

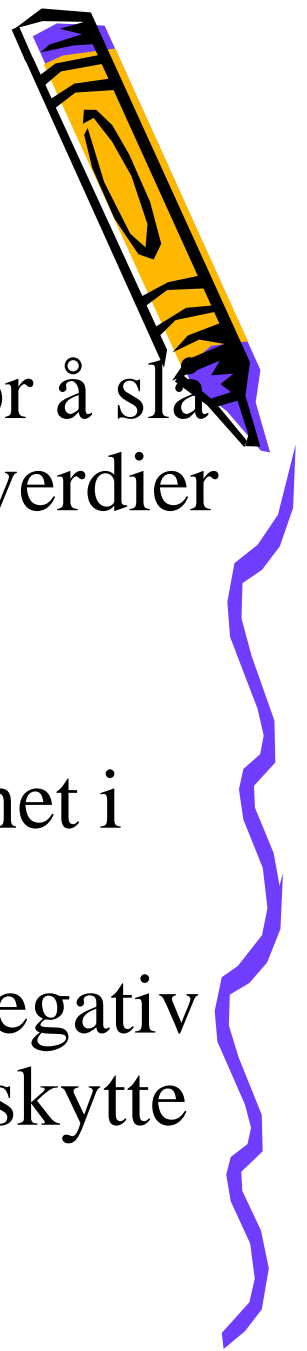
# Tiltakstrapp : Miljøfremmende og forebyggende aktiviteter

Björg Aase Sørensen, AFI & HVE



# Strategien og verdier i samtiden.

- ◆ Strategien har størst sannsynlighet for å slå igjennom dersom den spiller opp til verdier som har medvind i dagens kultur:
- ◆ - å leve med mangfold
- ◆ - å anerkjenne verdien av forskjellighet i bakgrunn og kompetanse
- ◆ - å sette sin ære i 0 – toleranse mot negativ særbehandling som man ikke kan beskytte seg mot.



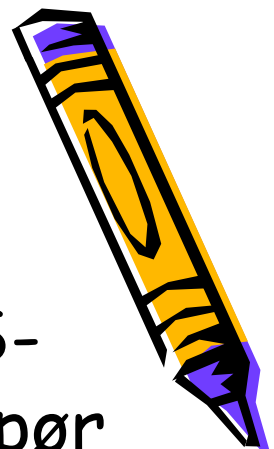
# Helhetssyn

- Mobbing er utrivelig, uetisk og ulovlig.
- Mobbing kan skje nær sagt hvor som helst og med hvem som helst.
- Likevel er det mulig å tenke seg at en kan redusere sannsynligheten for mobbing ved å satse på en økt interesse for å se mobbing i sammenheng med det totale miljøet og samspillet mellom partene.



# Handlingsstøtte

- Norske virksomheter, tillitsvalgte, HMS-medarbeidere og enkeltpersoner etterspør kunnskap og praktisk erfaring.
- Norsk arbeidsmiljølovgivning vektlegger betydningen av det lokale samarbeidet rundt miljø- og utviklingsspørsmål.
- Konflikter og mobbing har hittil vært områder der virksomhetene har vist betydelig tilbakeholdenhet og ofte søkt eksternt bistand.



# Miljø skapes og kan endres

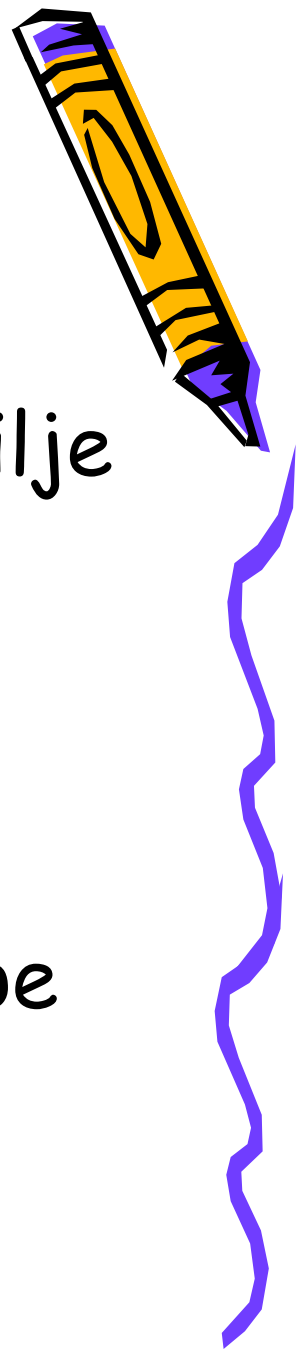


- Tiltakstrappa er et svar på spørsmål om "hva", "hvem", "hvordan" mm...arbeide lokalt for å forebygge og sette inn aktive tiltak
- "Har vi alternativer"? Hva kan det dreie seg om?
- Myndiggjøring av arbeidsmiljøet ved klare mål, åpenhet, ansvarsdeling og egenutvikling.



