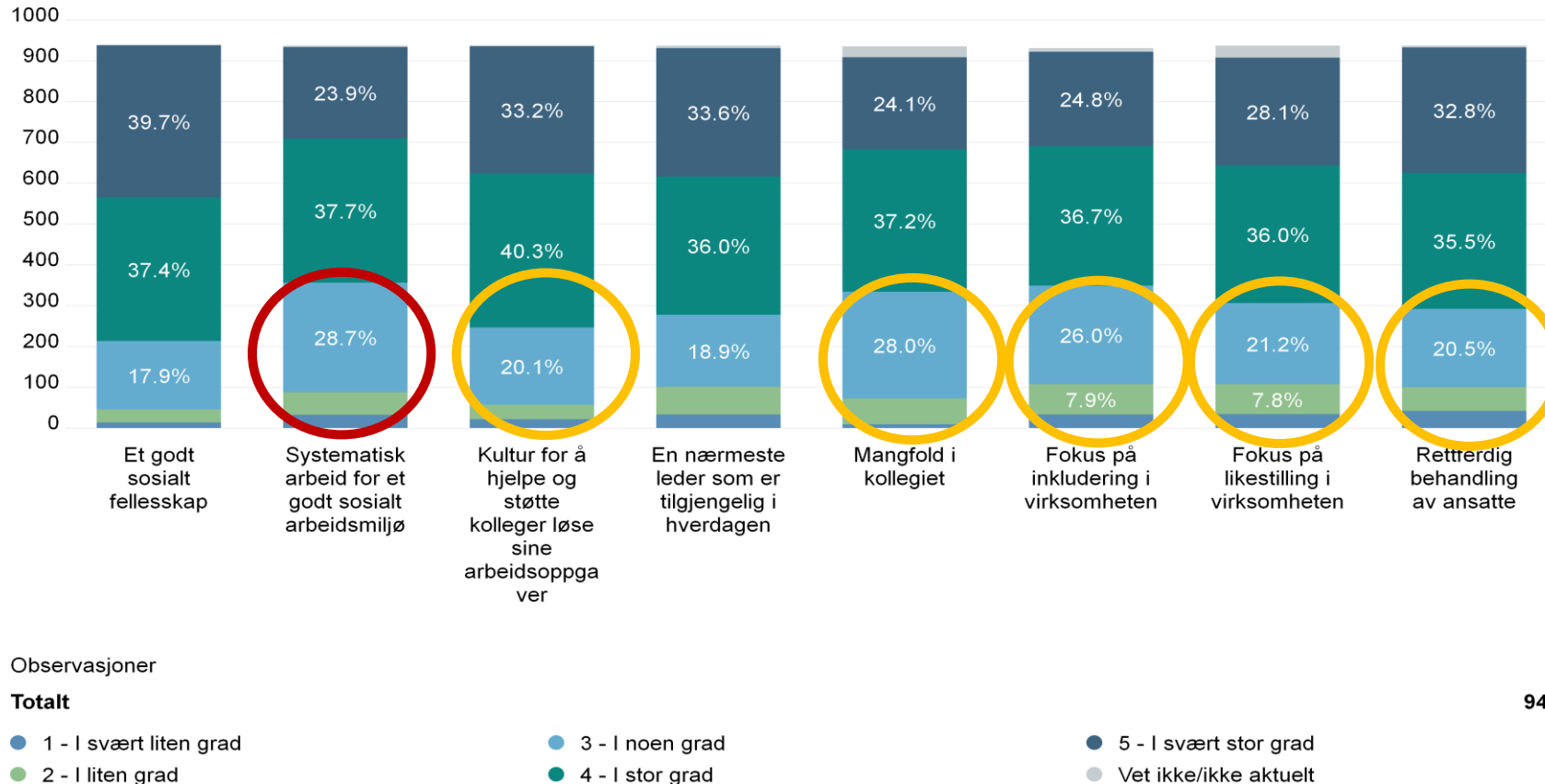


BILBRANSJENS digitale møte om
Diskriminering, trakassering og mobbing
08.12.2022



I hvor stor grad vil du si følgende er tilstede:



Ca 40- 35 prosent: utfordringer med mangfold/inkludering/rettferdighet og støtte

Nesten 40 prosent : påpeker mangler ved arbeidsmiljøet

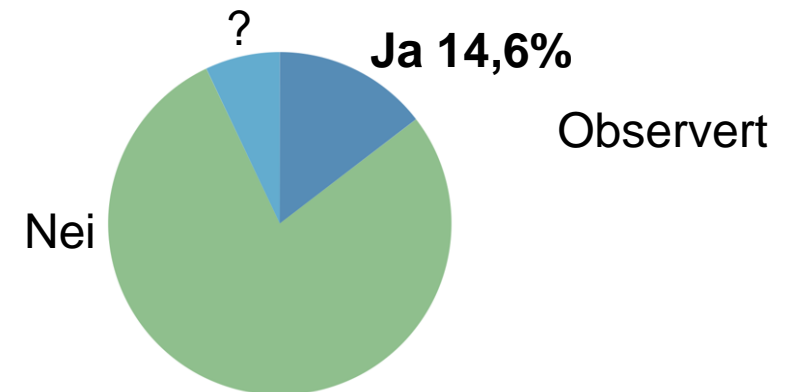
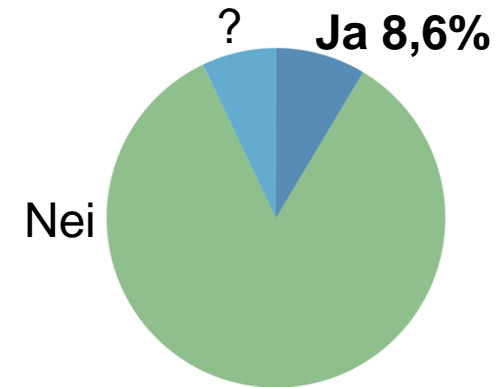
Ikke glem fravær av sosial støtte...

EN BRA
DAG PÅ
JOB

Bransje / Bilbransjen



Mobbing siste 12 mnd?



N B F



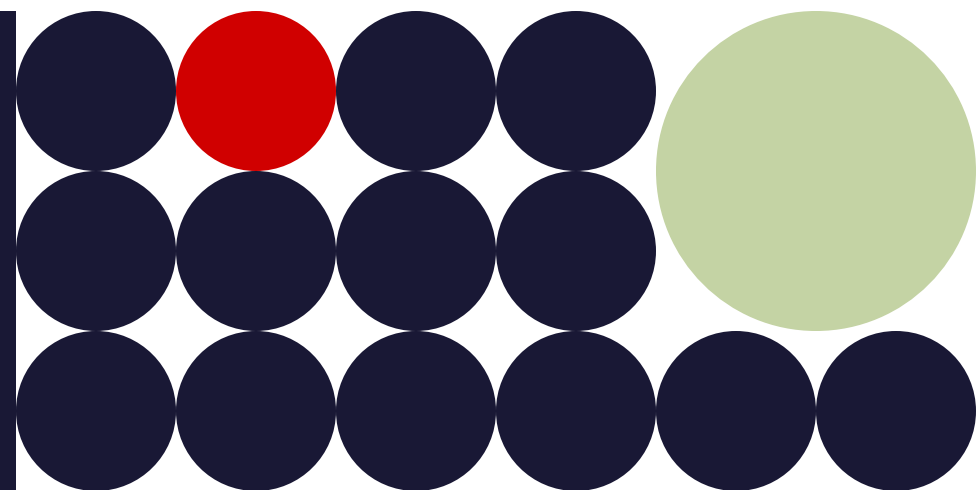
Litt praktisk

Diskriminering, trakassering og mobbing

1. Hvordan forebygge trakassering, seksuelltrakassering og mobbing?
V/Claus Jervell i Fellesforbundet
2. Kurs for lærlinger om hvordan en skal oppføre seg mot hverandre.
V/ Mai-Britt Johannessen Opplæringskontoret i Østfold
3. Hvordan arrangere firmafest/julebord uten å diskriminere og hindre trakassering.
V/Aina Kallak Advokat NBF

Diskriminering mobbing, og seksuell trakassering

Hvordan jobber vi for å hindre det?



