



Arkivnr: 2018/381-1
Saksbehandlar: Anne Sara Svendsen

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda		30.01.2018
Utval for opplæring og helse		06.02.2018

Handlingsplan mot trakassering/mobbing av lærlingar og lærekandidatar

Samandrag

Den årlege lærlingundersøkinga, og erfaring med konkrete saker, viser at mobbing og trakassering er eit reelt problem for ein del lærlingar og lærekandidatar (heretter: lærlingar).

Det er behov for gode retningslinjer og prosedyrar til bruk både internt i fylkeskommunen og i høve til alle andre aktørar som kan vere involverte i opplæring av lærlingar. Fagopplæringskontoret, i nært samarbeid med lærling- og elevombodet og mobbeombodet, har derfor utarbeidd ein handlingsplan for korleis slike problemstillingar skal handterast, og tiltak for å førebygge, fange opp og stoppe trakassering/mobbing.

Hovudmålet med handlingsplanen mot trakassering/mobbing er at alle lærlingar og lærekandidatar skal oppleve eit trygt arbeids- og læringsmiljø, fritt for mobbing og krenkande åtferd. Alle lærlingar har rett på eit arbeidsmiljø fritt for mobbing og trakassering, også seksuell trakassering (arbeidsmiljølova § 4-3).

Økonomi: Tiltak med økonomiske konsekvensar vil bli tatt opp i eiga politisk sak.

Klima: Sak/tiltak har ikkje innverknad på klimaet.

Folkehelse: Handlingsplan og tiltak kan vere viktig for å hindre mobbing/trakassering.

Regional planstrategi: Forbetring av læringsmiljø og auka fullføring er vesentlege element.

Forslag til vedtak

Utval for opplæring og helse sluttar seg til handlingsplanen mot trakassering/mobbing av lærlingar og lærekandidatar.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Svein L. Heggheim
fylkesdirektør opplæringf

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 13.01.2018**Bakgrunn**

Lærlingundersøkinga og erfaring med konkrete saker viser at mobbing og trakassering er eit reelt problem for ein del lærlingar og lærekandidatar. Det er behov for gode retningslinjer og prosedyrar til bruk både internt i fylkeskommunen og i høve til alle andre aktørar som kan vere involverte i opplæring av lærlingar.

Lovgrunnlag

Opplæringslova § 9A gjeld for skuleelevar. Lærlingar er tilsette i lærebedrifta, og deira vern mot trakassering/mobbing er regulert av arbeidsmiljølova §§ 4-1 og 4-3. Alle lærlingar har rett på eit arbeidsmiljø fritt for mobbing og trakassering, også seksuell trakassering. Dette følgjer direkte av arbeidsmiljølova § 4-3. Lærebedrifta pliktar å legge til rette opplæringa slik at lærlingen kan nå måla i den fastsette læreplanen, og skal skape eit godt arbeids- og læremiljø. Jamfør § 4-4 i opplæringslova.

Mål

Hovudmålet med handlingsplanen mot trakassering/mobbing er at alle lærlingar og lærekandidatar skal oppleve eit trygt arbeids- og læringsmiljø, fritt for mobbing og krenkande åtferd. Føremålet med planen er å førebygge, fange opp og stoppe trakassering/mobbing.

Kva er trakassering og mobbing?

Det er mobbing når ein person gjentekne gonger over tid blir utsett for negative handlingar. Dette kan for eksempel vere trakassering, plaging, utfrysing, at ein tar frå nokon arbeidsoppgåver, eller sårande fleiping og erting.

Dei handlingane som inngår i mobbing, kan ramme personar i arbeidslivet frå tid til anna. Som enkeltståande handling kan det vere ei ubehageleg oppleving, men noko som dessverre kan skje. Vi snakkar ikkje om mobbing dersom to omtrent like sterke personer kjem i konflikt, eller når det dreier seg om ein enkelståande konfliktepisode.