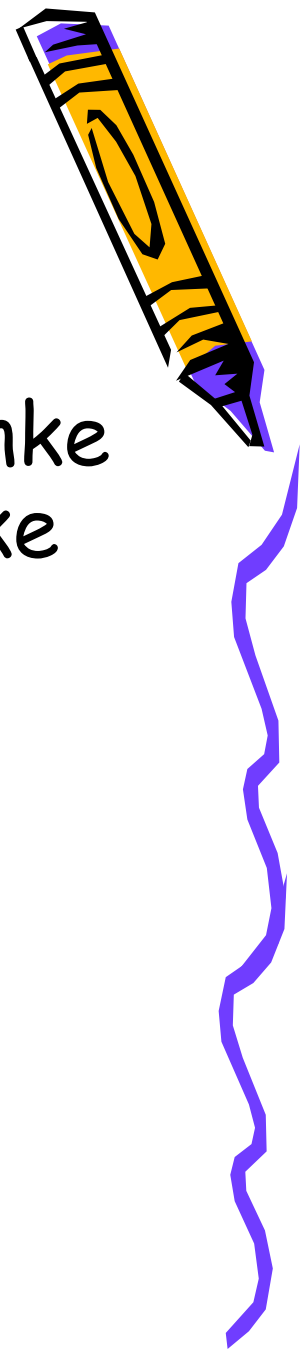
# Bedriftene/virksomheten spør : Hvordan ?

- Det er mer ubehjelpelighet enn uvilje til å ta tak i negative samspill og konflikter. "Vi vil ikke gjøre vondt verre" - holdning.
- Typisk varer norske arbeidsplass konflikter lenge - og må ofte "toppe seg" før noe skjer.



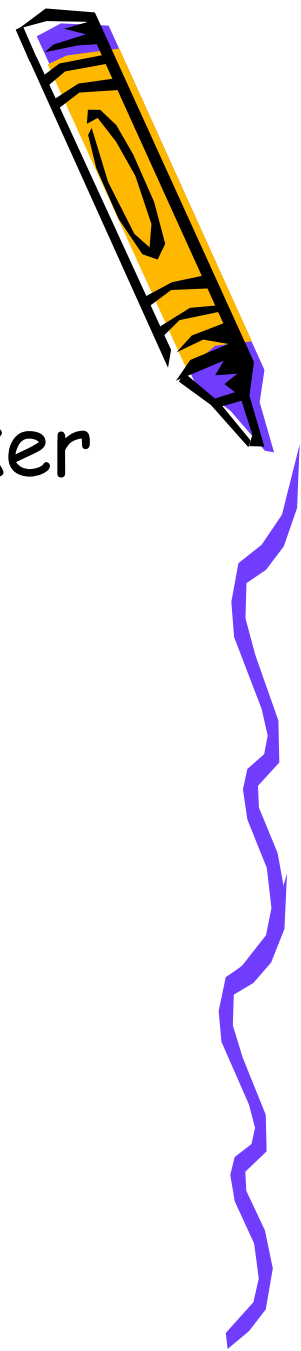
# Kart og terreng

- Tiltakstrappa er utformet med tanke på de varierte behovene som norske virksomheter har.
- - mange små virksomheter
- - ikke alle har tydelig organisert miljøarbeid
- - BHT finnes ikke overalt