Norges bilbransjeforbund

Funn i bilbransjens trivselsundersøkelse

- Positive holdninger til likestilling, mangfold og inkludering
- Forskjell mellom holdninger og opplevelser
- Mange opplever urettferdig behandling, både kvinner og menn
 - Mange kvinner opplever at dette handler om kjønn
 - Både menn og kvinner mener at dette handler om alder
- Høye tall for mobbing og trakassering

Spørsmålet dere bør spørre dere selv:

- Hvordan jobber vi med disse spørsmålene i dag?
- Hvordan er ansvaret fordelt?
- Hvem er engasjert i arbeidet?
 - Er tillitsvalgte, verneombud og ansatte involvert?

Generelt om likestilling

- Tilpass personalpolitikken til ulike ansatte og ansatte i ulike livsfaser
- Ikke lag problemer ut av forskjeller
- Eks:
 - Hvilke rutiner har vi for for graviditet og omsorgsoppgaver(for begge kjønn)?
 - Får ansatte tilrettelagt opplæring?

Trakassering og seksuell trakassering

Oppførsel som skaper utrygghet

Oppførsel som ikke skaper verdi

Oppførsel som ikke er nødvendig

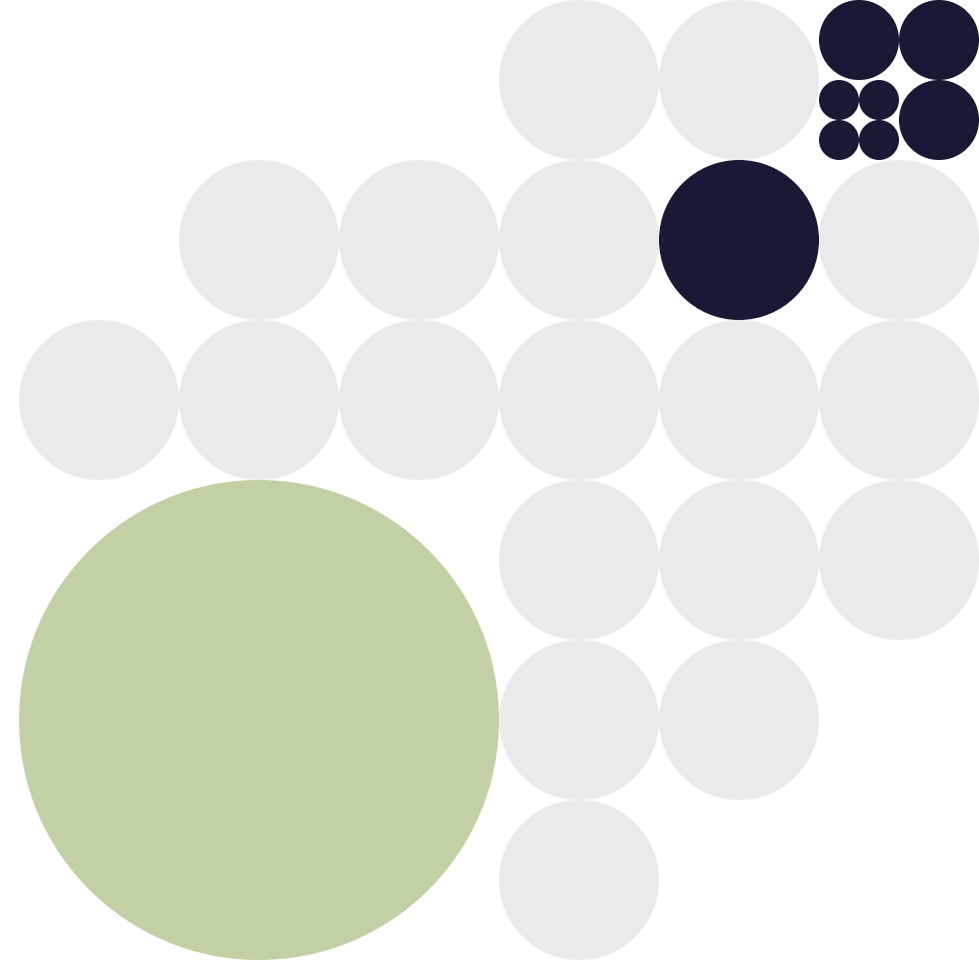
Oppførsel som er forbudt

Trakassering er forbudt, men hva er trakassering?

Med trakassering menes **handlinger, unnlaterer eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.**

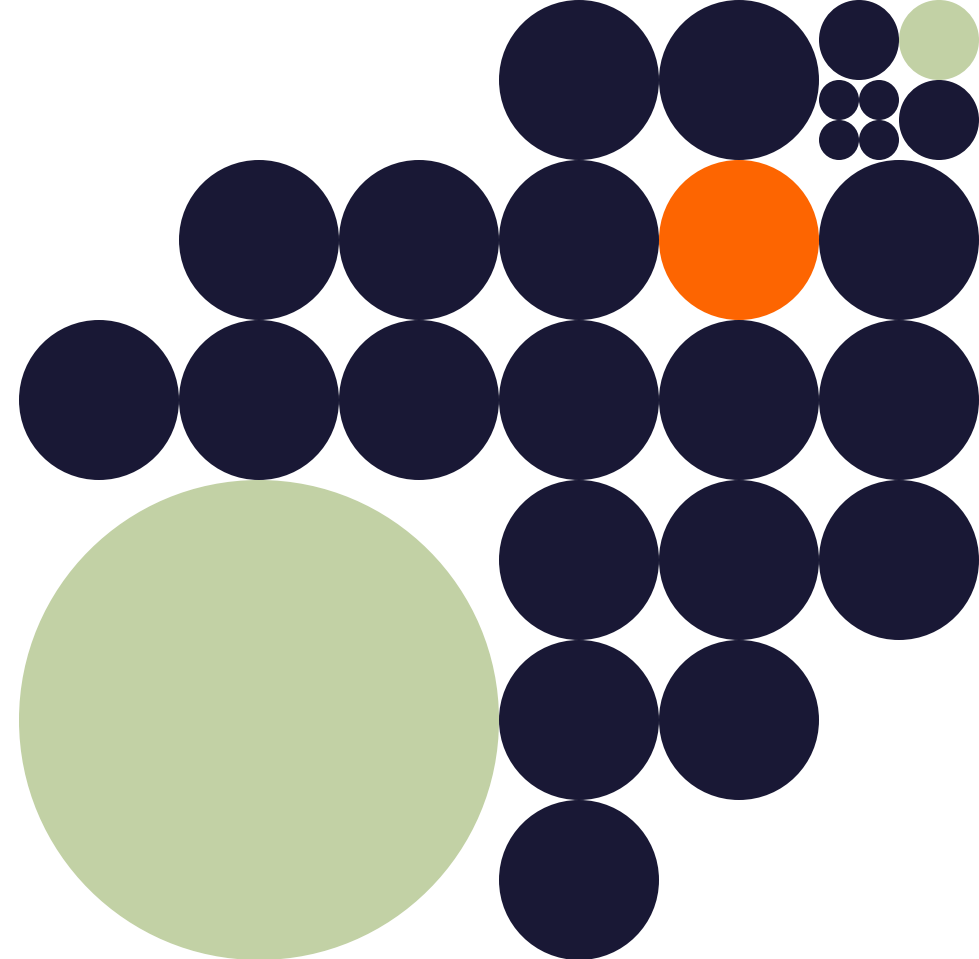
Med seksuell trakassering menes enhver form for **uønsket seksuell oppmerksomhet** som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende **eller plagsom.**

