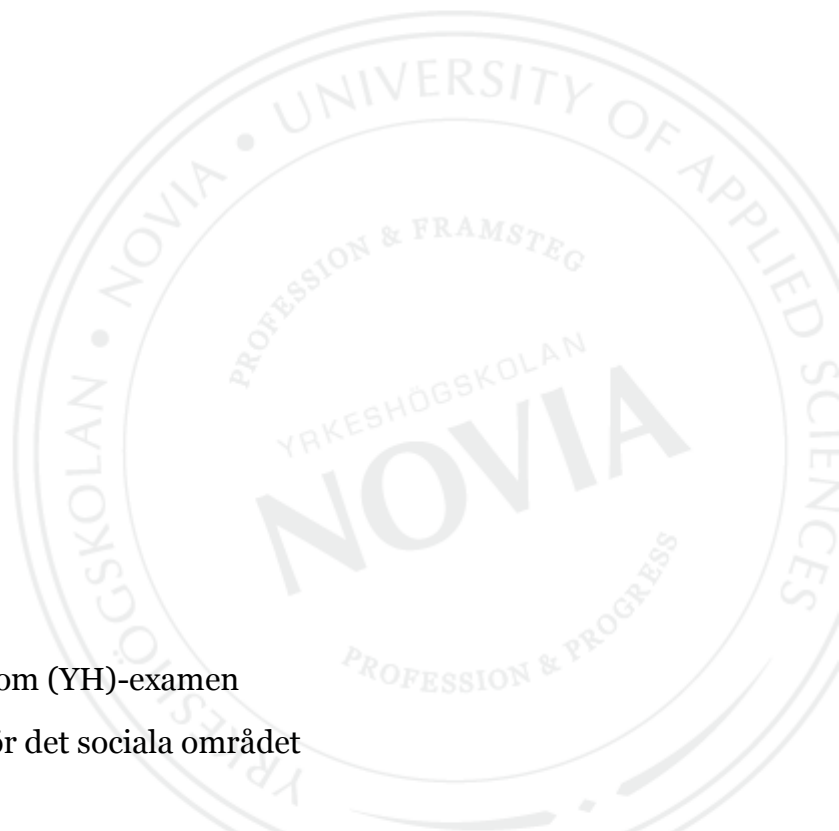


Mobbning på arbetsplatsen

**En empirisk studie om mobbning bland personalen
inom barndagvården och åldringsvården i en
österbottnisk kommun**

Malin Westerlund

Examensarbete för Socionom (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för det sociala området
Vasa 2011



EXAMENSARBETE

Författare: Malin Westerlund
Utbildningsprogram och ort: Det sociala området, Vasa
Inriktning/salternativ/Fördjupning: Socialpedagogiskt arbete
Handledare: Mona Granholm och Ralf Lillbacka

Titel: Mobbning på arbetsplatsen

Datum: 12.5.2011

Sidantal: 36

Bilagor: 2

Sammanfattning

Syftet med lärdomsprovet är att med hjälp av befintlig litteratur redogöra för vad mobbning på arbetsplatsen handlar om, vilka konsekvenser den för med sig och hur man kan förebygga och stoppa mobbning på arbetsplatsen. Med hjälp av en enkätundersökning redogörs för hur vanligt förekommande mobbning är bland personalen inom barndagvården och åldringsvården i en Österbottnisk kommun. Dessutom framkommer det i lärdomsprovet ifall det förekommer skillnader i förekomsten av mobbning beroende på respondenternas ålder, arbetsgruppens storlek eller respondenternas arbetsområde.

Av litteraturen framkom att mobbning på arbetsplatsen handlar om att under en längre tid utsättas för negativa handlingar av en eller flera personer på arbetsplatsen. Mobbning på arbetsplatsen medför negativa konsekvenser för såväl offret, medarbetarna som organisationen. Kunskap, utbildning och utveckling är viktiga faktorer då man försöker stoppa och förebygga mobbning på arbetsplatsen.

Av undersökningen framkom att mobbning på arbetsplatsen var ett problem både bland de som arbetade inom barndagvården och bland de som arbetade inom åldringsvården, dock framkom det att förekomsten av mobbning var vanligare inom åldringsvården än inom barndagvården. Resultatet av undersökningen visade också att äldre arbetstagare är mera utsatta för mobbning på arbetsplatsen än sina yngre medarbetare och att arbetstagare som tillhör en större arbetsgrupp är mera utsatta än arbetstagare som tillhör en mindre arbetsgrupp.

Språk: Svenska

Nyckelord: mobbning, arbetsplatsmobbning, trakasserier, offer, angripare

BACHELOR'S THESIS

Author: Malin Westerlund
Degree Programme: Social welfare
Specialization: Socio-pedagogic work
Supervisors: Mona Granholm, Ralf Lillbacka

Title: Bullying at work

Date: 12.5.2011 Number of pages: 36 Appendices: 2

Summary

The purpose of the bachelor's thesis is to clarify with the help of existing literature what bullying at work means, which consequences it brings and how to stop and prevent it. By using a questionnaire, the prevalence of bullying among staff at child day care and eldercare in a municipality in Ostrobothnia is determined. Moreover, it is clarified whether the age of answerers, the size of the team or if the answerers location in either child day care or eldercare has any impact on the prevalence of bullying at work.

Through the literature it was determined that bullying at work means to be exposed to negative actions, repeatedly and over time by one or more persons at the workplace. Bullying at work has negative consequences for the victim, workmates and the organization. Knowledge, education and development are significant when trying to stop and prevent bullying at work.

With the outcome of the questionnaire it was determined that bullying at work was a problem among staff at both child day care and eldercare, albeit in eldercare bullying occurred more frequently. It was also determined that older employees are more exposed to bullying at work than their younger workmates and that employees in bigger teams are more exposed than those working in a smaller team.

Language: Swedish

Keywords: bullying, bullying at work, negative action, victim, bullies

Innehåll

1	Inledning.....	1
2	Syfte och problematisering.....	2
3	Vad är mobbning?.....	3
3.1	Hur yttrar sig mobbning?.....	3
4	Trakasserier på arbetsplatsen.....	5
5	Vem mobbas?.....	6
6	Mobbarens natur.....	7
7	Konsekvenser av vuxenmobbning.....	9
7.1	Offret.....	9
7.2	Medarbetarna och organisationen.....	11
8	Stoppa mobbningen.....	12
8.1	Hjälp och stöd.....	12
8.2	Ledarens ansvar.....	13
8.3	Riktlinjer för att stoppa mobbning på arbetsplatsen.....	13
9	Förebyggande av arbetsplatsmobbning.....	15
9.1	Kommunikation och information.....	15
9.2	Klara spelregler.....	16
9.3	Utveckling och utbildning.....	16
10	Juridiska bestämmelser.....	17
11	Sammanfattning.....	19
12	Metod.....	20
12.1	Undersökningsinstrument.....	20
12.2	Val av respondenter.....	20
12.3	Datasekretess.....	21
13	Resultat.....	22
13.1	Respondenter.....	22
13.2	Förekomst av mobbning.....	23
13.2.1	Faktorer som påverkar arbetsklimatet negativt.....	24
13.2.2	Mobbningens utseende.....	26
13.2.3	Skillnader mellan dagvården och åldringsvården.....	26
13.2.4	Skillnader i förekomsten av mobbning beroende på arbetstagarnas ålder.....	29
13.2.5	Skillnader i förekomsten av mobbning på arbetsplatsen beroende på arbetsgruppens storlek.....	29

13.3	Arbetstagarnas egna erfarenheter av mobbing på arbetsplatsen.....	30
14	Diskussion.....	33
	Litteratur	
	Bilagor	

1 Inledning

Konflikter uppstår i alla situationer där människor möts och ifall dessa konflikter inte kan lösas är det risk för att mobbning uppstår. Mobbning förknippas oftast med barn i skolåldern men i verkligheten förekommer mobbning även bland vuxna människor bl.a. på arbetsplatser. År 2009 uppgav 9 % av kvinnorna och 4 % av männen i Finland att de har blivit utsatta för mobbning på arbetsplatsen. Vantrivsel, konflikter, dålig kommunikation och trakasserier är exempel på faktorer som utgör en risk för att mobbning uppkommer på arbetsplatsen. Ledaren är den som ansvarar för arbetsmiljön och den positiva eller negativa utvecklingen på arbetsplatsen. Ifall ledaren saknar kompetens för att leda organisationen och lösa konflikter är vägen för mobbning öppen. Oavsett vem som angriper vem, hur mobbningen tar sig uttryck och var den utspelar sig, är den förödande och kan medföra allvarliga konsekvenser för offret och de involverade.

Anledningen till att jag har valt att studera mobbning på arbetsplatsen är att problemet vanligen tystas ner och ignoreras. På senare tid har arbetsplatsmobbning dock fått allt mera uppmärksamhet i media genom reportage i dagstidningar och TV och man har nu börjat förstå hur allvarligt problemet faktiskt är. Med mitt arbete försöker jag ge läsarna en bild av vad mobbning på arbetsplatsen handlar om, hur den kan ta sig uttryck och vilka konsekvenser den kan ha för offret, medarbetarna och organisationen. Jag presenterar också olika alternativ för hur man kan förebygga och stoppa mobbning på arbetsplatsen. Dessutom beskriver jag hurdan lagstiftning det finns inom området.

Med hjälp av en kvantitativ undersökning redogör jag för hur vanligt förekommande mobbning på arbetsplatsen är bland personalen inom dagvården och åldringsvården i en österbottnisk kommun. Jag beskriver också skillnader i mobbningen på arbetsplatsen beroende på arbetstagarnas ålder, arbetsplats och arbetsgruppens storlek.

2 Syfte och problematisering

Syftet med lärdomsprovet är att redogöra för vad mobbning på arbetsplatsen är och hur den kan ta sig uttryck, vilka konsekvenser mobbningen för med sig och hurdana metoder det finns för att förebygga och stoppa mobbning på arbetsplatsen. I lärdomsprovet presenteras olika kategorier för hur mobbningen genomförs, vilka konsekvenser mobbningen har för offret, medarbetarna och organisationen samt de viktigaste faktorerna som man bör fästa uppmärksamhet vid då man förebygger mobbning på arbetsplatsen. Vidare undersöks vilka personer som faller offer för mobbning och vilka som fungerar som angripare. Dessutom undersöks vad som bestämts i Finlands lag om mobbning, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen.

Med hjälp av en enkätundersökning (bilaga 1) kartläggs förekomsten av mobbning på arbetsplatsen mellan arbetstagarna inom dagvården och åldringsvården i en österbottnisk kommun. Mer specifikt redogörs för hur mobbningen tagit sig uttryck och om det förekommer skillnader i förekomsten av mobbning bland arbetstagarna inom dagvården och åldringsvården. Skillnader i förekomsten av mobbning beroende av ålder, anställningslängd och arbetsgruppens storlek är faktorer som beaktas.

I lärdomsprovet undersöks inte skillnader mellan mobbning på arbetsplatsen och skolmobbning, ej heller eventuella skillnader i mobbningen beroende på könet. Skillnader i mobbningen beroende på privata eller kommunala arbetsplatser är en annan faktor som inte beaktas i lärdomsprovet.