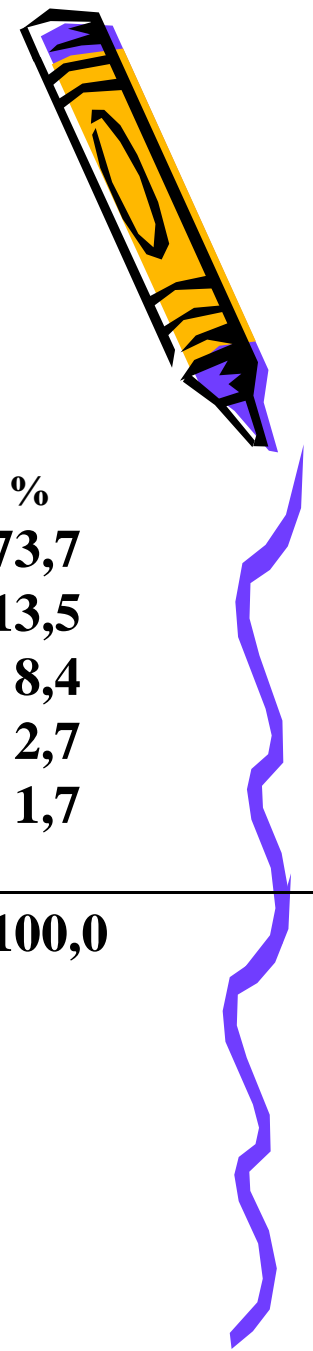
# Hvorfor viktig?

- Kunnskap om **hvorfor** mobbing virker så dramatisk inn på liv og helse er ikke så utbredt.
- Lesestykker utviklet til støtte.





# Antall bedrifter i Norge fordelt på størrelse.



	Antall	%
Med 1 – 9 ansatte	120944	73,7
Med 10 – 19 ansatte	22084	13,5
Med 20 – 49 ansatte	13826	8,4
Med 50 – 99 ansatte	4390	2,7
Med 100 eller flere ansatte	2734	1,7
<hr/>		
<b>Totalt.....</b>	<b>163978</b>	<b>100,0</b>



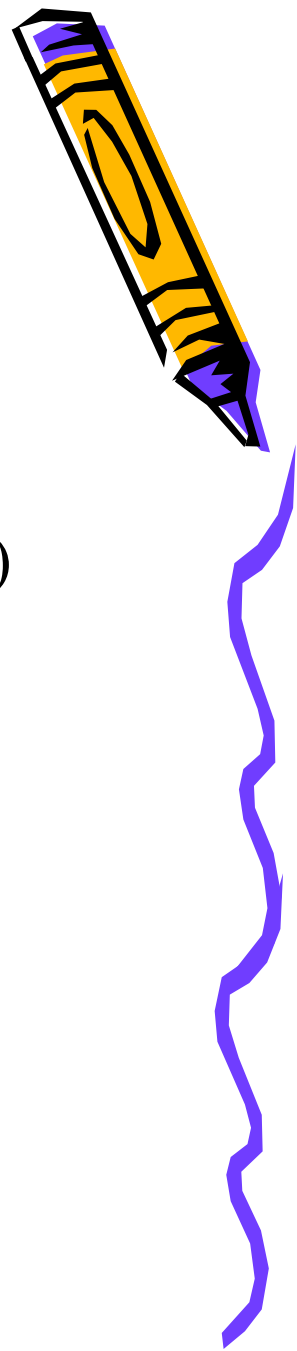
# Har bedriften .....

	JA	NEI
Bedriftshelsetjeneste ?.....	44%.....	56%
(dvs dekker andel av ansatte	70%.....	30%)

Inngått IA – avtale ?

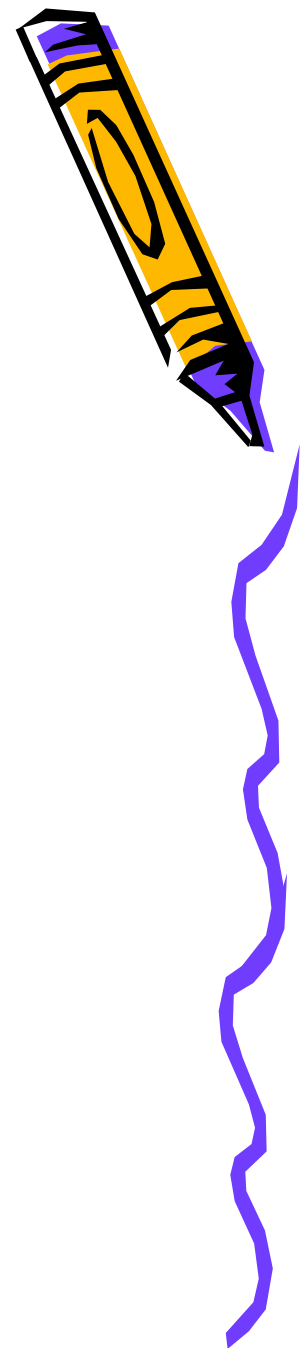
	JA	NEI
	28%	72%
(dvs dekker andel ansatte	70%	30%

