

# Osakligt bemötande till sjöss

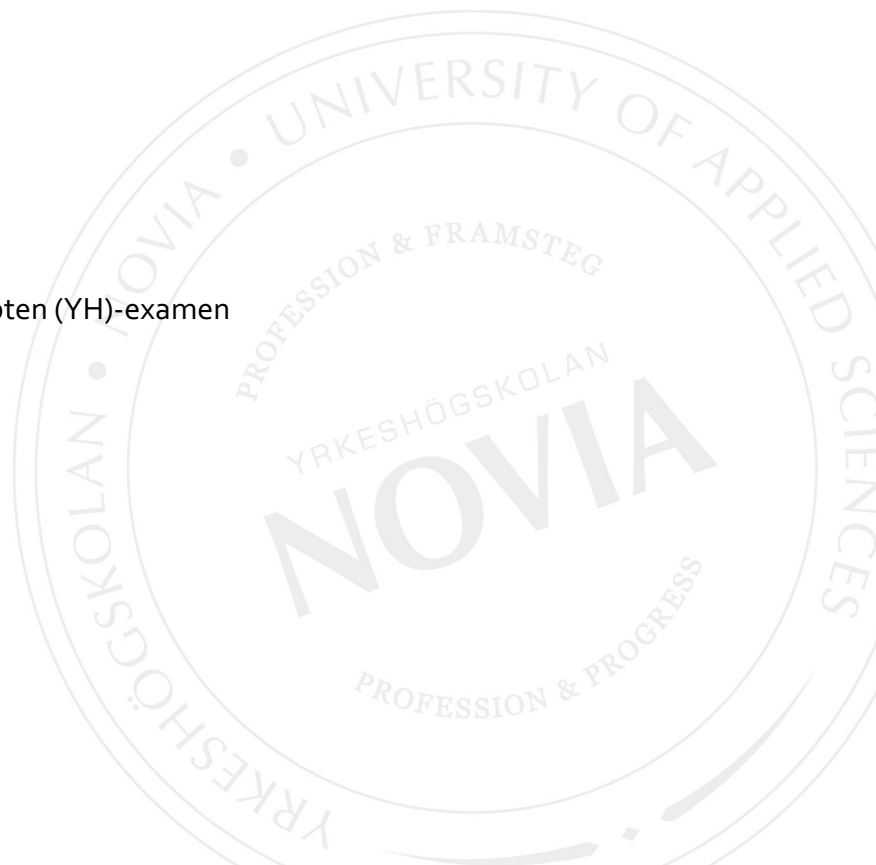
En empirisk studie om mobbning bland finskt sjöbefäl

Willy Holmberg

Examensarbete för sjökaptens (YH)-examen

Utbildning i sjöfart

Åbo 2019



## EXAMENSARBETE

Författare: Willy Holmberg

Utbildning och ort: Utbildningsprogrammet för sjöfart - Åbo

Inriktningsalternativ: Sjökapten YH

Handledare: Ritva Lindell

Titel: Osakligt bemötande till sjöss – En empirisk studie om mobbning bland finskt sjöbefäl

---

Datum 28.5.2019

Sidantal: 28

Bilagor: 4

---

### Abstrakt

Syftet med detta examensarbete är att undersöka huruvida osakligt bemötande förekommer i den finska handelsflottan bland finskt sjöbefäl. Mobbning är ett beteende, var Finland toppar statistiken bland de europeiska länderna. Osakligt bemötande är en mycket allvarlig sak och kan medföra risker i en bransch där riskerna borde minimeras. Därför vill jag med detta arbete fördjupa mig i ämnet samt ta reda på vad som ligger bakom beteendet hur det kunde förebyggas.

Arbetet baserar sig på studier, litteratur, statistik och lagar. Detta arbete är delat i en teoridel, en empirisk del och till slut kommer resultatet att redovisas. I teoridelen kommer läsaren att få en djupare inblick av vad osakligt bemötande är, olika slag av osakligt bemötande samt hur den påverkar arbetseffektiviteten ombord. I den empiriska delen kommer det att presenteras tabeller samt diagram på basis av enkäten som är gjord för detta arbete. Till slut kommer det att diskuteras ett resultat där läsaren får en översikt över osakligt bemötande inom den finska sjöfarten.

---

Språk: Svenska

Nyckelord: Osakligt bemötande, mobbning, sjöfart

---

Examensarbetet finns tillgängligt i webbiblioteket Theseus.fi

## **Bachelor's thesis**

Author: Willy Holmberg

Degree program: Degree program in maritime Studies - Turku

Specialization: Bachelor of Marine Technology

Supervisor: Ritva Lindell

Title: Workplace bullying at sea – An empirical study on bullying among Finnish naval officers

---

Date 28.5.2019

Pages: 28

Appendices: 4

---

### **Abstract**

The purpose of this thesis is to investigate workplace bullying in the Finnish merchant fleet among Finnish officers. Finland is topping the statistics in workplace bullying across the European union. Bullying is a very serious matter which can result in increased risks in a branch where risks are to be kept at minimum. That is why I want to deepen in to the topic and find out the reasons that might lie behind this kind of behaviour. I also want to know how we could prevent workplace bullying.

This thesis is based on studies, literature and laws. The thesis is divided in a theoretical- and an empirical part. Lastly, I will review and analyse the outcome of this study. The reader will get a deeper insight regarding workplace bullying, different kind of bullying and how it affects the well-being on-board. In the empirical part, different tables and diagrams will be presented based on the study made for this thesis. In the end I will discuss the results so that the reader will get an overview regarding the situations in the Finnish merchant fleet.

---

Language: Swedish

Keywords: Workplace bullying, maritime

---

The bachelor's thesis is available e the electronic library Theseus.fi

## Opinnäytetyö

Tekijä: Willy Holmberg

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Merenkulun koulutusohjelma- Turku

Syvennys: Merikapteeni AMK

Ohjaaja: Ritva Lindell

Otsikko: Epäasiallinen kohtelu merellä – Empiirinen tutkimus kiusaamisesta suomalaisen päällystön keskuudessa

---

Päivämäärä: 28.5.2019

Sivumäärä: 28

Liitteet: 4

---

### Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia epäasiallisen kohtelun laajuutta merenkulkualalla. Tutkimusalue on rajattu koskemaan päällystöä suomenlipun alla seilaavilla aluksilla. Suomessa kiusaamista esiintyy laajalti ja olemme samalla tilastojen kärjessä Euroopan mittakaavalla. Epäasiallinen kohtelu on todella vakava asia joka tuo mukanaan riskejä sellaiselle alalle, jossa riskejä pitäisi minimoida. Tämän takia haluan syventyä aiheeseen ja ottaa selvää mitkä tekijät ovat epäasiallisen kohtelun takana ja miten sitä voitaisi ennaltaehkäistä.

Tämä opinnäytetyö pohjautuu tutkimuksiin, kirjallisuuteen, tilastoihin ja lakeihin. Työ on jaettu teoria osaan, empiiriseen osaan ja lopuksi käydään läpi tutkimuksen tulokset. Teoriaosassa lukija tulee saamaan perusteellisen näkemyksen siitä, mitä epäasiallinen kohtelu on, minkälaista epäasiallista kohtelua esiintyy sekä miten se vaikuttaa työkykyyn ja jaksamiseen. Empiirisessä osassa esittelen laatimani kyselytutkimuksen tulokset taulukoin ja kaavioin. Lopuksi pohditaan tuloksia, joiden perusteella lukija saa luotua yleiskatsauksen nykypäivän työpaikkakiusaamisesta merenkulkualalla.

---

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: Epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen, merenkulku

---

Opinnäytetyö on saatavilla ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Theseus.fi

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1	BESKRIVNING AV METODER .....	1
1.2	SYFTE OCH MÅLSÄTTNING .....	2
1.3	PROBLEMFÖRMULERING .....	3
1.4	AVGRÄNSNING .....	3
<b>2</b>	<b>MOBBNING OCH DESS DEFINITION</b> .....	<b>3</b>
2.1	OSAKLIGT BEMÖTANDE .....	4
2.2	PSYKISKT VÅLD.....	5
2.3	FYSISKT VÅLD.....	5
2.4	MOBBNINGENS KONSEKVENSER .....	6
2.4.1	<i>Nedsänkt arbetsförmåga</i> .....	6
2.5	MOBBAREN .....	7
2.5.1	<i>Personliga motiv och egenskaper</i> .....	8
2.6	OFFRET.....	8
2.7	ARBETSGIVAREN.....	9
<b>3</b>	<b>ARBETSPLATSMOBBNING I LAGEN</b> .....	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>VAD KAN OSAKLIGT BEMÖTANDE BERO PÅ?</b> .....	<b>11</b>
4.1	VAD ÄR INTE MOBBNING?.....	11
<b>5</b>	<b>HUR SÖKA HJÄLP?</b> .....	<b>12</b>
5.1	UTOMSTÅENDE HJÄLP.....	13
5.2	ÅTERHÄMTNING.....	13
<b>6</b>	<b>EMPIRISKA DELEN</b> .....	<b>13</b>
6.1	VALIDITET.....	14
6.2	BAKGRUNDSFRÅGORNA .....	14
6.3	FRÅGOR ANGÅENDE OSAKLIGT BEMÖTANDE .....	17
<b>7</b>	<b>RESULTAT</b> .....	<b>23</b>
7.1	BAKGRUNDSFRÅGORNA .....	23
7.2	FRÅGORNA GÄLLANDE OSAKLIGT BEMÖTANDE.....	24
<b>8</b>	<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>25</b>
<b>9</b>	<b>AVSLUTNING</b> .....	<b>25</b>
<b>10</b>	<b>KÄLLFÖRTECKNING</b> .....	<b>27</b>
<b>11</b>	<b>BILAGOR</b> .....	<b>28</b>

# 1 Inledning

Mobbning eller osakligt bemötande är mera aktuellt än någonsin just nu. Mobbing är bekant för nästan alla sedan barndomen. Varje dag upplever ca. 100 000 finländare mobbing och kostnaderna som orsakats av mobbing stiger med fart (Talouselämä).