3 Vad är mobbning?

Mobbning är ett negativt beteende som upprepas och pågår under en viss tid i en relation som präglas av obalans i styrkeförhållandet mellan parterna. Offret har oftast ett ängsligare beteendemönster och är fysiskt svagare än angriparen och kan därför inte försvara sig själv. Mobbning består av en serie kränkningar som kan ta sig uttryck i allt från utfrysning och att behandla någon som luft till grovt våld och misshandel. Omgivningens attityder har betydelse för hur utbredd mobbningen blir. (Olweus, 1991)

Enligt Höistad (1994) innebär mobbning upprepade negativa handlingar som utförs medvetet mot en eller flera personer under en längre tidsperiod. Angriparen kan vara en enskild person eller också en grupp som är aktivt eller passivt uppbackad av andra personer. Den eller de som handlingarna riktas mot befinner sig i ett underläge gentemot angriparen och har därmed ett begränsat handlingsutrymme. Coloroso (2003) anser att mobbningen är medveten och avsedd för att skada, hota eller skrämma offret.

3.1 Hur yttrar sig mobbning?

Mobbning kan delas in i direkt mobbning och indirekt mobbning. Den direkta mobbningen är lättare att upptäcka och kan ta sig uttryck genom sparkar, slag, skällsord, kommentarer, hotelser etc., medan den indirekta mobbningen kännetecknas av baktaleri, ryktesspridning, kränkande gester eller blickar etc. och oftast sker i det fördolda, vilket gör den svårare att upptäcka. (Olweus, 1991)

Coloroso (2003, 38) delar in mobbning i tre olika kategorier; social mobbning, fysisk mobbning och verbal mobbning. Av dessa kategorier kan fysisk mobbning och verbal mobbning klassas som direkt mobbning och social mobbning som indirekt mobbning, enligt Olweus (1991) beskrivning. Höistad (1998, 41) delar in mobbning i tre kategorier precis som Coloroso (2003), men kallar social mobbning för tyst mobbning.

1) Tyst mobbning

Den vanligaste formen av mobbning och den svåraste att upptäcka är den tysta psykiska mobbningen. Den gör stor skada och sker oftast i det fördolda. Exempel på tyst mobbning är att himla med ögonen, kasta menande blickar, göra miner, sucka, vända ryggen till, tystna, eller att gäspa (Höistad, 1994 42) Enligt Olweus (1991) är ignorering och utfrysning andra exempel på tyst mobbning. Till följd av dessa kränkningar upplever sig offret vara helt isolerad och överbliven, enligt Hallberg och Strandmark (2004).

2) Verbal mobbning

Till skillnad från Höistads (1994) antagande så anser Coloroso (2003, 39-40) att verbal mobbning är den vanligaste typen av mobbning och första steget mot ett mer brutalt förnedrande. Som exempel på verbal mobbning nämner Coloroso (2003, 39-40) bl.a. viskningar, öknamn, kritik, rasistiska eller sexistiska glåpord, falska anklagelser, rykten och kränkande telefonsamtal, e-postmeddelanden, sms och lappar. Höistad (1994) nämner baktaleri, att retas, härma, hota, anmärka på t.ex. frisyr eller kläder, fnittra, hånskratta, skämta, avbryta samtal etc. som exempel på verbal mobbning. Att mumla, skämta och att ha ett entonigt, kallt och hårt tonfall då man kommunicerar samt att använda sig av underförstådda påståenden för att avsiktligt skapa missförstånd kan enligt Hirigoyen (2002/2003) räknas som verbal mobbning.

3) Fysisk mobbning

Enligt Coloroso (2003, 40) är den fysiska mobbningen, också kallad direkt mobbning den synligaste och tar sig uttryck i bl.a. slag, sparkar, knuffar, tjuvnyp, klapp på huvudet, eller kittlingar. Att gömma saker, stå i vägen och förstöra någons tillhörigheter är enligt Höistad (1994) andra exempel på fysisk mobbning.

4 Trakasserier på arbetsplatsen

Motstridiga åsikter och intressen är exempel på faktorer som leder till konflikter i relationen. Missförstånd i kommunikationen är en annan faktor som ofta leder till konflikter. Då olika uppfattningar och åsikter diskuteras och debatteras på ett konstruktivt sätt kan detta vara stimulerande för arbetsgruppen och bidra till positiva effekter inom organisationen. Exempel på sådana är ökad kreativitet, nyorientering, utveckling och bättre problemlösning. Dessvärre är det vanligare att konflikterna uppfattas som störande och inverkar negativt på arbetsgruppens gemenskap och produktivitet. Vanliga konsekvenser är vantrivsel på arbetsplatsen, personalnedskärning och ökade sjukskrivningar, vilka i sin tur kan leda till mobbning på arbetsplatsen. (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1998) Enligt Hallberg och Strandmark (2004) är omorganisationer, avundsjuka och inkompetent ledarskap andra exempel på faktorer som kan leda till mobbning på arbetsplatsen.

Arbetsplatsmobbning är enligt Hirigoyen (2002/2003) alla handlingar som görs för att skada en medarbetares värdighet, integritet eller för att riskera en medarbetares anställning. Hirigoyen (2002/2003) anser att mobbningen börjar oskyldigt men förvärras med tiden och leder till att arbetsklimatet försämras och frånvaron ökar p.g.a. sjukskrivningar, vilket i sin tur leder till att produktiviteten försämras.

Att bli beskylld för dåligt utfört arbete, att bli degraderad, att yrkesskickligheten ifrågasätts, undanhållande av information och utfrysning från möten är olika exempel på hur mobbning kan se ut på arbetsplatsen, enligt Einarsen m.fl. (1998). Mobbning på arbetsplatsen kan förekomma på vilken arbetsplats som helst och vem som helst, medarbetare eller överordnade, kan fungera som angripare eller offer, menar Einarsen m.fl. (1998).

5 Vem mobbas?

Enligt Korhonen (2009) uppstår mobbningsituationer av en slump och vem som helst kan oberoende av ålder, kön eller yrkesbeteckning utsättas för mobbning på arbetsplatsen. Thylefors (1999) menar som Korhonen (2009) att vem som helst kan falla offer för mobbning, men att det alltid finns en förklaring till varför en del drabbas men inte andra. Thylefors (1999) anser vidare att personer som avviker på ett eller annat sätt från omgivningen löper större risk för att utsättas för mobbning.

Olweus (1991) anser som Thylefors (1999) att personer med vissa personlighetsdrag och beteendemönster löper större risk för att utsättas för mobbning. Olweus (1991) delar in offren enligt personlighetsdrag i två kategorier; det passiva och undergivna offret samt det provocerade offret. Personlighetsdrag som försiktig, känslig, osäker, fysiskt svagare, dåligt självförtroende och självkänsla samt en negativ självbild kan tillskrivas det passiva offret. Enligt Olweus (1991) signalerar offret sin osäkerhet till omgivningen och blir därför ett lätt offer för angriparen. Det provocerade offret kan beskrivas som hetlevrad, rastlös, okoncentrerad, hyperaktiv och provocerande. Det provocerade offret irriterar sin omgivning och blir därför ofta ett enkelt val för angriparen. (Olweus, 1991)

Enligt en norsk undersökning, gjord av Einarsen m.fl. (1998), är äldre arbetstagare mera utsatta för mobbning än sina yngre medarbetare. Enligt Einarsen m.fl. (1998) är förklaringen att äldre är känsligare för negativa handlingar och har svårigheter med ny teknologi och ogillar förändringar, vilket väcker irritation i arbetsgruppen och som i sin tur kan leda till mobbning på arbetsplatsen.

6 Mobbarens natur

Precis som offret så kan vem som helst oberoende av ålder, kön eller yrkesbeteckning bli angripare. Behovet av att sätta någon på plats finns hos oss alla och de flesta har någon gång skvallrat, spridit rykten eller ignorerat en person. Ryktesspridning och skvaller i sig behöver nödvändigtvis inte betyda att det är frågan om mobbning, men de kan vara förstadier till att mobbning uppstår. (Thylefors, 1999)

Hos angriparna förekommer det vissa gemensamma karaktärsdrag och de omges gärna av en grupp som accepterar, uppbackar eller deltar i mobbningen. Angriparna har en positivare inställning till våld, behov av att dominera och undertrycka personer, behov av att få sin vilja igenom, har svårt att acceptera hinder och misslyckanden, framstår som självsäkra och visar sällan någon sympati. (Olweus, 1991)

Olweus (1991) menar också att mobbningen kan vara ett gruppfenomen och att det förekommer medlöpare som påverkas att delta i mobbningen ifall angriparen är någon som personen ser upp till eller någon som de inte vågar säga emot. Då omgivningen accepterar angriparens beteende, är det möjligt för mobbningen att fortgå och breda ut sig, menar Olweus (1991).

Som Olweus (1991) så menar Hirigoyen (2002/2003) att det finns vissa karaktärsdrag som utmärker angriparen. Enligt Hirigoyen (2002/2003) saknar angriparen skuld känslor och empati, kräver beundran, är avundsjuk, har svårt att ta initiativ och fatta beslut samt utnyttjar andra för att nå egna mål. Coloroso (2003) menar att det finns många orsaker till varför vissa personer angriper andra och njuter av att se andra såras.

Coloroso (2003) menar att miljön spelar en betydande roll och delar in angriparna i olika kategorier enligt personlighet och beteende: 1) självsäkra

angriparen, 2) sociala angriparen, 3) elake angriparen, 4) hyperaktiva angriparen, 5) offer som mobbar samt 6) gruppmobbare och gängmobbare.

1) Själsäkra angriparen

Angriparen har ett stort ego, en uppblåst självkänsla, tar det han/hon vill ha, är våldsbenägen och visar brist på medkänsla. Endast då angriparen känner att han/hon är överlägsen alla andra, känner angriparen sig nöjd med sig själv. Eftersom angriparen saknar egenskaper som lojalitet och ömsesidig respekt har han/hon inte många vänner, det är dock vanligt att omgivningen beundrar personens starka personlighet. (Coloroso, 2003, 42)

2) Sociala angriparen

Den sociala angriparen sprider rykten, skvallrar, hånar, ignorerar och isolerar offret samt utesluter denne från sociala aktiviteter. För att dölja sin svartsjuka och dåliga självkänsla försöker angriparen låtsas att han/hon har ett bra självförtroende och charm. Angriparen försöker dessutom dölja sin brist på empatisk förmåga och nå dit han/hon vill genom att spela omtänksam och deltagande. Av omgivningen uppfattas den sociala angriparen som populär, men ingen vågar dock helt anförtro sig åt honom/henne. (Coloroso, 2003, 42-43)

3) Elake angriparen

Angriparen av den elaka typen är fast besluten om att genomföra mobbningen och visar inga som helst känslor av empati. Den elake angriparen söker ständigt efter möjligheter att trakassera offret då ingen ser eller kan ingripa och verkar kylig, okänslig, hämndlysten och elak. Denna typ av angripare saknar helt medkänsla och har begravt sina egna känslor inom sig. (Coloroso, 2003, 43)

4) Hyperaktiva angriparen

Den hyperaktiva angriparen har dåligt utvecklad social förmåga och ofta också andra problem. Angriparen misstolkar ofta signaler från sina medmänniskor och reagerar aggressivt mot minsta provokation. Eftersom angriparen stöter ifrån sig

skulden på något eller någon annan, har denne svårt att skaffa sig vänner. (Coloroso, 2003, 43)

5) Offer som angripare

Personer som har fallit offer för mobbning kan även själva fungera som angripare. Att trakassera de som är svagare än sig själv är ett tillvägagångssätt för angriparen att lindra sina känslor av maktlöshet och självförakt. (Coloroso, 2003, 43)

