



*Rutiner
ifbm. mobbing, trakassering, trusler og vold
internt*

«Vea har null-toleranse for mobbing, trakassering trusler og vold»

Innhold

1.	Forebyggende arbeid	3
2.	Generelt.....	3
3.	Begrepsdefinisjoner	3
4.	Varsling om mobbing, trakassering, trusler og vold internt	4
5.	Konfliktløsning.....	4
6.	Oppfølging	5
7.	Vold og trusler Internt	5

1. Forebyggende arbeid

Mobbing, vold og trusler har en svært destruktiv effekt på lærings- og arbeidssituasjonen for dem det måtte ramme. Denne rutinen er utarbeidet for å forebygge, avdekke, håndtere og følge opp slike uønskede situasjoner på Veia, uavhengig av om hvem som er involverte parter.

Holdningsskapende arbeid blant ansatte

Det er viktig at det foregår et kontinuerlig holdningsskapende arbeid blant fagskolens ansatte. Trivsel og problemstillinger rundt mobbing, trakassering, vold og trusler kan tas opp ifm. utviklingssamtaler og analyse av resultater fra ulike undersøkelser som gjennomføres som en del av Veias kvalitetsarbeid og arbeidsmiljøundersøkelser.

Holdningsskapende arbeid blant elever /studenter

Det holdningsskapende arbeidet blant elever/studenter skal skje i alle klasser – bl.a. gjennom;

- Ved skolestart: forventningsavklaring i alle klasser
- Møter i studentforum med fokus på felles ansvar for å unngå mobbing, trakassering, trusler og vold
- Elev- og studentundersøkelser

2. Generelt

Det er viktig å være konsekvent ved håndtering av negativ adferd. Dette for å hindre at saker får anledning til å eskalere i omfang og alvor.

Veia har nulltoleranse for mobbing, trakassering, vold og trusler. Vold og trussel om vold, anmeldes til politiet.

Mobbing, trakassering, trusler og vold kan ha mange likhetstrekk og være vanskelig å skille fra hverandre. Saker som starter som trakassering eller enkeltstående mobbeepisoder kan utarte til trusler og vold dersom situasjonen får lov til å utvikle seg.

3. Begrepsdefinisjoner

Det er viktig at vi på Veia har en felles forståelse for hva en legges i begrepene trakassering og mobbing.

TRAKASSERING er når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer.

Eksempelvis:

- uønsket seksuell oppmerksomhet
- plaging
- utfrysing
- fratakelse av arbeidsoppgaver
- sårende fleiping
- erting

Rutiner ifbm. mobbing, trakassering, trusler og vold internt

Begrepet **MOBBING** omfattes av begrepet trakassering, men er ikke et begrep i Arbeidsmiljøloven. Styrkeforholdet mellom partene handler ikke nødvendigvis om formell plassering i organisasjonen. Slik begrepet vanligvis brukes, kan en person bli utsatt for mobbing både fra ledere og kolleger.

Vea definerer "mobbing" slik:

"**MOBBING** er gjentatt negativ eller ondsinnet atferd fra en eller flere rettet mot noen som har vanskelig for å forsvare seg. Gjentatt erting på en ubehagelig og sårende måte er også mobbing". (Ref.: Dan Olweus; psyk. prof. v/ UiB)

Det kan forekomme ulike typer mobbing:

- **Direkte mobbing** kan ha form av utøvelse av vold, trusler og fornærmelser
- **Indirekte mobbing** kan innebære sosial isolering, ryktespredning, ignorering og liknende fenomener som vil ha innvirkning på offerets relasjoner til sine omgivelser.
- **Med alvorlig mobbing** menes direkte eller indirekte mobbing som har pågått over lengre tid eller som inneholder elementer av vold eller trusler.

Der mobbingen innebærer vold eller alvorlige trusler skal Rektor informeres uten unødig opphold. Rektor eller kommunikasjonsrådgiver uttaler seg til pressen dersom dette er aktuelt.

4. Varsling om mobbing, trakassering, trusler og vold internt

Alle som observerer mobbing, trakassering, trusler og vold på Vea er ansvarlig for å melde ifra. Det gjelder både studenter, elever og ansatte.

Det henvises til Veas egen varslingsrutine, som ligger på skolens hjemmeside og TEAMS for hvordan man kan varsle, hvem som mottar varslingen og hvordan Vea håndterer varsling.

5. Konfliktløsning

Mobbing blant elever/studenter

Når et tilfelle av mobbing, trakassering, trusler eller vold er registrert, innkaller faglig ansvarlig til samtale(r) med den utsatte eleven/studenten og den/de som utførte handlingen.

Hvorvidt en kan ha fellesmøte eller må avholde separate møter med hver av partene må avgjøres fra sak til sak. Ut fra en overordnet vurdering gjort av faglig ansvarlig

Avdelingsleder skal alltid varsles og det skal føres logg fra møtevirkosomheten. Avdelingsleder orienterer rektor.

Mobbing mellom elev/student og lærer

Ved mobbing mellom elev/student og lærer gjennomfører avdelingsleder samtale med de berørte parter. Hvorvidt en kan ha fellesmøte eller må avholde separate møter med hver av partene må avgjøres fra sak til sak ut fra en overordnet vurdering gjort av avdelingsleder.

Rektor skal alltid varsles og det skal føres logg fra møtevirkosomheten.

