



FORSVARSMINISTERIETS
PERSONALESTYRELSE

Rammen for Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)

FPS-vejledning 400-1

Rev. november 2014

Indhold

1.0 Indledning.....	4
1.1 Organisationens grænseflader	5
1.2. Målgruppen for vejledningen	6
2.0 Hvem rådgiver vi?	7
3.0 Organisationens placering, sammensætning og begrænsninger/pligter	7
3.1. Organisationens sammensætning og fysiske placering.....	7
3.2. Organisering af arbejdet.....	8
3.3. Organisationens begrænsninger og pligter	8
Afgrensning af kompetence	8
Organisationens forpligtelser	8
Notatpligt.....	8
Tavshedspligt	8
Anmeldepligt	8
Vidnepligt.....	9
Aktindsigt.....	9
4.0 Organisationens opgaver.....	9
4.1. Den ledende rådgivers opgaver.....	9
4.2. Kollegastøttekoordinator	10
4.3. Tovholdere.....	10
4.4. De personlige rådgiveres opgaver	10
4.5. De lokale kollegastøtters opgaver:.....	11
5.0 Hvordan rådgiver vi?	11
5.1. Forskellige niveauer af krænkende adfærd og mistrivsel	12
5.2. Illegitime handlinger - Krænkelser relateret til mobning	12
Konfliktmobning	13
Symptomer	13
Handlemuligheder	13
5.3. Uværdig adfærd - Bevidst negative handlinger.....	14
Symptomer	14
Handlemuligheder	14
5.4. Uværdige forhold - Manglende omtanke og hensyn	15
Symptomer	15

Handlemuligheder	15
5.5. Uværdige opgaver - Uforståelige arbejdsopgaver	15
5.6. Samlet om krænkende adfærd	16
6.0 Kollegastøtte.....	16
7.0 Rådgivernes og kollegastøtternes værktøjskasse.....	17
7.1 Den professionelle samtale	17
7.2 Stress-samtaler	17
7.3 Kollegastøtte samtaler på individuelt niveau	18
7.4. Samtaler med en person, der oplever sig mobbet	18
7.5. Undersøgelse: er der tale om mobning?	18
7.6. Konfliktmægling mellem to parter	18
7.7. Kollegastøtte på gruppeniveau	18
7.8. Gruppeprocesser	19
8.0 Uddannelse.....	19
9.0 Udpegning af lokale, personlige rådgivere	20
10.0 Yderligere oplysninger	21
Kildehenvisninger	21

1.0 Indledning

Forsvarsministeriets Personalestyrelse ønsker med denne vejledning at styrke trivselen hos de ansatte. Ønsket er at give myndigheder og styrelser et fundament for at anvende rådgivere og kollegastøttere i Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK) optimalt samt at gøre de typer af aktiviteter, som rådgivere og kollegastøttere beskæftiger sig med, transparente og tilgængelige for alle.

Alt personel skal således kunne færdes i et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Både chef, leder og medarbejder forventes at understøtte og bidrage til, at der skabes et sundt og godt lokalt arbejdsmiljø, som har en positiv afsmittende virkning på kvaliteten af opgaveløsningen og produktiviteten.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har, inden for rammen af det gode psykiske arbejdsmiljø, et særligt fokus på at håndtere og forebygge krænkende adfærd og mistrivsel, når denne opstår. Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte, OPRK, yder rådgivning om og bidrager til, at krænkende adfærd og mistrivsel håndteres og forebygges.

Denne vejledning skitserer rammerne for OPRK. Der er tale om en revision af den eksisterende vejledning¹, hvor intentionerne fra den eksisterende vejledning ønskes fastholdt, samtidig med at der sker en integration af lokale erfaringer fra praksis og nye initiativer. Den reviderede vejledning indeholder således en i 2012 tilkommen funktion som kollegastøtte i Forsvaret². Organisationen, der blev oprettet i efteråret 2004, havde i starten fokus på håndtering af krænkende adfærd i form af sexchikane, mobning og diskrimination. Siden 2004 er begrebet 'krænkelser' på arbejdspladsen blevet udviklet af sociologer og andre i forskningsmæssige sammenhænge og dækker i dag over et bredere spektrum af forhold på en arbejdsplads. OPRK har i overensstemmelse hermed udviklet en række tilbud til medarbejdere og ledere/chefer til håndtering af krænkende adfærd og mistrivsel, som kan udvikle sig til et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Alt personel i styrelser og myndigheder under Forsvarsministeriet³ samt værnepligtigt personel er omfattet af denne vejledning.

OPRK skal operere inden for et område, hvor lovgivningen i visse tilfælde kan sætte ganske snævre grænser for dens råderum. Det gælder f.eks. i relation til forvaltningsloven, offentlighedsloven, persondataloven, straffeloven, retsplejeloven og den militære straffelov, retsplejelov og disciplinarlov m.fl.

Vejledningen har ikke til formål at beskrive forvaltningsmæssige, ansættelsesretlige, strafferetlige eller disciplinarmæssige konsekvenser af krænkende adfærd eller mistrivsel, idet det ligger uden for organisationens kompetence og arbejdsfelt.

¹ FPSVEJL 400-1, 2007-03

² 1. FKO skr. 2011/003554-396451 af 2011-06-23, med tilhørende underbilag (2 stk.)

2. FKO skr. 2011/007608-467286 af 2011-10-11, med tilhørende underbilag (2 stk.)

3. Implementering af kollegastøtte i Hæren – 2011/005172-439948.

4. FTK Direktiv 409-1. Direktiv for frivillig kollegastøtteordning i Flyvevåbnet

5. Søværnets direktiv 409-1 2014-06 Direktiv for Kollegastøtte i Søværnet

³ Eksklusive FE, Beredskabsstyrelsen og Departementet

1.1 Organisationens grænseflader

OPRK har grænseflader til en række andre aktører i forsvaret. OPRK arbejder med uformelle 'bearbejdende samtaler', der kan skabe nye perspektiver og genoprette relationer på arbejdspladsen. Intentionen er at skabe robuste løsninger på lavest mulige niveau til gavn for helheden. I praksis søger OPRK at samarbejde med en lang række aktører, hvor nogle er vist i modellen nedenfor.

Grænseflader til andre aktører:



Modellen viser i grove træk forskellige aktørers snitflader til problemstillingerne, som organisationen arbejder med.

Der kan således være aspekter ved de krænkende hændelser, hvor det ville være relevant at inddrage andre ressourcepersoner. Ved behandlingskrævende symptomer vil det være læge eller psykolog, der inddra-

ges. Ofte vil det være relevant at rette henvendelse til den lokale ledelse i den formelle kommandostruktur, således at den lokale ledelse bliver en del af løsningen.

Det kan også være arbejdsmiljøforhold, der er relevante at handle på, hvorfor myndigheders og styrelseres arbejdsmiljøkoordinatorer inddrages eller Forsvarets Center for Arbejdsmiljø (FCA). Det kan være overenskomstmæssige forhold, der er i spil, hvor FPS kan belyse overenskomstmæssige eller andre HR forhold omkring situationen, ligesom tillidsrepræsentanter kan inddrages. Det kan være et behov for, at sociale forhold belyses, hvorfor Veterancentrets (VETC) socialrådgivere inddrages. Kontaktofficerer(KTO) og præster inddrages løbende ved behov.

