

MASTEROPPGAVE

Emnekode: SO330S

Navn: Mathilde L. Hultgren

Hvordan håndteres mobbing på
arbeidsplassen. En dokumentanalyse av
handlingsprogram

Dato: 15.05.2023

Totalt antall sider: 55

Forord

Og fem år senere satt jeg her. Fem år som jeg aldri skulle vært foruten. Det har vært noen tunge og hektiske år, med mange livsendringer til det positive. Jeg ønsker å rette en spesiell takk til Ingrid Fylling, som har vært en stor støtte og rådgiver for meg gjennom alle studieårene. Gode samtaler om veivalg og studietips har virkelig gjort semestrene enklere å komme seg gjennom.

Jeg vil gjerne takke min kjære samboer, Håvard, for alle fritidsaktivitetene du har gitt avkall på for mine eksamensperioder, og for all støtte og kjærighet du har vist gjennom alle årene vi har vært sammen. Min lille bestevann og sønn, Aksel, som har hatt litt lite tid med mamma til tider. Jeg vil også takke kollokviegruppa; Anja, Dana, Line, Lars og Gabriel, for all hjelp, svette, tårer, politiske debatter og mentale sammenbrudd vi har delt med hverandre. Det har vært 5 fantastiske år, som jeg ikke ville klart uten dere og som jeg vil være evig takknemlig for. Jeg vil også gjerne takke mine foreldre, Anne Lena, Pål, Trond og Ranveig, for å ha stilt opp flere dager i uka, hele året i alle år, som barnepassere eller andre nødvendigheter.

Til slutt - tusen takk til meg, som beviste for meg selv at jeg fikk alt dette til.

Sammendrag

Denne oppgaven skal se om virksomheter i offentlig og privat sektor gir uttrykk for at de har forståelse for mobbing i arbeidslivet, når man tar utgangspunkt i handlingsprogrammene deres. Da slike dokumenter ikke ligger offentlig samlet jeg dem inn ved å kontakte flere virksomheter, som ble til 10 handlingsprogram, med like mange fra hver sektor. Jeg har gjort en dokumentanalyse av handlingsprogrammene, og tolket dem gjennom diskursanalyse og teori.

Jeg har deretter diskutert teori og dokumentanalysen i diskusjonskapitlet, som peker mot at offentlig sektor har større forståelse om mobbing på arbeidsplassen enn privat. Mobbing er et utbredt tema, som er komplekst og dermed vanskelig å håndtere. Å ha rutiner, prosedyrer og retningslinjer mot kritikkverdige forhold har vist seg å virke forebyggende i organisasjonskulturen, da ledelsen får vise sine ansatte hva slags miljø de ønsker. Jo større virksomheter, desto mer byråkrati, og offentlig sektor har mindre handlingsrom enn privat. Gjennom tolkning av tidligere forskning og mine funn, viser det seg at mer byråkrati og mindre handlingsrom gir større uttelling for handlingsprogram om mobbing på arbeidsplassen.

Innholdsfortegnelse

Forord	i
Sammendrag	ii
Innholdsfortegnelse	iii
1.0 Innledning.....	1
2.0 - Teorikapittel.....	3
2.1 Tema.....	3
2.2 - Mobbing på arbeidsplassen.....	3
2.2.1 Forskjeller på konflikter, mobbing og trakassering	3
2.2.2 Opplevelse av mobbing	4
2.2.3 Intensjonen mobbing	5
2.2.4 Konsekvens av mobbing	6
2.3 Hvorfor varsling	7
2.3.1 Intervensjon.....	8
2.3.2 Effekten av varsling	12
2.4 Offentlig og privat sektor	14
2.4.1 Mobbing i offentlig og privat sektor	15
3.0 Metode.....	16
3.1 Valg av metode.....	16
3.2 Dokumentanalyse	16
3.2.1 Diskursanalyse	17
3.2.2 Utvalg av enheter	17
3.2.3 Valg av data og datainnsamling	17
3.2.4 Etikk, posisjonering og forskningens pålitelighet.....	18
3.2.5 Validitet og reliabilitet	19
4.0 Dokumentanalyse	21
4.1 Presentasjon av virksomhetene	21
4.1.2 PS 1	21
4.1.3 PS 2	23
4.1.4 PS 3	25
4.1.5 PS 4	26
4.1.6 PS 5	27
4.1.7 OS 6.....	27
4.1.8 OS 7.....	29
4.1.9 OS 8.....	30
4.1.10 OS 9.....	32
5.0 Funn og diskusjon	36
5.1 Analyse av litteraturen	36
5.1.2 Hva er effektive og trygge rutiner	37
5.2 Analyse av dokumentene	37
6.0 Konklusjon	44
6.1 Videre forskning.....	45
7. 0 Referanseliste	47
7.2 Vedleggsliste	48

1.0 Innledning

I juni 2019 ble det vedtatt i ILO-konvensjonen (International Labour Organization) at alle medlemsstatene og arbeidsgivere skal, i sitt lovverk, begrepsavklare og ha forbud mot vold og trakassering på arbeidsplassen. Dette er altså den første internasjonale avtalen om vold og trakassering på arbeidsplassen (Regjeringen, 2022-2023, s. 13). I Norge har vi allerede slike lover.

Kjell Magne Bondevik holdte i 2004 nyttårstale om mobbing på arbeidsplassen, og mente det var på tide at det ble vurdert nye regler i Arbeidsmiljøloven (heretter kalt AML) for å forhindre og beskytte mot mobbing (Dagbladet, 2004). Etter dette ble det sendt til vurdering av Arbeidslivslovutvalget for å sette det inn i AML (Regjeringen, 2018, s. 26). Tre år senere, i 2007, ble det omsider implementert en egen lov om varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i AML. Vi skal altså ikke mer enn 19 år tilbake i tid, før vi ser at varsling blir sett på som viktig for det norske arbeidslivet. Siden den gang har varsling innen AML blitt stadig endret, eksempelvis trådte den eneste endringen i kraft januar 2023. Dette viser at man stadig ønsker å forbedre loven og at man ser viktigheten av å ha det i AML.

I den nye AML har de oppskrift på hvordan virksomheter skal lage rutiner, som skal hjelpe både ledelsen og ansatte å håndtere konflikter på arbeidsplassen, og kravene rundt disse rutinene. Blant annet at virksomheter som har 5 eller flere ansatte har krav om å ha varslingsrutiner mot kritikkverdige forhold. Det er også krav om innhold i disse prosedyrene. Disse kravene sier at slike prosedyrer skal inneholde:

- Hvorfor det er viktig å varsle
- Hvordan det skal varsles
- Hvordan saksbehandlingsgang er fra start, håndteringen og oppfølgingen (Arbeidsmiljøloven, 2017, § 2 A-6).

SINTEF sin undersøkelse i 2019 viste at norske virksomheter synes psykososialt arbeidsmiljø er stort og vanskelig å ta tak i.

“Trivsel, trygghet, god kommunikasjon, mellommenneskelige relasjoner, og fravær av mobbing, trakassering og seksuell trakassering, er gjengangere i hva virksomhetene legger i begrepet psykososialt arbeidsmiljø” (Regjeringen, 2022-2023, s.10)

Alt dette tyder på at det er viktig å ha gode varslingsrutiner, og spesifikt for psykososiale utfordringer, slik som mobbing. I levekårsundersøkelsen, gjort av STAMI i 2019, var det 89 000 ansatte som rapporterte at de en gang eller jevnlig i måneden ble utsatt for mobbing i arbeidslivet (Regjeringen, 2022-2023, s. 9). Dette er 3,5 prosent av alle arbeidstakere i Norge, som vil si en stor mengde mennesker. Det er derfor viktig å ha gode rutiner for å forebygge at flere opplever det og forhindre dårlig arbeidsmiljø i bedriften.

Mobbing er et altså et problem som kan inntreffe på hvilken som helst arbeidsplass, og arbeidsgivere har et stort ansvar for å forebygge og bekjempe det. Men gir virksomheter i offentlig og privat sektor uttrykk for at de har forståelse for mobbing i arbeidslivet, når man tar utgangspunkt i handlingsprogrammene deres?

“Hovedforklaringen på at konflikter, samarbeidsproblemer eller et dårlig arbeidsmiljø får utvikle seg til mobbing, skyldes imidlertid i all hovedsak manglende konflikthåndtering og manglende fokus på arbeidsmiljøet hos virksomhetens ledelse. At mobbing oppstår er en ting. At det får fortsette, er noe annet” (Einarsen et al, 2005, s.18).

2.0 - Teorikapittel

2.1 Tema

I teorien har jeg valgt å ta for meg de forskjellige perspektivene på mobbing og dens konsekvenser, hvordan teori bygger på hva varsling kan gjøre og hvordan en god varslingsrutine burde utarbeides. Til slutt har jeg tatt med teori om offentlig og privat sektor, og hva forskning sier angående slike hendelser i de forskjellige sektorene.

2.2 - Mobbing på arbeidsplassen

2.2.1 Forskjeller på konflikter, mobbing og trakassering

Van de Vliert (1998) definerer konflikt slik:

«Med konflikt menes en situasjon hvor én eller flere personer føler seg frustrert, blokkert eller irritert av én eller flere andre med hensyn til et eller annet mål.» (Brønn & Arnulf, 2019, s. 284).

Dette er noe de fleste arbeidstakere har opplevd eller kommer til å oppleve. I statistikk fra SSB ser man at 30% av norske arbeidstakere møter konflikter med andre arbeidstakere, og 40% med ledelsen. I den forstand vil dette være noe vi må ha kompetanse innenfor i organisasjoner, da det er et utbredt konsept over hele det norske arbeidsliv, og vi må ha kompetanse og ressurser innad i organisasjoner for å forebygge eskalering og håndtere det på en god måte. Glasø (2014) definerer det som at siden det er så utbredt med konflikter og uenigheter, må en eller flere av partene føle frustrasjon og at det ikke blir en enighet rundt situasjonen, for at det skal kalles en konflikt (Brønn & Arnulf, 2019, s. 284).

Arbeidstilsynets definisjon på trakassering er:

«Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede handlinger eller ytringer, som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.» (Arbeidstilsynet, u.å.).

Videre definerer de mobbing som en videreutvikling av trakassering. Altså eskalerer trakassering til mobbing når det skjer gjentatte ganger og systematisk.

Mange mobbesaker starter som mindre konflikter, som så trappes opp og etter hvert utløser både aggresjon og dyp mistillit mellom partene. En konflikt går over til mobbing når minst én av partene systematisk utsettes for krenkende og utilbørlig atferd, som man finner det vanskelig å forsvare seg mot, grunnet at det er forskjell i maktbalansen, enten hierarkisk eller psykososialt (Brønn & Arnulf, 2019, s. 291). Mobbing kan skje på mange forskjellige måter

og selve handlingen er ofte indirekte, diskrete og skjulte. Det skilles mellom direkte og indirekte mobbing, der direkte mobbing ofte skjer i form av at offeret blant annet kan bli utskjelt, truet eller fleipet med. Indirekte mobbing skjer i form av utfrysing, sosial isolering osv. (Einarsen et al., 2005, s. 7).

2.2.2 Opplevelse av mobbing

I FAFO (2019) sin undersøkelse fra 2016 spør de hvilke kritikkverdige forhold det er blitt varslet om, og av alle de kritikkverdige forholdene er det 51 av 299 som svarer trakassering/mobbing. Dette tilsvarer 17% av all varsling, som var det som hadde høyest svarprosent av alternativene (Regjeringen, 2019, s. 90). Kritikkverdige forhold er de som betegnes som brudd på lover, regler, retningslinjer og normer. I arbeidsmiljøloven har de gitt eksempler på kritikkverdige forhold i §2 A-1 (2). Det er altså fare for liv og helse, fare for klima og miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk, brudd på personopplysningssikkerheten og uforsvarlig arbeidsmiljø. Det siste punktet begrunner de med at miljøet gir arbeidstaker dårligere fysisk og/eller psykisk helse, med eksempel som trakassering (Arbeidsmiljøloven, 2005, §2 A-1 (2)).

“Einarsen mfl. (2011) definerer mobbing som (oversatt av forfatter):

Mobbing på arbeidsplassen betyr å trakassere, krenke eller sosialt stenge ute eller påvirke noens arbeid på en negativ måte. For å bruke merkelappen mobbing på en aktivitet, samhandling eller prosess må mobbeatferden forekomme gjentatte ganger (f.eks. ukentlig) over en viss tidsperiode (f.eks. 6 måneder). Mobbing er en eskalerende prosess der personen handlingen er rettet mot, ender opp i en underlegen posisjon og blir gjenstand for systematisk, negative sosiale handlinger” (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 390).

Einarsen mfl. (2011) mener mobbing er observerbart og objektivt. De mener det i utgangspunktet er subjektivt, i form av at det er en følelse vedkommende opplever og dermed ikke noe andre ser. Dog er mobbing objektivt i den forstand at definisjonen på mobbing er gjentakelser og åpenlyse handlinger. I slike situasjoner er det dermed mulig for andre observatører å se at slike forhold tar sted, men at observatør ikke er villig til å se det eller ikke ønsker å håndtere det. Dog er det for det meste bare de som er tilstede i situasjonen som objektivt og observerende kan se om det forekommer mobbing (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 392). Siden mobbing er en subjektiv følelse vil alle ha forskjellig oppfatning av hendelsen. Man skal heller ikke undergrave at opplevelsen av situasjonen er reell for vedkommende som føler det. Lovverket er imidlertid lagt opp til at det må kunne bevises og skal være en relativt

høy alvorlighetsgrad for at det skal kunne bli behandlet som en mobbesak, og ikke bli henlagt. Siden det er en subjektiv følelse er det nettopp dette som er vanskelig, slik som lovverket er lagt opp, å ta tak i slike saker (Einarsen et al., 2005, s. 9).

Mobbing har varierende tidsforløp, ut fra de forskjellige situasjonene og alvorlighetsgradene. Flertallet av slike saker varer langt mer enn et år, men er alvorlighetsgraden høy vil det gå kortere tid før enten det blir tatt tak i av andre parter, eller offer gir opp og feks går videre til en annen jobb (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 392).

En har også det som kalles objektiv mobbing, som er enklere å bevise, da andre observerer og bekrefter at offer blir mobbet. Dette diskuterte vi over, og her menes at observatør er villig til å håndtere og se disse hendelsene, og gjøre noe med dem. Men igjen er det vanskelig for observatør, da de ikke vet hvordan offer føler rundt det selv, eller føler selv at de ikke vet omfanget av mobbesituasjonen, og dermed ikke vil blande seg inn i situasjonen. Med eller uten observatør vil ikke offerets følelse, om en mobbes eller ikke, endre seg. Offer føler seg mobbet, og arbeidsgiver er da pliktig, ifølge loven, å ta tak i problemet (Einarsen et al., 2005, s. 9).