Enligt arbetslivsbarometern, utgiven av arbets- och näringsministeriet 2012, hade arbetsplatsmobbingen stigit. Av alla löntagare kunde 34% vittna mobbing på sin arbetsplats år 2011. Detta är fem procentenheter mera än 2010. I undersökningen definierades mobbing som, isolering, ogiltigförklaring av arbete, hot mot personen, talande bakom ryggen och annan utsättning. (Kess, Ahlroth, 2012, 10)

Med mitt arbete vill jag visa åt läsaren huruvida osakligt bemötande förekommer till sjöss. På grund av tidspress, långa arbetsdagar och hög arbetsmängd är det helt klart att förutsättningarna för osakligt bemötande är goda inom sjöfarten. I arbetet kommer det att presenteras information och statistik. Olika former av osakligt bemötande kommer att redovisas så att läsaren får en omfattande förståelse vad osakligt bemötande är. Arbetet kommer att kompletteras med en empirisk undersökning som kommer att analyseras. Resultaten presenteras i olika statistiker och figurer så att läsaren får en omfattande inblick av det valda ämnet. Till slut analyseras undersökningen genom att jämföra resultaten sinsemellan för att få en slutsats.

## 1.1 Beskrivning av metoder

I detta arbete kommer det att användas olika metoder för att få relevant information som stöder denna undersökning. Först kommer det att samlas litteratur, statistikrapporter samt kommer den finska lagen att studeras. Den insamlade information kommer sedan att sammanfattas. Den kvantitativa delen kommer att förverkligas med en empirisk undersökning. Frågorna har funderats ut så att de stöder den teoretiska delen samt målet på studien. Frågorna i enkäten speglar sig även från den erfarenheten som jag fått som sjöbefäl på diverse fartyg. Enkäten skickades till eleverna i Aboa Mare samt diverse rederier i Finland. I arbetet nämns inga personer eller rederier som deltagit i undersökningen p.g.a. ämnets sensitivitet. Resultatet kommer att presenteras i kapitel 5. Resultatet kommer att ge

en inblick över huruvida osakligt bemötande förekommer bland finska sjöbefälen, vilken slags osakligt bemötande samt hur den påverkar arbetseffektiviteten.

Figuren nedan beskriver arbetets gång.



Figur 1. Metodbeskrivning

## 1.2 Syfte och målsättning

Syftet med detta lärdomsprov är att redogöra för mobbning inom det finska sjöbefälet på finska fartyg. Jag vill också ta reda på hur mobbning/osakligt bemötande påverkar arbetseffektiviteten ombord. Som sidopunkt vill jag även poängtera vad inte räknas som osakligt bemötande. Målsättningen är att få reda på de frågor som skribenten ställt i problemformuleringen. I undersökningen söker skribenten svar på i hurdan utsträckning mobbning förekommer ombord.

Anledningen varför jag valt att undersöka mobbning är för att det oftast tystas ner. Dels också för att det är ett intressant men också för att osakligt beteende försämrar arbetsmiljön. På senaste tiden har osakligt bemötande fått alltmera uppmärksamhet i TV, media och tidningar. I en bransch som sjöfart har osakligt bemötande blivit en aktuell fråga och därmed vill jag försöka ge läsaren en bild om hur allvarligt ämne mobbning faktiskt är och framförallt ta reda på hur mycket mobbning förekommer ombord.

Att må bra på sin arbetsplats, speciellt på sjön, där man är oftast långa vägar från sina närmaste är en mycket viktig aspekt när det kommer till arbetsmotivationen. Att kunna motarbeta någonting som alltför ofta förekommer i arbetslivet kan ge viktig information till kommande generationer för att motarbeta osakligt bemötande där miljön för mobbning är gynnsamt.

### 1.3 Problemformulering

Frågor som undersökningen granskar:

- 1) Huruvida mobbning existerar bland finskt sjöbefäl?
- 2) Vad är mobbning ombord?
- 3) Hur påverkar mobbningen arbetseffektiviteten ombord?
- 4) Hur skulle man kunna förebygga mobbning ombord?

### 1.4 Avgränsning

I forskningen har gjorts följande avgränsningar

- I arbetet kommer det endast att studeras mobbning i dess betydelse.
- Undersökningen görs endast bland finska däcksbefäl på finskflaggade fartyg. Med däcksbefäl anses befälhavare, överstyrman, styrman samt styrmanspraktikant. Maskinbefålet har med avsikt inte beaktas i forskningen.
- Sexuella trakasserier har med avsikt lämnats utanför studien

## 2 Mobbning och dess definition

Ordet mobbning, som kommer från engelskans *mobbing*, användes först och främst till att beskriva flockdjurens aggressiva beteende mot andra djur i samma flock. Ordet lånades från engelskan till svenskan för att beskriva individens samt gruppernas aggressiva beteende i skolor. 1986 lånade Leymann termen mobbning från en undersökning för att beskriva osakligt bemötande på arbetsplatser. Termen mobbning spred sig först till Norden, vidare till anglosaxiska länder och sist till medelhavsområdet. Däremot favoriserade engelskan ordet *bully* även om *mobbing* fortfarande kunde användas (Einarsen 2003).

Med mobbning på arbetsplatserna avses sådant beteende som är olämpligt mot medarbetare. Mobbningen kan ha olika former och begrepp. Mobbning kan vara psykiskt våld, trakasserier eller osakligt bemötande. I vissa fall kan mobbningen utveckla till fysiskt våld. I dagens läge förknippas alla dessa termer som arbetsplatsmobbning. Mobbningen kan alltså uttryckas verbalt men också som attityder. Mobbning innebär att man systematiskt samt



kontinuerligt nedvärderar en annan person. Arbetsplatser är dock sällan konfliktfria och konflikter mellan individer kan uppstå. Det kan ibland vara svårt att skilja mellan mobbning och konflikter. Tar man inte itu med konflikter kan de leda till osakligt bemötande mellan kollegor. (TEHY)

Detta kapitel behandlar osakligt bemötande och mobbning. Först behandlas definitioner och olika former av osakligt bemötande varefter kommer vi att få läsa om ämnet i den finska lagstiftningen. Till slut behandlas vad osakligt bemötande kan bero på samt hur man kan som kunde förebygga mobbning.

## 2.1 Osakligt bemötande

Med osakligt bemötande avses sådant beteende som är kontinuerligt nedtryckande. Beteendet kan också innebära kränkningar och omintetgörande av arbetet av den anställda. Följaktligen kan offret så småningom gå i en försvarslös position. Enligt arbetshälsoinstitutet upplever 140 000 anställda eller ca. 6% osakligt bemötande dagligen. I många fall är mobbaren en kollega eller förman. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 27).

I undersökningen Työolojen muutokset 1977–2013, utreddes bl.a. hur mobbningen har utvecklats sedan 70-talet. I utredningen kom det fram att mobbning förekommer vanligast på arbetsplatser där stressnivån är hög och tidtabellerna trycker på. (Lehto & Sutela, 2014, 117).

Ibland kan det vara besvärligt att utreda om det handlar om osakligt bemötande eller inte. Varje individ kan uppleva olägenheter på olika sätt. Utgångspunkten för osakligt bemötande är inte synsätt eller skillnader i åsikter även om de skulle upplevas som förolämpande eller försvagande av arbetsmiljö. Att utreda problemen i en arbetsgemenskap är inte heller osakligt bemötande även om de skulle orsaka ångest eller förtret. Om arbetstagaren skulle uppleva att arbetsgivaren bryter mot lagen eller förpliktelser skall den anställda meddela förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige. (Kess, Ahlroth 2012, 43–44)

Begreppet osakligt bemötande är ganska brett. Begreppet omfattar nedsättande, hån, skrämsel, hot samt isolering i arbetskollektivet. Dessa handlingar kallas ofta för arbetsplatsmobbning. Ytterligare räknas sexuella trakasserier och diskriminering som osakligt bemötande. (Kess, Ahlroth 2012, 44)

Osakligt bemötande förekommer genomsnittligt oftare där de anställdas ansvarsområdena är oklara. Konkurrens, dålig arbetsmiljö, för svåra arbetsuppgifter eller brist på riktlinjer kan

skapa osäkerhet på arbetsplatser. Osakligt bemötande är alltid en risk som kan leda till den anställdas nedsatta hälsa och hela arbetsgemenskapens effektivitet kan försämrans. Osakligt bemötande skall dömas som en akt, uppträdande eller vanvård för att kunna tillämpas i lagen. Mobbning, trakasserier samt osakligt bemötande strider alltså mot god sed i arbetsgemenskapen och är olagligt. Enligt arbetarskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder då det till dennes kännedom har förekommit osakligt bemötande. Eftersom fallen är väldigt individuella kan inte lagstiftningen ställa en deadline för när arbetsgivaren borde ingripa i fallen. Som tumregel kan man presentera att man skulle vidta åtgärder senast 14–30 dagar från angreppet beroende på hur allvarligt fallet är. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 27)

## **2.2 Psykiskt våld**

Enligt definitioner från arbetshälsoinstitutet kan osakligt bemötande beskrivas som begäran av överdrivet mycket arbetsuppgifter eller orimliga arbetstider, detta kan också kopplas ihop med missbrukning av chefsställning. I arbetsgemenskap förekommer också svartmålande, utskällningar eller gastande, osakliga kommentarer samt falska anklagelser. Ytterligare kan tvivlande på den andras mentala hälsa räknas som osakligt bemötande.