Tall fra Frøyland et al 2005

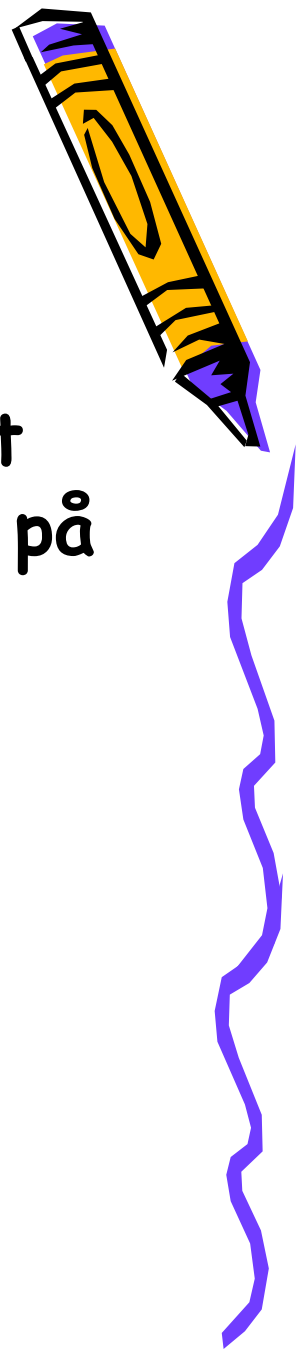


## ER DET I BEDRIFTEN...

	JA	NEI
<b>Verneombud</b>	57	43
(Dekker % andel ansatte	85	15
<b>Tillitsvalgt/fagforening</b>	41	59
(Dekker% andel ansatte	73	27
<b>AMU</b>	27	73
(Dekker% andel ansatte	59	41
<b>Personalsjef/konsulent eller andre</b>		
Som arbeider med pers.	39	61
(Dekker % andel ansatte	64	36
<b>Operativt IK-system</b>	73	27
(Dekker % andel ansatte	87	13
<b>Aktivt HMS-arbeid</b>	74	26
(Dekker % andel ansatte	89	10



"Vitner" og andre  
(fra "God vakt"-undersøkelsen)



- Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste 6 månedene ?

**N= 3016**

**JA**

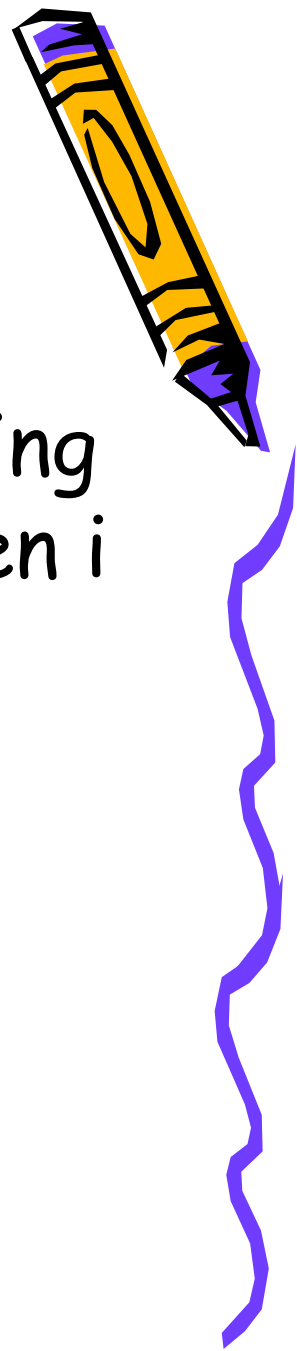
**19%**

**NEI**

**81%**



# Utsatte og andre fra "God vakt"-undersøkelsen 2004



- "Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene ?

