



Aukra kommune

Aukra – full av energi

Handlingsplan mot mobbing, trakassering, truslar og vald

Aukra kommune 2021 - 2025

Sak/Arkiv P-360 : 21/00954

Vedteke i: Kommunestyret den 21.06.16, sak 47/16
og vert vidareført utan endringar fram til 2025

1.1 Innleiing

Vi bruker mykje av tida på arbeid, og då er arbeidsmiljøet viktig. Arbeidsmiljølova (AML) handlar om både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Internkontrollforskrifta skal sikre at kommunen har tiltaksplanar som sikrar krava i AML. Det krevst ei heilheitleg satsing for å betre det psykososiale arbeidsmiljøet og er av den grunnen meir krevjande å arbeide med enn det fysiske arbeidsmiljøet.

Det er ein aukande tendens til valdsbruk i samfunnet generelt. Søkelyset i media er ikkje i like stor grad retta mot valden og valdsrisikoen enkelte yrkesgrupper er utsette for. Det dreiar seg i første rekke om tilsette innan helse- og sosialsektoren, men også andre grupper har vorte meir utsette. Mobbing på arbeidsplassen er òg eit problem som må takast alvorleg. Det er òg ein aukande tendens til hetsing og mobbing på ulike nettstader. Denne typen mobbing er vanskeleg å få stoppa, og dei tilsette må derfor bevisstgjerast på kva for verknad slik trakassering har.

1.2 Mål for Aukra kommune

Aukra kommune ønsker å fremme ein kultur med stolte og lojale medarbeidarar som har ei felles vi-kjensle i tråd med stikkord i kommunen sitt verdigrunnlag: attraktiv, uredd, kvalitet, raus, arbeidsglede. Kommunen sitt motto er: Aukra – full av energi. Mottoet vårt uttrykker positivitet, pågangsmot og vilje til å arbeide for at Aukra kommune skal bli ein enda betre stad å bu og arbeide i, med nulltoleranse for mobbing, trakassering og valdsbruk.

1.3 Definisjonar

Mobbing: «Når en person systematisk over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller fleire andre personer i en situasjon der den som blir rammet har problem med å forsvere seg mot disse handlingene. Det må være en ubalanse i styrkeforholdet slik at den som trakasseres, har vanskelig for å forsvere seg. Det kan skyldes innblanding fra andre, eller at kollegaer eller ledelsen støtter den ene part. Trakassering må foregå over tid, og handlingene må ha en alvorlighetsgrad før det kan karakteriseres som mobbing» (Olweus 1992:17)(Konflikthandtering i Aukra kommune 2015-2018).

Trussel: «Verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skremme eller skade en person» (Arbeidstilsynet).

Vald: «Enhver fysisk eller psykisk skade på en person. Vold er og skadeverk på inventar og bygning» (Arbeidstilsynet).

2. AML sitt krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Eit av hovudmåla i arbeidsmiljølova er å gi arbeidstakarane full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader.

Lovføresegna i AML § 4-1 presiserer det generelle kravet om eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø og i § 4-3 vert lova sitt krav med omsyn til arbeidsmiljøproblem av sosial/psykososial art som trakassering, mobbing og sosial isolasjon understreka.

- Arbeidet skal bli tilrettelagt slik at integritet og verdighet hos arbeidstakar vert teke i vare.

- Arbeidet skal utformast slik at det vert lagt til rette for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakarar
- Arbeidstakar skal ikkje utsettast for trakkassering eller annan uhøveleg framferd
- Arbeidstakar skal, så langt det er mogleg, beskyttast mot vald, truslar og uheldige belastningar i kontakt med andre.

3. Frå konflikt til mobbing

I Konflikthandtering for Aukra kommune er det gitt retningslinjer for korleis vi skal handtere ein konflikt. Her er ansvar, roller, rettar og plikter definerte. Av og til går vi likevel over grensa, og situasjonen går frå å vere ein konflikt til at ein tilsett over lengre tid føler seg utsett for negativ behandling av ein eller fleire på jobb. Den som det gjeld greier ikkje å forsvare seg mot handlingar/munnlege angrep. Når dette vert vedvarande handlingar mot eitt eller fleire individ som reelt eller opplevd er underlegne i den aktuelle situasjonen, har konflikt utvikla seg til mobbing. Mobbing kan vere indirekte som plaging, utfrysing, sårande erting, sosial isolering og tilbakehaldning av informasjon. Direkte handlingar kan vere utskjelling, fleiping, truslar eller underkjennung av fagleg innsats og kvalifikasjonar. Mobbing kan òg gå føre seg i det skjulte gjennom baksnakking og ryktespreiing eller opent ved at handlingane er synlege for offeret. Styrkeforholdet mellom partane treng ikkje handle om formell plassering i organisasjonen. Ein tilsett kan bli mobba både av kollegaer og leiatarar.