Kun den eller de person(er), der har opsøgt rådgiveren, kan beslutte, hvad næste skridt skal være. Rådgiverne kan således ikke træffe beslutninger om, hvad der skal ske i forbindelse med en henvendelse, men de kan gøre opmærksom på andre relevante ressourcepersoner i forhold til konkrete problemstillinger.

Forsvarets OPRK ændrer ikke ved, at det grundlæggende er et ledelsesansvar at håndtere såvel krænkende adfærd som mistrivsel. OPRK er alene et tilbud om hjælp til uformel bearbejdning af en given problemstilling og assistance til løsning, råd og vejledning til chefer, ledere og øvrige medarbejdere.

Vejledningen bliver løbende revideret, senest med denne version⁴, hvor fokus er på såvel negative og krænkende handlinger som mistrivsel og overgangsreaktioner. Vejledningen betragtes som et dynamisk papir, som det også fremover kan være nødvendigt at justere i forhold til forsvarets behov, forskningsmæssige resultater og endelig de praktiske erfaringer, organisationens medlemmer genererer. FKO har godkendt den til enhver tid gældende vejledning.

1.2. Målgruppen for vejledningen

Den primære målgruppe for vejledningen er rådgiverne i organisationen. I forhold til denne målgruppe er formålet med vejledningen

- at fastsætte rammerne for organisationens praksis
- at skabe overblik over rådgivernes handlemuligheder, når de bliver kontaktet i forbindelse med krænkende handlinger og mistrivsel
- at skabe overblik over de handlemuligheder, rådgiverne kan anbefale andre

Den sekundære – men i høj grad vigtige – målgruppe er myndighedschefer og ledere, som skal kende til OPRK, hvordan den arbejder, hvilken kompetence den har, samt hvilken støtte de kan hente der. De skal desuden kende til deres egen rolle i forhold til organisationen, herunder de handlemuligheder, der bliver beskrevet som deres i vejledningen.

Den tredje målgruppe er ansatte, der ønsker at læse mere detaljeret om organisationens virke.

⁴ Vejledningen findes på HR -portalen

2.0 Hvem rådgiver vi?

OPRK yder personlig anonym rådgivning. Tilbuddet kan benyttes af alle ansatte:

- Personer, der oplever sig krænket af en anden person
- Personer, der oplever at mistrives generelt.
- Ansatte, der mistrives på grund af overgangsreaktioner i forbindelse med INTOPS
- Personer, der oplever at blive beskyldt for at have handlet krænkende, også uden at beskyldningen formelt eller uformelt er blevet adresseret
- Personer, der oplever at være vidne til krænkende adfærd
- Chefer og ledere, der skal håndtere en sag eller en problemstilling vedrørende krænkende adfærd eller mistrivsel, hvad enten denne udspiller sig mellem enkeltpersoner eller relaterer sig til et generelt dårligt psykisk arbejdsmiljø
- Generel dialog med myndighedschefer om de samlede, lokale organisatoriske udfordringer

Tilbuddet giver ovennævnte mulighed for i fortrolighed og anonymt at mødes med en neutral person: Den lokale personlige rådgiver/kollegastøtte. Rådgiveren/kollegastøtten kan give råd, vejledning og støtte samt facilitere processer og opridse handlemuligheder med henblik på at skabe forståelse for situationen og finde en løsning. Der er tale om et ikke-terapeutisk tilbud.

3.0 Organisationens placering, sammensætning og begrænsninger/pligter

OPRK er placeret i Rådgivningsdivisionen i Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Ledende rådgiver har direkte kontakt til chef for Forsvarsministeriets Personalestyrelse i særlige situationer, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

3.1. Organisationens sammensætning og fysiske placering

OPRK består af følgende elementer:

- **En ledende rådgiver** (fast)
- **En kollegastøttekoordinator**(fast)
- **Tovholdere** (ved siden af havende tjeneste)
- **Et antal lokale personlige rådgivere og kollegastøtter** (ved siden af havende tjeneste)

Ledende rådgiver er fysisk placeret i Forsvarsministeriets Personalestyrelse i Ballerup, mens kollegastøttekoordinator fysisk er placeret på lokalt tjenestested i Jylland.

Ledende rådgiver udpeger en gruppe af erfarne rådgivere til en særlig tovholderfunktion efter aftale med tovholderens daglige chef. Tovholderne (se beskrivelse under punkt 4.3) har nærkontakt til rådgivere i distriktet og understøtter disse i deres virke. Omfanget af tovholderens indsats i OPRK aftales med den enkelte tovholders chef.

Ledende rådgiver og kollegastøttekoordinator mødes løbende med gruppen af tovholdere med henblik på udveksling af erfaringer, særlige problemstillinger, nye initiativer og andet. Tovholderne udveksler erfaringer med de lokale rådgivere i distriktet og videregiver vanskelige problemstillinger til ledende rådgiver.

De lokale rådgivere er organiseret i 5 områder af Danmark: Nordjylland, Sydjylland, Vestjylland, Sydsjælland og København. Disse områder er yderligere opdelt geografisk eller ud fra myndigheder. Antal af rådgivere

og kollegastøttere tilpasses løbende i forhold til opgaver. En liste over aktive rådgivere og kollegastøttere findes på HR-portalen.

3.2. Organisering af arbejdet

Funktionen som personlig rådgiver/kollegastøtte varetages ved siden af havende tjeneste. Personer, der varetager funktioner som rådgivere/ kollegastøttere, er i denne sammenhæng uafhængige og uden for den lokale kommandostruktur. Rådgiver/kollegastøttere refererer til den ledende rådgiver.

Det er et lokalt ledelsesansvar at sikre, at den lokale personlige rådgiver/kollegastøtte får tid til at varetage sine forpligtelser som rådgiver. Rådgiverne har i udgangspunktet fire timer til rådighed om ugen for ad hoc arbejde med krænkende adfærd og mistrivsel. Det konkrete tidsforbrug konteres på lokalt ordrenummer, ligesom transportudgifter registreres lokalt. Ved opgaver uden for distriktet søges lokalt ordrenummer fra chefen i den myndighed, som problemstillingen skal løses i.

Kollegastøttere anvender i tid det, der svarer til en dag ugentligt til kollegastøtte. Opgaverne vil blive gennemført i en periode efter soldaters hjemkomst fra de internationale operationer og efter behov (jævnfør note 2). I denne periode løser kollegastøtterne typisk ikke andre lokale ad hoc opgaver i regi af OPRK, idet disse opgaver varetages lokalt af andre rådgivere eller kollegastøtter.

Det er et lokalt ledelsesansvar at sikre, at den lokale rådgiver får stillet nødvendige faciliteter til rådighed i form af lokal mobiltelefon og adgang til uforstyrrede lokaler, samt tid til at uddanne sig inden for organisationens faglige områder og deltage i netværksaktiviteter.

3.3. Organisationens begrænsninger og pligter

Afgrænsning af kompetence

OPRK kan, som før nævnt, kun rådgive og ikke træffe afgørelser af forvaltningsmæssig, ansættelsesretlige, disciplinær eller strafferetlig karakter, da denne kompetence ligger andre steder.