Siden det er subjektivt vil det som sagt være vanskelig å bevise juridisk sett. Om en har observatører vil det selvsagt være enklere å bevise at hendelsen(e) er reelle. Objektivt eller subjektivt må mobbingen være tydelig og målbar skadelig for offer, for at en rettsal skal kunne håndtere det som en mobbesak. Altså må en ha tydelige bevis, om det er observatører eller andre måter å bevise det på, for at det skal være mulig å evaluere saken juridisk (ibid.).

2.2.3 Intensjonen mobbing

I tillegg til den vanskelige vurderingen om alvorlighetsgrad, målbarhet og andre faktorer for å bevise om det er en reel mobbesak, er det også nødvendig å vite intensjonen bak handlingene. Ifølge Neuman og Baron (1997) er det to forskjellige intensjoner for slike handlinger:

«reaktive (misnøye-/sinnerelaterte) og instrumentelle (motivrelaterte) handlinger. Med førstnevnte er hensikten å skade en person, og det er skaden i seg selv som er motivasjonen. Med instrumentelle handlinger er det å skade en person et middel for å oppnå et mål eller noe av verdi, for eksempel forfremmelse eller et forbedret forbilde. Utifra et aggresjonsteoretisk perspektiv vurderes intensjonen som et hovedelement i mobbing, hvilket innebærer at hvis det ikke er en intensjon om å skade, så er det heller ikke mobbing.» (Einarsen et al., 2005, s. 9).

Dermed har vi et nytt problem med juridisk å bevise om mobbingen er reell eller ikke. Mobber kan ha hatt intensjonen å skade offer, men det kan ikke bevises med mindre mobber bekrefter at dette var bakgrunnen for handlingene. Uansett om intensjonene var for å skade eller ikke, vil offer ha en egen opplevelse av hvilken intensjon som forekom. Om intensjonene var det ene eller andre vil det fortsatt være av ubehag for vedkommende som opplever dette mot seg, og dermed vil en innrømmelse av det ene eller andre ikke ha noe å si for offeret. Om du gjorde det med vilje eller ei, vil det fortsatt være skadelig for mottaker (Einarsen et al., 2005, s. 9).

Det kan selvfølgelig være at noen anklager andre, uten at det er berettiget, for å gane seg selv, men med riktig oppfølging av saken fra arbeidsgivers side, vil det bli oppdaget. Derimot hvis saken bare blir liggende, vil anklagen bli stående og situasjonen kan eskalere ytterligere, men da med to ofre i saken (ibid.).

Vi har snakket litt om målbarheten til mobbing, dette grunnet at vi har forskjellig terskel på hva vi tåler og hva vi finner oss i. Noen kan mene at det er uaktuelt å stå i enkelte situasjoner, konflikter eller måter å bli snakket til, mens andre mener at det er helt berettiget å forvente i slike arbeidsforhold/situasjoner. Dermed har du ingen klar grense for hva som er berettiget og hva som ikke er det. Vi kan altså definere begrepet mobbing som handlinger som skjer særskilt mot en person i en negativ forstand gjentatte ganger, og som i samme tilfelle ikke skjer med en annen (Einarsen et al., 2005, s. 10).

2.2.4 Konsekvens av mobbing

Vi må nå finne ut hvilke andre konsekvenser slike hendelser kan ha. Det er mange parter som blir involvert i slike situasjoner, og som opplever det som vanskelig å håndtere. For offer vil det være mange mulige konsekvenser etter å ha opplevd mobbing. Mikkelsen og Laudal (2016) kommer med eksempler som

“uro, fortvilelse, angst, depresjon, anspenhet, irritabilitet og søvnproblemer. Mange sliter også med skamfølelse, dårlig selvaktelse og manglende selvtillit” (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 399).

Det kan til og med gå så langt at det går ut over offerets allmennhelse, da det i forskning gjort av Raeve mfl. (2009) kom fram at offer for mobbing og konflikter på arbeidsplassen hadde økning i behov for hvile, ble mer utmattet, og altså da lavere allmennhelse.

«Det kommer av at det blir vanskelig å opprettholde et bilde av seg selv som et verdifullt menneske når viktige personer stadig signaliserer at en er verdiløs». Flere studier de senere årene har også vist at personer som har blitt utsatt for langvarig mobbing kan få så alvorlige ettervirkninger at de kan sammenlignes med personer som har vært gjennom krig, alvorlige ulykker og naturkatastrofer. Det argumenteres dermed med at man i mange tilfeller bør kunne diagnostisere ofre for langvarig mobbing med posttraumatisk stresslidelse (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 399-400).

Også for arbeidsplassen vil dette få konsekvenser for miljøet og virksomheten som helhet, da kollegaer også vil bli negativt påvirket av dette (ibid). Mobbing kan da skape et lite konstruktivt arbeidsmiljø og redusere produktiviteten. I ytterste konsekvens kan det gå ut over samfunnet som helhet, da ting som økning i langtidssykefravær, medisinsk behandling, arbeidsløshet og førtidspensjonering kan forekomme som et resultat av mobbing. Spesielt helsevesenet får økt belastning som følge av de individuelle ettervirkningene mobbeoffer gjennomgår (Einarsen et al., 2005, s. 25).

Det er altså ikke til å skyve under et teppe hvor alvorlige konsekvensene for mobbing kan være. Dermed er det vesentlig at bedrifter har gode, klare varslingsrutiner på håndtering av slike saker, både for å verne om offeret, men også for å sørge for et godt arbeidsmiljø og ikke minst minske belastningen på samfunnet.

2.3 Hvorfor varsling

Organisasjonskultur er hvordan organisasjonen er bygd opp, basert på hvordan arbeidsgiver og arbeidstakere har blitt enige om *hvordan* «samfunnet» deres skal fungere, gjennom uskrevne og skrevne regler, eller lettere sagt; deres kultur innad i organisasjonen. Det er altså betegnelsen på hvilke normer, regler og retningslinjer som skal følges og som er godkjent blant dem (Bratberg, 2017, s. 35). Derfor er det nødvendig å lage retningslinjer og regler fra arbeidsgivers side, for å vise arbeidstakere hvilke forhold som er kritikkverdige, og hvorfor disse kritikkverdige forholdene ikke er akseptable.

For å forebygge kritikkverdige forhold har det vist seg at bare det å lage retningslinjer, prosedyrer og rutiner virker forebyggende. I FAFOs (2019) undersøkelse, viste det seg at 43% av deltakerne svarte at hovedgrunnen til at de har slike rutiner er på bakgrunn av at det er obligatorisk i AML å ha det (Trygstad & Ødegård, 2019, s. 6). I tillegg gir spørreundersøkelsen også svar på at det å ha varslingsrutiner gjør at effektiviteten av en eventuell varsling øker (Regjeringen, 2018, s. 96). Også Edgar Schein mener at et av

punktene som kan gjøre at organisasjonskulturen blir bedre er gjennom å lage «rutiner, systemer og strukturer» som gjenspeiler måten virksomheten ønsker at miljøet innad skal være. Det å ha disse prosedyrene gjør at når slike saker oppstår går det mer effektivt når en skal håndtere det (Regjeringen, 2018, s. 114). Med denne forskningen ser vi at det er nødvendig med slike dokumenter, for at virksomheten skal lage det, grunnet krav i AML. Saksbehandlingen av slike forhold blir mer effektive, og kulturen i virksomheten virker til å ha en indirekte påvirkning av slike retningslinjer/regler til det bedre.

2.3.1 Intervensjon

Di Martino (2003) forklarer at hovedmål for å gripe inn i mobbing, trakassering og andre negative holdninger innad i virksomheten, kan skilles mellom tre forskjellige måter å handle på for å forhindre mobbing. Det kaller han primær, sekundær og tertiær intervensjon. Primær er det forebyggende, altså det du gjør på forhånd for å hindre at det skal skje i det hele tatt, som eksempel å ha opplæring og kursing angående slike situasjoner. Denne intervensjonen er også å ha retningslinjer, rutiner og prosedyrer. Dette da det kan være forebyggende i form av at det forklarer hvordan organisasjonen stiller seg til slike hendelser, og hvordan de tar tak i dem. Sekundær er da håndtering, altså hvordan organisasjonen faktisk tar tak i situasjonen. Til slutt har vi tertiær, som er oppfølging av både offer og anklagede, da slike hendelser kan føre med seg store psykiske problemer for begge parter. Han mener så at et handlingsprogram bør ha alle disse tre formene for intervensjon i sine retningslinjer og prosedyrer, for hvordan håndtere slikt på en så effektiv måte som mulig (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 393).

Når handlingsprogram ikke er gode nok, fører det med seg mye unødvendig tid og ressurser, og det er akkurat dette som er det største problemet i norsk arbeidsliv – dårlige handlingsprogram. Det er viktig å ha gode handlingsprogram før slike situasjoner oppstår, grunnet at mobbesaker som kjent er bygd opp av følelser, som gjør at partene kan bli utsatt for mange psykiske helseproblemer. Det er derfor nødvendig å ha gode prosedyrer på forhånd som viser at organisasjonen er klare for å ta tak i slikt, som forklarer arbeidstakerne hva begrepet mobbing er for dem, og som forklarer hvordan miljøet i arbeidsplassen skal være. Dette basert på den organisasjonskulturen og de verdier organisasjonen ønsker å ha (ibid.). Richards og Daley (2003) har satt opp spesifikke retningslinjer til hvordan man lager gode retningslinjer og prosedyrer rundt dette:

1. Formål fra ledelsens side som forklarer hvordan de støtter retningslinjene og hva som er tillatt og ikke (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 394).
2. Begrepsavklaring av mobbing, eksempler på hvordan mobbing kan ta form, også hvordan bedriften ønsker at arbeidstakere skal lage et godt miljø, for å gi en pekepinn på hvordan de ønsker arbeidsforholdene skal være i deres virksomhet (ibid.).
3. hva lovverket sier angående slike hendelser, for å vise til at det er alvorlige handlinger. Siden AML kan ha uklare definisjoner kan virksomheten lage egne begrepsforklaringer som passer for sin virksomhet (ibid.).
4. Hva konsekvensene av slike handlinger kan føre til, gjennom sanksjoner og tiltak, som gir arbeidstakerne viten om at det har følger om slikt finner sted. I tillegg er det viktig å ha med tydelige saksbehandlingsregler, da det vil være mer effektivt og trygt når det skal vurderes og brukes (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 395).
5. Hvordan en varsler, ved fremgangsmåte av å levere den, utformes og hvem den kan leveres til. En har fire forskjellige måter å klage på. Som Einarsen og Pedersen (2007) viser til er: Uformell klage som er å gå direkte til vedkommende klagen handler om, klage til nærmeste overordnede eller nærmeste leders overordnede, formell klage som går til arbeidsgiver, eller formell klage til arbeidstilsynet. Det bør også være hvem som klager, hvem som anklages, hva som har hendt, tidspunkt og lokasjon hendelsen pågikk, og navngivelse av eventuelle vitner (ibid.).

Det bør også fremsettes hvem som skal håndtere disse varslingene, og hva de enkelte rollene gjør i denne saksbehandlingen. Også det at de viser til at de tar slike saker på alvor, og at det vil settes i gang en faktaundersøkelse. etter faktaundersøkelse skal det foreligge en konklusjon, hvor det kommer frem om hendelsen har funnet sted eller ikke, og hvilke tiltak og disiplinære reaksjoner som skal benyttes (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 396). En faktaundersøkelse utøves av arbeidsgiver for å finne ut om varslingen som er sendt inn har grunnlag og er berettiget. Dette gjennom samtaler med de involverte partene og andre som kan ha informasjon gjeldende klagen. Det skal gjøres i henhold til kontradiksjon- og dokumentasjonsprinsippet, for å gjøre det trygt

og effektivt for alle parter (ibid).

6. Støtte og rådgiving er viktig, i form av at det er en vanskelig påkjenning å varsle. Dette burde være en mulighet for alle involverte parter, gjennom hele varslingsprosessen (ibid.).
7. Hvem som kan kontaktes om man trenger rehabilitering eller behandling etter slike situasjoner, for begge parter (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 397).
8. Hva som er konsekvensene til offer når de har gått gjennom slike forhold. Det er også viktig å poengtere hva mobbing kommer av og hva dette kan medføre for offer og virksomheten. I tillegg til informasjon bør opplæring av de som har personalt ansvar, eller de i virksomheten som skal håndtere slike forhold, være essensielt (ibid.). Opplæringen trenger ikke stå skrevet i handlingsprogrammet, men om det gjør det viser det også arbeidstakere at de som håndterer slikt skal ha kompetanse innen dette.

Som også er nevnt i teorien til Richards og Daley (2003), er det å ha jevnlig evaluering av handlingsprogrammene sine, for å se om effekten av rutinene deres virker positive eller negative. Med å gjøre slike evalueringer vil virksomheten gagne, ikke bare gjennom at det blir forbedringer i rutinene, men også i form av at de ansatte ser at virksomheten tar mobbing på alvor, og at de er villig til å bruke tid og ressurser på å forhindre slikt være (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 398).

For å få et godt handlingsprogram for sin virksomhet, er det å tilpasse det til sin virksomhets kultur, personalpolitikk, størrelse og struktur. Med slike rutiner alene er det ikke garanti for at det vil ha noe effekt på å forhindre slike hendelser. Det må derfor være kontinuerlig arbeid, og evalueringer, for å jobbe med gode rutiner som passer virksomhetens endringer og samfunnets endringer. Dette for å forsikre seg om at rutinene står i stil med håndterings mulighetene og at det fortsetter å komme gode rutiner som viser ansatte at de har kompetanse, og vilje, til å håndtere dem (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 398).

Når slike saker blir godt håndtert vil det vise andre arbeidstakere at det er trygt å varsle, og bidrar til at det varsles mer. Dette gjør at det kanskje ikke skjer så mange kritikkverdige forhold, i form av at arbeidstakere ser at det har konsekvenser og det blir enklere å si ifra om

slike hendelser før de går for langt. Dog kan det hende at virksomheten syns det er for mye tid og ressurser til å ville ta tak i og vil dermed heller ikke ha flere varsler, som gjør at de ikke håndterer saken i det hele tatt.