Likestillings og diskrimineringsloven § 13



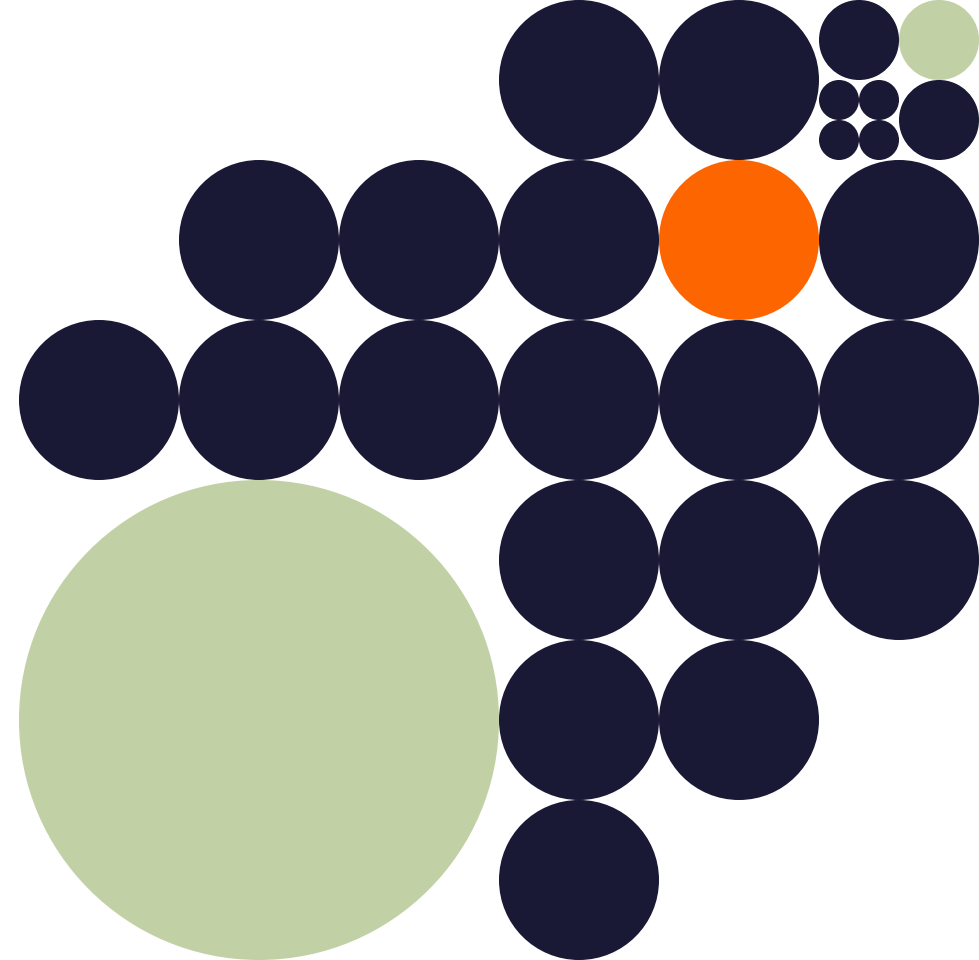
Hvorfor er da trakassering et problem?

- Det må du tåle hvis du skal jobbe her
- Det er ikke mitt problem
- Usynlig for de fleste
- Manglende mot
- Tøft arbeidsmiljø som unnskyldning



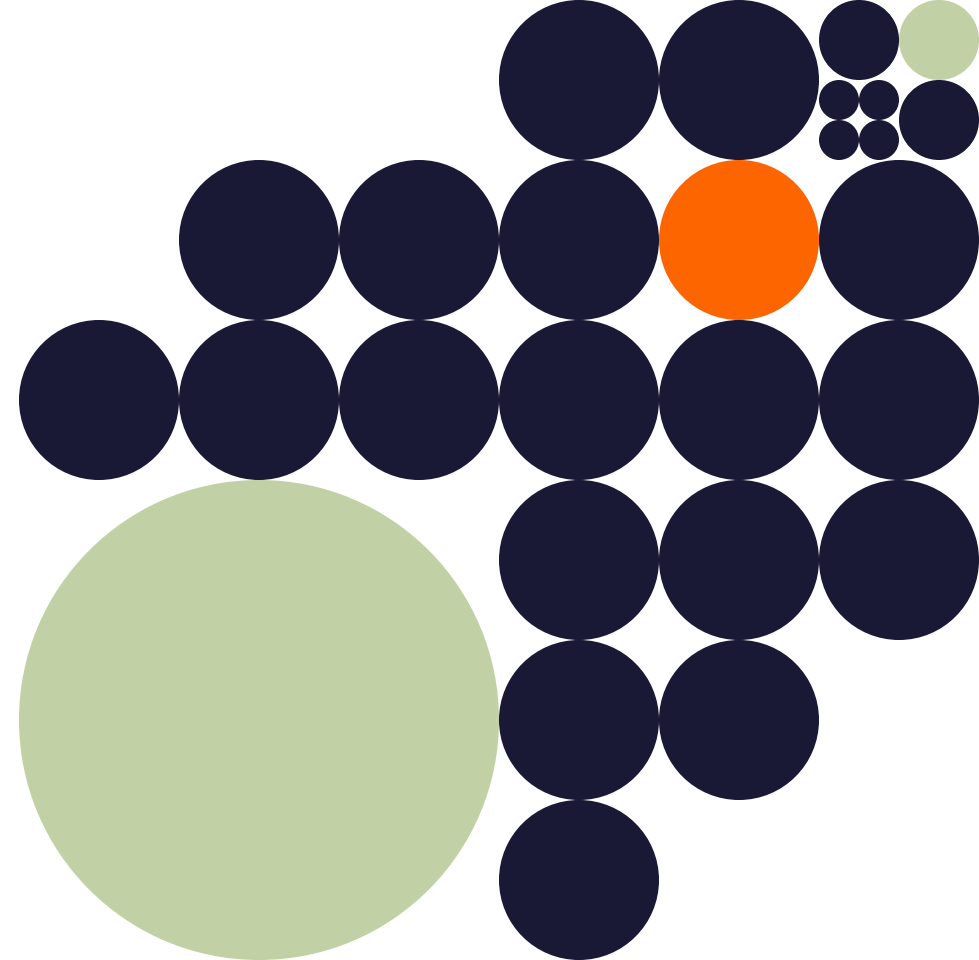
Tøft arbeid og tøft arbeidsmiljø kan være mange ting

- Tøff og feig kultur eller tøff og modig kultur?
- Er arbeidsplassen mannsdominert eller er det en “mannsarbeidsplass”?
- Er det en faglig stolt og støttende kultur eller en faglig stolt og ekskluderende kultur?



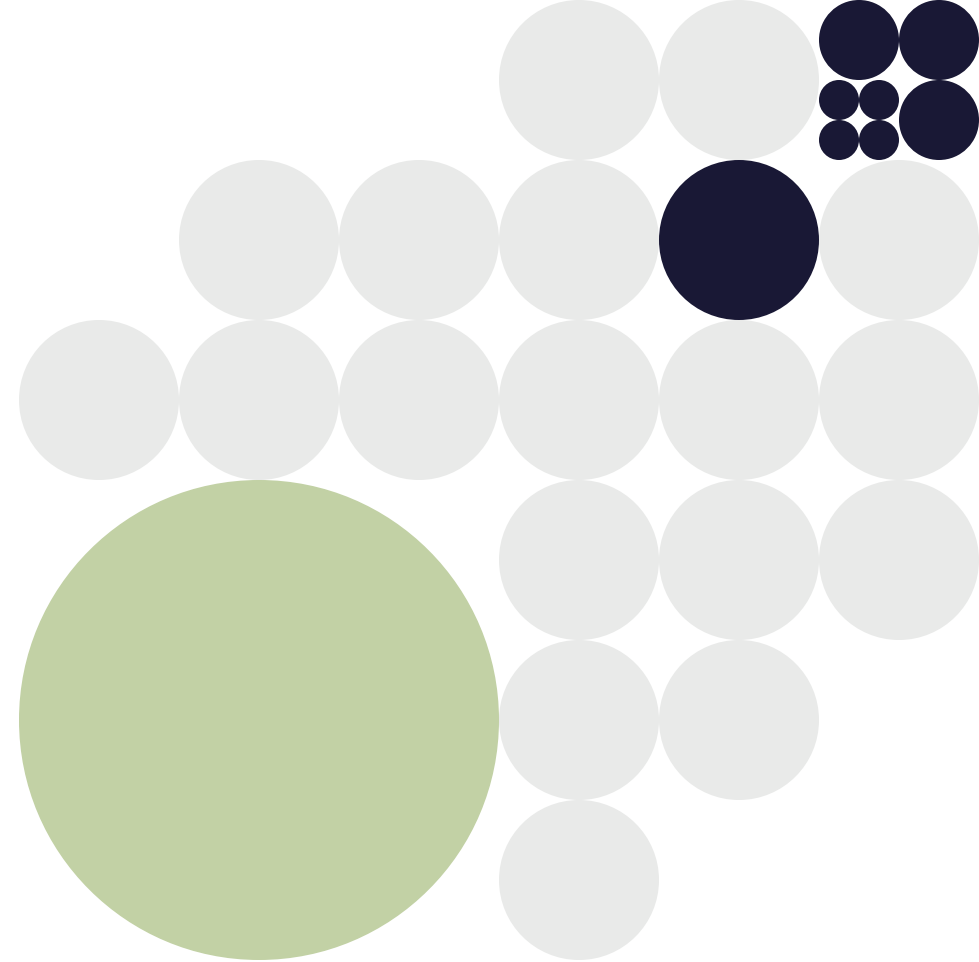
Formål med å arbeide systematisk mot trakassering

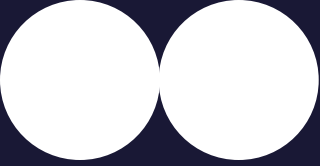
- Alle skal få et bedre arbeidsmiljø
- Alle skal tørre å ta opp trakassering med de som driver med det
- Ledere, tillitsvalgte og medlemmer skal hjelpe de som opplever trakassering



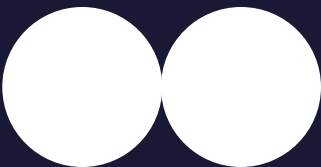
Hvor går grensen?