6) Gruppmobbare och gängmobbare

Vänner, som trakasserar en annan person men som inte ensamma skulle trakassera någon, kan kallas gruppmobbare. För att t.ex. utesluta en viss person ur gruppen agerar vännerna oetiskt. En annan typ av gruppmobbare är gängmobbare; personer som samlas av strategiska skäl för att t.ex. skaffa sig makt, kontroll, dominans eller för att trycka ner någon annan person eller grupp. De som ingår i gruppen behöver inte vara vänner, utan tillhör gruppen av andra orsaker, t.ex. arbete eller intressen. (Coloroso, 2003, 43-44)

Även om tillvägagångssätten för hur angriparna trakasserar en annan person skiljer sig åt, har angriparna ändå vissa gemensamma drag. Det är vanligt att angriparen vill dominera, utnyttjar andra för sin egen vinning, bryr sig endast om sina egna behov och använder sig av lögn, rykten och kritik för att överföra sina egna brister på offret. Angriparen vägrar ta ansvar för sina handlingar, saknar förmåga att se konsekvenserna av sina handlingar och har ett stort behov av att bli uppmärksammad. (Coloroso, 2003)

7 Konsekvenser av vuxenmobbning

7.1 Offret

Privata relationer och arbetsrelationer avgör vilka effekter trakasserier på arbetsplatsen har för offret. Även tidigare erfarenheter och offrets personlighet

spelar en betydande roll för hur offret reagerar på trakasserier. (Einarsen m.fl., 1998)

En person som utsätts för trakasserier av sina medarbetare under en lång tid, drabbas av konsekvenser som dålig självkänsla och självförtroende. Andra psykiska konsekvenser är förtvivlan, ångest, depression, koncentrations-svårigheter, humörsvängningar och rädsla. Trakasserier på arbetsplatsen kan dessutom leda till att offret drabbas av posttraumatiskt stressyndrom. Förutom psykiska konsekvenser så kan offret dessutom drabbas av somatiska konsekvenser som magbesvär, andnings- och hjärtbesvär, högt blodtryck, diabetes, njursvikt, infektioner, allergier, yrsel, trötthet och huvudvärk. Ifall offret befrias från den stressade sociala situationen kan de somatiska symtomen försvinna men återkommer efterhand och kan bli bestående då offret återvänder till arbetet. Ifall trakasserier får fortgå blir konsekvenserna mera omfattande och offret kan utveckla en varaktig personlighetsförändring, posttraumatiskt stressyndrom eller till och med begå självmord. (Hallberg & Strandmark, 2004)

En del offer kommer undan med ett hanterbart negativt minne, medan andra kan utveckla en hel rad av olika symtom. Av sin omgivning uppfattas många av offren som psykiskt oskadda även om verkligheten är en helt annan. (Hirigoyen, 2002/2003) Hirigoyen (2002/2003, 195-204) delar in konsekvenserna i olika grupper och nämner fyra olika faser som mobboffret går igenom.

1) Chocken

Den första fasen kännetecknas utav chocken som offret känner i början efter att ha blivit medveten om angreppen och erkänt situationen. Offret upplever att allt rasar samman och fylls av känslor som hjälplöshet, ångest, smärta och skam och förlorar sin självkänsla och värdighet. Det är vanligt att offret känner sig lurad och utnyttjad. (Hirigoyen, 2002/2003)

2) Sammanbrottet

Efter chocken följer sammanbrottet; en tid då offret får allt fler psykiska och fysiska problem. Depression, koncentrationssvårigheter, psykisk utmattning, och förlorad identitet är vanliga psykiska problem som uppkommer då offret

bryter ihop. Exempel på fysiska problem är magsår, hjärt- och kärlsjukdomar, hudsjukdomar, trötthet och problem med vikten. Stressbelastningen, som offret utsätts för, kan resultera i att offret inte klarar av att koncentrera sig på vardagliga saker och självmordstankar kan börja dyka upp. (Hirigoyen, 2002/2003)

3) Separationen

Den tredje fasen, separationen, sker på offrets initiativ oftast då han/hon iakttagit hur trakasserierna riktas mot någon annan eller då offret ordnat stöd av utomstående och fått nog. I detta skede är det vanligt att offret sjukskrivs eller säger upp sig. Även om offret samlat mod till sig och säger upp sig så är processen kombinerad med känslor som smärta och skuld. (Hirigoyen, 2002/2003)

4) Utvecklingen

I fjärde och sista fasen, utvecklingen, förlorar offret kontakten med angriparen, får tillbaka sitt personliga utrymme och fattar intresse för fritidsaktiviteter igen. Ju mer tiden går, desto mindre gör den upplevda situationen sig påmind för offret. Den levda erfarenheten kan däremot inte glömmas helt utan offret tvingas leva med minnena som kan göra sig påmind och medföra blixtrande smärta för offret. Många offer klarar ändå av att skapa ett nytt och värdefullt liv efter trakasserierna. (Hirigoyen, 2002/2003)

7.2 Medarbetarna och organisationen

Trakasserier på arbetsplatsen inverkar inte bara på offrets hälsa och välbefinnande utan medför även konsekvenser för medarbetarna. Symtomen som offret och medarbetare drabbas av då de utsätts för eller bevittnar trakasserierna försvinner vanligen inte då trakasserierna upphör, utan kvarstår under en längre tid. (Hirigoyen, 2002/2003) Att vara medveten om att mobbning förekommer på arbetsplatsen är en betydelsefull stressfaktor som kan påverka medarbetares hälsa i en negativ riktning. (Hallberg & Strandmark, 2004)

Relationen mellan arbetstagarna i arbetsgruppen är av betydelse för organisationens verksamhet och för arbetstagarnas trivsel. Ifall medarbetarna har en dålig relation till varandra kan detta leda till hälsoproblem och trivselproblem, som i sin tur kan leda till en ökad sjukfrånvaro och personalomsättning. För organisationen kan detta i praktiken betyda stora ekonomiska förluster. (Einarsen m.fl., 1998)

8 Stoppa mobbningen

Einarsen m.fl. (1998) menar att det på flera arbetsplatser där mobbning uppstår ofta inte görs tillräckligt för att försöka stoppa mobbningen. Vanligaste åtgärden är omplacering eller förflyttning av offret eller också slutar offret själv, sjukskrivs eller förtidspensioneras. Det är väldigt sällan som angriparen omplaceras eller ges sparken. (Einarsen m.fl., 1998)

För att mobbningen skall kunna stoppas bör det finnas en öppen kommunikation på arbetsplatsen, offret måste våga träda fram, medarbetare bör erkänna situationen och inte blunda för den och ledaren bör ha tillräcklig kunskap inom området för att ta itu med problemet. Ifall offret inte får hjälp inom organisationen kan denne ta kontakt med någon utifrån organisationen, t.ex. sin fackförening. (Hallberg & Strandmark, 2004)

8.1 Hjälp och stöd

Enligt Hirigoyen (2002/2003) är det viktigt att offret inte ger upp i sitt sökande efter hjälp och att han/hon har stöd av vänner och familj som tar situationen på allvar. Hallberg och Strandmark (2004) menar som Hirigoyen (2002/2003) att offret inte klarar sig utan stöd från vänner och säger att sympati och engagemang är av stor betydelse för att offret skall kunna ha förtroende för någon igen. Offret bör ha någon att tala ut med för att komma ifrån sina skuld känslor och sitt förnekande. Vännerna kan också fungera som hjälp för att analysera situationen och informera om offrets rättigheter och alternativa handlingsätt, menar Einarsen m.fl. (1998, 205) I första hand bör offret söka

hjälp inom organisationen, hos arbetsledaren och högsta ledningen. Om inga åtgärder vidtas kan offret vända sig till företagshälsovården och fackföreningen. (Hirigoyen, 2002/2003)

8.2 Ledarens ansvar

Enligt Einarsen m.fl. (1998) är det ledaren som genom sina egna handlingar skapar oskrivna normer och regler som skall komma att gälla för arbetsplatsen. Enligt Korhonen (2009) bör ledaren vara lyhörd och notera alla typer av kränkande beteende så att situationen upptäcks i ett tidigt skede. Korhonen (2009) menar att det är ledarens uppgift att stoppa mobbningen och se till att inga nya risker för mobbning uppstår. Det är därför viktigt att ledaren bär kunskap om mobbning och vet hur hon/han skall gå till väga för att bryta mobbningen, säger Korhonen (2009). Enligt Einarsen m.fl. (1998) hör det också till ledarens uppgifter att stöda och rehabilitera offret och förhindra eventuella följdskador av mobbningen. Thylefors (1999) nämner att det är viktigt att situationen tas på allvar och enligt Einarsen m.fl. (1998) bör angriparna straffas för sitt beteende, så att risken för att situationen upprepar sig minskar. Även uppföljning av situationen är en viktig faktor för att minimera risken för att en ny mobbningssituation uppstår, menar Olweus (1991).

8.3 Riktlinjer för att stoppa mobbning på arbetsplatsen

Då mobbning förekommer på en arbetsplats är det viktigt att så fort som möjligt få löst problemet och att det sker på ett sådant sätt att det leder till positiva förändringar hos de inblandade. För att mobbningen skall tas på allvar och kunna stoppas bör medarbetare, ledare och fackliga företrädare ha tillräckligt med kunskap om trakasserier och mobbning. Ledarmöten, avdelningsmöten, seminarier, gruppsamtal etc. kan fungera som olika forum där åsikter och kunskap om ämnet kan spridas. Till mötena kan utomstående specialister anlitas för att utbilda personalen. (Einarsen m.fl., 1998)

I mobbningsfall finns det tre olika typer av problem som skall bedömas och lösas. Den första typen är **sakinnehållet** som konflikten handlar om, t.ex. val av arbetsmetoder, oenighet om målsättning eller vem som skall göra vad. Att

enbart koncentrera sig på sakfrågan leder inte till en konstruktiv lösning av problemet utan i nästa hand bör man reda ut **samarbetsproblemet**. Detta skede handlar om att analysera hur parterna förhåller sig till varandra bl.a. vad parterna gör med och mot varandra, hur de kommunicerar med varandra, hur de tolkar varandra o.s.v. I en konflikt är signaler om hur parterna uppför sig mot varandra den mest centrala faktorn. Den tredje typen av problem som bör lösas är **känslomässiga problem**. Vilka känslor håller man inne? Känner parterna sig förstådda eller överkörda? Vilka hälsomässiga konsekvenser leder parterna av till följd av konflikten? De känslomässiga problemen bör synliggöras och lösas så att risken för att en ny konflikt uppstår minimeras. (Einarsen m.fl., 1998)

I utgångsläget är det nödvändigt att ha en icke-straffande hållning till möjliga angripare. Huvudsaken är att hitta lösningar till problemet, inte syndabocker. Det är viktigt att man lyssnar på både offrets och angriparnas version och att de blir tagna på allvar. Vid svåra personkonflikter upplever angriparna och offret situationen helt olika. Som konflikthanterare bör man vara opartisk och respektera båda parternas version av historien. Ifall problemet fortsätter och angriparna inte är villiga att samarbeta för att hitta en lösning måste angriparna däremot möta klara sanktioner. (Einarsen m.fl., 1998)

I ett mobbningsfall utsätts offret för en behandling som han/hon inte klarar av att försvara sig mot. För att hindra att offret utsätts för fler övergrepp bör man vara beredd att försvara offret mot både angripare och andra. Dessutom bör man se till att det inte uppstår en ny omgång med övergrepp. Att vara opartisk betyder inte att man skall låta bli att ingripa vid konflikter utan huvuduppgiften är att säkerställa att det råder balans i styrkeförhållandet mellan parterna. (Einarsen m.fl., 1998)

För att skydda de inblandades integritet och för att hindra att problemet sprider sig bör man i första hand lösa problemet inom arbetsplatsen och med endast det antal personer som anses vara nödvändigt för att lösa problemet. Att offentliggöra ett mobbningsfall ger sällan lyckliga eller goda lösningar. Ifall problemet omfattar en större grupp, rekommenderas enskilda samtal med alla

personer. Målet med samtalen är att få angriparna att dela oron för offret och börja arbeta för att förbättra situationen. (Einarsen m.fl., 1998)

Även om parterna kommit överens om en lösning bör man följa upp situationen för att försäkra sig om att förändringen upplevs som positiv. Ifall parterna inte upplever förändringen som positiv bör man vid uppföljningen justera lösningen eller försöka hitta andra lösningar. Genom uppföljningen kan man också förhindra att nya konflikter uppstår. (Einarsen m.fl., 1998)

9 Förebyggande av arbetsplatsmobbing

För att förebygga mobbing på arbetsplatsen menar Einarsen m.fl. (1998) att utveckling, en trygg arbetsmiljö, bra förtroendevalda, kvalificerade chefer och information om ämnet är nödvändiga. Hallberg och Strandmark (2004) menar att det som behövs för att förebygga och stoppa mobbingen är kunskap, vilja och mod.

