

ARBETSPLATSENS OSYNLIGA VÅLD

- **En undersökning om arbetsplatsmobbing
och dess påverkan på den anställda**

Linda Rönnvall



2022:52

Datum för godkännande: 16.12.2022
Handledare: Anna-Lena Groos

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Författare:	Linda Rönnvall
Arbetets namn:	Arbetsplatsens osynliga våld - En undersökning om arbetsplatsmobbing och dess påverkan på den anställda
Handledare:	Anna-Lena Groos

Abstrakt

Syftet med detta arbete var att ta reda på hur en arbetsplats kan gå tillväga för att på bästa tänkbara sätt motverka att mobbing sker på arbetsplatsen. Arbetsplatsmobbing existerar, oavsett om man vill det eller inte, och är betydligt vanligare än vad man tror. Det är ett väldigt känsligt men viktigt ämne som behöver sluta tabubeläggas och lyftas fram mer än vad det görs idag, för att mobbing på arbetsplatser ska kunna stoppas i tid.

Genom en webbaserad enkätundersökning togs det reda på vad personer som blivit mobbade hade velat att arbetsplatsen skulle ha gjort för att kunna förhindra eller motverka mobbningen de varit utsatta för, samt hur mobbningen påverkat den anställda arbetsmässigt.

Teorin baserar sig på finsk lagstiftning, tidigare forskning och litteratur som genomgående handlar om arbetsplatsmobbing, konsekvenser av den och hur mobbing kan motverkas. Resultatet påvisar vad som är viktigt ur den anställdas synvinkel och hur mobbing påverkar den anställda i arbetet. Resultatet innehåller också många kommentarer om hur mobbing kan förebyggas på en arbetsplats. Analysen av alla svar och slutsatsen av resultatet avspeglar även teorin i detta arbete: Välfungerande ledarskap och en tydlig policy sätter grund för att allt annat ska fungera på en arbetsplats.

Nyckelord (sökord)

Arbetsplatsmobbing, Mobbing, Arbetsmiljö

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
2022:52	1458-1531	Svenska	52 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
17.11.2022	16.12.2022	16.12.2022

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Study program:	Business Administration
Author:	Linda Rönnvall
Title:	Invisible Violence in the Workplace - A Survey on Workplace Bullying and Its Impact on the Employee
Academic Supervisor:	Anna-Lena Groos

Abstract

The purpose of this thesis was to find out what a workplace can do to prevent bullying in the workplace in the best possible way. Workplace bullying exists, whether you like it or not, and is much more common than what is commonly supposed. This is a very sensitive but important topic that needs to stop being considered taboo and should be highlighted more than it is done today, so bullying in workplaces can be stopped in time.

Through a web-based survey, it was discovered what bullied people would have wanted the workplace to do in order to be able to prevent or counteract the bullying they had been exposed to, as well as how the bullying affected the employee in terms of work.

The theory is based on Finnish legislation, previous research and literature that consistently deals with workplace bullying, its consequences and how bullying can be countered. The results demonstrate what is important from the employee's point of view and how bullying affects the employee at work. The results also contain many comments on how bullying can be prevented in a workplace. The analysis of all the answers and the conclusion of the result also reflects the theory in this work: Well-functioning leadership and a clear policy lays the foundation for everything else to function in a workplace.

Keywords

Workplace bullying, Bullying, Work Environment

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
2022:52	1458-1531	Swedish	52 pages

Handed in:	Date of presentation:	Approved on:
17.11.2022	16.12.2022	16.12.2022

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	6
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställningar	8
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Metodval	9
1.6 Teoretisk referensram	9
2. TEORI	10
2.1 Definition av mobbning	10
2.1.1 Person- eller arbetsrelaterad mobbning	11
2.1.2 Aktiva och passiva handlingar	12
2.1.3 Subjektiv och objektiv mobbning	12
2.2 Mobbningsprocessen	13
2.3 Vad är inte mobbning?	14
2.3.1 Skillnad mellan mobbning och konflikter	14
2.4 Orsaker till arbetsplatsmobbning	15
2.5 Konsekvenser av mobbning	16
2.6 Hur en anställd kan gå tillväga om hen blir utsatt för mobbning	17
2.7 Statistik	18
2.8 Lagstiftning	19
2.8.1 Arbetarskyddslag	19
2.8.2 Diskrimineringslag	19
2.8.3 Rättsliga konsekvenser av mobbning	20
2.9 Hur en arbetsplats kan motverka mobbning	20
2.9.1 Nolltolerans	22
2.9.2 Ledarskap	22
2.9.3 Gruppdynamik	23
2.9.4 Företagshälsovård	25
2.9.5 Arbetarskydd	25
3. METOD	27
3.1 Kvalitativ och kvantitativ metod	27
3.1.1 Enkätundersökning	28
3.1.2 Pilotenkät	28
3.2 Urval	29
3.3 Etik	29
3.4 Genomförande	30
3.5 Analysmetod	30

4. RESULTAT	32
4.1 Presentation av enkätens uppbyggnad och resultat	32
4.1.1 Inledande fråga	32
4.1.2 Könsfördelning	33
4.1.3 Åldersfördelning	33
4.1.4 Vem utsatte dig för mobbning?	34
4.1.5 Policy för hur mobbning hanteras	35
4.1.6 Berättade du om mobbningen för förman/chef?	36
4.1.7 Vilka följder gav det när du berättade om mobbningen?	36
4.1.8 Om du inte berättade, hur fortsatte mobbningen?	37
4.1.9 Hur påverkade mobbningen den anställda?	38
4.1.10 Önskvärda åtgärder från arbetsplatsens håll	39
4.1.11 Övrigt	40
5. ANALYS	42
6. DISKUSSION	45
6.1 Slutsats	45
6.2 Validitet och reliabilitet	47
6.3 Förslag till vidare forskning	48
6.4 Egna reflektioner	48
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	50
BILAGOR	53
Bilaga 1. Enkätfrågor.	53
Bilaga 2. Öppna svar på fråga 7.	57
Bilaga 3. Öppna svar på fråga 8.	60
Bilaga 4. Öppna svar på fråga 10.	62
Bilaga 5. Öppna svar på fråga 11.	67

1. INLEDNING

De flesta vuxna människor tillbringar en stor del av sin vakna tid på sin arbetsplats. Arbetsplatsen är tänkt att vara en källa till gemenskap, glädje och inspiration, en plats var man ska kunna vara sig själv och trivas. Arbetsplatsen är också tänkt att vara en plats var man ska kunna samarbeta och vara i nära relation med andra människor som man själv kanske annars inte skulle ha valt att samarbeta med. Men i många fall är det inte så. I dagens samhälle är arbetsplatsmobbing ett återkommande problem och betydligt vanligare än man tror. Enligt Arbets- och Näringsministeriets arbetslivsbarometer (2020) har ungefär var femte person i arbetsför ålder i Finland någon gång blivit utsatt för mobbing på sin arbetsplats. Varannan person har någon gång bevittnat mobbing (Työ- ja Elinkeinoministeriö, 2021).

Vi har alla stött på mobbing i någon form i något skede av vårt liv, endera som mobbare, mobbad eller åskådare. När ordet mobbing kommer på tal tänker de flesta automatiskt på barn. Enligt Hallberg & Hallberg (2016) påbörjades forskning om fenomenet mobbing i slutet av 1960-talet och då var fokus främst riktat mot utsatta barn i skolan. Mobbing uppfattades på den tiden som något som avvek från ett "normalt beteende". Troligtvis har mobbing förekommit både hos barn och vuxna under en lång tid, men det har varit något som har dolts eftersom det har varit en skam att bli förknippad med mobbing. En av de första svenska forskarna som intresserade sig för mobbing av vuxna var Heinemann (1972). Han menade att mobbing inte hade något med den mobbades personlighet eller andra egenskaper att göra utan att det mest är en slump vem som blir drabbad.

Mobbing på en arbetsplats är väldigt allvarligt och något som behöver tas itu med direkt det uppstår. Som medarbetare måste man våga agera och ska inte behöva vara rädd för att skvallra om man berättar till sin förman ifall man ser, hör eller märker av något opassande. Förmannen behöver också ta tag i problemet direkt det upptäcks och åtgärda saken på en gång. Det många inte tänker på, är att mobbing är ett kriminellt beteende och att man kan bli dömd för det (Östberg & Eriksson, 2009).

Varje arbetsplats borde ha en färdigt skriven antimobbingsplan som är lättillgänglig för både

arbetstagare och ledare. Detta för att steget att säga ifrån eller be om hjälp inte ska vara så stort för den mobbade eller den som är åskådare. Finns det en färdigt skriven plan, vet man exakt vilken väg man ska gå och vad som händer näst. Samma gäller med förmannen, om det finns en klar plan för hur hen ska gå tillväga för att kunna ta itu med problemet, är det lättare att bara göra det på rutin och då blir det inte att kännas övermäktigt. Okunskap är oftast grunden till att man tittar åt ett annat håll och inte agerar.

1.1 Bakgrund

Jag har länge haft ett genuint intresse för människors välmående. I min utbildning har jag haft möjlighet att gå en kurs i arbetsplatsmobbing och vi har berört ämnet vid ett flertal tillfällen under studiernas gång. Det i samband med egna valbara studier inom ämnet arbetsplatspsykologi samt ett eget intresse av att en dag jobba inom HR¹, gjorde att det väckte en nyfikenhet inom mig att skriva mitt examensarbete om just arbetsplatsmobbing.

Det pratas mer om psykisk ohälsa idag än vad det gjordes förr och ingen behöver längre skämmas över att erkänna att de lider av det. På samma sätt borde även arbetsplatsmobbing sluta tabubeläggas och lyftas fram mer än vad det görs idag. Mobbing på arbetsplatser existerar, oavsett om man vill det eller inte. Det är ett väldigt viktigt ämne och något som behöver tas itu med direkt om det uppstår. Ingen ska behöva gå till sin arbetsplats med en klump i magen för att bli mobbad. Ingen ska behöva känna skam och skuld för att den blir mobbad, det är inte den mobbade personens fel. En person tillbringar så ofantligt mycket tid på sitt jobb och ska få må bra på sin arbetsplats.

1.2 Syfte

Syftet med detta arbete är att ta reda på hur en arbetsplats kan gå tillväga för att på bästa tänkbara sätt motverka att mobbing sker på arbetsplatsen. Jag vill genom en undersökning ta reda på vad personer som blivit mobbade hade velat att arbetsplatsen skulle ha gjort för att kunna förhindra eller motverka mobbningen på arbetsplatsen. Jag vill också ta reda på hur mobbningen har påverkat den anställda.

¹ Human Resources

1.3 Frågeställningar

Frågeställningarna jag jobbar utifrån är:

- Vad kan en arbetsplats göra för att motverka mobbning på arbetsplatsen?
- Vad hade den anställda önskat att arbetsplatsen skulle ha gjort i en mobbningsituation?
- Hur har mobbningen påverkat den anställda?

1.4 Avgränsningar

Mobbning är ett väldigt brett ämne och jag har därför behövt göra en hel del avgränsningar för att inte arbetet ska bli för omfattande. Jag har valt att rikta in mitt arbete att jag enbart tar upp mobbning ur den anställdas synvinkel. Jag har valt att utesluta studier från en chefs perspektiv och hur det är att vara mobbad som förman eller chef. Eftersom jag inte besitter så djup kunskap om psykologi har jag valt att begränsa arbetet från hur mobbning påverkar det psykiska måendet hos en anställd. Jag är medveten om att konsekvenser av mobbning oftast är att en person börjar må dåligt psykiskt. Därför har jag i mitt arbete ändå valt att nämna det väsentligaste om konsekvenser av mobbning på det psykiska måendet, men valt att inte fördjupa mig inom ämnet och att inte heller fokusera på det i undersökningen. På det sättet har jag fått mitt arbete lite mer inramat och att det är mera fokuserat på min examensinriktning.

Jag har också valt att utesluta studier om sexuella trakasserier och begränsat det till att det endast handlar om vuxenmobbning på arbetsplatser. Det handlar således inte om mobbning i skolor eller mobbning bland barn och ungdomar. Anledningen till varför jag valde att utesluta studier om barn och ungdomar är för att det enligt en rad olika undersökningar har konstaterats att hjärnan inte anses vara helt färdigutvecklad förrän vid 25 års ålder. Enligt Östberg & Eriksson (2009) gör det att yngre personer är mera impulsiva, har mera obalans i sitt humör och i sina uttryck, vilket gör att ungdomsmobbning uttrycks på ett helt annat sätt än vuxenmobbning.

Den geografiska avgränsningen på arbetet är begränsad till Finland och det är enbart finsk lagstiftning som tas upp.

1.5 Metodval

Jag har i mitt arbete valt att genomföra en enkätundersökning för att ta reda på vad den som har blivit utsatt för mobbning på sin arbetsplats har för egna personliga erfarenheter. Enkäten är en blandning av kvalitativ och kvantitativ datainsamlingsmetod eftersom den har både öppna och slutna frågor.

1.6 Teoretisk referensram

Teorin i detta arbete baserar sig i huvudsak på litterära källor som berör mobbning, trakasserier, konflikthantering, arbetsgrupper, gruppsykologi, ledarskap och arbetarskydd. Arbetet är uppbyggt på teorier om mobbning och mobbningsprocessen som finns i bland annat Blombergs (2016) bok "Mobbning på jobbet". Jag kommer att redogöra för vad mobbning är och inte är samt redogöra för vilka konsekvenser som kan uppstå av mobbning. Jag tar upp finsk lagstiftning som kan kopplas ihop med mobbning och konsekvenser av mobbning. Östberg och Erikssons (2009) tar upp metoden som kallas för Amphiomodellen i sin bok "Mobbning på arbetsplatsen" och den metoden tas även upp i detta arbete. Metoden handlar om hur mobbning identifieras inom olika typer av arbetsgrupper. Teorier om gruppsykologi och ledarskap finns bland annat i Lennéer Axelsson och Thylefors (2018) bok "Arbetsgruppens psykologi". Jag tar även upp tidigare forskning och Arbets- och Näringsministeriets mätningar om arbetsplatsmobbning.

2. TEORI

Detta kapitel kommer vara uppbyggt i två olika delar. Början av teoridelen ger en övergripande beskrivning av vad mobbning är och inte är. Slutet av teoridelen handlar om hur en arbetsplats kan motverka mobbning.

2.1 Definition av mobbning

Det finns olika benämningar på begreppet arbetsplatsmobbning. I lagen benämns det som trakasserier och osakligt bemötande, medan det i talspråk benämns som arbetsplatsmobbning (Keva, 2017).

Ett flertal olika böcker definierar mobbning på arbetsplatsen som flera upprepade oönskade negativa handlingar och beteenden riktade mot en anställd. Det brukar upprepas systematiskt flera gånger i rad av samma person eller personer och oftast under en längre tidsperiod, som sex månader eller längre. I värsta fall kan det pågå under flera års tid. En person som blir utsatt för mobbning märker oftast av det betydligt tidigare än sex månader och även fast sex månader inte har gått kan en person ha hunnit knäckas under tiden. Det är sättet handlingarna framförs på, systematiken och långvarigheten som skadar när det är riktat till en och samma person. Ser man på handlingarna separat kan de verka små och ofarliga och vara lätta att vifta bort, men om man ser på helheten kan det vara något helt annat. Detta kan jämföras med nålstick, ett stick märks knappt, men om man systematiskt sticker in hundra nålar bryter det till slut ner den som är utsatt (Blomberg, 2016).

För att begreppet mobbning ska användas krävs det att den som är utsatt befinner sig i ett underläge och har svårt att försvara sig själv. Den eller de personer som utför handlingen har oftast även en enskild person eller en grupp som backar upp mobbningen, som t.ex. en kollega, vän eller chef till den som blir mobbad. En stark person med mycket inflytande vars handlingar sällan ifrågasätts kan också stå som en ensam mobbare (Nilsson & Waldemarson, 2016).

Mobbning eskalerar ofta och förvärras över tid om det inte görs något åt saken. Gränser tänjs och mobbarna tar sig allt större friheter eftersom det då kan uppfattas som något som är tillåtet. Den som blir mobbad hamnar i styrkemässigt underläge och får svårt att försvara sig själv. Det kan skapa stress, obehag eller en känsla av förnedring hos den som är utsatt. Om det är många inblandade i mobbningen kan det lätt bli ansvarsdiffusion, vilket innebär att en person lätt skyller ifrån sig - "det var inte jag - det var de andra". Om mobbningen inte stoppas kan mobbarna också få för sig att de gör rätt och att den mobbade får vad den förtjänar, eftersom ingen agerar och säger motsatsen (Hwang & Nilsson, 2014).