Psykiskt våld kan påträffas på olika platser och den förekommer i olika former som ovan nämndes. Konsekvenser av psykiskt våld är oftast mentala. Rädsla mot gärningsmannen, ångestfullhet, värdelöshet samt skuld känsla är känslor som offret av psykiskt våld upplever. Psykiskt våld kan grundligt skada offrets självkänsla eller så kallad ”jag” bild. I värsta fall kan psykiskt våld orsaka depression. (mielenterveysseura.fi)

## **2.3 Fysiskt våld**

Med fysiskt våld på arbetsplatserna anses sådant beteende där den anställda hotas eller utsätts för våld på arbetsplatsen. Till fysiskt våld räknas hotfullt beteende, ofredande eller annat fysiskt våld som att hålla fast vid offret, slag, sparkar eller i mera extrema fall har man också använt vapen. I båda slagen av osakligt bemötande, psykiskt- eller fysiskt, förutsätter arbetarskyddslagen att det skall förebyggas. Om risk för fysiskt våld förekommer på arbetsplatsen kan det skada arbetsbelastningen. (Työsuojelu)

## 2.4 Mobbningens konsekvenser

Att bli ett offer för mobbning är en oväntad situation där man ofta upplever sig förbryllad och chockad. ”Detta kan inte hända mig”, är en ganska vanlig reaktion för de som blivit osakligt bemötta. Mobbning upplevs orättvist samt orimligt. (Työterveyslaitos)

Mobbning behöver inte vara enstaka fall utan den kan också existera som en händelsekedja. Ifall man inte lyckas få slut på dessa händelsekedjor kan det till slut leda till utestängning från arbetslivet. Typiskt för mobbningsfall är att arbetskollektivets medlemmar försöker genom att rättfärdiga sin verksamhet hitta på orsaker att mobba. Oftast vill de hitta fel i utfört arbete eller påpeka på arbeten som inte är gjorda. Även om det till början bara finns enstaka mobbare, har undersökningar visat att den mobbades status på lång sikt ändras till negativa. Den mobbade kan alltså ses som en konstig, krånglig eller jobbig person. Dessutom anses det självförvällat. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 33)

Som konsekvenser av mobbing kan offret ändras då mobbningen pågår. Den mobbade försöker försvara sig, ibland högljutt, ibland med att backa ut. Då offret försöker bete sig som mobbaren vill, ändras beteendet. Detta stöder mobbaren samt arbetsgemenskapens åsikt om att den mobbade blivit konstig. De mobbade säger ofta att de inte känner sig själva mera. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 34)

Mobbning som pågått länge är en individuell kris som kan bildas till en väldigt traumatisk upplevelse. De som råkat ut för mobbning för en längre period har diagnostiserats med posttraumatiskt stressyndrom (PTSD). Denna traumatiska upplevelsen kan skada individens principer om världen, individen själv samt andra människor. Outredda fall kan leda till att bli utslagen samt depression. Kontinuerlig mobbning leder till förhöjda sjukledigheter och förhöjda kostnader. (Työterveyslaitos)

### 2.4.1 Nedsänkt arbetsförmåga

Karlsson menar enligt Cooper et al. (1996 s.128) att mobbning på arbetsplatser påverkar medarbetarnas beteenden samt attityder. Personerna som blir utsatta för mobbning blir oftast tillbakadragna att kommunicera eftersom de rädda för att utsättas för kritik. Som symptom kan de dagliga rutinerna kännas allt tyngre. Dessa symptom kan leda till att personen som mobbas blir tillbakadragna, icke samarbetsvilliga och dystra. Karlsson refererar Leyamnn et al. (1992) och O'Moore et al. (1998) som anser att mobbning möjligen orsakar koncentrationssvårigheter, osäkerhet och brist på initiativtagande. Mobbning kan även

orsaka brist på kreativitet samt minskad motivation. Brist på dessa ovannämnda egenskaper kan öka risken för misstag och olyckor.

Att bli mobbad kan också leda till presenteeism. Presenteeism betyder när arbetstagare kommer på arbetsplatsen som sjuk men är inte helt närvarande. Presenteeismen kan märkas bäst vid team- och projektarbete där medarbetarna är beroende av varandras arbetsinsats. Ett tecken på att ha blivit utsatt för mobbning kan vara att arbetsdagarna förlängs för att bevisa sitt engagemang till organisationen menar Karlsson som refererar Einarsen & Hoel (2011 s. 137). Mobbning kan utlösa stress vars symptom kan vara migrän, stress, magbesvär samt koncentrationsbesvär. Detta kan leda till minskad arbetseffektivitet.

## 2.5 Mobbaren

Mobbaren behöver inte alltid vara en förman, utan kan även vara ens kollega. Många gånger blir offret mobbad av en eller flera mobbare. Ibland kan offret uppleva att hela arbetsgemenskapen är på något sätt emot en själv. Ibland kan den som betar sig osakligt ha ett offer åt gången. Mobbaren kan byta offer för att sedan återkomma. Då kan offret känna sig lättad för en stund då han/hon begriper att den inte är den enda. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 9)

En person som betar sig osakligt brukar ofta ha motiv eller genom en olönsam genväg förbättra sin egen självkänsla. Motiv kan finnas flera. Mobbarna är oftast skickliga på att manipulera och kan ha starka narcissistiska drag (Kess, Ahlroth 2012)

Då en mobbare väljer ett offer vill han eller hon noga bedöma *vem och hur* för att sedan ta reda vad han kan åstadkomma med sitt osakligt beteende. Riskerna bedöms naturligtvis. En mobbare kan ofta ha psykopategenskaper och är därför väldigt skicklig med att bedöma människorna runtomkring, även förmän och chefer. Enligt undersökningarna har mobbarna erfarenhet av manipulering och har tidigare erfarenhet av mobbning. Anställda som betar sig osakligt upprepar oftast sitt beteende vilket i många fall redan börjat i barndomen. De ser heller inte något fel i sitt beteende. (Korhonen, 2009, 51–52)

Att bli kallad en mobbare eller få stämpel som mobbare kan vara rubbande. Personen som mobbar upplever detta oftast som en förolämpning och ger upphov till att börja försvara sig. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 17–18)

Att få titeln ”mobbare”, kan vara väldigt avskyvärt och mobbaren kan ha svårt att bära ansvaret av händelserna. Han/hon har också väldigt svårt att medge saken åt sig själv

eftersom människor inte oftast känner igen osakligt bemötande i sitt eget beteende. Detta kan bero på att det som är osakligt mot någon annan inte är åt den som betett sig osakligt (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 17–18)

I mobbningsfallen finns alltid en skyldig och ett offer. En sådan situation kan skapa utmanande förhållanden för diskussion och utredning. Osakligt bemötande är oberoende ett ämne som måste redas ut för att de anställda i fortsättningen skulle undvika osakligt bemötande. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 17–18)

### **2.5.1 Personliga motiv och egenskaper**

Mobbaren kan ha personliga motiv när vi talar om osakligt bemötande. Motiv, behov, egenskaper eller fördomar kan utlösa osakligt beteende. I bakgrunden kan ligga motiv som att försöka komma åt en annans befattning eller behov av att utmana en kollega på ett osakligt sätt. Många upplever avundsjuka som ett allmänt motiv. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 29)

Att bli ett offer för mobbning kan också bero på att kollegerna kan ha fördomar. Den mobbade kan vara socialt i en sådan situation som utsätter denne för mobbning. Olika fördomar som avspeglas i religion, invandring, politisk riktning eller sexualitet brukar enligt statistiken vara orsaker för mobbning. Ibland kan könet också vara en social risk, oftast inom mansdominerande branscher. Om det på en mansdominerad arbetsplats finns enstaka kvinnor är risken större för kvinnorna att bli osakligt bemötta. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 29)

Ibland kan människans personliga egenskaper bidra till ett beteende som leder till osakligt bemötande. Narcissistiska chefer brukar oftast ha ett eget team som han fördrar och ett annat team där arbetsinsatsen aldrig räcker till. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 30)

## **2.6 Offret**

Att bli offer för mobbning kommer oftast som en överraskning. De kan räcka flera veckor eller månader för man vaknar till det. Att bli mobbad kan kännas överkligt. Man kan till och med tvivla på sig själv. Man kan ändå genom vissa riktlinjer märka ifall man råkat ut för osakligt bemötande. Ifall man jämt grubblar över saker samt känner sig förbryllad kan det handla om att man råkat ut för osakligt bemötande. Att undvika vissa personer, att ha

negativa känslor mot någon i arbetsgemenskapen, samspel mellan kolleger känns besvärligt eller att inte få vara med tyder på osakligt beteende. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 15)

Att bli osakligt bemött väcker ångest, orättvisa, förödmjukelse, ilska och bitterhet. Ibland även skuldkänsla. Att bli mobbad är en kränkning och oftast en stor chock. Situationen kan vara svår att förstå. Att bli offer för mobbning kan också skapa känslan av skam, vilket kan vara svårt att medge. Att ständigt hamna ut för mobbning eller osakligt bemötande får människan att känna sig otillräcklig i sitt arbete och man börjar fundera ifall man förtjänat det. På grund av alla dessa känslor kan det vara svårt att berätta om saken till någon eller medge även åt sig själv. Dessa känslor är alldeles naturliga. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 15)

Studierna har visat att vem som helst kan bli ett offer för mobbning. (Korhonen 2009, 15). Ofta tänker man att mobbaren är i chefsställning eller ens direkta förman, när man talar om arbetsplatsmobbning. Det är dock rätt ofta som offret är en förman. Förmän skyddas naturligtvis av samma trakasserier- och diskrimineringskydd som de andra i arbetskollektivet. I många samband har det framkommit anklagelser om chefernas dåliga ledarskap ifall cheferna hade råkat ut för osakligt bemötande. Detta påstående kan granskas från olika synvinklar. Ifall det är frågan om organisationens högsta ledning, kan man tänka sig att ledningen har olika sätt att ingripa omedelbart i de underordnades osakliga beteende. Med chefer på samma organisations nivå kan det vara mera utmanande att lösa fallen. Det kan handla om maktkamp mellan könsroller eller ålders riktade angelägenheter. Vid mellanliggande chefer kan det handla om att förmännen inte får tillräckligt med stöd från ledningen eller sina kollegor. (Kess, Ahlroth 2012, 65)