9.1 Kommunikation och information

Enligt Hallberg och Strandmark (2004) är det av stor betydelse för atmosfären på arbetsplatsen att alla anställda ges samma möjlighet att uttrycka sina åsikter och idéer, därför bör man sträva till en öppen och fri kommunikation på arbetsplatsen. Enligt Einarsen m.fl. (1998) är det viktigt för arbetsklimatet att arbetstagare ges möjlighet att vara med och besluta om arbetsfrågor som berör dem och att deras åsikter beaktas av arbetsledaren. Thylefors (1999, 217-219) nämner arbetsplatsmöten, medarbetarsamtal och utvecklingssamtal som exempel på forum där anställda har möjlighet att diskutera eventuella problem, åsikter och idéer och har möjlighet att rensa luften. Ifall man på arbetsplatsen kan upprätthålla ett forum för diskussion av samarbete, minskar behovet av att baktala och spekulera om medarbetare, menar Thylefors (1999). Introduktion av nyanställda är enligt Thylefors (1999) en nödvändig åtgärd för att förebygga missuppfattningar och konflikter uppstår på arbetsplatsen. Enligt Thylefors (1999) handlar det inte enbart om att informera och introducera den nyanställda

i sitt arbete utan även om att informera de gamla arbetstagarna om att det kommer att anställas en ny person till organisationen. För att upprätthålla det goda klimatet och undvika irritation på arbetsplatsen är det enligt Einarsen m.fl. (1998) viktigt att ledaren uppmuntrar, motiverar, stöttar och informerar personalen regelbundet.

9.2 Klara spelregler

För att upprätthålla en god social miljö bör samma regler gälla för alla anställda, säger Thylefors (1999). Ledaren är den som utvecklar organisationens normer och värderingar och den som har det huvudsakliga ansvaret att se till att alla anställda lever upp till dem, menar Einarsen m.fl. (1998). Ledaren bör enligt Einarsen m.fl. (1998) informera nyanställda om vilka regler som gäller på arbetsplatsen och vem de kan vända sig till ifall problem uppstår. Vidare nämner Einarsen m.fl. (1998) att ledaren bör acceptera olikheter och visa respekt gentemot medarbetarna, ha en tydlig attityd mot mobbning och föregå med gott exempel för sina medarbetare, eftersom ledarens attityd och beteende återspeglar sig i medarbetarna.

9.3 Utveckling och utbildning

Thylefors (1999) anser att anställda bör ha möjlighet till utveckling och utbildning i form av olika kursutbud för att anställda skall trivas på sin arbetsplats. Att delta i olika kurser, seminarier och klubbar ökar den sociala samvaron mellan arbetstagarna utanför arbetet och bidrar på samma gång till god samvaro på arbetsplatsen, menar Einarsen m.fl. (1998). Att arbetstagare informeras om mobbning på arbetsplatsen och om vilka konsekvenser den medför är enligt Einarsen m.fl. (1998) en viktig del i förebyggandet av mobbning. Enligt Hirigoyen (2002/2003) är det av stor betydelse att ledare och fackliga organisationer informeras om mobbning och får utbildning i hur konflikter bör hanteras för att undvika att eventuella problem och konflikter på arbetsplatsen växer och utvecklas till mobbning.

10 Juridiska bestämmelser

Arbetsgivaren skall genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet och skall planera samt genomföra de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsförhållandena. (Arbetarskyddslag 2002/738, 2 kap. § 8) Då arbetsgivaren planerar arbetet skall han/hon beakta arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar för att kunna undvika eller minska de risker som belastningen i arbetet medför för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa. (Arbetarskyddslag 2002/738, 2 kap. § 13) Arbetsgivaren är skyldig att om det i arbetet förekommer trakasserier eller orättvist bemötande av en arbetstagare vidta åtgärder för att eliminera missförhållandet. (Arbetarskyddslag 2002/738, 5 kap. § 28) Enligt Arbetarskyddslagen (2002/738, 3 kap. § 13) är varje arbetstagare skyldig att i sitt arbete sörja för sin egen och övriga arbetstagares säkerhet och hälsa och skall i sitt arbete undvika trakasserier och annat olämpligt bemötande riktat mot andra arbetstagare som medför risker för deras säkerhet och hälsa.

”Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet.” (Arbetsavtalslag 2001/55, 2 kap. § 2)

Arbetsgivaren skall i arbetslivet gynna jämställdheten mellan könen och förebygga diskriminering på grund av kön. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 2005/232, § 6) Enligt Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (2005/232, § 8) är förbjuden diskriminering då en arbetsgivare;

”1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivarens förfarande inte har berott på en annan godtagbar omständighet än könet eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller av någon annan orsak som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön.”

11 Sammanfattning

I situationer där människor möts uppstår konflikter och om dessa förblir olösta finns det risk för att mobbning uppstår. Mobbning innebär upprepade negativa handlingar riktade mot en eller flera personer under en längre tidsperiod. Angriparen kan vara en eller flera personer som har stöd av andra personer. Mobbningen kan delas in i tyst mobbning, verbal mobbning och fysisk mobbning. Exempel på tyst mobbning är bl.a. kränkande blickar eller gester, att inte svara på tilltal, uteslutning från t.ex. möten och ignorering. Exempel på verbal mobbning är viskningar, öknamn, kritik, rykten och skvaller. Slag, sparkar och att stå i vägen är exempel på fysisk mobbning. Mobbning på arbetsplatsen handlar om att skada en medarbetares värdighet eller att riskera dennes anställning. Vem som helst, oberoende av kön, ålder eller yrke, kan falla offer för mobbning eller fungera som angripare. Oavsett vem som angriper vem så kan mobbningen ha förödande konsekvenser för alla inblandade. Förutom för offret så har mobbning på arbetsplatsen även negativa konsekvenser för medarbetarna och organisationen. Det är viktigt att situationen tas på allvar och att offret inte ger upp i sitt sökande efter hjälp. På en arbetsplats är det ledaren som ansvarar för att upprätthålla det goda klimatet och lösa konflikter om sådana uppstår. Ifall mobbning förekommer på arbetsplatsen är det ledarens uppgift att stoppa mobbningen och se till att inga nya risker för mobbning uppstår. Tre viktiga faktorer i förebyggandet av mobbning är kommunikation och information, klara spelregler, utveckling och utbildning. I lagen finns det stadgat om arbetsgivarens skyldigheter angående säkerhet och hälsa i arbetet.

12 Metod

12.1 Undersökningsinstrument

För att undersöka arbetsklimatet och förekomsten av mobbning på arbetsplatsen inom dagvården och åldringsvården i en österbottnisk kommun gjordes en kvantitativ forskning med hjälp av en undersökningsenkät (se bilaga 1). Med hjälp av enkäten undersöktes hur vanligt förekommande mobbning är på arbetsplatsen och hur den kan ta sig uttryck. Dessutom undersöktes ifall det förekom skillnader i förekomsten av mobbning på arbetsplatsen mellan dagvården och åldringsvården. Även skillnader beroende på arbetsgruppens storlek och skillnader beroende på arbetstagarnas ålder undersöktes. I undersökningsenkäten fanns också en frivillig del, där respondenterna ombads berätta ifall de hade egna erfarenheter av mobbning på arbetsplatsen.

Som med alla undersökningsmetoder så har också enkätundersökningen för- och nackdelar. Fördelarna med en enkätundersökning är att respondenten har möjlighet att vara helt anonym och därför kan frågor som är känsliga vara lättare att besvara. Genom att använda fasta svarsalternativ kräver det inte så mycket tid av respondenten att fylla i enkäten. Nackdelarna med enkätundersökningar kan bl.a. vara att insamlingen av enkäterna tar lång tid och att det finns risk för att respondenten har missuppfattat någon fråga, vilket i sin tur gör det svårt att fastställa svarens trovärdighet. En annan nackdel är att det inte är möjligt att analysera de fasta svarsalternativen på en djupare nivå.

12.2 Val av respondenter

Hallberg och Strandmark (2004) nämner att arbetstagare som arbetar inom vård och omsorg löper större risk för att utsättas för mobbning på arbetsplatsen än arbetstagare som arbetar inom något annat område. Därför ville jag ta reda på hur utbredd problemet är inom dagvården och åldringsvården i en specifik kommun och ifall det förekommer nämnvärda skillnader mellan dessa två områden. Undersökningsenkäten delades ut hösten 2009 till hela personalen på kommunala daghem och åldringshem i en österbottnisk kommun. Med undersöknings-enkäten följde ett följebrev (se bilaga 2) som förklarade

undersökningens syfte, gav en allmän definition på mobbning och försäkrade respondenternas anonymitet. Följebrevet innehöll även kontaktuppgifter till skribenten så att respondenterna hade möjlighet att ta kontakt ifall några frågor uppstod. Ifyllda undersökningsenkäter kunde returneras till skribenten i bifogade, färdigfrankerade kuvert.

12.3 Datasekretess

Eftersom mobbning på arbetsplatsen är ett känsligt ämne och kan väcka starka känslor hos respondenterna, måste deras identitet skyddas. Därför frågas det inte efter några andra personuppgifter än ålder i enkäten och svar som kan kopplas direkt till respondenten undviks. För att ytterligare skydda respondenternas identitet, nämns inte kommunens namn i detta arbete.

13 Resultat

13.1 Respondenter

I undersökningen deltog 100 respondenter och undersökningen fick en svarsprocent på 55,9 %. Av respondenterna arbetade 39 % inom barndagvården och 61 % inom åldringsvården. Av arbetstagarna var 10,2 % yngre än 30 år, 19,3 % 30-39 år, 28,4 % 40-49 år, 30,7 % 50-59 år och 11,4 % äldre än 59 år. Den vanligaste arbetslängden (38,4 %) för hur länge respondenterna hade arbetat på sin nuvarande arbetsplats var mellan 1 månad och 5 år. Den vanligaste storleken (40,2 %) för hur många personer som ingick i respondenternas arbetsgrupp var 5 till 10 personer.