Omgrepet trakassering omfattar mobbing, men mobbing er ikkje eit omgrep i arbeidsmiljølova. Styrketilhøvet mellom partane handlar ikkje nødvendigvis om formell plassering i organisasjonen. Slik omgrepet vanlegvis vert brukt, kan ein person bli utsett for mobbing både frå leiarar og kollegaer.

Prinsipp for handtering av trakassering/mobbing

Ungdommen skal takast på alvor – ein skal alltid lytte og undersøke saka. Utgangspunktet er at ein trur på det lærlingen fortel. Saka skal takast tak i så tidleg som mogleg og handterast på lågast mogleg/rett nivå. Saka er å rekne som ei personalsak og skal behandlast konfidensielt. Alle involverte partar skal få høve til å legge fram sitt syn.

Arbeid mot trakassering/mobbing skal gå inn som ein del av det systematiske arbeidet med helse, miljø og tryggleik i ei verksemd. Verksemda skal utvikle rutinar som gir grunnlag for eit inkluderande arbeidsmiljø og ein kultur som ikkje gir grunnlag for trakassering/mobbing.

Det må arbeidast på tre nivå:

1. Førebygging, for å redusere sjansen for at problem oppstår.
2. Handtering, for å stanse eventuell mobbing som har oppstått.
3. Oppfølging for den som er utsett, for å lære av situasjonen og sette i verk korrigerande tiltak for å hindre gjentakning.

Førebygging av trakassering/mobbing vil seie å organisere og leie verksemda på ein måte som gir tilsette ei kjensle av tryggleik i form av kva ein kan rekne med: å høyre til sosialt, kunne vere med å bestemme, moglegheit for mestring og meningsfullt arbeid, og trygge tilsettingstilhøve.

Leiinga har ansvar for å tydeleggjere at trakassering/mobbing ikkje vert akseptert. Lærlingen skal delta i bedrifta sine systematiske HMS-kartleggingar, som eksempelvis arbeidsmiljøkartleggingar. Bedriftene skal ha rutinar for korleis mobbing skal meldast og handterast i bedrifta, og lærlingen skal ha kjennskap til desse.

Når det gjeld handtering og oppfølging, skal slike saker gripast fatt i tidleg og løysast på lågast mogleg nivå slik at problemet ikkje får utvikle seg til ein fastlåst situasjon. Tiltak skal setjast i verk, og dersom det er behov for ekstern bistand som eksempelvis bedriftshelseteneste, skal dette setjast inn av lærebedrifta. Arbeidstilsynet skriv at den som har vorte utsett for trakassering/mobbing, bør få tilbod om samtale med helsepersonell. Dette er det i første omgang lærebedrifta som skal tilby.

Det er naturleg å forvente at konkrete tiltak blir gjort, og at føringar blir gitt for å unngå gjentakningar. Ein som er utsett for mobbing/trakassering, bør også få tilbod frå bedrifta om medisinsk assistanse for å få bukt med eventuelle fysiske og psykiske etterverknader. Det kan til dømes vere bedriftshelseteneste, psykolog eller PPT.

Roller

Lærlingar/lærekandidatar

Lærlingen og lærekandidaten er arbeidstakar i bedrifta dei har teikna arbeidsavtale med og er plasserte i, med dei rettar og plikter som følgjer av lov og tariffavtalar. Tilsette pliktar å medverke ved gjennomføring av tiltak som blir sette i verk for å skape eit sunt og trygt arbeidsmiljø, jamfør arbeidsmiljølova § 2-3.

Lærebedrifter

Kvar einskild lærebedrift har arbeidsgjevaransvar og ansvar for den daglege oppfølginga i opplæringa av sine lærlingar og lærekandidatar.

