

Versjon til høring

Mobbing og trakassering Forebygging og håndtering

SfS Anbefalt praksis 053N/2024



SfS

Samarbeid for Sikkerhet

Utarbeidet av SfS Arbeidsgruppe: August 2024	Revisjon: Rev 00	SfS Prosjekt leder: XX _____ Hugo Halvorsen (signature on file)
Gjelder fra dato: 1 desember 2024		Godkjent av Styret i SfS v/leder: XX _____ Håkon Bjerkeli (sign. on file)

Innhold

1 Innledning	3
1.1 Formål	3
1.2 Målgruppe	3
1.3 Definisjoner	4
1.4 Roller og ansvar.....	4
2 Bakgrunn og problemstilling	5
3 Anbefalt Praksis- Forebygging av mobbing og trakassering	6
3.1 Målsetting og styrende dokumentasjon	7
3.2 Forebygging arbeid	7
3.3 Arbeidsmiljøkartlegging	8
3.4 Rutiner for Varsling	10
4 Anbefalt Praksis- Håndtering av mobbing og trakassering	11
4.1 Varsling	12
4.2 Undersøkelser	13
4.3 Tiltak	13
4.4 Evaluering	14
5 Kompetanse og Opplæring	15
6 Referanser, lenker og litteratur	16
7 Forkortelser	17
Vedlegg 1 Arbeidstilsynet sin arbeidsmiljømodell	18
Vedlegg 2 Mobbing og trakassering vs. Sikkerhet.	21
Vedlegg 3 IMO / ILO Krav om opplæring	23
Vedlegg 4 Roller og ansvar	24

1 Innledning

Mobbing og trakassering er dessverre en realitet i dagens norske arbeidsliv og problemet er økende. I 2023 var det ifølge RNNP¹ ca 7% av de ansatte innen Havtil sitt myndighetsområde som rapporterte at de var blitt utsatt for mobbing (plaging / ubehagelig erting) eller trakassert på arbeidsplassen minst en gang i løpet av de siste tre månedene. Dette samsvarer med (på linje med) Arbeidstilsynet sine rapporter¹ som viser ca 8 % på tilsvarende indikatorer.

Det er påvist en klar sammenheng mellom mobbing og trakassering på arbeidsplassen og økt sykefravær². Videre har undersøkelser også funnet at mobbing og trakassering påvirker sikkerhetsrisiko^{1,3} og gir lavere produktivitet⁴. Mobbing og trakassering er dermed et stort problem for både den enkelte og bedriftene – noe som understreker behovet for å ta tak i denne problematikken og iverksette effektive tiltak for å forebygge og håndtere slike situasjoner.

Arbeidsmiljøloven⁵ sier at «Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden».

Det er arbeidsgiver sitt ansvar å også ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen og i virksomheten som helhet. Arbeidstaker har på sin side en plikt til å bidra i arbeidet med å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

Erfaring viser at det er viktig å ha gode rutiner for både forebygging og håndtering av mobbing og trakassering, for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen og i bedriften.

Arbeidsmiljøloven § 4.3 setter krav til arbeidsmiljø, inkludert det psykososiale arbeidsmiljøet og Ligestilling og diskrimineringsloven § 13 forbyr trakassering.

1.1 Formål

Formålet med denne anbefalingen er å samle kunnskap om hvilke tiltak som kan bidra til å forebygge mobbing og trakassering og dele disse med industrien. Videre beskrives anbefalt praksis og formelle rutiner som kan iverksettes for å håndtere mobbing og trakassering på en god måte.

1.2 Målgruppe

Målgruppen for denne anbefalingen er alle ledere og ansatte som jobber i virksomheter der mobbing og trakassering kan forekomme.

1.3 Definisjoner

Konflikt: En konflikt kan defineres som uenigheter eller motstridende interesser, handlinger eller holdninger som fører til spenninger i og mellom mennesker og hvor sterke følelser kan være involvert. Uenighetene gjelder saken, mens spenningen påvirker forhold og følelser.

Mobbing: Når en person, gjentatte ganger og over tid, systematisk blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer, og opplever dette som vanskelig å forsvare seg mot. Mangel på handling (passive handlinger – unnlater/ utestengelser) kan også være en form for mobbing. Mobbing er ikke et juridisk begrep, men del av det lovbestemte forbudet mot trakassering⁷.

Trakassering: Når en person blir utsatt for handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med unnlater menes det fravær av handlinger, for eksempel å holde tilbake informasjon⁷.

Utilbørlig atferd: Utilbørlig atferd dekkes også av det lovbestemte forbudet mot trakassering, men viser til negative, upassende eller uheldige enkelthandlinger som ikke faller inn under trakassering, men likevel er så grove at de ikke ansees som akseptert i arbeidslivet. I konflikter er det mer vanlig med enkeltstående tilfeller av utilbørlig atferd enn direkte mobbing/trakassering.

Arbeidsgivers styringsrett: Arbeidsgivers styringsrett er retten til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet samt å ansette og si opp arbeidstakere. Arbeidsgivers styringsrett er ikke direkte nedfelt i én spesifikk lov, men et prinsipp som er etablert gjennom ulike rettskilder i norsk arbeidsrett.

Kontradiksjon: Kontradiksjon gir partene anledning til å komme med sine anførsler og få lov til å imøtegå det motparten eller andre har anført i sakens anledning. Dette er et viktig juridisk prinsipp og håndtering av en påstand om mobbing/ trakassering uten kontradiksjon vil kunne utgjøre brudd på AML⁵.

1.4 Roller og ansvar

Det er et arbeidsgiver- og lederansvar å forebygge og håndtere saker som omhandler trakassering og mobbing. At mobbing oppstår kan, men behøver ikke, handle om ledelse. Men at mobbing får fortsette, vil alltid handle om ledelse.

I tillegg til arbeidsgiver og ledere, har arbeidstaker, verneombud, tillitsvalgte, personalavdeling og flere andre også en rolle i mobbing og trakasseringssaker. Roller og ansvar for alle gruppene er beskrevet i vedlegg 4.

2 Bakgrunn og problemstilling

Forekomsten av mobbing har økt i det norske arbeidslivet de siste 15 årene⁹ og med økt digitalisering tar mobbing andre former enn tidligere¹⁰. Mobbing og trakassering som må håndteres av arbeidsgiver, kan også forekomme på arenaer og plattformer utenfor ordinær arbeidstid og arbeidssted. Eksempler kan være fritid der man oppholder seg på arbeidsstedet (f. eks offshore), sosiale samlinger arrangert av arbeidsgiver, sosiale medier/plattformer, osv.

Mobbing og trakassering kan forekomme i alle virksomheter hvor mennesker samhandler, og offshore- og energisektoren er ikke noe unntak. Arbeidstakere med ikke-etnisk norsk bakgrunn, deltidsansatte og ansatte i stillinger med lav grad av innflytelse og makt er spesielt utsatt, da de ofte vegrer seg for å varsle på grunn av frykt for mulige negative konsekvenser

Sjøfartsdirektoratet publiserte i januar 2024 en spørreundersøkelse der hele 27% svarte at de var blitt mobbet og/eller trakassert siste 12 månedene – et skremmende høyt tall som har gjort at psykososialt arbeidsmiljø er Sdir sitt fokusområde i 2024. Undersøkelsen pekte også på at det er en direkte sammenheng mellom sikkerhetsrisiko og mobbing og trakassering – personell som rapporterte at de var utsatt for mobbing eller trakassering hadde prosentvis dobbelt så ofte ulykker som annet personell. I RNNP for 2023 er sammenhengen enda sterkere – der var det 3 ganger så mange ulykker blant dem som var utsatt for mobbing/trakassering; se vedlegg 2. Koblingen til sikkerhet har gjort at IMO sin maritime sikkerhets komite har klassifisert mobbing og trakassering som en sikkerhetsrisiko og innført krav til kompetanse på dette området for alle sjøfolk.-Se vedlegg 3.

Forskning viser at mobbing på arbeidsplassen kan være svært belastende og føre til alvorlige helseplager. I ekstreme tilfeller har mobbekonflikter vært så belastende at ofrene har valgt å ta sitt eget liv. Også den enkelte virksomheten og kollegene som observerer det som skjer, rammes av de negative konsekvensene. I tillegg til økt sykefravær kan mobbing gi økt gjennomtrekk i arbeidsstokken og negativ omtale av virksomheten i media⁵.

