

Thomas Jordan
Docent, lektor i arbetsvetenskap

Institutionen för sociologi
och arbetsvetenskap



GÖTEBORGS UNIVERSITET



Perspectus
Kommunikation AB

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

(i kombination med AFS 2001:1 och AML)

Föreskriver om kränkande särbehandling:

- Arbetsgivare ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
- Arbetsgivare ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras.
- Arbetsgivare ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden som kan ge upphov till kränkande särbehandling.
- Arbetsgivare ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras: vem man vänder sig till, vad som händer med informationen, samt hur utsatta snabbt kan få hjälp.
- Om arbetstagare råkar ut för ohälsa eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet ska arbetsgivaren utreda orsakerna för att kunna förebygga ohälsa. (AFS 2001:1)
- Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. (AML 3 kap 2 §)

Vad föreskriften *inte* ger klart besked om:

- Mycket öppen definition av vad som ska räknas som kränkande särbehandling.
- Inte glasklart när en *skyldighet* att genomföra en utredning uppkommer (räcker det med att en arbetstagare säger "jag har blivit kränkt"?).
- Vad en policy mot kränkande särbehandling bör innehålla, särskilt vad gäller rutin för att hantera uppkomna fall.

Ur 4 § Definitioner**Kränkande särbehandling**

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Jmf. AFS 1993:17: "Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."

Kommentar:

- *Enstaka handlingar kan också vara kränkande särbehandling*
- *Det saknas kriterier som kan användas för att bedöma om det finns fog för en subjektiv upplevelse av kränkning eller inte*

Negative Acts Questionnaire (1)

Handlingar som entydigt är förkastliga och kränkande

- 2 Bli förödmjukad eller förlöjligad i samband med ditt arbete
- 7 Få förolämpande eller stötande kommentarer om din person, dina attityder eller ditt privatliv
- 8 Bli utsatt för att någon skriker åt dig, eller bli mål för spontan ilska
- 9 Trakasserier så som att man pekar finger, invaderar din personliga sfär, knuffar dig, blockerar din väg
- 12 Bli ignorerad eller möta en fientlig reaktion när du närmar dig
- 15 Bli utsatt för practical jokes av personer du inte kommer överens med
- 20 Bli utsatt för överdrivet retande och sarkasm
- 22 Hot om våld eller fysiska övergrepp, eller faktiska fysiska övergrepp

Staalé Einarsen, Helge Hoel & Guy Notelaers (2009): Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised, *Work & Stress*, 23:1, 24-44

Negative Acts Questionnaire (2)

Handlingar där det finns en glidande övergång till vad som är att betrakta som mobbning

- 5 Spridning av skvaller och rykten om dig
- 6 Bli ignorerad eller utesluten
- 16 Få arbetsuppgifter med orimliga deadlines
- 19 Påtryckningar att inte ta i anspråk sådant som du har rätt till (t.ex. sjukledighet, semester, reseersättning)
- 21 Bli pålagd en ohanterlig arbetsbörda

Staalé Einarsen, Helge Hoel & Guy Notelaers (2009): Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised, *Work & Stress*, 23:1, 24-44

Negative Acts Questionnaire (3)

Handlingar som kan vara uttryck för mobbning, men som också kan vara befogade

- 1 Någon undanhåller information som påverkar dina prestationer
- 3 Bli beordrad att utföra arbete under din kompetensnivå
- 4 Få viktiga ansvarsområden borttagna eller ersatta med mer triviala eller oangenäma uppgifter
- 10 Antydningar eller signaler från andra att du borde säga upp dig
- 11 Upprepade påminnelser om dina fel och misstag
- 13 Ihållande kritik av dina fel och misstag
- 14 Dina uppfattningar blir ignorerade
- 17 Få beskyllningar riktade mot dig
- 18 Överdriven kontroll av hur du sköter dina arbetsuppgifter

Staalé Einarsen, Helge Hoel & Guy Notelaers (2009): Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised, *Work & Stress*, 23:1, 24-44

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

När uppstår en utredningsskyldighet om en arbetstagare säger sig vara utsatt för kränkande särbehandling?

Arbetsmiljöverket:

"De enda kriterier för utredningsskyldighet som finns regleras i 9 § SAM vilka är desamma som för andra arbetsmiljöfrågor. I 9 § föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete regleras att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. I praktiken innebär det då att om det finns tecken på ohälsa eller på ett allvarligt tillbud som går att koppla till information om kränkande särbehandling så ska arbetsgivaren göra en utredning som omfattar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön."

Vad är det arbetsgivaren är skyldig att låta utreda?

Arbetsmiljöverket:

"Det finns alltså inte reglerat att arbetsgivaren ska utreda eller på annat sätt bedöma om det som rapporteras enligt denna rutin är kränkande särbehandling eller inte. Det finns dock råd kopplat till 14 § för den händelse arbetsgivaren har för avsikt att utreda den frågan."

"I 9 § föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete regleras att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen."