Opplæringslova § 4-4 omhandlar rettane og pliktene til lærebedrifta m.m. I 2. avsnitt står det mellom anna at «Lærebedrifta skal skape eit godt arbeids- og læremiljø.» Dette er ei plikt lærebedrifta har etter opplæringslova. Det er arbeidsgjevar sitt ansvar å organisere og leie arbeidet på ein slik måte at tilsette ikkje blir utsette for uheldige fysiske eller psykiske påkjenningar. Det er arbeidsgivar sitt ansvar å sette i verk tiltak som er nødvendige for å førebygge og handtere mobbing på arbeidsplassen. Dette ansvaret går fram av arbeidsmiljølova sine reglar i kapittel 2 og 4, sjå § 2-2 og § 4-1.

Lærebedrifta pliktar som arbeidsgjevar å sette i gong tiltak som er nødvendige for å førebyggje og handtere mobbing, trakassering eller annan uønskt oppførsel på arbeidsplassen, jamfør arbeidsmiljølova §§ 4-1 og 4-3. Arbeidsgjevar skal i samarbeid med tilsette arbeide aktivt for å skape gode sosiale arenaer som bidrar til eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø. Verksemda skal ha ein rutine for rapportering av mobbing/trakassering. Rutinen skal vere gjort kjent for alle, og den skal informere om kven ein skal vende seg til.

Opplæringskontor

Opplæringskontora er ulikt organsert, og det formelle ansvaret knytt til opplæringa er regulert i vedtektene til opplæringskontoret. Dersom lærebedrifta er medlem i eit opplæringskontor, har kontoret det formelle ansvaret for at opplæringa blir gjennomført i samsvar med lover og forskrifter. Kvar einskild medlemsbedrift har arbeidsgjevaransvar og ansvar for den daglege oppfølginga i opplæringa av sine lærlingar og lærekandidatar.

Opplæringskontoret må legge til rette for einesamtale med lærlingane, til dømes før eller etter halvårssamtale. Opplæringskontora bør ha ei startsamling for lærlingane med informasjon om rettar og plikter.

Fagopplæringskontoret

Hordaland fylkeskommune ved fagopplæringskontoret har eit overordna ansvar for vidaregåande opplæring i bedrift. Fagopplæringskontoret godkjenner lærebedrifter.

Fagopplæringskontoret er ein av tre partar i eit læreforhold (lærling/lærekandidat, lærebedrift og fylkeskommunen). Det er viktig at den som vert utsett for trakassering/mobbing har ein stad å vende seg til med problemet.

Fagopplæringskontoret skal tilrå lærlingen å først ta opp saka internt i lærebedrifta. Fagopplæringskontoret kan vidare kontakte/besøke lærebedrifta, og sjå til at bedrifta fyller krava i opplæringslova. Her har fagleg leiar ei viktig rolle. Fagopplæringskontoret og opplæringskontoret skal også ha dette som tema i møte med lærebedrifta (fagleg leiar og eventuelt dagleg leiar).

Viktig: Alle offentlege tilsette har varslingsplikt dersom ein ser at det går føre seg kriminelle handlingar.

Pedagogisk psykologisk teneste (PPT)

PPT kan bidra til eit godt samarbeid mellom lærling og bedrift dersom lærlingen får utfordringar i læretida som fører til mistrivnad i lærebedrifta. PPT kan mellom anna:

- kartlegge vanskar/utfordringar som verkar inn på læretilhøvet
- gi bistand ved samarbeidsvanskar/konfliktar mellom lærlingen og lærebedrift
- hjelpe med personlege og sosiale vanskar

Elev- og lærlingombodet og Mobbeombodet

Omboda er tilsette av fylkestinget for å ivareta rettane til elevar og lærlingar/lærekandidatar i vidaregåande opplæring. Omboda arbeider både med enkeltsaker og på systemnivå for å sikre at opplæringstilbodet i Hordaland fylke er i samsvar med lover og forskrifter. Lærlingar/lærekandidatar som opplever trakassering/mobbing på jobben kan difor ta kontakt med omboda for å få hjelp og bistand til å finne ei løysing. Omboda kan også eventuelt vere med på møte.

Fastlege

Kan sjukmelde på bakgrunn av psykososiale tilhøve på arbeidsplassen, maks 12 veker.

