

Mobbing

Når negative hendelser systematisk og vedvarende rettes mot en og samme person, er det mobbing. Her kan du lese mer om mobbing, og hva du kan gjøre om du utsettes for mobbing på arbeidsplassen.

Mobbing kan ha mange former. Det kan dreie seg om å bli utelukket fra det sosiale nettverket på jobben, stadig bli forbigått eller oversett når oppgaver skal utdeles, bli uriktig eller overdrevet beskyldt for dårlig arbeid, eller ertet, fleipet med og latterliggjort.

Mange kan oppleve å bli utsatt for ulike former av dette. Slike episoder er uheldige, men for å kalle det mobbing må det skje gjentatte ganger og over tid.

“ Mobbing skal tas på alvor, og den enkelte har både rett og plikt til å si fra dersom man ser andre bli mobbet eller selv opplever dette.

Arbeidsmiljøloven forbyr trakassering og annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. Selv om arbeidsmiljøloven ikke benytter mobbing som begrep, faller denne type atferd inn under atferd som arbeidsmiljøloven forbyr. Den sier også en del om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter for å ivareta et godt arbeidsmiljø, og verneombudets rolle. Både arbeidsgiver og arbeidstaker plikter å ivareta et godt arbeidsmiljø.

Virksomheten skal ha rutiner for melding av avvik

Virksomheten skal ha en rutine for rapportering av avvik, herunder mobbing. Rutinen skal være gjort kjent for alle, og gi informasjon om hvordan man skal melde fra om arbeidsmiljøproblem og hvem man skal henvende seg til. Dette er som oftest den nærmeste overordnede, den tillitsvalgte eller bedriftens verneombud.

Undersøk om virksomheten har en rutine for melding av avvik. Når det gjelder mobbing kan det være greit å henvende seg til en person eller kollega man føler seg fortrolig med (eventuelt verneombud, tillitsvalgt eller bedriftshelsetjeneste). Da kan man på en uformell måte få satt ord på problemene. Be gjerne om hjelp til å utarbeide en saklig fremstilling av problemet for ledelsen.

Når det meldes avvik, skal overordnet og verneombud få beskjed, eventuelt også tillitsvalgt. Hvis man opplever å bli mobbet av leder, så er det dennes overordnede som skal være mottaker av avvik. Dersom man opplever å bli mobbet av virksomhetens øverste leder må det vurderes å sende avviksmelding til styret.

Arbeidsgiver har ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og har en undersøkelses- og aktivitetsplikt dersom arbeidsmiljøet ikke er i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven. Det er et krav om at påstandene om mobbing undersøkes, og at det iverksettes konkrete tiltak for å forhindre gjentakelser. Husk den gode sakshåndteringen for å sikre habilitet, at alle parter blir hørt, dokumentasjon og personvern.

Ha realistiske forventninger til saksgang

Erfaringer viser at mange har urealistiske forventninger til andres muligheter til å "rydde opp". Ved innmelding av en sak må man være forberedt på å gå i dialog med både mobber(-e) og ledelse, både med hensyn til å belyse fakta og for å finne gode løsninger.

Proessen kan ta tid for at arbeidsgiver skal få gjort en grundig jobb med å undersøke saken. Man skal likevel kunne forvente at saken blir satt raskt på dagsorden og behandlet innen rimelig tid, slik at et fullt forsvarlig arbeidsmiljø blir gjenopprettet.

Oppgaver og ansvar i forbindelse med mobbing

Aktørene på en arbeidsplass har ulike roller og ansvar. Både arbeidsmiljøloven og de ulike hovedavtalene mellom partene påpeker nødvendigheten av medvirkning og samarbeid for å oppnå et godt arbeidsmiljø. Godt arbeidsmiljø er et felles ansvar for alle aktører på en arbeidsplass.

Arbeidsgiver

- skal organisere og lede arbeidet på en slik måte at ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det er arbeidsgivers plikt å iverksette tiltak som er nødvendige for å forebygge og håndtere mobbing på arbeidsplassen.

Arbeidstaker

- skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombud blir informert dersom man blir kjent med at det forekommer mobbing på arbeidsplassen.
- skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir iverksatt for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Verneombud

- skal ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljø saker generelt, og har primært en rolle i det forebyggende HMS-arbeidet.
- må generelt være forsiktig med å opptre som representant for enkeltpersoner, da dette kan komme i konflikt med verneombudets rolle som representant for alle arbeidstakere i saker som gjelder arbeidsmiljøet.
- 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.
- skal orienteres om mobbesaker, fordi de kan ha betydning for arbeidsmiljøet.
- skal tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

- skal påse at arbeidsgiver følger opp avviksmeldinger, herunder det som vedrører påstander om mobbing. AMU kan vedta at nødvendige undersøkelser skal gjennomføres, og vedta konkrete tiltak for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Tillitsvalgte

- skal bistå medlemmene sine i mobbesaker, og ivareta medlemmenes interesser i henhold til lov og avtaleverk. Tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere for arbeidsgiverne i det systematiske arbeidet for å forebygge og håndtere mobbing.
- kan drøfte og forhandle saker med arbeidsgiverne etter bestemmelser i hovedavtalene.

Bedriftshelsetjeneste

- skal bistå med å kartlegge arbeidsmiljøet, foreta undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurdere risiko for helsefare.
- skal foreslå tiltak som kan virke forebyggende og tiltak som reduserer risikoen for helseskade etter mobbing.
- skal bistå ved henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Koble inn Arbeidstilsynet?

Den som blir mobbet, kan melde saken inn til Arbeidstilsynet dersom arbeidsgiver unnlater å gjøre noe med problemet. Arbeidstilsynet vil vurdere saken på selvstendig grunnlag, og eventuelt følge opp med tilsyn eller veiledning. Målet er å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet vurderer om, og eventuelt hvordan, de vil gå inn i saken. Dette på bakgrunn av sakens karakter og omfang. Arbeidstilsynet er nøytrale og opptrer ikke som representant for noen av partene. Arbeidstilsynet tar heller ikke stilling til eventuelle erstatningskrav.

Forutsetninger som må ligge til grunn for at Arbeidstilsynet skal følge opp enkeltsaker er:

ANSATT: Melder må fortsatt være ansatt i den virksomheten hvor de har opplevd eller opplever det dårlige psykososiale arbeidsmiljøet. Videre må de være interessert i å fortsette som ansatt i samme bedrift.

INTERN PROBLEMLØSNING: Virksomheten må først ha forsøkt de mulighetene for problemløsning som er tilgjengelige for ansatte (se ovenfor), ved å varsle leder og tillitsvalgt, verneombud og eventuelt bedriftshelsetjeneste.

SKRIFTLIG SAMTYKKE: Den som melder må være villig til å gi Arbeidstilsynet fullmakt til å ta opp saken med relevante personer i virksomheten, som for eksempel din nærmeste leder. Arbeidstilsynet har taushetsplikt om meldinger som handler om ulovlige forhold i virksomheter. Samtidig er det ofte svært vanskelig å ta opp en sak om påstått dårlig arbeidsmiljø, som mobbing, uten samtidig å tilkjennegi hvem som har henvendt seg til Arbeidstilsynet om forholdet.

Den som melder må også gi Arbeidstilsynet de opplysninger som er nødvendige for å få saken tilstrekkelig belyst.

Vis mer

[Se også temaside om trakassering og utilbørlig opptreden](#)

Regelverk

[Arbeidsmiljøloven, § 4-3 \(3\). Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet](#)