Mobbning kan delas upp i tre olika varianter. Den variant som är svårast att upptäcka är den tysta, icke-verbala mobbningen. Det innebär att den mobbade behandlas som luft, det görs fula miner, suckar, blickar eller att man vänder sig bort från den mobbade personen. Den andra formen av mobbning är verbal mobbning. Då handlar det om ryktesspridning, nedlåtande kommentarer, hånskratt eller att den mobbade blir härmad eller retad. Den fysiska mobbningen är den som är lättast att upptäcka eftersom det handlar om slag, sparkar, sönderrivna kläder, knuffar med mera. Den fysiska varianten är dock den varianten som är minst vanlig när det kommer till arbetsplatsmobbning (Höistad, 2001).

2.1.1 Person- eller arbetsrelaterad mobbning

Negativa handlingar såsom mobbning, kan i huvudsak oftast delas upp i två olika grupper. En grupp som är arbetsrelaterad mobbning och en grupp som är personrelaterad mobbning. När det kommer till en arbetsrelaterad mobbning handlar det oftast om att någon eller några ständigt letar fel på en annan persons sätt att jobba och gör allt för att göra livet surt för den personen. Mobbningen kan visa sig genom att personen i fråga inte blir kallad till möten, får helt orimliga deadlines, meningslösa arbetsuppgifter, blir fullkomligt överöst med arbete eller att alla arbetsuppgifter tas bort utan någon rimlig anledning eller utan diskussion om saken. Detta i sin tur kan leda till att den mobbade upplevs som inkompetent och blir beskylld för att göra ett dåligt arbete eftersom hen missar möten och dylikt när hen inte ens har fått en inbjudan. När det är fråga om personrelaterad mobbning kan det handla om olika typer av hot, skvaller, ryktesspridning, opassande skämt eller personliga förolämpningar (Blomberg, 2016).

2.1.2 Aktiva och passiva handlingar

En person som blir mobbad kan bli utsatt för flera olika typer av handlingar. Det kan röra sig om aktiva handlingar, såsom återkommande kritik, psykiska eller fysiska övergrepp eller olika förolämpande kommentarer. Det kan också röra sig om passiva handlingar som exempelvis utfrysning, utstötning från gruppen eller att den utsatta personen helt och hållet nonchaleras. Detta i sin tur kan leda till att den mobbade kan bli helt avskärmd från både social och arbetsrelaterad information och helt utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Oavsett om det handlar aktiva, passiva eller en blandning av båda handlingarna, kan effekterna bli att personen som blir mobbad känner sig hotad, bestraffad, förnedrad eller skrämmd (Blomberg, 2016).

2.1.3 Subjektiv och objektiv mobbning

När det kommer till negativa handlingar och beteende är skillnaden mellan subjektiv och objektiv mobbning viktig menar Blomberg (2016). Det finns alltid två sidor av en historia och alla människor upplever och tolkar situationer olika. Personen som är utsatt upplever alltid handlingen på ett visst sätt och den subjektiva upplevelsen påverkas av sammanhanget, precis som personen i frågas egna uppfattningar och historia om vad som sker också påverkar.

En objektiv bedömning av situationen kan dock påvisa något helt annat. Med objektiv bedömning menas vad som hade kunnat uppfattas av andra personer utifrån, ifall de hade varit närvarande vid händelsen. Det menas alltså inte hur motparten tolkar och upplever situationen, utan hur en helt utomstående person skulle bedöma situationen i fråga. Många gånger kan det dock vara svårt för en utomstående person att uppfatta händelsen och tidigare samband eftersom en sådan person sällan vet om de berörda parternas gemensamma historia och vad som ligger till grund för händelserna. En liten sak kan av en objektiv bedömare tolkas som att det inte är något att lägga vikt vid, medan den som är utsatt i samma sammanhang kan anse att det är just de små sakerna som gör det hela outhärdlig, eftersom det bottnar i deras gemensamma historia (Blomberg, 2016).

En situation kan också tolkas andra vägen. Den objektiva bedömaren kan anse att det förekommer mobbning, medan den utsatta förnekar. En tänkbar anledning till varför den som

är utsatt för mobbning förnekar det kan vara skam eller skuld. Det kan också handla om att personen i fråga är rädd för vad som händer näst inom organisationen och vilka konsekvenser allt ger ifall det framkommer att hen blir mobbad. Oavsett vilket scenario det är, räcker det inte med enbart en subjektiv bedömning vid en mobbningsituation på en arbetsplats. Det krävs även någon form av objektiva stöd som backar upp händelsen för att det ska kunna vidtas åtgärder såsom omplaceringar, varningar eller dylikt (Blomberg, 2016).

2.2 Mobbningsprocessen

Blomberg (2016) menar att alla kan bli utsatta för mobbning. Det finns inga garantier för att man inte blir utsatt om man gör eller är på ett visst sätt. Även den mest välfungerande, starka och smarta personen kan bli utsatt för mobbning.

En typisk mobbningsprocess kan enligt Blomberg (2016) se ut på följande sätt:

1. En detalj eller händelse inträffar som gör att det uppstår en konflikt
2. Sakfrågan utvecklas till en personkonflikt
3. Mobbning och trakasserier blir en del av konflikten genom; indirekta och knappt märkbara handlingar, direkta och öppet negativa handlingar, direkt hån eller våldsamheter
4. De som är utsatt för mobbningen blir traumatiserad
5. Situationen urartar och blir ett känt fall inom organisationen
6. Den utsatta personen stöts ut från arbetet

Ovanstående beskrivning av en mobbningsprocess kallas för dispytrelaterad mobbning. Det finns även en annan typ av mobbning som kallas för rovjaktsmobbning. Skillnaden är att det vid rovjaktsmobbning hoppar över steg ett och två eftersom det inte finns någon grundläggande konflikt, utan personen i fråga mobbas helt utan skäl. Personen i fråga kan ha haft otur och råkat vara i vägen när en chef behöver avreagera sig, har bestämt sig för att behandla någon illa eller hackar på en person för att ge en varning till de andra i arbetsgruppen. Den mobbade kan också ha blivit utsedd till syndabock av sin chef eller kollegor, utan att personen själv har gjort något illa. Med syndabock menas att vara den person som får ta skulden för problem och fel som uppstår. Rovjaktsmobbning kan också

uppstå pga fördomar eller helt enkelt pga hur personen är, om hen sticker ut från mängden genom exempelvis en annan hudfärg, sexuell läggning, kön med mera (Blomberg, 2016).

Resultatet blir oftast att den utsatta på ett eller annat sätt stöts ut från arbetsplatsen och måste lämna menar Blomberg (2016). Ibland är det ett eget val, ibland genom att indirekt bli tvingad, ibland blir personen utköpt i en överenskommelse och ibland helt enkelt bara uppsagd. Därför är det av ytterst stor vikt att insatser sätts in i ett tidigt skede för att reda ut konflikten innan situationen hinner eskalera och gå för långt.

2.3 Vad är inte mobbning?

En kränkning innebär en attack på en annan persons integritet. Att kränka en person innebär en förödmjukelse eller någon form av nedvärdering av en annan människas livsstil eller åsikter, helt utan anledning och utan syfte till att göra en förbättring, förändring eller att skapa något nytt (Heberlein, 2008).

Om en person vid något enstaka tillfälle har blivit kränkt handlar det inte om mobbning. Mobbning är mera om en kränkning händer vid ett flertal tillfällen under en längre tidsperiod. Den som blir mobbad upplever sällan känslan av att hen har blivit kränkt förrän hen själv förstår vad det handlar om. Många gånger tänker den som blir mobbad att det är något fel på hen själv. Att få ta emot kritik för att uppsatta regler eller avtal inte följs eller för att arbetet inte har skötts på ett nöjaktigt sätt handlar inte heller om mobbning. Som ledare eller medarbetare är det ens skyldighet att kunna ge konstruktiv kritik eller feedback till sina medarbetare så att personen i fråga har chans att bättra sig (Östberg & Eriksson, 2009).

2.3.1 Skillnad mellan mobbning och konflikter

Mobbning och konflikter är två helt olika saker som inte ska blandas ihop. Om någon gör en ledsen eller arg behöver det inte betyda att det är mobbning. Man kan ha olika åsikter eller tycka olika om saker och ting utan att det handlar om mobbning. För många människor innebär en konflikt något extraordinärt, dramatiskt och stort. En person som arbetar professionellt med konflikthantering upplever oftast konflikter som ofrånkomliga, naturliga och något som inte nödvändigtvis behöver betyda något negativt. Om ens syn på konflikter är

att det är något som tillhör vardagen, har man också lättare att lösa dem. En konflikt behöver inte automatiskt leda till mobbning (Jordan, 2020).

Enligt Blomberg (2016) handlar det inte om mobbning om det är två lika starka personer som är i konflikt med varandra. Vid mobbning har maktskillnad en avgörande roll. I en mobbningsituation befinner sig den ena i underläge och har svårt att försvara sig själv. Mobbning kan däremot uppstå från en konflikt där det har börjat med att parterna som har olika åsikter är lika starka, men sedan har det eskalerat över tid och den ena har hamnat i underläge. Mobbning kan på det sättet alltså också användas till att få makt och kontroll över någon annan person. Mobbaren försöker påverka personen negativt genom att begränsa personens agerande, tankar och känslor. Maktskillnaden som uppstår och den utsattes underläge kan därmed bli en del av en eskaleringsprocess istället för att vara en del av den situation som det var från början (Frånberg & Wrethander, 2011).

2.4 Orsaker till arbetsplatsmobbning

Det finns flera olika tänkbara orsaker till varför mobbning kan uppstå på en arbetsplats. Ofta handlar det om ett nära samband med arbetsrelaterad stress. Mobbning förekommer mest frekvent i yrken med hög arbetsbelastning, där arbetstagaren upplever sig själv som otillräcklig, inte blir sedd eller om arbetsplatsen har bristfälliga rutiner. Det i kombination med dåligt, svagt och otydligt ledarskap är en stor bidragande faktor till varför mobbning kan uppstå på en arbetsplats. Om ledarskapet är svagt ökar också risken för att en informell ledare träder fram och tar vid istället för den formellt utsedda ledaren (Hallberg & Hallberg, 2016).

Ett bra och fungerande ledarskap inom en organisation är av stor vikt för både arbetsprestationer och arbetstillfredsställelse hos en anställd. Om ledarskapet är svagt och sviktar tvingas den anställda hantera den stress och oordning som uppkommer i organisationen pga detta. Det kan leda till frustration, osäkerhet och en ökad konfliktrisk hos de anställda eftersom förväntningarna är väldigt otydliga. Vid stressade situationer med hög arbetsbelastning är det lätt att konflikter och mobbning uppstår inom gruppen eftersom man behöver få avreagera sig. En konflikträdd ledare i kombination med ett dåligt ledarskap gör då att mobbning lättare kan och får infinna sig på en arbetsplats. Om ledaren förnekar att det

finns konflikter och därmed inte hjälper till att lösa dessa i tid kan det ge grund till mobbning (Hallberg & Strandmark, 2004).

2.5 Konsekvenser av mobbning

Oavsett orsak till varför mobbning uppstår på en arbetsplats ger det betydande fysiska och psykiska konsekvenser för den utsatte och dessutom betydande kostnader för såväl arbetsgivaren som samhället. Den mobbade skadas rent fysiskt eller får ångest av att gå till jobbet. Självförtroende försvinner, självkänslan blir drabbad och risken för att drabbas av en depression är fördubblad (Hwang & Nilsson, 2014).

Följden av mobbning blir stress och långvarig stress ger konsekvenser för både hjärnan och kroppen. Det kan i sin tur leda till huvudvärk, yrsel, sömnsvårigheter och depression. En person som under en lång tidsperiod har blivit utsatt för mobbning kan även komma att bli personlighetsförändrad (Ergül, 2021).

När en person som blivit utsatt för mobbning berättar för en utomstående vad som har hänt och vad hen har blivit utsatt för, är det väldigt vanligt att den som lyssnar minimerar historien och viftar bort händelsen med uttryck som; “äsch, det är väl inte så farligt”, “är du säker på att du inte har missuppfattat det”, “hen menade säkert inget illa”, “skaka av dig det” (Tracy et al., 2006).

Vi människor väljer in i det sista att undvika konflikter och konfrontationer, därför är det lätt hänt att både chefer och kollegor förnekar att det förekommer mobbning på deras arbetsplats. Det är lätt att bara vifta bort och minimera händelser som de ser eller hör, för att inte behöva bli involverade. Många tänker att problemet försvinner bara man inte låtsas om det och ofta handlar det om okunskap hur man ska agera i situationen. Flera mobbningsoffer undviker just av den orsaken att berätta sin historia om vad de har blivit utsatta för, eftersom det ofta bagatelliseras när de anförtrott sig åt någon. Många gånger är det både skam- och skuld känslor inblandade över att man blir mobbad på sin egen arbetsplats. Det är delvis också en orsak till varför många rapporter om arbetsplatsmobbning inte blir gjorda (Hallberg & Hallberg, 2016).

Skammen, obehaget och lidandet kan även kvarstå för den mobbade långt efter att mobbningen har upphört, vilket kan medföra problem i familjelivet, ekonomiska problem, innebära social distansering, ge dålig självkänsla eller andra allvarliga hälsokonsekvenser såsom depression, ångest, sömnstörningar eller i värsta fall självmord (Nilsson & Waldemarson, 2016).

2.6 Hur en anställd kan gå tillväga om hen blir utsatt för mobbning

Om en person upplever mobbning på sin arbetsplats ska hen i första hand börja med att prata sakligt och lugnt med den som mobbar, berätta för personen vad som har upplevts som ett osakligt beteende och be personen i fråga sluta med det. Om mobbningen fortsätter trots tillsägelse behöver man gå vidare med ärendet. På många arbetsplatser finns det färdigt uppgjorda rutiner för hur man ska agera när man blir utsatt för mobbning, trakasserier och osakligt bemötande. Ta del av anvisningarna och agera enligt rutinerna som är avsedda för den egna arbetsplatsen. Om inga anvisningar finns kan närmaste förman kontaktas. Om det är förmannen som mobbar, kontakta förmannens chef och be hen behandla ärendet (Arbetarskyddsförvaltningen/Työsuojelu, 2022a).

Den som blir mobbad kan med fördel också kontakta arbetarskyddsfullmäktige på sin arbetsplats som både kan fungera som stöd för den utsatte och hjälpa till att ta ärendet vidare. Vid behov kan även företagshälsovården kontaktas. Det finns olika lagar och förordningar som står bakom den anställda i situationer av osakligt bemötande, dessa lagar tas upp i ett eget kapitel lite längre fram i arbetet. Arbetarskyddsmyndigheten finns också tillhands. De följer med och kontrollerar att lagen följs och kan vid behov kontaktas ifall hjälp behövs med att exempelvis tolka lagen (Tehy, 2021).

Oavsett vilken position man har på jobbet och oavsett orsak till mobbningen rekommenderar Blomberg (2016) i sin bok att man bör överväga att utan dröjsmål ta till flykt om det inte går att få ett ordentligt stöd i situationen, t.ex. från förmannen, en högre chef, HR-avdelningen, facket, företagshälsovården, kollegor eller vänner. Om det inte heller finns en konkret förhoppning om att en förändring av situationen sker inom en överskådlig tid bör man också

överväga flykt. För att en förändring ska kunna ske krävs det att företaget är relativt välfungerande och har en plan på hur dylika problem hanteras eller att företaget är beredd att kalla in professionell och oberoende hjälp. Om det inte vidtas åtgärder eller finns tillräckligt med stöd i en mobbningsituation finns det risk för utveckla en kraftig ohälsa i någon form och då spelar det inte längre någon roll hur rätt man som utsatt har. Att fly och på eget bevåg lämna företaget kan då vara det enda alternativet som finns kvar för att skydda sin egen hälsa, det är helt enkelt inte värt att brytas ner (Blomberg, 2016).

Vid beslut om att stanna kvar inom företaget, bör den anställda göra allt för att separeras från den som mobbar. Om möjligt kan hen t.ex. byta avdelning eller arbetsuppgifter. Vid en ordentligt eskalerad mobbningsituation är det väldigt svårt att få de berörda parterna att fungera tillsammans igen, därför behövs åtgärder från företagets håll, som t.ex. en omplacering. Om det vidtas åtgärder i ett tidigt skede innan allt har hunnit eskalera och urarta, kan det däremot vara möjligt att sakta men säkert jobba sig tillbaka till ett bra samarbete mellan parterna. I sådana fall krävs det ordentliga insatser från företagets håll till de inblandade parterna (Blomberg, 2016).