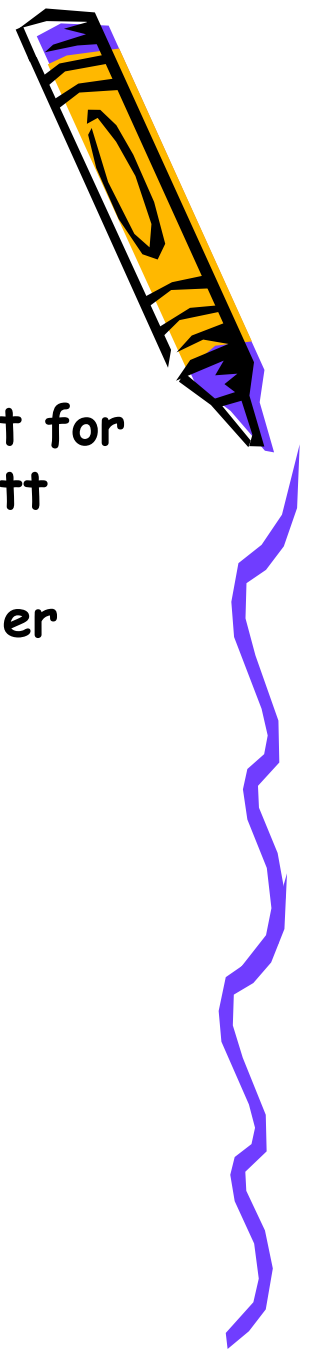
**N = 3016**

**JA      NEI**

**5%      95%**



# UBEHAGELIGE OPPLEVELSER



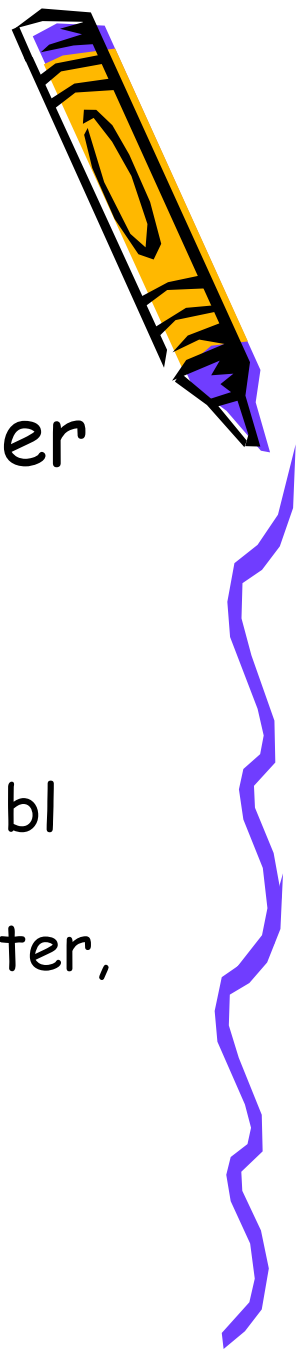
- Har du i det siste året gjentatte ganger vært utsatt for ubehagelige opplevelser på arbeidsplassen som har sitt utspring i kjønn, etnisk tilhørighet, nasjonalitet, yrkesbakgrunn, tilhørighet til en minoritetsgruppe eller andre forhold det siste året ?

	JA	NEI
...ditt kjønn	3%	97%
...etnisk tilhørighet	1%	99%
...din nasjonalitet	1%	99%
...din yrkesbakgrunn	4%	96%
...tilhørighet til minoritet	2%	98%
...annet	6%	94%



# Ubehagelige opplevelser

- Ubehagelige opplevelser samvarierer med **konfliktforekomst, respektopplevelse og samhold og samarbeid.**
- De sammensatte forholdene som virker inn er bl annet omstillingsbelastning, tidspress, sammenhengsfølelse, faglige utviklingsmuligheter, medvirknings-muligheter, ordensledning, styrt arbeidstempo.