Det er større sannsynlighet for at mobbing oppstår i et arbeidsmiljø preget av mistriivsel, stress og uklar arbeidsdeling enn i et arbeidsmiljø preget av ryddige forhold, åpenhet og respekt for den enkelte. Manglende avklaringer av krav og forventninger skaper lett misnøye og konflikter. Dette kan i neste omgang føre til frustrasjoner og jakt på en syndebukk. Da øker risikoen for mobbing^{11,12} og det er derfor viktig å ta tak i slike konflikter tidlig. Konflikter som over tid får utvikle seg til alvorlig mobbing eller trakassering er ofte vanskelige å håndtere og kan ende i tvungen omplassering av ansatt eller leder – og i verste fall avsluttet arbeidsforhold.

En viktig forklaring på mobbing i arbeidslivet er krenkende, dårlig eller mangelfull ledelse. I over halvparten av tilfellene utføres mobbing av en leder og rettes mot en underordnet. Ledere kan også bidra til mobbing ved at de ikke håndterer konflikter som oppstår i arbeidsmiljøet på en god måte, ikke fokuserer på det psykososiale arbeidsmiljøet, eller legger til rette for frustrasjoner og maktkamper ved manglende eller unnnvikende ledelse. Forhold hos ledelsen som ofte har sammenheng med mobbing, er:

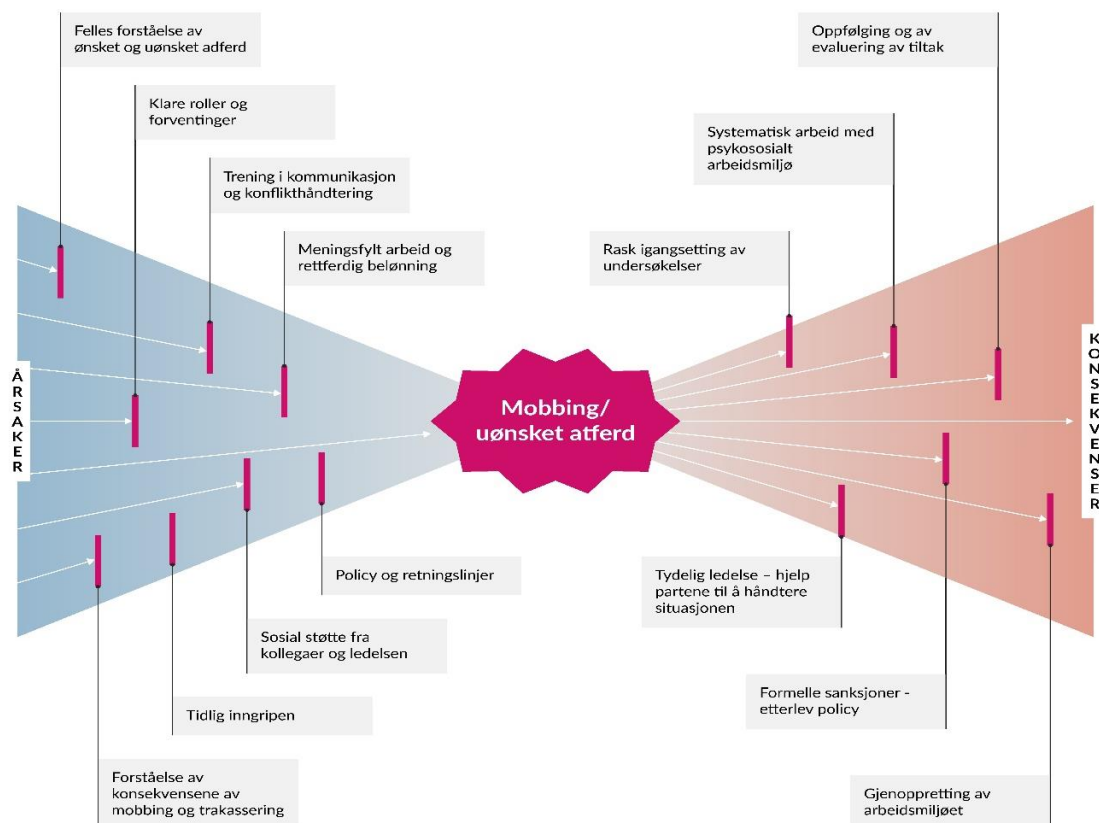
- Manglende og unnvikende ledelse
- Særlig autoritær og aggressiv lederstil hos nærmeste overordnede
- Ledere som lar varsling om kritikkverdige forhold bli møtt med hevnaksjoner
- Ledere som misbruker makt og/eller håndterer konflikter på en dårlig måte
- Ledere som aksepterer utfrysing – ellers selv «fryser ut» ansatte

I noen tilfeller kan personell oppfatte leders ledelse som destruktiv/trakasserende, og det kan være en utfordring å skille mellom destruktiv/ trakasserende ledelse og leders rett til å styre – ref. arbeidsgivers styringsrett (kap 1.3).

Det er viktig å skille mellom upopulære beslutninger (ref. arbeidsgivers styringsrett) som er nødvendige for virksomhetens drift, og trakassering. Misnøye bør håndteres respektfullt, mens trakassering må bekjempes gjennom nulltoleranse og forebyggende tiltak. En åpen og støttende bedriftskultur, med nulltoleranse for trakassering og mobbing, er avgjørende for å skape et trygt og sunt arbeidsmiljø.

3 Anbefalt Praxis- Forebygging av mobbing og trakassering

Det kan være mange årsaker til mobbing (rollekonflikter, arbeidets organisering, dårlig ledelse, urettferdighet, lav autonomi etc.) og forebyggende arbeid kan sammenlignes med etablering av barrierer på venstre side av et bow-tie diagram og handler om å redusere sannsynligheten for at mobbing og trakassering forekommer. Konsekvensene av mobbing kan være uhelse/uføre, sykefravær, produksjonstap, økonomisk tap etc. og tiltakene på høyre side vil være konsekvensreducerende dersom en allerede har en mobbing og trakasseringssituasjon.



3.1 Målsetting og styrende dokumentasjon

Det er en viktig forutsetning for forebyggende arbeid at en bedrift har en klar målsetting med hensyn på mobbing og trakassering. Som for andre HMS-mål er nullvisjon (nulltoleranse) et naturlig mål å strebe mot. Arbeidsmiljøloven legger jo også dette til grunn.

Målsettingen må være godt kjent i selskapet og det bør utarbeides styrende dokumentasjon som beskriver hvordan mål skal oppnås og hvilke rutiner bedriften har for å forebygge og håndtere mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Alle saker må ha tydelig saksbehandling med tilbakemelding med deling av konklusjon, eller deler av, konklusjon. Det må også fremgå av bedriftens rutiner hvem som skal være ansvarlig for konklusjon og hvor lenge sakspapirene skal oppbevares.

Konsekvensene av brudd på de interne spillereglene må også være godt kjent og det må være kommunisert at konsekvensene kan innebære alt fra en muntlig advarsel til oppsigelse. Sakene må behandles saklig og systematisk – og med respekt for alle involverte.

3.2 Forebyggende arbeid

Forebyggende arbeid handler i bunn og grunn om å sørge for at krenkende behandling eller mobbing ikke oppstår i det hele tatt, men også om å være forberedt på, og klar til å handle, hvis problemer likevel oppstår. Siden forskning viser at de viktigste risikofaktorene finnes på organisasjonsnivå, handler en stor del av forebyggingen om å sørge for at organisasjonen fungerer godt og har et godt arbeidsmiljø. Forebyggende tiltak må også inkludere tiltak på team og individ nivå; se oversikten nedenfor:

På organisasjonsnivå fokuserer tiltakene på å etablere systemer, kunnskap og monitorering for å forebygge problemer. Viktige elementer inkluderer organisasjonskultur, policyer og rutiner som omhandler sårbarhet, likebehandling, personalpolitikk, ledelsespolitikk med mer, og et aktivt HR-arbeid som fremmer etisk infrastruktur. Hvordan organisasjonen utdanner sine ledere er også viktig, samt hvordan man samler inn og analyserer informasjon om det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet og hvordan organisasjonen fungerer. Vedlegg 1 samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetens arbeidsmiljø.