2.7 Statistik

Det är svårt att veta exakt hur vanligt det är med mobbning på arbetsplatsen. Det finns högst troligen också ett stort mörkertal bland insamlade uppgifter eftersom mobbning alla gånger inte anmäls. Stora studier som gjordes i Skandinavien år 2001 visade då att 4 % av den arbetande befolkningen drabbas regelbundet av mobbning på sin arbetsplats. Motsvarande studier gjorda enbart i Finland visade att procenttalet var högre, 10 % (Salin, 2001).

Vid en jämförelse av Salin (2001) tidigare forskning och statistik från Arbetslivsbarometern (2021) visar den nyare undersökningen att ett större antal personer än tidigare blir utsatta för mobbning. Undersökningen från Arbetslivsbarometern visar att 18 % av alla människor i arbetsför ålder någon gång har blivit utsatt för mobbning (Arbets- och näringsministeriet, 2022).

Hallberg och Hallberg (2016) skriver i sin bok att undersökningar har påvisat att mobbning förekommer som mest på enkönade arbetsplatser och de mest utsatta är anställda inom vård- och utbildningssektorn. Risken för mobbning på arbetsplatsen är 16 gånger högre inom den offentliga sektorn i jämförelse med andra organisationer som finns i samhället.

I Salins (2001) forskning visar resultatet att endast 11,6 % av kvinnor och 5 % av män rapporterade att de hade blivit utsatta för mobbning. Kvinnor tyckte att mobbning i form av ryktesspridning och negativa antydningar om deras privatliv var jobbigast att bli utsatt för, medan män tyckte att det var jobbigast när det handlade om deras sätt att utföra specifika arbetsuppgifter.

2.8 Lagstiftning

Det finns flera olika lagar och paragrafer som ger stöd till en anställd som blir utsatt för mobbning eller trakasserier på sin arbetsplats.

2.8.1 Arbetarskyddslag

I arbetarskyddslagen 1 kap. 1 § står det att lagen är till för att förbättra arbetsmiljön för de anställda. Trakasserier och all annan typ av osakligt bemötande av en arbetstagare gentemot en kollega, som kan orsaka bekymmer eller medföra risker för kollegans hälsa eller säkerhet, ska undvikas enligt 4 kap. 18 § (Arbetarskyddslag, 2002).

När arbetsgivaren får vetskap om att det förekommer mobbning eller annat osakligt bemötande på arbetsplatsen som medför risker för en anställds hälsa eller säkerhet, har arbetsgivaren en skyldighet att genast vidta åtgärder för att få bort missförhållandet enligt 5 kap. 28 § (Arbetarskyddslag, 2002).

2.8.2 Diskrimineringslag

Syftet med diskrimineringslagen är att förebygga diskriminering och främja likabehandling på arbetsplatserna, samt att effektivisera rättssäkerheten för den eller de personer som på något sätt har blivit utsatt för diskriminering. Förutom direkt eller indirekt diskriminering omfattas även trakasserier av diskrimineringslagen (Diskrimineringslag, 2014).

När en persons människovärde kränks handlar det om trakasserier. Om beteendet gör att personen i fråga förödmjukas eller förnedras, eller om någon uppträder aggressivt, fientligt eller hotfullt mot personen på grund av hälsotillstånd, sexuell läggning, åsikt, familjeförhållande eller dylikt är det frågan om trakasserier som går under diskrimineringslagen. Ett exempel på trakasserier är öknamn pga någons sexuella läggning eller rasistiska skämt. Oavsett om det grundar sig på fakta eller antaganden om personen i fråga eller någon i dess närhet, är diskriminering inte tillåtet på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren får vetskap om att trakasserier förekommer på arbetsplatsen måste hen omedelbart ingripa utan dröjsmål, annars anses arbetsgivarens handlande också som en diskriminering, detta enligt 1 kap. 14 § (Diskrimineringslag, 2014).

2.8.3 Rättsliga konsekvenser av mobbning

Att mobba en annan person är en olaglig handling. Den som utsätts för mobbning ska behandlas som ett brottsoffer och den som mobbar kan dras inför domstol och dömas till att betala skadestånd åt den drabbade. Även den ansvariga chefen kan bli dömd om hen inte agerar, eftersom hen också har ett ansvar i det hela (Östberg & Eriksson, 2009).

Enligt strafflagen 47 kap. 3 § kan en person bli bestraffad för att ha diskriminerat någon på arbetsplatsen. Den som har diskriminerat en annan person kan dömas till böter eller fängelse i upp till sex månader. Vid lindrig misshandel såsom kroppslig kränkning, t.ex. slag och sparkar, som i vissa kan förekomma vid mobbning, döms personen i fråga till böter enligt strafflagen 21 kap. 7 § (Strafflag, 1889).

2.9 Hur en arbetsplats kan motverka mobbning

Adams et al. konstaterade redan år 1997 att det redan i början av en anställning bör finnas en tydlig strategi och policy gällande företagets värdegrund som alla nyanställda får ta del av. Detta för att lägga upp grunden för gott beteende, visa vilka regler och rutiner som gäller och hur man jobbar på arbetsplatsen. Samma sak gäller än idag på arbetsplatser världen över. (Adams et al., 1997).

På arbetsplatsen bör det satsas på att jobba förebyggande för att motverka mobbning och annat osakligt bemötande. Det bör också utformas tydliga spelregler för hur man beter sig på

arbetsplatsen och jobbas på att aktivt vårda och hålla fast vid dessa regler i alla lägen. Man bör bygga upp en klar och tydlig ansvarsfördelning och ha rutiner för organisering av arbetsuppgifterna för att undvika konflikter pga otydliga arbetsuppgifter. Man bör även sträva efter att skapa en god atmosfär och en trygg arbetsgemenskap på jobbet. Genom regelbundna möten där arbetet och målsättningen med arbetet diskuteras, regelbundna utvecklingssamtal tillsammans med förmannen, ett rättvist och jämlikt bemötande, uppmuntran och stöd, en välfungerande kommunikation och en ordentligt inskolning skapar det en trygg arbetsgemenskap (Tehy, 2021).

Konflikter uppstår mer eller mindre hela tiden och inte ens på den mest välfungerande arbetsplatsen med en trygg arbetsgemenskap är det helt konfliktfritt. Om en konflikt blir löst i tid är det inte så allvarligt, men om en konflikt fortgår kan det till slut leda till mobbning. För att aktivt kunna motverka mobbning bör en arbetsplats ha utformat tydliga riktlinjer, en så kallad anti-mobbingsplan, för hur man ska agera om någon blir utsatt. Då blir det enkelt och tydligt för både arbetstagare och arbetsgivare att följa den och veta hur man ska gå tillväga och agera för att mobbning ska kunna stoppas i tid innan allt eskalerar (Tehy, 2021).

Arbetsplatsen bör satsa på att ha ett bra ledarskap och kontinuerlig utbildning av chefer och förmän. En ledare bör regelbundet följa med hur klimatet är i arbetsgruppen, med målet att upptäcka situationer som inte fungerar och då kunna ta i itu med problemen och hitta lösningar i tid. Om det finns psykosocial belastning, vilket innebär t.ex. för högt arbetstempo, stress och orimligt ansvar som äventyrar den anställdas hälsa behöver detta åtgärdas. Varningstecken kan vara ett ökat antal tvister inom arbetsgruppen, ökad sjukfrånvaro eller förändringar i beteendet hos en person. Regelbundna utvecklingssamtal och olika medarbetarundersökningar eller personalenkäter kan hjälpa till att identifiera dessa problem (Arbetskyddsförvaltningen/Työsuojelu, 2022b).

En bra typ av medarbetarundersökning ett företag kan använda sig av är förslagsvis “&Frankly”. Den kan användas i app, på webb eller via e-post. &Frankly skickar regelbundet ut frågor till medarbetarna som de anonymt får svara på, sen sammanfattas svaren och kan jämföras med tidigare veckor. Det ger en bra helhetsöversikt men även detaljer var det finns

brister och hur medarbetarna mår. Utgående från undersökningen kan vidare åtgärder tas för att förbättra arbetsmiljön för de anställda (Andfrankly, 2022).

2.9.1 Nolltolerans

Många har säkert hört talas om nolltolerans mot mobbning på en arbetsplats, men vad innebär det riktigt i praktiken? Det innebär att alla inom företaget, både chefer och anställda har en skyldighet att omedelbart agera om det förekommer mobbning på arbetsplatsen. Den som blir vittne till en mobbningssituation ska aktivt ingripa. Nolltolerans mot mobbning ska även innebära att den eller de personer som blir mobbade omgående ska få hjälp och stöd att våga kliva fram och driva ärendet vidare genom att kräva att mobbningen ska upphöra. Ledningen bör klart och tydligt visa att mobbning eller någon annan form av trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen. Varje enskilt fall av mobbning på arbetsplatsen ska omedelbart sakligt och utan dröjsmål utredas (Arbetshälsoinstitutet, n.d.-a).

Vid en eventuell mobbningssituation som har uppstått behöver arbetsgivaren övervaka och följa upp att åtgärderna som har vidtagits har varit tillräckliga för att stoppa mobbningen. Om så inte är fallet har arbetsgivaren rätt att ta till disciplinära åtgärder, t.ex. ge en varning åt personen som mobbar alternativt omplacera personen i fråga (Arbetskyddsförvaltningen/Työsuojelu, 2022a).

2.9.2 Ledarskap

En ledare har en viss auktoritet. Ledaren är den personen som bör göra klart att varken mobbning eller trakasserier tolereras på avdelningen eller i arbetsgruppen. Som ledare slipper man inte undan genom att ge någon en klapp på axeln. Ledaren behöver fungera som medlare och hjälpa till att lösa upp problem som uppstår. Om det inte lyckas behöver ledaren hänvisa vidare, t.ex. genom att tillkalla HR-avdelningen eller företagshälsovården (Leymann, 1986).

Många ledare underskattar sin egen betydelse på arbetsplatsen och har svårt att förstå att de är viktiga för andra och för att arbetet ska vara välfungerande. Att kunna ta sig själv på allvar som ledare är viktigt för alla inom arbetsgruppen och även för att kunna bli respekterad av andra. Bara för att ledaren inser att hen är en betydelsefull person, betyder inte det att hen nedvärderar sina kollegor (Lennéer Axelsson & Thylefors, 2018).

När det kommer till mobbning har ledaren en stor roll i att hålla mobbningen på avstånd. Ledaren bör vara engagerad i sina medarbetare och finnas tillhands för alla. Ledaren bör inse vikten av att ständigt jobba med den psykosociala arbetsmiljö som alltid är under förändring och därför behöver vårdas. Det handlar t.ex om trivseln med kollegor, tilldelade arbetsuppgifter, själva arbetsplatsen, möjligheter till personlig utveckling och att påverka sin egen arbetssituation. Det behöver finnas utrymme att utvecklas men även tydliga ramar på arbetsplatsen och möjlighet till att få återkoppling om man har fel fokus. Ledaren behöver finnas med sina kollegor i både med- och motgångar och kunna ge konstruktiv kritik. Bra beteenden ska belönas och uppmärksammas medan negativa beteenden bör tas itu med. Gruppen behöver tränas att lösa arbetskonflikter på egen hand och att hålla varandra informerade om saker som berör arbetet (Östberg & Eriksson, 2009).

2.9.3 Gruppdynamik

Det kan vara en utmaning att få ihop en välfungerande grupp. Gruppens grepp kan vara hårfin. En arbetsgrupp kan fungera som peppande och stöttande men den kan även kännas kvävande, likt ett strygrepp. Här behöver ledaren vara vaksam och följa med. Ibland kan det behöva göras omändringar på arbetsplatsen och i grupperna för att sammanhållningen ska bli bättre (Klintman et al., 2018).

Kommunikation är av ytterst stor vikt i en grupp. Bra kommunikation behövs för att gruppen ska fungera väl, kunna fatta beslut tillsammans, lösa problem, sköta relationer och förmedla information. Hur gruppen kommunicerar uttrycker i stort sätt också hur gruppens atmosfär är. För att man ska kunna bygga upp bra trygghet och självkänsla i arbetslivet behöver man bli uppskattad, sedd och respekterad av omgivningen. Att bli uppskattad ger gruppen näring och ny motivation. Uppskattning är också av stor betydelse för både hälsa och arbetslust. En studie som Lennéer Axelsson och Thylefors (2018) skriver om i sin bok påvisar att arbetsmiljön är mer konfliktfri och man trivs bättre på jobbet om man blir uppskattad. Detta i sin tur leder också till minskad sjukfrånvaro (Lennéer Axelsson & Thylefors, 2018).

När det handlar om gruppdynamik finns det enligt Östberg och Erikssons (2009) en teori som kallas för Amphiomodellen. Det är en metod för att identifiera mobbningskulturer och enligt

teorin finns det fyra olika typer av grupper. Beroende på hur ledaren till gruppen är finns det även olika stor risk för att mobbning uppstår inom gruppen;

1. Den trygga gruppen. Den här typen av grupp är mobbarens öken och har ett fokuserat ledarskap som bas. Konflikter finns men de är tillåtna att komma ut och bearbetas direkt. Ledaren har direktkontakt med alla sina medarbetare och finns där i både med- och motgångar. I denna grupp är mobbning inte tillåten (Östberg & Eriksson, 2009).
2. Den otrygga ambivalenta gruppen. Här har mobbaren sin chans. I denna grupp är ledarskapet varierande och något otryggt, ledaren har svårt att veta vad som är rätt eller fel och låter känslorna styra. Vissa medarbetare har ledaren en god relation till och till andra är relationen obefintlig. Ibland är det bra stämning, ibland dålig - allt beror på dagsformen. Både gruppen och ledaren är starkt känslostyrda mellan varven och risk för mobbning finns om gruppen utsätts för långvarig stress (Östberg & Eriksson, 2009).
3. Den otrygga undvikande gruppen. Den här typen av grupp finns i två olika varianter. En variant med en svag och otränad ledare men med resurser att utvecklas. Om den svaga ledaren får rätt hjälp kan hen få mobbningen försvinna. Den andra varianten är en undvikande ledare. Det finns en stor osäkerhet inom gruppen och ledaren är undvikande och vill inte veta av problem, utan viftar bara bort dem och låtsas som att de inte finns. Om mobbning uppstår vill inte ledaren veta av det. Ingen annan i gruppen vill hellre ta tag i det, eftersom man är rädd att själv bli drabbad (Östberg & Eriksson, 2009).
4. Den otrygga destruktiva gruppen. Här föds mobbning. Mobbning, utfrysning och utstötning av en som tänker annorlunda blir ett krav för att överleva i denna grupp. Ledaren har ingen empati för någon annan än sig själv och här anses det vara en svaghet om man visar känslor. En medarbetare som står bakom denna ledare kan belönas med löneförhöjning, bonus eller dylikt. Ledaren sätter makt och kontroll högst och gör allt för att uppnå sitt mål. Allt fungerar fantastiskt i denna grupp om man frågar ledaren, i verkligheten är det helt annorlunda (Östberg & Eriksson, 2009).

2.9.4 Företagshälsovård

Arbetsplatsen har med stöd av lagen om företagshälsovård skyldighet att ordna företagshälsovård till de anställda i syfte att bland annat främja hälsa och säkerhet i arbetsmiljön för den anställda (Lag om företagshälsovård, 2001).

Om en person har blivit utsatt för mobbning och mobbningen faktiskt upphör, innebär inte det automatiskt att den mobbades starka negativa känslor eller ångest försvinner direkt. Ledaren bör se till att en anställda som blivit utsatt för mobbning vid behov får stöd för att kunna hantera sina känslor, exempelvis via företagshälsovården för att träffa en psykolog (Arbetshälsoinstitutet, n.d.-b).

Företagshälsovården samarbetar med arbetsplatsen i alla frågor gällande mobbning och ger stöd till såväl arbetstagare som arbetsgivare. Företagshälsovården finns också till hands vid trepartssamtal². Om sjukfrånvaro har pågått i mer än 30 dagar kopplas företagshälsovården in och trepartssamtal påbörjas. Syftet med ett sådant samtal är att finnas till hands och som stöd vid arbetsoförmåga och sjukfrånvaro, för att hjälpa den anställda att komma tillbaka till arbetslivet och få hjälp med stödåtgärder som behövs (Arbetarskyddsförvaltningen, 2022b).