# Bufferfaktorer

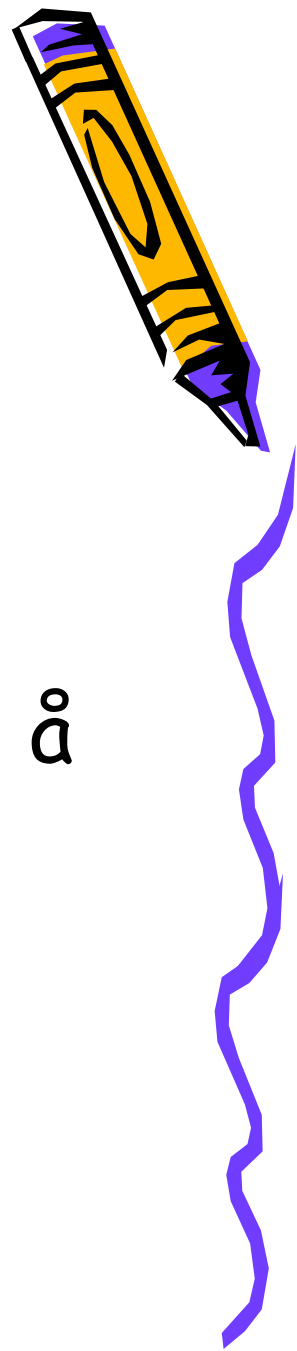


- Støttende kolleger
- Støttende ledelse
- Av dette kan vi utlede at å arbeide for å øke forståelsen av hvilken betydning støttende kolleger og støttende ledelse har må inngå i en strategi for å forebygge mobbing og trakkasering.



» FOREBYGGING OG SIVILT MOT.





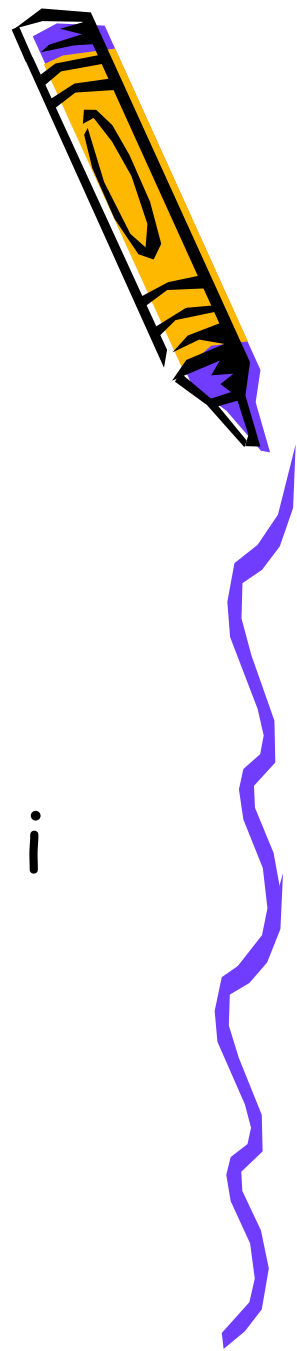
# "Problemet er avgrenset"

- Dette er et vanlig utsagn i virksomheter der mobbesaker avdekkes.
- Lettelse når "noen" hjelper til med å strukturere tiltak.

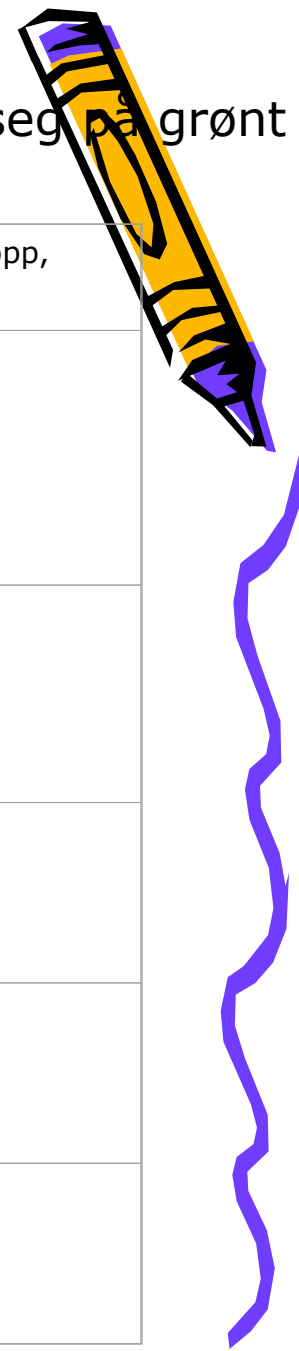


# Ledere sier...

- "Vi ble overrasket..."
- "Vi er forundret..."
- "Dette er noe vi ikke ønsker..."
- Strategien bør derfor velge refleksjonsverktøy som kan konsolidere ledere og fagforeninger i en felles forståelse av hvordan de lokalt kan markere holdninger og understreke at man mener alvor.