Berørt gruppe		Den det varsles om	Varsleren	Eiere/ arbeidsgivere	Andre virksomheter	Kunder/ brukere	Arbeids- takere	Samfunnet for øvrig	
Fordeler/ Nytte av å forbedre og forhindre kritikkverdige forhold	Økonomisk nytte		[Green bar]						
	Nytte av HMS		[Green bar]			[Green bar]			
	Nytte av rettigheter							[Green bar]	
Ulemper/ kostnader av varslings- prosessen og utfallet av den	Ressursbruk	[Light green bar]						[Light green bar]	
	Inntekts/ verditap	[Light green bar]							
	Psykiske kostnader	[Light green bar]							

Figur 1: Fordeler og ulemper ved varsling for de forskjellige parter, 2018, NOU.

(<https://www.regjeringen.no/contentassets/bd4f61bba893409a9b715ee1971a0004/no/pdfs/nou201820180006000dddpdfs.pdf>, s.33).

Som en ser i figur 1 er det en god illustrasjon på årsak-sammenheng, hvor vi får hvorfor det ikke blir behandlet. Varslingssaker som ikke fører frem eller ikke blir håndtert på en god måte, bidrar til mindre varsling og flere kritikkverdige forhold, fordi det skaper et inntrykk av at varsling ikke nytter eller er risikofylt for varsleren (Regjeringen, 2018, s. 32). Når en virksomhet håndterer slike saker på en god måte vil de bruke mindre penger, ved at de unngår saksøking, bøter, straff og/eller dårlig omdømme om offer går videre med saken til eksterne aktører (Regjeringen, 2018, s. 31). Det bør derfor være i virksomhetens interesse å løse dette på best mulig måte, både for tid, ressurser og kostnader. Dog er det ikke alltid slik.

Virksomheten og den anklagede kan ville stoppe varslingen, med tanke på det som ble nevnte tidligere. En kan gjerne argumentere for at det er større kostnad å rydde opp i kritikkverdige forhold, enn å bare la det ligge. Dog kan det som sagt føre til flere kritikkverdige forhold, som kan føre til en god del helseproblemer blant de ansatte, som gjør at virksomheten må bruke mye penger og ressurser på for eksempel sykefravær. Det vil altså i det lange løp være mer kostnadsbesparende om en tar tak i varsling med en gang, enn å la det ligge som fører til flere situasjoner som ødelegger for arbeidsmiljøet og virksomheten.

2.3.2 Effekten av varsling

Varsling er at en sier ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten, til noen som kan gjøre noe med forholdet, for at det skal forhindres eller forbedres i nåtid og/eller fremtiden.

(Regjeringen, 2018, s. 26). Einarsen, Hoel og Nielsen skriver at mange av de som sier at de er blitt mobbet, ofte har blitt offer for dette etter de har varslet om at de opplever kritikkverdige forhold, og at de da blir enda mer mobbet for å «ta igjen». Det er gjort en undersøkelse, på 192 arbeidstakere som har blitt mobbet på jobb, som sier at det kommer av at de varslet om kritikkverdige forhold på jobb. Dette begrunnes med at varsler da har gjort noe utenfor normen til organisasjonen, som alle andre forstår at de ikke skal gjøre, og varsler da har gjort et overtramp på den indre justisen i arbeidsmiljøet (Einarsen et al., 2005, s. 21).

Tryggestad og Ødegård viser til statistikk at 4 av 10 sier det hjalp å varsle, som vil si at flertallet mener det ikke hjalp, og at det var vanskeligere å varsle hvis det er en med høyere posisjon enn seg selv som utførte kritikkverdige forhold. Ifølge deres data viser det seg at fra 2006 til 2018 synker prosenten i antall som ville varslet igjen. Det kan være flere grunner til dette. Blant annet at ansatte ikke har god nok kjennskap til varslingsretten sin, hvordan det håndteres, verdien i å varsle, og i denne tidsperioden har det blitt mer alvorlige situasjoner som er blitt varslet om. Dette kan ha følge av at det har vært mer snakk om kritikkverdige forhold den siste tiden enn da, og tilslutt kan det være grunnet at betingelsene for å kritisere norsk arbeidsliv har blitt dårligere siden da. (Trygstad & Ødegård, 2019, s. 8).

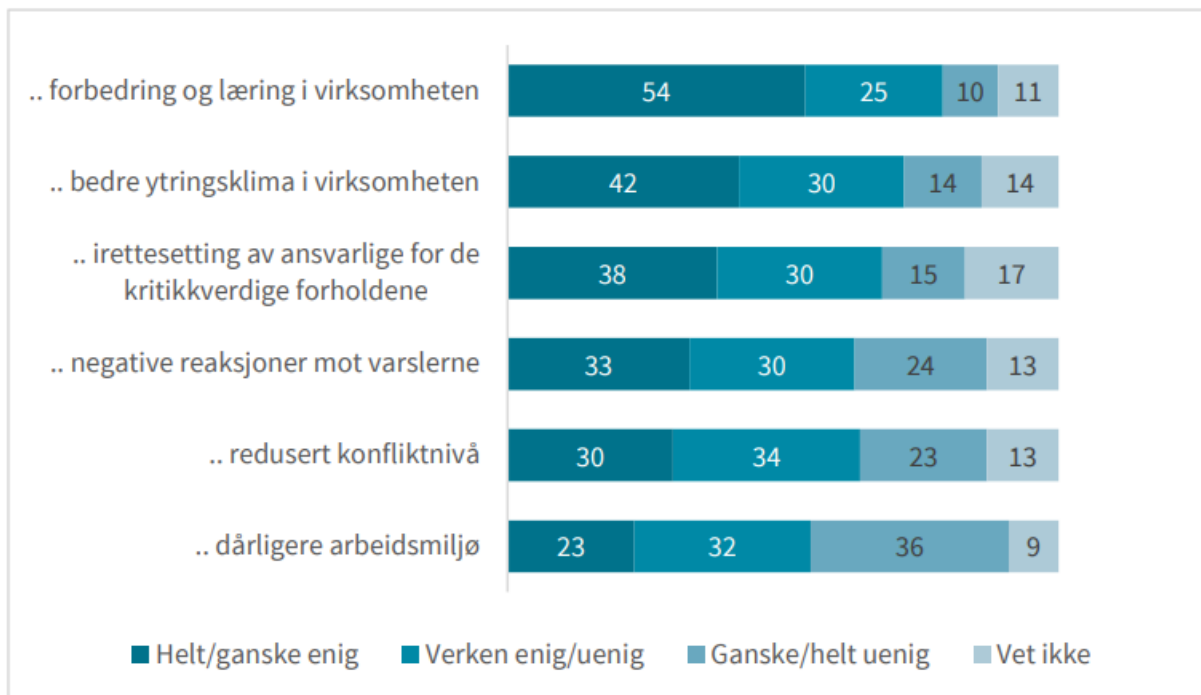
Funn av Trygstad (2017) viser at det har positiv effekt på rutiner på varsling, og av den grunn ble det også endringer i arbeidsmiljøloven. Denne endringen var da at virksomheter med fem eller flere ansatte har krav om å ha varslingsrutiner (Trygstad & Ødegård, 2019, s. 23). Under spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt om de synes varslingen hadde en god hensikt og om det kom noe godt ut av varslingen, hvor over halvparten mente at det ble en forbedring og mer kompetanse etter varslingen. Mens 23 prosent mener dette førte til dårligere arbeidsmiljø (Trygstad & Ødegård, 2019, s. 39).

Statistikken viser også at de som ikke hadde varslingsrutiner heller ikke vurderte habiliteten til ansvarlige for saksbehandlingen, som igjen viser at rutiner er viktig for en effektiv varsling. 60% mener det er blitt tryggere å varsle, og 59% mener det er blitt enklere, av ledere, tillitsvalgte og verneombud. Arbeidstakere som har varslingsrutiner i virksomheten sin har mer tillit til håndtering av varsler, enn de som ikke har slike rutiner (Trygstad & Ødegård, 2019, s. 44).

I FAFO (2019) spurte de arbeidstakere som har varslet, hvor 120 av de 262 respondentene fikk positive reaksjoner på det å varsle, i forskjellige grader og måter (Tryggstad & Ødegård, 2019, s. 36). Mens 142 opplevde negative reaksjoner. Det vil si at det var flere som opplevde negativ respons på varlingen. Videre så de på om de hadde varslet igjen, med tanke på den tidligere erfaringen. Her svarte 70 prosent ja, mens 23 svarte nei, og 7 svarte vet ikke. Her skriver FAFO (2019) :

“De som har blitt sanksjonert i varslerprosessen, er mer tilbøyelig til å svare at det er lite sannsynlig at de vil varsle igjen. Det samme gjelder dem som opplever at det er liten hjelp i å varsle. Sanksjoner og uteblitte effekter har en taushetsfremmende virkninger” (Tryggstad & Ødegård, 2019, 38).

Deretter spurte de arbeidstakere om hva som skjer om man varsler:



Figur 2: Effekter av varsling, 2019, Tryggstad & Ødegård.

<https://www.faf.no/images/pub/2019/20711.pdf>

Her viser det tallene at det er flertallet som mener varsling vil hjelpe bedriften med tanke på læring, ytringsklima, forbedring i konfliktnivå og sanksjoner mot varslede. Når det kommer til forventninger om at arbeidsmiljøet blir dårligere, var det bare 23 prosent som mente dette.

2.4 Offentlig og privat sektor

Forskjellen på offentlig og privat sektor blir stadig debattert, og det er flere forskjellige tilnærminger til dette. Den generiske tilnærmingen legger til grunn at offentlige og private organisasjoner i all hovedsak er helt like. I det som kalles New Public Management var en sentral tilnærming det at offentlig sektor bør ha privat sektor som forbilde og noe å strekke seg etter, da privat sektor ut fra et liberalistisk ideal ble ansett som mer effektiv med tanke på eierskap (Jacobsen 2017, s. 17.). Dog har det mye å si hvilket perspektiv man ser på. Det er mye som tilsier at offentlig og private virksomheter er forskjellig. Noen eksempler er at offentlig sektor får budsjett fra staten og private har inntjening fra kunder, innvalgte representanter og private investorer, demokrati og marked (Jacobsen, 2019, s. 14-24). Dog er det mange meninger om at disse sektorene er helt forskjellige og helt like. Så hva er det som gjør offentlig og privat like og forskjellig? Og har dette noe å si for hvordan en håndterer kritikkverdige forhold?

Offentlige virksomheter har krav om å være transparente, og ha lik behandling på alle til enhver tid (Jacobsen, 2019, s. 71). Det gjør det vanskelig med skjønn, når det skal være rutiner og regelverk som forhindrer ledere å handle utenom de bestemte protokollene. Av denne grunn er det en vanlig stereotypi å tro at offentlig sektor er mer byråkratisk og at ledere har mindre autonomi enn privat sektor.

Det er mange perspektiver på å forklare hvorfor offentlig og privat sektor er forskjellig og like. I en studie, som handlet om strukturelle forskjeller i privat og offentlig sektor, viser det seg at offentlige organisasjoner er mer byråkratisk enn privat, dog at dette ikke har noe sammenheng med autonomien til de forskjellige lederne. Det som bestemmer om noe er byråkratisk eller ikke, har ingenting å gjøre hvor offentlig det er, det er heller størrelsen på organisasjonen. Jo større organisasjon, desto mer byråkratisk (Jacobsen, 2019, s. 77). †

I en annen studie, utført av Jacobsen (2019), viser det seg at de mest byråkratiske organisasjonene er de hybride virksomhetene, som må svare til flere forskjellige logikker, som da for eksempel universiteter som må tenke på administrativt og faglig logikk, som har en todelt lederstruktur. De må mest sannsynlig da ha større kompleksitet i sin struktur, som regler og rutiner (Jacobsen, 2019, s.78). Ledere i større virksomheter vil ha mindre handlingsrom, da det har mer kompleksitet enn små. I samme studie, utført av Jacobsen, viser det seg at det er desidert mest oppslutning av at ledere i offentlig sektor opplever mindre handlingsrom. Desto mer offentlig styrt, desto mindre handlingsrom (Jacobsen, 2019, s. 88).

2.4.1 Mobbing i offentlig og privat sektor

Ifølge Einarsen, Hoel og Nielsen er det mer mobbing i privat sektor enn i offentlig sektor. Einarsen og Skogstad gjorde en undersøkelse i 1996, hvor 8,2% i offentlig sektor sier at i løpet av 6 måneder har de blitt utsatt for en variert grad av mobbing, mens 10,7% sier det i privat sektor. Det ble også funnet at det er desidert mer mobbing i større organisasjoner enn i små. Siden det er 26 år siden denne undersøkelsen ble gjort, trenger det ikke være representativt for dagens tall, men det er fortsatt noe å ha i bakhodet når jeg foretar meg denne undersøkelsen (Einarsen et al., 2005, s. 13.). Det er klar forskjell på sektorene på hvor mange prosent som visste om lovbestemmelsen i AML, hvor 34% i privat sektor svarte at de ikke visste og 22% i offentlig sektor ikke visste (Trygstad & Ødegård, 2019, s. 21).

3.0 Metode

3.1 Valg av metode

Jeg vil her forklare valgene jeg har tatt underveis i oppgaven, og begrunne dem. Først vil jeg forklare utvalget av virksomheter og hvordan jeg gikk frem for å samle inn dokumentene.

Deretter vil jeg forklare dokumentanalysen og hvordan jeg velger å analysere dokumentene jeg tar for meg. Til slutt vil jeg vise til utfordringene med denne type metode.

3.2 Dokumentanalyse

Jeg ville opprinnelig finne ut hvilke tiltak ledere har mulighet til å gjøre for at offer får et godt arbeidsmiljø igjen, men jeg fant fort ut at det ikke var så mange som skrev om hvilke tiltak de var villig til å gjøre eller hadde mulighet å gjøre, etter å ha sett en stund på dokumentene.

Dermed fant jeg teorien fra Richards og Daley (2003), som kunne vise til forskning hvordan en god handlingsplan skulle utformes. Jeg hadde lest på denne teorien før jeg begynte med selve dokumentanalysen av dokumentene, og valgte derfor tematisk analyse, for å tematisere de ulike kravene som Richards og Daley (2003) stiller til handlingsprogram.

Tematisk analyse gjør det enklere å se på hvordan dokumentene er satt opp, i de forskjellige temaene du har valgt å se etter, og dermed kunne analysere dokumentene i analysedelen, heller enn i dokumentanalysen, som da gjør at det blir bedre å analysere alle teoriene sammenlagt i hovedanalysen (Pedersen, 2022). Jeg har her kodet teorien til Richards og Daley (2003), som er lagt ved i tabell 1, som gjør det enklere å se om de forskjellige virksomhetene har de kravene som Richard og Daley viser til som viktig for et godt handlingsprogram. Disse kodeordene er:

- Formål
- Begrepsavklaring
- Lovverk
- Tiltak
- Fremgangsmåte
- Støtte
- Rehabilitering
- Konsekvenser (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 394).