Organisationens forpligtelser

Organisationens praksis finder sted inden for rammerne af en offentlig virksomhed, og organisationens virksomhed vil derfor som udgangspunkt være omfattet af offentlighedslovens regler. Heraf og af en række andre love følger en række forpligtelser. Disse uddybes nedenfor:

Notatpligt

Som det fremgår ovenfor, har OPRK ikke kompetence til at træffe afgørelse i enkeltsager, og der er derfor ikke notatpligt, selvom organisationens virksomhed i øvrigt er omfattet af offentlighedslovens regler. Det indebærer fx, at OPRK har pligt til at oplyse om antal rådgivere, antal sager mv.

Tavshedspligt

Når organisationens aktører rådgiver og vejleder i enkeltsager og derved får indsigt i enkeltpersoners private forhold, har de ifølge forvaltningsloven tavshedspligt, idet disse oplysninger betragtes som fortrolige.

Anmeldepligt

Dansk ret hjemler ikke nogen generel pligt til at afværge eller anmelde forbrydelser, som man bliver bekendt med. Det gælder fx mindre grov kriminalitet som småtyverier og hærværk af mindre karakter, hvor tavshedspligten opretholdes. Dog foreskriver straffeloven handlepligt eller underretningspligt for visse typer af forbrydelser, og visse love opstiller tilsvarende pligt til at handle eller anmelde forhold.

I forbindelse med anonym personlig rådgivning kan det forekomme, at de lokale personlige rådgivere bliver bekendte med forhold, som kan være strafbare, samtidig med at den forurettede tilkendegiver et ønske om, at der ikke sker videre i sagen. I sådanne tilfælde er spørgsmålet, om den lokale personlige rådgiver kan fastholde sin tavshed eller er forpligtet til at anmelde forholdet.

Fortroligheden i den anonyme personlige rådgivning har visse begrænsninger. Hvis en person henvender sig til en lokal personlig rådgiver og over for denne bekender at planlægge eller på anden måde udtrykker at ville bidrage til illegitim krænkende adfærd i form af seksualforbrydelser, vold mv., vil den lokale personlige rådgiver være forpligtet til at reagere og anmelde den planlagte forbrydelse.

Som udgangspunkt er en tilkendegivelse om at ville begå selvmord en tavshedsbelagt oplysning. Såfremt rådgiveren vurderer, at truslen om selvmord er reel, er rådgiveren berettiget til at bryde sin tavshedspligt med henblik på at hjælpe den pågældende.

Såfremt rådgiveren kommer i besiddelse af oplysninger om, at en person har begået alvorlig kriminalitet, fx i form af manddrab, seksualforbrydelser, grovere vold mv., så har rådgiveren ret til at videregive oplysninger til politi eller auditører med henblik på at forbrydelsen opklares. I disse særlige tilfælde drøftes sagen med ledende rådgiver.

Hvorvidt en rådgiver er forpligtet til at bryde tavshedspligten i en given situation er fortsat et område, som har fokus. I tvivltilfælde kontaktes juridisk afdeling i FPS for en juridisk faglig vurdering.

Vidnepligt

Bliver en af organisationens rådgivere, i kraft af sin funktion inden for organisationen, indkaldt som vidne i en civil eller militær straffesag, er han/hun forpligtet til at vidne, også selvom dette er i modstrid med hans/hendes eget ønske. Dette følger af retsplejeloven.

Aktindsigt

Organisationens virke vil ikke være omfattet af forvaltningslovens regler, idet rådgiverne ikke kan træffe afgørelser, men kun vejlede. Materiale i konkrete sager, der henligger hos de myndigheder i sagen, som skal træffe afgørelse (fx den personelforvaltende myndighed), vil derimod som udgangspunkt være omfattet af forvaltningslovens regler på området.

4.0 Organisationens opgaver

4.1. Den ledende rådgivers opgaver

Den ledende rådgiver er placeret i Forsvarsministeriets Personalestyrelse og refererer til chefen for HR service. I særlige tilfælde kan sager drøftes med CHRDIV eller CHFPS, hvis dette er hensigtsmæssigt i forhold til sagens art og håndtering. Ledende rådgiver videreudvikler og justerer rammerne for de personlige rådgiveres virke i overensstemmelse med forskning og praksis inden for områderne kommunikation, konflikthåndtering og mobning og kollegastøtte i form af stress- og krisehåndtering. Den ledende rådgiver leder således varetagelsen af udvikling, implementering og monitorering af metoder og værktøjer inden for håndtering af krænkende adfærd og mistrivsel. Ledende rådgiver superviserer tillige rådgivere/kollegastøttere i særlige situationer.

Ledende rådgiver sikrer, at ledelsen i myndigheder og styrelser løbende orienteres om antal sager og typer af hændelser, som rådgiverne arbejder med ved myndigheden. Fra ultimo 2013 finder dette sted halvårligt. Endelig yder ledende rådgiver vejledning/ rådgivning til chefer og ledere vedrørende organisationens opga-

veportefølje, forstået således, at Værnsfælles Kommando og styrelser får indblik i antal sager, typer af sager og på sigt også timeforbrug på sagerne. Endvidere får NIV II og NIV III myndighederne anbefalinger til initiativer til kommende indsatsområder. Der etableres løbende kontakt med NIV II og NIV III myndighederne.

4.2. Kollegastøttekoordinator

Kollegastøttekoordinator udvikler forløb, procedurer og værktøjer til kollegastøtte på individniveau og gruppeniveau. Kollegastøttekoordinator koordinerer indsatsen blandt kollegastøttere og koordinerer indsatsen i forhold til Værnsfælles Kommando og Hjemmeværnet samt i forhold til ledende rådgiver.

4.3. Tovholdere

Tovholderne er erfarne rådgivere/kollegastøttere, der efter aftale med deres chef har påtaget sig at koordinere initiativer i distriktet og supervisere de lokale rådgivere/kollegastøttere ved behov. Tovholdere mødes med ledende rådgiver/ kollegastøttekoordinator og videndeler erfaringer fra konkrete hændelser, som rådgiverne har arbejdet med lokalt. Derudover formidler tovholderne lokale behov for viden til ledende rådgivere, der prioriterer temaerne og indlægger disse som undervisningsmoduler til rådgiverne/kollegastøtterne.

4.4. De personlige rådgiveres opgaver

De lokale personlige rådgivere refererer i funktionen som rådgiver til ledende rådgiver i gennemsnit 4 timer om ugen og har bl.a. følgende opgaver:

- at yde anonym personlig rådgivning til enkeltpersoner eller grupper af personer, der oplever sig krænket
- at yde anonym personlig rådgivning til enkeltpersoner eller grupper af personer, der oplever at blive beskyldt for at have handlet krænkende
- at vejlede chefer og ledere om, hvordan de kan tackle problemstillinger vedrørende krænkende adfærd og mistrovisel eller enkeltsager, der omhandler disse forhold
- på anmodning fra en af de involverede personer i en hændelse, der omhandler krænkende adfærd, søge at bidrage til, at der bliver fundet en umiddelbar og lokal løsning eksempelvis ved at støtte den involverede på individuelt plan, overdrage ansvaret for sagen til relevant chef eller leder, foreslå at drøftelser vedrørende emnet tages op i samarbejdsudvalget eller sikkerhedsorganisationen, anbefale omlægning af arbejdsgange eller ved at iværksætte mægling
- at hjælpe med at formulere en upartisk beskrivelse af fokuspersonernes oplevelser af sagen med det formål at opnå en formel behandling af sagen ved det lokale tjenestested eller Forsvarets auditørkorps
- at bistå personer, der er involveret i sager, som undersøges ved en myndighedschefs foranstaltning
- at vejlede om, hvordan den, der er involveret i en hændelse vedrørende krænkende adfærd, kan forebygge gentagelsestilfælde og rådgive om håndtering af eventuelle følgevirkninger af det forløb, der har været omkring håndteringen af den pågældende hændelse
- at iagttage og eventuelt aktivt bidrage til, at personer, der oplever sig krænket eller som har været vidne til krænkende adfærd, og som fremsætter en klage eller selv tager initiativ til at håndtere situationen, ikke bringes i forlegenhed, udsættes for ydmygelser, rygtedannelse eller lignende som en følge af dette