2.9.5 Arbetarskydd

Arbetsgivaren har en skyldighet att se till att arbetet inte orsakar fara för den anställdas personens hälsa eller säkerhet. Ett arbetarskydd är ett samarbete mellan arbetsgivaren och en utsedd grupp arbetstagare som representerar de anställda i olika frågor som berör arbetet. En av de viktigaste uppgifterna inom arbetarskyddet är att förbättra arbetsförhållandena på en arbetsplats. I arbetarskyddssamarbetet behandlas bland annat frågor som handlar om arbetstagarens hälsa, säkerhet och arbetsförmåga, frågor som har med själva arbetet att göra, arbetsmiljön, arbetsgemenskapen, nuvarande läget på arbetsplatsen och aktuella förändringar inklusive uppföljning av dessa (Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata, 2022).

En riskbedömning ska göras på arbetsplatsen och utgående från den löser man problem, rättar till brister som finns och jobbar förebyggande att inte nya problem uppstår. Arbetsmiljön ska vara så trygg och säker som möjligt för arbetstagaren och arbetsklimatet ska vara gott mellan

² Ett samtal mellan arbetstagare, chef och en representant från företagshälsovården

medarbetarna. Mobbning hör till en risk som bör elimineras eftersom det är en brist i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa. Ifall man är utsatt för mobbning på sin arbetsplats kan man också vända sig till arbetarskyddet för att få hjälp och stöd (Arbetarskyddscentralen, 2022).

3. METOD

För att samla in olika erfarenheter och upplevelser av personer som är eller har varit drabbade av arbetsplatsmobbing har jag valt att använda mig av en anonym webbaserad enkätundersökning. Enkäten är en blandning av både kvalitativ och kvantitativ datainsamlingsmetod eftersom jag valt att kombinera mina frågor så att respondenterna kan svara med fritt formulerade svar på vissa frågor, vilket samlar in kvalitativa data. Sedan har jag också frågor med fasta svarsalternativ, vilket samlar in kvantitativa data.

3.1 Kvalitativ och kvantitativ metod

En kvalitativ undersökning ger oftast väldigt detaljerad information om ämnet som ska analyseras. Metoden samlar in data som beskriver istället för mäter. Egna åsikter, tankesätt och synpunkter samlas in från respondenterna. Om öppna frågor används i en enkätundersökning där respondenten kan svara med egna ord är det en kvalitativ metod som används. Det blir lättare att förstå ämnet på djupet men svårare att analysera resultatet (Trost, 2012).

Vid en kvantitativ undersökning frågas det exempelvis efter hur många, hur ofta eller hur vanligt. Vid en enkätundersökning mäts data med siffror och fakta samlas in med hjälp av på förhand bestämda svarsalternativ. En kvantitativ undersökning är oftast mindre tidskrävande än en kvalitativ undersökning eftersom det går betydligt snabbare att analysera resultatet som är mätt i siffror (Momentive, 1999-2022a).

Vid en enkätundersökning hjälper kvantitativa data till att få en helhetsbild medan kvalitativa data står för detaljerna och gör det mera personligt. Nackdelen med en kvantitativ metod är att den saknar djupet som kan fås när en kvalitativ metod används. Ifall man behöver komma åt ämnen som kräver förståelse är en kvalitativ metod att föredra (Momentive, 1999-2022a).

Dessa metoder kan också användas i kombination med varandra och det kan många gånger vara en fördel att kombinera metoderna, speciellt om det är en omfattande undersökning som görs. Det kvantitativa mäter och bekräftar det som redan har antagits, medan det kvalitativa

kanske identifierar nya problem eller ger möjlighet till att fördjupa sig i ämnet (Eliasson, 2013).

3.1.1 Enkätundersökning

En enkät är ett skriftligt frågeformulär som kan innehålla både slutna och öppna frågor. Det betyder att det kan vara färdiga svarsalternativ att fylla i (t.ex. ja/nej-frågor) eller frågor som kan besvaras med egna ord. En enkät används när man vill samla in data från olika privatpersoner, företag eller grupper. För att få så hög svarsandel som möjligt bör frågorna formuleras väl och vinklas så att det väcker en nyfikenhet för undersökningen hos respondenterna. Vid en enkätundersökning är det viktigt att inte ställa för många eller långa frågor utan verkligen bara fråga sådant som är relevant och man önskar få svar på (Christensen et al., 2016).

Det finns olika typer av enkäter och varianter på hur en enkät kan fyllas i. Om enkäten är självadministrerande handlar det om en postenkät, webbenkät eller besöksenkät och då är det respondenten själv som fyller i svaren. Om enkäten är intervjuadministrerande är det intervjuaren som fyller i enkäten, detta sker exempelvis genom en telefonintervju eller på stan-intervju, vilket innebär att ett fysiskt möte med en människa var hen ombeds delta i undersökningen. En besöksenkät kan också i vissa fall fyllas i av en intervjuare (Christensen et al., 2016).

Jag har valt att ha en självadministrerad enkät. Eftersom begreppet mobbning är ett känsligt ämne tror jag att det är det enklaste sättet att få in flest svar på. För respondenterna är det enklare att svara ärligt även på känsliga frågor eftersom det är lättare att vara anonym vid en webbenkät, ingen annan ser eller hör, enkäten är inte postad till hemadressen och den behöver inte skickas tillbaka per post (Christensen et al., 2016).

3.1.2 Pilotenkät

Eftersom det inte finns någon möjlighet att ställa följdfrågor eller ändra på svarsalternativ vid en webbenkät, är det viktigt att lägga ner mycket tid på att förbereda frågeformuläret innan det skickas ut (Christensen et al., 2016).

Syftet med en pilotundersökning är att på förhand skicka ut enkäten till en liten grupp människor som testar besvara frågorna och ger kommentarer om hur de tolkar frågorna och svarsalternativen. Det görs för att man ska kunna upptäcka och lösa eventuella frågetecken som finns på enkäten, innan själva huvudenkäten skickas ut (Berntson et al., 2016).

Jag valde därför att skicka ut en pilotenkät till tio av mina vänner och kollegor som innan den riktiga enkäten skickades ut fick testa svara på frågorna och skicka in enkäten. Efter det fick de komma med åsikter och utvecklingsförslag gällande enkätens uppbyggnad och frågornas formulering. Tack vare min pilotenkät kunde jag få bekräftelse på att enkäten var lätt att förstå, att frågorna tolkades på rätt sätt, samt att undersökningen var relevant i förhållande till min frågeställning och syftet med enkäten.

3.2 Urval

Jag valde att dela enkäten på sociala medier. Jag delade den på min personliga Facebooksida samt i Facebookgrupperna “Föräldrar på Åland” och “Åländska tips, frågor och funderingar”. De som tog del av enkäten på Facebook ombads även att dela enkäten vidare för att den skulle få större spridning. Enkäten skickades också ut per e-post till alla studerande och all personal på Högskolan på Åland samt till mina kollegor på Ömsen Försäkringar. Undersökningen fanns tillgänglig under en begränsad tidsperiod. Eftersom min målgrupp var väldigt bred och tiden var knapp valde jag att utgå från ett icke-slumpmässigt bekvämlighetsurval för att få ihop tillräckligt många respondenter till min undersökning. Den typen av urval kan jämföras med “man tager vad man haver” och undersöker de personer som lättast besvarar enkäten (Momentive, 1999-2022b).

3.3 Etik

När en marknadsundersökning ska genomföras ska man alltid se till respondentens bästa. De flesta marknadsundersökningar är helt beroende av att allmänheten deltar i undersökningen, därför är det viktigt att undersökningen genomförs på ett bra sätt så att förtroendet bibehålls. Med etik menas att det behöver överensstämja med vad som uppfattas som god moral, dvs. uppfattningen om vad som är rätt och fel, vilket även är det som styr människors värderingar av olika handlingar. Som undersökare behöver man ta hänsyn till olika etiska aspekter,

speciellt i situationer där det kan finnas risk att en person kan ta psykisk, fysisk eller ekonomisk skada av undersökningen (Christensen et al., 2016).

De som i första hand påverkas om en undersökning inte är etiskt korrekt genomförd är beställaren, undersökaren själv och respondenterna. Personer i deras närhet såsom familjemedlemmar eller personal vid det beställande företaget kan också indirekt påverkas. Andra individer i samhället kan också påverkas när resultatet av marknadsundersökningen presenteras. Behandla andra såsom du själv skulle vilja bli behandlad, är en gyllene regel man kan tänka på när det kommer till marknadsundersökningar och etik. Som undersökare är man skyldig till att ta ansvar för att resultatet används och tolkas på ett regelrätt sätt samt se till att respondenten förblir anonym (Christensen et al., 2016).

Respondenterna har deltagit anonymt och helt frivilligt i undersökningen. I början av enkäten fanns det en förklaring om vad undersökningen handlade om och respondenterna kunde välja att avbryta när som helst. Jag anser att min undersökning har god etik och jag har varit noga med att respondenterna ska förbli anonyma.

3.4 Genomförande

Datainsamlingen gjordes elektroniskt via programmet Google Forms. Frågorna var utformade utgående från den teori och lagstiftning som tas upp i arbetet och med hänsyn till frågeställningarna och syftet med arbetet. Totalt blev det elva stycken frågor. En del frågor hade slutna svarsalternativ och en del frågor var öppna frågor som kunde besvaras med egna ord av respondenterna.

3.5 Analysmetod

Data från de slutna frågorna gick enkelt att analysera och resultatet sammanställdes i form av diagram för att det skulle bli lättöverskådligt. Det går smidigt att sammanställa data om man använder sig av en webbenkät eftersom all data finns färdigt digitalt och inte behöver matas in manuellt (Christensen et al., 2016).

De öppna frågorna analyserades först i form meningskoncentrering. Det innebär att långa meningar koncentreras till korta sammanfattande meningar för att få fram det mest centrala. (Kvale & Brinkmann, 2014). Efter att ha bearbetat svaren på de öppna frågorna kategoriserade jag svaren i ett Google Kalkylark för att först få fram hur många som hade svarat samma sak och för att sedan kunna sammanfatta svaren.

4. RESULTAT

I den här delen av arbetet presenteras innehållet och resultatet av den genomförda enkätundersökningen. Undersökningen som gjordes var helt och hållet webbaserad och den fanns tillgänglig online under tiden 8.11-11.11.2022. Målet med enkäten var att under den här korta tidsperioden nå ut till så många personer som möjligt, som alla i något skede av sitt liv har blivit utsatt för arbetsplatsmobbing. Enkäten besvarades helt anonymt. Det slutliga antalet besvarade enkäter blev 92 stycken.

4.1 Presentation av enkätens uppbyggnad och resultat

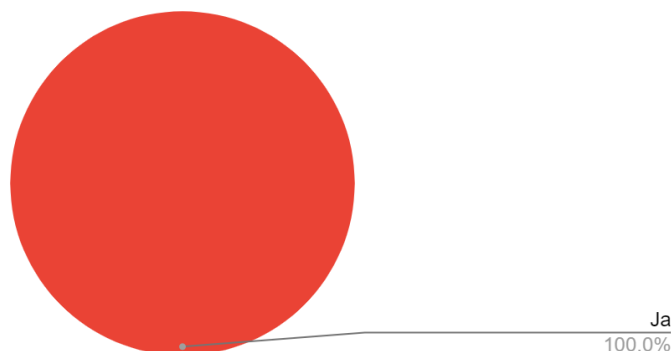
Nedan redovisas en sammanställning av svaren på alla enkätfrågor skilt för sig. I slutet av arbetet bifogas alla kommentarer på de öppna frågorna i form av en bilaga. Vissa ord har blivit censurerade i bilagorna för att bibehålla respondenternas anonymitet.

4.1.1 Inledande fråga

Första enkätfrågan bestod av en fråga med endast ett svarsalternativ och en tillhörande beskrivande text med en definition på vad mobbing är. Anledningen till att enkäten utformades på det sättet var för att det skulle få respondenten att tänka efter om det faktiskt är mobbing hen har blivit utsatt för och samtidigt ge en beskrivning på vad som kan tolkas som mobbing ifall någon var osäker. Figur 1 visar att 100 % hade svarat ja på frågan och det bekräftade även att antalet respondenter var 92 stycken.

1. Har du blivit utsatt för mobbing* på din arbetsplats? Om ditt svar är nej tackar jag för visat intresse och ber dig att inte delta i undersökningen.

92 svar



Figur 1. Inledande fråga

Texten med en definition på vad mobbning är som fanns att läsa i enkäten var utformad enligt följande;

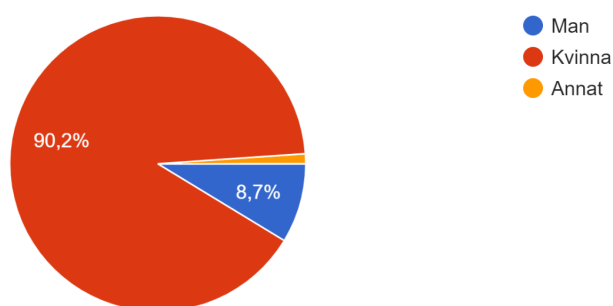
** Mobbning kan förekomma i olika former på en arbetsplats. Det är upp till dig själv att avgöra om du har varit utsatt för mobbning eller inte. Mobbning kan vara att man behandlas som luft eller blir utfrysad från gruppen, att det görs fula miner, suckar, blickar, ryktesspridning om en som person, nedlåtande kommentarer, hånskratt, att man blir härmad eller retad. Det kan även vara slag, sparkar, sönderrivna kläder, knuffar med mera.*

För att det ska kallas mobbning bör det vara flera upprepade oönskade negativa handlingar eller beteenden som är riktade mot dig som person. Det bör pågå systematiskt under en längre tid (oftast minst sex månader) och utföras av en eller samma person eller personer.

4.1.2 Könsfördelning

Majoriteten av respondenterna som besvarade enkäten var kvinnor. 83 stycken var kvinnor, vilket innebar totalt 90,2 % av alla som svarade, 8 stycken var män medan 1 av respondenterna hade svarat annat och identifierar därmed inte sig som varken man eller kvinna. Se figur 2 nedan.

2. Kön?
92 svar



Figur 2. Könsfördelning bland respondenterna

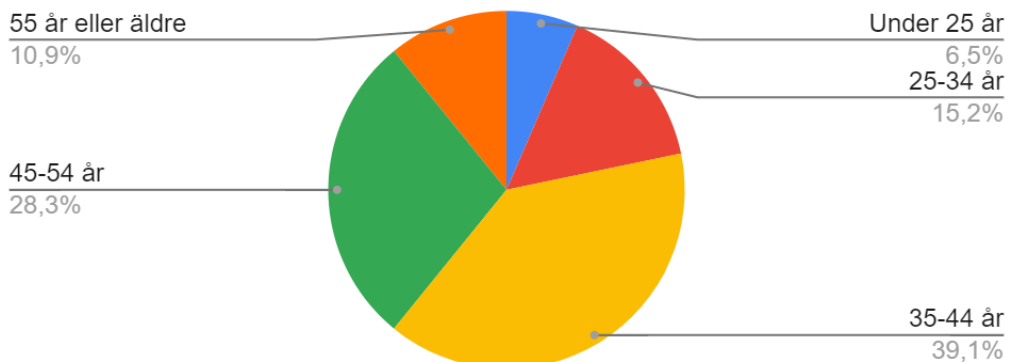
4.1.3 Åldersfördelning

Spridningen av enkäten lyckades bra och resultatet visade en relativt stor variation av åldrar bland respondenterna. I figur 3 kan man se att 6 personer av de som svarade var under 25 år,

14 personer var mellan 25-34 år, 36 personer var mellan 35-44 år, 26 personer var mellan 45-54 år och 10 personer var 55 år eller äldre.

3. Ålder?

