

LEDELSEN



Som leder har du det overordnede ansvar for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Og da mistrivsel hos elever, studerende og kursister også går ud over den enkeltes og måske hele klassens læring, har du en dobbelt interesse i, at underviserne kan håndtere situationer med alvorlig mistrivsel på en hensigtsmæssig måde.

Det kan du som leder blandt andet understøtte ved:

- At tage initiativ til, at der udarbejdes et beredskab for støtte til elever, studerende og kursister, der mistrives. Beredskabet er en vigtig forudsætning for at skabe klarhed om kultur og procedurer og dermed forebygge usikkerhed hos den enkelte underviser. *Se Tjekliste til et beredskab på næste side.*
- At styrke dialogen på skolen om håndteringen af mistrivsel – eksempelvis ved at sætte emnet på dagsordenen i triosamarbejdet med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter eller i SU-/MED-udvalgsregi.
- At tage alle henvendelser fra undervisere alvorligt, det vil sige: forholde dig grundigt, åbent og professionelt til sagen – herunder, hvad der skal

Regler, du skal kende



Serviceovens paragraf 49 a

”Skole, skolefritidsordning, sygeplejersker, sundhedsplejersker, læger, tandlæger og tandplejere ansat i den kommunale sundhedstjeneste, dagtilbud, fritidshjem og myndigheder, der løser opgaver inden for området for udsatte børn og unge, kan indbyrdes udveksle oplysninger om rent private forhold vedrørende et barns eller en ungs personlige og familiemæssige omstændigheder, hvis udvekslingen må anses for nødvendig som led i det tidlige eller forebyggende samarbejde om udsatte børn og unge.”



Faglig supervision

Ofte vil medarbejdere, der føler sig belastet i arbejdet med andre mennesker, trække sig tilbage fra det kollegiale fællesskab og undgå at drøfte deres arbejde med andre. Det er derfor vigtigt, at ledelsen sætter forebyggende tiltag i værk, selv om medarbejderen ikke selv tager initiativ til det.

En måde at gøre dette på er at indføre og træne medarbejderne i at deltage i jævnlig supervision. Supervision er en struktureret form for dialog, hvor en særlig trænet (intern eller ekstern) supervisor spørger ind til en faglig problemstilling, som en medarbejder finder fagligt eller personligt svært at håndtere. Formålet med supervision er at medvirke til, at medarbejderen får nye ideer til at tackle problemstillingen. Supervision er altid underlagt tavshedspligt og særlige spilleregler.

gøres både i forhold til underviseren og den elev, studerende eller kursist, der mistrives.

- At være opmærksom på og aktivt opsøge medarbejdere, der viser tegn på dårlig trivsel, som kan skyldes høje følelsesmæssige krav i jobbet.
- At være ajour med den faglige viden og relevante redskaber på området. *Se oversigten på side 15, og læs mere på arbejdsmiljøweb.dk/ mistrivsel.*
- At fastlægge niveauet for, hvilken form for støtte undervisere, der oplever alvorlig mistrivsel, kan forvente – eksempelvis i form af aflastning, psykologbistand eller supervision. *Se boksen Faglig supervision.*