## **2.7 Arbetsgivaren**

För att förebygga osakligt bemötande på arbetsplatsen skall arbetsgivaren i så tidigt skede som möjligt ingripa. Därför är det viktigt att informationen om möjliga fall når förmän eller chefer så snabbt som möjligt. Varje arbetsgivare skall fundera på hur man som förman kunde förebygga mobbning på arbetsplatserna. Som förman skall man även ha färdigheter att behandla även de svåraste konflikterna som kan förekomma i en arbetsgemenskap. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 23)

Ansvar av osakligt bemötande bär gärningsmannen. Han eller hon kan få straffrättsligt ansvar samt bli skadeståndsskyldig. Ansvar för att upphöra eller framföra fallet flyttas till arbetsgivaren då han eller hon blir informerad av ett fall. Som förman är det viktigt att bygga

upp ett system som skulle förebygga mobbning på arbetsplatserna. Som chef eller förman skall man ta hänsyn till hur medlemmarna i arbetsgemenskapen beter sig mot andra till exempel på möten eller andra gemensamma tillfällen. Osakligt bemötande kan ta sig i uttryck verbalt, aktioner, gester, ansiktsuttryck, konstant avbrytande av någons inlägg, fnittrande eller på andra sätt får sina medarbetare att känna sig dumma eller nedtryckta. (Kess, Ahlroth 2012, 44)

Arbetsgivaren har rätt att ge en anmärkning, varning eller omorganisera mobbarens arbetsmiljö eller uppgifter enligt behov. Arbetsgivaren kan även ta beslutet att upphöra anställningsförhållandet i enlighet med lagen. (Kess, Ahlroth 2012, 45)

### **3 Arbetsplatsmobbning i lagen**

Då den nya arbetarskyddslagen (arbetarskyddslagen 738/2002) trädde i kraft 2003, ersatte ändringen den gamla arbetarskyddslagen från 1958. Den nya lagen kräver att arbetsgivaren bl.a. skall ingripa ifall arbetstagaren skulle råka ut för osakligt bemötande på arbetsplatsen. Syftet med nya lagen är att den skall förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållanden. Lagen skall finnas tillgänglig för arbetstagaren och finnas på arbetsplatsen.

Lagen har stiftats för att trygga samt upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga och därmed förhindra eller förebygga arbetstagarnas mentala och fysiska hälsa. Arbetstagaren samt arbetsgivaren skall undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare eller andra olägenheter som kan påverka arbetstagarens psykiska hälsa och fysiska hälsa. (Arbetarskyddslagen 2002, kap 1 § 1, kap 4 § 18)

Lagen skall tillämpas på arbete som utförs enligt arbetsavtal eller i annan form av arbetsavtal som t.ex. tjänsteförhållande eller därmed jämförbar offentligrättslig anställning. Lagen tillämpas inte på fritidsaktiviteter eller professionell utövning av sport. Arbetarskyddslagen binder arbetsgivare och arbetstagare som är parter i ett arbetsförhållande enligt 1 mom. Förutom bestämmelser i arbetarskyddslagen skall också särskilda bestämmelser från arbetarskyddet iakttas (Arbetarskyddslagen, 2002, kap 1 § 2).

Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att sörja för arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetsgivaren skall ta i hänsyn omständigheter samt arbetsmiljön i övrigt till arbetstagarens förutsättningar. Faktorer som kan påverka omsorgsplikten är ovanliga och oförutsebara och ligger utanför arbetsgivarens kontroll, samt enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas med alla försiktighetsåtgärder. Arbetsgivaren

skall planera eller kunna välja och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena i nödvändig utsträckning på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall uppmärksamma uppkomsten av risken av olägenheter (Arbetarskyddslagen, 2002, kap 2 8 §)

Mobbning är alltså inte definierat direkt i lagen men kan beaktas som ärekränkning vilket därmed är straffbart. Enligt strafflagen kap 24 10 § kan den som gör sig skyldig för ärekränkning kan få böter eller fängelse högst 2 år. Den som skadar någons hälsa med fysiskt våld eller utan, tillfogar smärta eller medvetlöshet eller motsvarande tillstånd kan dömas till böter eller fängelse i högst två år (Strafflagen 1889, kap 24 5, 10 §)

## **4 Vad kan osakligt bemötande bero på?**

Mobbning har väldigt ofta att göra med arbetet, hur arbetet utförs, jobbarrangemang, jobpets tillvägagångsätt eller med missbruk av förmansställning, men även mobbning som kastar sig över den anställdas utseende. Mobbning förekommer i sådana samfund där de anställda upplever osäkerhet. Osäkerhet kan upplevas då arbetsbeskrivningarna är otydliga, anställda upplever att de inte blir hörda, arbetsbördan är för hård eller att det finns något hot på arbetsplatsen. Detta kan tyda ofta på dålig kommunikation. Olika förändringar kan också leda till osäkerhet. Ofta har det framkommit att dåliga förmans-egenskaper har sin del i mobbning. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 27)

### **4.1 Vad är inte mobbning?**

Till arbetsgivarens plikter hör att ge påbud åt sina arbetstagare. Till förmannens befogenheter tillhör att ge bestämmelser och arbetsuppgifter. Detta är inte osakligt bemötande. Jobb, delegering, arbetsvanor och annat som har med organiseringen av arbetet är inte heller osakligt beteende. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren tillämpas ett arbetsavtal, kollektivavtal samt arbetarskyddslagen. Bestämmelser i dessa dokument är inte osakligt bemötande även om arbetstagaren tycker att dessa är motbjudande. Arbetsbestämmelserna måste alltid följa god sed och motsvara yrkeskompetensen. Som stöd kan lagstiftning användas. (Kess, Ahlroth 2012, 57)

Ifall arbetsgivaren skulle ge sådana arbetsuppgifter som strider emot arbetsbeskrivningen, att den anställda inte har fått introduktion till eller i övrigt överlägsna arbeten kan det handla om att bryta emot arbetsavtalet eller arbetarskyddslagen. Om arbetsgivaren ger osakliga



påbud åt den anställda kan det handla om att ”testa”, eller pröva gränserna hos den anställda. I Dessa fall kan det vara besvärligt att bestämma om det är frågan osakligt bemötande eller inte. (Kess, Ahlroth 2012, 57)

Till arbetsgivarens plikter hör också att anmärka om det är motiverat. Även om den anställda skulle uppleva detta som osakligt är det ändå fråga om en åtgärd som arbetsgivaren har rätt att göra. Arbetsgivaren har också rätt att ge disciplinära åtgärder som t.ex. skriftliga varningar. (Kess, Ahlroth 2012, 58)

Ifall en person råkar ut för trakasserier, kränkningar eller diskrimineringar och är försvarslös har personen råkat ut för osakligt bemötande enligt definition. Ifall offret kan starkt försvara sig eller inte hamnar ut för negativa påföljder är det inte fråga om osakligt bemötande. Obetänksamhet, missförstånd eller misstag är inte osakligt beteende. (Kess, Ahlroth 2012, 55–56)

## **5 Hur söka hjälp?**

På de så kallade SOLAS-fartyg (över 500 GT) skall ISM-koden följas. ISM-koden är en internationell säkerhetsledningsmanual, där det definieras hur olika procedurer gällande arbetarskydd och säkerhet skall ledas. På fartygen måste man idka arbetarskyddssamarbete vilket betyder att på varje SOLAS-fartyg måste man utnämna en arbetarskyddskommitté där en utvald person fungerar som arbetarskyddsfullmäktig. Denna person fungerar som förtroendeman åt fartygets besättning. (Sjömans Unionen)

Alla anställda skall veta att det finns sådana procedurer och det är förmännens uppgift att se till att de anställda har kännedomen om det. Om de anställda inte känner till tillvägagångssätten kan han eller hon ta upp saken internt med en förman, förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktige. Ifall arbetsplatsen har procedurer för att undvika osakligt bemötande, rekommenderas det att de anställda känner till dessa. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 39)

Den mobbade rekommenderas att omedelbart ta upp mobbningen. Trots detta brukar fallen vara jobbiga p.g.a. att den mobbade inte vill bli stämplad och på så sätt kan fallen bli outhärliga. Ifall det finns bevis på osakligt bemötande lönar det sig att dokumentera dessa. Bevis på osakligt bemötande kan vara lappar, e-mail, textmeddelanden m.fl. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 46)

## 5.1 Utomstående hjälp

Ifall de interna hjälpmedlen inte frambringar resultat kan man be om utomstående hjälp. Arbetshälsovården är oftast en bra samarbetspartner. Arbetshälsopsykolog, arbetshälsovårdare eller -läkare kan fungera som en bra stödperson under processen. De kan också hjälpa med att uppfatta orsaker som lett till denna situation. Ifall den mobbade nekar att motta hjälp kan hjälpen begränsas då samarbetet hävs. Det är ändå bra att komma ihåg att problemen inte åtgärdas ifall man inte talar om dem. Hjälp kan också fås via fackförbund. Fackförbunden kan ge legal hjälp om det så behövs. De kan också hjälpa offret ifall fallet måste tas till rätten. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 73–75)

## 5.2 Återhämtning

Även om det osakliga beteendet skulle sluta, kan erfarenheten lämna djupa spår i offret. De psykiska sårerna och förolämpningarna kräver tid att leka. Även om fallet skulle vara utträtt, kan offret fortfarande känna orättvisa ifall resultatet inte var önskat eller relationer förblev försämrade. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 77)

Efter att fallet är löst kan det vara svårt att återhämta sig på egen hand. Bitterhet förbrukar krafter samt försämrar välmående. Upplevelserna brukar lyftas upp i olika sammanhang vilket kan rubba känslorna. De negativa känslorna är bra att bearbetas med någon. För att trygga eget välmående i framtiden rekommenderas det att tala med en terapeut, läkare eller psykolog. Även om det kan kännas motbjudande att diskutera händelserna med yrkeskunnig är det ytterst viktigt att göra det för hälsan skull. Ifall man inte kan erkänna eller godkänna samt sörja sina förluster som offer av osakligt bemötande har orsakats för ens karriär, arbete, ekonomi eller välmående, kan det vara svårt att gå vidare i livet. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 77–78)

## 6 Empiriska delen

I detta kapitel (kommer det att) behandlas den empiriska delen av arbetet. Forskningen gjordes som en empirisk studie bland sjöbefäl i Finland. Ett följebrev skickades per e-post till elever i Aboa Mare samt de finska rederierna Silja Line, Viking Line, Finnliness, Arctia, Rederi AB Nathalie, ESL-Shipping, Bore, Langhship, Meriaura samt VG-shipping. Följebrevet innehöll en länk som öppnade enkäten. Enkäten kunde besvaras under en period på 3 veckor. Enkäten innehöll 14 frågor varav 5 första var bakgrundsinformation. De resterande frågorna behandlar självaste ämnet. Frågorna med asterisk var obligatoriska.