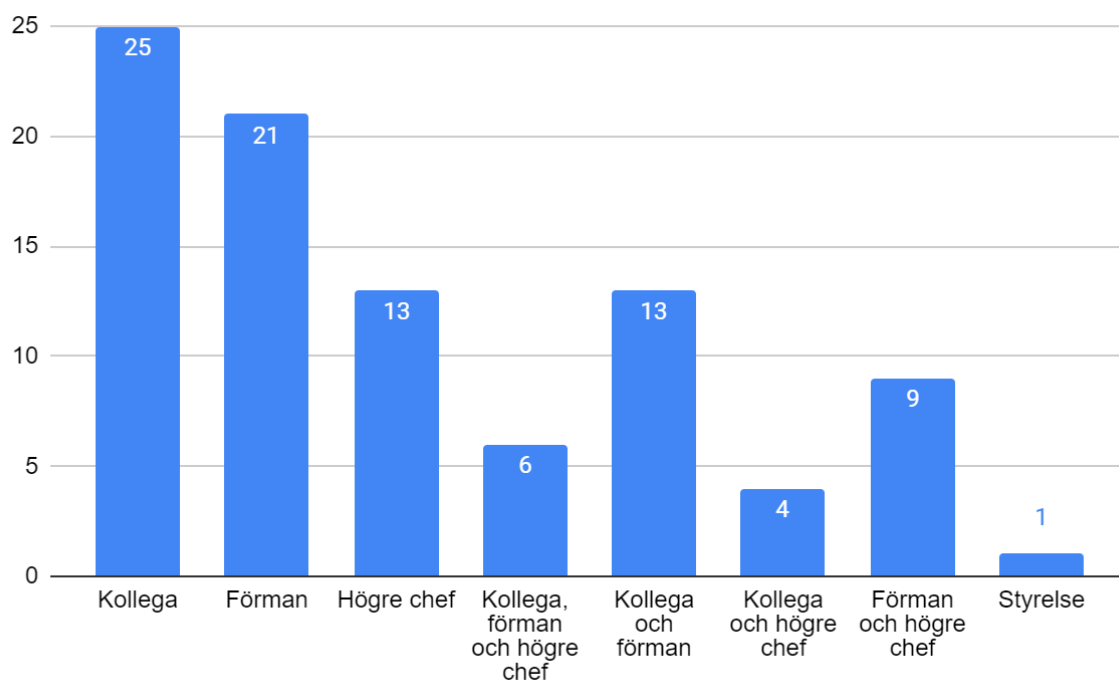
92 svar



Figur 3. Åldersfördelning bland respondenterna

4.1.4 Vem utsatte dig för mobbning?

Respondenterna kunde välja att fylla i ett eller flera olika svarsalternativ på frågan “Vem var det som utsatte dig för mobbning på din arbetsplats?”. Det fanns tre färdiga alternativ; kollega, förman och högre chef, samt en ruta där det gick att fylla i ett eget alternativ med egna ord om inte de andra alternativen passade in. Resultatet presenteras i kategorier enligt hur de olika svaren kombinerades av respondenterna. 25 personer svarade att det var en kollega som hade mobbat dem. 21 personer svarade att det var förmannen, 13 personer svarade att det var en högre chef. 6 personer svarade att det var en kombination av både kollega, förman och högre chef. 13 personer svarade att det var både kollega och förman som utsatte dem för mobbning, 4 personer svarade att det var kollega och högre chef, medan 9 personer svarade att det var både förman och högre chef. 1 person svarade styrelse. Se figur 4 för att få en överblick över resultatet.



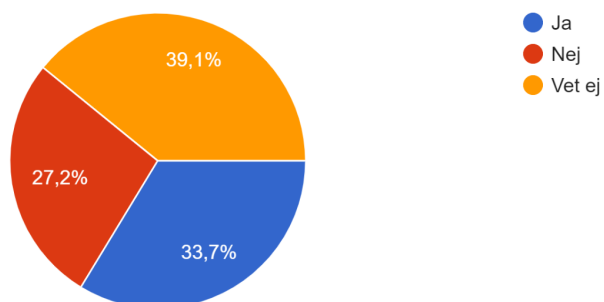
Figur 4. Fördelning över vem som stod för mobbningen av den utsatta

4.1.5 Policy för hur mobbning hanteras

Det var en ganska jämn fördelning av svaren på den femte frågan som handlade om det fanns någon policy för hur mobbning hanteras på arbetsplatsen. I figur 5 kan svarsfördelningen ses i form av ett diagram. Den största kategorin bestod av 36 stycken svar och där svarade respondenterna att de inte visste om det fanns någon policy för hur mobbning hanteras på deras arbetsplats. 31 av respondenterna svarade att det fanns en policy för det, medan 25 respondenter svarade att det inte fanns någon policy.

5. Har/hade din arbetsplats någon policy för hur man hanterar mobbning på arbetsplatsen?

92 svar



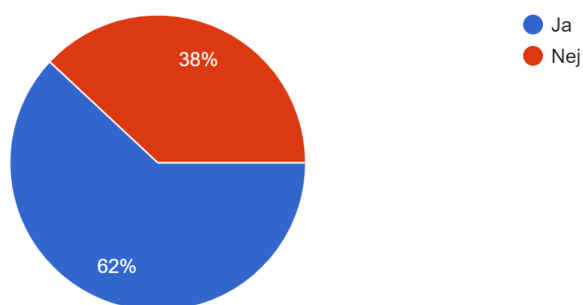
Figur 5. Svarsfördelningen på om det finns någon policy för hur mobbning hanteras på arbetsplatsen

4.1.6 Berättade du om mobbningen för förman/chef?

57 respondenter uppgav i enkätundersökningen att de hade berättat för en förman eller högre chef om mobbningen de hade blivit utsatta för, medan 35 respondenter svarade att de inte hade berättat. Se figur 6.

6. Berättade du för din förman/högre chef att du blivit utsatt för mobbning?

92 svar



Figur 6. Antal som berättade att de hade blivit mobbade

4.1.7 Vilka följder gav det när du berättade om mobbningen?

Det är svårt att på förhand veta vilka följder det kan ge om man berättar för sin förman/högre chef att man har blivit utsatt för mobbning. Därför var detta en öppen fråga, vilket innebar att respondenterna fick svara med egna ord. En sammanställning av alla kommentarer visade att väldigt många respondenter hade svarat att inget hände. Flera hade svarat att det gjordes trepartssamtal men att det inte gav något resultat. Några svarade att det ledde till samtal, endera med berörd person, psykolog eller högre chef. För några av respondenterna blev det mera problem efter att de hade berättat om mobbningen som pågick, medan det för några respondenter ledde till att de sade upp sig. Det fanns även några positiva kommentarer som att mobbningen upphörde, chefen började närvara mera, det vidtogs åtgärder och att de parter som varit inblandade i mobbningen separerades. Nedan bifogas en del av kommentarerna.

“Mobbningen blev ännu värre.”

“Inga åtgärder”

“Jag skall undvika kollegan som det handlar om”

“Berättade för HR-chefen, ledde till trepartssamtal som inte gjorde någon skillnad”

“De särade på oss och våra arbetsuppgifter. Vi ändrade även min arbetstid så att jag hade kaffepaus på annan tid än kollegan.”

“Ett ryck på axlarna och svaret att jag inte ska ta det så hårt.”

“Berättade för högre chef, men inget hände.”

“Inte några följder, valde att sluta pga utfrysning”

“Möten, möten och inget ändrades. Man tog inte mobbning-ordet i sin mun ens.”

“Det slutade med en sjukskrivning från min sida då ingen högre upp trodde på mig.”

“Vi hade diskussion om upplevelsen med de som utsatte mej.”

“Inget. Sade upp mig.”

“Jag fick skulden och de bad mig att säga upp mig själv.“

“Det blev möten med högre chefer”

“Uppmaning att själv prata med den som mobbade”

“Treparsntal hos företagshälsovården.”

“Avgångsvederlag”

“Inga. Den som ger sig in i leken, får leken tåla ungefär”

“Jag brakade ihop en dag och kunde inte sluta gråta.Då gick jag till chefen och sade upp mig”

“Jag blev hörd och chefen började närvara två dagar /vecka.”

“Att jag sjukskrev mig tills mitt kontrakt tog slut.”

4.1.8 Om du inte berättade, hur fortsatte mobbningen?

De respondenter som inte hade berättat för sin förman/högre chef om att de blivit mobbade på sin arbetsplats, kunde med egna ord svara hur mobbningen fortsatte. Analysen av svaren visade att en stor del av respondenterna hade svarat att det inte fanns något att göra åt saken, eftersom det var chefen eller förmannen som stod för mobbningen. Många skrev också att mobbningen fortsatte eller eskalerade, en lika stor del skrev att de valde att säga upp sig. Ett par bytte arbetsuppgifter och på det sättet försvann även mobbningen, medan två uppgav att det ledde till utfrysning och försämrade arbetsuppgifter. Nedan redovisas några av respondenternas kommentarer.

“Jag orkade inte med situationen och bytte arbetsuppgifter”

“Oförändrad situation.”

“Avslutade anställningen.”

“På samma sätt då det var min chef som utsatte mig”

“Utfrysning och sämre uppgifter”

“Båda chefer mobbade mig och till slut sade upp mig”

“Andra blev istället offer”

“Det var VD:n själv som mobbade så det fanns inte så mycket att göra”

“Jag berättade inte eftersom det var förman, chef och personalchef tillsammans som utsatte mig.”

“Chefen orsakade grupperingar, pratade illa om en. Påstod till andra att man inte var sjuk även fast man hade sjukintyg. Tryckte ner vid minsta tillfälle och speciellt vid utveckling- och lönesamtal.”

“Det var som en del av arbetskulturen, alla på arbetsplatsen deltog i det i mer eller mindre utsträckning. Så det var ingenting som gjordes åt saken.”

“Jag sade upp mig för arbetsplatsen var toxisk”

“Fortsatte och eskalerade”

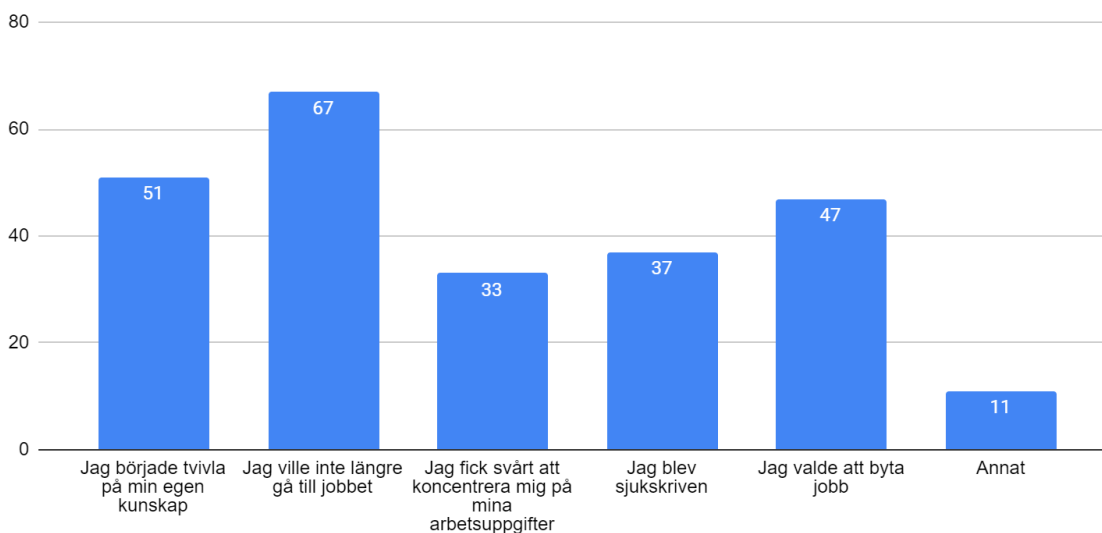
“Den fortsatte med baktalan och att jag blev utesluten från schemat, sade till slut upp mig”

4.1.9 Hur påverkade mobbningen den anställda?

Det fanns fem färdiga svarsalternativ att välja bland när det efterfrågades hur mobbningen hade påverkat den anställda. Det var även möjligt att fylla i ett eget svar om respondenterna ansåg att inget av alternativen passade in eller att något saknades. Eftersom det på den här frågan var möjligt att kryssa i flera svarsalternativ samtidigt fanns det väldigt många olika kombinationer av svar. I resultatet redogörs därför antalet gånger ett svarsalternativ hade besvarats istället för antalet olika kombinationer som var möjliga. I figur 7 visas resultatet i form av ett stapeldiagram.

51 gånger uppgavs svaret “jag började tvivla på min egen kunskap”, 67 gånger uppgav svaret “jag ville inte längre gå till jobbet” vilket innebär att hela 72,8 % av alla respondenter kände på det sättet. 33 gånger uppgavs svaret “jag fick svårt att koncentrera mig på mina arbetsuppgifter” och 37 personer uppgav att de varit sjukskrivna till följd av mobbning. 47 av respondenterna uppgav att de valde att byta jobb medan det kom in 11 st svar på punkten annat. Där framkom olika psykiska besvär såsom depression, trauma, rädsla för att gå till kafferummet, utmattning och irritation. En person uppgav att hen började må fysiskt illa när

hen såg mobbaren eller mobbarens bil, en annan person uppgav att hen fick en rad fysiska besvär och att kroppen till slut kollapsade. En person uppgav att hen fick sparken, medan en person uppgav att hen inte brydde sig men ändå blev att undra varför det blev som det blev.



Figur 7. Antal svar på de olika svarsalternativen

4.1.10 Önskvärda åtgärder från arbetsplatsens håll

Här efterfrågades vad den mobbade personen hade velat att arbetsplatsen skulle ha gjort för att förhindra eller motverka mobbningen. Frågan besvarades med fritextsvar av respondenterna. Det svar som framkom mest frekvent var en önskan om att arbetsplatsen skulle sluta förneka att mobbning finns och verkligen ta tag i problemet. Ett aktivt agerande av chefen som skulle sätta ner foten och vidta åtgärder för att få stopp på mobbningen t.ex. genom att ge varning till mobbaren eller omplacera hen. Det önskades även stöd, handledning och verktyg till gruppen för att kunna hantera problemen som uppstått och en tydlig policy för hur man motverkar mobbning inom företaget och att den planen aktivt följs. Många önskade också att cheferna skulle få bättre utbildning inom personalhantering, konflikter och krissituationer samt att chefen/förmannen skulle bytas ut. Två skrev att företaget hanterade saken bra och gjorde vad de kunde. Nedan finns några av kommentarerna.

“Tagit tag i det direkt.”

“Satt stopp för det tidigare. Alla såg och hörde. Ingen tog tag i saken.”

“Ordentlig och påtalande policy mot mobbning på arbetsplatsen och att ledningen berättar vad de står för och hur viktigt det är”

“Samtal, att få prata igenom situationen med alla parter inblandade. Vilket inte gjordes. Inte lätt med chefer som är konflikträdde!!!!”

“Att klara riktlinjer finns som skall följas. Utredning skall göras även i de fall där det är ledningen som är orsaken. Stöd och handledning skall erbjudas.”

“Med tanke på företagets storlek (ett stort bolag) hade jag önskat att företaget har mellanchefer med bra kunskap om krishantering och kommunikation”

“Tar informationen konkret och har en plan. Gärna med varning för att vid upprepning få konsekvenser.”

“Ta ansvar, prata om problemen och ha en förståelse för arbetets natur och omfattning göra nåt konkret o inte bara ha allmänna möten för alla som inte ledde till nånting”

“Rekrytera rätt!”

“Stått upp för mig och givit en varning till kollegan, samt omplacerat henne.”

“Jag hade gärna sett att arbetsgivaren skulle gett hen allvarligare konsekvenser för sitt beteende och agerande, så som de påstås ska göra.”

“Tagit in hjälp utifrån”

“Utbilda sig inom ledarskap och arbetsvälmående och ta den kunskapen till verklig handling”

“Förmannen borde bytas ut.”

“Att de uppifrån tog saken på allvar. Att företagshälsovårdens psykolog och läkare var delaktig med HR för att ge sin bild. När man blivit mobbad förminskar man sig själv och "tappar till slut talförmågan".”

“Skulle även önska att kunna anmäla mobbning anonymt.”

“Agerat på personalundersökning där flertalet tog upp problem med chefen.”

“Jag skulle gå vidare till arbetarskydd men högsta chefen sitter också där som chef. Kanske ska man undvika att ha en och samma person på båda ställena.”

“Flytta kollegan som utsatte mig”

“Tyckte det togs upp på ett bra sätt.”

4.1.11 Övrigt

Den sista frågan i enkäten var en öppen fråga där respondenterna fick skriva om de hade något annat att tillägga eller ville dela med sig av egna händelser eller synpunkter. Vissa svar var en upprepning av det som tidigare hade framkommit i undersökningen medan andra svar handlade om annat. Nedan kommer några citat på övriga kommentarer:

“Lyft gärna frågan i media. Gör ett längre reportage där utsatta anonymt får dela sin berättelse. Ett reportage som får komma i delar så ämnet kommer upp vid flertalet tillfällen till kaffebordet på arbetsplatserna.”

“Viktigt att få bort detta från arbetsplatser. Hemskt är det. Handlar mycket om maktmissbruk och härskartekniker.”

“Tror att mobbning sker i mycket större utsträckning än man tror.”

“Arbetsgivare borde reagera direkt och utan att den drabbade får några repressalier av det.”

“Tack för att ni tar upp ett viktigt ämne!”