Basert på dette endte jeg altså opp med følgende problemstilling: «Gir virksomheter i offentlig og privat sektor uttrykk for at de har forståelse for mobbing i arbeidslivet, når man tar utgangspunkt i handlingsprogrammene deres?»

3.2.1 Diskursanalyse

Diskursanalyse er analyse av språk, og hvordan språk lager forståelse og fortolkning i et konkret samfunn (Bratberg, 2017, s. 35). I diskursanalyser studerer man hvordan kulturelle og sosiale faktorer påvirker hvilke ord og argumenter avsender bruker i en tekst. Gjennom en slik analyse kan man forstå hvilke normer, ideologier og maktstrukturer påvirker både de som skriver og de som leser teksten (NDLA, 2021). Tematisk analyse på sin side er å finne felles betegnende ord, og analysere dem i likhet med hverandre, for å se hvordan de har tolket og brukt dette. Jeg skal i min oppgave bruke tematisk analyse, for å se på akkurat dette, i lys av teorien jeg har valgt meg av Richards og Daley's teori. Samtidig som jeg bruker diskursanalyse for å se på språkbruken de har valgt å bruke, for leser som mest sannsynlig står i en sårbar situasjon. På denne måten vil jeg se om de forskjellige handlingsplanene har en god kausalmodell, og om de dermed er optimale for mottakerne som skal forstå disse rutinene.

3.2.2 Utvalg av enheter

Utvalgsenhet i dokumentanalyse betegnes som et utvalg av dokumenter som skal analyseres. Skriftlig språk er som regel mer gjennomtenkt enn verbalt, da det først er skrevet og vurdert før det sendes eller publiseres (Øvre, 2014, s.31). Da jeg i min oppgave vil ta for meg dokumenter som er ment for mennesker i sårbare situasjoner, er det derfor viktig å tenke på hvordan setninger er bygd opp for å ikke gjøre det vanskeligere. I dokumentanalyser skal man analysere hvordan mottaker oppfatter oppbyggingen av setningene, og i dette tilfellet om de møter kravene for hva disse dokumentene skal eller bør inneholde.

3.2.3 Valg av data og datainnsamling

Dokumentene er i all hovedsak private og skal i utgangspunktet ikke være tilgjengelig for offentligheten. I min analyse skal jeg finne ut hvordan de forskjellige virksomheter definerer sin håndtering av mobbing, og dermed trenger jeg disse prosedyrene fra virksomheter, for å forstå deres retningslinjer angående dette temaet. Det er altså disse dokumentene som svarer på min problemstilling (Thagaard, 2018, s.120) Thagaard (2018) mener at det i

dokumentanalyser er relevant å se på om utgiver er troverdig. Siden det er krav om at alle virksomheter over 5 ansatte har slike dokumenter, og at arbeidsgiver, tillitsvalgte og arbeidstakere lager dem sammen, er det troverdige utgivere, i den forstand at det er ment for å bedre virksomheten og miljøet i tillegg til at det er krav til hva det skal inneholde. Jeg har ikke brukt tilfeldighetsprinsippet i min oppgave, da dokumentene ikke er offentlige og jeg må dermed etterspørre slike dokumenter. Jeg sendte mail til HR, ledere og arbeidstakere, da alle skal være kjent med disse rutinene uansett, og dermed burde det ikke være problemer med å få de fra hvilken som helst rolle innad i bedriften. Jeg sendte forespørsel til 34 forskjellige virksomheter;

“Hei, mitt navn er [...] og skriver masteroppgave ved Nord universitet, hvor jeg skal ha dokumentanalyse om organisasjoners rutiner mot mobbing på arbeidsplassen. Jeg skal se på dokumenter/håndbøker/rutineliste fra store, offentlige og private bedrifters rutiner mot mobbing på arbeidsplassen, og trenger dermed dokumenter fra forskjellige organisasjoner angående dette. kunne du hjulpet meg ved å sende meg dem på mail? Det hadde vært til stor hjelp, tusen takk!”.

Når jeg skulle velge mellom de jeg hadde blitt tildelt, var et av utvalgsriteriene at det skulle være like mange dokumenter fra hver sektor, for å få et likt representativ. Jeg valgte mellom 14 dokumenter, hvor fem skulle være fra offentlig og fem skulle være fra privat. Jeg la da alle 14 dokumenter i grupper i de to sektorene, og valgte tilfeldig fem av hver sektors dokumenter. Dermed fikk jeg litt tilfeldighet, i et strategisk utvalg (Skog, 2021, s. 39).

3.2.4 Etikk, posisjonering og forskningens pålitelighet

Thagaard (2018) viser til at det er viktig å begrunne valgene vi tar underveis i studiet, for å vise hvordan vi forstår de forskjellige sosiale fenomener gjennom subjektiv oppfattelse, for at leser skal forstå hvordan man kom frem til slike beslutninger (thagaard, 2018, s. 14). Fra starten av forskningen til slutten av forskningen gjør vi oss opp subjektive meninger, og derav valg ut ifra disse meningene. Slik som mitt valg av problemstilling, metode, teori, analyse og konklusjon må dermed redegjøres, slik at leser skal forstå hvorfor disse valgene er tatt.

Jeg har forklart hvorfor jeg har valgt problemstilling i innledning, og valg av metode i starten av metodekapittelet. Valg av teori kom av interessen av å se hvordan handlingsprogram er

godt laget, uten at jeg kunne finne ut av det i praksis. Derfor valgte jeg Richards og Daley (2003) som hovedteori, da de henter teori fra flere forskere, og satt dem sammen til en god teori på at handlingsplanen burde fungere best mulig teoretisk og praktisk.

Jeg skal se på hvordan forskjellige virksomheter, i offentlige og private sektorer, har formulert og teoretisk ønsker å håndtere mobbesaker i sin bedrift. Jeg skal da anvende empiri opp mot teori, og analysere de i lys av hverandre, for å se om prosedyrene deres møter kravene til teorien. Jeg ville også finne ut om det er forskjell på sektorene, med tanke på hvor mye handlingsrom ledere har i de sektorene. Min relasjon og rolle i forskningen må være rent objektiv og jeg skal ha ingen subjektive meninger (thagaard, 2018, s. 81-83). Dette er dog nesten uunngåelig i alle valg jeg har tatt for å utforme oppgaven, alt fra hvilken problemstilling jeg valgte til hvilken metode. Mobbing i arbeidslivet er et tema jeg selv er engasjert i, derfor har det vært særskilt viktig for meg underveis i arbeidet med oppgaven å ikke la mine egne oppfatninger eller synspunkter prege metodevalg, analyse og tolkning. Siden dokumentene jeg har hentet inn er fra virksomheter, og ikke enkeltpersoner, vil det ikke være like skadelig som for enkeltpersoner. I tillegg kan det være positivt at virksomheter som kanskje har utydelige handlingsplaner får tilbakemelding på hvordan dette kan forbedres. Jeg har valgt å uansett anonymisere bedriftene, men grupperer dem etter eksempelvis OS1, OS2 (For henholdsvis offentlig sektor 1 og offentlig sektor 2) og så videre, og PS1, PS2 (For henholdsvis privat sektor 1 og privat sektor 2) og så videre. Dette er fordi jeg ikke har utarbeidet kontrakter eller avtaler med bedriftene som ville gitt deres samtykke til at funnene ble publisert offentlig, med bedriftenes navn.

3.2.5 Validitet og reliabilitet

Siden noen av virksomhetene ikke hadde spesifikke handlingsprogram mot mobbing, kan det være vanskelig å sammenligne dem etter hva de har med i dokumentene sine. Dette grunnet at jeg skal prøve å finne ut om dokumentene, teoretisk sett, ser ut til å virke gode for eventuell varsler i mobbesaker. Dermed kan årsaken til at de er forskjellig bygd opp og analysert være på bakgrunn av at de ikke fokuserer på det samme. Det trenger ikke bety at det er virksomhetene som ikke har utarbeidet slike prosedyrer, heller enn at det har skjedd misforståelser i e-posten. Det kan dermed tenkes at grunnen til at flere av virksomhetene, som ikke hadde handlingsprogram spesifikt til mobbing, ikke skjønnte at det var det jeg var ute etter.

Siden jeg ikke fant primærkilden til “nedskrevne dokumenter er mer gjennomtenkt enn verbalt”, brukte jeg kilden jeg fant denne forklaringen på, som da var en masteroppgave (Øvre, 2019).

I min problemstilling synes jeg det ville vært interessant å finne forskjeller på privat og offentlig sektor gjennom min dokumentanalyse. En variabel som kan påvirke kausaliteten her er for eksempel det at kvinner utgjør 70% av offentlig sektor, mens menn utgjør 64% av den private sektoren (Bufdir, 2020).

Noe som også vil påvirke oppgavens reliabilitet er det at diskursanalyser innebærer utfordringer for funnenes etterprøvbarehet, da det i bunn og grunn er en subjektiv tolkning som blir foretatt både av meg som forsker og for leseren av forskningen min (Bratberg 2017, S. 63).

4.0 Dokumentanalyse

4.1 Presentasjon av virksomhetene

I denne dokumentanalysen skal jeg beskrive dokumentene jeg har samlet inn, i lys av diskursanalyse og teorien jeg har valgt. Virksomhetene grupperes som sagt etter private og offentlige, fra 1-5 i hver kategori. De fem virksomhetene i privat sektor blir altså da kalt **PS 1**, **PS 2**, **PS 3**, **PS 4** og **PS 5**, mens de fem virksomhetene fra offentlig sektor kalles **OS 6**, **OS 7**, **OS 8**, **OS 9** og **OS 10**. Utvalget har jeg valgt å gruppere og presentere slik fordi jeg som nevnt ikke skal navngi virksomhetene. Her er en kort presentasjon av virksomhetene:

- **PS 1** er en stor privat bedrift i IT-markedet, som er en del av et stort konsern med tusenvis av ansatte landet over.
- **PS 2** er en privat virksomhet som går under kategorien lønnstakerorganisasjon, som har mange tusen medlemmer.
- **PS 3** er en stor privat virksomhet innenfor tv - og mediebransjen.
- **PS 4** er en privat virksomhet innenfor regnskap, revisjon og jus.
- **PS 5** er en privat virksomhet innenfor elektrikerbransjen, og er en av de største i Nord-Norge.
- **OS 6** er en offentlig virksomhet innenfor økonomi og forvaltning.
- **OS 7** er offentlig virksomhet innenfor forvaltning og
- **OS 8** er en kommunal virksomhet
- **OS 9** er en offentlig virksomhet innenfor forvaltning og politikk
- **OS 10** er en kommunal virksomhet

4.1.2 PS 1

Deres dokument kalles «*Forebygging og håndtering av mobbing*», de har dermed en egen rutine for kun mobbing. Som nevnt i teorikapittelet sier Richards og Daley (2003) at dokumentet burde starte med formålet, for å vise til hvorfor disse retningslinjene blir tatt i bruk og hvordan de ønsker at miljøet skal være og ikke være (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 394).

PS 1 starter sitt dokument med hva som ikke aksepteres ved å skrive «*Mobbing, trakassering, diskriminering eller sjikane på arbeidsplassen vår aksepteres ikke!*», og fortsetter videre med hvordan arbeidstakere ikke skal være mot hverandre. Denne setningen har med et utropstegn, som kan virke lite hensiktsmessig. Dette grunnet at det uten utropstegn også ville virket like kraftig og følelses påvirkelig. I tillegg til at profesjonelle dokumenter skal holde seg

profesjonelt og saklig. De har også med hva de ønsker av arbeidstaker og miljø, ved å spesifisere at de skal være inkluderende og respektfulle mot alle individer, dette er rettet spesielt til lederne med personalansvar. De har videre ikke forklart konkret hvorfor de har laget dette dokumentet, som burde vært med da det kan virke forebyggende å få forståelse av hvorfor slike dokument er viktig for virksomheten

Begrepsavklaringen deres forklarer hvordan mobbing kan ta form innad i deres underoverskrift kalt «*Når er det mobbing?*». De forklarer hva de anser som mobbing ved eksempler. Deres eksempler er ekskludering, at en ikke får ta del i arbeidsoppgaver, blir beskyldt for å gjøre dårlig arbeid ubegrunnet, diskriminering, erting, fleiping og latterliggjøring. Deretter skriver «*Alle vil kunne oppleve slike forhold iblant. Dette er selvsagt uheldig, men ikke nødvendigvis mobbing.*» og fortsetter med at det må være gjentakelse over lengre tid for at det skal kunne kalles mobbing, dette vil da bli betegnet som deres definisjon på mobbing. Hvor de viser både deres definisjon på mobbing, og eksempler på det.

De henviser til lovverk ved å vise til AML 4-1(1), 4-3(3), 4-3(1), 2-3(2d) og § 13. Det å vise til lovverk, beviser overfor leser at det er lovpålagt å ta slike saker på alvor, og at det dermed bærer med seg konsekvenser om det blir oppdaget. Det er derfor positivt å ha med, for å forhindre at slike forhold oppstår (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 394). De har ingen klare tiltak, sanksjoner eller andre former for handlinger hvis slike hendelser viser seg å ha funnet sted. Dette hadde gjort det enklere for saksbehandler, da det å vurdere hvilke tiltak som kunne blitt brukt i de varierte situasjonene. I tillegg vil det få varsler til å se hvilke sanksjoner virksomheten har mulighet til og villig til å gjøre for å forbedre arbeidsmiljøet (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 395).

Handlingsplanen deres er under underoverskriften «*hvordan skal den som føler seg mobbet opptre?*». Denne underoverskriften kan virke tungt for en i en sårbar situasjon. Da mobbing og varsling allerede er en vanskelig situasjon å stå i, bør varslingsrutinene inneholde oppmuntrende ord for å varsle, da virksomheten burde ønske varsling på bakgrunn av at det skjer kritikkverdige forhold som de ikke ønsker. Det hadde derfor vært mer hensiktsmessig å ha handlingsplan og saksbehandling som overskrift. De foreslår at varsler går til en fortrolig kollega, verneombud, tillitsvalgt, bedriftshelsetjenesten for å få en bedre vurdering og forståelse på hendelsen, og få hjelp til å formulere en god sak til saksbehandler. Med underoverskriften og denne oppfordringen kan det tolkes som at varsleren bør trå varsomt i slike uttalelser, som er berettiget da det er en alvorlig anklagelse, men i reelle mobbetilfeller

er det allerede vanskelig nok for varsler å si fra om slikt. Samtidig, som når virksomheten ber deg prate med annen part for å være helt sikker på at en har riktig oppfatning av situasjonen eller ikke. Her kan det oppfattes som at varsler ikke har tyngde i sine følelser og opplevelser, og dermed må ha bekreftelse fra en annen utenforstående. Det er positivt i den forstand at det er lurt å få en objektiv mening på saken, og de viser til at det er rom for at varsler kan diskutere saken med andre uten å gå mot retningslinjene om konfidensialitet, og de viser at det er mulighet for støtte.

