplanen

Planen evalueres i CSU mindst en gang om året, eller efter behov.

Ved evalueringen skal der lægges vægt på følgende emner:

- Fungerer planen efter hensigten eller er der behov for justeringer.
- Er der sket organisatoriske ændringer i FA, som gør at handlingsplanen skal revideres.
- Er der behov for at gøre mere for at synliggøre planen overfor medarbejderne.
- Er der behov for, eller ideer til at gøre mere for at sikre at planen følges, f.eks. kurser eller workshops for medarbejde, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Yderligere vejledning

'Trivsel og stress' i *Medarbejderguiden* på KUnet: <https://intranet.ku.dk/medarbejderguide/hr/trivsel/Sider/trivsel.aspx>. Arbejdstilsynets vejledning D. 4.2, marts 2002 om mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse *Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen: Forslag til en handlingsplan*, Anne Eik Ismer, Maj Wissing og Annie Høgh, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2009.

Ikrafttrædelse

Planen træder i kraft den 1. juli 2010

Dato

14. okt 2010

Jørgen Honoré
Formand i CSU

Dato

14.10.10

Kristine Ellegaard
Næstformand i CSU