Enkäten är gjorda på de båda inhemska språken, finska och svenska. Till följd av detta blev det två skilda enkäter. För att slå ihop dessa enkäter matades informationen från de finska svarsresultaten till de svenska. Detta på grund av att den svenskspråkiga enkäten hade betydligt flera besvarare. Således fick jag alla svar i samma tabeller.

## 6.1 Validitet

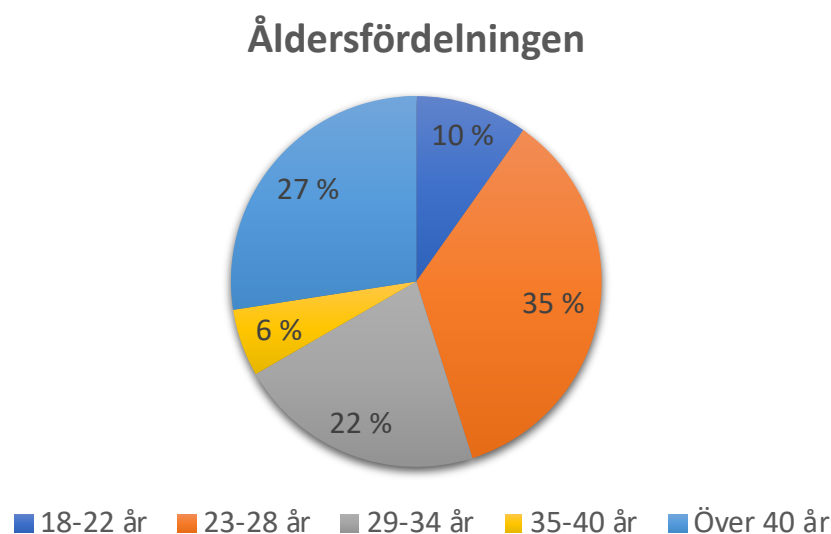
För att få ett så noggrant svar som möjligt har frågorna tillämpats enligt begränsningen. Under de tre veckor som enkäten var öppen hade 51 personer svarat. På tanke på det begränsade område kan man anse att antalet svar som samlades var relativt bra och resultatet kan anses pålitligt. Av de som svarat var 29% styrmanspraktikanter, 34% styrmän, 20% överstyrmän och 17 % befälhavare. Detta betyder att dryga  $\frac{3}{4}$  av de som svarat har en befälspost. Över 71% hade avlagt yrkeshögskola examen i sjöfart.

## 6.2 Bakgrundsfrågorna

Enkätens fem första frågor presenteras nedan. I bakgrundsfrågorna kommer det fram besvararens ålder, kön, utbildning, erfarenhet samt befattning.

### Fråga 1. Ålder\*

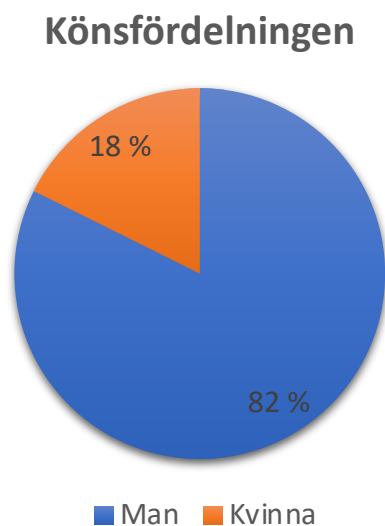
Majoriteten av besvararna var 23 – 28-åringar med 35% andel. Näst största åldersgruppen var över 40-åringar som omfattade 27%. 29 – 34 åringar omfattade 22% och de mindre åldersgrupperna omfattade totalt 16%.



Figur 2. Åldersfördelningen

## Fråga 2. Kön\*

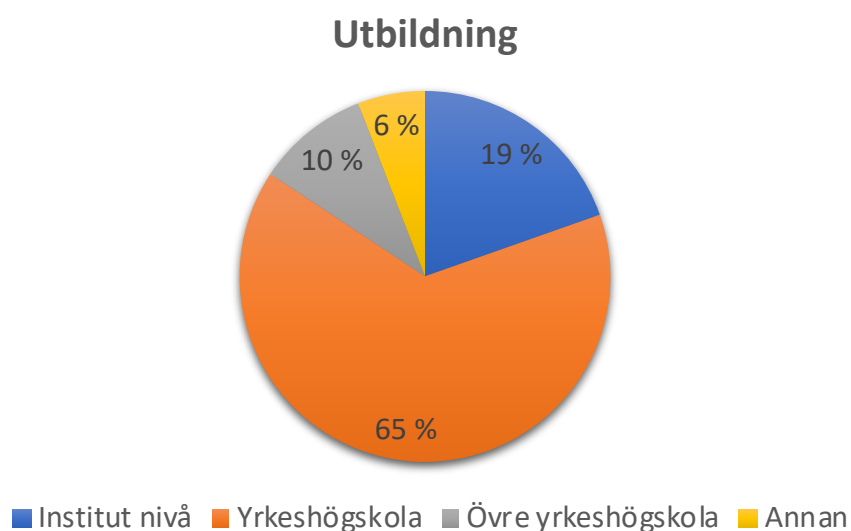
Könsfördelningen var klart och tydligt mansdominerad (82%) bland besvararna.



*Figur 3. Könsfördelningen*

## Fråga 3. Utbildning\*

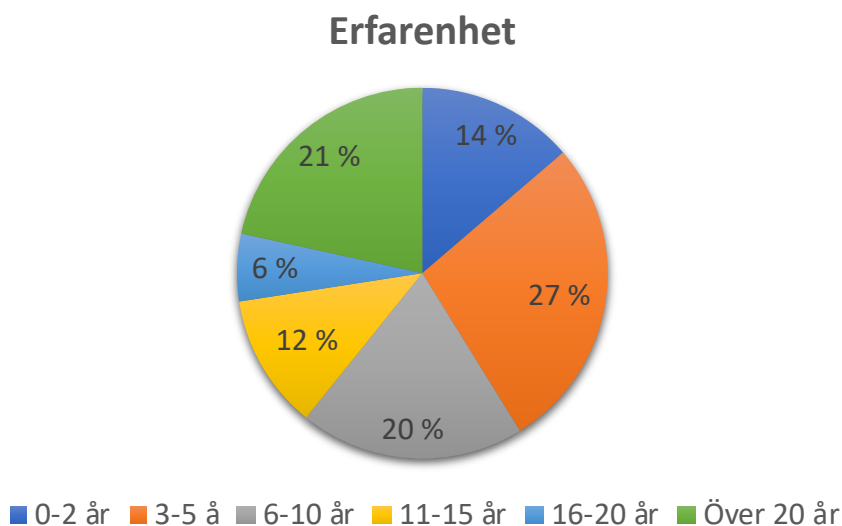
Frågan gällande utbildning var delat i yrkesinstitut, yrkeshögskola, högre yrkeshögskola, annan. Majoriteten, 71%, hade avlagt sin examen i en Yrkeshögskola. 21% av besvararna hade yrkesinstituts utbildning och 6% hade avlagt högre yrkesexamen.



*Figur 4. Utbildning*

#### Fråga 4. Erfarenhet\*

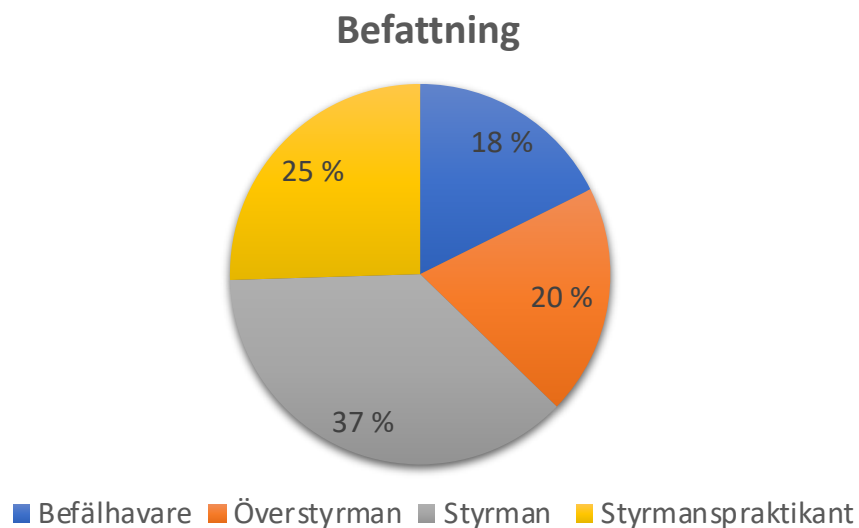
I denna fråga utforskades besvararnas sjö-erfarenhet i år. Fördelningen var relativt jämn där majoriteten av besvararna hade 3–5 års (27%) erfarenhet som befäl. Näst största gruppen var de som hade över 20 års erfarenhet. 1/5 av besvararna hade 6 – 10 års erfarenhet. 11–15 års erfarenhet 12% och 16–20 år 6%.



Figur 5. Erfarenhet som sjöbefäl i år

#### Fråga 5. Befattning\*

Denna bakgrundsfråga behandlar besvararnas befattning ombord på fartygen. Svartalternativen var delade i befälhavare, överstyrman, styrman samt styrmanspraktikant. Största delen av besvararna var anställda som styrmän med 37% andel. 25% var styrmanspraktikanter, 20% var överstyrmän och 18% var befälhavare.