- bistå personer, der oplever stress eller anden form for mistrivsel. Her tænkes på støtte til at undersøge og skabe overblik over situationen og vejlede omkring mulige veje at gå med henblik på at få genskabt et godt arbejdsliv.
- i samråd med den lokale ledelse, arbejdsmiljø- eller samarbejdsorganisationen at iværksætte lokale aktiviteter, der har til formål at forebygge krænkende adfærd og synliggøre relevante problemstillinger
- i samråd med den lokale ledelse og andre relevante ressourcepersoner bidrage til øvrige initiativer inden for det psykiske arbejdsmiljø,
- at være synlige i deres distrikt og informere om ordningen og praktisere rådgivning
- at orientere til den ledende rådgiver om omfanget og arten af henvendelser og eventuelle problemer
- at lade sig uddanne til at bestride funktionen og kontinuerligt vedligeholde denne uddannelse, herunder modtage supervision af den ledende rådgiver eller andre ressourcepersoner
- at deltage i aktiviteter foranlediget af den ledende rådgiver
- opdatere database

4.5. De lokale kollegastøtters opgaver:

- Bidrager til planlægningen af lokale kollegastøttearrangementer og initiativer i overensstemmelse med Værnsfælles Kommandos direktiver for området
- yder kollegastøtte til enkeltpersoner eller grupper af personer, der er hjemvendt fra INTOPS
- yder løbende kollegastøtte til enkeltpersoner eller grupper af personer, der oplever at have behov
- henviser til psykologhjælp og anden behandling ved særlig traumatiserende hændelser
- er synlige og informerer om ordningen lokalt
- orienterer den ledende rådgiver om omfanget og arten af henvendelser og eventuelle problemer
- uddanner sig til at bestride funktionen og kontinuerligt vedligeholde denne uddannelse, herunder gennemføre genopfriskningskurser som beskrevet af Beredskabsstyrelsen samt modtage supervision af den ledende rådgiver eller andre ressourcepersoner
- deltager i aktiviteter foranlediget af den ledende rådgiver
- opdatere database

Der er i praksis et betydeligt sammenfald mellem rådgivere og kollegastøttere, hvilket indebærer, at mange kan varetage et bredt spektrum af opgaver. Det fremgår af den officielle liste over rådgivere/kollegastøttere, hvilke typer af opgaver den enkelte rådgiver/kollegastøtte påtager sig. Det er intentionen, at rådgivere og kollegastøttere kan koordinere indbyrdes i distrikterne.

For såvel rådgivere som kollegastøttere gælder, at der løbende afholdes møder i de forskellige lokalområder. På møderne behandles relevante temaer og problemstillinger, og der gives kollegasupervision. Møderne tilrettelægges af erfarne rådgivere/kollegastøttere fra tovholdergruppen.

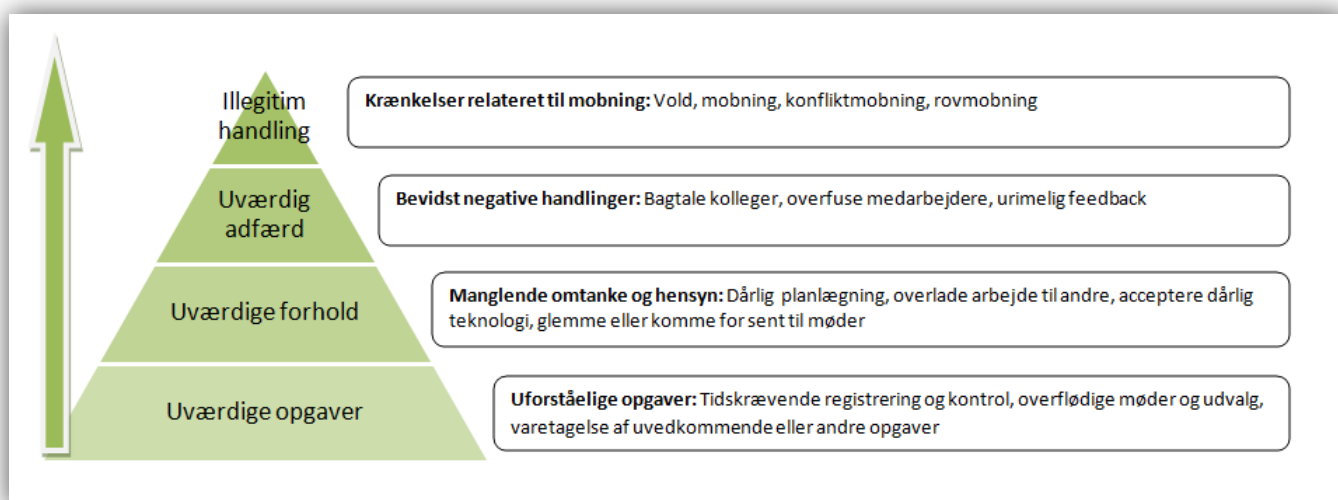
5.0 Hvordan rådgiver vi?

OPRK arbejder med to områder, der i udgangspunktet er forskellige, men som i praksis kan være meget overlappende. Det ene område er krænkende adfærd og mistrivsel, det andet område er overgangsreaktioner for hjemvendte fra INTOPS. I det følgende vil hvert af disse områder blive gennemgået separat.

5.1. Forskellige niveauer af krænkende adfærd og mistrivsel

Organisationens rådgivere har kompetence til at rådgive og vejlede i forbindelse med henvendelser, der omhandler krænkende adfærd og mistrivsel. Krænkende adfærd og mistrivsel er på den ene side en subjektiv opfattelse af det, der foregår - og på den anden side noget som de fleste vil anse for utidigt og upassende.

Man skelner i dag (Semmer, 2007) mellem 1. illegitime handlinger i form af vold, mobning og direkte trusler, der opleves som alvorlige krænkelse 2. Uværdig adfærd, i form af bagtalelse, overfuseringer og negativ feedback, der opleves som bevidst negative handlinger 3. Uværdige forhold i form af dårlig planlægning, dårlig teknologi mv., der opleves som manglende omtanke og hensyn og endelig 4. Uværdige opgaver, der typisk opleves som uforståelige arbejdsopgaver. Der er tale om et hierarki af krænkende adfærd, illustreret i nedenstående generelle model for området:



Rådgiverne arbejder med dele af modellen, hvor forskellige typer af hændelser kan henføres til de forskellige niveauer:

5.2. Illegitime handlinger - Krænkelser relateret til mobning

Illegitime handlinger i form af mobning er i dag at betragte som brud på arbejdsmiljøloven.