Arbetsgivares utredningsskyldighet vid kränkande särbehandling

- Arbetsgivaren är skyldig att utreda när en arbetstagare råkar ut för ohälsa eller ett allvarligt tillbud inträffar som kan kopplas till kränkande särbehandling.
- Arbetsgivaren är **inte** automatiskt skyldig att göra en utredning bara för att en arbetstagare säger sig ha blivit kränkt.
- Men: "om arbetsgivaren inte utreder en anmälan om kränkning och det visar sig att arbetstagaren var kränkt samt att denna kränkning medförde ohälsa, är [det] arbetsmiljörättsligt klart att arbetsgivaren inte har 'vidtagit alla åtgärder som behövs' (3 kap 2§ AML)." [Tommy Ileskog]
- Arbetsgivaren bör därför göra en noggrann bedömning vid varje enskilt fall om det arbetstagaren uppger har hänt kan tänkas vara kränkande särbehandling.
- Utredningsskyldigheten innebär att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller om något allvarligt tillbud inträffar ska orsakerna utredas så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.
- Arbetsgivaren är **inte** enligt föreskrifterna skyldig att låta utreda om det som hänt faktiskt är kränkande särbehandling eller inte. Däremot kan det vara **lämpligt** att göra detta.



Ur ramavtalet (under punkt 4, min fetning)

Ett lämpligt förfarande ska stödjas, men inte begränsas, av följande:

- Det ligger i alla parter intresse att frågan hanteras med nödvändig diskretion för att värna allas värdighet och privatliv.
- Ingen information ska delges parter som inte är inblandade i frågan.
- **Klagomål ska utredas och hanteras utan onödigt dröjsmål.**
- Alla inblandade parter ska höras opartiskt och behandlas rättvist.
- Klagomål ska stödjas av utförliga upplysningar.
- Falska anklagelser ska inte tolereras och kan resultera i disciplinära åtgärder.
- Externt stöd kan vara till hjälp.

Om det har konstaterats att trakasserier och våld har förekommit ska lämpliga åtgärder vidtas mot förövaren/förövarna. Dessa kan omfatta disciplinära åtgärder och även avsked.

1.

Vem som helst kan bli utsatt för mobbning. Det kan t.ex. vara en kompetent och ambitiös medarbetare som upplevs som ett hot av kollegor och chefer, som då reagerar med att försöka trycka ner denne. I andra fall söker personer vinna egna fördelar genom att utnyttja en kollegas sårbarhet eller tillkortakommanden.

2.

Mobbning innebär att någon är utsatt för absolut förkastligt bemötande av kollegor eller chef(-er). Det är viktigt att kraftfullt markera att kränkande behandling är oacceptabelt genom kännbara och tydliga sanktioner mot förövarna (som t.ex. skriftlig varning, omplacering, uppsägning).

3.

Det är ofta mycket svårt att få klarhet i vad som egentligen hänt när någon säger sig ha blivit kränkt eller mobbad. Olika parter har helt olika berättelser. Många gånger står ord emot ord och parterna anklagar varandra för klandervärt beteende.

4.

Upplevelser av att ha blivit utsatt för kränkningar är ofta konsekvenser av varaktiga relationskonflikter där det inte är så entydigt vem som är förövare och vem som är offer.

5.

Mobbning och kränkande behandling är oftast i grunden orsakade av brister i arbetsorganisationen, så som otydliga mål, oklar ansvarsfördelning, underbemanning, svagt ledarskap och/eller röriga organisationsförändringar.

6.

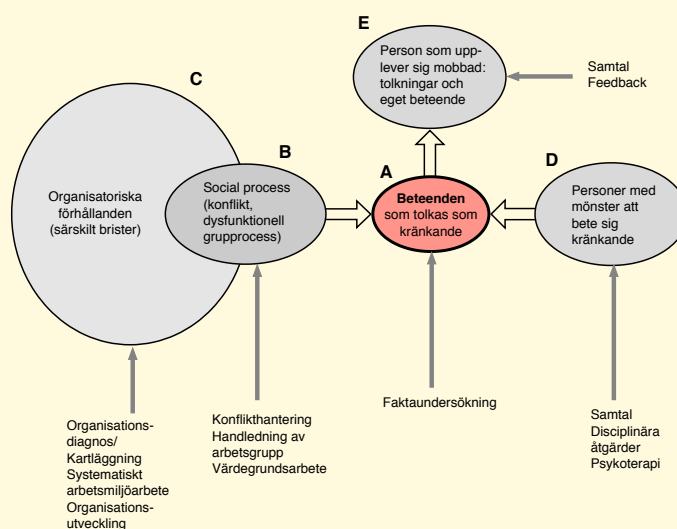
I vissa fall när någon anser sig mobbad handlar det om personer som har en psykologisk problematik och/eller vissa sociala funktionshandikapp som innebär att de upplever sig utsatta för mobbning utan att det finns någon påvisbar grund för detta.

7.