Det er og mogleg å skilje mellom arbeidsrelaterte og personlege handlingar. Dei arbeidsrelaterte handlingane gjer det vanskeleg for arbeidstakaren å utføre arbeidet sitt. Dei personrelaterte handlingane er retta mot *ein* person. Teikn på mobbing kan vere handlingar som:

- gjer det vanskeleg for personen å oppretthalde sitt gode namn og rykte på arbeidsplassen
- gjer det vanskeleg for personen å oppretthalde gode sosiale kontaktar med andre
- gjer det vanskeleg for personen å kommunisere trygt, godt og effektivt med andre
- gjer personen sin arbeidssituasjon eller livssituasjon vanskeleg
- kan true personen si psykiske helse og sjølvbilete

(Lektorbladet nr 5, 2007).

For dei fleste av oss er det å gjere ein god innsats på jobben, ta del i eit arbeidsfellesskap og fungere godt i ein sosial samanheng ein viktig del av sjølvbildet. Mobbing i arbeidslivet bidreg til å bryte ned sjølve fundamentet for eit godt sjølvbilde og kan difor få alvorlege konsekvensar for den enkelte (Samfunnsspeilet, 2007/4).

Mange mobbesaker skuldast konfliktar på arbeidsplassen. Det kan starte med eit forhold der partane har eit felles rasjonelt ønske om å løyse ei sak, men der det går over i frustrasjon og aggressjon. Det heile endar med at saka handlar om noko heilt anna enn det som var utgangspunktet (Einarsen m.fl. 2005). Ut ifrå dette er det sannsynleg at det på arbeidsplassar med høgt konfliktnivå vil vere større risiko for at mobbesaker oppstår.

Arbeidsmiljølova pålegg personar i leiinga eit heilt spesielt ansvar når det gjeld å førebygge slike saker. Om dei ikkje lykkast eller tar tilstrekkeleg ansvar, vil arbeidsmiljøet i større grad vere utsatt for negativ åtferd. Sjølv om mobbing er ein konflikt mellom personar, har handlingane tett samanheng med den arbeidsplassen dei involverte partane er knytte til (Einarsen m.fl. 2005). Innan forskinga kallast vektlegginga av miljøfaktoren i mobbesaker for arbeidsmiljøperspektivet (Einarsen 2000).

Forsking viser at det er leiaren som er problemet i over halvparten av påvist mobbing. Dette gjer det vanskeleg for den tilsette å melde frå, og det er vanskeleg for leiaren å innsjå at ein sjølv er problemet. I dei tilfella leiaren er problemet, er dei negative konsekvensane av mobbinga meir alvorleg. Den mobbeutsette opplever ofte alvorlege fysiske og psykosomatiske symptom som angst, depresjon, rastløyse, irritasjon, kvalme og ulike former for hjarteproblem. Ein leiar må tenke gjennom sin eigen leiarstil. Nokre måtar å leie på er assosiert med mobbing, såkalla destruktiv leiing:

- Leiar styrer ved hjelp av provokasjonar, truslar eller skremsel
- Leiar som er utslekt med utdøye eller uklare
- Leiar som ikkje er medviten sitt ansvar
- Leiar som unngår å handtere konfliktar
- Leiar som let varsling om kritikkverdige forhold bli møtt med hemnaksjonar
- Leiar som misbrukar makta si.

Styringsretten gir leiar rett og plikt til å bruke makt i ulike forhold. Men leiar har òg plikt til å utøve leiarfunksjonen på ein respekfull og god måte. Om dette ikkje skjer, vil handlingane kunne få store negative konsekvensar både for den enkelte medarbeidar og organisasjonen som heilheit.