Alvorlig mobbing ifm. elever/studenter

Med alvorlig mobbing menes direkte eller indirekte mobbing som har pågått over lengre tid

Rutiner ifbm. mobbing, trakassering, trusler og vold internt

eller som involverer elementer av vold eller trusler. Der mobbingen innebærer vold eller alvorlige trusler skal Rektor informeres uten unødige opphold.

Konfliktløsningsmøter

Som hovedregel er det faglig ansvarlig, avdelingsleder eller rektor som har ansvaret for konfliktløsingen og som har rollen som konfliktløser.

Konfliktløser gjennomfører innledningsvis samtaler med de involverte.

Konfliktløser (møteleder) i fellesmøtet har et særlig ansvar for å bidra til å løse konflikten og for å informere mobberen om at hun/han vil være under oppsikt i en tid framover.

Likeledes skal konfliktløser informere om konsekvenser for mobbere, herunder:

- Utvisning ved grov mobbing
- Politianmeldelse (gjelder volds- og trusselsaker)

Det skal føres referat fra møtevirkosomheten.

Mobbing av ansatte

Når avdelingsleder eller rektor mottar melding om mobbing av en av sine medarbeidere, er vedkommende å anse som konfliktløser, og gjennomfører innledningsvis samtaler med de involverte. Dersom en gjennom slik møtevirksomhet ikke klarer å løse saken, skal saken meldes inn til AMU. (Melding sendes HVO som tar saken opp i førstkomende AMU-møte).

6. Oppfølging

Oppfølging overfor den som mobbes

- Konfliktløser skal sørge for at den som blir mobbet trekkes med i et fellesskap der vedkommende føler seg trygg, eksempelvis bevisst plassering i gruppe m. m.
- Konfliktløser er ansvarlig for videre koordinering.

Oppfølging overfor den som mobber

- Konfliktløser innkaller mobber til samtale om innsikt i sine egne reaksjoner og negative adferd.
- Konfliktløser skal sørge for at mobberen får hjelp til å føle tilhørighet og trygghet.
- Hvis dette ikke fører fram, avgjøres videre saksgang av rektor.

Oppfølging av ansatte

- Nærmeste leder (evt. en annen uhildet person fra skolens ledelse) holder individuelle oppfølgingssamtaler med offer og mobber.
- Offer og mobber gis individuelle tilbud om kollegabasert veiledning.
- Offer og mobber får (dersom situasjonen tilsier det) hjelp til omorganisering av arbeidet gjennom AMU.

7. Vold og trusler Internt

Rektor sørger for at volds- og trusseltifeller anmeldes til politiet. Dersom påtale er aktuelt, er det fornærmede (offer, evt. dennes nærmeste pårørende) som må anmelde saken.

Rutiner ifbm. mobbing, trakassering, trusler og vold internt

Utøver og offer skal snarest mulig møtes sammen med en megler; enten i form av intern megling ved Vea eller gjennom en ekstern, off. konfliktrådsmegler. Hensikten med dette er å oppnå forsoning og bedring av relasjonen mellom utøver og offer.

Dersom en av ulike årsaker velger å benytte offentlig konfliktrådsmegling, vil skolen i sin videre behandling av saken (utover det å ivareta offeret i akutfasen) konsentrere sin virksomhet rundt det å:

- Fastlegge evt. reaksjoner overfor utøver
- Etablere tilfredsstillende sikkerhet overfor elever/studenter og ansatte
- Iverksette tiltak som kan bidra til normalisering av forholdene mellom partene

Ivaretagelse av offer for vold eller trussel

Rektor (evt. rektors stedfortreder) har det overordnede ansvar for å ivareta offer for vold eller trusler og sørge for at offeret får påkrevet mental og/eller fysisk hjelp og støtte – både i akutfasen og oppfølgingsfasen.

Dokumentasjon av skader og trusler

Ved innrapportering av volds- / trusselsak er det viktig at en dokumenterer hendelsesforløp og eventuelle person- og materialskader så nøyaktig og objektivt som mulig. Partenes rapporter skal fremlegges rektor snarest mulig etter hendelsen.

Offerets hendelsesoppfatning

Offeret skal dokumentere hendelsen skriftlig. Om nødvendig kan offeret få hjelp til dette arbeidet. I slike tilfeller er det svært viktig at offeret (nærmeste pårørende, eller den hun/han bemyndiger til å handle på sine vegne) godkjenner og underskriver rapporten.

Utøverens hendelsesoppfatning

Utøveren skal også gis anledning til å dokumentere hendelsen skriftlig. Hun/han må orienteres om at rapporten kan bli brukt i en eventuell straffesak. Utøver innkalles til møte med rektor så raskt som mulig etter hendelsen.

Rektors oppgaver

Det er rektor som sørger for at voldstilfeller blir meldt til politiet. Rektor står også overordnet ansvarlig for at offeret får påkrevet mental og/eller fysisk hjelp og støtte.

Reaksjon overfor utøver

Dersom vold og trusler utøves av Vea-ansatte, håndteres dette etter statens personalpolitiske retningslinjer. Dersom utøveren er elev/student, vil gjerningen kunne resultere i refsingstiltak eller særskilte tiltak.

Fremtidig relasjon mellom partene

I samarbeid med offeret vurderer ledelsen fremtidig relasjon mellom partene i undervisningen eller arbeidssituasjonen og evt. tilpasninger som bør iverksettes for å normalisere situasjonen.

Veia 20. oktober 2023
Rektor

Rutiner ifbm. mobbing, trakassering, trusler og vold internt