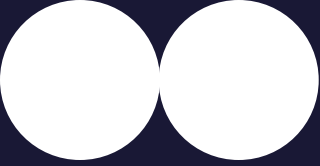
Er dette greit eller ikke?



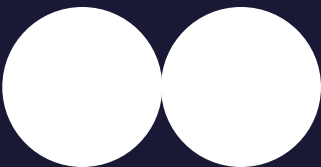


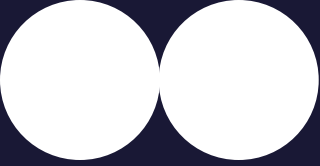
Knut skal lære opp en ny kollega. Han opplever god kontakt og blir interessert. Han gir komplimenter og inviterer kollegaen på en øl. Hen avviser, men det gjør Knut bare mer ivrig og han fortsetter å prøve seg.



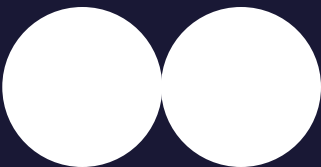


Knut skal lære opp en ny kollega. Han opplever god kontakt og blir interessert. Han gir komplimenter og inviterer kollegaen på en øl. Hen avviser, men det gjør **Knut bare mer ivrig og han fortsetter å prøve seg.**





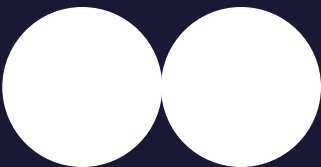
Knut skal lære opp en ny kollega. Han opplever god kontakt og blir interessert. Han gir komplimenter og inviterer kollegaen på en øl. Hen avviser, men det gjør Knut bare mer ivrig og han fortsetter å prøve seg.





**Du gjør en feil som fører til en del ekstraarbeid.
Den som har ansvaret for deg blir rasende.**

**Når du prøver å si fra at du ikke liker det, sier den at
såpass må du tåle hvis du skal jobbe her.**

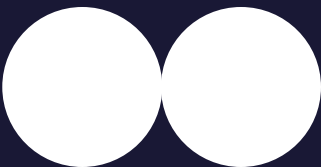




Du gjør en feil som fører til en del ekstraarbeid.

Den som har ansvaret for deg blir rasende.

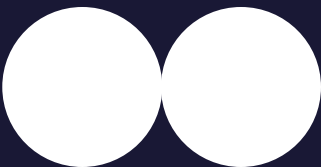
Når du prøver å si fra at du ikke liker det, sier den at såpass må du tåle hvis du skal jobbe her.





Du gjør en feil som fører til en del ekstraarbeid.
Den som har ansvaret for deg **blir rasende**.

Når du prøver å si fra at du ikke liker det, sier den at
såpass må du tåle hvis du skal jobbe her.





Du gjør en feil som fører til en del ekstraarbeid.
Den som har ansvaret for deg blir rasende.

Når du prøver å si fra at du ikke liker det, sier den at
såpass må du tåle hvis du skal jobbe her.





På verkstedet henger det plakater med
lettkledde damer



AHA-effekten ved trakassering



Avhengighet

= vanskelig å si ifra uten å være redd for konsekvensene



Hyppighet

= gnagsår-effekten



Alvor

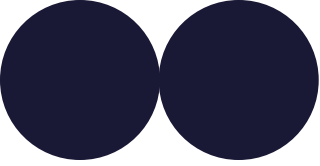
= trusler, tvang og fysiske og psykiske overtramp



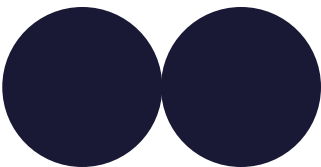
De norske forskerne fant at de som selv opplevde at de kunne forsvare seg mot mobbing, hadde mindre helseproblemer i form av angst enn personer som ikke klarte det. Men det gjaldt bare inntil et visst punkt. (Illustrasjonsfoto: g-stockstudio / Shutterstock / NTB scanpix)

Ingen klarer å «riste av seg» mobbing på jobben

En ny studie avliver myten om at noen er mer robuste enn andre mot mobbing på arbeidsplassen.