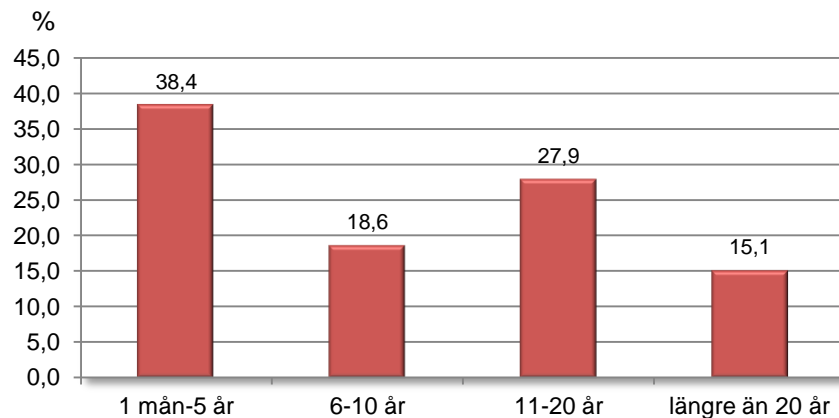


Fig. 1. Arbetslängd på nuvarande arbetsplats (N=86)

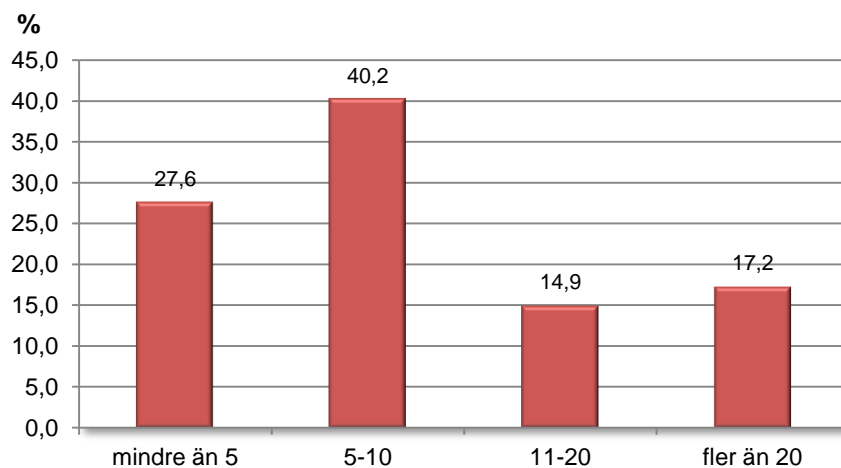


Fig. 2. Arbetsgruppens storlek (N=87)

13.2 Förekomst av mobbning

T.o.m. 34 % av respondenterna uppgav att mobbning förekommit på deras arbetsplats, 11 % av respondenterna uppgav att de själva blivit utsatta för mobbning, medan 29 % uppgav att någon av deras medarbetare blivit utsatt för mobbning på arbetsplatsen. Med utgångspunkt i om respondenterna har blivit orättvist behandlade på sin nuvarande arbetsplats av sina medarbetare uppgav 38,8 % att de aldrig, 39,8 % att de sällan, 18,4 % att de ibland, 2 % att de ofta och 1 % att de mycket ofta har blivit orättvist behandlad på sin arbetsplats av sina medarbetare. Motsvarande siffror för om respondenterna bevittnat att någon av sina medarbetare har blivit orättvist behandlad var: 32,7 % aldrig, 34,7 % sällan, 28,6 % ibland, 3,1 % ofta och 1 % mycket ofta.

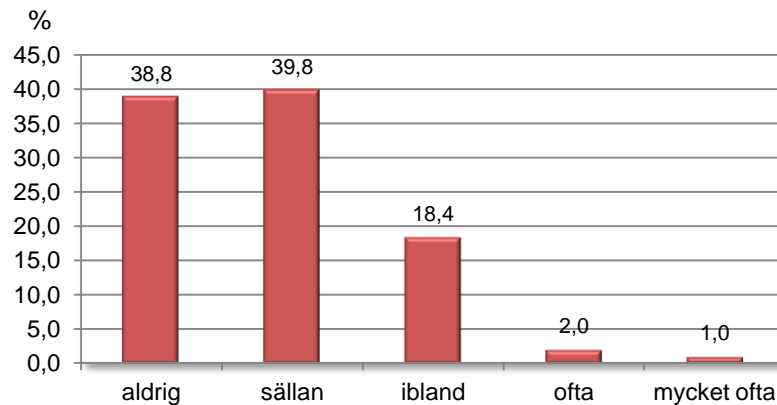


Fig. 3. Har du på din nuvarande arbetsplats blivit orättvist behandlad av dina medarbetare? (N=98)

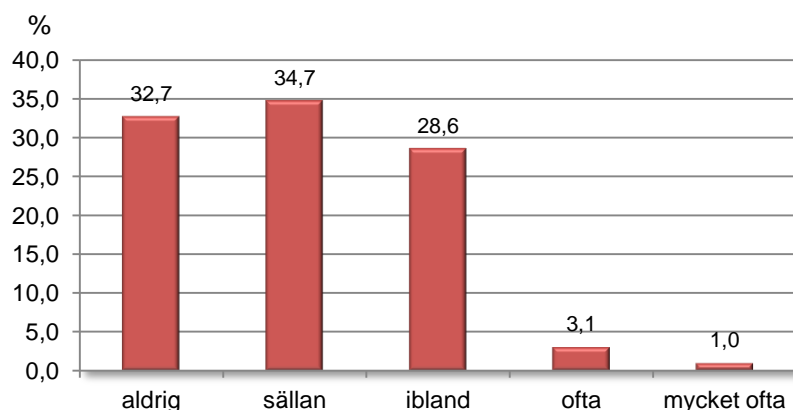


Fig. 4. Har du på din arbetsplats bevittnat någon av dina nuvarande medarbetare bli orättvist behandlade? (N=98)

13.2.1 Faktorer som påverkar arbetsklimatet negativt

Av de respondenter som ansåg att mobbning förekommer på deras arbetsplats uppgav 50 % att antagandet att det skvallras på deras arbetsplats stämmer bra, medan endast 5,9 % av respondenterna uppgav att antagandet stämmer dåligt. Med utgångspunkt i antagandet att det på arbetsplatsen finns personer som inte kan samarbeta uppgav 44,1 % att antagandet stämmer bra och 2,9 % av respondenterna uppgav att antagandet stämmer dåligt. Även personer som förstör atmosfären på arbetsplatsen tycks vara vanligt förekommande då antagandet att det på arbetsplatsen finns någon som förstör atmosfären fick en svarsprocent på 38,2 % för svarsalternativen stämmer ganska bra och stämmer bra. Dessutom uppgav 53,1 % av respondenterna att antagandet att alla tar ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering stämmer ganska dåligt.

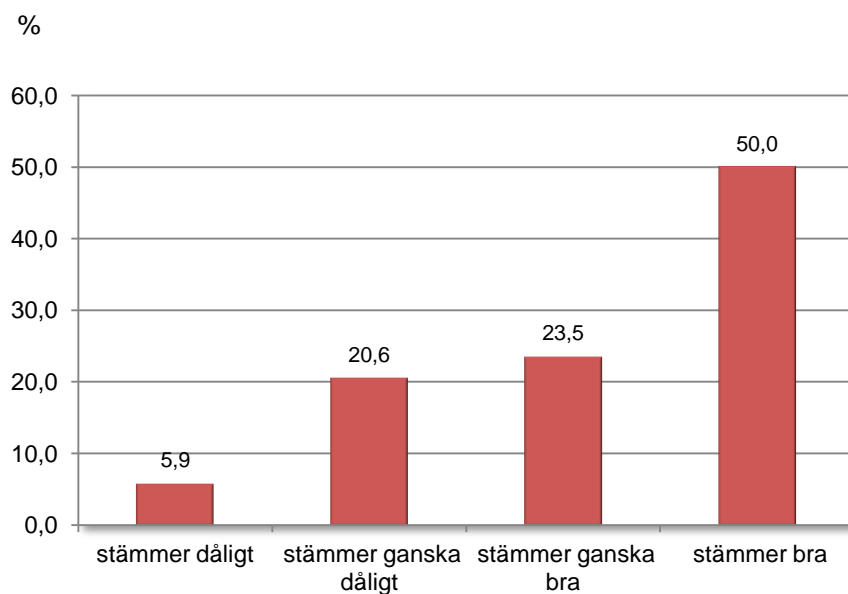


Fig. 5. På arbetsplatsen skvallras det (N=34)

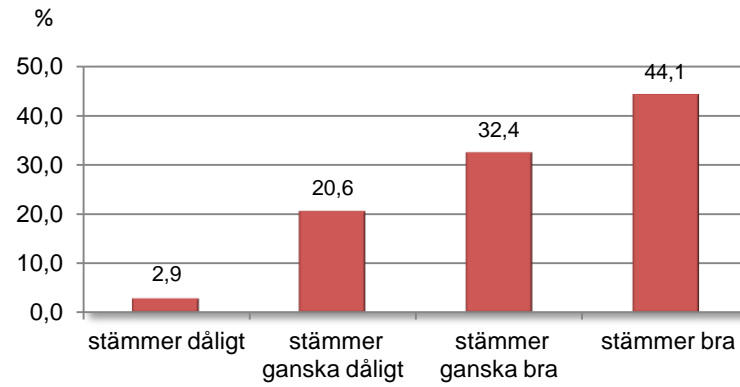


Fig. 6. På arbetsplatsen finns det personer som inte kan samarbeta (N=34)

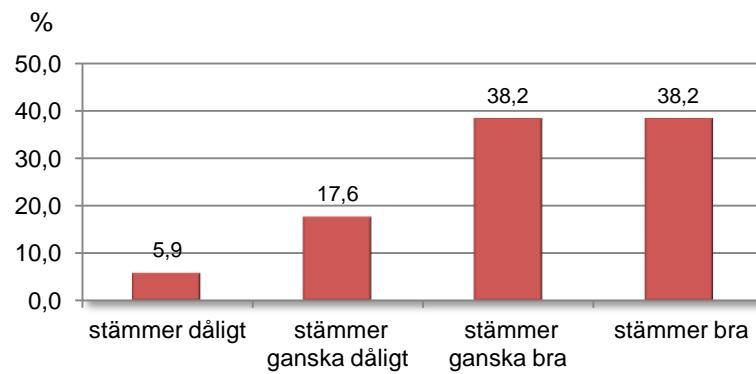


Fig. 7. På arbetsplatsen finns det någon som förstör atmosfären (N=34)

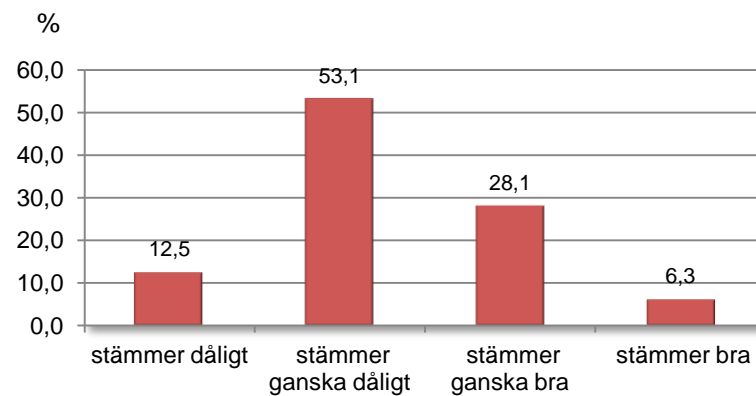


Fig. 8. På arbetsplatsen tar alla ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering (N=32)

13.2.2 Mobbingens utseende

Av undersökningen framkom att de flesta av respondenterna som uppgav att de hade blivit utsatta för mobbing på arbetsplatsen upplevt att de hade blivit baktalade av sina medarbetare. Att ens åsikter inte beaktas, att bli kritiserad för sina arbetsmetoder, att bli snäst åt och att bli utsatt för kränkande blickar eller gester hörde också till de mer vanliga kränkningarna som respondenterna någon gång har blivit utsatta för. Kränkningar som respondenterna uppgav att förekom mera sällan var att bli tilltalad vid öknamn och att medarbetare har vägrat tala till en. Andra mer sällan förekommande kränkningar var att medarbetare inte svarat på tilltal och att medarbetare gjort narr av en.