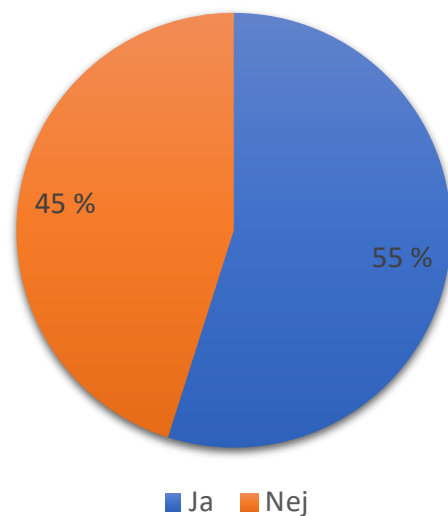
*Figur 6. Besvararnas befattning*

### **6.3 Frågor angående Osakligt bemötande**

I följande del kommer det att redovisas resultaten från frågorna som gäller osakligt bemötande. Frågorna hade delats så att frågorna 6–11 berörde de som blivit osakligt bemötta. Med frågorna 12–14 ville jag ta allmänt reda på hur de som svarat skulle agera vid osakligt bemötande, hur det påverkade orkandet på arbetsplatsen samt en öppen fråga där de som besvarat fick öppet berätta hur man skulle kunna förebygga osakligt bemötande ombord.

**Fråga 6. Har du upplevt osakligt bemötande eller mobbning ombord? \***

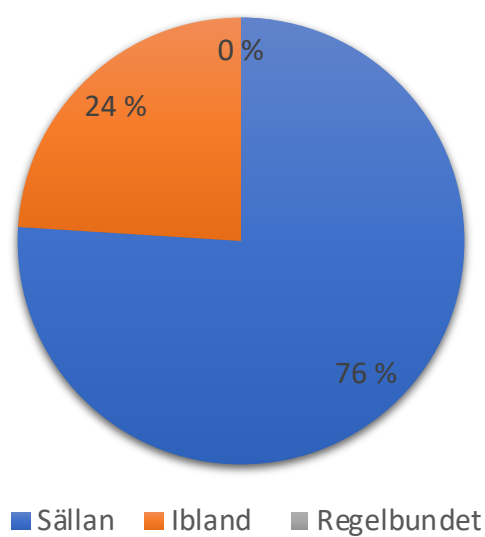
Här ser vi att majoriteten har upplevt osakligt bemötande.



*Figur 7. Majoriteten har blivit utsatt för osakligt bemötande*

**Fråga 7. Hur ofta upplever du osakligt bemötande/mobbning?**

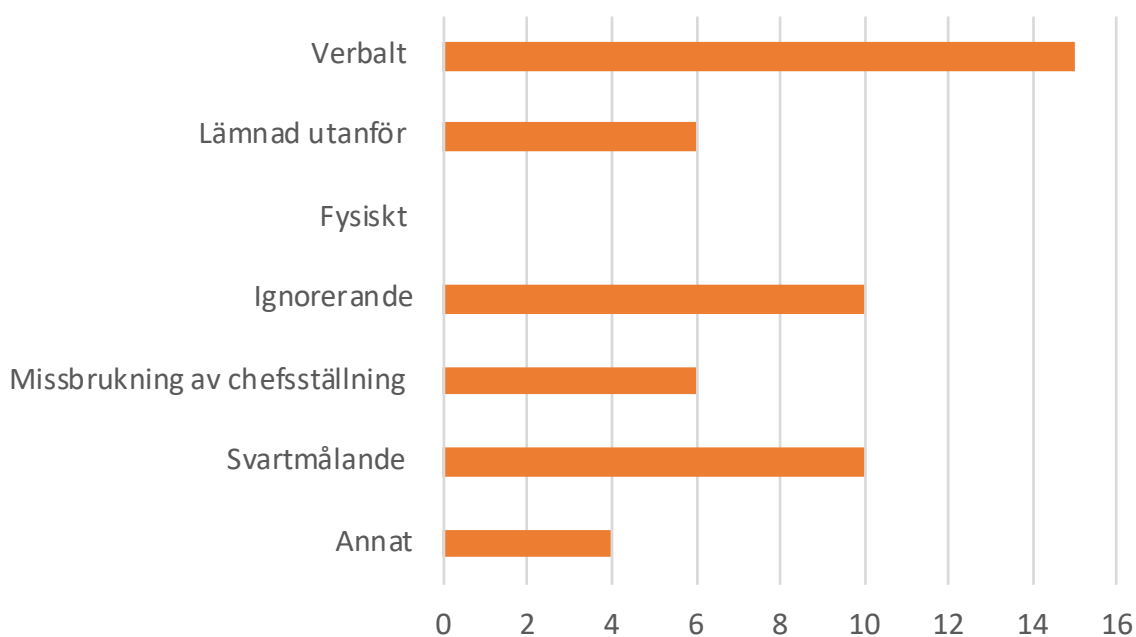
Figuren visar hur ofta besvararna har upplevt mobbning. Majoriteten (74%) av de som svarat jakande, upplever mobbning sällan. 24 % upplever mobbning ibland. Ingen upplevde mobbning regelbundet.



*Figur 8. Statistiken visar att de som svarat upplever sällan mobbning ombord.*

### Fråga 8. Hurdant osakligt beteende har du upplevt?

I denna fråga skulle besvararen välja den mest inpassande osakliga upplevelsen. Tabellen nedan visar fördelningen på hurdant osakligt beteende de som svarat upplevt. Vi kan se att den mest allmänna formen av mobbning ombord på finska fartyg bland finskt sjöbefäl är verbalt. Ignorerande samt svartmålande är på en delad andra plats. Att bli lämnad utanför eller svartmålande delar på tredje platsen. Ingen av de som svarat hade upplevt fysiskt våld ombord. Här hade man även möjligheten att svara med egna ord. I detta fall var ojämn arbetsfördelning det mest framkomna svaret.

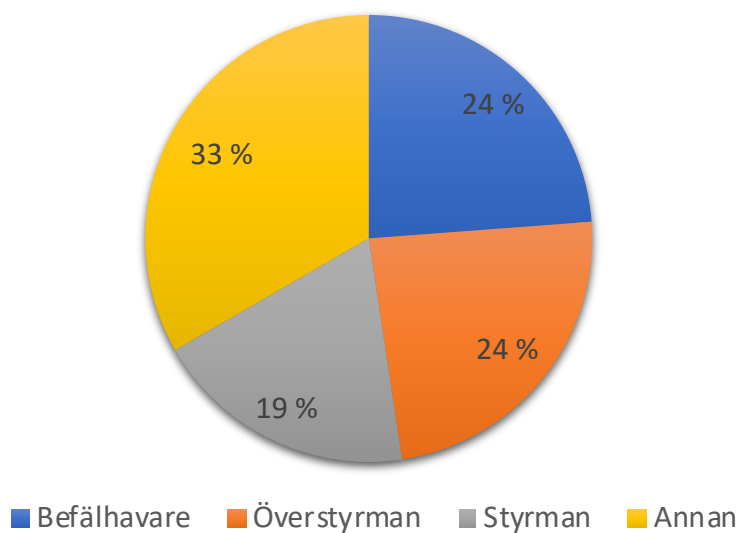


Figur 9. Vanligaste formen av mobbning är verbal

### Fråga 9. Vilken anställning hade personen som behandlat dig osakligt?

Här kan vi se vilken position den som behandlat osakligt hade. Meningen med denna tabell är att se om mobbaren var en överordnad. Detta är oftast en fördom att tro att mobbaren är ens chef. Nedan kan vi se att den största gruppen var "annan". Här kunde de som svarat fritt skriva positionen av den person som mobbat. I detta fall nämndes kockar samt båtsmän oftast med 33% andel. Befälhavare samt överstyrmän delade andra platsen med en dryg fjärdedel. Minsta gruppen var styrmän (19%). Detta kan anses bero på att majoriteten som besvarat denna enkät är styrmän.

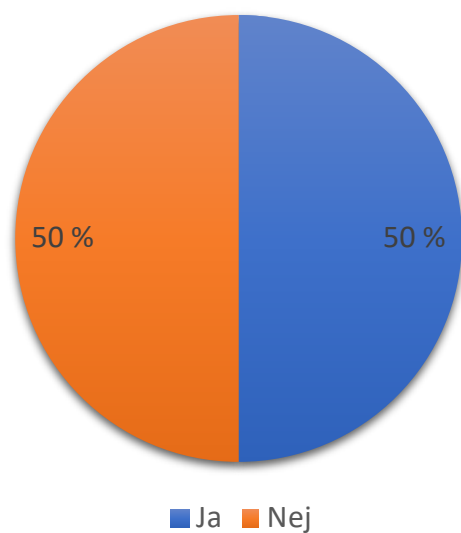




Figur 10. Svarsfördelningen till fråga 9.

### Fråga 10. Har din direkta förman bettet sig osakligt mot dig?

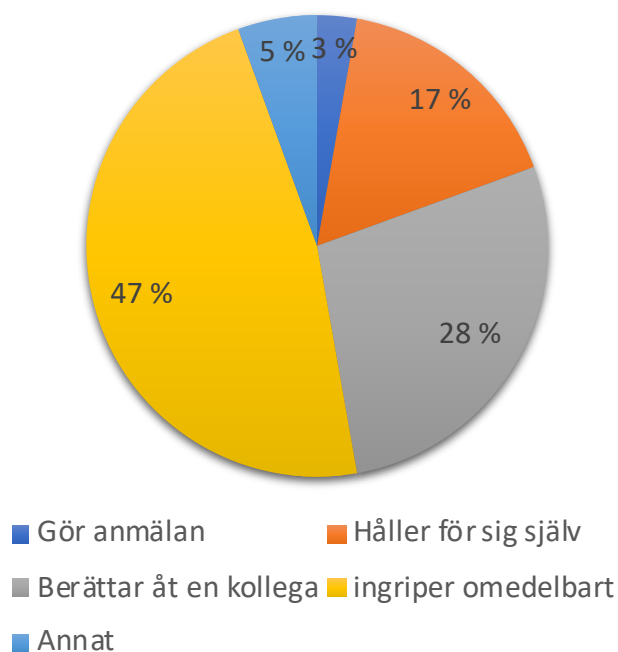
Nedan kan vi se att fördelningen är jämn. I denna fråga ville jag ta reda på ifall fördomen av att mobbaren är oftast den anställdas förman stämmer. Vi kan se att det inte är fallet i denna studie.