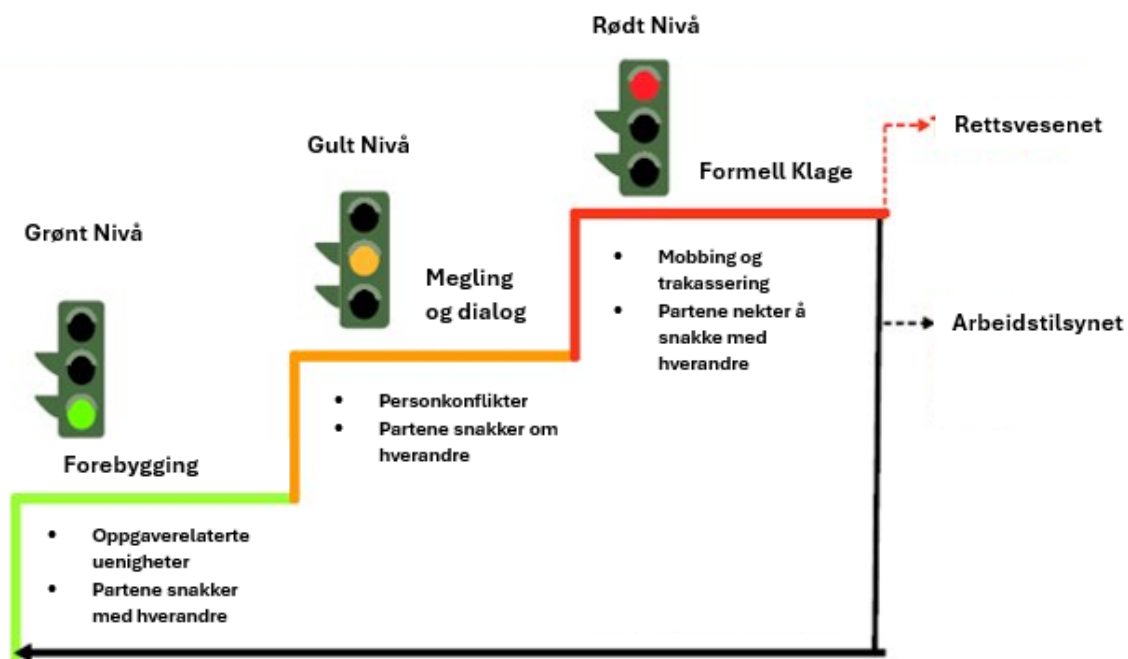
På teamnivå sikter tiltakene mot fungerende lederskap og samarbeid, samt systematisk arbeidsmiljøarbeid for å identifisere og håndtere potensielle problemer og unngå unødvendig frustrasjon og problemer. Kompetansehevende tiltak innen kommunikasjon og konflikthåndtering er essensielle.

På individnivå handler det om å fremme deltagelse og individuell kompetanseutvikling, tilpasse tiltak til personlige behov og gi spesiell trening i kommunikasjon og konflikthåndtering, samt øke bevisstheten rundt språkbruk og krenkende atferd. Forskning tyder på at individuelle risikofaktorer er sterkt knyttet til organisatoriske risikofaktorer og på den måten er de individuelle risikoene

hovedsakelig relevante når det samtidig forekommer organisatoriske risikoer. Omvendt betyr dette at i en velfungerende organisasjon er det sjelden at individuelle risikofaktorer fører til sårbarhet.

All erfaring viser at opplæring og økt forståelse for mobbing og trakasseringens problematikken i hele bedriften bidrar positivt. Videre, bygging av en organisasjonskultur der det både er akseptabelt og forventet at en skal si fra når en ser uønskede hendelser, også relatert til mobbing og trakassering, vil bidra til færre slike hendelser.

En modell for forebygging og håndtering av konflikter og mobbing¹⁶:



3.3 Arbeidsmiljøkartlegging

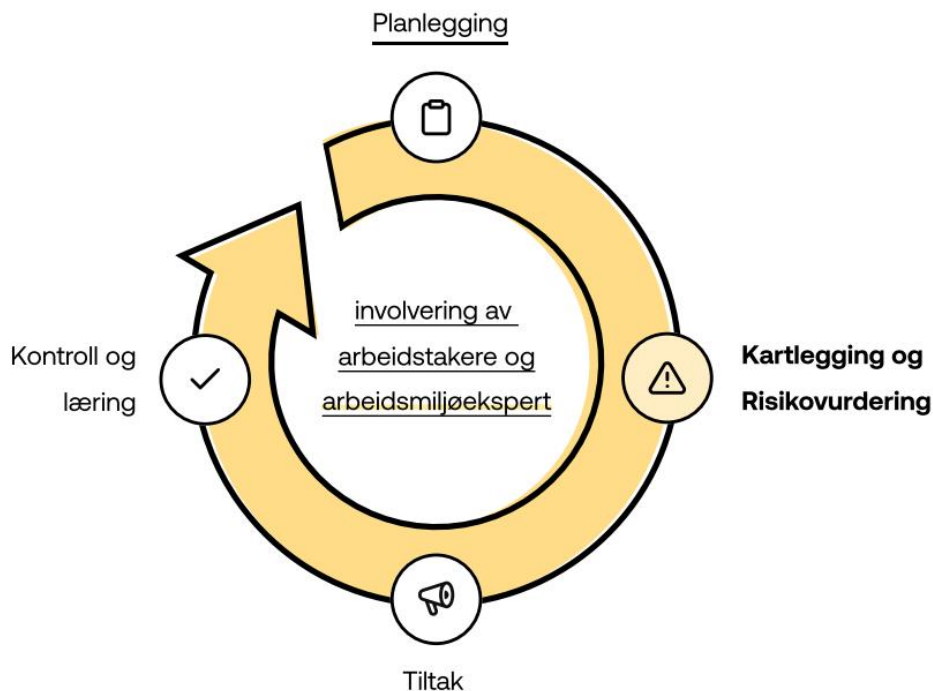
For å forebygge mobbing og trakassering i arbeidsmiljøet, er det avgjørende å kartlegge og følge opp det psykososiale arbeidsmiljøet systematisk. Dette krever involvering av arbeidstakere, ledere og riktig bruk av fagkompetanse gjennom alle stadier i prosessen.

Gjennom en grundig kartlegging og oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet kan virksomheter identifisere mulige risikoer og iverksette tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet og fremme ansattes trivsel og helse. Dette bidrar til å skape en tryggere og mer produktiv arbeidsplass for alle ansatte.

Standarden NS-ISO 45003:2021 gir veiledning om styring av psykososiale risikoer og. ISO 45001 er en internasjonal standard for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. En kombinasjon av disse to standardene kan selskaper redusere farer på arbeidsplassen og skape sikrere, sunnere arbeidsforhold med hensyn til alle aspekter.

Planlegging

En effektiv styring av arbeidsmiljørisiko krever at arbeidsprosesser etableres for å jobbe forebyggende og systematisk. Stegene i modellen nedenfor (kvalitetssirkelen) for styring av arbeidsmiljørisiko reflekterer kravene i HMS-regelverket for petroleumsvirksomheten. Helhetlig styring av arbeidsmiljø krever involvering av arbeidstakere og riktig bruk av fagkompetanse på hvert av trinnene i modellen.



Kartlegging og risikovurdering

Utilstrekkelig kartlegging og risikovurdering kan føre til at tiltak blir for generelle (eks. *“vi skal støtte og hjelpe kollegaer som stresser”*) eller at tiltak blir rettet mot enkeltpersoner (eks. *stressmestringskurs*). Tiltakene adresserer da ikke de underliggende årsakene til problemene som kan finnes i hvordan arbeidet er organisert, planlagt og utført (eks. spørre: *“hva er det i måten arbeidet er organisert på som gjør at de ansatte opplever stress?”*).

Under kartleggingsfasen er det viktig å fokusere på innsamling av data for å identifisere utfordringer og de underliggende årsakene til disse. Det er en fordel å benytte ulike typer data og kartleggingsmetoder. Data fra en spørreundersøkelse alene gir ikke alltid svar på hva som er årsaken til at risikoer oppstår. Det må tas med i vurderingene hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført.

Det bør benyttes en faglig ekspert som bruker tilpassede kartleggingsmetoder som vektlegger de lokale forholdene på arbeidsplassen.

Tiltak

Resultatene fra kartleggingen og analysen av innsamlede data brukes til å planlegge tiltak. Tiltakene bør være konkrete og primært rettet mot grupper fremfor enkeltpersoner. De mest effektive tiltakene er de som både er forankret i forskningsbasert kunnskap og skreddersydd til organisasjonen. Bred deltakelse er også avgjørende i denne fasen for å sikre engasjement og effektive tiltak. Det er viktig at tiltakene støttes og prioriteres av ledelsen.

Kontroll og læring

Evaluering av tiltakenes effekt bør gjøres for å se om ønsket resultat ble oppnådd, eventuelle justeringer kan være nødvendige.