Andre aktørar

Det kan vere behov for kontakt med og avklaring i høve til tillitsvalde, NAV og Statens lånekasse.

Reiskap for å førebygge/forhindre og fange opp trakassering/mobbing av lærlingar

Arenaer for å sette temaet på dagsorden til lærlingane:

- Eige tema på lærlingsamlingar
- Gjera lærlingane kjende med sine rettar og plikter via møte, brosjyrar, informasjon på internett/sosiale medium
- Tema på halvårssamtalen til lærlingen
- I andre samtalar med lærling – stille gode spørsmål
- Lærlingundersøkinga

Arenaer for å sette temaet på dagsorden til bedrifter og opplæringskontor:

- Tema på informasjonsmøte for nye lærebedrifter
- Tema på kurs for faglege leiarar og instruktørar
- Tema ved bedriftsbesøk som fagopplæringskontoret har i lærebedrifter og opplæringskontor
- Tema i samlingar som seksjonsleiar fagopplæring har med opplæringskontor.
- Lærebedriftsundersøkinga

Tiltak

Det må arbeidast på tre nivå:

1. Førebygging, for å redusera sjansen for at problem oppstår
 - a. Informasjon om handlingsplan og retningslinjer
 - i. HFK si heimeside (fagopplæring, omboda, OT/PPT)
 - ii. E-post til bedrifter og opplæringskontor
 - iii. Distribuere lenkjer/kontaktinformasjon til alle relevante partar (PPT, omboda...)
 - iv. Tema på årlege dialogmøte med opplæringskontora. Også invitere styreleiar.
 - v. Vurdere om det er nødvendig med lokale heimlar/tilrådingar t.d. i høve til vedtekter for opplæringskontora
 - vi. HFK må vurdere innføring av læringsamlingar
 - vii. På kva nivå kan fagopplæring og arbeidstilsynet samarbeide?
 - b. Informasjon om tema mobbing/trakassering
 - i. Ved utsending av godkjent lærekontrakt
 - ii. HFK si heimeside
 - iii. Opplæringskontora sine heimesider
 - iv. Kurs for nye lærebedrifter
 - v. Kurs for faglege leiarar og instruktørar
 - vi. Solstrand-konferansen
 - vii. Læreplasskonferansar
 - viii. Inkludere i malar for halvtårssamtalar
 - ix. Læringsamlingar
 - x. Tema ved bedriftsbesøk. Har bedrifta system for oppfølging av arbeidsmiljøet inkludert i internkontrollsystemet?
 - xi. Få laga ein app?
2. Handtering, for å stanse eventuell mobbing som har oppstått
 - a. Etablere Læringsmiljøgruppe fagopplæring (etter modell ressursteam), som blir ei «prosjektgruppe» i høve til kvar sak.
 - i. To «spesialistar» frå fagopplæring – ein hovudkontakt for lærling og ein for bedrifta. Fagopplæring er «prosjektleiar» i dei fleste sakene.
 - ii. Omboda
 - iii. OT og PPT
 - b. Handsame sakene i tråd med prosedyrane.
3. Oppfølging for den som er utsett, for å lære av situasjonen og sette i verk korrigerande tiltak for å hindre gjentakning.
 - a. Oppfølging av lærling og bedrift
 - b. Evaluering av saka

Det vil vere nødvendig å vurdere behov for lokale heimlar og tiltak/prosjekt som kan ha økonomiske konsekvensar i høve til problemstillingar knytt til trakassering og mobbing. Dette vil i tilfelle bli tatt opp til politisk handsaming som eigne saker.