Mobbing er i sin natur knytt til subjektive opplevelingar. Dei objektive kriteria som skil mobbing frå andre negative opplevelingar, er knytt til gjentakingar og ei viss varigheit i tillegg til ein ubalanse i maktforholdet mellom utøvar og offer (Birkeland Nielsen m.fl. 2004). Difor treng ikkje omgivnadene oppfatte at ein tilsett er utsett for mobbing. Ingen kan likevel ta frå individet følelsen av å vere mobba, med dei negative konsekvensane dette kan ha for helse- og jobbsituasjonen

4. Trakassering, truslar og vald

Det er trakassering når ein eller fleire personar gjentekne gongar over tid vert utsette for negative handlingar frå ein eller fleire personar. Dette kan vere uønskt seksuell merksemrd , plaging, utfrysing, fråtekne arbeidsoppgåver eller sårande fleiping og erting. Det må vere ein ubalanse i styrkeforholdet slik at den som vert trakassert har vanskeleg for å forsvare seg. Mobbing er omfatta av trakassering, men mobbing er ikkje eit omgrep i arbeidsmiljølova (AML) slik trakassering er. AML forbyr trakassering eller anna uhøveleg framferd på arbeidsplassen.

Ser vi bort frå mobbing som tenderer mot trakassering, er den vanlegaste forma for trakassering uønskt seksuell tilnærming. Uavhengig av kven som utøver denne forma for trakassering, er det eit arbeidsmiljøproblem med konsekvensar for arbeidstakaren. Det er spesielt unge arbeidstakrarar som opplever dette, kvinner i større grad enn menn.

Undersøkingar viser at det er nokre yrkesgrupper som skil seg ut når det gjeld seksuell trakassering som yrke innanfor personleg tenesteyting og sikkerheitsarbeid. I offentleg sektor er det ein overrepresentasjon av omsorgsarbeidarar og hjelpepleiarar som rapporterer om uønskt seksuell tilnærming. I Levekårsundersøkinga i 2006 seier 5,7 % at dei er utsett for vald eller truslar om vald ein eller fleire gonger i månaden. Fleire kvinner enn menn opplever dette. Det er høgskole-/universitetsutdanna personar som er mest utsett, i yrkesgruppene sosionomar, vernepleiarar og barnevernspedagogar. I tillegg rapporterer pleie- og omsorgsarbeidarar, sjukepleiarar og vaktmeistrar hyppig om vald eller truslar om vald.

Levekårsundersøkinga i 2007 viser at ein stor del valdsbruk skjer på arbeidsplassen. For kvinner er det 37 % og for menn 29 % (Sjå òg Fafo-rapport «HMS-tilstanden i Norge»). Statistikk viser at ein av tre tilsette i heimebaserte tenester har opplevd vald på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet 2004). Undersøkinga viser at 28 % av dei som er utsett for vald eller truslar om vald lettare får psykiske plager. Dei føler seg ille til mote ved å gå på jobb og er plaga av nedtryktheit og depresjonar. Det er òg auka sjukefråvær blant dei som er utsette for truslar om vald eller vald på jobben. Svært mange av dei som blir utsett for truslar om vald, opplever òg at truslane ikkje gjeld arbeidsrelaterte forhold, men at nær familie skal bli skadd, eller dei sjølve skal bli utsett for vald på fritida. Fafo si undersøking i 2009 blant arbeidstakarar som arbeider på barnevernskontor, barnevernsinstitusjonar og med tenester for psykisk utviklingshemma, viser at arbeidstakarane meiner at valden skuldast brukarane si utagerande åtferd, brukaren si liding eller relasjon mellom brukar og tilsett. Låg bemanning og andre rammeføresetnader kan òg verke inn på kor ofte valdsbruk skjer.

I miljø der truslar og vald førekjem, er moglegheita for gjentaking stor. Dette vil gje grobotn for usikkerheit, uro, nervøsitet, rastløyse, angst og irritasjon, som er kjente psykososiale konsekvensar av eit utrygt arbeidsmiljø.

5. Typar av mobbing og vald

5.1 Mobbing

Mobbing er i sin natur ei subjektiv oppleveling for den som vert utsett for det. Tilsette kan ha ulike oppfatningar av når det er ein mobbesituasjon. Samtidig dreiar mobbing seg om å bli utsett for faktiske handlingar som samla kan vere krenkande eller utgjere ei uheldig belasting for den som vert ramma. Det kan skiljast mellom subjektiv og objektiv mobbing.