Relevante regelverkskrav:

Styringsforskriften § 16 om generelle krav til analyser

Styringsforskriften § 18 om analyse av arbeidsmiljøet

Aktivitetsforskriften § 34 om psykososiale forhold

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 om gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering og § 13-2 om arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

3.4 Rutiner for Varsling

Alle arbeidsplasser med minst fem ansatte skal ha rutiner for intern varsling³. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner hvis forholdene krever det. Varslingsrutinen skal utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte (f.eks. verneombud og fagforeningstillitsvalgte), være skriftlig og minimum inneholde:

- oppfordring til å varsle om opplevd eller observert mobbing og trakassering
- framgangsmåte for varsling
- framgangsmåte for hvordan arbeidsgiver mottar, behandler og følger opp (saksbehandler) varsling
- rutiner som sørger for at både den som varsler og den det varsles om, blir ivaretatt; f. eks ved å tilby støtte for ansatte som opplever mobbing eller trakassering, for eksempel tilgang til bedriftshelsetjeneste eller ekstern støtte.

Varslingsrutiner virker positivt inn på varslingsprosessen og ved å etablere klare retningslinjer for hvordan varsler om mobbing kan leveres sikrer man en trygg kanal for ansatte til å uttrykke bekymringer. I tillegg kan gode rutiner føre til bedre håndtering av varsling, og redusere risikoen for gjengjeldelse. Varslingsrutinene til virksomheten bør ta høyde for og inneholde informasjon om hvordan anonyme varsler skal håndteres. Arbeidstilsynet sitt digitale verktøy kan bidra til utarbeidelse av varslingsrutiner.

Varsel bør kunne leveres både muntlig og skriftlig og der det er arbeidere som ikke snakker norsk eller engelsk bør en tillate at de kan gis på sitt eget morsmål. Skriftlige varsler gir en dokumenterbar kilde som kan være nyttig i etterkant, mens muntlige varsler kan senke terskelen for å varsle om sensitive saker. Et muntlig varsel er å anse som likestilt med et skriftlig varsel og er også dysleksivennlig.

Skriftlige varsler kan leveres gjennom et standardisert skjema som sikrer at all nødvendig informasjon blir samlet inn. Dette kan inkludere beskrivelse av hendelsen(e), datoer, involverte parter og eventuelle vitner.

Et varsel skal anses som levert så snart det mottas av en person med ansvar for å håndtere slike saker, enten det er en nærmeste leder, HR-ansvarlig, eller et medlem av et varslingsutvalg.

Et varsel kan være om egne personlige opplevelser (jeg opplever meg mobbet/trakassert) eller en observasjon på at andre i bedriften utøver slik uakseptabel atferd. Individuer kan levere en klage basert på egne opplevelser eller et varsel om hva man har sett andre bli utsatt for. Bedriften har undersøkelsesplikt selv om enkeltpersoner ikke ønsker å levere en personlig klage

Et varsel/klage skal behandles så raskt som mulig, men også så skånsomt som mulig, og ikke involvere flere enn det som er nødvendig for å avdekke de faktiske forhold. Når en har kartlagt de påståtte hendelsene, må den som er varslet om/klaget på få mulighet til å gi sin side av saken (kontradiksjon). Det må foreligge sannsynlighetsovervekt for at hendelsene har funnet sted, for å kunne konkludere med at det er tilfelle.

Det anbefales å bruke digitale varslingssystemer for mobbing og trakassering. I tillegg til en effektiv håndtering av slike saker, vil det kunne fjerne barrierer for ansatte med lese- og skrivevansker og språkbarrierer. Ved å tilrettelegge for digitale løsninger, som tekst-til-tale-teknologi brukervennlige grensesnitt og oversetting til aktuelle språk, kan alle ansatte enkelt kan melde fra om uønskede hendelser uten frykt for misforståelser eller tekniske utfordringer. Det finnes i dag flere gratis tekst-til-tale-programmer. Disse appene, som for eksempel Google Text-to-Speech og Natural Reader, tilbyr høytopplesning av dokumentet, noe som gjør innholdet mer tilgjengelig og inkluderende for alle. En digital tilnærming garanterer også at hvert varsel blir nøye registrert og bevart, slik at ingenting kan skjules eller gå tapt. Det skaper digitalt spor som bidrar til ansvarlighet og transparens i behandlingen av varsler.

4 Anbefalt Praksis- Håndtering av mobbing og trakassering

Mobbing og trakassering er alltid et organisatorisk problem og ledelses ansvar. Dersom du opplever utilbørlig adferd eller mobbing, kan du i noen tilfeller selv klare å få slutt på dette. Her er noen forslag til håndtering av slike situasjoner:

- Unnlatt å smile eller le på vittigheter som går på din eller andres bekostning
- Konfronter direkte personen som har utvist utilbørlig adferd
- Søk støtte og hjelp hos kollegaer/andre

Dersom du observerer at andre blir mobbet, kan du bidra til å få en slutt på dette:

- Si stopp – fortell kollegaen som mobber at hen skal stoppe. Dette gjelder også på sosiale medier.
- Støtt kollegaen som blir mobbet
- Snakk med mobberen om hens adferd

4.1 Varsling

Dersom du opplever mobbing eller trakassering på arbeidsplassen må du ta kontakt med din leder, overordnet leder, tillitsvalgte eller verneombud og følg interne rutiner for varsling. Du kan også kontakte bedriftshelsetjenesten, arbeidstilsynet eller Likestillings- og diskrimineringsombudet for råd og veiledning⁸.

Ved påstand om mobbing/trakassering konfronteres arbeidsgiver med forhold på arbeidsplassen som kan indikere brudd på arbeidsmiljøloven. Derfor må disse sakene håndteres objektivt, formelt og juridisk korrekt. Det er å anbefale skriftlige møteinvitasjoner og skriftlige møtereferat. Ved påstand om mobbing/trakassering er det den som klager/varsler som har bevisbyrden. Den subjektive opplevelsen av mobbing/trakassering bør vurderes, men det er de objektive aspektene som må være avgjørende for konklusjonen.

Klage/varsel

En klage med påstand om brudd på loven for egen del, eller et varsel om observert mobbing/trakassering bør inneholde spesifikk og detaljert informasjon om hvem det klages på, beskrivelse av hva som har skjedd (hva, når, hvor) og eventuelt navn på vitner eller annen dokumentasjon som kan understøtte den fremsatte klagen.

Anonyme klager/varsel

En bør legge til rette for anonym varsling. Kravene til innhold i klagen vil være de samme som i punktet ovenfor – det vil være vanskelig å undersøke og behandle saken på en god måte dersom det er begrenset informasjon. En varsler som i utgangspunktet ønsker å være anonym kan føre seg selv opp som vitne til hendelsen som blir varslet. Det vil gi et bedre utgangspunkt for undersøkelsene som skal foretas.

Nedre grense

Det er en skjønnsmessig vanskelig grense mellom hva som kan anses som mobbing/trakassering og hva som er alvorlige konflikter. Der er ikke uvanlig at noen kan oppfatte en situasjon som kritikkverdig når den består av alvorlige samarbeidsproblemer og uenigheter. I noen tilfeller kan leders ledelse oppfattes som trakasserende og det kan være utfordrende å skille mellom destruktiv ledelse og leders rett til å styre. Det anbefales at konflikter som ligger innenfor grensen av det som er en påregnelig del av et arbeidsforhold håndteres gjennom megling og dialog.

4.2 Undersøkelser

Forhold som blir varslet eller avdekket i arbeidsmiljøundersøkelser skal undersøkes (ref. lov). Dette kan involvere dybdeintervjuer, gjennomgang av dokumentasjon og andre relevante undersøkelses- og granskingsmetoder for å klarlegge fakta og dermed kunne avklare sakens alvorlighetsgrad.

Mange selskaper har hatt gode erfaringer med å etablere dedikerte grupper, som varslingsgrupper eller komiteer, for å håndtere alle varsler om kritikkverdige forhold. Disse gruppene består typisk av personell med variert kompetanse innen juridiske spørsmål, granskingsmetoder, intervjueteknikk og håndtering av vanskelige samtaler. Å trekke inn ekstern fagkyndig bistand, for eksempel fra bedriftshelsetjenesten, kan være fornuftig i slike tilfeller.

Metodiske undersøkelser er viktig å sikre en forsvarlig saksbehandling som ivaretar rettighetene til både klager og anklaget. Alle fakta i må bli tilstrekkelig belyst ved intervjuer, kontradiksjon og ved å gjennomgå/innhente/framskaffe bevis, slik at en kan konkludere med om det har skjedd et brudd på arbeidsmiljøloven eller interne retningslinjer.