De fortsetter så med hvem man kan varsle til. Deretter få involverte parter til å prate sammen, for å få frem alle sider av saken, og for en rettfærdig saksbehandling for alle. Det å få partene til å prate sammen i slike situasjoner kan igjen virke motsigende. Det er vanskelig for et offer å stå opp mot noen som er i høyere maktposisjon, psykologisk eller organisatorisk, og i tillegg si fra om sårbare situasjoner som har tatt sted foran den de anklager for å ha gjort disse handlingene. De sier så at det skal forekomme sanksjoner eller tiltak, men ikke hvilke eller hvordan, bare at det skal være for at det ikke skal skje igjen. De avslutter så med at offer skal få tilgang til medisinsk hjelp *«for å få bukt med eventuelle fysiske og psykiske ettervirkninger»*. Denne setningen fremstår som at virksomheten bare vil “få bukt” med problemene som offer kan se ut til å ha. Det virker dermed ikke som de har noe lyst til å hjelpe, og setter igjen offer i en posisjon som virker motsigende fra det å si fra om slike forhold. Positivt er at de har med at de vil være til hjelp med rehabilitering, men skriver det på en ufølsom måte.

4.1.3 PS 2

PS 2's dokument kalles *«[...] varslingsrutiner»*, dermed ingen spesifikk rutine for håndtering av mobbing. Heller ingen formål, som kan virke som mindre forebyggende med rutiner, når ansatte ikke får innblikk i hvorfor dette er viktig for ledelsen (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 394).

De har begrepsavklaring på hva varsling er og ikke, og kritikkverdige forhold, men ingen definisjon på hva forsvarlig arbeidsmiljø er. Det kan dermed være vanskelig for ansatte å vite om de kan varsle om mobbing, trakassering eller diskriminering. Så forklarer de grunnen til at det er viktig med varsling, som kan vurderes som deres formål, hvor de ser på varsling som viktig både for virksomheten og samfunnet, men forklarer det ikke med hvorfor det er bra eller hvilken oppførsel de forventer eller ikke. Det kommer også for sent i forhold til teorien (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 394). De har spesifisert hvem en bør varsle til hvis en føler seg

mobbet/trakassert, som er positivt da de har vist til at dette er noe en kan varsle om. De skriver også om plikten til å varsle i henhold til trakassering, diskriminering og fare for liv og helse, noe som viser til at de ser viktigheten av psykisk nedbryting og at det er viktig å få det løst og forhindret, dog nevner de ingenting om mobbing direkte.

De viser så til din rett til å varsle gjennom AML § 2A-1, og at de vil ha varsling på bakgrunn av at de da kan ta tak i problemet og ordne opp i det med nødvendige tiltak. Dermed plikten til å varsle i AML § 6-2 (3) og kommer med eksempler på når det kan være nødvendig, som eksempel om det skjer trakassering eller diskriminering, eller fare for liv og helse hvor offer ikke kan ordne situasjonen selv. De har dermed brukt lovverk for å gi uttalelsene sine mer tyngde i hvor viktig det er for virksomheten med varsling, og at de forstår at slike forhold kan være vanskelig å ta tak i selv.

Handlingsplanen deres har punktvis eksempler på hva som burde være med, og henviser til at det er lurt å være så konkret som mulig. Som Richards og Daley (2003) viser til, er det nødvendig å ha med hva varslet skal inneholde, så varsler har enklere for å skrive nøyaktig det som burde være med (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 395). Dette for å slippe å måtte bruke for mye tid på å finne ut av det selv, og fører dermed til at virksomheten ikke må bruke så mye tid i etterkant av varsel, på for eksempel å spørre spørsmål angående ting som burde vært med i varslet. Det er dermed bra de har tatt med eksempler på innhold i punkter, for å gjøre det så enkelt som mulig for varsler å finne ut hva en skal forklare. De viser så til at det er en belastning for alle parter i slike situasjoner og saksbehandlingen. Derfor har de også satt opp en liste over hva en bør tenke på før man varsler:

- *“Har jeg grunnlag for kritikken?”*
- *Hvordan bør jeg gå frem?*
- *Hvem bør jeg si fra til?”*

Dette er en god måte å få varsler til å reflektere rundt de neste handlingene sine, uten å få det til å virke som at varsler ikke burde varsle, men heller se på punktene og ta det steg for steg. Målet med å varsle er at det skal få slutt på disse forholdene, og så punkter til hva som er viktig i saksbehandlingen. Det inngår da gjennom å ta saken på alvor og så raskt som mulig på laveste nivå, ta en faktaundersøkelse, og vurdere habilitet, konfidensialitet, dokumentasjon og kontradiksjon, gi tilbakemeldinger, ivareta partene og forbud mot gjengjeldelse. De har ingen konkrete eksempler på tiltak, men viser til at dette er nødvendig for å ordne opp i forholdene. De viser så til at om en ikke har fått tilbakemelding innen fristen de har satt, skal

en selv be om tilbakemelding fra deres utvalg, noe som igjen kan anses som vanskelig for varslere når de allerede har satt seg i en sårbar situasjon, og burde dermed ikke stå ansvarlig for at varslingen blir håndtert forter nok.

Til slutt avslutter de med AML § 2A-1 og § 2A-2.

4.1.4 PS 3

PS 3's handlingsprogram kaller de «*varsling av kritikkverdige forhold/varslingsrutiner*», de har dermed heller ingen egen varslingsrutine for mobbing, som kunne gjort prosedyren tydeligere i forhold til hvordan saksbehandlingen skulle blitt gjennomført. Det hadde også vært enklere for saksbehandler å vurdere hvilke tiltak som kunne blitt brukt i de varierte situasjonene. Når en har tydeligere rutiner vil det være mindre sannsynlig for at saksbehandlingene blir gjort på forskjellig vis for saker som er like.

De har lenker til deres håndbok, HMS-arbeid og avvik/varsling er lagt ved i starten av dokumentet, som gjør det enkelt for leser å finne ut av tilleggsinformasjon på en enkel måte. De har med formål, hvor de skriver årsaken til at de har en varslingsrutine. De beskriver det som nødvendig for at det skal være effektivt og trygt, deretter bruker de AML's definisjon på kritikkverdige forhold. De fortsetter med å forklare at de ønsker varsling for å forbedre virksomheten, i tillegg til at de vil sette i gang tiltak for å få det fjernet. Det siste viser leser at de er villig til å utføre tiltak, men har ikke eksempler til hva dette innebærer. De henviser så til at gjengjeldelse ikke er akseptabelt og tar deretter inn AML's vern mot dette. Til slutt sier de at de vil at alle ansatte skal kjenne til disse rutinene, og gir ledere ansvaret for å videreformidle disse rutinene og holde kompetansen sin oppdatert for best mulig kjennskap til varsling. De har her ikke tatt med konsekvensene for hva mobbing gjør mot offer og virksomhet, men de viser til at det skal være opplæring og dermed også at de involverte i slike saker har kompetanse innen feltet være (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 397).

De har ingen begrepsavklaring utenom [det overnevnte] eksemplene på kritikkverdige forhold, som er «*trakassering, diskriminering, korrupsjon, økonomiske misligheter, miljøkriminalitet, datakriminalitet, straffbare forhold, brudd på likestillingsloven og brudd på [...] etiske retningslinjer*».

Dermed fortsetter de med hvordan varslingen skal gjennomføres, med å starte med hvem en skal varsle til. Her har de tre muligheter, hvor de uttrykker at det helst bør være nærmeste leder, men det er også mulig å sende til leders leder, tillitsvalgte, verneombud eller HR.

Så kommer handlingsplanen spesifikke prosedyre. De starter punktvis med hva varslingen skal inneholde, og at de vil vurdere umiddelbare tiltak som må gjøres. Igjen er det positivt at de er villig til å sette i gang med tiltak, men skulle hatt eksempler, da dette gjør det enklere for varsler å ta avgjørelse på om det er verdt å varsle eller ikke. Så kommer handlingsplanen for mottaker av varslingen, som forklarer det å gi tilbakemelding til varsler og sørge for at det ikke skjer gjengjeldelse, i tillegg til at de punktvis legger til at trygg saksbehandling medfølger konfidensialitet, faktaundersøkelse og dokumentasjon, og kontradiskjonsprinsippet. De har ikke med hva som må gjøres i ettertid for partene som kan ha det vanskelig etter slike situasjoner. Dette kan være avgjørende for en eventuell varslers vurdering av varsling, da det kan virke som at virksomheten tenker at alle problemene er borte når saken er løst, selv om det kan være store psykiske og organisatoriske påkjenninger for offer og/eller anklagede.

Så kommer lovverket, hvor de bruker §2 A-1, §2 A-2, §2 A-3, §2 A-4, §2 A-5, §2 A-6 og §2 A-7.

4.1.5 PS 4

PS 4 har lagt ved retningslinjene sine, «forebygging og håndtering av mobbing». De har ingen formål i dette dokumentet, men starter heller med begrepsavklaring på hva de ser på som mobbing med eksempler på situasjoner. Eksemplene er ekskludering, å ikke få muligheten til å delta på arbeidsoppgaver, bli beskyldt for dårlig arbeid uten grunnlag, diskriminering, erting, fleiping eller latterliggjøring. De skriver så under disse eksemplene at en må forvente slike situasjoner i arbeidsforholdet, og at det må skje gjentatte ganger over tid for at det skal kunne bli kalt mobbing.

Fremgangsmåten for varsler starter med at de oppfordrer til en samtale med en du er godt kjent med i organisasjonen, for å få klarhet om det er nødvendig å varsle eller ikke, og hvordan en kan ordlegge seg for best mulig å få frem sin sak. De har ikke innholdsbeskrivelse av hva varslet skal ha med. De viser til hvem en kan levere varslingen til. Deretter starter de med saksbehandlerens handlingsplan, hvor de skal få partene som er involverte til å snakke sammen «*dette kan være tungt, men det er viktig å få klarhet i situasjonen, kartlegge begge sider av saken og sikre rettferdig behandling av begge parter*». En forklaring på hvorfor de har valgt å få partene til å prate sammen, er bra så varsler kan få forståelse for hvorfor de velger å gjøre det, men det vil fortsatt være vanskelig for varsler å si fra om slike forhold foran anklagede. Så skriver de at det skal føre til tiltak, men har ingen eksempler til hvilke.

Det skal også være tilbud til offer om medisinsk hjelp «for å få bukt med eventuelle fysiske og psykiske ettervirkninger».

Tilslutt avslutter de med AML § 4-1(1), § 4-3 (3), § 4-3 (1), § 13 og § 2-3 (2d).

4.1.6 PS 5

Hovedoverskriften for dokumentet er «Prosedyre for kritikkverdige forhold», altså ikke mobbing i fokus. Her starter de med formål og skriver hvem som har vært med på å utarbeide rutinene. Som Richards og Daley (2003) skriver, er det viktig at arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgt er med på å utarbeide slike rutiner, for å få alle sider av prosedyrene til å fungere sammen være (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 394). Med å ha det med i formålet vil det virke for leser som at de er representert i utviklingen av dette dokumentet, og dermed også fått deres synspunkt på hvordan det burde fremstå. Deretter har de med grunnen til at disse ble laget, som da er for å avdekke kritikkverdige forhold innad i virksomheten. De har også et varslings skjema en kan bruke, som gjør det enklere for varsler, da de ikke trenger å finne ut av hvordan det utformes selv. De drar inn AML for å vise til retten og plikten til å varsle.

De viser også til hva de regner med kritikkverdige forhold, med uforsvarlig arbeidsmiljø vil være betegnet som mobbing/trakassering, men ingen definisjon på begrepene. Deretter hva de ikke regner som kritikkverdige forhold, som da er personlige meninger som politisk eller organisatorisk, men viser da til at ytringer i form av trakassering er kritikkverdige forhold uten å definere hva det vil si.

Så hvem en kan varsle til og deretter fremgangsmåte. De har hva varslingen skal inneholde og oppfordrer til å være så konkret som mulig. Deretter saksbehandlerens fremgangsmåte, som er å ta saken på alvor, tilbakemelding, konfidensialitet, konfidensialitet, faktaundersøkelse, dokumentasjon, og «*behovet for iverksettelse av tiltak*» skal vurderes uten at de har lagt med eksempler på hvilke tiltak. Tilslutt avslutter de med § 13 i AML.

4.1.7 OS 6

OS 6 kaller sine dokumenter «Rutine for håndtering av konflikter, mobbing og trakassering». Her har de innholdsfortegnelse over hvilke sider du finner de forskjellige underoverskriftene. Dette gjør det oversiktlig for leser å finne det de leter etter. Det starter med innledning, som da er deres formål, ved å forklare hvorfor slike rutiner er viktig for å vedlikeholde arbeidsmiljøet og hva de forventer i sine arbeidstakere i atferd for å få et godt arbeidsmiljø.

De tar så for seg begrepsavklaring på konflikt, utilbørlig opptreden, trakassering, mobbing, parter, tillitsvalgte, verneombud, ubalanse i styrkeforholdet, faktaundersøkelse, kontradiskjon og habilitet. Siden de har definisjon på alle ord, som leser muligens måtte finne vanskelig å forstå, blir det lettere å finne ut hvem som passer å varsle til, og om hendelsen var som oppfattet. Deres definisjon på mobbing er «*når negative hendelser systematisk og vedvarende over tid rettes mot en og samme person. Eksempler på mobbing er å bli utelukket fra det sosiale nettverket på jobben, stadig bli forbigått eller oversett ved utdeling av oppgaver, bli uriktig eller overdrevet beskyldt for dårlig arbeid, eller ertet, fleipet med og latterliggjort*».

Så legger de ved lovverket, som er §4-1, §4-2 og §4-3. I tillegg til at de skriver med egne ord hvordan de tolker disse paragrafene. Når de bruker egne ord med lovverk vil det, som Richards og Daley (2003) påpeker, tolkes som de har kompetanse innenfor feltet, at det stemmer overens med virksomhetens kultur og retningslinjer, og siden AML kan være vanskelig å fortolke, vil det dermed være enklere når de har skrevet det med egne ord.

