

Retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø



Disse retningslinjer skal medvirke til at skabe trygge arbejdsforhold og et godt samarbejdsklima på Københavns Universitet.

På KU har vi et arbejdsmiljø, hvor der er gensidig respekt blandt ansatte og studerende i udøvelsen af de forskellige arbejdsfunktioner og på tværs af universitetet.

Et godt psykisk arbejdsmiljø medvirker til, at vi har lyst til at yde en god indsats, og er samtidig med til at udvikle KU som en attraktiv arbejdsplads.

Et godt psykisk arbejdsmiljø og modvirkning af stress er betinget af, at den enkelte medarbejder har lejlighed til at bruge sine evner, har indflydelse på og medansvar for tilrettelæggelsen af sit eget arbejde og gode muligheder for personlig og faglig udvikling, så glæden i arbejdet styrkes.

1. Omgangsformer

KU anser mobning¹, seksuel chikane og overgreb af enhver art - verbale, elektroniske², fysiske, psykiske - for uacceptable.

Det er en fælles opgave at sørge for, at et godt psykisk arbejdsmiljø er til stede. Dette opnås bl.a. ved, at alle går aktivt i dialog om at få udført arbejdsopgaverne, så der på den måde skabes et godt samarbejdsklima. Imødekommenhed og hjælpsomhed er også i den forbindelse vigtige forudsætninger.

2. Når mobning finder sted

Såvel leder som kolleger har ansvar for at reagere, hvis de oplever, at mobning eller chikane finder sted. Hvis en medarbejder udsættes for mobning eller chikane, skal hun/han henvende sig til sin leder og/eller tillidsrepræsentant, der begge har pligt til at tage henvendelsen alvorligt. Tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og/eller leder kan eventuelt deltage i møder mellem parterne.

3. Håndtering af arbejdsrelateret stress

¹ Definition af 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.

² Elektronisk chikane er et arbejdsmiljøproblem.

Forslag fra CFU og Personalestyrelsen til hvordan det kan håndteres kan hentes her

<http://www.samarbejdssekretariatet.dk/nyheder/show/elektronisk-chikane-et-nyt-arbejdsmiljoeproblem/>

Når stress konstateres, skal de bagvedliggende årsager hurtigt identificeres, således at problemet kan løses for den enkelte medarbejder og medarbejdergruppen.

3.1 Lederens ansvar i forbindelse med arbejdsrelateret stress

Lederen har ansvaret for at forebygge stress ved at skabe klarhed om roller og ansvar samt sikre en god planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, så der er overensstemmelse mellem opgaver på den ene side og tid, kompetencer og ressourcer på den anden. Lederen skal være opmærksom på betydningen af at give medarbejderne konstruktiv tilbagemelding og anerkendelse for deres indsats.

Når en medarbejder udviser tegn på stress, har lederen ansvaret for at tage hånd om medarbejderen ved i samarbejde med denne at forsøge at tilrettelægge arbejdsopgaverne på en mere hensigtsmæssig måde. Lederen skal desuden gøre medarbejderen opmærksom på muligheden for psykisk krisehjælp.

Ved stress skal lederen sikre sig overblik over, om dette er et enkeltstående tilfælde, eller om det er et symptom på et generelt problem i enheden. Lederen skal desuden sørge for, at den stressramtes arbejdsopgaver varetages således, at det belaster kolleger mindst muligt.

3.2 Medarbejdernes ansvar i forbindelse med forebyggelse af arbejdsrelateret stress

Medarbejderne skal vise omsorg og respekt over for hinanden og yde kollegial opbakning.

3.3 Den enkelte medarbejders ansvar i forbindelse med arbejdsrelateret stress

Det er den enkelte medarbejders ansvar at planlægge og tilrettelægge arbejdet i dialog med lederen, således at prioritering og overblik sikres. Den enkelte medarbejder bør sikre sig klarhed over egen rolle og eget ansvar for at undgå stress. Medarbejderen bør være opmærksom på at sige fra i god tid, hvis der ikke er balance mellem opgaver på den ene side og tid, kompetencer og ressourcer på den anden.

4. Ressourcer til indsatsen

Til arbejdet med et godt psykisk arbejdsmiljø afsættes de nødvendige personalemæssige og økonomiske ressourcer.

Universitetet stiller psykisk krisehjælp til rådighed for ansatte, der rammes af kriser og har behov for hjælp.

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

5. Samarbejdsudvalgets rolle

Samarbejdsudvalgene på Københavns Universitet har ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø, herunder udarbejdelse af handlingsplaner på baggrund af psykisk APV.

Behandlet og vedtaget på Hovedsamarbejdsudvalgets møde 10. december 2008 og træder i kraft 1. januar 2009.



Ralf Hemmingsen
rektor, formand for HSU



Poul Erik Krogshave
næstformand for HSU