Undersøkelsen må baseres på konkrete hendelser/episoder. Det undersøkes hva som har skjedd, om hendelsen kan bekreftes (eller om det er ord mot ord) og om det er sannsynlighetsovervekt for at hendelsen har funnet sted. Referat fra samtaler med de aktuelle partene bør bli gjennomlest av deltakerne/intervju objektene selv. Hvis deltakerne er uenige om innholdet i referatet, bør de få mulighet til å kommentere det skriftlig i et eget brev som legges ved saken.

En vurderer deretter om hendelsen utgjør brudd på lov/retningslinjer, eller om hendelsen er en akseptabel/påregnelig del av arbeidslivet (dvs. en allmenn forventning om hva en normal arbeidstaker skal kunne tåle i arbeidslivet). Det gjøres også en vurdering om hendelsene totalt sett utgjør mobbing/trakassering. Oppsummering, vurdering og konklusjon i saken sammenfattes i en forsvarlig og detaljert rapport (husk å dokumentere møterefater, notater, e-poster etc.).

Undersøkelsen må skje så diskret som mulig og involvere så få personer som mulig. Det kan likevel være fornuftig at det alltid er to personer som utfører undersøkelsen. Konklusjon i saken (men ikke selve rapporten) deles med de involverte partene, men vanligvis ikke med intervjuobjekter og andre vitner som har vært involvert i saken. Gitt at alvorlig saker kan ende opp med oppsigelser, og dermed også eventuelt i arbeidsretten, er det viktig at konklusjonen står seg og kan forsvares også i en slik situasjon.

4.3 Tiltak

Når undersøkelsen er ferdig og en har klarlagt fakta bør en søke og finne hva som kan være rotårsaken til den uønskede hendelsen før en setter i gang tiltak. Dersom en finner at det kan være organisatoriske forhold som er årsaken bør en sjekke om elementene som er beskrevet i kapittel 2 er på plass i bedriften.

Hvis undersøkelsen ikke avdekker brudd på lov eller interne retningslinjer, anbefales det å behandle som en konflikt med dialog og mekling mellom partene.

Hvis undersøkelsen avdekker brudd på lov eller interne retningslinjer har arbeidsgiver plikt til å iverksette tiltak slik at bruddene stanser og et sikkert arbeidsmiljø gjenopprettes. Hvilke tiltak som bør benyttes avhenger av hvor alvorlig tilfellet er.

I første omgang kan det være aktuelt å fokusere på å sette tydelige forventninger til atferd hos mobberen gjennom veiledning og opplæring. Det kan også være aktuelt å gi informasjon om helsehjelp og støttetjenester som rådgivning eller psykologisk støtte for både klager og påklaget gjennom for eks. BHT

Videre kan det være nødvendig å iverksette passende konsekvenser for den påklagede, som for eksempel oppfølgingssamtaler, unntak fra visse aktiviteter eller disiplinære reaksjoner som for eksempel en advarsel. Det kan også bli nødvendig med omplassering eller i verste fall oppsigelse. Tydelige reaksjoner vil sende et sterkt signal til de ansatte og vise at bedriften virkelig tar ansvar for at alle skal ha godt arbeidsmiljø.

Omplassering kan være en mulig løsning i større selskaper – men det vil ofte være slik at partene møtes igjen hvis de jobber på samme arbeidsplass og dette kan skape problemer. En omplassering av en av partene kan også sende motstridende signaler; det kan for eksempel bli oppfattet som en forfremmelse eller degradering. En bør i slike tilfeller vurdere om det er hensiktsmessig å formidle hele eller deler av konklusjonen med de som har vært involvert i saken (intervjuobjekt og vitner som normalt ikke får informasjon om konklusjon på saken).

Uavhengig av konklusjon og tiltak, er det viktig å følge opp alle parter tilstrekkelig lenge. Dette er å anse som en gjenopprettende aktivitet, som er viktig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle parter.

4.4 Evaluering

En god håndtering av mobbing- og trakasseringssaker innebærer evaluering/læring i henhold til kvalitetssirkelen som vist i kapittel 3.3. Tiltak som ble utført kontrolleres for å se om ønsket effekt ble oppnådd eller om det er behov for korrigeringer.

Videre vil det være naturlig å vurdere hva virksomheten lærer av saken. Har etablerte rutiner og tiltak fungert etter hensikten? Er det behov for justeringer eller forbedringer på organisatorisk nivå for å bli en vel fungerende bedrift? Er det behov for mer opplæring og økt kompetansenivå? Husk at utvikling og forbedring av rutinene i bedriften skal alltid gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

I en større bedrift vil det være naturlig med en årlig samlet vurdering av alle sakene som har vært håndtert. Vurdering bør dekke de samme 3 nivåene (organisasjon, team og enkelt individ) som omtalt i kap 3.2. Trend analyser av klagesaker vil, sammen med arbeidsmiljøkartlegging, også kunne gi viktig informasjon om utviklingen av kulturen i bedriften

Merk at generelle trender i samfunnet også kan påvirke kulturen i bedriften. For eksempel har en sett at økende bruk av sosiale medier gir mer digital mobbing. Videre vil nedgangstider typisk føre til at bedrifter bruker styringsretten mer, noe som kan skape flere konfliktsituasjoner som kan utvikle seg videre.

5 Kompetanse og Opplæring

Opplæring og kompetanseheving er en viktig del både for forebygging og håndtering av mobbing og trakasseringssaker og er spesielt viktig for ledere, verneombud og tillitsvalgte. Lederne må sørge for at alle har psykologisk trygghet på jobben. Dette er i likhet med sikkerhet ferskvare og ledere må derfor ha kontinuerlig fokus på forebygging av mobbing og trakassering.

Ledere, verneombud og tillitsvalgte bør ha kompetanse på følgende områder:

- God kjennskap til bedriftens policyer og retningslinjer
- Kartlegging av arbeidsmiljø/ forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Hvordan oppdage og håndtere konfliktfylte situasjoner blant de ansatte
- Etablering av spilleregler / grensesetting for normbrytende atferder
- Håndtering av varsel og vanskelige samtaler

Ledere må også sørge for at ansatte får innsikt og kompetanse på følgende områder:

- Betydningen av å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø
- Tidlig konflikthåndtering og god kommunikasjon
- Viktigheten av å si ifra eller gripe inn ved utilbørlig opptreden
- Kunnskap og bevissthet om risikoene med sosial sårbarhet, språkbruk, bruk av sjargong, gruppeprosesser osv.

Det er utarbeidet flere temahefter og annet nyttig materiale på disse områdene, se kapittel 6.

6 Referanser, lenker og litteratur

1. [RNNP 2023](#)
2. [Faktabok for arbeidsmiljø og helse 2021](#)
3. [Sjøfartsdirektoratet- psykososialt arbeidsmiljø](#)
4. [Fagbladet: Mobbing fører til ødelagte liv og milliardkostnader](#)
5. [Arbeidsmiljøloven § 4-3 og § 2](#)
6. [Konflikthåndtering på arbeidsplassen](#)
7. [Konflikthåndtering - Idebanken](#)
8. [Arbeidsforskningsinstituttet - Forebygging og håndtering av konflikter på arbeidsplassen \(2012\)](#)
9. [Arbeidstilsynet – Mobbing på arbeidsplassen](#)
10. [STAMI – Mobbing, plaging, erting](#)
11. [Mobbing på arbeidsplassen – Idebanken](#)
12. [Mobbing i arbeidslivet - Idebanken](#)
13. [ITF & ICS Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying](#)
14. [ILO C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#)
15. [Arbeidstilsynet: Em god dag på jobben](#)

Følgene lenker gir mye god informasjon om emnene som er listet opp overfor:

- [Arbinn.nho.no](#) – Hvordan forebygge trakassering og mobbing på jobb?
- [Ldo.no](#): Veileder for å forebygge og håndtere seksuell trakassering.
- [AlwaysSAFE.no](#): Mobbing og trakassering (video)
- [Idebanken.org](#): Mobbing på arbeidsplassen. Temahefte.
- [Idebanken](#) – «Konfliktprogrammet» – veileder for å forstå konflikter.
- [Arbeidstilsynet.no](#): Slik bør arbeidsgiver håndtere varsling

I tillegg finnes det mye god informasjon rettet spesielt til ledere:

- [Idebanken.org](#): Når dialog er nødvendig. Heftet gir råd til ledere som ønsker å stå sterkere rustet til å møte krevende dialoger.
- [Arbinn.nho.no](#) NHOs arbeidsgiverportal – Veileder for ledere som får varsel om mobbing, konflikter og seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Litteratur:

- «Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen» Einarsen, Raknes, Matthiesen og Hellesøy (1994) Sigma forlag.
- «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet – jus og psykologi» S. Einarsen og H. Pedersen (2021) Gyldendal forlag.
- «Faktaundersøkelse» S. Einarsen, H. Pedersen og H. Hoel (2016) Gyldendal forlag.