Når bevidst negative handlinger udføres systematisk i forhold til bestemte personer, og disse ikke er i stand til at forsvare sig, kan det karakteriseres som mobning eller chikane.

Arbejdstilsynet har defineret mobning (AT-vejledning, 2002):

'Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som nedværdigende. De krænkende handlinger bliver først til mobning, når man ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod de krænkende handlinger'

Arbejdstilsynet skelner mellem to former for mobning: rovmobning og konfliktmobning:

Rovmobning

- Rovmobning er en betegnelse for mobning i situationer, hvor ofrene ikke har gjort noget, som kan retfærdiggøre 'mobbernes' adfærd. Ofrene mobbes fordi
- de er i en særlig udsat position
- de tilhører en minoritetsgruppe, der af nogle er uønsket
- en dominerende person vil demonstrere sin magt
- en arbejdsgruppe får afløb for sin frustration over afmagt ved at skabe syndebukke
- Seksuel chikane og diskrimination kan være eksempler på rovmobning

Konfliktmobning

- Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen, hvor en konflikt over tid mere og mere kommer til at handle om parterne som personer frem for konfliktens oprindelige indhold
- Konfliktmobning indtræder, når en konflikt har eskaleret til et niveau, hvor der er tale om moralske overgreb og fjendtligheder, som den ene part ikke længere kan modstå. Hovedproblemet i konflikten ændres således fra at være en situation med uenigheder til at blive en kamp om, hvem der har ret, og hvem der tager fejl

Symptomer

Mobning har vist sig at have alvorlige konsekvenser for den, der rammes. Hvilke konsekvenser, der er tale om, afhænger af hvor på en skala mellem at være ikke-mobbet til at være meget mobbet, vedkommende befinder sig. I starten af et mobbeforløb vil den mobbede således typisk reagere psykisk med forvirring, nervøsitet og anspændthed med stigende grad af problemer med selvtilliden. Kroppen vil over tid reagere fysisk med belastninger som fx hovedpine, muskelsmerter, maveproblemer hjertebanken og udslet. Et stykke tid efter vil angst typisk komme snigende, og over tid kan symptomer på såvel stress, som depression og post traumatisk stress reaktioner opstå, og længerevarende sygefravær bliver en realitet. 40 % i en dansk undersøgelse (Mikkelsen, 1997) af mobbeofre fik selvmordstanker.

Handlemuligheder

OPRK vil ved henvendelser om mobning iværksætte en række tiltag, der dels understøtter den mobbede, dels afdækker mobningens karakter og afbøder dens konsekvenser for den mobbede.

Rådgiverne arbejder her med forskellige former for intervention med henblik på at styrke den enkelte medarbejders mulighed for at genskabe trivsel og personlig udvikling, og rådgiveren søger at skabe mulighed for at genoprette en normal hverdag på arbejdspladsen. Rådgiverne taler således med og rådgiver folk, der oplever mobning og alvorlig mistro. Rådgiveren anbefaler typisk den pågældende at søge lægehjælp ved fysiske symptomer på mobning. Rådgiveren vil også opfordre til, at den person, der oplever sig mobbet – evt. bistået af rådgiveren - henvender sig til den lokale ledelse, så ledelsen involveres formelt i mobbesagen, herunder sætter en undersøgelse i værk og sikrer, at mobning stoppes. Rådgiveren vil tillige typisk anbefale, at der tages hånd om gruppen, hvor mobningen pågår.

Organisationens rådgivere arbejder typisk på individniveau og nogle rådgivere arbejder tillige på gruppeniveau. I mobbesager, hvor der er flere parter involveret, vil der typisk indgå flere rådgivere.

Rådgiveren anbefaler, at arbejdsmiljøkoordinatorer informeres om det faktum, at der pågår mobning. Evt. kontakt til Forsvarets Center for Arbejdsmiljø. I enkelte tilfælde vil rådgiveren anbefale en auditørundersøgelse, når der er mistanke om strafbare handlinger.

OPRK henviser til læger og psykologer ved længerevarende kriser eller traumer opstået ved mobning, herunder FSU og VETC.

5.3. Uværdig adfærd - Bevidst negative handlinger

Bevidst negative handlinger indbefatter fysiske eller verbale angreb fra kollegaer eller chefer, seksuelle tilnærmelser eller antydninger, at blive gjort til grin eller at blive sat i situationer, hvor man taber ansigt. Bevidst negative handlinger indbefatter tillige bevidst negligering. Det kan også være feedback, som opfattes som unfair og urimelig. Enkeltstående negative handlinger kan være så grove, at de objektivt er utilbørlige på en arbejdsplads. Bevidst negative handlinger kan tillige være handlinger, som de fleste opfatter som en 'rå, men kærlig tone', som er blevet norm på arbejdspladsen, og som i sårbare situationer kan være svære at leve med. Nye kollegaer kan ligeledes have svært ved at acceptere en rå omgangstone, ligesom ældre kollegaer kan have svært ved at acceptere yngre eller nye kollegaers omgangsformer. I en konflikt, der ikke håndteres, vil der typisk opstå bevidst negative handlinger efterhånden som konflikten udvikler sig destruktivt.

Bevidst negative handlinger kan endelig være handlinger, der er 'påregnelige' i visse situationer, fx handlinger, der er foranlediget af nedskæringer eller under omstruktureringer.

Symptomer

Bevidst negative handlinger kan være systematiske over tid og indgå som en del af et mobbeforløb, eller de kan optræde mere sporadisk. Selv om de optræder sporadisk, kan de udløse alvorlige stressreaktioner. Med stress menes ifølge Bobby Zacharias (Zacharia, 2007) definition '*resultatet af ydre påvirkninger, som vi føler os tvungne til at forholde os til, og hvor vi oplever en ubalance mellem de krav, vi oplever situationen stiller til os og de evner og ressourcer, vi umiddelbart har til rådighed til at håndtere situationen*'. En stressor (en udefrakommende påvirkning) kan have en styrke, der kan gå fra at være hverdagsagtig til at indebære en voldsom eller katastrofal belastning. De samme stressorer kan opleves forskelligt fra menneske til menneske, ikke desto mindre er der negative handlinger, som de fleste vil opleve som stressende.

Man skelner i dag mellem akut og kronisk stress. Akut stress er betegnelsen for kortvarig stress, hvor mennesker udsættes for ændringer, trusler eller krav fra omgivelserne, som de oplever som udfordrende, men hvor de er i stand til at håndtere situationen.

Kronisk stress er resultatet af livsbetingelser, hvor vi udsættes for ændringer, trusler og krav fra omgivelserne, hvor vi – i modsætning til akutte stresssituationer - ikke føler os i stand til at håndtere situationen i tilstrækkeligt omfang.

Handlemuligheder

Ved 'bevidst negative handlinger' arbejder rådgiverne på flere fronter. Dels handler det om at få stoppet de negative handlinger, dels handler det om at rådgive om stress med henblik på at nedbringe de fysiske og psykiske konsekvenser af de negative handlinger:

Rådgivernes rolle er gennem dialog at forsøge at eliminere de negative handlinger. Rådgiverne inddrager relevante metoder og værktøjer fra den fælles værktøjskasse for at få skabt forståelse for situationen og nye indsigter for de implicerede parter, der herefter typisk vil kunne finde en arbejdsform, der er accepta-

bel for arbejdspladsen. OPRK rådgiver både den ansatte og chef/leder om håndtering af negative handlinger.

