

Handlingsplan mot trakassering/mobbing av lærlingar og lærekandidatar

«Om du gruar deg til å gå på jobb, så har det gått for langt»

Hovudmål

Hovudmålet med handlingsplanen mot trakassering/mobbing er at alle lærlingar og lærekandidatar, heretter kalla lærlingar, skal oppleva eit trygt arbeids- og læringsmiljø, fritt for mobbing og krenkande åtferd.

Føremål

Føremålet med handlingsplanen mot trakassering/mobbing av lærlingar er å førebygge, fange opp og stoppe trakassering/mobbing.

Lovgrunnlag

Opplæringsloven § 9A gjeld for skuleelevar. Lærlingar er tilsette i lærebedrifta, og deira vern mot trakassering/mobbing er regulert av arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3.

Alle lærlingar har rett på eit arbeidsmiljø fritt for mobbing og trakassering, også seksuell trakassering. Dette følger direkte av arbeidsmiljøloven § 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. Jfr §4-4 i opplæringslova.

Kva er trakassering og mobbing?

Det er mobbing når ein person gjentekne gonger over tid blir utsett for negative handlingar. Dette kan for eksempel vera 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 annan. Som enkeltstående 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 enkeltstående konfliktepisode.

Omgrepet trakassering omfattar mobbing, men mobbing er ikkje eit omgrep i Arbeidsmiljøloven. 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.

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

- 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 Fagopplærings sjefen har med opplæringskontor.
- Lærebedriftsundersøkinga

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 tidlig som mogleg, og handterast på lågast mogleg/rett nivå.

Saka er å betrakta 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 utvikla 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 redusera 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 gjentaking.

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, medbestemming, 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 la-
vast mogleg nivå slik at problemet ikkje får utvikla seg til ein fastlåst situasjon. Tiltak skal set-
jast i verk, og dersom det er behov for ekstern bistand som eksempelvis bedriftshelsete-
neste, 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 gjeve for å unngå gjen-
takingar. Ein som er utsatt for mobbing/trakassering bør også få tilbod frå bedrifta om medi-
sinsk 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 tariffavtaler. Tilsette pliktar å medverke ved gjennomføring av tiltak som blir sette i verk for å skape eit sunt og trygt arbeidsmiljø, jamfør arbeidsmiljøloven §2-3.

Lærebedrifter

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

I opplæringsloven §4-4 står det om 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 opplæringsloven. Det er arbeidsgjevar sitt ansvar å organisere og lede arbeidet på ei slik måte at tilsette ikkje blir utsatt for uheldige fysiske eller psykiske belastningar. 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 arbeidsmiljøloven 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 førebyg-
gje og handtere mobbing, trakassering eller annan uønska oppførsel på arbeidsplassen, jfr.

arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3. Arbeidsgjevar skal i samarbeid med tilsette arbeide aktivt for å skape gode sosiale arenaer som bidrar til eit fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Verksemda skal ha ein rutine for rapportering av mobbing/trakassering. Rutinen skal være gjort kjent for alle, og den skal informere om kven ein skal vende seg til.

Opplæringskontor

Opplæringskontora er ulik 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 lover og forskrifter. Kvar einskild medlemsbedrift har arbeidsgjevaransvar og ansvar for den daglege oppfylginga i opplæringa av sine lærlingar og lære kandidatlar.

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

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/lære kandidat, 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 anbefala lærlingen å først ta opp saken internt i lærebedrifta. Fagopplæringskontoret kan vidare kontakte/besøke lærebedrifta, og sjå til at bedrifta fyller krava i opplæringsloven. Her har fagleg leiar ein viktig rolle. Fagopplæringskontoret og Opplæringskontoret skal også ha dette som tema i møte med lærebedrifta - fagleg leiar og eventuelt dagleg leiar. Sjå tiltaksliste.

NB. 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 personlige og sosiale vanskar.

Elev- og lærlingombodet og Mobbeombodet

Omboda er tilsette av politikanane i 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.