“Vissa chefer mesiga och inte vågar säga till på skarpen”

“Ett öppet diskussionsklimat där man kan berätta hur man upplever saker och ting, utan att bestraffas, är det viktigaste.”

“Det behöver talas om det mera och fler behöver göra sina röster hörda att de är emot mobbning på arbetsplatsen. Uppmuntra att kollegor säger ifrån om man ser någon bli utsatt, ja, listan kan göras lång. Viktigt ämne!”

“Det finns en unken ledarskapskultur på Åland, främst inom det gamla gardet. Utåt sett kan de vara entreprenörer, affärsmän och socialt kompetenta, men mot sina anställda kan de vara dryga och maktfullkomliga. Tack och lov håller det här på att ändras och det kommer in en ny generation av modernare och betydligt trevligare ledare som involverar och inkluderar personalen istället för att köra den.”

“Viktigt att stoppa skitsnack. Viktigt att känna att man kan lita på ledningen.”

“Borde finnas en plan hur man går tillväga vid sån situation på varje arbetsplats.”

“Ja som ovan egentligen. Problemet sitter hos mobbaren och det är där insatsen ska göras. Det hjälper inte att placera om offret/offren då upphör aldrig mobbningen”

“Idag är utbildning långt viktigare än erfarenhet och social kompetens, tyvärr!”

5. ANALYS

Resultatet av enkätundersökningen visade att det var blandade åldrar på respondenterna som deltog och att alla fem valbara ålderskategorier blev representerade. En stor del av respondenterna (39,1%) låg i kategorin 35-44 år, men även många (28,3%) var i kategorin 45-54 år. Jag anser därmed spridningen av enkäten som lyckad, eftersom målet var att nå ut till så många olika respondenter som möjligt under den korta tidsperioden som den var tillgänglig. Männerna var väldigt underrepresenterade i undersökningen eftersom det av totalt 92 stycken respondenter endast var 8 stycken män som deltog. Om det beror på att män inte utsätts för mobbning i lika stor utsträckning som kvinnor eller på grund av de inte vill dela med sig av personliga händelser eller något annat är svårt veta. Enligt en forskning som Salin (2001) har gjort visade resultatet att kvinnor mobbas i större utsträckning än män. I den undersökningen hade 11,6 % av kvinnorna och 5 % av männen blivit utsatta för mobbning.

“Kollega” med 27,2 % tätt följd av “förman” på 22,8 % dominerade som svar på frågan vem som hade utsatt respondenten för mobbning. Högre chef och kollega i kombination med förman hade 7,7 % vardera. En vanlig orsak till att mobbning uppstår bland kollegor är en konflikt som eskalerar och leder till mobbning om konflikten inte stoppas i tid. Enligt Blombergs (2016) teorier kan det handla om rovjaktsmobbning när en chef mobbar en anställd. Personen i fråga kan ha haft otur och råkat vara i vägen när en chef behöver avreagera sig, har bestämt sig för att behandla någon illa eller hackar på en person för att ge en varning till de andra i arbetsgruppen. Den mobbade kan också ha blivit utsedd till syndabock av sin chef eller kollegor, utan att personen själv har gjort något illa.

Det var en ganska jämn fördelning bland svaren om arbetsplatsen har någon policy för hur mobbning hanteras. De flesta av respondenterna (39,1 %) svarade att de inte visste om det fanns någon policy. Resultaten på den frågan påvisar att arbetsplatserna bör jobba på att tydligare få fram vad som gäller på arbetsplatsen, t.ex. genom att utforma en antimobbningsplan som medarbetarna vet om att finns och var de kan hitta den. Enligt Tehy (2021) bör arbetsplatsen ha utformat tydliga riktlinjer i form av en antimobbningsplan för att det aktivt ska gå att motverka mobbning.

Av totalt 92 stycken respondenter uppgav hela 57 stycken att de hade berättat för sin förman eller högre chef att de blivit utsatta för arbetsplatsmobbing. Många av de respondenterna uppgav också att det inte gav något resultat fast de hade berättat. Enligt Diskrimineringslagen 1 kap 14 § måste arbetsgivaren omedelbart och utan dröjsmål ingripa om hen får vetskap om att trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Annars anses arbetsgivarens handlande också som en diskriminering. Enligt strafflagen 47 kap. 3 § kan en person bli bestraffad för att ha diskriminerat någon på arbetsplatsen. Den som har diskriminerat en annan person kan dömas till böter eller fängelse i upp till sex månader.

En del respondenter uppgav att det ledde till samtal i någon form, endera med berörd person, psykolog, högre chef eller trepartssamtal efter att de hade berättat om mobbningen. Enligt lagen om företagshälsovård (2001) är arbetsgivaren skyldig att ordna företagshälsovård till de anställda i syfte att främja hälsa och säkerhet i arbetsmiljön för den anställda. Kontakt med psykolog sköts via företagshälsovården och en representant därifrån är också med på ett trepartssamtal vid t.ex. en mobbningssituation. Några uppgav att mobbningen eskalerade medan det för vissa respondenter istället ledde till att de sade upp sig. Det fanns även några positiva kommentarer som att mobbningen upphörde, chefen började närvara mera, det vidtogs åtgärder och att de parter som varit inblandade i mobbningen separerades. Enligt arbetarskyddslag 1 kap 1 § har arbetsgivaren en skyldighet att genast vidta åtgärder om det förekommer mobbning eller annat osakligt bemötande på arbetsplatsen som medför risker för den anställdas hälsa eller säkerhet, vilket arbetsgivaren i det sistnämnda fallet också har gjort.

De respondenter som valde att inte berätta för sin förman eller högre chef att de blivit mobbade blev tillfrågade hur mobbningen fortsatte. En stor del hade svarat att det inte fanns något att göra åt saken, eftersom det var chefen eller förmannen som stod för mobbningen. Enligt Östberg & Eriksson (2009) är mobbning en olaglig handling och den som blir mobbad ska behandlas som ett brottsoffer. För vissa fortsatte eller eskalerade mobbningen och lika stor del av respondenterna svarade att de valde att säga upp sig. Blomberg (2016) rekommenderar att man ska ta till flykt om man inte får tillräckligt stöd av förman, chef, kollegor eller dylikt eller om det inte heller finns någon konkret förhoppning om att en

förändring av situationen ska ske inom en snar framtid. Det är bättre att skydda sin egen hälsa och på eget bevåg lämna företaget än att vara kvar och brytas ner.

En stor del av de som blivit utsatta för mobbning på sin arbetsplats uppgav att följderna var att de inte längre ville gå till jobbet, 72,8 % av alla respondenter uppgav det svaret. Svaret på denna fråga kan kopplas ihop med Blombergs (2016) teorier som lyfter fram att en person som blir utsatt för mobbning ofta känner sig hotad, bestraffad, förnedrad eller skrämdd. Det i sin tur gör att man inte längre vill gå till jobbet.

I enkäten efterfrågades vad respondenterna hade velat att arbetsplatsen skulle ha gjort för att förhindra eller motverka mobbningen som de utsattes för. Det svar som framkom mest frekvent var en önskan om att arbetsplatsen skulle sluta förneka att mobbning finns och verkligen ta tag i problemet. Tätt följt av en önskan om ett aktivt agerande av chefen som skulle sätta ner foten och vidta åtgärder för att få stopp på mobbningen t.ex. genom att ge varning till mobbaren eller omplacera hen. Här vill jag igen lyfta fram Arbetarskyddslagen eftersom det faktiskt är arbetsgivarens skyldighet att agera. Om en person är mobbad vill hen oftast inget hellre än att någon med makt tar tag i problemet och får det att sluta. Enligt Hallberg och Strandmarks (2004) teori om mobbning innebär en konfliktradd ledare i kombination med ett dåligt ledarskap att mobbning lättare både kan och får infinna sig på en arbetsplats.

I slutet av enkäten fick respondenterna skriva övriga kommentarer och där framkom en hel del intressanta synpunkter och åsikter. En önskade att frågan skulle lyftas i media med ett längre reportage, en tackade för att jag tog upp ett viktigt ämne, en svarade "Idag är utbildning långt viktigare än erfarenhet och social kompetens, tyvärr!" vilket jag är beredd att hålla med om. Jag blir att tänka på en ledare när jag läser den kommentaren. I de flesta fall är det krav på en hög utbildning om man exempelvis ska kunna bli chef, men det räcker inte med bara en hög utbildning. Social kompetens är också väldigt viktigt om man ska lyckas vara en bra ledare. Hallberg & Strandmark (2004) menar att ett bra och fungerande ledarskap inom en organisation är av stor vikt för både arbetsprestationer och arbetstillfredsställelse hos en anställd.

6. DISKUSSION

6.1 Slutsats

Det huvudsakliga syftet med mitt arbete var att ta reda på hur en arbetsplats kan gå tillväga för att på bästa tänkbara sätt motverka att mobbning sker på arbetsplatsen. Genom en enkätundersökning tog jag reda på vad personer som blivit mobbade på sin arbetsplats hade velat att arbetsplatsen skulle ha gjort för att kunna förhindra eller motverka mobbningen och hur mobbningen har påverkat den anställda. Undersökningen syftar på hur mobbning har påverkat personen som anställd, inte som person. Jag har i teoridelen valt att nämna några olika exempel på vilka psykiska konsekvenser mobbning kan ge, men andra studier om psykiska besvär till följd av mobbning tas inte upp i detta arbete.

Jag hade tre frågor som var min utgångspunkt genom hela mitt arbete:

1. Vad kan en arbetsplats göra för att motverka mobbning på arbetsplatsen?
2. Vad hade den anställda önskat att arbetsplatsen skulle ha gjort i en mobbningssituation?
3. Hur har mobbningen påverkat den anställda?

Fick jag svar på mina frågor? Ja, det anser jag att jag fick. Svaren på fråga ett och två går lite hand i hand har jag konstaterat efter min undersökning. Mycket av det som de anställda önskar att företaget skulle ha gjort i en mobbningssituation är också sådant som kan göras i praktiken för att motverka mobbning. Ett välfungerande ledarskap med en engagerad ledare är väldigt viktigt att ha när det handlar om att motverka mobbning. Man bör även jobba förebyggande, ha en tydlig policy för vad företaget står för och en plan för hur man ska agera om mobbning förekommer. En arbetsplats bör satsa på teambuilding, att ge stöd och verktyg till de anställda att de klarar av att hantera olika jobbiga situationer och konflikter som kan uppstå och att få till en välfungerande kommunikation bland medarbetarna. Det bör även satsas på kontinuerlig utbildning av ledarna. I enkäten kunde bland annat ovan nämnda kommentarer läsas och det kan jag även koppla ihop med teorin som jag har i mitt arbete. I så gott som alla böcker som handlar om mobbning kan man läsa om hur viktigt det är att ta itu med konflikter direkt de uppstår innan de hinner eskalera och i värsta fall utvecklas till mobbning. Den delen nämndes också många gånger bland svaren i enkätundersökningen.

När det kommer till hur mobbning har påverkat de anställda, har många svarat att de inte längre ville gå till jobbet och började tvivla på sin kunskap, vilket ledde till att många sade upp sig eller blev sjukskrivna. Det svaret överraskade inte mig. Mobbning och följderna av det innebär också en stor kostnad för arbetsplatsen, vilket än en gång lyfter fram hur viktigt det är att jobba på att ha ett gott samspel mellan kollegorna och att ha en engagerad ledare. Om arbetsplatsen är välfungerande ökar trivselen på jobbet och håller därmed också kostnaderna för sjukskrivningar nere. En välfungerande arbetsplats bidrar även till att det finns en vilja för arbetstagarna att stanna kvar på arbetsplatsen. Det bör ses som ett tecken på att något är fel och behöver åtgärdas om det ofta byts personal på en arbetsplats/avdelning.

Jag valde att genomföra min undersökning i form av en anonym webbaserad enkät. I undersökningen hade jag några slutna frågor och ett flertal öppna frågor som kunde besvaras med egna ord. Jag analyserade och sammanställde svaren som jag fick på de öppna frågorna och presenterade sammanställningen i resultatdelen. Med facit i hand kan jag konstatera att jag kanske borde ha haft flera slutna frågor och färre öppna frågor med fritextsvar i min enkätundersökning. Jag fick väldigt många intressanta svar. Det märktes att mobbning är ett känsligt ämne som verkligen engagerar människor. Dock var vissa av svaren väldigt långa och det var tidskrävande och delvist även svårt att analysera allt. För att lättare kunna analysera svaren och sammanställa resultatet skulle jag utforma min enkät på ett annat sätt idag om jag skulle göra samma undersökning en gång till. Jag är ändå i det stora hela nöjd med min enkät och resultatet av den.

Jag skulle rekommendera alla som ska göra en enkätundersökning att tänka igenom och testa enkäten ordentligt innan den skickas ut. Med en pilotenkät kan man dels få reda på om enkäten fungerar som det är tänkt, men dels även se om det enkelt går att sammanställa resultaten på det sätt man önskar. Jag gjorde en pilotenkät för att se om frågorna var tydliga och om de tolkades på rätt sätt. Jag fokuserade däremot inte så mycket på resultatredovisning i det skedet, vilket jag borde ha gjort.

När det var dags att börja analysera enkätsvaren gjorde jag först meningskoncentrering på svaren på de öppna frågorna. Enligt Kvale & Brinkmann (2014) innebär det att långa

meningar koncentreras till korta sammanfattande meningar. Därefter analyserade jag svaren genom att dela in svaren i olika kategorier enligt Ejlertsson (2019). Utgående från det kunde jag sedan göra en sammanställning av resultatet. Jag valde att redovisa min analys av de öppna frågorna i form av en sammanställning och att lyfta fram olika citat istället för att använda mig av diagram. Eftersom det fanns så många olika svar anser jag att det mest bara skulle ha blivit rörigt med diagram. Jag valde medvetet att lyfta fram ganska många citat från respondenterna i resultatredovisningen fast samtliga kommentarer även finns att läsa som bilagor i slutet av arbetet. Anledningen till att jag valde ha med många citat var för att jag anser att det är just de svaren som gör hela undersökningen unik och extra intressant.

6.2 Validitet och reliabilitet

“Validity basically means to measure what is intended to be measured” (Taherdoost, 2016, p. 29). Vilket innebär att det med validitet menas att man mäter det som är tänkt att mätas. I detta fall om undersökningen är relevant till frågeställningen. Alla tänkbara fel som kan uppstå under en pågående undersökning behöver tas i beaktande för att pålitliga mätresultat ska kunna uppnås.

“Reliability concerns the extent to which a measurement of a phenomenon provides stable and consist result. Reliability is also concerned with repeatability” (Taherdoost, 2016, p. 33). Reliabilitet handlar om hur bra undersökningen kan stå emot slumpmässiga fel och påvisar om resultatet av undersökningen är tillförlitligt. Reliabiliteten anses vara hög om samma resultat skulle uppnås ifall undersökningen gjordes om vid ett annat tillfälle (Christensen et al., 2016).

Validiteten i min undersökning anser jag är medelhög. Jag fick bekräftat att frågorna i enkäten var tydliga och tolkades på rätt sätt eftersom jag började med att skicka ut en pilotenkät. Jag fick feedback på pilotenkäten och kunde innan jag skickade ut den slutliga enkäten justera det som behövdes för att göra den ännu mera tydlig. Det går inte att garantera att respondenterna har gett ärliga svar på alla frågor, men eftersom deltagandet var helt frivilligt och anonymt ser jag ingen orsak till varför de skulle välja att inte svara sanningsenligt.

Reliabiliteten i undersökningen skulle jag däremot säga att är låg. Datainsamlingen är korrekt och noggrant gjord, men eftersom vissa av svaren baserar sig på respondenternas personliga åsikter och subjektiva minnesbilder blir reliabiliteten låg. Minnen är inte alltid sanna och ju längre tiden går desto mer enkelspåriga blir ens minnen. Ifall en likadan undersökning skulle göras igen är det inte säkert att det skulle bli samma resultat eftersom allt handlar om vem som deltar och vad just den personen har för egna upplevelser i bagaget.

6.3 Förslag till vidare forskning

Det finns många olika alternativ till fortsatt forskning inom detta högaktuella ämne. Mobbning är otroligt brett och minsta lilla vinkling på ämnet gör att det får en helt annan innebörd. Eftersom jag själv valde att rikta in mitt arbete på mobbning endast ur den anställdas perspektiv, skulle det vara intressant att se en forskning gjord från den andra sidan, med andra ord en undersökning om hur en ledare (förman/chef) upplever och bemöter mobbning på arbetsplatsen. Ett annat alternativ på vidare forskning skulle vara en jämförelse mellan kvinnor och män. Mobbas kvinnor i större utsträckning än män eller är det bara så att kvinnor pratar mer om det? Utgående från min undersökning var det bara åtta stycken (8,7 %) av respondenterna som var män så det skulle vara intressant att se en djupare forskning från den synvinkeln.