Rådgiverne søger løsninger på stress i samarbejde med implicerede parter, typisk med både medarbejdere og chef/leder. Vejledning i håndtering af stress vil kunne gives på individuelt niveau i form af coachende samtaleforløb, på gruppeniveau i form af forebyggende arbejde, og på organisationsniveau i form af vejledning til chefer/ ledere.

OPRK kan ved bevidst negative handlinger henvise til læger, i nogle tilfælde til psykologer eller Forsvarets Center for Arbejds miljø, hvor der også kan være et samarbejde om løsning af problemstillingen. Den stedlige arbejdsmiljørepræsentant informeres om forekomsten af stress på et generelt niveau, hvor fortrolighed på individniveau bevares.

Behandlingskrævende forhold henvises til læge og psykolog, herunder FSU og VETC.

5.4. Uværdige forhold - Manglende omtanke og hensyn

Opstår typisk når kollegaer eller chef gennem uovervejede handlinger eller manglende handlinger bidrager til at forøge andres belastning, særligt hvis de i forvejen er overbelastede eller stressede. Manglende omtanke og hensyn kan fx omfatte manglende planlægning eller utilstrækkelig planlægning eller information, der medfører yderligere arbejdspress for den enkelte. Endelig kan der være tale om utilsigtet negligering. Her er med andre ord tale om forhold i arbejdet, der kan opfattes som mindre fortrædeligheder, men som ikke desto mindre kan opleves som frustrerende og respektløst, fordi andre undlader at gøre noget ved det.

Situationer som ovenfor beskrevet kan karakteriseres som dårlig trivsel og handler dybest set om en ubalance mellem ressourcer og de krav, der stilles. Hvorvidt man oplever dårlig trivsel er hverken rene objektive eller rene subjektive forhold - man kan sige, at trivsel er et spørgsmål om, hvordan man ("objektivt" set) har det og et spørgsmål om, hvordan man ("subjektivt" set) tager det – eller hvordan man som individ tackler det.

Symptomer

Ansatte, der er udsat for manglende omtanke og hensyn kan opleve stress som ovenfor beskrevet, men oftere ses periodisk manglende engagement i arbejdet. Forhold kan opleves som urimelige eller uforståelige, faglige kompetencer kan synes ubrugte, hvilket typisk fører til dårligere opgaveløsning og mindre effektivitet.

Handlemuligheder

OPRK kan sammen med den person, der henvender sig, afdække forholdene og understøtte vedkommende med relevante værktøjer, evt. opfordre til inddragelse af den pågældendes chef. En samtale om forholdene med de implicerede parter er typisk tilstrækkeligt til at tingene kan rettes.

5.5. Uværdige opgaver - Uforståelige arbejdsopgaver

Ansatte er under tiden udsat for arbejdsopgaver, som for den enkelte kan opfattes som uværdige, uforståelige og meningsløse, men som ikke desto mindre er relevante og vigtige for arbejdspladsen.

En manglende motivering for denne type opgaver kan virke belastende. Rådgiveren kan i samtale med medarbejder og chef løse op for dette, og rådgiveren inddrager de faglige organisationer, når der skønnes at være behov.

5.6. Samlet om krænkende adfærd og mistrivsel

OPRK arbejder med ovenstående former for krænkende adfærd, uanset om der er tale om illegitime handlinger, bevidst negative handlinger, manglende omtanke eller urimelige arbejdsopgaver, som gør, at ansatte oplever sig krænket og bliver syge, bliver stressede eller oplever mistrivsel i bred forstand.

Derudover har OPRK mulighed for at rådgive og vejlede i forbindelse med henvendelser, hvor en person oplever at blive beskyldt for at have handlet krænkende, også uden at beskyldningen formelt eller uformelt er blevet adresseret. I sådanne tilfælde skal den adfærd, den pågældende person oplever at blive beskyldt for at have udøvet, ligge inden for denne vejlednings afgrænsning og beskrivelse af, hvad krænkende adfærd er.

Når en person henvender sig til OPRK, er det denne persons oplevelse og beskrivelse af situationen, som rådgiveren skal tage udgangspunkt i. Som det fremgår af ovenstående, vil rådgiveren sammen med den pågældende undersøge problemstillingen nærmere, og når det er relevant med yderligere undersøgelser og støtte, søge accept fra den pågældende person til at inddrage andre ressourcepersoner.

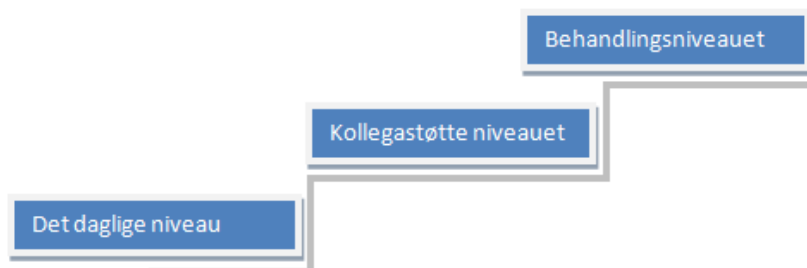
6.0 Kollegastøtte

Hensigten med kollegastøtte er, at medarbejdere hjælper medarbejdere, når der er brug for et lyttende øre og en hjælpende hånd til hjemvendte fra INTOPS. Kollegastøtte skal ses som et initiativ båret af frivillighed for de hjemvendte – som et supplement til VETC's aktiviteter.

Kollegastøtte sker i et samarbejde mellem lokale Kollegastøtter og myndigheden/tjenestestedet. Kollegastøtte har en lang række fordele. En betydelig styrke ved kollegastøtte er, at han/hun er lokal og har kendskabet til de opgaver og de forhold, som opgaverne løses under. Kollegastøtteren har således umiddelbart et sprog og forståelse for miljøet, der kan være uvurderlig for den, der henvender sig. Kollegastøtteren er der, hvor det sker, og kan umiddelbart yde støtte og agere her og nu.

Kollegastøtte er tænkt som en hjælp i overgangsperioden fra INTOPS til det hjemlige miljø, hvor det kan være svært at finde fodfæste igen efter udsendelse. Der er tale om et ikke-terapeutisk udgangspunkt for stress- og krisebearbejdning.

Kollegastøtte skal ses som en del af en større helhed, hvor man kan skelne mellem flere niveauer:



- **Det daglige niveau:** I hverdagen bruger medarbejderne i forsvaret ofte hinanden, når mindre udfordringer skal håndteres. Også ubehagelige oplevelser på jobbet kan med fordel tales igennem med en kollega, der ved at lytte og vise respekt og forståelse kan give en værdifuld hjælp. I mange

tilfælde kan en mindre stressbelastning håndteres sammen med en kollega eller chef/leder, så hverdagen kan fortsætte.

- **Kollegastøtteniveauet:** Ved lette til moderate stress- og krisetilstande. Her bearbejdes oplevelser gennem en eller flere strukturerede samtaler. De typiske oplevelser, som kollegastøtter har arbejdet med, er relateret til overgangen fra INTOPS til den hjemvendte struktur og indebærer temaer som fx 'tilbagevenden til familien', 'konflikter' og 'skilsmisse', 'stress', 'rastløshed', og 'manglende fokusering'.
- **Behandlingsniveauet:** Ved voldsomme oplevelser, der traumatiserer medarbejderen, evt. aktiverer ubearbejdede traumer og gør det umuligt for vedkommende at fungere i hverdagen. Her ydes der egentlig behandling, der som udgangspunkt består i psykoterapi hos en autoriseret psykolog, men andre faggrupper kan også inddrages, eksempelvis medarbejderens praktiserende læge eller en psykiater. Diagnoser behandles også på dette niveau.