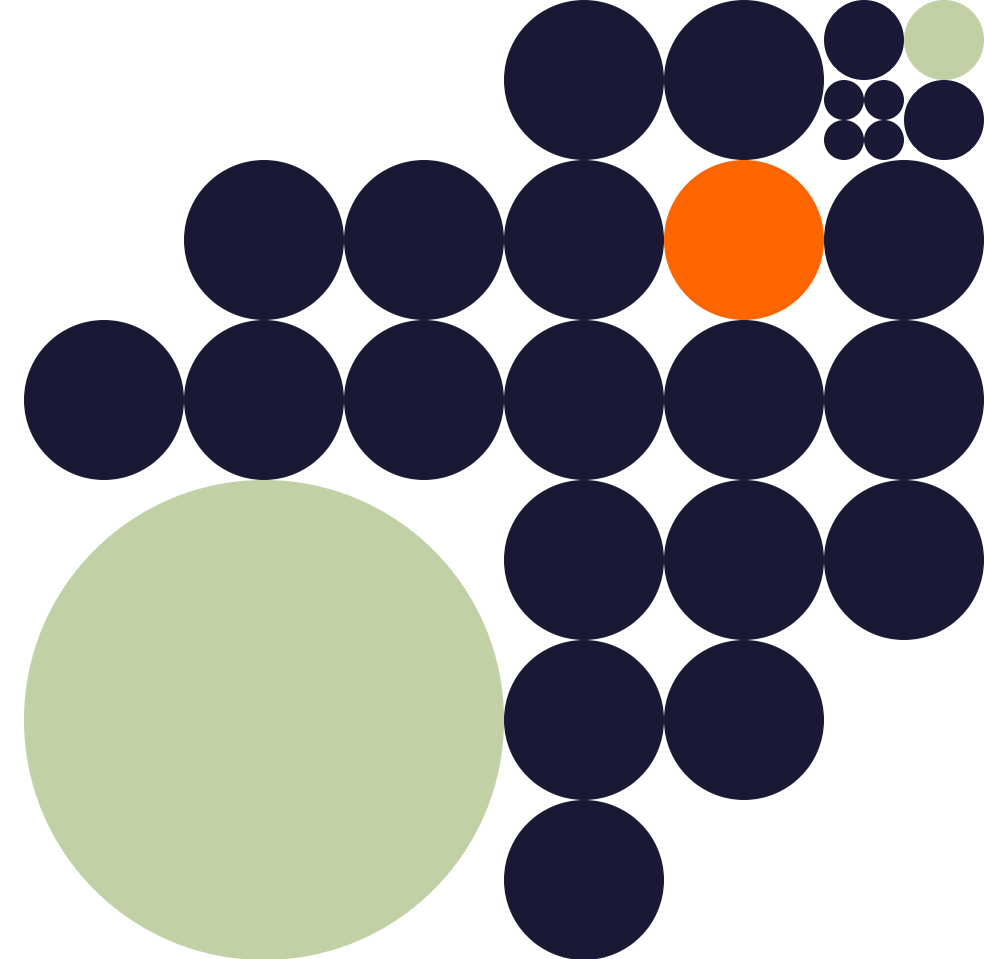


**Det er forskjell på å drite seg ut
og å være en drittsekk**



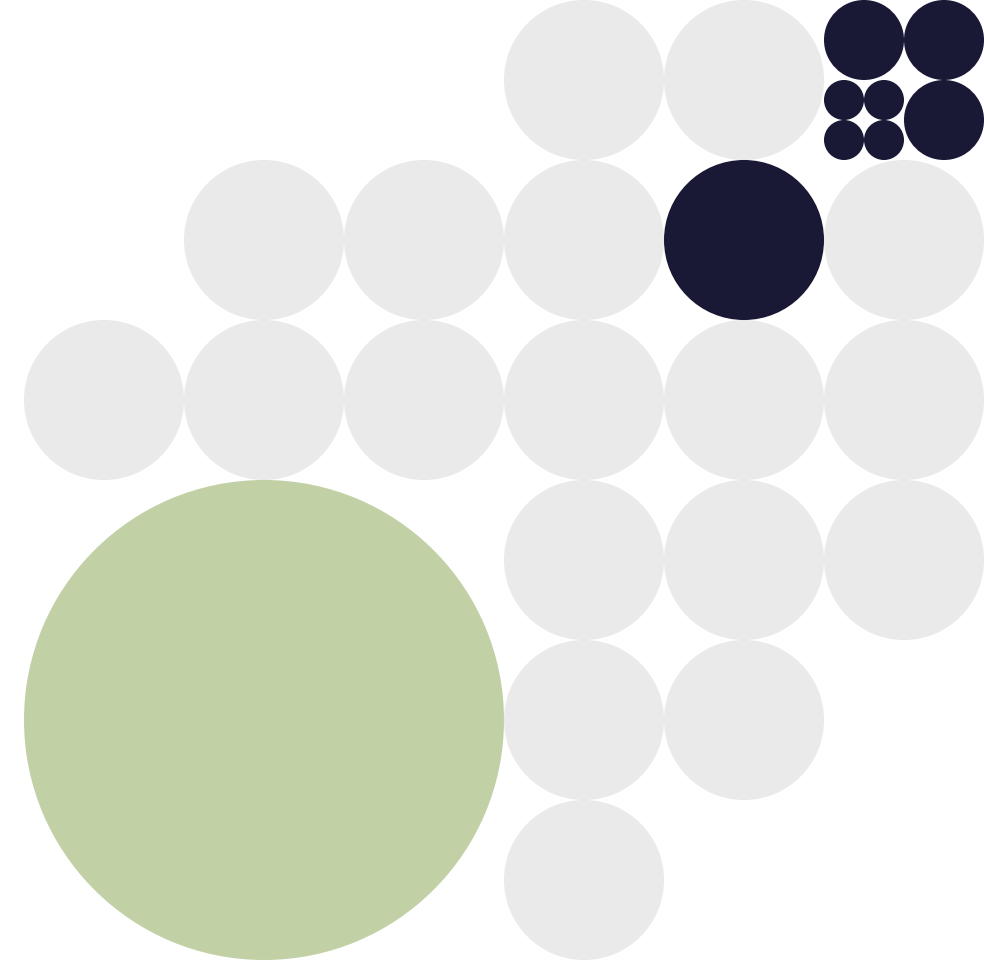
Hvordan forebygge trakassering og seksuell trakassering?

1. Verktøy i arbeidet for å forebygge trakassering:
 - A. Retningslinjer
 - B. Risikovurdering
 - C. Lederansvar
 - D. Åpenhet
 - E. Håndtering av saker
 - F. Trygghet for de som har blitt trakassert
 - G. Konsekvenser for de som trakasserer



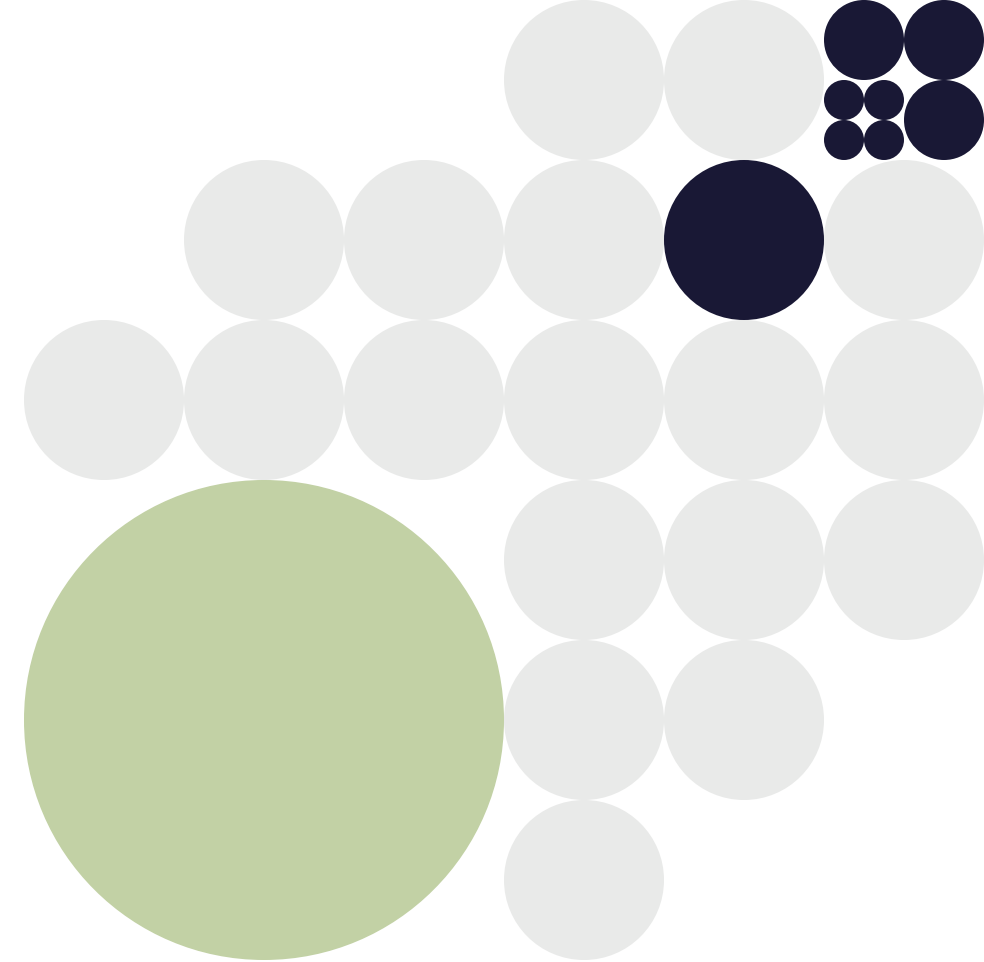
Retningslinjer for oppførsel

- Formålet er å skape godt arbeidsmiljø
- Ansatte i bilbransjen er mangfoldige. Det samme er kunder. En kan derfor ikke gå ut fra at alle har de samme grensene eller forstår hvor grensen går.
- Retningslinjene er ikke ment for å regulere hva gode kollegaer gjør, så lenge det ikke rammer andre ansatte eller arbeidsmiljøet.



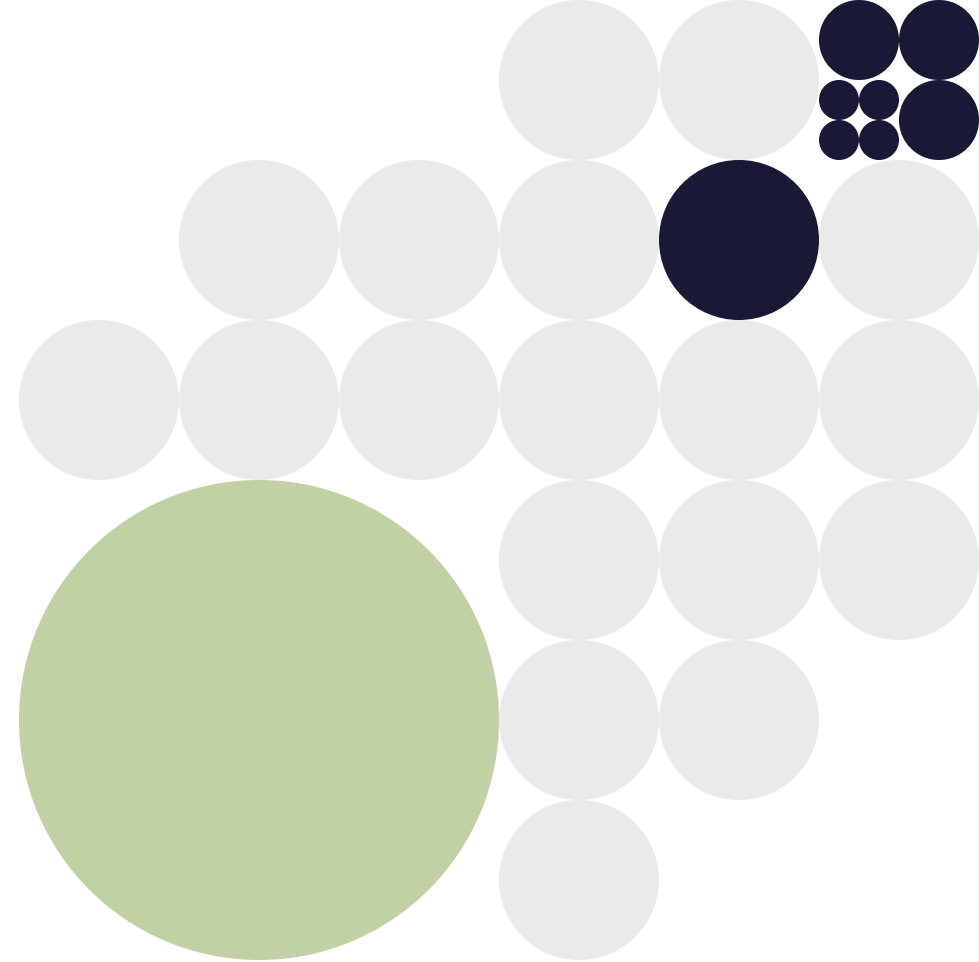
Gjelder disse retningslinjene på deres jobb?