De har også med et eget avsnitt hvor de forklarer hvordan mulighet varsler har, gjennom å bruke enten et eget avvikssystem for å varsle, eller direkte til leder eller andre, ved å beskrive hvordan de forskjellige mulighetene effektiviseres.

Så kommer fremgangsmåten. De første setningene handler om at konflikter, mobbing og trakassering må tas tak i raskt for å unngå eskalering. De skriver også om hvordan en håndterer slike saker kan variere ut fra de varierte situasjonene og alvorlighetsgradene, og derfor også viktig å være bevisst på at mulige løsninger på situasjonen kan være med på å eskalere situasjonen heller enn å ordne opp i dem. Dermed har de gitt leser mulighet til å reflektere hvordan de skal håndtere saken videre, gjennom å guide dem til hvilke handlinger som passer til hvilken situasjon. De har ingen beskrivelse av hva varslet skal inneholde, før de begynner med hvordan leder har ansvaret for håndteringen, det kommer senere. Leder må få fullstendig oversikt av omfanget av hendelsen før en tar avgjørelser på fremgangsmåte av saksbehandlingen.

Så kommer det punktvis fremgangsmåter innen saksbehandlingen, med forslag til håndtering ut fra forskjellige settinger. Blant annet eksempler på tiltak som «*oppfølging av helsepersonell, omdisponering/flytting av ansatte eller andre former for tiltak*». I tillegg har de satt opp andre eksempler på tiltak i punkter:

- «*Individuell oppfølging*

- *Ved brudd: tjenesterettslige reaksjoner som tilrettevisning, advarsel eller ordensstraff. Ved alvorlige brudd kan arbeidsforholdet måtte vurderes.*
- *Støttesamtaler eller annen oppfølging ved hjelp av BHT.*
- *Coaching*
- *Generelle tiltak*
 - o *Arbeidsmiljøundersøkelse*
 - o *Gruppeprosesser*
 - o *Tiltak for å forbedre organisatoriske utfordringer»*

Her gir de mottaker mulighet til å vurdere om tiltakene virker forhindrede nok til at det psykososiale og organisatoriske blir rettet opp i etter at man har varslet.

De har også med hvordan en gjennomfører faktaundersøkelse, og hvordan rapporten skal gjennomføres. som igjen gir leser forståelse for hvert skritt av saksbehandlingen. Deretter har de forklaring på hvordan en oppfølger i ettertid, som gjør at mottaker kan vurdere om oppfølgingen virker gode nok til å komme seg på bena igjen etter en slik vanskelig situasjon. De skriver også om muligheten for at klagen kan være uberettiget, og at det da kan bli sanksjoner mot varsler. Som hjelper anklagede med at det ikke skjer kontradiksjoner, men siden det er vanskelig å bevise at slike forhold tar sted, kan det virke skummelt for varsler.

4.1.8 OS 7

Deres dokument er kalt “*Retningslinjer for konflikthåndtering*”, altså ikke direkte rettet til mobbing. OS 7 starter med formål, hvor de forklarer at retningslinjene er til for å forebygge og forhindre konflikter i arbeidsmiljøet. De skriver så at de vil ha et forsvarlig arbeidsmiljø, på bakgrunn av lover og regler. Tilslutt skriver de at dette dokumentet ikke skal være en hvilepute for håndtering av variert omfang, heller være en veileder. Dermed har de forklart at det ikke vil forekomme noen form for spesifikke krav til hvordan det skal håndteres på forhånd, og at man må ha skjønn i slike avanserte og innviklede situasjoner.

De har en begrepsavklaring av konflikt, mobbing eller trakassering, og de ulike partene i rollene, som da er arbeidsgiver, leder og arbeidstaker. Under begrepsavklaring «*mobbing eller trakassering*» skriver de «*Mobbing dreier seg om at en person gjentatte ganger over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling av en eller flere personer på en slik måte at hun eller han ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene*».

Handlingsplanen starter med å forklare at de vil at partene skal løse konflikten seg imellom først, for å fikse problemet på lavest mulig nivå først og for at det ikke skal eskalere

ytterligere. Siden dette er for konflikthåndtering og ikke mobbing, kan det være vanskelig å forholde seg til det i mobbetilfeller. Om det ikke er hensiktsmessig å gå til den andre parten er det å gå til nærmeste leder eller verneombud/tillitsvalgte. Dette viser at varsler ikke er påtvunget å løse situasjonen selv, og gir muligheten av å velge hvordan den kan håndtere situasjonen uten å føle at det er forventninger til valget. Det er også mulighet til at anklagede får hjelp fra en støtteperson, og komme med sitt synspunkt på situasjonen for å unngå kontradiksjon. Så kommer saksgangen for ledere hvor de har plikt i å håndtere, melde til verneombud og ha samtale med partene som er involvert i saken.

Deretter kommer tiltak, som de ikke har eksempler på, men skriver at «*bedriftshelsetjenesten tilbyr flere arbeidsmiljøtiltak*» og at de har personalavdeling og HR som stiller med konkrete forslag til tiltak i varierte situasjoner. De viser da til at de har klare tiltak å bruke i slike tilfeller, men ikke eksempler. Dette gjør at det kan være litt enklere å ta avgjørelse, da leser ser at det er noen som kan utføre tiltak til å forbedre situasjonen.

Så kommer oppfølging, som de forklarer med at leder skal følge opp og lage en plan for hvordan oppfølgingen skal skje, og hvorfor det er viktig med oppfølging i form av at det ikke skaper nye konflikter eller oppstår på nytt av samme parter. Leser får da vite hvem som er ansvarlig for oppfølgingen, som gjør at vedkommende som står ansvarlig vil måtte følge opp da det er klart hvem som har ansvaret. I tillegg er det positivt at de forklarer hvorfor oppfølging er viktig, i form av at de forstår at det å ta vare på personer i slike situasjoner er nødvendig for partene som er involvert og virksomheten i en helhet.

4.1.9 OS 8

Deres dokument kaller de «*Utklipp fra Personalthåndboken*». Det starter med begrepsavklaring på hva kritikkverdige forhold er gjennom å henvise til AML §2 A-1 og gi eksempler fare for liv og helse, korrupsjon, miljø og klima, uforsvarlig arbeidsmiljø, osv. Deretter AML §2 A-4 forbud mot gjengjeldelse når en har varslet eller en som tenker å varsle. Så kommer formål hvor de forklarer at de har slike rutiner for at arbeidstakere skal ha muligheten til å varsle, og at retningslinjene gir uttrykk for at det skal være greit å varsle, men ikke hvorfor det er viktig for virksomheten eller ønskelig atferd fra de ansatte.

Deretter har de en begrepsavklaring av hva de definerer som varsling og kritikkverdige forhold. Hvor de skriver «*Varsling menes når arbeidstaker melder fra om mulige kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som har mulighet til å gjøre noe med*

forholdet, ved at han/hun går videre med saken» og kritikkverdige forhold som de beskrives i AML. I tillegg til at de legger ved en liste over hva som ikke regnes som varsling:

- *«Ytringer om forhold som en arbeidstaker mener er kritikkverdig ut fra sin personlige etiske overbevisning*
- *Kritikk av forhold som ikke er ulovlig eller uetisk*
- *Gjentatt varsling om forhold som tidligere er varslet om og som er ryddet opp i, og uten at nye omstendigheter foreligger*
- *Politiske og faglige ytringer, eller at arbeidstaker er uenig i arbeidsgivers prioriteringer, strategi eller taktiske valg, vil heller ikke falle inn under og de begrensninger i yttingsfriheten som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten og regler om taushetsplikt mv.»*

Det er positivt at de har klar forklaring på hva de ikke anser som kritikkverdige forhold, for å ikke få for mange unødvendige varslinger. Så er det forklaring av hvordan det skal varsles, med å beskrive hvorfor varsling er viktig, at det er trygt, og hvordan man gjør det trygt.

Så har de plikt til å varsle, forbud mot gjengjeldelse før de kommer til handlingsplanen for varsling. De har altså da vist at de håper på varsling når slike forhold er oppdaget. Deretter forklarer de hvem man kan varsle til, med mange muligheter i form av alvorlighetsgrad. De forklarer så hva som kan forventes etter varslingen, som da er at de vil bli kontaktet innen en uke for nærmere opplysninger om saken, og at de vil få skriftlig tilbakemelding når saken er avsluttet, med en frist på 3 måneder. Om de tre månedene passerer uten tilbakemelding skal en få beskjed om når det kan forventes å bli avsluttet. 3 måneder er lenge for en som går gjennom slike sårbare situasjoner, og som nevnt tidligere er det viktig å bli raskt ferdig med slike saker for å unngå eskalering. I tillegg skal varsler forholde seg til at dem er blitt ansvarlig for å følge med om de 3 månedene er opprettholdt.

Så over til handlingsplanen for saksbehandler. Hvor de starter med at alle varslinger skal tas på alvor og behandles på en trygg og effektiv måte. Grundig faktaundersøkelse med dokumentasjon, forbud mot gjengjeldelse, *«arbeidsgiver kan imidlertid komme med motargumenter dersom arbeidsgiver er uenig med varsler. Arbeidsgivers reaksjoner skal likevel ikke fremstå som en gjengjeldelse.»*, innkalle til møte, og orientering av saksgang til parter. At arbeidsgiver kan komme med motargumenter hvis de er uenig i påstanden vil det være motsigende i at det ikke skal fremstå som gjengjeldelse i fortolknings form. Denne setningen kunne blitt skrevet på en annen måte som ikke virket truende, i form av at “uenig”

er en subjektiv mening som ikke må begrunnes ytterligere enn at det er egne meninger. De kunne skrevet “om klagen ikke er berettiget bør arbeidsgiver ha samtale med varsler for å finne ut ytterligere hva som har skjedd, og forme konklusjon på situasjonen deretter”.

De skriver også om grunnløse påstander, hvor de vil avslutte saken om de finner den lite tilregnelig, med skriftlig tilbakemelding til anklagede. Også ivaretagelse av anklagede gjennom å gjøre dem kjent med påstandene, om det ikke er uforsvarlig eller lite grunnlag for troverdighet i varslet. De skriver at tiltak skal gjennomføres om det er begått kritikkverdige forhold, men de har ingen eksempler på hva dette innebærer.

4.1.10 OS 9

Dette dokumentet er kalt “Varsling av kritikkverdige forhold og vår varslingskanal”. Det starter med formål. Her skriver de hva det ønsker av sine ansatte, for å skape best mulig arbeidsmiljø, hvor de også legger ved det å varsle gjør akkurat dette. Deretter viser de til at det å ha slike varslinger er forebyggende, og gjør varslingen effektiv og trygg for varsler.

Deretter har de begrepsavklaring på varsling, varslere, hva varsling er, hvem en kan varsle, hva kritikkverdige forhold er og ikke er, og hvordan en håndterer et forhold som ikke er kritikkverdige. Deres definisjon av varsling er å gi beskjed om kritikkverdige forhold så virksomheten kan rette opp i det, og drar så opp AML § 2 A-1 for å vise retten til å si fra. De definerer så kritikkverdige forhold som de samme eksemplene som AML, og det som ikke er kritikkverdige forhold er da ytring om eget arbeidsforhold. Her gir de eksempler på misnøye med lønn, vanskelig for å få kjemi med kollega og personkonflikter, og skriver så at du skal kunne varsle om trakassering og diskriminering, men personkonflikter har som sagt grunn pilaren til å utarte seg til nettopp dette, i tillegg til mobbing. Dog skriver de at i forhold som ikke defineres som kritikkverdig vil ikke bli tolket som varsling, men at en kan si ifra om slike situasjoner til personer som kan gjøre noe med det.

Handlingsplanen deres starter med hvor vanskelig det kan være for de involverte partene i saken, saksbehandlingen og arbeidsmiljøet, derfor er det viktig med en god fremgangsmåte. De har punktvis forklaring på hvordan en går frem i varsling:

- *«Dersom du vurderer å ta opp en varslingssak, bør du derfor først avklare følgende problemstillinger for deg selv:*
- *Har jeg tilstrekkelige holdepunkter for at det foreligger et kritikkverdig forhold?*
- *Med hensyn til måten jeg går videre med dette på, er mulige konsekvenser for kolleger og den det varsles om, tilstrekkelig vurdert?*

- *Hvem skal det varsles til, og hvordan skal varselet utformes?*
- *Hvilke tiltak er eller er forsøkt iverksatt for å løse saken på ordinært vis?*
- *Vil varslingen kunne være i strid med annen lov, for eksempel lovbestemt taushetsplikt? Andre lovbestemmelser kan medføre at visse opplysninger ikke kan eller bør avsløres. Det er derfor alltid viktig å avklare dette, spesielt dersom det gjelder varsling som kan nå det offentlige rom»*

Disse punktene, angående hva som er viktig å tenke på før en varsler, kan være positivt i den forstand at det da ikke varsles om unødvendige hendelser. Dog, som de selv sier, er det å varsle å sette seg selv i en sårbar posisjon. Disse punktene kan dermed få offer til å tvile på sin egen dømmekraft og bli usikker på om virksomheten vil finne det troverdig om en sier fra.

De forklarer deretter hvem en kan varsle til og hvordan rolle de forskjellige stillingene har angående varsling. De har ingen beskrivelse på hva varslet skal inneholde, dette kan være vanskelig å forholde seg til, da rutiner som ikke har en klar forklaring på hvilket innhold varselet skal inneholde, da det gjør det enklere for eventuell varsler å forholde seg til klare punkter å skrive om. Så tar de for seg hvordan saksbehandlingen skal gjøres. De gir en tidsfrist på maks 14 dager for å få tilbakemelding om når saken er mottatt, hvordan det ligger an foreløpig og når en kan forvente å få et resultat. Det å ha varslingsrutiner har vist at det øker effektiviteten av saksbehandlingen og dermed også tryggere, da det gir situasjonen mindre mulighet til å eskalere ytterligere jo kortere tid det tar. Det er derfor positivt at de har kortere saksbehandlingsfrist enn samtlige andre, som legger det ved i sine kriterier til saksbehandler.

De tar også med konfidensialitet, habilitet, faktaundersøkelse og kontradiksjon. Her understreker de også at samtalene mellom partene bør gjøres individuelt. De skriver også at det er viktig med oppfølging av varsler, da det å varsle kan være vanskelig. De legger også til at, om nødvendig, igangsette tiltak, men kommer ikke med eksempler.

Tilslutt har de med AML § 2 A-1, § 2 A-2, § 2 A-3, § 2 A-4, § 2 A-6 og § 2 A-7.

