



Så stävjas mobbning på arbetsplatsen

En bortglömd del i hållbarhetsarbetet

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att mobbning inte förekommer på arbetsplatsen. Lika fullt rapporterar runt 9 procent av anställda i svenskt arbetsliv att de har blivit utsatta för mobbning på jobbet. Det kan handla om utfrysning, systematiskt undanhållande av information eller att bli förlöjligad, hånad och förtalad. Det är återkommande kränkningar som till en början sker det i det fördolda, men som sedan blir allt mera öppna.

Text karin lindgren Foto per bredberg

Vuxna människor? På jobbet? Ja, faktiskt. Och handen på hjärtat, hur många av oss har inte sett det här förekomma utan att ingripa? Den som blir mobbad börjar successivt också att uppföra sig allt mer märkligt. Omgivningen tycker sedan att den mobbade själv är upphov till problemet – se bara hur han betar sig! En underpresterande rättshaverist, en negativ tråkmåns, en nervös typ som inte tål något. Men hur blev det så?

Mobbing alltid en fråga om makt

Arbetslivsdelegationen gjorde för en del år sedan en sammanställning av kunskapsläget kring mobbning. Man konstaterade att mobbning ofta uppkommer till följd av olösta problem och irritationer mellan människor som aldrig konfronteras och hanteras. Mobbning uppstår ofta i sammanhang där ledarskapet är svagt och där det förekommer stress och ständiga förändringar. Irritationen växer och kanaliseras gärna genom utstötning och syndabockar. Både chefer och medarbetare kan bli utsatta.

I höstas kom boken "Mobbning på arbetsplatsen – handbok i konsten att slå tillbaka" som är skriven av den kognitiva psykoterapeuten Kristina Östberg i samarbete med maken och stand-up-artisten Lasse Eriksson. De menar att mobbning alltid är en fråga om makt och att den som mobbar vill skaffa sig ett utökat handlingsutrymme. Genom att den som mobbas bryts ner, och börjar skuld- och skambelägga sig själv, uppnår mobbaren sitt mål. En stor del av boken ägnas åt att beskriva hur processen byggs upp och hur den som är



"Mobbning på arbetsplatsen – handbok i konsten att slå tillbaka" (ISBN 91700 53 88X) är utgiven av Uppsala Publishing House och kan köpas på exempelvis Adlibris för 219 kronor.



Läs mer om en robust samarbetskultur på KFS hemsida www.kfs.net under "Projekt" och "Robust samarbete."

utsatt kan göra för att konstruktivt bemöta kränkningarna i syfte att "gå helskinnad ut ur detta helvete".

Arbetsgivarens ansvar

Handlingsinriktade böcker behövs och det är bra att uppmärksamma hur den som blir mobbad kan agera för att slå tillbaka. Läsvärt för den som känner sig utsatt och för personer i omgivningen. En annan möjlighet är att agera förebyggande och investera i ett robust samarbetsklimat som tål påfrestningar och motverkar mobbning. Det är något som man helst gör i fredstid innan konflikterna har växt sig allt för stora.

Att utveckla en robust samarbetskultur är helt i linje med Arbetsmiljöverkets föreskrift där det framgår att det är arbetsgivaren som måste ta ansvar för att ange och aktivt följa upp vad som är vett och etikett i samvaron på jobbet. I konceptet för en robust samarbetskultur ingår att ta fram en programförklaring kring hur samarbete och samvaro på jobbet ska fungera. Med fördel tränar man då också både chefer och medarbetare i konflikttrappans första steg som innebär att kunna kommunicera vettigt och i tid kring delade meningar och irritationer. Detta för att undvika att hamna i konflikttrappans senare delar med trakasserier, iscensatta ansiktsförluster och i förlängningen högrisk för mobbning.



Hur konfliktfylld är din arbetsplats?

1

Hur tycker du att samarbetet fungerar inom din arbetsgrupp?

Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

2

Hur tycker du att samarbetet fungerar mellan din grupp och andra?

Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

3

När det uppstår problem eller irritationer i samarbetet kan jag räkna med att vi kan komma fram till en bra lösning genom att föra ett konstruktivt samtal.

Stämmer inte alls	Stämmer i liten grad	Stämmer delvis	Stämmer i hög grad	Stämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	4	3	2	1

4

På min arbetsplats fäller vi inte förhastade omdömen om varandra. Om någon säger något som verkar dumt eller konstigt tar vi först reda på bakgrunden till det som sagts.

Stämmer inte alls	Stämmer i liten grad	Stämmer delvis	Stämmer i hög grad	Stämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	4	3	2	1

5

Vi är mestadels raka mot varandra när det uppstår irritationer och missförstånd.

Stämmer inte alls	Stämmer i liten grad	Stämmer delvis	Stämmer i hög grad	Stämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	4	3	2	1

6

På min arbetsplats finns det samarbetsvårigheter/konflikter som påverkar min trivsel negativt.

Stämmer inte alls	Stämmer i liten grad	Stämmer delvis	Stämmer i hög grad	Stämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

7

På min arbetsplats finns det samarbetsvårigheter/konflikter som leder till försämrad kvalitet och/eller effektivitet.

Stämmer inte alls	Stämmer i liten grad	Stämmer delvis	Stämmer i hög grad	Stämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

8

Har du själv under det senaste året övervägt att sluta/byta arbete till följd av dålig stämning/samarbetsvårigheter i din arbetsgrupp eller konflikt med din chef?

Nej	Ja, någon gång	Ja, ett flertal gånger
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	4	5

9

Har du själv under det senaste året haft fysiska besvär (t ex huvudvärk, magont, spänningar i muskler, illamående) som du tror beror på samarbetsvårigheter?

Nej	Ja, någon gång	Ja, ett flertal gånger
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	4	5

10

Har du under det senaste året blivit utsatt för trakasserier/mobbning på din arbetsplats?

Nej	Ja, någon gång	Ja, ett flertal gånger
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	4	5

Räkna samman dina poäng!

10-20 POÄNG

Grattis, du arbetar på ett bra ställe!

20-40 POÄNG

Här finns en förbättringspotential. Ni kan träna upp en konstruktiv kommunikation och ta fram en strategi för robust samarbete.

40-50 POÄNG

Se till att få hjälp eller byt jobb!

Läs mer på www.kfs.net

Fråga 1	
Fråga 2	
Fråga 3	
Fråga 4	
Fråga 5	
Fråga 6	
Fråga 7	
Fråga 8	
Fråga 9	
Fråga 10	
Summa	