

ORGANISATIONEN

- arbejdsmiljøorganisation eller andre samarbejdsfora



På en del skoler har arbejdsmiljøorganisationen (AMO) ikke spillet nogen særlig aktiv rolle, når det gælder de høje følelsesmæssige kravskonsekvenser for undervisernes psykiske arbejdsmiljø. Det kan skyldes, at problemstillingen slet ikke har været på dagsordenen, eller at det i højere grad har været opfattet som den enkelte undervisors problem eller som et anliggende mellem medarbejder og leder.

Sådan behøver det ikke at være. Der er tale om en helt reel risikofaktor i det psykiske arbejdsmiljø – på linje med fx stress, mobning, vold og trusler mv. Derfor er det også naturligt, at I som arbejdsmiljøorganisation behandler problemstillingen ud fra samme principper som det øvrige arbejdsmiljøarbejde.

Som AMO eller trio – leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant – kan I blandt andet bidrage ved:

- At sætte problematikken på dagsordenen på jeres uddannelsesinstitution og dermed signalere, at der ikke er tale om et individuelt problem for den enkelte. Overvej, om I med fordel kan koble indsatsen sammen med jeres voldsforebyggende politik og/eller initiativer.
- 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 boks.*
- At understøtte en kultur for, hvordan I på skolen forholder jer til problemet – herunder hvem der har hvilke opgaver og hvilket ansvar i situationer med (mistanke om) mistrivsel blandt elever, studerende og kursister.
- At signalere, at undervisere kan henvende sig til jer i situationer, hvor mistrivsel hos elever, studerende og kursister risikerer at udvikle sig til et arbejdsmiljøproblem. I kan evt. etablere en udvidet tavshedspligt i sådanne sager.

- At opbygge de nødvendige kompetencer til at håndtere både forebyggelse og konkrete henvendelser arbejdsmiljømæssigt professionelt. *Se oversigten på side 15, og læs mere på [arbejdsmiljøweb.dk/mistrivsel](#).*
- At sikre, at I på uddannelsesinstitutionen opbygger kompetencer til at identificere og støtte dem, der viser tegn på mistrivsel.
- At tage særlig hånd om nye undervisere, så de bliver introduceret ordentligt til både retningslinjer og kultur på området.



Tjekliste til beredskab for støtte til elever, der mistrives

Et beredskab kan fx indeholde:

- **Et fælles værdigrundlag**, som kan skabe rammen for både arbejdet i konkrete sager og for den kultur, man gerne vil opbygge om støtte til elever, der mistrives.
- **En klar rollefordeling**, så den enkelte underviser ved, hvem der skal handle, hvornår og hvordan, samt hvem der har særlige roller i beredskabet som fx tovholdere eller kontaktpersoner.
- **Tydelige handlemuligheder for underviserne** – så de ved, hvordan de forventes at forholde sig til elever, der mistrives, herunder hvilke formelle krav der er til indberetninger, og hvilke muligheder for støtte.
- **Udvikling af fælles sprog og procedurer**, så der skabes rammer for vidensdeling og sparring blandt underviserne om mistrivsel og støtte.

Kilde: Psykiatrifonden: Støtte til sårbare elever. Anbefalinger til udvikling og implementering af politikker og beredskaber på erhvervsuddannelserne.