Prosedyre for Fagopplæringskontoret ved handtering av trakassering/mobbing

Saksgang	Tiltak	Ansvar
	Fagopplæringskontoret rår til at den som opplever trakassering/mobbing, melder frå til bedrifta gjennom tenesteveg (nærmaste leiar, leiar over eller verneombod). Fagopplæringskontoret kan vere med lærlingen. Lærlingen følgjer interne prosedyrar i bedrifta. Dersom bedrifta ikkje tar tak i saka gjeld følgjande prosedyre når lærlingen tar kontakt.	
1	I første samtale med lærling: - Lærlingen vert mottatt med respekt og meldinga vert tatt på alvor. Ein trur på det lærlingen fortell. - Sakshandsamar går gjennom sjekklister.	Saksbehandlar bedrifts- og formidlingsgruppa
2	«Læringsmiljøgruppa fagopplæring» vert kopla på. Kontaktperson for lærlingen i læringsmiljøgruppa vert oppretta.	Saksbehandlar bedrifts- og formidlingsgruppa
3	Informasjon ut til lærlingen og eventuelt føresette om fylkeskommunen sine rutinar ved trakassering/mobbing av lærling. 1. Takk for at du melde frå! 2. Vår rutine i slike saker er... 3. Referat frå førre samtale. Eventuelt 4: Du blir kalla inn til møte den (dato). Innhente eventuell fullmakt for å kunne representere lærlingen. Læringsmiljøgruppa må vurdere å trekke inn aktuelle ressurspersoner og faglig kompetanse underveis i saken.	Læringsmiljøgruppa fagopplæring
4	Den som er utsett for mobbing/krenkingar vert kalla inn til samtale med kontaktperson på Fagopplæringskontoret (dersom ikkje møte allereie har funne stad). Lærlingen blir informert om bedrifta sine plikter i slike saker, og korleis bedrifta i følgje Opplæringsloven og Arbeidsmiljøloven skal opptre. Kontaktperson tilbyr seg å halde møte med lærebedrifta for å minne/informere om pliktene jf. Opplæringsloven § 4-4. Kontaktperson tilbyr seg også å vere med på eventuelle møte med NAV, fagforeining, fastlege mm. Informasjon om PPT. Informere om mobbeombod og elev- og lærlingombodet, og at det er mogleg å ta kontakt med ein av desse.	Læringsmiljøgruppa fagopplæring
5	Fagopplæringskontoret ber om eit møte med bedrifta der ein ser til at lærebedrifta fyller sine plikter. Det vert eventuelt sett frist til å setje i gong tiltak/forbetringar – med plikt om å følgje opp lærlingen. Fagopplæringskontoret informerer bedrifta om bruk PPT.	Læringsmiljøgruppa fagopplæring
6	Om lærlingen ikkje ønskjer at saka skal bli tatt opp med lærebedrifta eller trekker klagen, bør ein likevel følgje opp lærlingen etter ei til to veker. Får han/ho hjelp frå til dømes psykolog? Har han/ho eit nettverk rundt seg? Tilbod om bistand frå PPT.	Læringsmiljøgruppa fagopplæring
7	Fagopplæringskontoret følgjer opp lærlingen og lærebedrifta seinast etter ein månad og etterspør etter tiltak/forbetringar (her gjeld også helseoppfølging av eventuelt bedriftshelseteneste).	Læringsmiljøgruppa fagopplæring

	<p>Dersom situasjonen ikkje har forbetra seg/er avslutta vert det sendt melding til lærebedrifta med bekymring for lærlingen sitt arbeids- og læremiljø. I meldinga skal det kome fram kva som er pliktene til lærebedrifta.</p> <p>Det vert vidare gjeve tilbod til lærebedrifta om rettleiing frå Fagopplæringskontoret.</p> <p>Den som kjenner seg utsett for trakassering/mobbing, får tilbod om oppfølging av PPT og eventuelt bistand frå mobbeombod eller elev- og lærlingombod.</p>	
9	<p>Om lag ein månad etter avslutta sak: Fagopplæringskontoret kallar inn til evalueringsmøte. PPT og ombod kan delta på møtet. Dersom saka ikkje har løyst seg vert det satt i gong sak som omhandlar godkjenning som lærebedrift (eigen rutine) og lærling får bistand i arbeidet med å finne seg ny lærebedrift.</p>	Læringsmiljøgruppa fagopplæring