6.4 Egna reflektioner

Jag visste redan innan jag påbörjade mitt arbete att mobbning är ett känsligt och ganska svårt ämne att skriva om. Jag valde ändå att skriva om det eftersom jag anser att det är ett viktigt ämne som behöver lyftas fram. Precis som rubriken på mitt arbete säger, är mobbning på ett eller annat sätt ett osynligt våld på en arbetsplats. När jag skickade ut min enkät var jag beredd på att det skulle komma många olika personliga upplevelser och starka berättelser på mina frågor med öppna svar. Likväl blev jag ändå väldigt illa berörd och fick en klump i magen när jag läste igenom och började analysera svaren. Varför ska en person behöva må illa och bli så dåligt behandlad på sin egen arbetsplats, där man tillbringar så mycket av sin tid? Varför görs det inte mer vid en mobbningsituation? Handlar det om okunskap eller av

rädsla att bli indragen i något? Är det av bekvämlighetsskäl? Frågorna är många och svaren är få.

Det som överraskade mig mest i resultatet av min enkät var att det är väldigt många chefer och förmän som står för mobbningen av de anställda. Enligt mig är det förmännen som ska hålla ihop gruppen, inte tvärtom. Det som också förvånade mig var att det oftast sopades under mattan och inte vidtogs några åtgärder för att få bukt med problemet, när det framkom att mobbning förekom på arbetsplatsen. Okunskap ligger ofta som grund för att ingen agerar och jag anser att en förändring behöver ske på arbetsplatserna. Jag tror att det i många situationer skulle hjälpa med att ha en tydlig plan för hur man ska agera i en mobbningsituation. En bättre utbildning av ledarna skulle också underlätta eftersom det blir det lättare att ta itu med problem när det finns kunskap om hur man ska gå tillväga. Det finns flera lagar som står bakom den anställda ifall mobbning sker och inget görs på arbetsplatsen, vilket jag också har lyft fram i teorin i mitt arbete.

Jag är oändligt tacksam över alla som har tagit sig tid att svara på min enkät, eftersom jag inte skulle ha lyckats slutföra mitt arbete utan dem. Jag är även glad över alla berättelser och egna erfarenheter som jag har fått ta del av på de öppna kommentarerna, men samtidigt också väldigt ledsen över att läsa hur illa det faktiskt är ute på arbetsplatserna. Mest ledsen är jag över att en väldigt stor del av förmännen/cheferna helt enkelt har valt att strunta i att försöka få slut på mobbningen fast de har fått reda på det, vilket gör mig mörkrädd. Jag kan inte rädda hela världen, men har jag med detta arbete lyckats väcka en tanke hos en förman, kollega eller chef som gör att det räddar någon från mobbning, har jag lyckats.

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

- Adams, A., Beasley, J., & Rayner, C. (1997). Bullying at work. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 177-180.
- Andfrankly. (2022). &frankly. <https://www.andfrankly.com/sv/produkt>
- Arbetskyddscentralen. (2022). *Arbetskydd*. <https://ttk.fi/sv/arbetskydd/>
- Arbetskyddsförvaltningen/Työsuojelu. (2022a). *Osakligt bemötande*.
<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/osakligt-bemotande>
- Arbetskyddsförvaltningen/Työsuojelu. (2022b). *Psykosocial belastning*.
<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/psykosocial-belastning>
- Arbetskyddslag, (738/2002). Justitieministeriet (2002).
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Arbetshälsoinstitutet. (n.d.-a). *Mobbning på arbetsplatsen*.
<https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/mobbning-pa-arbetsplatsen>
- Arbetshälsoinstitutet. (n.d.-b). *Uppgifter och ansvar i mobbningsituationen*.
<https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/mobbning-pa-arbetsplatsen/uppgifter-och-ansvar-i-mobbningssituationen>
- Arbets- och näringsministeriet. (2022). *Arbetslivsbarometern 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<https://tem.fi/sv/-/arbetslivsbarometern-2021-slutrapport-stod-for-valbefinnandet-vanligt-pa-arbetsplatserna-iakttagelserna-av-mobbning-oforandrade>
- Berntson, E., Bernhard-Oettel, C., Hellgren, J., Näswall, K., & Sverke, M. (2016). *Enkätmetodik*. Natur & Kultur.
- Blomberg, S. (2016). *Mobbning på jobbet - uttryck och åtgärder*. Studentlitteratur.
- Christensen, L., Engdahl, N., Gräas, C., & Haglund, L. (2016). *Marknadsundersökning - en handbok* (4 uppl.). Studentlitteratur.
- Diskrimineringslag, (1325/2014). Justitieministeriet (2014).

<https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141325>

- Ejlertsson, G. (2019). *Enkäten i praktiken* (4 uppl.). Studentlitteratur.
- Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början* (3 uppl.). Studentlitteratur.
- Ergül, M. (2021). *Vägra väggen - Facit till hållbara medarbetare*. Sanoma Utbildning.
- Frånberg, G-M, & Wrethander, M. (2011). *Mobbning - En social konstruktion?* Studentlitteratur.
- Hallberg, L R-M, & Hallberg, U. (2016). *Mobbning och trakasserier i arbetslivet - en kunskapsöversikt*. Studentlitteratur.
- Hallberg, L R-M, & Strandmark K, M. (2004). *Vuxenmobbning i människovårdande yrken*. Studentlitteratur.
- Heberlein, A. (2008). *Det var inte mitt fel! Om konsten att ta ansvar*. Ica.
- Höistad, G. (Red.). (2001). *Mobbning och människovärde*. Gothia.
- Hwang, P., & Nilsson, B. (2014). *Gruppsykologi - För skola, arbetsliv och fritid*. Natur & Kultur.
- Jordan, T. (Red.). (2020). *Konflikthantering i arbetslivet* (2 uppl.). Gleerups utbildning.
- Keva. (2017). *Arbetsplatsmobbning kan tacklas genom gott ledarskap*.
<https://www.keva.fi/sv/nyheter-och-artiklar/arbetsplatsmobbning-kan-tacklas-genom-gott-ledarskap/>
- Klintman, M., Lunderquist, T., & Olsson, A. (2018). *Gruppens grepp. Hur vi fördomsfulla flockvarelser kan lära oss leva tillsammans*. Natur & Kultur.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (Red.). (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3 uppl.). Studentlitteratur.
- Lag om företagshälsovård, (1383/2001). Justitieministeriet. (2001).
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Lennér Axelsson, B., & Thylefors, I. (2018). *Arbetsgruppens psykologi* (5 uppl.). Natur och Kultur.
- Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbning. Om psykiskt våld i arbetslivet*. Studentlitteratur.
- Momentive. (1999-2022a). *Förstå kvantitativa och kvalitativa undersökningar*. SurveyMonkey.
<https://sv.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

- Momentive. (1999-2022b). *Icke-sannolikhetsurval*. SurveyMonkey.
<https://sv.surveymonkey.com/mp/non-probability-sampling/>
- Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata. (2022). *Arbetarskydd*. Suomi.fi.
<https://www.suomi.fi/medborgare/arbetsliv-och-arbetsloshet/regel-for-arbetslivet/guide/arbetarskydd-och-arbetssaekerhet/arbetarskydd>
- Nilsson, B, & Waldemarson, A-K (Red.). (2016). *Kommunikation - Samspel mellan människor* (4 uppl.). Studentlitteratur.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425–441.
- Strafflag, (39/1889). Justitieministeriet. (1889).
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001>
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(3), 28–36.
- Tehy. (2021). *Arbetsplatsmobbing*.
<https://www.tehy.fi/sv/arbetslivsguiden/arbetarskydd/arbetsplatsmobbing>
- Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P., & Alberts, J. K. (2006). Nightmares, Demons, and Slaves: Exploring the Painful Metaphors of Workplace Bullying. *Management Communication Quarterly*, 20(2), 148–185.
- Trost, J. (2012). *Enkätboken* (4 uppl.). Studentlitteratur.
- Työ- ja Elinkeinoministeriö. (2021). *Työolobarometri 2020*. Arbets- och Näringsministeriet.
- Östberg, K., & Eriksson, L. (Red.). (2009). *Mobbning på arbetsplatsen - handbok i konsten att slå tillbaka*. Uppsala Publishing House.

BILAGOR

Bilaga 1. Enkätfrågor.

Arbetsplatsmobbing och dess påverkan på den anställda

Denna enkät riktar sig till dig som någon gång blivit utsatt för mobbing på din tidigare eller nuvarande arbetsplats. Syftet med undersökningen är att ta reda på vad du hade velat att arbetsplatsen skulle ha gjort för att kunna förhindra eller motverka mobbingen, samt hur det har påverkat dig som anställd. Dina svar är helt anonyma. Tack på förhand för att du tar dig tid att delta!

Med vänliga hälsningar,
Linda Rönnvall - Studerande vid Högskolan på Åland

1. Har du blivit utsatt för mobbing* på din arbetsplats? *

Om ditt svar är nej tackar jag för visat intresse och ber dig att inte delta i undersökningen.

** Mobbing kan förekomma i olika former på en arbetsplats. Det är upp till dig själv att avgöra om du har varit utsatt för mobbing eller inte. Mobbing kan vara att man behandlas som luft eller blir utfrysad ur gruppen, att det görs fula miner, suckar, blickar, ryktesspridning om en som person, nedlåtande kommentarer, hånskratt, att man blir härmad eller retad. Det kan även vara slag, sparkar, sönderrivna kläder, knuffar med mera.*

För att det ska kallas mobbing bör det vara flera upprepade oönskade negativa handlingar eller beteenden som är riktade mot dig som person. Det bör pågå systematiskt under en längre tid (oftast minst sex månader) och utföras av en och samma person eller personer.

Ja

2. Kön? *

- Man
- Kvinna
- Annat

3. Ålder? *

- Under 25 år
- 25-34 år
- 35-44 år
- 45-54 år
- 55 år eller äldre

4. Vem var det som utsatte dig för mobbning på din arbetsplats? (Välj ett eller flera alternativ) *

- Kollega
- Förman
- Högre chef
- Övrigt: _____

5. Har/hade din arbetsplats någon policy för hur man hanterar mobbning på arbetsplatsen? *

- Ja
- Nej
- Vet ej

6. Berättade du för din förman/högre chef att du blivit utsatt för mobbning? *

Ja

Nej

7. Om du svarade **ja** på förra frågan, vilka följder gav det?

Ditt svar

8. Om du svarade **nej** på frågan om du berättade för din förman/högre chef, hur fortsatte mobbningen?

Ditt svar

9. Hur påverkade mobbningen dig som anställd? (Välj ett eller flera alternativ) *

Jag började tvivla på min egen kunskap

Jag ville inte längre gå till jobbet

Jag fick svårt att koncentrera mig på mina arbetsuppgifter

Jag blev sjukskriven

Jag valde att byta jobb

Övrigt: _____

10. Vad hade du velat att din arbetsplats skulle ha gjort för att förhindra eller motverka mobbningen som du utsattes för? *

Ditt svar

11. Har du något annat du vill tillägga? Dela gärna med dig av egna händelser och synpunkter.

Ditt svar

Bilaga 2. Öppna svar på fråga 7.

“Om du svarade ja på förra fråga, vilka följder gav det?”

Jag skall undvika kollegan som det handlar om

Berättade för högre chef, men inget hände.

Berättade för HR-chefen, ledde till trepartssamtal som inte gjorde någon skillnad

Inga direkta

Samtal med psykolog. Förslag att jag skulle byta avdelning, inte kollegan som mobbat.

Nästan inget

Det var problem med dessa personer tidigare så de hade svårt att hantera det.

Personen i fråga fick enligt mig väldigt milda konsekvenser för sitt beteende, då hen hade utsatt flera andra för mobbning också. Resulterade i att jag slutade på arbetsplatsen och hen jobbar fortfarande kvar.

Ingen reaktion. Det va hon som mobbade

Att jag sjukskrev mig tills mitt kontrakt tog slut. Var gravid och stressen jag levde med ville jag inte riskera att mitt barn skulle skadas av.

Ett ryck på axlarna och svaret att jag inte ska ta det så hårt.

De särade på oss och våra arbetsuppgifter. Vi ändrade även min arbetstid så att jag hade kaffepaus på annan tid än kollegan.

Efter flera samtal fick jag en annan position med en annan förman, men det tog flera månader, kanske år.

Det blev möten med högre chefer

Ingen resultat

Ännu mer problem

Inga åtgärder

Arbetshandledning som var helt verkningslös, förvärrades

Jag uttryckte inte att det handlade om regelrätt mobbning, men jag berättade att jag inte tyckte visst agerande var okej

Ingenting mer än att de fick mig att byta arbetsplats

De tyckte vi sku ta trepartssamtal men ville inte de då.

Mobbningen blev ännu värre.

Beteendet ändrades, åtminstone tillfälligt. Dvs trakasserierna upphörde under en tid.

Inte så mycket....

Slutade jobba där

Det slutade med en sjukskrivning från min sida då ingen högre upp trodde på mig.

Vi hade diskussion om upplevelsen med de som utsatte mej.

Inget. Sade upp mig.

Samtal, men ingen förändring

Trepartssamtal hos företagshälsovården.

Inga

Uppmaning att själv prata med den som mobbade

Att inte bli hörsammad av chefen, inte trodd på. Sjukskrivning. 3 partssamtal med FHV. Som inget resultat gav!!

Ja. De vart mer kaos. Borde aldrig sagt något. Högre chefen ringde mig och ville lägga all skuld på mig. Dessa två chefer gick emot de anställda. Jag sa upp mig och tänker aldrig arbeta för dom igen.

Inget resultat ännu iaf

Jag fick skulden och de bad mig att säga upp mig själv. De spred osanna rykten och ljög för mig om vad kolleger sa vilket sedan inte visade sig vara sant. Drev det även till facket som sa oj vad tråkigt, tyvärr vågar vi inte göra något. Styrelsen tog upp frågan men inget kom ut av det.

Avgångsvederlag

Kalabalik

Man tog ett samtal med berörd kollega

Han pratat med honom och brev okej sen men det var att ingore mig mer!

Inga. Den som ger sig in i leken, får leken tåla ungefär

Jag bytte plats!

Ingenting, svaret var hen är sån där

Absolut inga

En liten arbetsplats och chefen utsatte alla för det mer eller mindre, alla visste och vi pratade

tillsammans om det. Situationen blev bara mer hopplös om någon sa något

Det hände i praktiken ingenting

Ett trepartssamtal med chef, HR-chef och kollega direkt efter min sjukskrivning o sen inget mer! Det var upp till mig att ändra attityd på hen som mobbade mig.

Inga alls jag sade upp mig

Inget.

Jag brakade ihop en dag och kunde inte sluta gråta. Då gick jag till chefen och sade upp mig.

Tyvärr inga alls

Möten möten och inget ändrades. Man tog inte mobbning-ordet i sin mun ens.

Jag blev hörd och chefen började närvara två dagar /vecka.

På en arbetsplats försvarade min dåvarande chefs förman henne och förminskande mina upplevelser trots att jag inte var den första som blivit utsatt av henne. Inga påföljder. En större insamling av händelser gjordes då av personalen som varit utsatt av henne för att lyfta frågan högre upp. HR [REDACTED] kopplades in. Samt [REDACTED]. Inga påföljder. Jag sade upp mig, liksom några andra vartefter. De få som jobbar kvar från min tid har chefen som sina guldgossar runt sitt lillfinger.

På andra arbetsplatsen var det missnöje bland trötta och oengagerade kollegor, avundsjuka mellan avdelningarna rädde pga olika arbetsbelastning och lön. Jag som ny och yngre kom in som en frisk fläkt med nya idéer och mycket energi. Blev snabbt omtyckt av chefen vilket visade sig vara till min nackdel. Fick inom kort mothugg och ifrågasattes om jag inte hade tillräckligt med jobb att göra för jag såg så pigg ut, en annan kollega rullade med ögonen och suckade när jag sa något på möten, en tredje tystade mig och sågade mina idéer öppet internt men också på externa möten vilket var pinsamt då vi representerade samma arbetsplats. Jag fick höra att jag blev anställd för att jag var [REDACTED]. Utfrysning skedde genom att det blev tyst i rummet när jag kom, vid ett ledigt bord undvek de att sitta bredvid mig etc etc. Företagshälsovården kopplades in. Det ledde till samtal med chefen och den som mobbade mig mest. Chefen tog hans parti eftersom han är informell ledare och sitter med i styrelsen. Chefen behöver honom som stöd för att klara sina egna arbetsuppgifter. Det är min tolkning.