Subjektiv mobbing er eigenopplevelinga av ein situasjon der den tilsette kjenner seg krenka eller som eit offer for andre sin systematiske aggressjon. Opplever nokon situasjonen som vanskeleg og belastande, så er den det for dei.

Objektiv mobbing er tilfelle der ein leiar må finne ut kva som har skjedd, og om dette kan dokumenterast objektivt. Det er òg viktig å undersøke om handlingane kan bli stadfesta av andre. Det kan vere vitne til handlingane, ytre bevis eller dokumentasjon som viser kva som har skjedd i den aktuelle saka. Det kan førekommme at ein tilsett utan grunn skuldar andre for mobbing. I alvorlege personkonfliktar kan partane ty til løgn for å ramme ein motpart dei ikkje likar. Det kan òg hende at tilsette ikkje finn seg i

handlingar andre kollegaer vil seie at ein strengt tatt må rekne med i arbeidsforholdet. Men den einskilde si subjektive oppleving av mobbing må ikkje bli bagatellisert. For å fastslå mobbing må leiar skaffe dokumentasjon på dei faktiske forholda og foreta ei vurdering av om det som har skjedd, er mobbing eller ei pårekneleg hending. Om hendinga skal reknast som pårekneleg, må den førekome til vanleg, ikkje bryte med legitime rettar ein har som tilsett og vere noko ein gjennomsnittsperson utan problem bør tolke. Det må òg dreie seg om noko som kan skje kven som helst i ein tilsvarende jobb. Arbeidsmiljølova legg vekt på at denne vurderinga alltid må vere i tråd med den sosiale utviklinga i samfunnet og dermed ikkje vere basert på lokale tradisjonar og kulturar. Når ein tilsett informerer arbeidsgjevar eller leiar om mobbing, er arbeidsgjevar pålagd å sette i verk undersøkingar og komme med ein konklusjon om mobbing har førekommis. Er konklusjonen mobbing eller andre brot på arbeidsmiljølova, er arbeidsgjevar pålagt å sette i verk tiltak.

5.2 Vald

Fysisk vald

Det vil seie bruk av alle former for fysisk makt som medfører smerte og skade. Det kan vere å dytte, riste, lugge, vri armane, sparke, klype, kvele, slå med hender eller gjenstand m.m.

Psykisk vald

Det er alle måtar å skade, skremme eller krenke på som ikkje er direkte fysiske i sin natur, eller måtar å styre eller dominere andre på ved hjelp av bakanforliggende makt eller truslar. Den psykiske valden har den psykiske tilstanden, kjensler og tankar hos offeret som direkte eller indirekte mål.

Psykisk vald kan vere når han/ho vert utsett for direkte- eller indirekte trussel, degraderande og audmjukande åtferd, kontroll, utagerande sjalusi, isolering eller emosjonell vald.

Indirekte truslar er å vise teikn til ein mogleg fare eller valdeleg konsekvens, gjennom for eksempel kroppsspråk, stemme og blikk – forsøk på å påverke ved å skremme.

Ytringane er ikkje påfallande dersom dei ikkje blir sett inn i ein annan samanheng. Om ein person er blitt utsatt for vald ein gong, kan det vere nok å seie «hugsar du kva som skjedde sist?».

Kontrollerande åtferd er med makt eller trussel i bakhand å ta kontroll over den andre sitt liv eller delar av det, gjennom innsnevring av fridom, tid, aktivitet, informasjon, påkledning med meir. Dette er maktmiddel som krenker og skaper frykt.

Seksualvald

Denne type framferd blir utførd for å kontrollere og audmjuke den andre.

Seksual mishandling inkluderer: Berøring mot eigen vilje, påtvinga seksuell aktivitet, smertefull seksuell aktivitet, valdtekta o.l.

Materiell vald

Dette er skremmande eller krenkande handlingar retta mot ting med formål å påverke andre til å gjere noko mot sin vilje eller slutte å gjere noko dei vil. Å øydelegge eller kaste ting vil verke spesielt skremmande om utøvaren tidlegare har brukt fysisk vald. Den materielle valden er ei form for fysisk vald som ofte er undervurdert.