Kollegastøtte konceptet er kendetegnet ved at have *bearbejdning* som omdrejningspunkt. Kollegastøtte-medarbejdere er bevidste om, hvor deres egen kompetence ophører, samt hvornår og hvordan de skal henvise til terapeutisk behandling.

7.0 Rådgivernes og kollegastøtternes værktøjskasse

7.1 Den professionelle samtale

Alle rådgivere og kollegastøttere er på deres basisuddannelse trænet i at gennemføre en professionel samtale. Det indebærer, at de kan gennemføre en samtale med en person på arbejdspladsen kontaktfuld, empatisk og autentisk på en måde, så personen føler sig mødt, og problemstillingen bliver afdækket med henblik på at finde realistiske løsninger.

I den professionelle samtale er således kvaliteten af samtalen i centrum med henblik på forståelse og læring. Den professionelle samtale indgår som den basale, kommunikative tilgang til alle typer af samtaler, som rådgiverne gennemfører.

7.2 Stress-samtaler

Som Rådgivere/ kollegastøtte bliver man uddannet og opnår en faglig viden om stress. Ved henvendelser omkring stress vil rådgiverne anvende værktøjer, der belyser de stressende faktorer, og de vil hjælpe til at skabe en forståelse af situationen hos den stressede, de kan afdramatisere, normalisere og give håb. De kan gennem et coachende forløb understøtte den stressede til at reducere stressniveauet og skabe mere trivsel med henblik på at genoptage arbejdet. Rådgiveren vil typisk have løbende kontakt med den lokale chef omkring den stressedes situation og prioritering af arbejdsopgaver mv. ved tilbagevenden til arbejdspladsen.

Rådgiveren vil i nogle situationer anbefale forløb, hvor andre ressourcepersoner med deres særlige kvalifikationer naturligt indgår i en løsning.

7.3 Kollegastøtte samtaler på individuelt niveau

Kollegastøtte samtaler er baseret på Kollegastøtte Rits[®], der er en forkortelse for 'Rekonstruktion og Integration af Traumatisk Stress'. Kollegastøtterne har her en basal viden om kriser og krisehåndtering. Metoden, de har tilegnet sig, er specifikt udviklet til håndtering af kriser og anvendes til såvel individuelle samtaler som gruppesamtaler. Kollegastøtte samtaler er ikke terapi, men stress- og krisebearbejdning.

Rådgiverne kan anvende denne type samtale til bearbejdning af kritiske hændelser med henblik på integration af oplevelsen og mulighed for nyorientering. Rådgiveren arbejder her med valg af fokus på stressorer og fordybelse i disse, efterfulgt af oparbejdelse af integrationsfokus hos den, der henvender sig.

7.4. Samtaler med en person, der oplever sig mobbet

Rådgivere og kollegastøttere har en basal faglig viden om mobning og dens mulige destruktive udvikling og konsekvenser. De ved, at der hurtigt skal gribes ind ved mobning med seriøs behandling af såvel den, der oplever sig udsat for mobning, og den eller de, der er anklaget for at mobbe.

Er en person udsat for mobning, vil der typisk være behov for flere samtaler eller forløb, idet den pågældende ofte er ramt på helbred, mentale tilstand og adfærd. Her er den bedste hjælp at få skabt ro og tid til at komme sig. Rådgivere kan hjælpe med at skabe ro og understøtte små skridt i den rigtige retning, ligesom de kan hjælpe den pågældende tilbage til arbejdet.

7.5. Undersøgelse: er der tale om mobning?

Mobning er et brud på arbejdsmiljøloven. Ved klager over mobning har chefen et ansvar for, at klager over mobning undersøges, og at evt. mobning bringes til ophør. Rådgiverne vil kunne bistå chefen med at iværksætte en struktureret undersøgelsesproces, der er baseret på en planlagt sagsgang, samtaler med parterne og eventuelle vidner, samlet i en dokumentation i form af kort rapport med anbefalinger til ledelsesmæssig intervention. Chefen vurderer på baggrund af undersøgelsen hvad der konkret skal ske i sagen og iværksætter dette.

7.6. Konfliktmægling mellem to parter

Rådgivere får mulighed for at gennemføre en uddannelse i konfliktmægling. Her lærer de at håndtere konflikter mellem to parter, så begge parter bliver hørt på en empatisk og upartisk måde. Rådgiveren lærer at arbejde systematisk med parternes fakta, interesser, følelser og behov, og de lærer at afdække kernen i problemstillingen med henblik på at opnå gensidig forståelse af konfliktens elementer, forhandle løsninger og aftaler og derigennem genoprette relationerne mellem parterne. Rådgiverne lærer således at rumme en konflikt med empati og overblik, og de bliver bevidste om deres etiske ansvar som mæglere. Konfliktmægling anvendes, når to parter har ønske om at løse en konflikt. Såfremt parterne ikke ønsker mægling anbefales en mere autoritativ tilgang til konflikthåndtering som en del af chefvirket.

7.7. Kollegastøtte på gruppeniveau

Rådgivere/kollegastøttere kan tilbyde gruppesamtaler over et tema eller samtaler efter voldsomme hændelser eller belastende arbejdsopgaver, hvor det drejer sig om at genskabe forståelse og normalitet og

samarbejde. Rådgiverne besidder endelig værktøjer til forståelse af, hvornår det er nødvendigt at henvise til andre faggrupper, fx læger og psykologer.

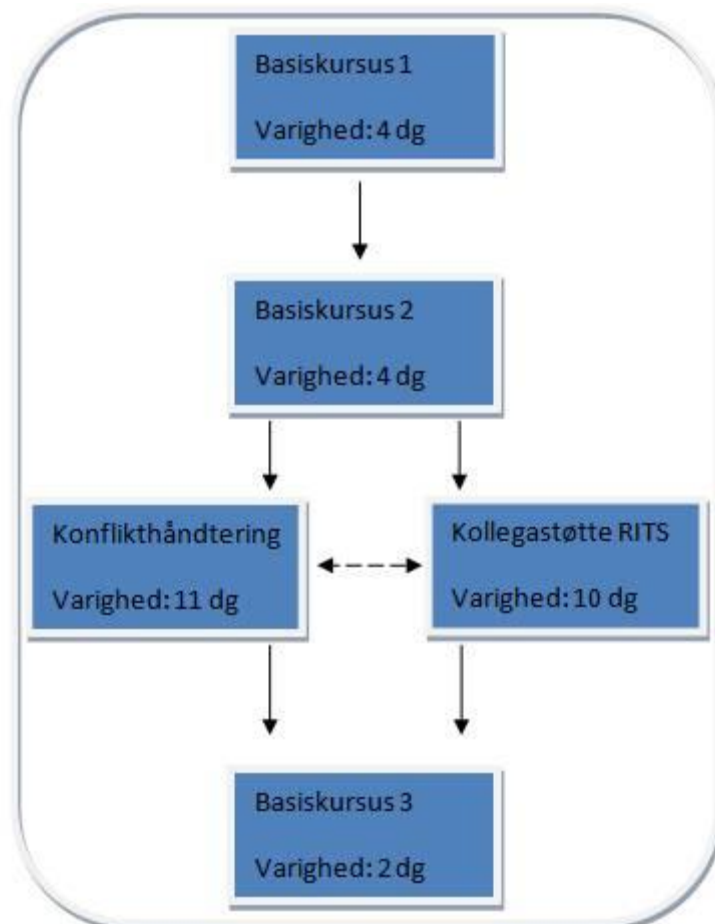
Kollegastøtterne anvender især Kollegastøtte Rits® som baggrund for samtaler med hjemvendte fra INTOPS og ved hændelser af alvorlig karakter på arbejdspladsen.