- Offentlig uthenging og baksnakking skal ikke skje
- Å bruke skjellsord om ansatte er ikke godtatt på vår arbeidsplass. Eksempler på uakseptable ord: hore, homo, neger, jævla polakk ...
- Seksuelle tilnærmelser skal ikke skje på jobben eller i forbindelse med jobben
- Kommentarer på kroppen til ansatte er ikke greit på jobben. Jo mer seksuelle kommentarene er, jo verre er det
- Det er ikke lov å vise eller sende nakenbilder og porno til ansatte
- Alle skal si fra når reglene brytes



Makt gir ansvar – også når det gjelder oppførsel

- Mellom kunder og ansatt
- Fra overordnet til underordnet
- Fra ansatte med opplæringsansvar til ansatte under opplæring
- Fra flertallet til et mindretall

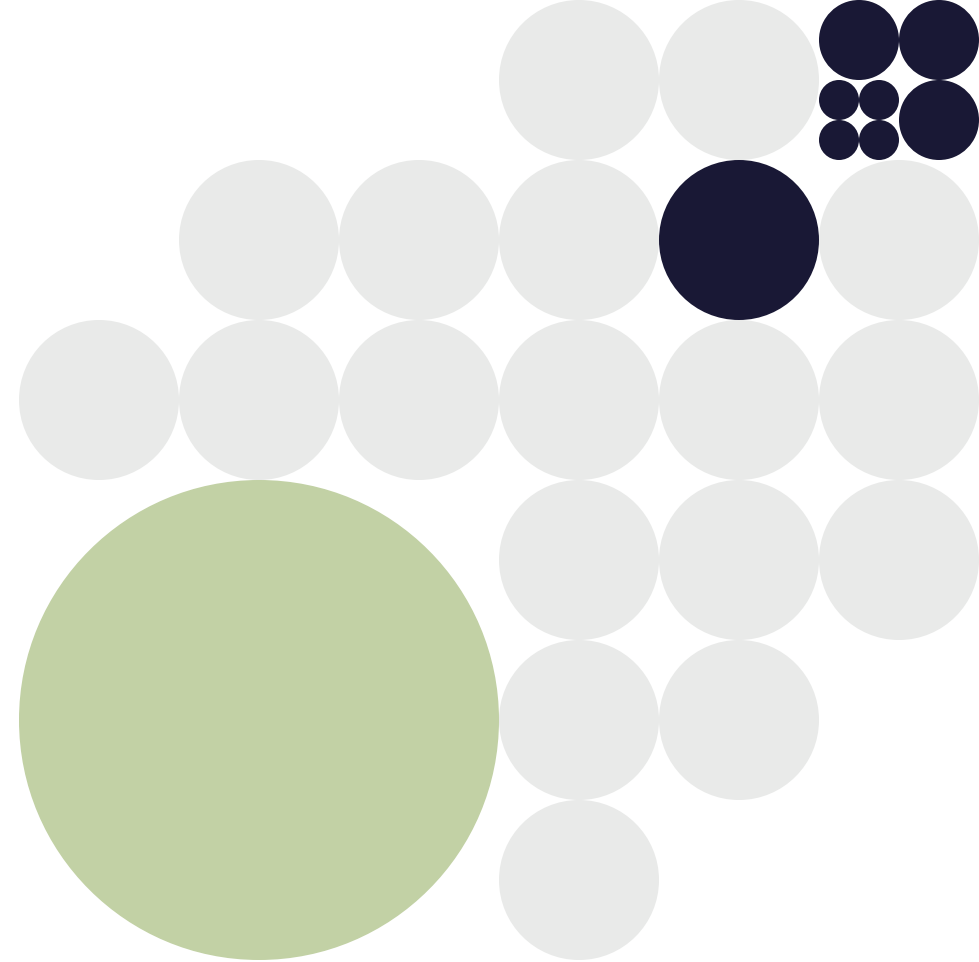


Risikokartlegging av faren for trakassering

Tre enkle spørsmål er kjernen i risikovurderingen:

- Hva kan gå galt?
- Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
- Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

Risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.



Risiko – trakassering og seksuell trakassering

Risikofaktorer

- Avhengighet og underordning
- Uklar grense mellom jobb og privatliv
- Seksualisert kultur
- Negative holdninger
- Alkohol

Risikosituasjoner

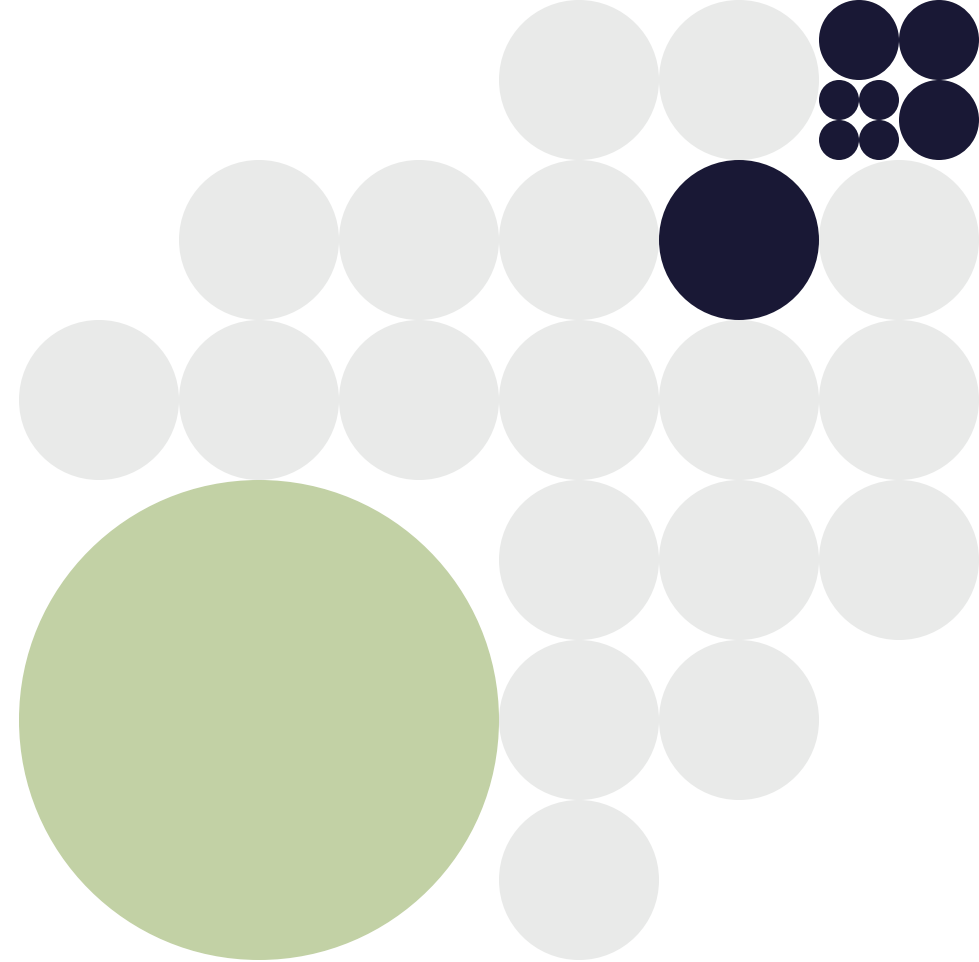
- Alenearbeid
- Opplæring
- Sosiale settinger i forbindelse med jobben