Det finns mobbningären den där den som anser sig utsatt under lång tid själv, kanske p.g.a. svag självinsikt och svag impulskontroll, betett sig på ett sätt som kollegor, tredje part (t.ex. patienter, brukare, kunder, elever) och chefer upplever som kränkande. När kollegor och chefer påtalar detta eller vidtar åtgärder för att komma till rätta med dessa förhållningssätt upplever personen detta som mobbning.

1. Vem som helst kan bli utsatt för mobbning. Det kan vara en kompetent och ambitiös medarbetare som upplevs som ett hot av kollegor och chefer, som reagerar med att försöka trycka ner denne. I andra fall söker personer vinna egna fördelar genom att utnyttja en kollegas sårbarhet eller tillkortakommanden.
2. Mobbning innebär att någon är utsatt för absolut förkastligt bemötande av kollegor eller chef(-er). Det är viktigt att kraftfullt markera att kränkande behandling är oacceptabelt genom kännbara och tydliga sanktioner mot förövarna (som t.ex. skriftlig varning, omplacering, uppsägning).
3. Det är ofta mycket svårt att få klarhet i vad som egentligen hänt när någon säger sig ha blivit kränkt eller mobbad. Olika parter har helt olika berättelser. Många gånger står ord emot ord och parterna anklagar varandra för klandervärt beteende.
4. Upplevelser av att ha blivit utsatt för kränkningar är ofta konsekvenser av varaktiga relationskonflikter där det inte är så entydigt vem som är förövare och vem som är offer.
5. Mobbning och kränkande behandling är oftast i grunden orsakade av brister i arbetsorganisationen, så som otydliga mål, oklar ansvarsfördelning, underbemanning, svagt ledarskap och/eller röriga organisationsförändringar.
6. I vissa fall när någon anser sig mobbad handlar det om personer som har en psykologisk problematik och/eller vissa sociala funktionshandikapp som innebär att de upplever sig utsatta för mobbning utan att det finns någon påvisbar grund för detta.
7. Det finns mobbningärenden där den som anser sig utsatt under lång tid själv, kanske p.g.a. svag självinsikt och svag impuls kontroll, betett sig på ett sätt som kollegor, tredje part (t.ex. patienter, brukare, kunder, elever) och chefer upplever som kränkande. När kollegor och chefer påtalar detta eller vidtar åtgärder för att komma till rätta med dessa förhållningssätt upplever personen detta som mobbning.

Olika synsätt och ansatser för att hantera kränkande behandling/mobbning



	Varken mobbning eller olämpligt agerande har förekommit	Olämpligt agerande har förekommit, men inte mobbning	Mobbning har förekommit
Den som uppger sig ha blivit mobbad har inte agerat på olämpligt sätt	• •	• • •	• • • • • •
Den som uppger sig ha blivit mobbad har agerat olämpligt, men inte så att det kan betecknas som grov misskötsel	•	• • • •	• •
Den som uppger sig ha blivit mobbad har agerat så olämpligt att det kan betecknas som grov misskötsel		• • •	•

Hantering av mobbning/kränkande behandling: metoden **Faktaundersökning**

Ståle Einarsen, Harald Pedersen

- Skriftlig anmälan
- Prövar enbart vad som inträffat
- Genomförs av ojäviga personer
- Baseras på intervjuer med direkt berörda
- Konfidentiell i relation till utomstående
- Inte anonym: de som uttalar sig måste vara beredda att stå för det de säger
- Alla berörda tar del av materialet och ges tillfälle till genmäle
- Skriftlig rapport som är arbetsgivarens egendom

Frågor kring hantering av fall av kränkande särbehandling/mobbning

1. Vem ska göra den första bedömningen av ärendet?
2. Ska anmälningar om kränkande särbehandling rutinmässigt utredas?
3. Vilka alternativa stöd ska finnas om fallet inte tycks vara kränkande särbehandling?
4. Är det viktigt att den som utreder är ojävig?
5. Vem ska genomföra utredningen?
6. Ska metodiken faktaundersökning användas vid utredningar?

Strikt definition av mobbning

Mobbning på arbetsplatsen innebär att någon blir utsatt för trakasserier, kränkningar eller social exkludering, eller att personens arbete blir negativt påverkat. För att en specifik aktivitet, interaktion eller process ska benämnas såsom mobbning, måste de mobbade beteendena ha förekommit upprepat och regelbundet (t.ex. varje vecka) samt över en längre tidsperiod (t.ex. ca sex månader). Mobbning är en eskalerande process som leder till att en utsatt person hamnar i ett underläge och blir föremål för systematiska negativa sociala handlingar. Det handlar inte om mobbning om det rör sig om en isolerad händelse eller om två ungefär lika starka parter befinner sig i en konflikt.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2011) Bullying and harassment in the workplace (2nd ed.). Boca Raton: CRC Press.

Stefan Blombergs definition av mobbning

Mobbning förekommer när någon återkommande och över tid utsätts för en negativ behandling från en eller flera personer i situationer där den utsatte har svårt att försvara sig själv.

Blomberg, S. (2016) Mobbning på jobbet – Uttryck och åtgärder, Lund: Studentlitteratur