Figur 11. Figuren visar att fördelningen var delad lika.

**Fråga 11. Hur skulle du agera om du upplevde osakligt bemötande?**

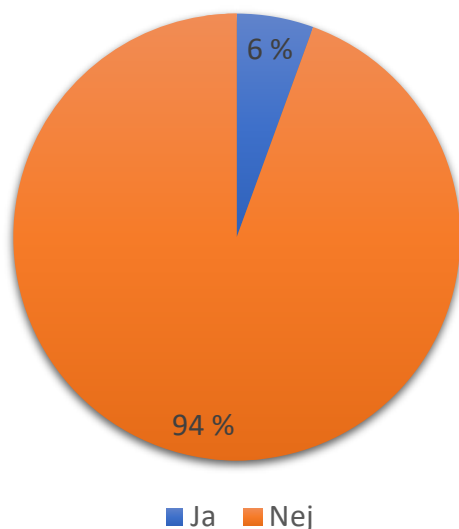
I denna fråga ser vi hur de som svarat skulle agera om det stötte på osakligt bemötande. Här fick de som svarat skriva med egna ord ifall inte alternativen passade. Nästan hälften skulle ta itu med saken omedelbart samt säga till att låta bli medan knappa tredjedelen skulle tala om saken till en kollega. 17 % skulle hålla saken för sig själv och 5% skulle välja annat. Endast 3 % skulle föra saken vidare.



*Figur 12. Svartsfördelningen på fråga 11.*

### Fråga 12. Upplever du mobbning just nu?

Den klara majoriteten upplever inte mobbning för tillfället 94 %. Endast 6 % av de som svarat upplevde sig mobbad.



Figur 13. Majoriteten upplever inte mobbning för stunden.

### Fråga 13. Hur tror du att osakligt bemötande eller mobbning påverkar följande faktorer? \*

I denna fråga fick de som svarat välja hur de tycker att mobbning påverkar faktorerna som finns i tabellen. Summatecknet ( $\Sigma$ ) anger hur många som svarat på var sin beståndsdel. I resultatet kan man se att de som svarat tycker motivationen samt orkandet drabbas mest av mobbandet. Däremot drabbas arbetseffektiviteten endast måttligt.

	Mycket		Ganska mycket		Lite		Vet ej	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Arbets effektivitet	14	38,9	16	44,4	6	16,7	0	0
Orkande	22	61,1	10	27,8	3	8,3	1	2,8
Motivation	29	80,6	6	16,7	1	2,8	0	0

Figur 14. Svarstabell till fråga 13.

**Fråga 14. Berätta kort hur du skulle förebygga osakligt bemötande eller mobbning.**

I denna fråga fick de som svarat berätta sin åsikt hur mobbning kunde förebyggas ombord. Det kom många olika svar och alternativ men man kunde avskilja att brist på ledarskap kunde vara en orsak. En annan klar orsak var kommunikation. Förbättrad kommunikation öppnar möjligheter till öppen diskussion i arbetskollektivet. Många av besvararna nämnde arbets- samt tidspressen. Dessa kommentarer och åsikter av sjöbefäl som svarat på enkäten stöder tidigare undersökningar som gjorts gällande osakligt bemötande.

## 7 Resultat

I denna sammanfattning av resultat kommer det att genomgå resultat på basis av enkäten som gjorts för denna studie. Först granskas bakgrundsfrågorna varefter granskas de frågor som gäller osakligt bemötande.

### 7.1 Bakgrundsfrågorna

Man kan klart och tydligt konstatera att sjöfarten är en mansdominerande bransch. Dryga (86 %) av de som svarat var män och (14%) var kvinnor. Åldersfördelningen var relativt jämn. Besvararna var för det mesta unga vuxna med åldern 23–28 år (36 %) och över 40-åringar (31 %). En fjärde del av besvararna var 29–34 åringar (25 %). Vi kan ändå se att konstatera att största delen av de som svarat var unga vuxna eller närmare medelålders klassen.

Majoriteten (75 %) av de som svarat hade en yrkeshögskola examen. (22 %) hade utbildning på institutnivå och endast (3 %) hade högre yrkeshögskola- eller annan utbildning. Till min överraskning var det som svarat på enkäten mycket erfarna sjöbefäl. En fjärdedel hade över 20 års erfarenhet på sjön, en fjärdedel hade 3–5 år och dryga femtedelen hade 6–10 års erfarenhet.

Största delen (71 %) av besvararna hade en befäls befattning ombord. Detta var väntat eftersom efter som studien var riktad till sjöbefälen och på detta området har studien lyckats. Knappa tredje delen var styrmäns praktikanter och kan anses vara sjöfartsstuderande.

## 7.2 Frågorna gällande osakligt bemötande

Över hälften (55 %) av de som svarat hade upplevt någon form av osakligt bemötande eller mobbning ombord vilket tyder på att mobbning är betydligt vanligare ombord än på land. Hela landets motsvarande andel som upplevt eller vittnat osakligt bemötande var 34 %, uppger institutet för hälsa och välfärd. Däremot hade bara dryga 6 % svarat jakande ifall de kände sig mobbade just nu och dessutom hände mobbningen huvudsakligen sällan tycker 76 % av besvararna. Detta betyder att största delen av de som jobbar inom sjöfarten upplever osakligt bemötande i något skede men mobbningen är sällan kontinuerligt.

Den mest vanliga formen av mobbing i undersökningen var verbal mobbning. 65 % av fallen hade besvararen upplevt verbal kränkning. Enligt undersökningar är detta den mest framkomna formen av osakligt beteende.

Osakligt beteende orsakas oftast av den anställdas närmaste chef eller arbetskollegor. I undersökningen kan vi se att de två högsta befattningarna (överstyrman samt befälhavare) ombord hade den högsta procenten (48 %) då det frågades vilken befattning de hade, som behandlat dem osakligt. Besvararna hade även upplevt osakligt bemötande från andra enheter. Som enheter menas i detta fall däck, maskin samt hotell. Osakligt bemötande hade också upplevts från hotellsidan. I undersökningen kom det även fram att kvinnor särbehandlas genom nedsättning. I åttonde frågans fria fält kom det fram att kvinnor som däckspraktikanter hade beordrats till att städa istället för däckens arbeten, vilket uppfyller kraven för mobbning.

Nästan hälften (47 %) av de som upplevt mobbning rapporterade att de skulle ta itu med saken omedelbart genom att säga till och ingripa. Endast 3 % tycker att saken är så pass allvarlig att saken skulle föras vidare. Detta betyder att arbetsplatsmobbning sällan förs vidare eller tas upp med sin närmaste chef. Fallen kan då bli outredda och på detta sätt tillåts mobbningen fortsätta.

Arbetsplatsmobbning är en stor faktor som påverkar negativt på arbetseffektivitet, orkande samt motivationen. Den klara majoriteten tyckte att mobbning skär mest ner på motivation (81 %) och orkande (61 %). Detta är en betydlig risk inom sjöfarten och kan leda till olyckor. På personlig nivå kan brist på motivation samt orkande leda att personen som blir mobbad inte kommer avancera i sitt yrke. Konsekvenserna kan vara allvarliga på många sätt.

## 8 Sammanfattning

Resultaten som jag har sammanfattat stämmer väl över teorier och undersökningar som tidigare gjorts. Mobbning eller osakligt bemötande är ett fenomen som utan tvekan förekommer inom sjöfarten. Tidspress, stress och lite sömn är faktorer som påverkar hur vi beter oss mot andra människor. Självaste mobbningen är sällan kontinuerligt men fall där mobbning förekommer regelbundet existerar. Det har visat sig att osakligt bemötande förekommer till och med i bredare omfattning inom sjöfarten än vad den förekommer i hela landets siffror jämförelsevis.

De som svarat tycks vara mycket medvetna om att osakligt bemötande existerar bland finskt sjöbefäl. Generellt kan man säga att i sjöfarten blir man oftare mobbad av en överordnad, visar undersökningen. Mobbning förekommer såväl bland befälen och andra avdelningar. Endast 3 % av de som svarat var färdiga att föra mobbningsfallen vidare. Mobbning påverkar även orkandet samt motivationen. Majoriteten är klart av den åsikten att arbetseffektiviteten försämras i samband med mobbning. Orkandet samt motivationen spelar en stor roll i arbetslivet och det är utan tvekan en säkerhetsrisk.

Det har kommit många idéer över hur mobbning kunde förebyggas. Enligt svaren som samlats in i enkäten tycker de som svarat att kommunikationen samt ledarskap borde förbättras.

## 9 Avslutning

Osakligt beteende är en allvarlig sak och bör alltid åtgärdas. Dess konsekvenser kan bli svåra om de inte behandlas. Osakligt bemötande och arbetsplatsmobbning är även en säkerhetsrisk. Dålig motivation, nedsatt arbetseffektivitet och svagt orkande påverkar fartygets säkerhet samt drift. Inom en bransch där oflexibla tidtabeller och hård arbetspress trycker på, behövs inget lönlöst beteende som skulle försvåra arbetet på sjön. Det är förståeligt att människor ibland känner sig trötta men detta bemyndigar inte osakligt beteende i ett arbetskollektiv.

Till min överraskning förekommer osakligt beteende till sjöss mera än jag hade väntat. Mera än hälften som besvarat på enkäten hade upplevt mobbning av någon grad men ingen hade upplevt mobbning regelbundet. Enligt definition skall mobbning anses som kontinuerligt nedsättande beteende mot en annan individ. Visserligen kan inte mobbning bara definieras på papper utan individens känslor måste tas i beaktandet.