Risikogrupper

- Unge og nye arbeidstakere
- Kvinner
- Lærlinger
- Midlertidig ansatte
- Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall

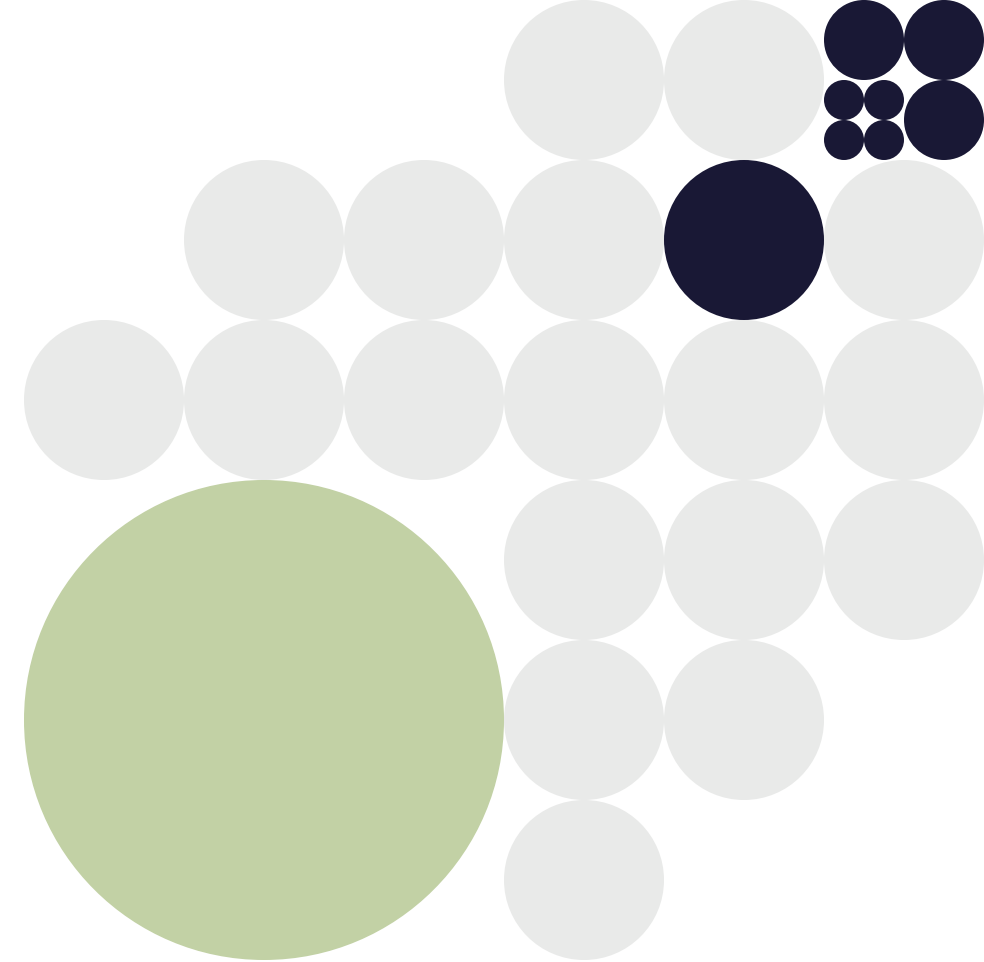
Hvilke tiltak kan redusere risikoen?

- Tiltak for de som er mest utsatt
- Tiltak i de situasjoner som er mest risikoutsatte
- Tiltak med klare ansvarsforhold



Hva betyr det for bilbransjen?

- Ta tak i problemene før noen rammes
- Legg inn arbeidet mot trakassering i HMS-arbeidet og i partssamarbeidet
- Gi de som har ansvar for læringer ansvar for å beskytte dem mot trakassering
- Gi erfarne ansatte ansvar for å støtte nye ansatte
- Sikre effektive varslingsrutiner



Spørsmål?





HMS-kurs



- ❖ HVORFOR?
- ❖ HVORDAN?
- ❖ HVA VI HÅPER Å OPPNÅ?
- ❖ TILBAKEMELDING ER



HVORFOR?

- Avdekket alvorlige mangler innen HMS i bransjen
- Sette psykososialt arbeidsmiljø på dagsorden
- Gjøre det klart at ingen av våre lærlinger er alene!


**TANKE
KRAFT**
& LIVSMESTRING



HMS-Kurs for lærlinger



ARBEIDSMILJØ OG HMS

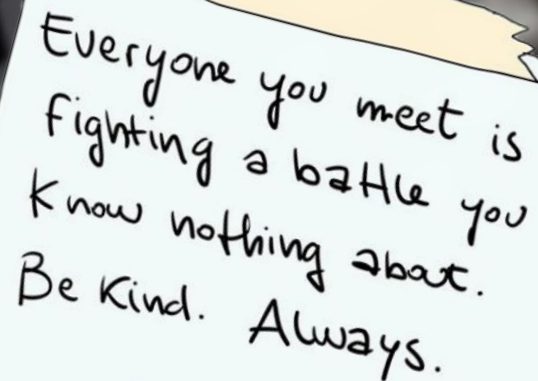
HVORDAN?

- ❖ NBF's kurspakke
E-læring
+ ½ dag med
bakgrunn i E-læring
+ «En bra dag på
jobb»
- ❖ ½ dag Tankekraft og
livsmestring



TANKE KRAFT

& LIVSMESTRING



Everyone you meet is
fighting a battle you
know nothing about.
Be kind. Always.

Tema Tankekraft

- ❖ Hva er kultur/ukultur? Hvem har ansvar for å lage kultur?
- ❖ Hvordan forstå **seg selv** og sine egne reaksjoner/følelser?
- ❖ Hvordan forstå **andre** og deres reaksjoner/følelser?
- ❖ Hvordan kan man bruke ulike «verktøy» til å «deale med hverdagen»?
- ❖ Hvor kan man få hjelp hvis man sliter litt?

Hjelpetelefonen

Hjelpetelefonen er Mental Helses gratis døgnapne telefontjeneste for alle som trenger noen å snakke med. Du kan være anonym og vi har taushetsplikt.

 116 123





TANKE KRAFT

& LIVSMESTRING

Tema Tankekraft Inkludering/arbeidsmiljø

Eksempler på innhold/tips til deg som ønsker å gjøre noe liknende:

- ❖ Rasistisk trakassering/diskriminering:

<https://youtu.be/JwNWejgr7fA>

- ❖ Seksuell Trakassering

<https://youtu.be/JT8-EWCQK3c>

<https://youtu.be/x9LqjRF369I>

Overførbar til andre yrker/hverdager – Diskusjon – hvilke situasjoner kan oppstå der dere jobber?

- ❖ Grensesetting:

<https://youtu.be/fGoWLWS4-KU> (eng)

<https://youtu.be/N3QBqAB0Avs> (norsk)

Overførbar til situasjoner med; fulle kompiser som vil kjøre fra fest, kompiser som ikke vil bruke belte, som kjører rundt i en trafikkfarlig (ikke godkjent) bil osv...



**TANKE
KRAFT**
& LIVSMESTRING

HVA VI HÅPER Å OPPNÅ

- ❖ Økt bevissthet
- ❖ Økt kunnskap
- ❖ Økt refleksjon
- ❖ Evne til å agere/reagere
- ❖ Lavere terskel for å melde ifra!
- ❖ Lavere terskel for å be om hjelp!

bilfag.no
ØSTFOLD

Evaluering!

- Nevn 2-3 ting DU husker godt fra HMS-delen (før lunsj):

Det er viktig for deg å bruke verneutstyr sann at du ikke ødelegger kroppen din i fremtiden. Passer på under arbeid i bedriften den og de sunnt deg. Si fra om det er noe som ikke er greit.

- Hva var mest nyttig for deg fra HMS-delen (før lunsj)?

Hvordan jeg skal passe på kroppen min.

- Nevn 2-3 ting DU husker godt fra Tankekraft-delen (etter lunsj):

At folk bærer med seg ting du ikke vet om
Ta hensyn om du ser at noe ikke er bra og hjelp om mulig

- Hva var mest nyttig for deg fra Tankekraft-delen (etter lunsj):

Det å ta vare på hverandre og passe på de rundt deg

Savner du noe? Ville du hatt mer/mindre av noe? Andre ting vi skulle tatt opp innenfor dette temaet?



TANKE KRAFT

& LIVSMESTRING

TILBAKEMELDINGER

Evaluering!