Andre aktørar

Fastlege

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

Statens lånekasse

NAV

Vedlegg 1

Prosedyre for Fagopplæringskontoret ved handtering av trakassering/mobbing

Saks-gang	Tiltak	Ansvar
	Fagopplæringskontoret anbefaler 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 sjekkliste .	Saksbehandlar bedrifts- og for- midlingsgruppa
2	«Læringsmiljøgruppa fagopplæring» vert kopla på. Kon- taktperson for lærlingen i læringsmiljøgruppa vert opp- retta.	Saksbehandlar bedrifts- og for- midlingsgruppa
3	Informasjonsskriv * ut til lærlingen og eventuelt føresette om fylkeskommunen sine rutinar ved trakassering/mob- bing av lærling. Innhente fullmakt *. 1. Takk for at du melde frå! 2. Vår rutine i slike saker er: xxxx. 3. Referat frå førre samtale. Eventuelt 4: Du blir kalla inn til møte den (dato). Læringsmiljøgruppa må vurdere å trekke inn aktuelle res- surspersoner og faglig kompetanse underveis i saken.	Læringsmiljø- gruppa fagopp- læring
4	Den som er utsatt for mobbing/krenkingar vert kalla inn til samtale med kontaktperson på Fagopplæringskontoret (dersom ikkje møte allereie har funne stad) Mal tekst epost . Lærlingen blir informert om bedrifta sine plikter i slike sa- ker, og korleis bedrifta i følgje Opplæringsloven og Ar- beidsmiljøloven skal opptre. Kontaktperson tilbyr seg å halde møte med lærebedrifta for å minne/informere om pliktene jf. Opplæringsloven § 4-4.	Læringsmiljø- gruppa fagopp- læring

	<p>Kontaktperson tilbyr seg også å vere med på eventuelle møte med NAV, fagforeining, fastlege mm.</p> <p>Informasjon om PPT*.</p> <p>Informere om mobbeombod og elev- og lærlingombodet, og at det er mogleg å ta kontakt med ein av desse.</p>	
5	<p>Fagopplæringskontoret ber om eit møte med bedrifta (kun unntaksvis ta det som eit rutinebesøk) 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.</p> <p>Fagopplæringskontoret informerer bedrifta om bruk PPT.</p>	Læringsmiljø-gruppa fagopplæring
6	<p>Om lærlingen ikkje ønskjer at saken 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.</p>	Læringsmiljø-gruppa fagopplæring
7	<p>Fagopplæringskontoret følgjer opp lærlingen og lærebedrifta seinast etter ein månad og etterspør etter tiltak/forbetringar (her gjeld også helseoppfølging av eventuelt bedriftshelseteneste).</p> <p>Dersom situasjonen ikkje har forbetra seg/er avslutta vert det sendt melding til lærebedrifta om bekymring for lærlingen sitt arbeids- og læremiljø. I meldinga skal de komme fram kva som er pliktene til lærebedrifta.</p> <p>Det vert gjeve vidare tilbod til lærebedrifta om rettleiing frå Fagopplæringskontoret.</p> <p>Den som føler seg utsett for trakassering/mobbing får tilbod om oppfølging av PPT og eventuelt bistand frå mobbeombod eller elev- og lærlingombod.</p>	Læringsmiljø-gruppa fagopplæring
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>	Læringsmiljø-gruppa fagopplæring

* Skriv/malar som må utarbeidast

Vedlegg 2

Tiltak 2017 fagopplæringskontoret

Det må arbeidast på tre nivå:

1. Førebygging, for å redusera sjansen for at problem oppstår
 - a. Informasjon om handlingsplan og retningslinjer
 - HFK si heimeside (fagopplæring, omboda, OT/PPT)
 - Epost til bedrifter og opplæringskontor
 - Distribuere lenkjer/kontaktinformasjon til alle relevante partar (PPT, omboda...)
 - Tema på årlege dialogmøte med opplæringskontora. Også invitere styreleiar.
 - Vurdere om det er nødvendig med lokale heimlar/tilrådingar td i høve til vedtekter for opplæringskontora
 - HFK må vurdere innføring av lærlingsamlingar
 - På kva nivå kan fagopplæring og arbeidstilsynet samarbeide?
 - b. Informasjon om tema mobbing/trakassering
 - Ved utsending av godkjent lærekontrakt
 - HFK si heimeside
 - Opplæringskontora sine heimesider
 - Kurs for nye lærebedrifter
 - Kurs for faglege leiarar og instruktørar
 - Solstrand-konferansen
 - Læreplasskonferansen
 - Inkludere i malar for halvtårssamtalar
 - Lærlingsamlingar
 - Tema ved bedriftsbesøk. Har bedrifta system for oppfølging av arbeidsmiljøet inkludert i internkontrollsystemet??
 - 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.
 - To «spesialistar» frå fagopplæring – ein hovudkontakt for lærling og ein for bedrifta. Fagopplæring er «prosjektleiar» i dei fleste sakene.
 - Omboda
 - 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