Latent vald

Det er når det har førekome vald på arbeidsplassen tidlegare, og offeret er redd for at det skal skje på nytt. Vissheita om at vald kan skje på nytt, styrer alt den utsette gjer. Valden er derfor til stades heile tida sjølv om den i og for seg ikkje er synleg.

5.3 Roller og ansvar

Arbeidsgjevar har plikt til å undersøke og sette i verk tiltak som er naudsynte for å førebygge og handtere mobbing på arbeidsplassen. Det same gjeld å undersøke klager frå tilsette. Det er arbeidsgjevar si plikt å sjå til at omsynet til helse, miljø og sikkerheit vert godt teke i vare. For leiaren er det ei hovudmålsetting at den uønskte åtferda skal ta slutt, og at saka blir handtert slik at offeret blir beskytta mot vidare stigmatisering og krenking. For leiar er det òg viktig å ta i vare rettane til den som vert skulda for mobbing/trakassering i undersøkinga og handteringa av saka.

Tilsette har derfor ei plikt til å melde frå om dei opplever mobbing og trakassering, eller er kjende med slike tilhøve. Dei tilsette har òg plikt til å medverke til gjennomføring av tiltak som blir sett i verk. Tilsette som føler seg utsette for mobbing, må òg melde frå om dei ønsker ei forbetring av arbeidssituasjonen sin, og dei må medverke når arbeidsgjevar går gjennom og handterer saka.

Verneombodet pliktar å sjå til at saker som gjeld mobbing, blir tatt opp med arbeidsgjevar og får ei ordentleg behandling. Dei tillitsvalde skal ta i vare medlemmane sine interesser når det gjeld lov- og avtaleverk, og dei er derfor viktige samarbeidspartnarar for arbeidsgjevar i arbeidet med førebygging og handtering av mobbing. Dei skal òg vere ei støtte for dei involverte og hjelpe til å ta i vare deira rettar i prosessen.

I Retningslinjer for konflikthandtering er ansvarsoppgåvene for dei ulike rollene omtala. Det er viktig for arbeidsgjevar å ha ryddig saksgang, god skriftleg dokumentasjon og ta i vare kontradiksjonsprinsippet. Kva dette inneber, er nøyne omtala i kommunen sine retningsliner for konflikthandtering.

6. Handtering og førebygging av mobbing, trakassering, truslar og vald i Aukra kommune

6.1 Å førebygge mobbing

Sjølv om ein konflikt er løyst, sanksjonar og oppreising har blitt gitt, er det ikkje sikkert alle sår er lækt. Det er derfor viktig for å unngå framtidige tilfelle av mobbing at leiari:

- markerer tydelege grenser for uakseptabel åtferd i den daglege arbeidssituasjonen

- ser til at leiar sjølv eller andre leiarar har kompetanse til å handtere irtettesetting og vanskelege personalsamtalar på ein god måte
- har rutinar som sørger for at alle får den informasjonen dei skal ha
- har rutinar for korleis konfliktar skal handterast
- ser til at leiar sjølv eller andre leiarar, verneombod og tillitsvalde har kompetanse i konflikthandtering og kunnskap om mobbing
- overheld teieplikta om personlege tilhøve hos arbeidstakarane og ikkje tar imot anonyme klagar om mobbing
- unngår negativ omtale av tilsette og andre leiarar og tar problem opp med den det gjeld
- held diskusjonen på eit sakleg nivå og godtar ikkje personangrep eller latterleggjering
- ser til at arbeidsplassen har eit forum der arbeidsmiljø og saker som vedkjem arbeidet kan diskuterast ope, og der usemje kan komme fram og drøftast på ein respektfull måte
- set det psykososiale arbeidsmiljøet på dagsordenen og inkluderer mobbing som tema på eininga sine HMS-møte eller andre interne møte
- arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerheit og kartlegg det psykososiale arbeidsmiljøet jamleg for å overvake arbeidsmiljøet på eininga.

(Ståle Einarsen, Lars Glasø, Tina Løkke og Harald Pedersen: Mobbing i arbeidslivet).