Ulike aktører tilbyr kurs i faktaundersøkelser og andre tema.

7 Forkortelser

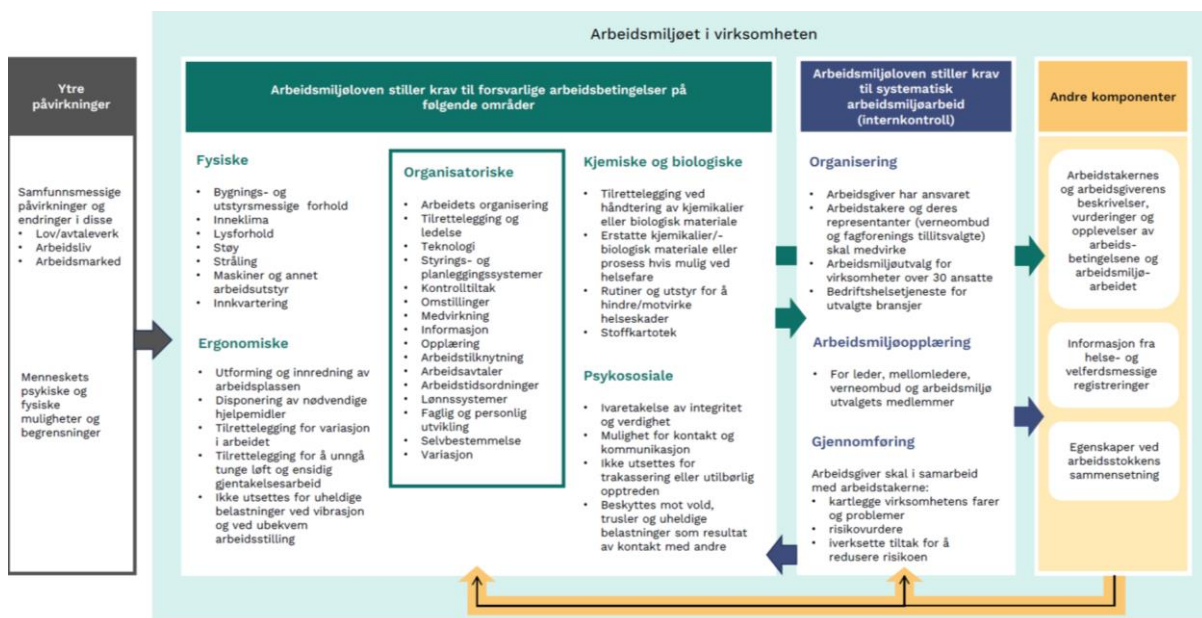
Havtil	Havindustritilsynet
Atil	Arbeidstilsynet
BHT	Bedriftshelsetjeneste
ICS	International Chamber of Shipping
ILO	International Labour Organization
IMO	International Maritime Organization
ISM	International Safety Management
MLC	Maritime Labour Convention
RNNP	Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet
STAMI	Statens arbeidsmiljøinstitutt
STCW	Standards of Training, Certification, and Watchkeeping

Vedlegg 1 Arbeidstilsynet sin arbeidsmiljømodell

Arbeidsmiljømodellen (Figur 1) samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetens arbeidsmiljø. Modellen viser at arbeidsmiljøet i en virksomhet er summen av og samspillet mellom flere elementer, som for eksempel

- arbeidsbetingelser
- arbeidsmiljøarbeid
- samfunnsmessige påvirkninger og endringer
- egenskaper ved arbeidsstokkens sammensetning

Hensikten med modellen er å gi arbeidsgivere og andre i en virksomhet en oversikt over arbeidsmiljølovens krav og hvordan kravene skal bli ivaretatt. Modellen kan derfor også fungere som et verktøy for å jobbe med utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet.



Figur 1: Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdør til vurdering av arbeidsmiljø.

Under psykososiale arbeidsbetingelser er det et lovkrav som sier at en person ikke skal utsettes for trakassering og utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. De psykososiale arbeidsbetingelsene dreier seg først og fremst om de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen og form og innhold i disse. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert og lagt til rette. Mange organisatoriske betingelser kan være med på å øke risikoen for at trakassering og utilbørlig atferd kan forekomme. For eksempel kan manglende eller unnvikende ledelse, uavklarte ansvarsforhold og uklar fordeling og organisering av arbeidet, gi grobunn for at trakassering oppstår. Ved forebygging av trakassering er det derfor viktig å legge vekt på både de organisatoriske og de psykososiale arbeidsbetingelsene.

Arbeidsmiljømodellen viser arbeidsmiljølovens krav til systematisk arbeidsmiljøarbeid. Alt systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (den blå boksen i arbeidsmiljømodellen) handler om forebygging av fysiske og psykiske belastninger, skader, sykdom og sykefravær.

Arbeidsgiver skal:

- forebygge trakassering og annen utilbørlig opptreden
- informere arbeidstakere om hva de skal gjøre om de utsettes for trakassering
- iverksette tiltak for å få slutt på trakassering
- følge opp utsatte arbeidstakere i etterkant av trakassering

Det er viktig at dette arbeidet blir fulgt opp systematisk ved at det blir en del av virksomhetens HMS-arbeid og rutiner. Det innebærer at arbeidsgiver i samarbeid med ansatte skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidet som kan føre til at trakassering oppstår. Arbeidsgiver må også utarbeide en plan for både forebygging av slike situasjoner og håndtering av enkeltsituasjoner om de oppstår. Blir arbeidstakeren utsatt for en hendelse, er det viktig å begrense konsekvensene av det som har oppstått, før arbeidstakeren blir for syk til å være på jobb. Arbeidsplassen skal ikke forsterke de eventuelle plagene arbeidstakeren har fått etter en slik hendelse. I en periode vil det kanskje være behov for fysisk tilrettelegging eller andre tiltak. Dersom arbeidstakeren blir sykmeldt, skal arbeidsgiver utarbeide en oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøter mellom arbeidsgiver og den sykemeldte arbeidstaker (jf. arbeidsmiljøloven § 4-6). Dersom det er nødvendig med behandling og rehabilitering, kan det være behov for ekstern bistand.

Arbeidstilsynets sin beskrivelse av rolle i trakasseringssaker:

I tilsynene våre undersøker vi om virksomheter oppfyller kravene i arbeidsmiljøregelverket og hvordan de jobber med det systematiske HMS-arbeidet. Vi veileder, formidler kunnskap og gir informasjon om sammenhengen mellom arbeidsmiljø og helse, hvordan regelverket skal forstås og hvordan det kan etterleves. Arbeidstilsynet mottar også mange henvendelser (tips) fra arbeidstakere, verneombud, arbeidsgivere og andre med spørsmål om regelverket eller som har behov for hjelp knyttet til belastninger eller utfordringer i sitt arbeidsmiljø. Det kan for eksempel være en arbeidstaker som selv opplever eller kjenner til at det forekommer trakassering på egen arbeidsplass.

Alle tips vi får blir registrert i systemene våre. Når vi mottar et tips om for eksempel trakassering, gjør vi flere vurderinger. Vi vurderer blant annet om vi skal opprette veilednings- eller tilsynssak, om vi skal sende henvendelsen til en annen etat eller om henvendelsen ikke trenger videre oppfølging. Vurderingen gjør vi på bakgrunn av sakens karakter og omfang. Så langt det er mulig vil Arbeidstilsynet veilede den som kontakter oss, slik at vedkommende selv, sammen med verneombud, tillitsvalgte, arbeidsgiver med flere, kan finne løsninger på den enkelte arbeidsplass. Arbeidstilsynet kan gå inn i konkrete saker der vi har fått tips om at det forekommer trakassering, for å kontrollere om arbeidsmiljølovens bestemmelser er overholdt i saken. Forutsetninger for at vi kan gå inn i en sak er at:

- virksomheten har forsøkt å løse problemene internt før Arbeidstilsynet eventuelt oppretter sak. Arbeidsgiver skal ha fått mulighet til å håndtere saken, og forsøkt å løse den med de mulighetene de har (avviksmelding, varsling, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten med mer)
- arbeidsforholdet er ikke avsluttet eller er i en avslutningsfase
- den som melder gir Arbeidstilsynet nødvendige opplysninger for å belysesaken tilstrekkelig.

Vedkommende må gi oss samtykke i å benytte informasjonen som er gitt.