7.8. Gruppeprocesser

Mange henvendelser indebærer såvel individuel støtte som intervention på gruppeniveau. Rådgiverne kan tilbyde forskellige måder at arbejde med grupper på, afhængig af hvilken type problemstilling, der er tale om. Såvel rådgivere som kollegastøttere træner på deres basisuddannelse i at arbejde med forskellige typer af problemstillinger, fx i form af afdækning af centrale temaer i gruppen, i form af særlige belysninger af gruppens temaer, arbejde med subkulturer, polariseringer og konfliktløsning, gruppemæglinger mv.

8.0 Uddannelse

Der er etableret et uddannelsesforløb, der har en fælles basis, der består af 2 moduler. Herefter tilbydes målrettede uddannelser for henholdsvis rådgivere (Konfliktmægling) og kollegastøttere (Kollegastøtte RITS®) og endelig en fælles afslutning af basisuddannelsen. Beskrivelserne af kurserne ligger på HR-portalen:



Basisuddannelsen er på 3 moduler, i alt 10 døgn, konfliktmægling på 11 døgn og kollegastøtte RITS® på 10 døgn (alle kurser er internatkurser). Kurserne starter typisk ved frokosttid, så deltagerne transportmæssigt kan nå frem på dagen for kursusstart, og kurserne slutter typisk ved frokosttid, så deltagerne kan nå tilbage til arbejdspladsen stort set inden for normal arbejdstid.

Kurserne planlægges, så basisuddannelse Trin I og II ligger i første kvartal, kollegastøtte i slutningen af 2. kvartal, Konfliktmægling startes i 3. kvartal og Basisuddannelse modul III i 4. kvartal. Det anbefales, at man tager uddannelserne over et par år.

Ud over den skitserede uddannelse afholdes hvert år et frivilligt genopfriskningskursus af 2 dages varighed for kollegastøttere, idet Beredskabsstyrelsen anbefaler, at uddannelsen genopfriskes for den enkelte kollegastøtter hvert 2. år. Der gennemføres årligt et årsseminar for alle rådgivere, hvor relevante emner genopfriskes og ajourføres.

Basisuddannelsen afholdes i dag med interne instruktører, konfliktmægleruddannelsen med én ekstern instruktør og et antal interne instruktører, det samme gælder Kollegastøtte RITS®, hvor vi anvender en blanding af eksterne og interne instruktører.

9.0 Udpegning af lokale, personlige rådgivere

Myndighedschefen er ansvarlig for, at OPRK er repræsenteret ved myndigheden. Det indebærer, at myndighedschef sikrer, at der er et tilstrækkeligt antal rådgivere på alle niveauer i myndigheden.

I et geografisk område er der ofte flere myndigheder, hvorfor et koordineringsudvalg planlægger udpegningen. Hvis dette ikke er hensigtsmæssigt, vil det være den eller de myndighed(er), der har flest ansatte, der udpeger rådgiverne i deres respektive samarbejdsudvalg. Hvis et geografisk område kun består af én myndighed, er det ledelsen ved denne myndighed, der iværksætter og gennemfører udpegningsprocessen sammen med det lokale samarbejdsudvalg. Det er lederne ved myndighederne, der iværksætter udpegningsprocessen.

Funktionen som personlig rådgiver/kollegastøtte tilstræbes opslået lokalt. Civilt og militært ansatte, som har position som disciplinarchef, er omfattet af en vidtgående pligt til at indberette underordnedes ulovligheder, som måtte komme til deres kendskab. Det gælder således, at personer, der falder inden for denne kategori, i alle tilfælde er forpligtet til at anmelde alle forhold, som kan være strafbare. Det bør derfor undgås, at personer i denne kategori fungerer som lokale personlige rådgivere, idet anmeldepligten kan compromittere den fortrolighed, som en anonym personlig rådgivning forudsætter.

Senest efter basisuddannelsens modul III afgør ledende rådgiver, hvorvidt en personlig rådgiver er egnet til jobbet. Der vil være forskellige kriterier:

- Menneskelig robusthed
- Evne til empati
- Evne til at arbejde neutralt og upartisk
- Ønske om at være aktiv

I praksis vil uddannede rådgivere i forbindelse med deres primære tjeneste over tid søge til andre myndigheder, der allerede har egne rådgivere. Her anbefales det, at den tilkomne rådgiver på sigt anvendes som lokal rådgiver, eventuelt meldes passiv for en periode, indtil der opstår behov for den tilkomne rådgiver. Ledende rådgiver vil gennem tovholder forsøge at finde anvendelse for uddannede rådgivere og kollegastøtter, med mindre andet ønskes.

En lokal rådgiver kan ved udsendelse, uddannelse, barsel eller andre forhold meldes passiv for en periode af max 12 måneder. Herefter skal situationen revurderes. En rådgiver kan efter eget ønske træde ud af funktionen. Endelig kan ledende rådgiver vurdere, om en rådgiver ikke er egnet fagligt og etisk professionelt i virket som rådgiver og sende en indstilling tilbage til den lokale chef og samarbejdsudvalget med henblik på at udtage den pågældende rådgiver af funktionen. Herefter søges funktionen genbesat jf. proceduren som beskrevet ovenfor.

Hvis en rådgiver hindres i at arbejde som lokal rådgiver af det lokale chefvirke, vil FPS tage det op over for myndighedschefen.

10.0 Yderligere oplysninger

OPRK består i dag af mere end 100 personer, der arbejder på forskellig vis med forskellige interesser.

På lokale foldere og en liste over rådgivere/kollegastøttere på HR-portalen er tilføjet disse interesser, hvor det fremgår, at nogle arbejder forebyggende i form af foredrag og workshops inden for rammerne af organisationen, andre arbejder specifikt med personlige samtaler, nogle arbejder med konfliktmægling og nogle arbejder med kollegastøtte. Enkelte arbejder bredt med gruppeprocesser.

Du finder disse oplysninger og øvrige kontaktoplysninger om OPRK på HR-portalen:

<http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/FSV/videnom/personel/Sider/Personlig-Rådgivning-og-Kollegastøtte.aspx>

Kildehenvisninger

Kristensen, T.S. (2010): Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag. HK Danmark

Mikkelsen, E. G. (2007): Mobning på arbejdspladsen - årsager og løsninger. FADL

Semmer NK m.fl. (2007): Occupational 'Stress-as-offense-to-self' perspective. I: McIntyre S, Houdmont J, eds. Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice. Ismai Publishers

Zachariae, B. (2007): Trivsel og stresshåndtering. Forsvaret.

Beredskabsstyrelsen: Kollegastøtte RITS® kursusbeskrivelser.