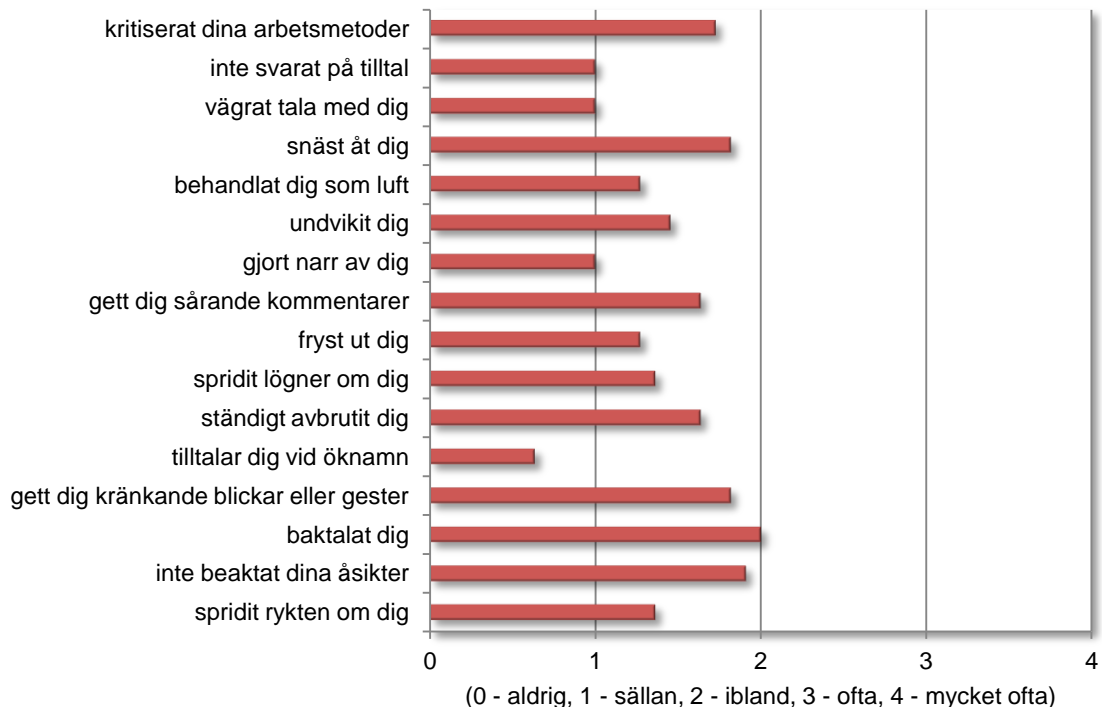


Fig. 9. Har du på din arbetsplats blivit utsatt för att medarbetare... (N=11)
(diagrammet visar medeltalet av respondenternas svar)

13.2.3 Skillnader mellan dagvården och åldringsvården

Resultatet av undersökningen visar att det förekommer vissa skillnader i förekomsten av mobbing på arbetsplatsen mellan dagvården och åldringsvården. Av respondenterna som arbetade inom dagvården uppgav 5,1 % att de själva har blivit utsatta och 5,4 % uppgav att någon av deras arbetskamrater har blivit utsatt för mobbing på arbetsplatsen. Av undersökningen framkom att mobbing på arbetsplatsen är ett större problem inom åldringsvården. Av

respondenterna som arbetade inom åldringsvården uppgav 15 % att de själva har blivit utsatta för mobbning och 45,8 % av respondenterna uppgav att någon av deras arbetskamrater har blivit utsatt för mobbning på arbetsplatsen. Med utgångspunkt i antagandena att det på arbetsplatsen finns personer som inte kan samarbeta och att det finns någon som förstör atmosfären framkom av undersökningen att antagandena fick större medhåll av respondenterna som arbetade inom åldringsvården än de som arbetade inom dagvården.

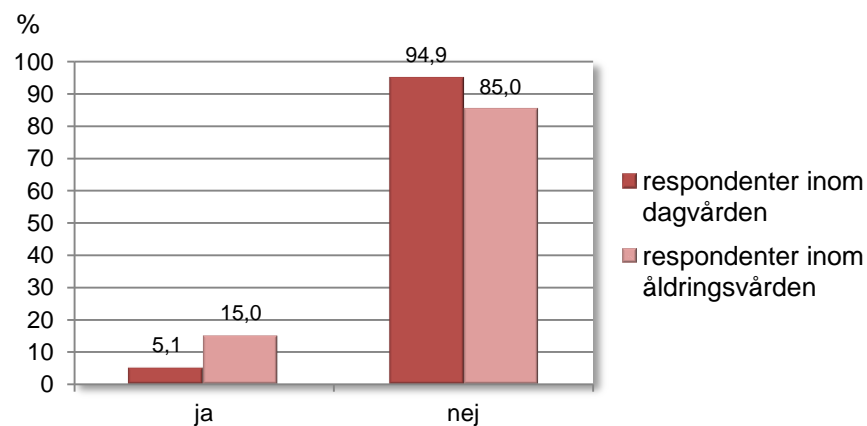


Fig. 10. Har du på din nuvarande arbetsplats blivit utsatt för mobbning av dina medarbetare? (N=99)

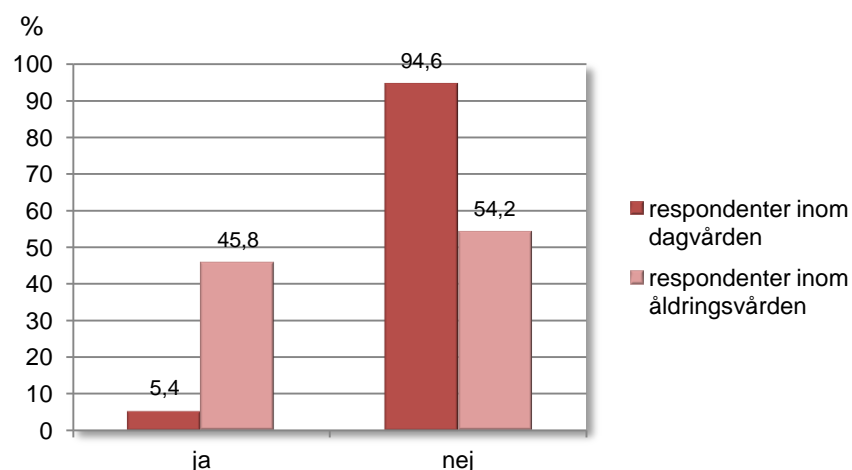


Fig. 11. Har någon av dina nuvarande medarbetare blivit utsatta för mobbning på arbetsplatsen? (N=96)

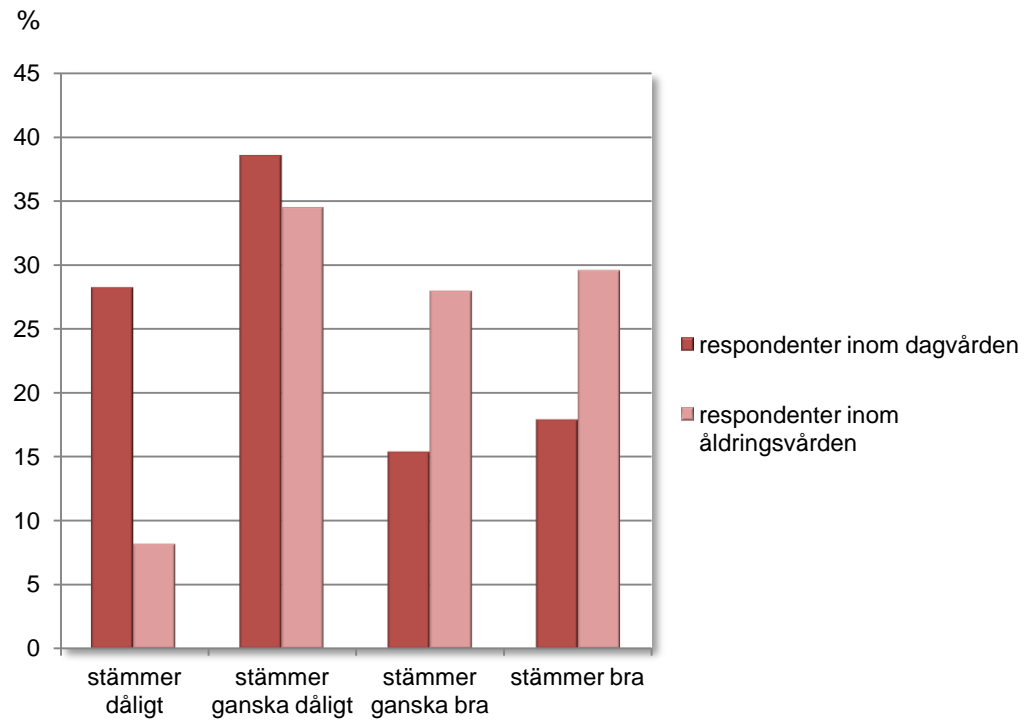


Fig. 12. På arbetsplatsen finns det personer som inte kan samarbeta (N=100)

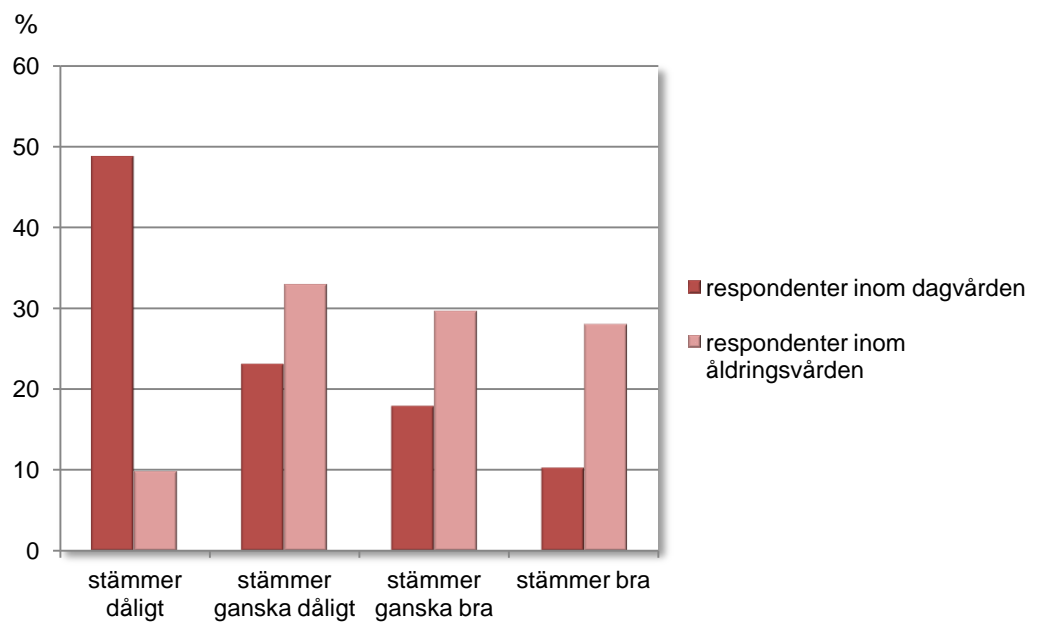


Fig. 13. På arbetsplatsen finns det någon som förstör atmosfären (N=100)

13.2.4 Skillnader i förekomsten av mobbning beroende på arbetstagarnas ålder

Av undersökningen framkom att det finns vissa skillnader i förekomsten av mobbning beroende på respondenternas ålder. Av respondenterna i åldern 50-59 år uppgav 22,2 % att de har blivit mobbade på sin arbetsplats. För respondenterna som var yngre än 30 år var resultatet 11,1 %, för respondenterna i åldern 30-39 år 5,9 %. Av respondenterna som var i åldern 40-49 år uppgav 8 % att de har blivit mobbade på sin arbetsplats och av respondenterna som var över 60 år uppgav 0 % att de har blivit mobbade på arbetsplatsen.

