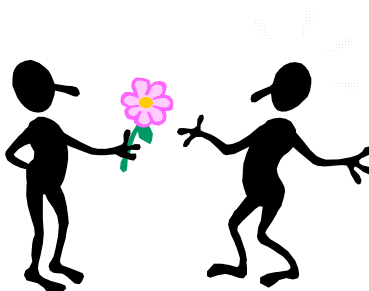




***Handlingsplan
mot mobbing og trakassering***

for

***Gáivuona suohkan
Kåfjord kommune***



Vedtatt i Administrasjonsutvalget den 25.03.03, sak 4/03.

Behandlet i AMU 24.03.03, sak 1/03 og i Administrasjonsutvalget den 25.03.03, sak 4/03.

HANDLINGSPLAN MOT MOBBING/TRAKASSERING

Innledning

Titusenvis av norske arbeidstakere plages og trakasseres hver uke. Forskning har vist at fem prosent av alle yrkesaktive mobbes. Alle – både arbeidstakere og arbeidsgiver – vil tjene på at dette problemet blir så lite som mulig. Et problem som medfører store økonomiske tap hvert år på grunn av sykefravær, uføretrygding og et lite trivelig arbeidsmiljø.

I forbindelse med at Arbeidstilsynet har gjennomført tilsynsbesøk ved en arbeidsplass i kommunen er det avdekket at Kåfjord kommune også har dette problemet. Med bakgrunn i denne undersøkelsen utarbeides en handlingsplan mot mobbing/trakassering. Forslag til handlingsplan sendes ut på høring til organisasjonene før endelig vedtak i administrasjonsutvalget.

Hva er mobbing/trakassering

Mobbing oppstår når en person blir utsatt for negative handlinger gjentatte ganger og personen har vanskeligheter med å ta igjen. Mobbingen kan ta form baksnakkelse, sladder, rykter. Utstøting av det sosiale fellesskapet, taushet og utfrysing. Erting, sårende fleiping og slengbemerkinger. Trakassering – også seksuell trakassering. Arbeidsoppgaver blir fratatt en og en settes til arbeid som er under ens kompetansenivå. Tilbakeholdelse av informasjon.

Det er viktig å slå fast at mobbing ikke er det samme som godmodig fleip mellom arbeidskamerater. Det er heller ikke vanlige, enkeltstående konflikter og uenigheter på arbeidsplassen eller overordnede vurdering av arbeidsinnsatsen til en ansatte

- mobbing på arbeidsplassen blir definert som en stadig og langvarig nedvurdering av en ansatt og hans eller hennes arbeidsinnsats
- mobbing er tilsiktet og ondsinnet
- sekspress er også mobbing
- det er mobbing når en eller flere personer i et avgrenset arbeidsmiljø gjentatte ganger og over tid blir utsatt for negative reaksjoner og handlinger fra ett eller flere individer i samme arbeidsfellesskap, hvor man faktisk oppholder seg halvparten av sitt hverdagsliv
- mobbing er å systematisk krenke et annet menneske
- mobbing er psykisk vold satt i system.

Hvem mobbes?

Det finnes ingen typiske mobbeofre på en arbeidsplass, alle typer arbeidstakere kan bli et mobbeoffer.

Hvem mobber

Både kolleger, tillitsvalgte, verneombud og overordnede kan opptre som mobbere.

Leders ansvar

Det er ledelsens ansvar å rydde opp i mobbesituasjoner. Arbeidsmiljøloven har en rekke paragrafer som stiller krav til arbeidsplassen og arbeidsmiljøet, samt arbeidsgiver og arbeidstakers plikter. Jamfør kapitlene 2 og 3 i Arbeidsmiljøloven.

Leder skal

- være i forkant av problemene

- undersøke arbeidsmiljøet og i samarbeid med de ansatte utarbeide mål for arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass
- være var for begynnende personkonflikter
- gi klar beskjed om målene for arbeidsmiljøet og ha en strategi og et samspill med tillitsvalgte og verneombud for å nå disse målene
- Når en ansatt har tatt opp et mobbeproblem skal leder samarbeide med verneombudet for å løse problemet. Leder innkaller partene til samtale/møte, sammen med en tillitsvalgt eller verneombud. Er det leder som mobber skal saken løftes opp på overordnet nivå, og tillitsvalgte kontaktes.
- Er det en personkonflikt i emning, kontaktes tillitsvalgt
- evt innhente intern/ekstern kompetanse på området for å komme fram til en god løsning av saken

Verneombudet skal

- samarbeide med ledelsen om å kartlegge mobbeproblemet, og forsøke å finne årsaksammenheng.
- Kan også bringe saken fram for AMU til behandling
- evt innhente råd fra Arbeidstilsynet eller be Arbeidstilsynet foreta en inspeksjon. I prinsipielle saker som berører Hovedavtalens område må saken alltid legges fram for tillitsvalgte før Arbeidstilsynet kontaktes
- Når ikke verneombudet fram med saken ovenfor hovedvernebud eller AMU, kontaktes tillitsvalgte
- Saker av psykososial karakter (mobbing, trakassering – også seksuell) skal alltid til tillitsvalgte, etter bestemmelsene i Hovedavtalen. Verneombud, hovedverneombud og AMU skal konsentrere seg om årsakene til at mobbeproblemet har oppstått og overlate til tillitsvalgte å løse selve konfliktsituasjonen i samarbeid med arbeidsgiver
- ta affære, den største feilen er ikke å gjøre noe
-

Råd til den som mobbes

- Vær bevisst dine egne grenser for akseptabel adferd på arbeidsplassen
- Utvikler situasjonen seg til mobbing, ta snarest kontakt med nærmeste overordnede, tillitsvalgt eller verneombud
- Ikke skjul at du blir mobbet, det er ikke din skam
- Når mobbing skjer, skriv ned det du blir utsatt for, med nøyaktig angivelse av det som blir sagt, av hvem, tid, sted og hvem andre som var tilstede
- Mobbing er et arbeidsmiljøproblem, og gjør deg opp din mening om hva mobbingen skyldes
- Ta ikke ansvaret for konflikten. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å løse problemet, ikke du
- Hold fast ved positive sosiale aktiviteter på din fritid slik at du lettere kan få motvekt til belastningene du opplever i din arbeidshverdag.

Et godt arbeidsmiljø er til syvende og sist vårt alles ansvar, og for at vi skal få det i vår arbeidshverdag må vi alle bidra!