- Nevn 2-3 ting DU husker godt fra HMS-delen (før lunsj):

*Hvor får jeg finner førstehjelpstillkene i SDS, punkt 4.1
Og hvilket verneutstyr er på punkt 8.2
Løp når en el-bil brenner*

- Hva var mest nyttig for deg fra HMS-delen (før lunsj)?

Løp hvis en el-bil brenner

- Nevn 2-3 ting DU husker godt fra Tankekraft-delen (etter lunsj):

*Howdan ting påvirker deg innvendig og utvendig
Howdan ting påvirker på arbeidsplassen*

- Hva var mest nyttig for deg fra Tankekraft-delen (etter lunsj):

Å se at det er mange som har vært igjennom ting som jeg har opplevd

Savner du noe? Ville du hatt mer/mindre av noe? Andre ting vi skulle tatt opp innenfor dette temaet?

Alt var bra!



TANKE KRAFT

& LIVSMESTRING

TILBAKEMELDINGER

Evaluering!

- Nevn 2-3 ting DU husker godt fra HMS-delen (før lunsj):

Fjerne farenmomentet for man begynner med en jobb
Skifte eller i masker hver gang man skal bruke den

- Hva var mest nyttig for deg fra HMS-delen (før lunsj)?

Å få vite at masker skal benyttes ved bruk av bremsevasker

- Nevn 2-3 ting DU husker godt fra Tankekraft-delen (etter lunsj):

At man prøvde de rundt seg mye mer enn man kanskje innser i hh til humor
Uktig å spørre om det går bra dersom man legger merke til annerledes oppførsel hos
kollegaer

- Hva var mest nyttig for deg fra Tankekraft-delen (etter lunsj):

Å få vite om forskjellige verktøy for å påvirke dagen/humøret

Savner du noe? Andre innspill:



**TANKE
KRAFT**

& LIVSMESTRING


bilfag.no
ØSTFOLD

Takk for meg!



Mai-Britt Johannessen

Fagkonsulent rekruttering og yrkesvalg

 mai-britt@bilfagostfold.no

 924 20 875

Spørsmål?



Hvordan arrangere julebord som er hyggelig for alle?

V/Aina Kallak





**Julebord
som er hyggelig
for alle**

Arbeidsgivers overordnede plikt

Loven gir arbeidsgiver et overordnet ansvar å sørge for at alle ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Dette ansvaret gjelder også på julebord i arbeidsgivers regi.

Arbeidsgivers ansvar og plikter

- ▶ Plikt til å sørge for at alle ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- ▶ Vernet mot trakassering, diskriminering og utilbørlig atferd gjelder også på julebord
- ▶ Alkoholservering på julebordet øker risikoen for uønskede hendelser. Dette skjerper plikten til å sørge for at alle får en hyggelig opplevelse
- ▶ Leder må gripe inn dersom det oppstår en situasjon og klare å håndtere den

Kan sjefen bestemme hva som er akseptabel atferd på julebord?

- ▶ Selv om det er et arrangement utenfor arbeidstid og det er frivillig å delta, - **JA**
- ▶ Fastslått i rettspraksis at arbeidsgiver kan gå inn å styre atferd, samt at arbeidslivets lover og regler også gjelder på firmafest
- ▶ Vær tydelig og gå foran som et godt eksempel

Ta ansvar før julebordet

- ▶ Forberede godt i forkant på hva som er akseptabel atferd (rammer/grenser)
- ▶ Forebygg uønsket oppførsel, lag en god sosial kultur/festkultur sammen
- ▶ Hekte rammene på verdiene til selskapet (omdømmeperspektivet)
- ▶ Har virksomheten tidligere hatt episoder med grenseløs oppførsel på julebordet, ta opp temaet før festen er i gang

Viktigheten av klare retningslinjer

- ▶ Avgjørende med tydelighet og klare grenser for hva som er akseptabel atferd og hva konsekvensen av brudd er - forutberegnelighet
- ▶ Viktig at alle vet hvem de kan ta opp denne type opplevelser med. Ledelse - verneombud - tillitsvalgte - bedriftshelsetjeneste
- ▶ Ansatte i bedrifter med klare retningslinjer har det tryggere på jobb

Drikkepress

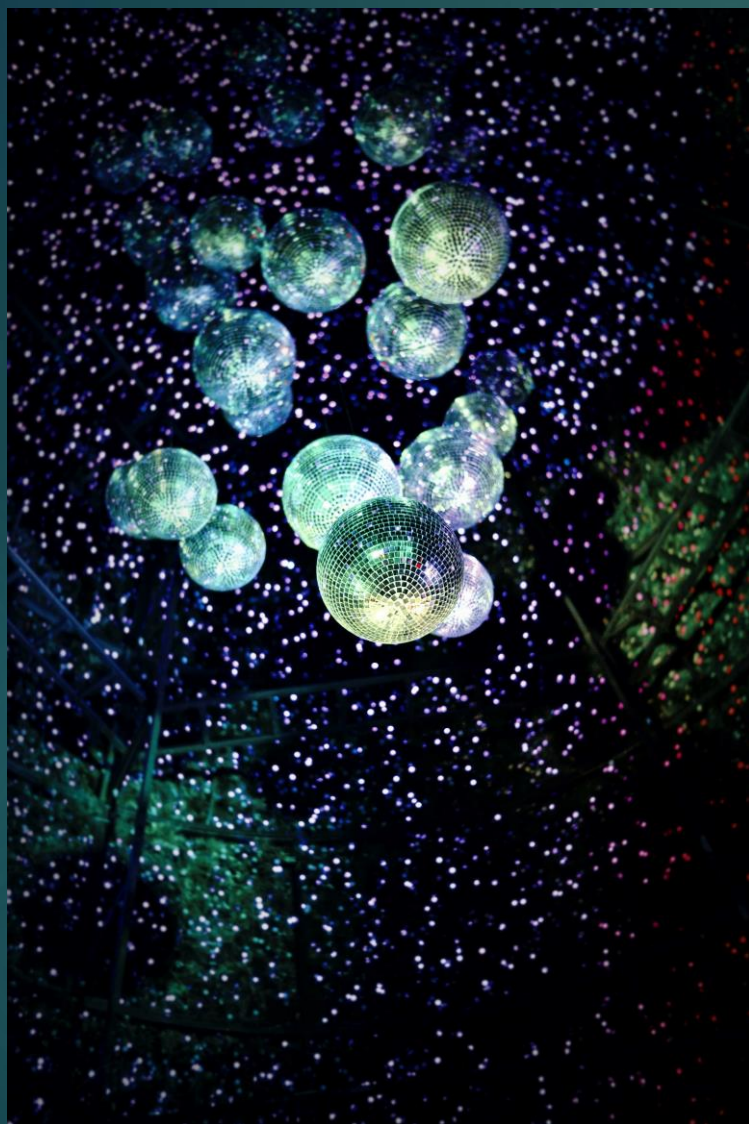
- ▶ Mange opplever at de må drikke i sosiale sammenhenger i arbeidslivet
- ▶ Normalisere det å drikke alkoholfritt
- ▶ Ha en god drikkekultur uten drikkepress
- ▶ Løfte gode, alkoholfrie alternativer
- ▶ Legge opp til flere aktiviteter som går ut på mer enn å spise og drikke sammen

Faktatall - Undersøkelse FHI

- ▶ Over 300 000 velger å avstå fra å delta på julebord eller andre jobbbarrangement på grunn av alkoholbruk
- ▶ 37 % mener at det er helt eller delvis problematisk at kollegaer drikker seg fulle på jobbbarrangementet

5 gode tips til vellykket julebord

1. Lage kjøreregler og gjøre de kjent på forhånd
2. Forberede lederne sine – bevisstgjøre ansvar
3. Ha et bevisst forhold til alkoholmengden som serveres og fokus rundt det
4. Utpeke noen som har et særlig ansvar for nyansatte, midlertidige ansatte, andre utsatte
5. Ha en klar plan for hva man skal gjøre hvis det oppstår en situasjon



Lykke til med julebordet

TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN!

AINA KALLAK

Spørsmål?



Aina Beate Kallak
Advokat
Medlem og arbeidsliv

✉ aina.kallak@nbf.no

📞 98473705



Heidi Chr. Lund
HMS- og kvalitetssjef
Samfunn og kvalitet

✉ heidi.lund@nbf.no

📞 92652464

Neste møter

9. februar klokka 09-10.

Tema: Hvordan jobbe godt med rekruttering og lærlinger?

30. mars klokka 09-10.

Tema: Synliggjøre karrieremuligheter og kompetanseprogram