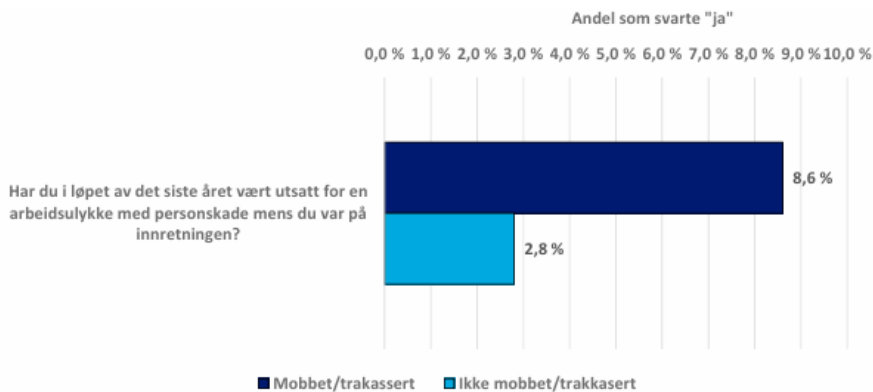
Arbeidstilsynet har taushetsplikt om henvendelser vi mottar, ifølge arbeidsmiljøloven §§ 2A-7 og 18-2. Samtidig er det vanskelig for oss å ta opp en sak om påstander om trakassering, uten samtidig å gi uttrykk for hvem som har henvendt seg til oss om forholdet. I tilfeller der vi følger opp henvendelser med tilsyn, kan vi undersøke om arbeidsgiver oppfylder arbeidsmiljølovens krav til blant annet det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet generelt i virksomheten. I tilsyn basert på henvendelser med påstander om trakassering, vil formålet med tilsynet være å sikre at arbeidsgiver varetar pliktene sine for et forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakerne. Arbeidstilsynet vil for eksempel kunne pålegge arbeidsgiver å

- utarbeide og iverksette rutiner
- undersøke påstander om trakassering
- bruke bedriftshelsetjeneste eller annen sakkyndig bistand
- iverksette nødvendige tiltak for å forebygge trakassering
- iverksette tiltak for å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle involverte parter

Det er ikke Arbeidstilsynets rolle å mekle eller håndtere konflikter mellom partene. Vi skal heller ikke forhandle frem løsninger eller kompromisser eller gå inn i en sak som representant for en av partene. Arbeidstilsynet er nøytral og opptre ikke som representant for noen av partene. Det er derfor viktig med forventningsavklaringer, fordi Arbeidstilsynet ikke har myndighet til hverken å endre ledelse eller ta stilling til erstatningskrav eller krav om innrømmelse.

Vedlegg 2 Mobbing og trakassering vs. Sikkerhet.

Både i RNNP og Sdir sin undersøkelse høsten 2023 kommer det klart fram at det er sterk sammenheng mellom mobbing/trakassering og sikkerhet. Figuren nedenfor er hentet fra RNNP rapporten fra 2023 (utgitt 20 mars 2024):

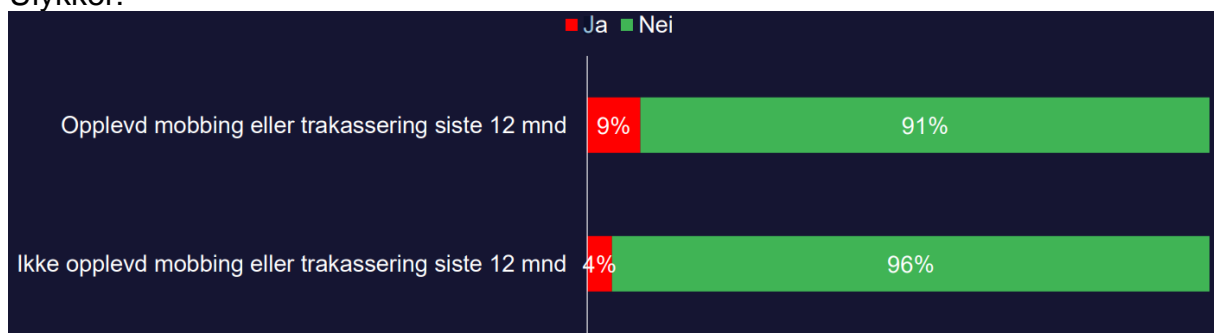


Figur 4-22 Svarfordeling utsatt for arbeidsulykke mellom de som opplever mobbing og/eller uønsket seksuell oppmerksomhet av og til eller oftere og de som ikke opplever det

Figuren viser at blant de som blir mobbet/trakassert er det omtrent **tre ganger så mange** arbeidsulykker siste året sammenlignet med de som ikke blir det.

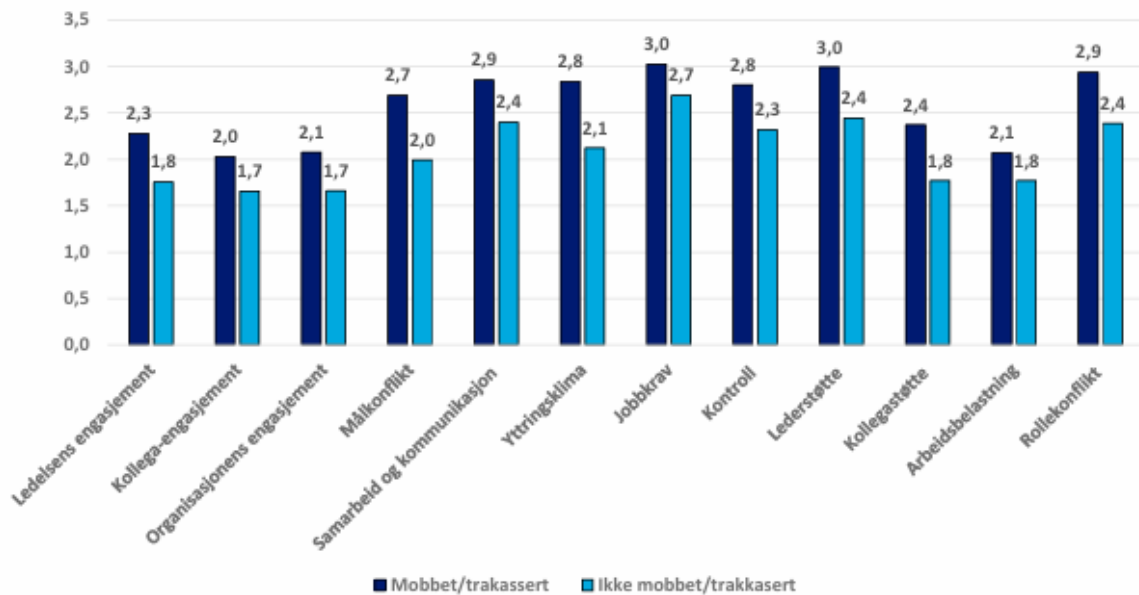
Tilsvarende figur fra Sjøfartsdirektoratet sin spørreundersøkelse foretatt i 2023 og delt på seminaret om Psykososialt arbeidsmiljø 2 mai 2024, viser at også her er det en tilsvarende sammenheng mellom mobbing/trakassering og sikkerhet. Dersom du blir mobbet/trakassert er det mer enn **dobbelt så sannsynlig** at du blir utsatt for en arbeidsulykke.