6.2 Førebygging av truslar og vald

Det er skilnad på vald, truslar og trakkassering. Truslar og vald kan skje som ei enkelthending, medan trakkassering er negative handlingar over tid. Vald og truslar kan førekomme både mellom kjente og mellom ukjente. I AML § 4-3 er desse omgrepa regulert i to ledd for å synleggjere skilnaden og framheve dei som ulike og særskilde risikofaktorar på området. Forsking viser at vald og truslar kan føre med seg helseproblem. Om dette ikkje vert handtert, vil det ha negativ effekt både for individet og det generelle arbeidsmiljøet.

Dei organisatoriske arbeidstilhøva har stor verknad på kor utsett ein tilsett er for vald og truslar. Følgjande organisatoriske arbeidshøve har innverknad på kor utsett ein er for vald:

- Tidspress, arbeidstempo og overtidsarbeid
- Arbeid som krev hurtige og kompliserte avgjerder
- Arbeidsoppgåver som krev kunnskap og ferdigheter ein ikkje har
- Rollekonfliktar – ein får oppgåver utan naudsynte ressursar til å gjere arbeidet eller ein gjer arbeidet på ein annan måte enn andre meiner er rett
- Manglande framsynt planlegging av arbeidet, uvisse, angst og utsiggleik på arbeidsplassen.

Tidspress og arbeidspress kan føre med seg at planlagt tiltak mot vald og truslar ikkje vert gjennomførte. Andre organisatoriske arbeidstilhøve som kan verke inn på førebygging av vald og truslar er skriftlege rutinar, tilstrekkeleg bemanning, medverknad og opplæring. Dei psykososiale arbeidstilhøva dreiar seg om ei tydeleggjering av krav til moglegheit for kontakt og kommunikasjon mellom dei tilsette, krav til relasjon mellom dei tilsette, mellom tilsette og leiinga når det gjeld

forhold til tredjepart og til forholdet mellom dei tilsette og oppgåver/oppgåveutføring. Samanhengen mellom faktorar i det psykososiale arbeidsmiljøet og førekomensten av arbeidsrelatert vald og truslar går begge vegar. Vald har ein negativ verknad på organisasjonen sin funksjon og den enkelte tilsette si helse og trivsel. Svakheiter eller manglar i det psykososiale arbeidsmiljøet kan igjen føre til auka førekomst av vald og truslar.

Trivselen og stressnivået til dei tilsette har stor innverknad på den daglege kontakten med ein tredjepart (brukar). Mykje stress og mangel på trivsel og kan hemme innlevingsevne og empati i kommunikasjonen mellom tilsett og brukar. Dette kan føre til auka risiko for konfrontasjonar og konfliktsituasjoner.

Uheldige arbeidsmiljøbelastingar som vald og truslar kan verte førebygde ved at arbeidet blir lagt til rette på ein slik måte at risikoen som er knytt til arbeidet, vert redusert.

Det er i tillegg AML § 3-1 som pålegg arbeidsgjevar å sikre at arbeidstakar si helse, miljø og sikkerheit vert teke i vare i samarbeid med dei tilsette og deira tillitsvalde. Kva innhald HMS-arbeidet skal ha, er gjeve i internkontrollforskrifta §5-1. Den interne kontrollen skal verte tilpassa verksemda si art, aktivitetar, risikotilhøve og storleik slik at krav i helse-, miljø- og sikkerheitslovgjevinga vert etterlevd.

Systematisk HMS-arbeid er nøkkelen til å førebygge vald og truslar. Det inneber :

- å kartlegge farane
- å vurdere risikoen
- å utarbeide planar og prioritere tiltak
- å sette tiltak i verk

Kartlegging kan gjerast ved å nytte arbeidsmiljøundersøkingar og medarbeidarsamtalar til dialog og få tilsette til å medverke. I tillegg kan uformelle møtestadar nyttast som kartleggingsarenaer. Det kan vere personalmøte, fagmøte o.l. Slike møtestader er òg viktige for å flytte belastninga frå den enkelte arbeidstakar over til arbeidsfellesskapet.

Med bakgrunn i kartlegginga må det vurderast kor sannsynleg det er å bli utsett for vald og truslar og kva for konsekvensar dette kan få. Dei viktigaste spørsmåla i risikovurderinga er:

- Kva kan gå gale?
- Kva kan vi gjere for å hindre dette?
- Kva kan vi gjere for å redusere konsekvensane om det skjer noko?

