

Københavns Universitets handlingsplan mod mobning og chikane



1. Baggrund for handlingsplanen

Københavns Universitet ønsker et sundt og godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere får lov at udvikle sig og anvende deres forskelligartede talenter. Mobning og chikane er symptomer på et arbejdsmiljø, der repræsenterer det modsatte.

Københavns Universitet gennemfører i 2008-2009 en arbejdspladsvurdering, som bl.a. indebærer en kortlægning af medarbejdernes trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Det foreløbige resultat af kortlægningen har vist, at 9 % af de medarbejdere, der har deltaget i APV svarer, at de har været udsat for mobning indenfor det seneste år. De fleste har kun oplevet det af og til, men ca. 2 % har oplevet mere systematisk mobning.

Straks dette resultat blev kendt, valgte rektoratet, den øvrige ledelse og HSU at melde klart ud, at mobning og chikane ikke er acceptabelt, og at der vil blive skredet ind overfor medarbejdere, der mobber eller på anden måde chikanerer andre. Samtidig besluttede HSU, at se på, hvilke initiativer udvalget skal tage overfor mobning og chikane. HSU har allerede inden resultatet forelå formuleret retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, herunder bl.a. hvordan man skal forholde sig med hensyn til mobning.

Det er vigtigt, at der handles lokalt, hvor problemerne opstår – da det er dér, de skal løses. Mange står imidlertid tøvende overfor, hvordan opgaven skal gribes an.

HSU har derfor bl.a. besluttet, at lave en **vejledning til en handlingsplan** mod mobning og chikane, som fakulteter og institutter, kan anvende når de skal formulere deres egne konkrete handlingsplaner mod mobning og chikane.

HR og Organisation vil desuden stille forskellige *værktøjer* til rådighed på [KUnet](http://kUNET.dk).

2. Hvorfor udarbejde en handlingsplan mod mobning og chikane?

Erfaringer fra andre arbejdspladser viser, at mobning og chikane ikke opstår ud af det blå, og at det heller ikke forsvinder af sig selv. Det kræver en aktiv indsats, at skabe en kultur, der modvirker at der opstår mobning og anden chikane. En handlingsplan mod mobning og chikane er erfaringsmæssigt et godt værktøj til at forebygge og håndtere mobning på arbejdspladsen. Hvis handlingsplanen skal virke skal den omfatte **alle** medarbejdere og bl.a. give udtryk for, hvad arbejdspladsen mener om mobning, og hvordan det forventes, at medarbejderne optræder overfor hinanden.

3. Hvem skal udarbejde handlingsplanen?

På Københavns Universitet forventes det, at handlingsplaner mod mobning og chikane udarbejdes i **alle** samarbejdsudvalg. Det er vigtigt, at både ledelse og medarbejdere deltager i arbejdet med formulering af

handlingsplanen, og tager ansvar for at planen kommer til at virke i praksis. Jo tættere planen kommer på medarbejderne, jo mere vedkommende vil den opleves, og samarbejdsudvalgene opfordres derfor til at inddrage alle medarbejdere ved udarbejdelse af handlingsplanen, f.eks. ved afholdelse af møder, fokusgruppeinterview eller lignende. Handlingsplaner skal være formuleret inden 1. juli 2010. HSU vil følge op på arbejdet med handlingsplaner en gang om året for at stoppe mobning og chikane.

4. Hvordan skal vejledningen bruges?

For at gøre det lidt lettere at tage fat på formulering af handlingsplanen har HSU udformet en vejledning for, hvordan en handlingsplan kan se ud (side 3-5). Vejledningen giver et forslag til, hvordan en handlingsplan mod mobning og chikane kan formuleres. Samarbejdsudvalget kan bruge den som inspiration i forbindelse med udvalgets drøftelse af hvad der skal gøres lokalt, og derefter formulere deres egen handlingsplan. Samarbejdsudvalget kan også vælge at anvende hele vejledningen som deres handlingsplan med de tilføjelser/ændringer, der er behov for. Vejledningen er med andre ord ikke en facitliste med en udtømmende liste over, hvilke emner en handlingsplan skal indeholde, og heller ikke en form der skal følges.

Samarbejdsudvalgene skal dog som minimum oplyse, hvor medarbejdere, der føler sig udsat for mobning og chikane, kan henvende sig. Instituttets/enhedens ledelse og tillidsrepræsentanter har et særligt ansvar for at håndtere mobning og chikane og de bør som minimum være kontaktpersoner i sager om mobning. Men I bør også være opmærksomme på, om der på jeres institut er andre personer, som I ved, at medarbejderne vil være trygge ved at henvende sig til, og som derfor kunne være oplagte kontaktpersoner. Det kan desuden være en god idé, at henvise til en kontaktperson, som er uafhængig af instituttet, f.eks. en særlig ressourceperson på fakultetsniveau eller arbejdsmiljøkonsulenterne i HR og Organisations Sektion for Arbejdsmiljø og Samarbejde. Listen over kontaktpersoner skal være kendt for alle medarbejdere.

5. Baggrund og referencer

Vejledningen er udarbejdet på baggrund af en artikel af Anne Eik Ismer, Maj Wissing og Annie Høgh fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Artiklen hedder "Forebyggelse af mobning på Arbejdspladsen: Forslag til en handlingsplan." Artiklen bygger på tre norske forskeres arbejde (Bille, Skogsted og Einarsen, 2008). Forskerne har gennemgået videnskabelige artikler og andre faglige kilder og har fundet en række hovedelementer, som bør indgå i en handlingsplan mod mobning og chikane. Det er disse hovedelementer, der er lagt vægt på i denne vejledning.

Handlingsplanen er behandlet og vedtaget på Hovedsamarbejdsudvalgets møde den 25. november 2009



Ralf Hemmingsen
rektor, formand for HSU



Poul Erik Krogshave
næstformand for HSU

Vejledning til hvordan en handlingsplan kan se ud

Handlingsplan mod mobning og chikane på [indsæt institut- eller afdelingsnavn]

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 behandling fra én eller flere personers 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 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
Instituttleder			
Viceinstituttleder			
Tillidsrepræsentant for X			
Tillidsrepræsentanter for Y			
Anden ressourceperson på instituttet (f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant)			
Ressourceperson på Fakultetet			
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 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.\[SKRIV ADRESSEN ELLER BRUG ET ANDET ELEKTRONISK MEDIE, F.EKS. ET FÆLLES PC-DREV, SOM ALLE MEDARBEJDERE HAR ADGANG TIL\]](http://www.skriv-adressen-eller-brug-et-andet-elektronisk-medie-f.eks.-et-felles-pc-drev-som-alle-medarbejdere-har-adgang-til)

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. KLU 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 medarbejdere, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Yderligere vejledning

[Mobningsværktøjskassen](#) i Medarbejderguiden på KUnet

[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 [Indsæt DATO, MÅNED, ÅR]

Dato

Dato

Formand

Næstformand