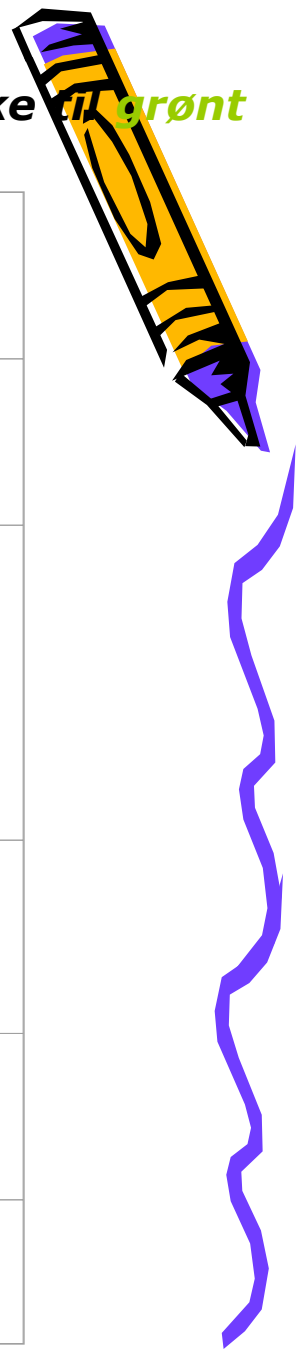
# Skjema I: Egevaluering av forebyggende tiltak for å holde seg på grønt



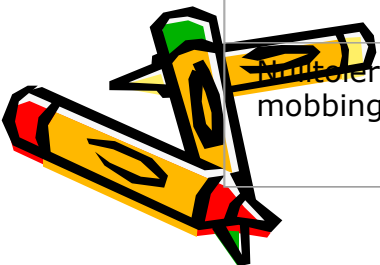
Mål	Fulgt opp regelmessig	Fulgt opp ved behov	Ikke fulgt opp, hvorfor
En felles forståelse mellom partene i virksomheten mht. mål for det gode arbeidsmiljøet og håndtering av konflikter og mobbing.			
Regelmessig oppdatering av verneombud/HMS-ansvarliges kunnskaper om konflikter og mobbing.			
Konflikter og mobbing velges som tema på møteplasser i virksomheten.			
Ledere kurses i gode samtaleformer for å håndtere konflikter og mobbing.			
«Alle» får info om hvem de kan henvende seg til når det gjelder konflikter og mobbing.			



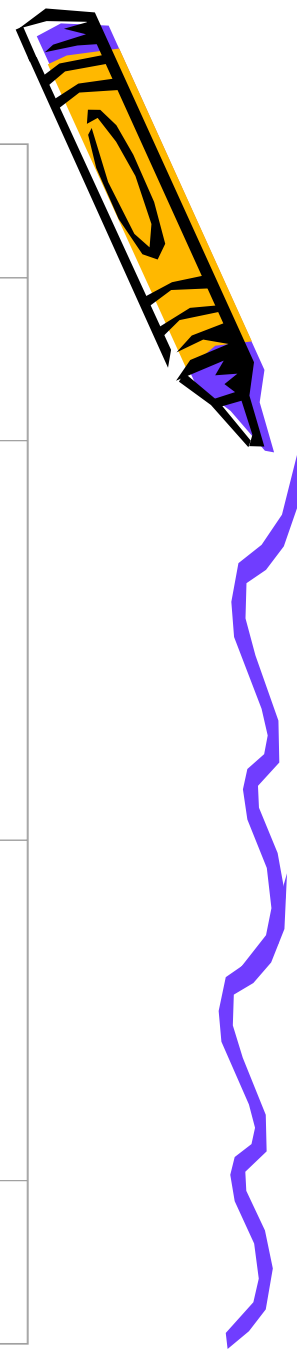
# Skjema II: Egenevaluering på **gult**, når virksomheten vil tilbake **til grønt**



Mål	Fulgt opp regelmessig	Fulgt opp ved behov	Ikke fulgt opp, hvorfor
Følge opp internkontrolltiltakene-/prosedyrene			
Behandle frustrasjon og uroligheter i arbeidsmiljøet. Herunder behandle avviksmeldinger/ bekymringsmeldinger			
Evaluere erfaringer			
Handle korrigerende utfra egne verdier i HMS ?			
Intoleranse for mobbing ?			