6.3 Roller og ansvar i førebygging av vald og truslar

I AML § 2-1 står det: «Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt».

Arbeidsgjevar har ansvar for, så langt det er mogleg, at dei tilsette vert beskytta mot vald, truslar og uehdige påkjennningar. Arbeidsgjevar har ansvar for å førebygge,

handtere og følge opp vald og truslar gjennom eit kontinuerleg og systematisk helse-miljø- og sikkerheitsarbeid (HMS-arbeid)

AML §2-3 gjev retningsliner for arbeidstakar si medverkingsplikt. Dei tilsette skal medverke i utforming og gjennomføring av tiltak mot vald og truslar, og i den vidare oppfølginga av om tiltaka verkar. Dei har òg plikt til å rapportere hendingar om vald og truslar til leiinga.

Samarbeidet mellom tilsette og leiing er sentralt i arbeidet med førebygging, handtering og oppfølging av vald og truslar. Det er eit felles ansvar for å skape gode arbeidstilhøve.

Verneombodet har ei sentral rolle i arbeidet med eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø. Deira oppgåver er nedfelt i AML §6-2. Verneombodet skal takast med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak mot vald og truslar. I tillegg skal verneombodet bidra til at dei tilsette får naudsynt opplæring.

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) skal delta i det førebyggande arbeidet som handlar om tilsette si sikkerheit, helse og velferd. Dette står i AML § 7-2. AMU kan òg vedta at arbeidsgjevar skal gjennomføre konkrete tiltak for å betre arbeidsmiljøet.

Arbeidsgjevar er forplikta til å knytte seg til ei bedriftshelseteneste (BHT). Dette er pålagt i AML § 3-3. BHT er fri og uavhengig i faglege spørsmål og skal støtte arbeidsgjevar, tilsette, verneombod og AMU i det førebyggande og systematiske arbeidsmiljøarbeidet.

OVERORDNA MÅL:

NULTOLERANSE FOR MOBBING, TRAKASSERING, TRUSLAR OG VALD I KOMMUNEN

Slik vil vi ha det !

Slik gjer vi det !

| MOBBING | - Markere kva som er uønska åtferd i den daglege arbeidssituasjonen - Gode rutiner for konflikthandtering (Sjå retningslinjer for konflikthandtering) - Gode informasjonsrutiner slik at alle er inkludert - Unngå negativ omtale av tilsette og andre leiilarar - Sette det psykososiale arbeidsmiljøet på dagsordenen og inkludere mobbing som tema på personalmøte |
|---|--|
| * Arbeide for at mobbing mellom tilsette og mellom tilsette og leiing ikkje skal førekomme på arbeidsplassen * Sette i verk tiltak for å hindre mobbing * Ha gode rutinar for oppfølging | |

| | |
|---|--|
| <p>TRAKASSERING</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha klare grenser for kva som er akseptabel oppførsel • Fokus på språkbruk og bruk av sosiale media <p>TRUSLAR OG VALD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha fokus på tidspress, arbeidstempo og overtid • Ha klare arbeidsinstruksar så rollekonflikter vert unngått • Ha framsynt planlegging av arbeidet slik at uvisse og utryggleik vert unngått • Kvar eining har klare retningsliner for korleis truslar og vald skal handterast <p>Alle einingar skal ha gjennomføre risikoanalyse og lage prosedyrar</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ikkje godta personangrep eller latterleggjering, men halde diskusjon på eit sakleg nivå - Jamleg overvaking av det psykososiale arbeidsmiljøet på eininga - Sette bruk av sosiale media på dagsorden - Sjå til at tidspress og arbeidspress ikkje går utover vedtekne retningsliner for tiltak mot truslar og vald - Ha gode organisatoriske arbeidstilhøve som t d skriftlege rutinar og tilstrekkeleg bemanning, unngå at kompliserte avgjerder må tas hurtig - Gi dei tilsette god opplæring og moglegheit til medverknad. Sørgje for god kommunikasjon og kontakt mellom dei tilsette og mellom dei tilsette og leiinga - Kvar eining utarbeider klare retningsliner for korleis dei tilsette skal handle om dei vert utsette for truslar og vald i arbeidssituasjonen |
|---|--|