

Handlingsplan mod mobning og chikane på Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab

Formålserklæring

Mobning og anden chikane er uacceptabelt på vores institut. 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 arbejdspladsen 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 og 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 på instituttet. Samarbejdsudvalget 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 behandlings fra én eller flere personers side, sådan at man oplever, at det er svært at forsvare sig. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsendede 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 instituttet som arbejdsplads. Det er derfor vigtigt, at medarbejdere på instituttet, 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 på instituttet 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):

Funktion	Navn	Telefon	E-mail
Konstitueret Institutleder	Bente Rosenbeck	35 32 83 46	rosen@hum.ku.dk
Tillidsrepræsentant for VIP Stedfortræder for denne	René Rasmussen Mie Femø Nielsen	35 32 86 96 35 32 83 56	reneras@hum.ku.dk femoe@hum.ku.dk
Tillidsrepræsentant for AC-TAP	Søren Fransén	35 32 80 65	sfra@hum.ku.dk
Tillidsrepræsentanter for TAP	Annemarie Jensen	35 32 86 02	anmarjen@hum.ku.dk
DVIP- repræsentanter i Del- tidslærerspanelet ved INSS	Bergur Rønne Moberg Kim Byvald	35 32 83 71 35 32 83 62	moberg@hum.ku.dk byvald@hum.ku.dk
Anden ressourceperson på in- stituttet (f.eks. en arbejdsmiljø- repræsentant)	Arbejdslederrepræsentant i arbejdsmiljøspørgsmål Preben Dømler	35 32 86 67	pd@hum.ku.dk
Ressourceperson på Fakultetet	HR- og personalechef Hanne Møller	35 32 92 59	hmo@hum.ku.dk
Arbejdsmiljø og Samarbejde	Arbejdsmiljøkonsulenterne	35 32 28 02	arbejdsmiljo@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. På HR og Organisations hjemmeside: www.hr.ku.dk/vejledninger/mobningssiden/ er givet 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 instituttets 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 institutledelsen 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.
- 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 instituttets medarbejdere

Alle medarbejdere på instituttet skal kende indholdet i handlingsplanen. Planen er tilgængelig for alle medarbejdere på instituttets hjemmeside www.inss.ku.dk/intranet/handlingsplan_mod_mobning

Instituttet tager mindst en gang om året emnet mobning og chikane op på et personalemøde/temamøde for alle medarbejdere, hvor der orienteres om planen og medarbejderne har mulighed for at komme med kommentarer og input til planens indhold.

Det er samarbejdsudvalgets/ledelsens pligt at være opmærksom på, om kontaktpersonerne har de rette kompetencer til at varetage denne funktion, eller om de eventuelt har behov for efteruddannelse. Det sker i dialog med kontaktpersonerne. PUMA har f.eks. kurser i konflikthåndtering og gennemførelse af vanskelige samtaler.

Hvad gør vi for at stoppe mobning og chikane

Hvis der opstår en konkret sag om mobning og chikane vil vi 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. Vi vil tage sagen seriøst, og undersøge sagen til bunds, herunder søge at afdække det bagvedliggende problem og på baggrund af undersøgelsen vil ledelsen træffe beslutning om, hvordan mobningen stoppes.

Rådgivning og støtte til de involverede er vigtig

Medarbejdere der er udsat for mobning kan ofte have brug for hjælp til at håndtere de psykiske og fysiske belastninger som mobningen kan medføre. Vi vil derfor opfordre medarbejdere der er involveret i mobning til at henvende sig til Prescriba, hvor de kan få professional psykologisk rådgivning. Alle medarbejdere på KU kan henvende sig til Prescriba 24 timer i døgnet alle årets dage. Henvendelsen er anonym og hverken instituttet eller universitetet 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 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 på instituttet, 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.

Yderligere vejledning

HR og Organisations hjemmeside: www.hr.ku.dk/vejledninger/mobningssiden/ .

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. juni 2010

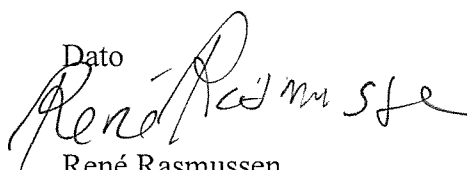
Dato



Bente Rosenbeck

Formand

Dato



René Rasmussen

Næstformand