

SPØRSMÅL OG SVAR OM MOBBING

Hva er mobbing?

Det er mobbing når en person **gjentatte ganger** og **over tid** utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver, ubegrunnet omplassering eller lignende. Det er typisk for situasjonen at den som er mobbet **ikke er i stand til å forsvare seg**.

Jeg blir mobbet, hva kan jeg gjøre?

- Har du noen å prate med (kollega, tillitsvalgt, verneombud eller bedriftshelse-tjeneste)?
- Er det mulig å ta opp problemet med nærmeste leder (muntlig eller skriftlig)?
- Vet du om arbeidsplassen din har rutiner for konflikthåndtering/mobbing?
- Har arbeidsgiver avholdt noen møter eller lignende for å avklare saken, og hva har eventuelt blitt gjort?
- Vet du at du kan ha med deg en tillitsvalgt eller en annen person i slike møter?
- Har du tenkt igjennom hvilket resultat du ønsker?
- Dersom du er sykmeldt: Er det laget noen oppfølgingsplan for hvordan du kan komme i arbeid igjen?
- Om arbeidsgiver ikke gjør noe for å finne en løsning, eller om det som gjøres oppleves som usaklig, urettferdig eller lignende kan du ta kontakt med det lokale Arbeidstilsynet.

Jeg er tillitsvalgt, hva bør jeg gjøre?

- Være en lytter, hjelpe til med å sortere hendelsene og tydeliggjøre hovedtrekkene.
- Informere om hva som kan bli den videre prosessen i virksomheten.
- Informere om hvilke valgmuligheter den mobbede har.
- Være en støtteperson. Bistå i møter og påse at det blir en rettferdig og saklig oppfølging.
- Den som blir beskyldt for mobbing kan også ha behov for en støtteperson.
- Det er viktig at både den som mener seg mobbet og den som blir beskyldt for mobbing er med i løsningsprosessen.

Jeg er verneombud, hva er min rolle?

- Verneombudet bør først og fremst ha fokus på arbeidsmiljøet.
- Påse gjerne at partene får med seg støttepersoner i behandling av personalsaken.
- Om den ansatte ikke er fagorganisert kan verneombudet også ivareta noen eller flere av funksjonene til den tillitsvalgte.

Spørsmål verneombudet bør stille om arbeidsmiljøet:

- Hvordan kunne dette oppstå hos oss?
- Hvordan har dette kunnet pågå over tid uten at noen har meldt ifra?
- Bør vi innføre, klargjøre, endre rutiner, arbeidsoppgaver eller kommunikasjonsform?

Jeg er leder eller HMS-ansvarlig. Hvordan skal jeg håndtere dette?

- En mobbesak er ofte både en personalsak og en arbeidsmiljøsak.
- En *personalsak* skal ivareta personvernet for begge parter.
- Partene har rett til og bør oppfordres til å ha med seg tillitsvalgte (eller en annen støtteperson).
- Begge partene må få komme til orde og gi sin versjon av saken.
- Løsningsprosessen må baseres på saklighet og rettferdighet (ikke forutinntatte meninger).

Spørsmål leder/HMS-ansvarlig bør stille om arbeidsmiljøet:

- Hvordan kunne dette oppstå hos oss?
- Hvordan har dette kunnet pågått over tid uten at noen har meldt ifra?
- Bør vi innføre, klargjøre, endre rutiner, arbeidsoppgaver eller kommunikasjonsform?

Mental helse – Arbeidslivstelefonen 815 44 544 Arbeidstilsynets svartjeneste 815 48 222

(begge tjenestene koster 32 øre pr. minutt)

HVEM VET MER?

Jobbing uten mobbing : www.jobbingutenmobbing.no

Veiviser til regelverk for virksomheter: www.regelhjelp.no

Arbeidsmiljøsenderet: www.arbeidsmiljosenteret.no

Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV): www.nav.no

Arbeidstilsynet: www.arbeidstilsynet.no

Fagsekretariatet for Bedriftshelsetjenesten: www.stami.no/fagsek/

Idebanken – inkluderende arbeidsliv: www.idebanken.org

Rådet for psykisk helse: www.psykiskhelse.no

Mental Helse: www.mentalhelse.no

Telefon for arbeidslivet: www.arbeidslivstelefonen.no



Postadresse: JOBBING UTEN MOBBING, Postboks 386, 1502 Moss. Besøksadresse Lillestrøm: Torvet 5.

Telefon 69 24 03 30. Telefax: 63 89 26 31. www.jobbingutenmobbing.no

JOBBINGUTENMOBBING er en del av inkluderende arbeidsliv, som er et samarbeid mellom myndighetene og partene i norsk arbeidsliv.