# Skjema III: På **rødt**, når man vil tilbake til **grønt**

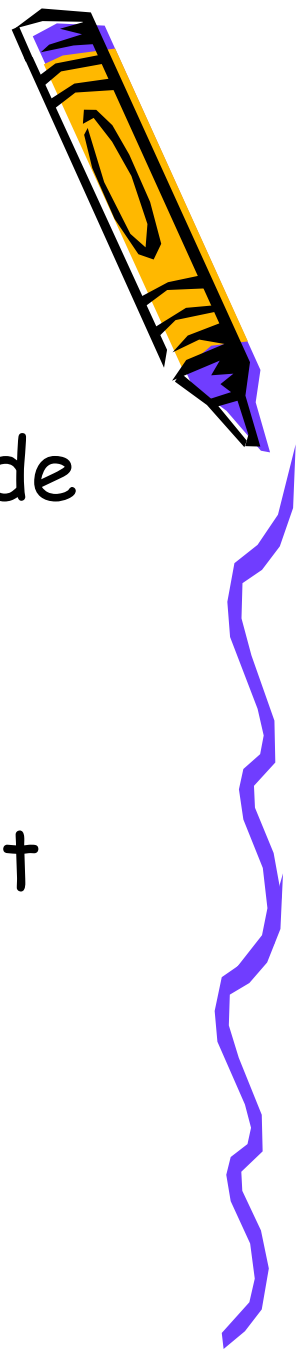


Mål	Fulgt opp regelmessig	Fulgt opp ved behov	Ikke fulgt opp, hvorfor
Personalhåndboken og aml skal følges.			
Medarbeiderne skal, i den grad de er berørt, ha nødvendig informasjon for å forstå hva som har skjedd og hvilke løsninger som er iverksatt.			
Ledelsen og ansattes representanter skal skissere en handlingsplan for å hele organisasjonen /miljøet.			
Oppfølging av ordinært miljøarbeid.			



# Mobbing -

- Ledelsen kan oppleve mobbing som truende fordi det er et tegn på at de ikke har taket på miljøet og dets verdier.
- Vi har ikke gode data på lederes adferd og ubehagelige episoder. Det er bare spurt om kameraters/kollegers mobbing i Levekårsundersøkelsen.



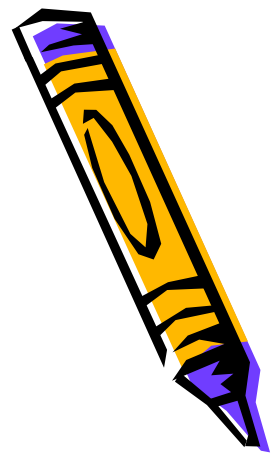
# Skambelagt

- Ved ikke å ta tak i mobbing som arbeidsmiljøproblem på arbeidsplassen, men skyve det ut av bedriften individualiseres problemene.
- Mange opplever det som et nytt overgrep.



# Kulturen på arbeidsplassen

- ◆ Kulturen på arbeidsplassen er avgjørende for forebygging og stansing av mobbing.
- ◆ Miljøer der mobbing foregår tillater at det skjer, for eksempel ved at ledelsen ikke ”ser” og griper inn eller viser holdninger som tar avstand fra mobbing.
- ◆ Sivilt mot er viktig : ”Jeg liker ikke at du snakker slik om en kollega” ... ”Det er ikke min erfaring med vår kollega/leder /medarbeider”





# Megling

- Meglingsbevegelsen har mye å tilføre iallfall når det gjelder teknikker og metoder for å hjelpe til med arbeidsformer som kan stilles til rådighet for ledelse, tillitsvalgte og også som generell kunnskap i hvordan man kan medvirke konstruktivt som menig medarbeider.



# Potensiale til å forebygge står sentralt for arbeidslivets hjelpere.



- ◆ Siden arbeidslivsdeltakelse er så grunnleggende i våre liv, er arbeidslivet også en strategisk arena for å fremme og utvikle kulturelle, kollektive og individuelle ressurser.
- ◆ Vi bør bruke kunnskapene slik at vi alle kan delta i å bygge gode, ansvarlige og gjensidighetsbaserte miljøer.