4.1.11 OS 10

OS 10 har ett dokument for alt som handler om varsling av forskjellig variasjon av konflikt, som de kaller «*Klage, varsling og konflikthåndtering i [..]*». De har også innholdsfortegnelse, som gjør at det er enkelt å finne frem til det en leter etter, på ett og samme sted.

De starter dokumentet med en innledning, som da er deres formål med dokumentet. Her skriver de hva deres hensikt med handlingsprogrammet er, som da er at selve dokumentet skal fremme forebygging mot personkonflikter og psykisk belastning, og trygge og effektive prosedyrer. Deretter hva de forventer av sine ansatte gjennom respekt for hverandre, og at dette vil gjøre virksomheten vellykket. Så hva som er uakseptabelt, som da er mobbing, trakassering og annen negativ oppførsel. Derav fortsetter det med at de vil sikre at saksbehandlingen skal være empatisk for alle parter, ha kvalitet og skal gi tiltak som gjør at virksomhetens miljø igjen blir godt for sine ansatte. Siden det er subjektivt med hva som kan være en normal konflikt og hva som er utilbørlig oppførsel har de satt opp begrepsforklaring, for å forklare hva deres definisjon av dette er og vil da gjøre det enklere å forholde seg til. De har så satt opp innholdsfortegnelse på hvilken side en kan finne det en leter etter. Hele formålet deres viser overfor leseren at de har kompetanse innen feltet, og at de vil sikre trygg og effektiv saksbehandling.

De har så begrepsavklaring hvor de dekker «*påregnelig psykisk belastning*», «*uheldig psykisk belastning: brudd på arbeidsmiljøloven*», her definerer de mobbing gjennom Einarsen og Pedersen (2007) sin definisjon som er «*Mobbing dreier seg om at en person over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling av en eller flere personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene*». De skriver videre at det må være en ubalanse i maktforholdet, som ikke bare trenger å være leder over ansatt men også psykososialt, som gjør at leder også kan bli utsatt for mobbing av ansatt. De har også begrepsforklaring også rovmobbing, stridsmobbing og hvordan mobbing kan oppstå. I tillegg kommer de med eksempler på hvorfor mobbing kan skje. Så kommer de med kjennetegn på mobbing, som da er

- «*Negative handlinger*
- *Skjult eller åpne*
- *Arbeidsrelaterte eller personrelaterte*
- *Gjentatte / systematiske*
- *Vedvarende – langvarig*
- *Makt-ubalanse: opplevelse av underlegenhet*»

I tillegg til at de kommer med konsekvenser av mobbing, som da er konsekvenser for offer av mobbing, og deres utfordringer både psykologisk og psykososialt. Så eksempler på hva som er utilbørlig oppførsel av deres ansatte, og eksempler på hva som kan oppleves som mobbing

selv om dette ikke var intensjonen. Deretter definisjon på konflikt og hva varsling, klage, forskjellen på varsling og klage, og søknad. De har også med forebyggende arbeid, og hva ønskelig atferd blant ansatte er.

Så drar de inn AML § 2-1, § 2-3, § 3-1, § 4-3.

Deretter forklaring på hva de forskjellige partene i slike situasjoner har til rolle, hvilken habilitet de har og kompetanseområde.

Så kommer fremgangsmåten for håndtering av mobbing. De forklarer viktigheten av å varsle og at arbeidsgiver er pliktig å undersøke slike hendelser. Retten til å klage viser de også til, gjennom uformell og formell klage, som de forklarer hvordan det gjøres og saksgangen. I varslingsforklaringen deres har de med et varslings skjema. De forklarer hva innholdet i varselet skal inneholde, vern mot gjengjeldelse, hvem en kan varsle til, at en kan velge å være anonym men ikke anbefalt, og den som varsles om sine rettigheter. I saksbehandlings veilederen begynner de med å si at slike situasjoner kan være vanskelig for alle parter som er involvert i situasjonen og saksbehandlingen. De viser til viktighet angående kontradiksjon, undersøkelse og dokumentasjon, og rask behandlingstid. De sier så det må vurderes om det er berettiget med «generelle» tiltak, men ingen konkrete eksempler. Tilslutt forklarer de konsekvensene for mobbeoffer, hvordan dette påvirker dem psykologisk og organisatorisk, og at de gis muligheten til å få medisinsk assistanse.

5.0 Funn og diskusjon

5.1 Analyse av litteraturen

Forskjellene på konflikt, trakassering og mobbing kan være vanskelig å forstå. Dette grunnet at konflikt i motsetning til mobbing har lik maktbalanse (Brønn & Arnulf, 2019, s. 291). Dog kan den ene parten tro det er lik maktbalanse, mens den andre føler seg undertrykt av den andre. Trakassering og mobbing er lik, i den forstand at forskjellen er at det må skje gjentatte ganger for å bli kalt mobbing. Når en person har følt på å bli undertrykt én gang, vil alle gjenstander for vitser eller lite tildelte oppgaver, selv om dette kanskje ikke var intensjonen til motparten, føles som mobbing.

Ifølge mye av forskningen vi har vært gjennom, vil det mest gunstige i alle slike situasjoner være å si fra så tidlig som mulig, for å unngå eskalering (Brønn & Arnulf, 2019, s. 291). Det gjelder også å ta tak i problemet på lavest mulig nivå. Det vil derfor gjøre prosessen enklest om varslere gir beskjed til nærmeste leder så fort de føler på slike forhold, hvor leder da også dokumenterer klagen for høyere bevisbyrde. Det betyr ikke at arbeidsgiver kan gjøre så mye med situasjonen slik den er i øyeblikket, men det kan hjelpe hvis forholdene fortsetter og arbeidstaker fortsetter å gi beskjed. Det at arbeidsgiver ikke gjør noe med tilfellet første gang, føre til at arbeidstaker ikke føler det nytter å gå til leder. Dette er dermed en evig runddans med at slike psykososiale utilbørligheter er meget komplisert å forholde seg til, for alle involverte i saken.

I tillegg må vi tenke på den som blir varslet om. Den anklagede kan ha til intensjon å ha ment utsagnene sine som en form for humor og formet et forhold til varslede, da dette er noe vedkommende gjør med alle, som varslede ikke oppfatter som det. Det er allikevel slik at ikke alle er like mottakelige for slike kommentarer eller andre gjenstander for slikt, og man skal heller ikke gjøre slikt mot andre man ikke kjenner godt nok. Det kan også være at varsler anklager for slike forhold, for å gagne noe selv.

Konsekvensene av slike forhold er mange for offeret. Eksempelvis kan de få vanskeligheter med å ha en psykososial interaksjon (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 399) i andre jobber, som igjen kan føre til uføretrygd for vedkommende. Dette blir kostnad for samfunnet som kunne vært unngått, om virksomheten hadde forhindret eller forebygget for at slikt skjer eller fortsetter. Også for virksomheten vil det være store kostnader om det blir sykefravær, retts sak eller andre kostnader som kommer av at slike forhold har pågått i virksomheten og ikke blitt godt håndtert (Regjeringen, 2018, s. 31).

Einarsen mfl. (2011) mener at mobbing er objektivt og observerbart (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 392), men siden det bare er personer som er tilstede i situasjonen som ser dette, betyr det at et vitneutsagn ikke er en god form for bevisbyrde i en eventuell konklusjon i rapporten. Det vil også si at mobbing ikke er målbart objektivt, bare subjektivt. Dermed vil jeg si at mobbing i all hovedsak er subjektivt, selv om andre også kan observere, relatere og objektivisere, så er det helt og holdent en subjektiv mening, ut fra sine egne følelser og holdninger. Dermed også vanskelig å bevise.

5.1.2 Hva er effektive og trygge rutiner

For at generelt kritikkverdige forhold skal bli godt håndtert, er det viktig å ha gode rutiner. Klare og enkle rutiner fører til at alle involverte, som skal bruke disse enkelt kan gjennomføre dem trygt og effektivt (Regjeringen, 2018, s. 32). Hvis man har rutiner som spesifikt forklarer hvordan slike situasjoner skal bli håndtert, er det enklere for varsler å forholde seg til alle faktorer som kan påvirke avgjørelsen på å varsle. Usikkerhet i variablene som kan oppstå om en varsler kan være årsaken til at mange ikke varsler, og derav er det mest hensiktsmessig å forklare og utdype de forskjellige stegene i handlingsprogrammet.

Ifølge Richards og Daley (2003) inneholder en god handlingsplan formål, begrepsavklaring, lovverk, tiltak, fremgangsmåte, støtte, rehabilitering og konsekvenser. I tillegg mener Di Martino (2003) at en må ha med primær (læring og rutiner), sekundær (håndtering) og tertiær (rehabilitering) intervensjon i handlingsprogrammet for at det skal virke forebyggende og forhindrende (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 393). Richards og Daley har utfyllende presentert hva som burde være med i handlingsprogrammet spesifikt, mens Di Martino mer generelt hva som kreves av ledelsen for at det skal være forebyggende nok for de ansatte.

5.2 Analyse av dokumentene

I tabellen nedenfor ser vi hva de forskjellige virksomhetene jeg har valgt å analysere inkluderer i sine varslingsrutiner, av virkemidler som Richards og Daley (2003) mener burde være med i sine handlingsprogram.

Virksomheter/ Teori	PS1	PS 2	PS 3	PS 4	PS 5	OS 6	OS 7	OS 8	OS 9	OS 10
Formål	X		X		X	X	X	X	X	X
Definisjoner	X	X				X	X	X	X	X
Lovverk	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tiltak						X				
Fremgangsmåte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Støtte	X	X					X	X	X	
Rehabilitering	X			X		X	X			X

Konsekvenser										X
Mobberutiner	X			X		X				X
Definisjon mobbing	X					X	X	X		X
Eksempler mobbing	X			X		X				X

Tabell 1: *Tabell over teori og virksomhet sammenheng.*

I tabell 1 er de åtte virkemidlene, som Richard og Daley skriver om i teorien sin. Siden det også er viktig å ha med tydelige definisjoner og prosedyrer for mobbing har jeg også valgt å inkludere tre tilleggspunkter, som er kalt «mobberutiner», «Definisjon mobbing» og «Eksempler mobbing». Det er viktig å presisere at egne mobberutiner effektiviserer prosessen for varsler og saksbehandler. Definisjon på mobbing i dokumentene er viktig, da det hjelper partene som bruker dokumentet til å forstå bedre om begrepet er berettiget handlingen. Eksempler grunnet at dette også kan gjøre det enklere å se sammenhengen til begrep og handling.

Tabellen viser at det er OS 6, PS 1 og OS 10 som har flest kryss, og skal da i teorien være de handlingsprogrammene som gjør det «best». Den eneste virksomheten som har eksempler på tiltak er OS 6, og den eneste virksomheten som har konsekvenser er OS 10. Det er ingen av virksomhetene som har alle virkemidlene. Hvis man ser på hvilken sektor som gjør det “best” sammenlagt, vil offentlig sektor slå privat sektor med 11 poeng.

8/10 virksomheter hadde formål med i deres dokumenter, men det er forskjeller på hva de har tatt med i disse formålene. Noen har ikke tatt med hvorfor det er viktig med slike rutiner, og andre har ikke tatt med hva de ønsker av atferd blant sine ansatte. Det er viktig å ha med

begge disse forklaringene, for å sette grenser, oppfordre til godt arbeidsmiljø og forklare at slik utilbørlig atferd faktisk er veldig skadelig for bedriften (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 394).

7/10 hadde definisjoner, men mange av dem hadde bare definisjoner på hva kritikkverdige forhold var, og ikke hva disse kritikkverdige forholdene inngår. 5/10 hadde definisjon på mobbing, og 4/10 hadde eksempler på hvordan mobbing kan ta form. Klare definisjoner og eksempler gir eventuelle varslere mulighet til å forstå om situasjonen de har stått i er oppfattet riktig. Vi har allerede diskutert hvor vanskelig det er å forstå seg på de forskjellige begrepene, dermed vil det være positivt for virksomheten å ha klare definisjoner (ibid.). Noen hadde også skrevet hva som ikke regnes som mobbing, som er berettiget, da enkelte tilfeller er helt vanlig å oppleve i psykososial sammenheng, både på jobb og i fritiden.

Samtlige virksomheter hadde med lovverk, utenom 1. Det å legge ved lover i slike dokument kan øke troverdigheten i dokumentet, og viser ansatte paragrafene de har brukt for å lage disse rutinene. Det er altså ikke bare virksomheten som har funnet på lover og retningslinjer for sin bedrift, men at det står i lovverket at slike forhold ikke skal finne sted, og hvilke rettigheter ansatte, arbeidsgivere og virksomheten har (ibid.). Det er to paragrafer som blir brukt mer enn andre, og det er § 2 A-1, som er retten til å varsle, og § 2 A-3, som er plikten å varsle. Utenom det har alle brukt litt forskjellige. Dette er positivt i form av at de ser på hva som er nødvendig for sin bedrift å skrive om, ved å dra inn lovverket.

Virksomheter/ AML	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	OS6	OS7	OS8	OS9	OS10
2-1										X
2-3	X			X						X
2 A-1		X	X		X			X	X	
2 A-2		X	X						X	

2 A-3			X		X			X	X	
2 A-4			X					X	X	
2 A-5			X						X	
2 A-6			X						X	
2 A-7			X						X	
3-1										X
4-1						X				
4-1 (1)	X			X						
4-2						X				
4-3						X				X
4-3 (1)	X			X						
4-3 (3)	X			X						
4-3 (4)										
6-2 (3)		X								
13	X			X	X					

Tabell 2: Hvilke paragrafer de forskjellige virksomhetene har brukt.

Mange hadde nevnt tiltak, men bare en hadde med eksempler på hvilke tiltak som kunne bli tatt i bruk i slike tilfeller. Å bruke eksempler på hvilke tiltak som kan bli brukt, gir eventuell varsler mulighet til å se hvilke sanksjoner som kan bli brukt i slike tilfeller (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 395). De kan dermed ta en avgjørelse, ut fra disse eksemplene, på om de syns tiltakene kan fungere til å gjenopprette et godt arbeidsmiljø.

Fremgangsmåtene har alle, dog er det noen som har dypere forklaring på hvordan varslingen skal utfylles, håndteringen, saksbehandlingen og etterarbeidet (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 396). De som har enkel og tydelig informasjon om hvordan slikt fungerer, vil få mindre arbeid i å ta en samtale om hendelsesforløpet eller å forklare varsler om hvordan slike rutiner fungerer. Dette vil altså være kostnads-, ressurs- og tidsbesparende for virksomheten.

Det er veldig viktig for partene som er involvert å se at virksomheten er villig til å gi støtte, råd og lytte underveis når man står i en slik sårbar posisjon, for å føle at en ikke står alene (ibid.). Her var det 5/10 som hadde mulighet for støtte i handlingsprogrammet sitt, hvor flertallet var fra offentlig sektor.