Ulykker:



Både RNNP og Sdir sine undersøkelser viste i tillegg at de som har opplevd mobbing eller trakassering svarer mer negativt på samtlige spørsmål relatert til sikkerheten på arbeidsplassen, se figurer nedenfor:

RNNP:

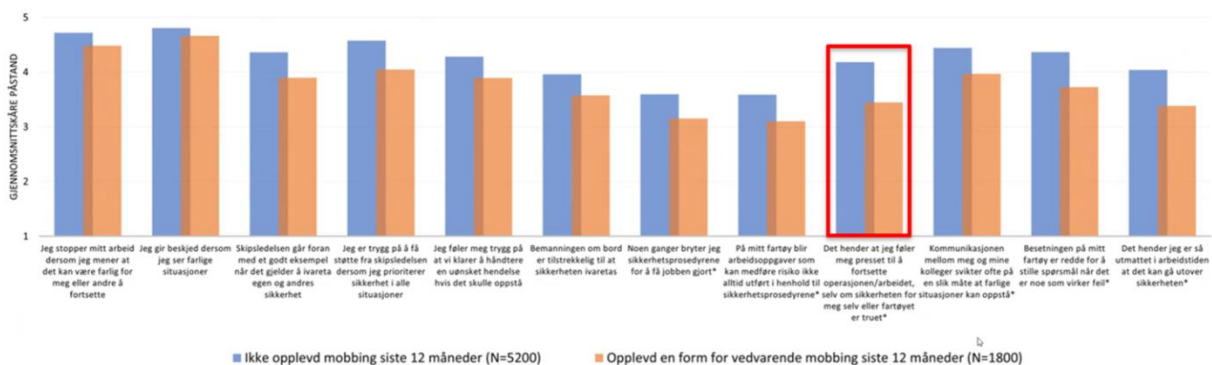


Figur 4-20 Svarfordeling på HMS- og arbeidsmiljøindekser mellom de som opplever mobbing av og til eller oftere og/eller uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang, og de som ikke opplever det

Sdir undersøkelse:

Hva betyr mobbing egentlig for sikkerheten blant sjøfolk i Norge? (Våren 2023; N=7000)

Påstander merket * er snudd slik at høyere resultat = mer positivt resultat



Vedlegg 3 IMO / ILO Krav om opplæring

International Labour Organization og International Maritime Organization har samarbeidet og identifisert mobbing, trakassering, vold, seksuelle overgrep og seksuell trakassering som en alvorlig sikkerhets utfordring iht. ISM-koden «alvorlige trusler mot sikkerheten til personell», og forpliktelsen til å «sikre sikkerhet til sjøs». For å sikre gjennomgående sikkerhets kultur i alle ledd har det gjennom The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) -tabell A-VI/1-4 grunnleggende sikkerhetsopplæring for sjøfolk tillagt obligatorisk opplæring med ikrafttredelse senest 1. januar 2026.

Opplæringen skal ivareta minimum følgende tema ^{13,14}:

- *Forebygging av og respons på vold mobbing og trakassering, inkludert seksuell trakassering, mobbing og seksuelle overgrep og seksuell trakassering.*
- *Grunnleggende kunnskap om og forståelse av vold mobbing og trakassering, inkludert seksuell trakassering, mobbing og seksuelle overgrep og seksuell trakassering, og følgene av skade.*
- *Grunnleggende kunnskap om og forståelse for konsekvensene av vold mobbing og trakassering, herunder seksuell trakassering, mobbing og seksuelle overgrep og seksuell trakassering, for ofre, gjerningsmenn, tilskuere, interessenter, og dets effekter på sikkerhet, helse og trivsel.*
- *Forstå at maktmisbruk, narkotika eller alkohol kan brukes til å skape tvangssituasjoner som bidrar til mobbing, trakassering, inkludert seksuelle overgrep og seksuell trakassering*
- *Kunne identifisere vold, mobbing og trakassering, inkludert seksuell trakassering, mobbing og seksuelle overgrep og seksuell trakassering, og mulige konsekvenser.*
- *Kunnskap om tiltak som skal iverksettes for å forebygge, gripe inn i og rapportere vold, mobbing og, trakassering, inkludert seksuell trakassering og seksuelle overgrep..*
- *Forstå de grunnleggende prinsippene for traumeinformert respons og hvordan man kan gi passende støtte til et offer, en tilskuer og seg selv.*

Det er Sjøfartsdirektoratet som forvalter, kontrollerer regelverket i Norge, og ved inspeksjon skal mannskapets kompetanse bevis sjekkes, er ikke dette gyldig vil det danne grunnlag for tilbakeholdelse. Det er opprettet en egen webside med varslings «knapp».

Det er rederiet som er ansvarlig for at alle som har sitt arbeid om bord har nødvendig gyldig opplæring før de tiltrer tjeneste om bord. Rederiet har også ansvar for å implementere dette i sikkerhet styring systemet slik at både ISM og MLC sertifikatet kan vedlikeholdes og utstedes, samt praktisere regelverket iht. partenes Intensjoner. Ved å innføre dette i ISM vil også varslings muligheten og rutinene være ivaretatt, internt, eksternt og opp mot påtalemyndigheter.

Vedlegg 4 Roller og ansvar

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver har ansvar for å sørge for at alle arbeidstakere til enhver tid har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og handlingsplikt om hen får vite at det har forekommet trakassering/mobbing på arbeidsplassen. Videre har arbeidsgiver ansvar for:

- å legge til rette for et generelt godt ytringsklima på arbeidsplassen
- å utarbeide rutiner for varsling
- å forebygge og håndtere trakassering/mobbing og annen utilbørlig opptreden
- å undersøke varselet "innen rimelig tid"
- å følge opp alle varsel, også anonyme varsel
- å sørge for at identiteten til den som varsler ikke røpes i større grad enn nødvendig
- at den som varsler, ikke blir utsatt for gjengjeldelse eller annen form for straff eller sanksjoner
- å iverksette nødvendige tiltak slik at det kritikkverdige forholdet opphører

Nærmeste leder:

Nærmeste leder kan være leder med personalansvar eller leder med fagansvar.

Leder har styringsrett og kan treffe beslutninger som de ansatte ikke nødvendigvis alltid er enige i. Leder er ansvarlig for å ivareta hensyn til arbeidsmiljø innenfor sitt ansvarsområde og forebygge og håndtere konflikter så raskt som mulig. Nærmeste leder (laveste nivå) skal fasilitere for at partene kommer fram til en løsning på uenigheten / konflikten via meging og dialog og uten å involvere flere parter enn nødvendig.

NB: Ved varsel eller klage om mobbing og trakassering må saksbehandlingen løftes til et habilt nivå i organisasjonen for å sikre god behandling.

Arbeidstaker: Alle arbeidstakere har plikt til å rapportere mobbing/trakassering og diskriminerende oppførsel. Videre er de forpliktet til å aktivt delta i tiltak som selskapet arrangerer for å bedre arbeidsmiljøet, herunder også konflikthåndtering⁵.

Verneombud

Verneombudet skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Verneombud skal ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljø saker generelt, og har primært en rolle i det forebyggende HMS-arbeidet. Hvis VO blir oppmerksom på mobbing/trakassering, har vedkommende plikt til å varsle arbeidsgiver. VO kan derfor ikke holde informasjonen konfidensiell, selv om personell ønsker det.

Verneombud kan være til stede i behandling av mobbesaker, for å påse at retningslinjer blir fulgt og vurdere om forholdet får eller har fått konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Verneombudet representerer alle innenfor sitt verneområde og må være bevisst sin rolle. I saker der en arbeidstaker varsler på en kollega, kan det føre til rollekonflikter dersom verneombudet ivaretar kun én av personene.

- Verneombudet skal videreformidle varselet til arbeidsgiver.
- Verneombudet kan være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.
- Verneombudet bør ikke delta i møter som støtte for én side i saken.
- Verneombudet er ikke part i saken, og skal ikke saksbehandle varselet.

Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har vanligvis ikke en rolle i konkrete varslings saker, men kan delta i arbeidet med varslingsrutiner. AMU bør også være orientert om antall varslings saker, hvilke kritikkverdige forhold disse sakene gjelder og hvordan sakene blir håndtert og løst. Med i forebyggende arbeid – utvikling av rutiner

Personalavdeling (HR)

Personalavdelingen kan bistå og gi veiledning innen håndtering og forebygging av konflikter.

Tillitsvalgte

Valgte representanter fra fagforeninger som ivaretar medlemmenes interesser. Hvis den tillitsvalgte blir gjort oppmerksom på mobbing / trakassering har den ikke plikt til å rapportere dette til selskapet, da den ikke omfattes av varslingsplikten. Den tillitsvalgte vil ofte ha en støttende rolle for arbeidstaker og kan ha konfidensiell samtaler angående forholdene. Tillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser i henhold til lov og avtaleverk. *(Husk at begge parter i konflikt / mobbesak kan tilhøre samme fagforening og tillitsvalgte kan da bli støtte for begge parter).*

Støtteperson

Ansatte som selv ønsker det, bør få anledning til å ta med en annen person enn tillitsvalgt som støtteperson. Det anbefales å ikke velge en leder som støtteperson da erfaring viser at dette kan eskalere situasjonen

Bedriftshelsetjeneste (BHT)

BHT kan bistå med å kartlegge arbeidsmiljøet, gjøre undersøkelser av arbeidsplassen og arbeidsprosesser samt vurdere risiko for helsefare. BHT kan foreslå tiltak som kan virke forebyggende og tiltak som reduserer risikoen for helseskade etter mobbing og trakassering. BHT skal bistå ved forespørsler fra arbeidstakerne, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Offentlig myndigheter

Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet. Tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter skal ta imot og vurdere kritikkverdige forhold som faller inn under sitt lovverk ^{5,8}.