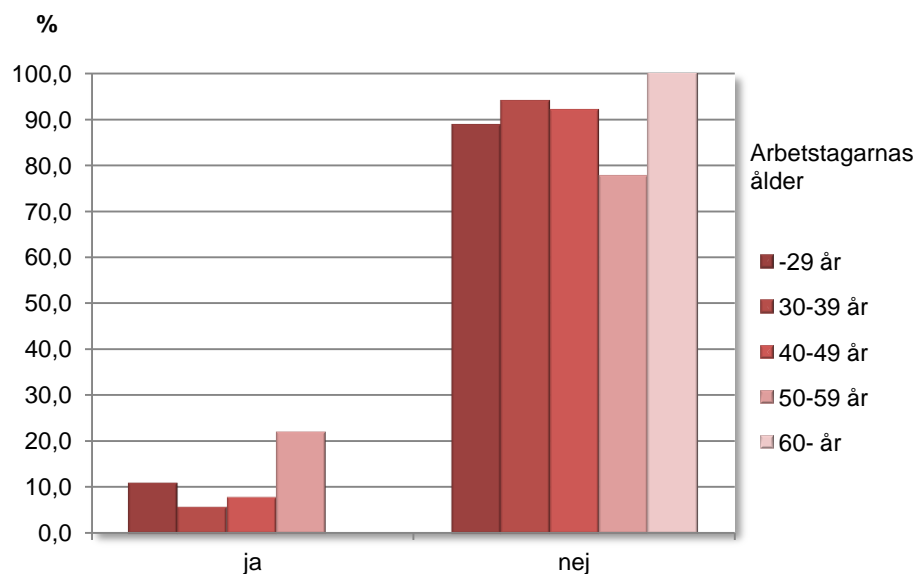


Fig. 14. Har du på din nuvarande arbetsplats blivit utsatt för mobbning av dina medarbetare? (N=99)

13.2.5 Skillnader i förekomsten av mobbning på arbetsplatsen beroende på arbetsgruppens storlek

Av undersökningen framkom att personer i en arbetsgrupp med 11-20 personer löper störst risk att bli utsatta för mobbning på arbetsplatsen. Av respondenterna som tillhörde en arbetsgrupp med 11-20 personer uppgav 30,8 % att de har blivit utsatta för mobbning på arbetsplatsen. Av de respondenter som tillhörde en arbetsgrupp med färre än 5 personer uppgav 8,3 % att de har blivit utsatta för mobbning på arbetsplatsen. Resultatet för respondenterna som

tillhörde en arbetsgrupp med 5-10 personer var 0 % och för de respondenter som tillhörde en arbetsgrupp med flera än 20 personer var resultatet 6,7 %.

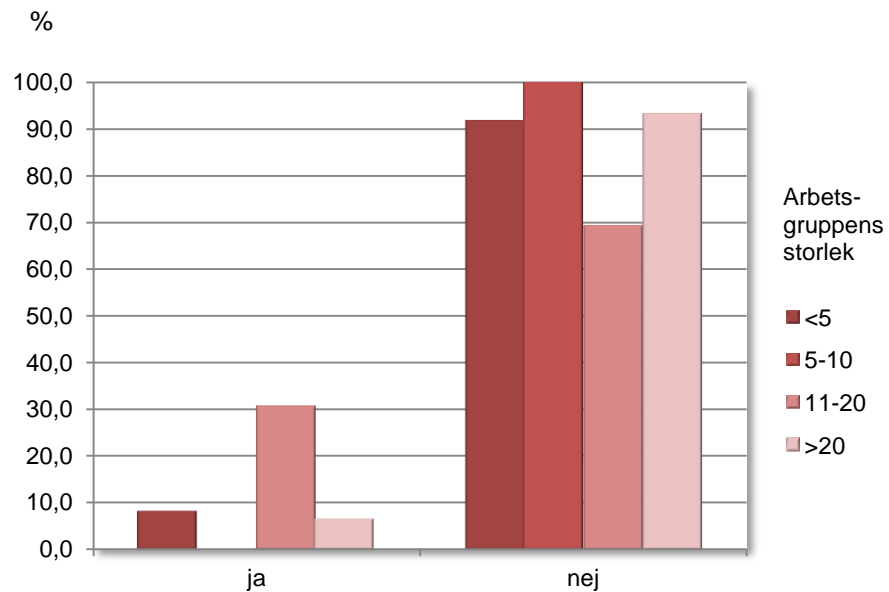


Fig. 15. Har du på din nuvarande arbetsplats blivit utsatt för mobbning av dina medarbetare? (N=99)

13.3 Arbetstagarnas egna erfarenheter av mobbning på arbetsplatsen

Som en del av undersökningen ombads respondenterna att berätta om sina egna erfarenheter av mobbning på arbetsplatsen. Respondenterna ombads beskriva hur mobbningen gick till och ifall några åtgärder sattes in. Totalt 18 beskrivningar tillfogades undersökningen. Av respondenternas beskrivningar framkom att mobbningen tagit sig uttryck genom baktaleri, spridning av lögn, hotelser, att bli förhindrad att avancera, att bli avbruten och genom att ignorera medarbetares åsikter och önskemål. I beskrivningarna nämner respondenterna att medarbetare, chefer och även ledningen medverkar i mobbningen och fungerar som angripare. De flesta av respondenterna uppger att inga åtgärder har vidtagits för att stoppa mobbningen trots att man informerat arbetsledaren och ledningen om problemet. De respondenter som uppger att åtgärder har satts in nämner bl.a. sjukskrivning av både offret och angriparen,

omorganisering och samtal med ledningen, arbetsledaren och medarbetarna. Av beskrivningarna framkommer att det inte bara är offret som påverkas negativt av mobbningen utan även medarbetare mår dåligt. Trötthet, rädsla för att bli av med sin anställning, nedstämdhet och dåligt arbetsklimat är konsekvenser av mobbning på arbetsplatsen som respondenterna nämner i sina beskrivningar. Nedan återges en del av respondenternas beskrivningar av egna erfarenheter av mobbning på arbetsplatsen.

”En av arbetskamraterna upplevde att hon blev mobbad. Personen mådde psykiskt dåligt och upplevde att ingen brydde sig om henne. Hon får hjälp (vård) för sin psykiska ohälsa. Situationen upplevdes som jobbig bland personalen, men trots förfrågan om hjälp av sakkunnig personal gjordes ingenting.”

”Har inte märkt att någon skulle ha direkt mobbats, men vi har mycket dåligt arbetsklimat och en arbetskamrat påstår alltemellanåt att hon blir mobbad. [Tror dock inte riktigt på det, för hon har också anklagat mig för att ha mobbat henne. Men då hade jag bara inte hunnit prata så mycket privat med henne p.g.a. stress, så mitt samvete är rent.] Det dåliga arbetsklimatet beror till stor del på att vi har en chef som inte beaktar personalens önskemål...”

”Chefen kör över de anställda. Man får inte tala till punkt om det är nåt som hon inte tycker om. Hon kommer med order, regler och uppmaningar som ibland är lagvidriga. [Ofta vågar man inte ifrågasätta hennes beslut. Även hotelser kan förekomma] Det verkar inte som om hon skulle arbeta för 'vår' sak utan emot oss. [Underchefen vågar heller inte ta ställning eller beslut själv.] Det här håller på just nu. Alla är trötta, osäkra, rädda om sin anställning. De flesta mår dåligt och då blir inte stämningen så bra.”

”En person på vårt jobb säger sig ibland bli mobbad av andra, [men vi andra anser inte att det är frågan om mobbning, utan att vi måste akta oss för att inte orsaka personen vilda humörväxlingar. Detta är betungande för alla.] Men mobbning är det absolut inte! Åtgärder: Diskussioner med närmaste ledning o. personen i fråga har hänvisats till

psyk.sjukskötare. Vår arbetsgrupp har ej som grupp fått tillfälle att diskutera saken eller fått råd hur man ska ta ihop med problemet.”

”En arbetskamrat har talat fult åt några medarbetare så att besökare kan höra det. Mobbaren skrevs till sjukledigt av chefen.”

14 Diskussion

Syftet med mitt lärdomsprov var att redogöra för läsarna vad mobbning på arbetsplatsen handlar om, dess utseende och konsekvenser samt att beskriva olika alternativ för hur man kan förebygga och stoppa mobbning på arbetsplatsen. Jag ville också med hjälp av en kvantitativ undersökning ta reda på ifall mobbning förekom på arbetsplatserna inom dagvården och åldringsvården i en österbottnisk kommun, vilket utseende den hade och ifall det förekom skillnader i mobbningen på grund av arbetstagarnas ålder, arbetsplats och storlek på arbetsgruppen. Eventuella skillnader beträffande arbetstagarnas arbetslängd på arbetsplatsen diskuterades inte i detta lärdomsprov, eftersom resultatet av undersökningen inte visade några nämnvärda skillnader.

Mobbning är vida känt och det har gjorts mycket tidigare forskning kring ämnet men största delen av forskningarna berör mobbning bland skolbarn, trots att problemet är stort även inom vuxenvärlden och problemet har uppmärksammat allt mera i media. Även om forskare har tagit fram klara definitioner av mobbning kan definitionerna skilja sig lite från varandra och respondenterna kan därför också ha olika tolkningar av fenomenet, vilket i sin tur kan inverka på undersökningsresultatet.

Av undersökningen framkom att 11 % av respondenterna har upplevt att de har blivit utsatta för mobbning på sin arbetsplats. Hallberg och Strandmark (2004) har enligt undersökningar fått fram att omkring 9 % av svenska arbetstagare har varit utsatta för mobbning. De norska psykologerna Einarsen m.fl. (1998) har fått fram att 9 % av 4 700 arbetstagare i Norge som deltog i deras undersökning blev utsatta för mobbning. Varför det förekommer mobbning på arbetsplatsen kan bl.a. bero på avundsjuka mellan arbetstagarna, omorganisationer eller inkompetent ledarskap, menar Hallberg och Strandmark (2004). Ökad stress kan också vara en faktor som leder till ett försämrat arbetsklimat, som kan bidra till att konflikter uppstår och som i sin tur kan utvecklas till mobbning.