5/10 hadde også med rehabilitering, som kan virke avgjørende for om varsler bestemmer seg for å gjennomføre varslingen eller ikke. Vi har sett på konsekvensene for offer når de står i mobbesituasjoner, som har mange alvorlige ettervirkninger. Det er dermed viktig å ha med i handlingsplanen, grunnet at det å gi eksempler på muligheter for å hjelpe eller bare det å skrive at de er villig til det, gir varsler en følelse av at virksomheten bryr seg og er støttende også i ettertid.

Bare 1/10 hadde med disse konsekvensene. Å ha med konsekvensene vil nok få flere til å ha forståelse for hvor alvorlig og skadelig det kan være (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 397). De fleste vet allerede at det ikke er noe positivt å bli mobbet, men å få forståelse for konsekvensene kan få flere til å være mer årvåken om slike tilfeller skjer på egen arbeidsplass. Dermed kan det være forebyggende å inkludere dette.

Til slutt var det bare 4/10 som hadde egne varslingsrutiner mot mobbing. Det å ha spesifikke rutiner for forskjellige situasjoner, er igjen tids-, ressurs- og kostnadsbesparende. Det var bare en av virksomheten som hadde med opplæring og at ansatte skal ha fått i det minste vite hvor disse rutinene lå i systemene deres. Når ansatte ser at leder skal ha fått opplæring i slike situasjoner, vil de bli trygget i at ledere har kompetanse innenfor slike hendelser, noe som kan føre til sannsynligheten av mer varsling. Det var også to av dokumentene som har helt

identiske, noe som enten kan tyde på at de har veldig like virksomheter, eller at de har kjøpt disse dokumentene fra et konsulentfirma, og ikke sett noe videre på dem. Dette trenger imidlertid ikke være av stor betydning, da det disse dokumentene fikk gode poeng på tabell 1, som da i teorien burde utfylle et godt handlingsprogram.

6.0 Konklusjon

I de funnene jeg har gjort meg ser man at de fleste virksomhetene har en viss forståelse for hva handlingsplaner bør inneholde. Det er like mange i offentlig og privat sektor som har egne rutiner mot mobbing, dog er det flere i offentlig sektor som har klare definisjoner på mobbing.

Vi har i teorikapittelet sett tall på at varsling ikke alltid hjelper. Flere av de som varsler opplever sanksjoner, istedenfor å få hjelp til en bedre arbeidshverdag (Tryggestad & Ødegård, 2019, s. 44). Det å bli sanksjonert mot når man varsler om kritikkverdige forhold vil gi en munnkurv på de som sier fra (Tryggestad & Ødegård, 2019, s. 38). Det kan være mange grunner til at varslingen ikke hjalp, med eksempler som at det var lite bevis, at det ikke var grunnlag for varsling, eller at leder ikke håndterte saken godt nok. Hvis varsling blir godt håndtert vil det være positivt for mange flere enn bare varsler. Det kan bidra til et bedre arbeidsmiljø og forhindre at slikt får fortsette å eskalere (Tryggestad & Ødegård, 2019, s. 38).

Virksomheten må bruke mye ressurser for å få slutt på slike forhold, men det burde være i deres interesse å ordne opp i det da det koster mer på lang sikt. Kostander burde imidlertid ikke være hovedfokuset til arbeidsgiver i slike tilfeller, da et godt arbeidsmiljø fører til bedre ytelse av arbeidstakerne, og i lengden gir mer økonomisk gevinst.

Vi har også sett at lovverket har en objektiv vinkling på et subjektivt problem. I tillegg skal du bevise intensjonen til motparten, for at det juridisk skal holde vann. Så lenge saken pågår vil det være vanskelig for disse to partene å samarbeide i «en dag til dag»-arbeidssituasjon. De partene som er involvert i saken vil ha forskjellige utfordringer med saken:

- Det er utfordrende for arbeidsgiver når det er så stort gap mellom det objektive kravet i det juridiske bevisbyrden og den subjektive saken.
- For offer og anklagede i saken vil det være utfordrende i dag til dag samarbeidet, så lenge saken pågår.
- Arbeidsmiljøet, altså kollegaer, vil også få utfordringer gjennom at det er stor fare for at det oppstår allianser i arbeidsmiljøet rundt partene. Noe som igjen påvirker produktiviteten, kreativiteten og trivselen.

I teorikapittelet kommer det frem at jo større virksomhet, desto mindre handlingsrom.

Offentlig sektor har bare store virksomheter, i tillegg til at de er mer byråkratisk enn privat

sektor (Jacobsen, 2019, s. 88). Dette tyder på at offentlig nyter godt av byråkratisk lite handlingsrom, i form av at de har mer rutiner, prosedyrer og retningslinjer, som vi har sett bidrar forebyggende mot mobbing i arbeidslivet. Vi har videre sett at offentlig sektor har 2,5 prosent mindre mobbing enn virksomheter i privat sektor (Einarsen et al., 2005, s. 13). I tabell 1 ser vi at det er betydelig flere kryss på offentlig sektor i forhold til privat, hvilket kan tyde på at privat sektor har mindre forståelse for problemstilling for mobbing i arbeidslivet sett ut fra egne handlingsprogram.

Mobbing er et vanskelig tema, som gir store utfordringer for virksomheter. Dette kommer alltid til å være vanskelig å håndtere. Selv lovverket er i stadig endring, noe som viser at også lovgivende makt finner dette vanskelig. I tillegg må virksomhetenes handlingsplaner endres og forbedres i tråd med samfunnet. Dette forbedres med å fortsette å forske på disse fenomenene være (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 398).

6.1 Videre forskning

Da diskursanalyse, som jeg har foretatt meg i denne oppgaven, blir betegnet som en metode for å utarbeide nye hypoteser som kan viderefølges (Bratberg, 2017, S. 59), er dette noe som påvirker validiteten og reliabiliteten til forskningen min. Funnene jeg gjør vil altså aldri bli eksplisitt utprøvd i enten en kvalitativ eller kvantitativ undersøkelse over tid, noe som potensielt kunne gitt mer utfyllende svar på min problemstilling. Selv om man ikke kan finne spesifikt ut hvorfor mine funn ble som de ble, er det fortsatt en del av en større forskningsforståelse.

“..en tekstanalyse i samfunnsvitenskaplig forstand må gjøres mot et bredere bakteppe, der andre objekter enn de faktiske tekstene er nødvendige for et fullverdig bilde av den politiske eller sosiale situasjoner vi analyserer” (Bratberg, 2017, 13).

Etter min mening er dette noe som nærmest kontinuerlig bør forskes på, da samfunnet er stadig i endring. Flere av de forskningene vi har sett på i denne oppgaven har allerede gjennomført omstendelige kvantitative undersøkelser på dette feltet, det ville derfor vært svært verdifullt med dybdeintervjuer med offer for mobbing. Da ville man fått dypere innblikk i ofrenes faktiske opplevelser, fra start til slutt, da hver situasjon som nevnt er forskjellig fra person til person. Også dybde intervju med arbeidsgivere som har håndtert slike saker, om hvordan de følte det var å jobbe med slike hendelser med de handlingsmulighetene

de hadde. Det kunne også vært interessant å se på hvilke intensjoner de anklagede faktisk hadde, som kunne blitt forsket på i et mer utbredt feltarbeid.

7. 0 Referanseliste

Arbeidsmiljøloven (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>

Arbeidstilsynet (u. å). *Trakassering*. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

Brønn, P. S. & Arnulf J. K. (2019). *Kommunikasjon for ledere og organisasjoner* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Bufdir (2020). *Offentlig og privat sektor*.

https://www2.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnslikestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Kjonnfordeling_sektorer/Offentlig_og_privat_sektor/

Bratberg, Ø. (2017). *Tekstanalyse for samfunnsvitere* (2. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Dagbladet (2004, 1. januar). Bondevik med kampanje mot mobbing på jobben. *Dagbladet* (Forfatter ikke oppgitt). <https://www.dagbladet.no/nyheter/bondevik-med-kampanje-mot-mobbing-pa-jobben/65937229>

Einarsen, S., Hoel, H. & Nielsen, M. B. (2005). *Jobbing uten mobbing* (1. utg.). Gyldendal Akademisk.

Jacobsen, D. A. (2019). *Ledelse og den offentlige dimensjon* (1. utg.). Fagbokforlaget.

Mikkelsen, A. & Laudal, T. (2016). *Strategisk HRM* (2. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

NDLA (2021). *Hvordan gå i dybden med diskursanalyse?*.

NOU. (2018). *Varsling – verdier og vern: Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet*. (2018:6). Regjeringen.no.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/bd4f61bba893409a9b715ee1971a0004/no/pdfs/nou201820180006000dddpdfs.pdf>

NOU. (2018). Fordeler og ulemper ved varsling for de forskjellige parter [figur 1].

Regjeringen.no

<https://www.regjeringen.no/contentassets/bd4f61bba893409a9b715ee1971a0004/no/pdfs/nou201820180006000dddpdfs.pdf>

Pedersen, H. E. (2022). *Representasjoner av voldtekt på stortinget*. [Masteroppgave]. Ntnu.

Regjeringen. (2022-2023).

Skog (2021). *Å forklare sosiale fenomener*. (2. utg.) Gyldendal akademisk.

Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2019). *Varsling i Norsk arbeidsliv 2018* (FAFO-rapport 2019:14). Fafo.

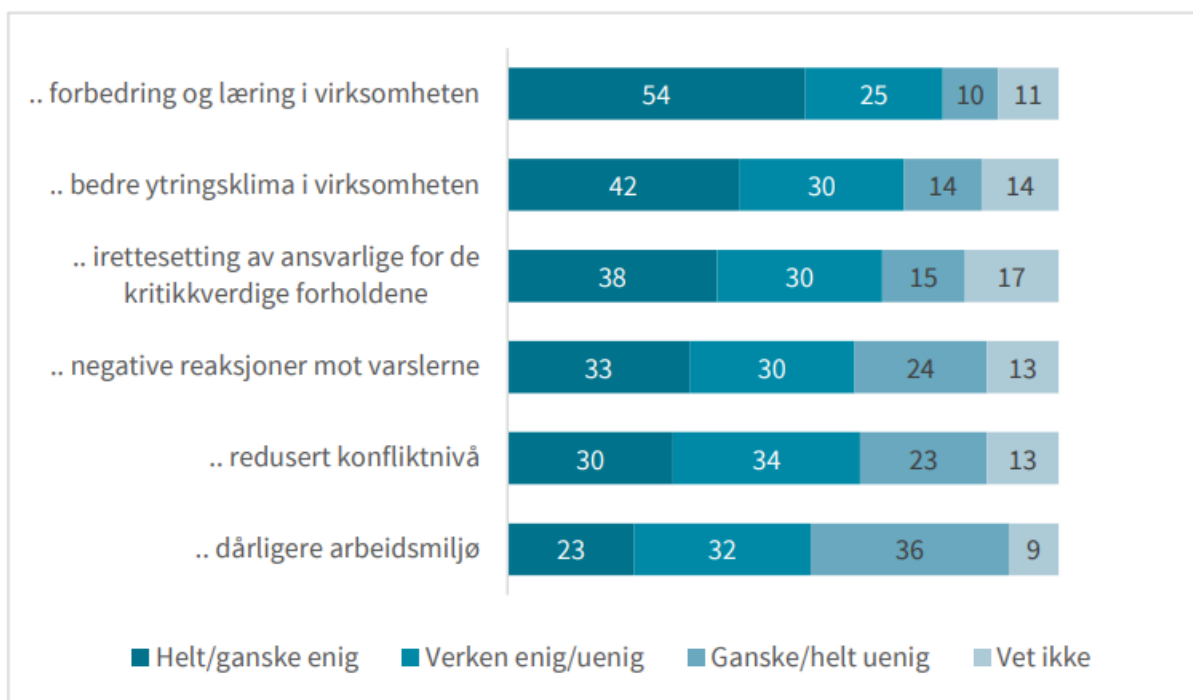
Øvre, H. D. (2014). *Danning i barnehagen: En analyse av sentrale dokumenter for barnehagen, med fokus på dannelsbegrepet*. [Masteroppgave]. Høgskolen i Lillehammer.

7.2 Vedleggsliste

Berørt gruppe		Den det varsles om	Varsleren	Eiere/ arbeidsgivere	Andre virksomheter	Kunder/ brukere	Arbeids- takere	Samfunnet for øvrig
Fordeler/ Nytte av å forbedre og forhindre kritikkverdige forhold	Økonomisk nytte		[Green bar]					
	Nytte av HMS		[Green bar]			[Green bar]		
	Nytte av rettigheter							[Green bar]
Ulemper/ kostnader av varslings- prosessen og utfallet av den	Ressursbruk	[Light green bar]						[Light green bar]
	Inntekts/ verditap	[Light green bar]						
	Psykiske kostnader	[Light green bar]						

Figur 1: *Fordeler og ulemper ved varsling for de forskjellige parter, 2018, NOU.*

(<https://www.regjeringen.no/contentassets/bd4f61bba893409a9b715ee1971a0004/no/pdfs/nou-201820180006000dddpdfs.pdf>, s.33).



Figur 2: Effekter av varsling, 2019, Tryggestad & Ødegård.

<https://www.fao.no/images/pub/2019/20711.pdf>

Virksomheter/ Teori	PS1	PS 2	PS 3	PS 4	PS 5	OS 6	OS 7	OS 8	OS 9	OS 10
Formål	X		X		X	X	X	X	X	X
Definisjoner	X	X				X	X	X	X	X
Lovverk	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Tiltak						X				
Fremgangsmåte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Støtte	X	X					X	X	X	
Rehabilitering	X			X		X	X			X
Konsekvenser										X
Mobberutiner	X			X		X				X
Definisjon mobbing	X					X	X	X		X
Eksempler mobbing	X			X		X				X

Tabell 1: Tabell over teori og virksomhet sammenheng.

Virksomheter/ AML	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	OS6	OS7	OS8	OS9	OS10
2-1										X
2-3	X			X						X
2 A-1		X	X					X	X	
2 A-2		X	X						X	
2 A-3			X						X	
2 A-4			X					X	X	
2 A-5			X						X	
2 A-6			X						X	
2 A-7			X						X	
3-1										X
4-1						X				
4-1 (1)	X			X						
4-2						X				
4-3						X				X

4-3 (1)	X			X						
4-3 (3)	X			X						
4-3 (4)										
6-2 (3)		X								
13	X			X	X					

Tabell 2: *Hvilke paragrafer de forskjellige virksomhetene har brukt.*