Osakligt beteende som är riktat endast mot kvinnor förekommer även. I undersökningen kom det fram att attityder mot kvinnor som sjömän kunde förbättras. Även om sjöfarten är en mansdominerad bransch ger detta inte upphov till att nedsänka kvinnornas ställning inom branschen.

Däremot är vi inte beredda att ta de steg för att bekämpa ämnet till den utsträckning som krävs för att förminska det osakliga beteendet. Det viktigaste skulle vara att behandla alla jämlikt.

## 10 Källförteckning

- Parvikko O. (2006) Työpaikkakiusaamista lisäävät ja ehkäisevät käytännöt. Lehto AM., Sutela H., Miettinen A. Kaikilla mausteilla. Artiklar av undersökning om arbetsvilkor. Statistikcentralen.
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D. & Cooper C. 2003. The concept of bullying at work: The European tradition. In: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. London: Routledge.
- Kess K., Ahlroth M. 2012. Epäasiallinen kohtelu. Häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki. Edita Publishing Oy
- Korhonen K. 2009. Kiusaajat Kuriin, Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy
- Vartia M., Lahtinen M., Joki., Soini S. 2008. Piinan loppu - kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Lehto AM., Sutela H. (2014) Työolojen muutokset 1977-2013. Helsingfors, Statistikcentralen [Online]
- Vartia M., Olin N., Kalavainen S., Joki M., Pahkin K., (2016) Katkaise kiusaamisen kierre: Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikoilla. Helsingfors. Arbetshälsoinstitutet
- Einarsen & Hoel., 2011. *Bullying and harrasment in the workplace – developments in theory, reacearch and practice*. Taylor and Francis gruoup, LCC
- Leymann, H., 1992. Vuxenmobbnig på svenska arbetsplatser. Delrapport 1 om frekvenser. Stockholm: Arbetarskyddstyrelsen.
- Arbetarskyddslag 738/2002/ 23.8.2002/750  
[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) [Hämtad 1.3.2019]
- Strafflagen 39/1889/ 13.12.2013/879  
[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) [Hämtad 1.3.2019]
- Statistikcentralen  
[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf) [hämtat: 27.2.2019]
- <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/risk-for-vald>  
[hämtat 20.3.2019]
- <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/v%C3%A4kivalta/henkinen-v%C3%A4kivalta-satuttaa-sis%C3%A4lt%C3%A4p%C3%A4in>[hämtat 20.3.2019]
- Työpaikkakiusaaminen koskettaa yli sataa-tuhatta suomalista. *Talouselämä* 18.10.2018 Sjömans unionen, *arbetarskydd* [Online]  
<https://www.smu.fi/pa-svenska/edunvalvonta/tyosuojelu/> [Hämtad 22.5.2019]



## 11 Bilagor

Följebrev:

Bästa Befälhavare, Överstyrman/Styrman,

Mitt namn är Willy Holmberg och jobbar som styrman i den statliga isbrytarflottan. Jag är på slutrakan av mina sjökaptens studier på Yrkeshögskolan Novia. Vid sidan om arbetet skriver jag på mitt examensarbete och skulle behöva er uppmärksamhet för en stund. I min undersökning skall jag redogöra för mobbning inom finksflaggade fartyg inom finskt befäl.

För att kunna kartlägga en studie vänder jag mig till er med en enkät. Jag hoppas att ni har tid några minuter att besvara frågorna för tillförlitliga svar. Enkäten kan besvaras på elektroniskt på svenska under följande länk:

<https://www.kyselynetti.com/s/1c0169a>

Enkäten kan besvaras fram till midnatt söndagen den 14.4.2019. Jag hoppas ni som mottagare kan vidarebefordra denna länk till era fartyg (befälhavare, överstyrman, styrman) och byteskompisar så att så många som möjligt skulle kunna besvara enkäten. Ifall oklarheter skulle uppstå kan ni kontakta mig. Svaren kommer att redovisas i mitt arbete. Besvararens namn eller arbetsplats framkommer inte i något skede under undersökningen eller vid svarsblanketten. Svarsblanketten är anonym.

Tack på förhand!

Willy Holmberg

Arvoisa Pällikkö, Yliperämies/Perämies,

Nimeni on Willy Holmberg ja työskentelen tällä hetkellä perämiehenä valtion jäänmurtoyhtiössä. Opiskelen merikapteeniksi Yrkeshögskolan Noviassa ja olen opintojeni suhteen loppusuoralla. Työn ohessa kirjoitan opinnäytetyötäni aiheena työpaikkakiusaaminen merellä ja pyrin selvittämään työpaikkakiusaamisen laajuuden rajaten tutkimusalueen päällystään suomenlipun alla seilaavilla aluksilla

Pystyäkseeni tekemään tutkimukseni käännyn teidän puoleenne tutkimuskyselyllä. Toivonkin että teillä olisi aikaa muutama minuutti vastata kyselyyn, jotta saisin mahdollisimman luotettavia tuloksia. Kyselyyn voi vastata suomeksi alla olevasta linkistä.

<https://www.kyselynetti.com/s/9b7c838>

Kyselyyn voi vastata sunnuntaihin 14.4.2019 saakka. Toivottavasti voisitte välittää linkin laivoillenne (päällikkö, yliperämies, perämies) ja vaihtokavereille, jos mahdollista. Jos jokin asia jäi vaivamaan niin älkää epäröikö ottaa yhteyttä minuun. Kaikki keräämäni tieto tulee nimettömästi eikä työpaikkaasi tai asemaasi voi yhdistää missään vaiheessa. Kysely on täysin anonyymi.

Kiitos etukäteen!

Willy Holmberg

**Frågeformulär****1. Ålder. \***

- 18–22 år
- 23–28 år
- 29–34 år
- 35–40 år
- Över 40 år

**2. Kön. \***

- Man
- Kvinna

**3. Utbildning. \***

- Yrkesinstitut
- Yrkes Högskola
- Högre yrkeshögskola
- Annan

**4. Erfarenhet. \***

- 0 – 2 år
- 3 – 5 år
- 6 – 10 år
- 11–15 år
- 16 – 20 år
- Över 20 år

**5. Anställning. \***

- Befälhavare
- Överstyrman
- Styrman
- Styrmans praktikant

**6. Har du upplevt osakligt beteende eller mobbning ombord? \***

- Ja
- Nej

**7. Hur ofta upplever du osakligt beteende**

- Regelbundet
- Nu och då
- Sällan

**8. Hurudant osakligt beteende har du upplevt?**

- Verbalt
- Svartmålande
- Ignorerande
- Missbrukning av chefsställning
- Fysiskt
- Blivit lämnad utanför
- Annat, vad?

**9. Vilken befattning hade personen som behandlat dig osakligt?**

- Befälhavare
- Överstyrman
- Styrman
- Annan, vilken?

**10. Har din direkta förman betett sig osakligt mot dig?**

- Ja
- Nej

**11. Hur skulle du agera om du upplever osakligt bemötande?**

- Gör en anmälan
- Håller det för mig själv
- Du berättar åt en kollega
- Ingriper och säger till omedelbart
- Annat, vad?

**12. Upplever du dig mobbad just nu?**

- Ja
- Nej

**13. Hur tror du att osakligt bemötande påverkar följande faktorer? \***

	Mycket	Ganska mycket	Lite	Vet ej
Arbets effektivitet				
Orkande				
Motivation				

**14. Berätta kort hur du skulle förebygga osakligt bemötande eller mobbning. \***

## Kyselylomake

### 1. Ikä. \*

- 18 – 22
- 23 – 28
- 29 – 34
- 35 – 40
- Yli 40

### 2. Sukupuoli. \*

- Mies
- Nainen

### 3. Koulutus

- Ammattikoulu
- AMK
- Ylempi AMK
- Muu, mikä?

### 4. Kokemus. \*

- 0 - 2
- 3 – 5
- 6 – 10
- 11 – 15
- 16 – 20
- 20 tai enemmän

### 5. Asema tai virka. \*

- Päälikkö
- Yliperämies
- Perämies
- Perämies harjoittelija

**6. Oletko kokenut työpaikkakiusaamista tai epäasiallista kohtelua? \***

- Kyllä
- En

**7. Kuinka usein koet epäasiallista kohtelua? (vastaa vain, jos olet kokenut epäasiallista kohtelua)**

- Säännöllisesti
- Silloin tällöin
- Harvoin

**8. Millaista epäasiallista kohtelua olet kokenut? (vastaa vain, jos olet kokenut epäasiallista kohtelua)**

- Sanallista väkivaltaa
- Mustamaalaamista
- Väheksyntää
- Esimiesaseman väärinkäyttöä
- Fyysistä väkivaltaa
- Ulkopuolelle jättämistä
- Muuta, mitä?

**9. Missä asemassa sinua epäasiallisesti kohdellut henkilö on ollut? (vastaa vain, jos olet kokenut epäasiallista kohtelua)**

- Päälikkö
- Yliperämies
- Perämies
- Muu, mikä?

**10. Onko suora esimiehesi käyttäytynyt epäasiallisesti sinua kohtaan? (vastaa vain, jos olet kokenut epäasiallista kohtelua)**

- Kyllä
- Ei

**11. Miten toimit, jos koet työpaikka kiusaamista?**

- Puutut suoraan asiaan
- Pidät asian itselläsi
- Saatat kertoa työkaverillesi
- Ilmoitat esimiehellesi ja viet asian eteenpäin
- Muu, mitä?
  
- Kyllä
- Ei

**12. Miten luulet, että työpaikkakiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu vaikuttaa seuraaviin asioihin? \***

	Paljon	Jonkin verran	Vähän	En tiedä
Tehokkuus				
Jaksaminen				
Motivaatio				

**13. Kuvaile lyhyesti miten epäasiallista kohtelua/työpaikkakiusaamista voisi ennaltaehkäistä.**



**Ordlista**

**GT** = Gross Tonnage

**ISM** = International Safety Management

**PTSD** = Post Traumatic Stress Disorder

**SOLAS** = Safety Of Life At Sea