Av undersökningen framkom att mobbning på arbetsplatsen förekom i större utsträckning bland arbetstagarna inom åldringsvården än bland arbetstagarna inom dagvården. Svaren skilde sig med nästan 10 procentenheter. En förklaring till detta resultat kan vara det ökade behovet av åldringsvård och de otillräckliga resurserna. Det ökade vårdbehovet medför en ökad tidspress och ökad fysisk arbetsbelastning för arbetstagarna, vilket i sin tur kan leda till ökad psykisk belastning. En annan förklaring kan vara att arbetsgrupperna är mer splittrade och består av flera personer med olika åsikter, vilket kan leda till konflikter. Ifall dessa konflikter förblir olösta ökar risken för mobbning.

Coloroso (2003) menar att verbal mobbning är den vanligaste formen av mobbning. Av undersökningen framkom att baktaleri, att bli snävt åt, att ständigt bli avbruten och att få kritik för sina arbetsmetoder var några av de vanligaste kränkningarna som förekom på arbetsplatsen. Enligt Höistad (1994) är dessa kränkningar exempel på verbal mobbning.

Enligt Einarsen m.fl. är äldre arbetstagare mera utsatta för mobbning än sina yngre medarbetare. Detta överensstämmer med resultatet i undersökningen där det framkom att de flesta av respondenterna som uppgav att de har blivit utsatta för mobbning på arbetsplatsen var i åldern 50-59 år. En förklaring kan vara att äldre arbetstagare har svårare att anpassa sig till förändringar, vilket kan väcka irritation bland de yngre medarbetarna. En annan förklaring kan vara att äldre arbetstagare är känsligare och mera mottagliga för negativ kritik än sina yngre medarbetare som kanske låter kritiken gå förbi och struntar i den.

Av undersökningen framkom att största delen av arbetstagarna, som uppgav att de har blivit utsatta för mobbning på sin arbetsplats, tillhörde en arbetsgrupp på 11-20 personer. En förklaring till varför mobbning är mera vanligt i lite större grupper kan vara att det förekommer fler personer med olika åsikter i gruppen. Detta kan ge upphov till konflikter inom gruppen och om ingen tar itu med konflikterna finns det risk att mobbning uppstår. En annan förklaring kan vara att konkurrensen om arbete ökar och mobbning uppstår ur avundsjuka.

Vanliga konsekvenser av konflikter på arbetsplatsen är vantrivsel, personalnedskrifningar och ökade sjukskrivningar (Einarsen m.fl., 1998), vilket också framkom i undersökningen av respondenternas beskrivningar av mobbning på arbetsplatsen. Hirigoyen (2002/2003) nämner att det inte bara är offrets hälsa som påverkas negativt av mobbning på arbetsplatsen, utan att mobbningen även medför konsekvenser för medarbetarna. Flera av de respondenter som i undersökningen har beskrivit något mobbningsfall på arbetsplatsen uppger att de som åskådare på ett eller annat sätt har påverkats negativt av situationen. Även organisationen påverkas på grund av bl.a. ökad frånvaro samt ökade sjukskrivningar och uppsägningar.

I sina beskrivningar nämner flera av respondenterna att inga åtgärder har vidtagits trots att man har informerat arbetsledaren, ledningen och fackföreningen om problemet. Varför ingen ingriper kan bero på att man inte vill bli inblandad och inte vill ta ställning för någondera parten. Det kan också vara att man tycker att personerna borde vara tillräckligt vuxna och förståndiga för att själva hitta en lösning på problemet. Ifall det handlar om en överordnad som angriper en underordnad kan det hända att man är rädd för att mista sin anställning ifall man ingriper. Varför arbetarskyddet eller fackföreningen inte ingriper kan bero på att man känner angriparen och inte vill äventyra den goda relationen som man har till personen.

I Arbetsskyddslagen 2 kap. § 8 sägs det att arbetsgivaren genom nödvändiga åtgärder skall sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa samt planera och genomföra de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsförhållandena. Om det i arbetet förekommer trakasserier eller orättvist bemötande av en arbetstagare så är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att eliminera problemet. (Arbetsskyddslagen 5 kap. § 28) Dessutom är varje arbetstagare skyldig att sörja för sin egen och sina medarbetares hälsa och säkerhet i sitt arbete och undvika trakasserier och annat olämpligt bemötande riktat mot medarbetare som medför risker för deras säkerhet och hälsa. (Arbetsskyddslagen 3 kap. § 13) Med Arbetsskyddslagen som grund kan anses att både arbetstagare, arbetsledare, ledningen och fackföreningen har brutit mot Finlands lag.

Resultatet av undersökningen gäller endast för den kommun som deltog i undersökningen för den tidsperiod då undersökningen pågick. Man kan således inte påstå att undersökningen skulle få samma resultat idag eller att resultatet skulle vara det samma för andra österbottniska kommuner. Dessutom bör man ta i beaktande att ifall undersökningen hade fått en större svarsprocent, kunde resultatet ha varit annorlunda. Av undersökningen framkom dock klart att det på arbetsplatsen förekommer mobbning och att åtgärderna som görs för att förebygga och eliminera problemet är otillräckliga.

På grund av ökad arbetspress och otillräckliga resurser samt ökad konkurrens om arbete ökar riskerna för att mobbning uppstår. Det är nu hög tid för fortsatt forskning inom området. Med ökad kunskap om vilka faktorer som kan utlösa mobbning på arbetsplatsen och vilka faktorer som förvärrar problemet, öppnas nya möjligheter för att på ett ändamålsenligt och effektivt sätt stoppa och förebygga mobbning på arbetsplatsen.

Litteratur

Coloroso, B. (2003). *Mobbningens tre ansikten – Så bryter vi våldets onda cirkel*. [Falun]: Egmont Richter AB.

Einassen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. & Hellesøy, O.H. (1998). *Mobbning och svåra personkonflikter*. [Södertälje]: Kommentus Förlag.

Hallberg, I.R-M. & Strandmark, K.M. (2004). *Vuxenmobbning i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur.

Hirigoyen, M-F. (2002/2003). *Vardagens osynliga våld. Om mobbning och psykiska trakasserier*. Stockholm: Natur och Kultur.

Höistad, G. (1994). *Mobbning. En bok om att förebygga, upptäcka och stoppa mobbning*. Stockholm: Informationsförlaget.

Korhonen, K. (2009). *Kiusaajat kuriin: mitä jokaisen pitäisi tietää työpaikkakiusaamisesta*. Helsinki: WSOY.

Olweus, D. (1991). *Mobbning i skolan*. [Falköping]: Almqvist & Wiksell Förlag AB.

Thylefors, I. (1999). *Syndabocker – Om utstötning och mobbning i arbetslivet*. [Falun]: Natur och Kultur.

Finlands författningssamling:

Arbetskyddslagen 23.8.2002/738.

Arbetsavtalslagen 26.1.2001/55.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 15.4.2005/232.

Undersökningsenkät om arbetsklimatet inom barndagvården och åldringsvården

Läs igenom frågorna och besvara dem utgående från egna erfarenheter och hur Du upplever det på Din arbetsplats. Kryssa endast för ett svarsalternativ per fråga.

Bakgrundsfrågor:

1. Kön kvinna man
2. Ålder _____
3. Arbetsområde dagvård åldringsvård
4. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats _____
5. Arbetstid heltid deltid
6. Anställning ordinarie tillfällig
 vikariat annat, vad? _____
7. Antal personer i din arbetsgrupp _____

Arbetsklimat:

8. Har du på din nuvarande arbetsplats blivit utsatt för mobbning* av dina medarbetare?
 Ja Nej
9. Har någon av dina nuvarande medarbetare blivit utsatta för mobbning* på arbetsplatsen?
 Ja Nej
10. Har du på din nuvarande arbetsplats blivit orättvist behandlad av dina medarbetare?
 aldrig sällan ibland ofta mycket ofta
11. Har du på din arbetsplats bevittnat någon av dina nuvarande medarbetare bli orättvist behandlade?
 aldrig sällan ibland ofta mycket ofta

- *Mobbning:**
- upprepade negativa handlingar som pågår under en längre tid, mot en eller flera personer
 - kan ta sig uttryck i allt från utfrysning, kränkande blickar och ryktesspridning till grovt våld och misshandel

Frågorna 12-26 besvaras med en skala från 0-3.

(0 - stämmer dåligt, 1 – stämmer ganska dåligt, 2 – stämmer ganska bra, 3 – stämmer bra)

På arbetsplatsen...

	0	1	2	3
12. är stämningen bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. respekteras alla arbetstagare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. skvallras det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. finns det personer som inte kan samarbeta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. tas arbetstagarnas kompetens väl tillvara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. finns det någon som förstör atmosfären	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. diskrimineras ingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. får jag vara med och påverka beslut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. baktalas medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. löper informationen bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. förekommer negativa kommentarer om medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. beaktas personalens åsikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. finns det någon som klagat utan orsak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. ifrågasätts personalens arbetsmetoder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. tar alla ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frågorna 27-42 besvaras med en skala från 0-4.

(0 – aldrig, 1 – sällan, 2 – ibland, 3 – ofta, 4 – mycket ofta)

Har du på din arbetsplats blivit utsatt för att medarbetare

	aldrig	sällan	ibland	ofta	mycket ofta
	0	1	2	3	4
27. spridit rykten om dig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. inte beaktat dina åsikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. baktalat dig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. gett dig kränkande blickar eller gester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. tilltalar dig vid öknamn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. ständigt avbrutit dig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Till Dig som arbetar inom barndagvården eller åldringsvården!

Jag studerar till socionom på Yrkeshögskolan Novia i Vasa och som ämne för mitt lärdomsprov har jag valt mobbning på arbetsplatsen.

Vantrivsel, konflikter, dålig kommunikation och trakasserier är svårlösta problem på arbetsplatsen och utgör en stor risk för att mobbning uppkommer. Oavsett vem som angriper vem, hur mobbningen tar sig uttryck och var den utspelar sig så är mobbningen förödande och ger allvarliga konsekvenser för offret.

I mitt lärdomsprov har jag valt att utreda arbetsklimatet inom barndagvården och åldringsvården. Syftet med undersökningen är att försöka redovisa för hur vanligt förekommande mobbning och dåligt bemötande är bland personalen inom barndagvården och åldringsvården i just den kommun där Du arbetar.

Ditt deltagande är naturligtvis frivilligt, men eftersom undersökningsresultaten blir mer pålitliga ifall fler svarar hoppas jag att Du vill hjälpa mig i min utredning. Besvara frågorna så fullständigt som möjligt och skicka sedan tillbaka formuläret i bifogat portofritt svarskuvert så fort som möjligt men helst inom en vecka.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt!

Undersökningsresultaten kommer att presenteras i tabell- och diagramsammanställningar så att det inte går att koppla ihop ett visst svar till en viss person. Då resultatredovisningen är gjord kommer undersökningsenkäterna att förstöras. Några möjligheter för utomstående att identifiera Dina svar finns därför inte.

Ifall Du har problem med frågorna eller vill veta mer, sänd e-post till: malin.westerlund@pp.inet.fi eller ring mig på tel. 050 404 37 33.

Tack på förhand för Din medverkan!

Malin Westerlund