Inte några följder, valde att sluta pga utfryst

Bilaga 3. Öppna svar på fråga 8.

“Om du svarade nej på frågan om du berättade för din förman/högre chef, hur fortsatte mobbningen?”

Jag orkade inte med konsekvenserna som det skulle ha medfört

Ja, det fortsätter

Att min närmaste kollega fick ändra mina [redacted] jag tagit och också informerat om [redacted], men jag fick aldrig [redacted] trots att det kunde vara [redacted]. Jag tvingades byta arbetsrum p.g.a. att kollegan störde sig på [redacted], och påstod att jag var orsak till hennes [redacted] (som hon [redacted] innan jag började jobba med henne). Det kändes som det klassiska draget vid mobbningssituationer - det är den mobbade som tvingas byta skola/arbetsrum/arbetsuppgifter.

Oförändrat

Som tidigare

Det var som en del av arbetskulturen, alla på arbetsplatsen deltog i det i mer eller mindre utsträckning. Så det var ingenting som gjordes åt saken.

Eftersom min förman var en del av orsaken till vantrivseln sade jag inget och situationen fortsatte på samma sätt tills jag slutade

Jag sade upp mig för arbetsplatsen var toxisk

Det var VD:n själv som mobbade så det fanns inte så mycket att göra

På samma sätt då det var min chef som utsatte mig

som vanligt

Mobbningen var väldigt passiv på ett sätt, det var väldigt mycket skitsnack bakom ryggen från en specifik person. Chefen fällde ofta olämpliga och elaka kommentarer. Till slut tröttnade jag och sa upp mig med omedelbar verkan och då var chefen otrevlig och menade att jag skulle behöva jobba kvar tills dom hittade någon ny vilket inte stämde då jag jobbade [redacted]

Det var mina närmaste förmän som utsatte vissa i personalen. Jag tog kontakt med deras chef [redacted], som bokade ett möte med oss alla. Där ljög mina förmän och förnekade allt, trots att vi var flera anställda som vittnade om samma sak. Vi kom ingenstans, det är så lönlöst och patetiskt att ens försöka om ena parten inte ens håller sig till saken och totalförnekar

Fortsatte och eskalerade

Förmannen är den som mobbar, också högre chefer rädda för denne förman och facketts huvudförtroendeman är biträdande förman så ingen att få hjälp av

Andra blev istället offer

Kontinuerligt även efter jag slutat på mitt arbete

Chefen orsakade grupperingar, pratade illa om en. Påstod till andra att man inte var sjuk även fast man hade sjukintyg. Tryckte ner vid minsta tillfälle och speciellt vid utveckling- och lönesamtal.

Slutade prata med mig. Måste börja jobba mindre och mindre timmar. Stängde av varmvatten, släckte lampor.

Var del av mobbning

Misstrodde information jag delgav, frågade kollegor när jag inte var närvarande om saker om mig, ifrågasatte och litade inte på mig.

Utfrysning och sämre uppgifter

På samma sätt

Mobbad av chefen, som är kompis med högre chefen. Många är utsatta av mobbning från denna chef

Det är något jag kommer göra.

Jag var på läroavtal och man utnyttjade mig som gratis arbetskraft helt emot avtal som gjorts.

Båda chefer mobbade mig och till slut sade upp mig

Oförändrad situation.

Avslutade anställningen.

Jag berättade inte eftersom det var förman, chef och personalchef tillsammans som utsatte mig.

Hon fortsatte mobba fastän vi gick hos antimobbnings grupp

Den fortsatte med baktalan och att jag blev utesluten från schemat, sade till slut upp mig

Jag bytte jobb så småningom

på samma sätt

Ja

Bilaga 4. Öppna svar på fråga 10.

“Vad hade du velat att din arbetsplats skulle ha gjort för att förhindra eller motverka mobbningen som du utsattes för?”

Öppnat ögonen och agerat istället för att bara tittat åt andra hållet.

Svårt att svara på. Eftersom fler än jag har utsatts och hon har varit på samtal men bara skyllt ifrån sig och tycker inte alls hon gjort nåt fel

Jag hade önskat att den högre chef jag berättade för hade diskuterat situationen med min förman tillsammans med mig.

Att någon högre upp än högsta chefen, som stod för mobbningen, skulle ha satt ner foten och satt ett stopp för det för "alla visste om det". Vi var många som var utsatta!

Jag var inte den första som upplevde detta, så företaget erkände själva att de inte visste hur de skulle få stopp på detta. Tydligt var det "lättare" att personer slutade på avdelningen än att avskeda chefen (som tydligen skulle ha varit en lång och svår process).

svårt att säga då det var chefen som var mobbaren

Självinsikt och -bild från ledningen var trasig och alla i sin perfektion.

Tagit tag i det direkt.

Det VD:hande ha gjort var att sluta mobba sina anställda. Eftersom han uppenbarligen inte kunde kommunicera med sina anställda, kunde han ha låtit HR och avdelningscheferna ta hand om den biten.

Stått upp för mig och givit en varning till kollegan, samt omplacerat henne.

Att skulle finnas en tydlig policy

Svår frågar då det var chefen som gick över gränsen på ett litet företag ägt av XXXXXXXXXX

Haft mer teambuildingövningar men de personerna som utförde mobbningen tyckte det var tråkigt och kände sig påhoppade och tillslut slutade delta.

Jag hade gärna sett att arbetsgivaren skulle gett hen allvarligare konsekvenser för sitt beteende och agerande, så som de påstås ska göra.

Vara mer professionella överlag, att påstå att man är en enda stor familj på en arbetsplats håller inte. Sen hade det varit bra att låta den kollegan som pratade skitsnack bakom allas rygg gå. Tror egentligen inte att det finns något som skulle ändra på det stället

Hon borde ha ändrat sitt beteende och uppskattat mitt arbete istället än favoriserat dom unga utan arbetslivserfarenhet.

Att de skulle ha bytt ut chefen. Det var varje dag någon i personalen som grät.

Det hade gått så långt så det fanns nog inget enstaka sak som kunna göras. Hela

organisationen behöver göras om och nya ledare skulle behövs.

Tagit itu med problemet

De gjorde allt vad de kunde.

vissa människor ska inte ha personalansvar, punkt slut. Den bedömningen bör högre ledning förstå när man utser chefer/förmän...det kan förgöra hela bolaget. Det kunders verkligen hjälpa om bolaget gav utbildning i hur man hanterar personalärenden och därmed tar hjälpa av HR i ett tidigare skede. Däremot beror det på om HR finns till för bolagets bästa eller personalens bästa.

Framför allt en policy för att motverka mobbning men också en chef som skulle vara vettig

Omplacering av mobbaren är alltid bättre än att omplacera den eller de som blivit utsatta.

Tagit tag i problemen men eftersom det var en förman/chef så hölls hon bakom ryggen av ledningen.

Prata om det respektive person om det

Tagit in hjälp utifrån

Rekrytera rätt!

Anmärkning på mobbaren och varning, order till mobbaren att be orsakta

Utbilda sig inom ledarskap och arbetsvälmående och ta den kunskapen till verklig handling

Chefen borde ha intagit en tydlig ställning mot sådant agerande gentemot övriga kollegor, men hen var ju själv inblandad. HR borde också tydligt ta ställning mot mobbning. Det borde finnas riktlinjer i företaget i avseendet och ett konfidentiellt rapporteringssystem.

Lyssnat på mig och visat förståelse

Säga åt henne på skarpen att sluta

Då det var långt ifrån första gången denna [redacted] valt att mobba en [redacted] borde [redacted] tagit det på allvar och faktiskt följt sin egen plan mot kränkande särbehandling. Tyvärr är detta [redacted] så rädda för negativ publicitet att de anser att det är bättre att lägga locket på och låta [redacted] fortsätta med sin mobbning.

I mitt fall hade det varit bäst att byta ut chefen. Eller att börja behandla alla likvärdigt, så någon åtgärd i samarbete med arbetshälsovården.

Alla kollegor utsätts av samma förman, många har redan slutat under årens lopp pga detta. Förmannen borde bytas ut.

Mina kollegor skulle ha stöttat mig mot förmannens mobbning

Pålitlig person att prata med, inte så att den som var ansvarig för denna del var chefens [redacted]

Tar informationen konkret och har en plan. Gärna med varning för att vid upprepning få

konsekvenser.

Tyckte det togs upp på ett bra sätt.

Givit mer tid, stöd och utrymme för personalgruppen att kunna lösa problemet. Gruppen var mycket hårt pressad och utsattheten flyttade från person till person. Det var fler än en som mobbade. Mobbarna var de som inte hade kapaciteten att hantera stress. De gjorde vad de kunde med de underutvecklade instrument de hade tillgång till.

Skulle önska att förmannen slutar

Flyttat på förmannen i tid då mobbningen utövades mot flera i gruppen och även fortsättningsvis.

Agerat på personalundersökning där flertalet tog upp problem med chefen.

Skulle även önska att kunna anmäla mobbning anonymt.

Det fanns inget att göra. Jag var ny och chefen/mobbaren var en ny, grön, ung man.

Jag skulle gå vidare till arbetarskydd men högsta chefen sitter också där som chef. Kanske ska man undvika att ha en och samma person på båda ställen.

Lyfta frågan mer öppet, mer aktivt agerande av chef

Kommunicerat direkt med mig istället för att prata bakom min rygg.

Samtal, att få prata igenom situationen med alla parter inblandade. Vilket inte gjordes. Inte lätt med chefer som är konflikträdda!!!!

Flera sa ifrån, vågade säga ifrån. Sa du ifrån vart du sämre bemött så ingen ville säga något. Förstående chefer som inte tar parti (att cheferna inte gaddar ihop sig). Inte höra av sig på privat tid på mina sociala medier.

Tagit in hjälp från FHV eller annan person som kan sådana här situationer.

Stöd

Tagit tag i problemet.

Byta ut förmannen

Att klara riktlinjer finns som skall följas. Utredning skall göras även i de fall där det är ledningen som är orsaken. Stöd och handledning skall erbjudas.

Inte sopa det under mattan

Satt stopp för det tidigare. Alla såg och hörde. Ingen tog tag i saken.

Respekterat mig lika mycket som de andra

Sett till att kollegan fått hjälp med att se och förstå sitt beteende och vad det leder till. Jag

var inte ensam på avdelningen som var utsatt av kollegan

Stoppa såna typer av människor

Utreda varför väldigt många har valt att sluta arbeta på denna arbetsplats, trots information om läget händer ingenting .Alla chefer håller varandra om ryggen

Vet ej!

gör en presentation av mig och min situationen .

Inte ta emot läroavtalsstuderande.

göra nåt konkret o inte bara ha allmänna möten för alla som inte ledde till nånting

Följt arbetstidslagen, kollektivavtalet och sina egna policydokument

Tro på mig

Om dem vetat om det ta tag i det och all baktalan dessa personer höll på med

Hon som mobbade skulle sluta jobba!

Ordentlig och påtalande policy mot mobbning på arbetsplatsen och att ledningen berättar vad de står för och hur viktigt det är

Gett varning och sen sparken till hen.

Byta ut chefen

Samtal med den berörda och repressalier, vill inte det ska hända någon annan. Personen var såpass högt uppsatt så det skulle verkligen ha tagits tag i det , men ingen brydde sig.

Att chefen skulle gått en kurs i pedagogik och kanske bara tänkt lite mänskligt.. hur det skulle kännas för hen att bli utsatt för samma sak

Ha en plan för att motverka det, och ett allvarligt snack med den/om som idkade mobbningen att det inte tolereras

Tagit tag i problemet, pratat med min kollega, gå in på djupet med henne för att förstå varför hen betar sig som hen gör. Haft skolning för kollegan om vad mobbning är och gör mot den utsatte. (Eller skolning för hela arbetsplatsen) och hjälper inte det, avskeda mobbaren! (Jag var inte den första som blivit mobbad och absolut inte den sista, vilket både chefer och HR vet!)

Tagit sitt ansvar

Höra på alla inblandade...och inte ta parti

Jag var inte den första som blev utsatt av den här personen. Jag hade önskat att man tagit tag i problemet tidigare eftersom det var allmänt känt att denna person fått så många att må dåligt.

Med tanke på företagets storlek (ett stort bolag) hade jag önskat att företaget har mellan chefer med bra kunskap om krishantering och kommunikation

Att se problemet.

Ta ansvar, prata om problemen och ha en förståelse för arbetets natur och omfattning

Ta tag i saken. Se till att hen slutat.

Godkänt att det var mobbning och backat upp mig. Den enda som hjälpte mig var min läkare.

Särat på de två mobbarna

avskedat chefen.

Att de uppifrån tog saken på allvar. Att företagshälsovårdens psykolog och läkare var delaktig med HR för att ge sin bild. När man blivit mobbad förminskar man sig själv och "tappar till slut talförmågan".

avskedat kollegan liksom chefen.

Satt ned foten och varnat de som höll på, de va så uppenbart.

Ta tag i saken, prata med mig, visa sitt stöd.

Tagit tag i det, diskuterat och gett varning till mobbaren. Hen har gjort detta så länge mot så många och inget händer.

Flytta kollegan som utsatte mig

Ej låta personer som gång på gång mobbar flera personer att jobba kvar istället för att folk väljer att sluta på grund av den personen

Rak kommunikation

Bilaga 5. Öppna svar på fråga 11.

“Har du något annat du vill tillägga? Dela gärna med dig av egna händelser och synpunkter.”

Lyft gärna frågan i media. Gör ett längre reportage där utsatta anonymt får dela sin berättelse. Ett reportage som får komma i delar så ämnet kommer upp

vid flertalet tillfällen till kaffebordet på arbetsplatserna.

Jag blev mobbad i skolan från klass 1-6 så nu känns det som om jag är där igen på nåt vis och det känns inte bra. Tycker det är hemskt när vi är vuxna människor.

Jätte svår situation när högsta chefen utövar kontinuerlig och systematisk mobbning. Det enda positiva var alla goda kollegor varav även andra var utsatta, t.o.m. värre än mig.

Arbetsgivare borde reagera direkt och utan att den drabbade får några repressalier av det.

Det finns en unken ledarskapskultur på Åland, främst inom det gamla gardet. Utåt sett kan de vara entreprenörer, affärsmän och socialt kompetenta, men mot sina anställda kan de vara dryga och maktfullkomliga. Tack och lov håller det här på att ändras och det kommer in en ny generation av modernare och betydligt trevligare ledare som involverar och inkluderar personalen istället för att köra den.

Kollegan körde med härskartekniker och ingen på avdelningen ville ta strid med henne. Hon fick senare tillbaka med samma mynt, då hon fick nya kollegor som gav sig på henne. Det man sänder ut får man tillbaka. Karma. Jag fick det superbra på nya jobbet.

företaget har svårt att få arbetare och om de får en så stannar de inte länge

Viktigt att få bort detta från arbetsplatser. Hemskt är det.. Handlar mycket om maktmissbruk och härskartekniker.

Jag älskade min arbetsplats och trivdes otroligt bra med jobbet. Jag blev indragen då jag trodde att jag som hade en god relation med förmannen kunde ta upp med henne om övriga arbetstagares mående och hennes beteende mot dem. Det kunde jag inte. Jag blev själv ett svart får i om med det. De slutade hälsa åt mig och ignorerade mig, pratade illa om mig åt andra arbetstagare osv., smällde demonstrativt i dörren till sitt kontor etc. Sa åt mig att de inte vill fast anställa mig som [REDACTED], sa ”jag har försökt [REDACTED], det ända jag hoppas är att de aldrig blir som dig! Skulle jag vara du skulle jag sitta under bordet och gömma mig!” Jag fick aldrig veta vad jag gjort som var fel hur jag än försökte fråga. Hade från början önskat öppen kommunikation, att jag vill göra ett bra arbete och har goda intentioner om jag gör nåt som någon upplever fel vill jag bli informerad för det är inte min mening. Rakt av dem fick jag aldrig svar på vad jag gjort för det var enligt dem inget de kunde berätta för att det kom från andra arbetstagare... sa att jag ju inte kan höra nåt åt det om jag inte vet vad som är fel. Sen när högre chefen kom skrek de och gormade åt mig om att jag ljuger, den högre chefen satt som ett frågetecken. Jag kände bara att det jag försökt ordna upp för att jag och andra där kunde få ha kvar ett värdefullt arbete som vi trivdes med var helt onödigt, eftersom vi inte ens kunde prata om problemen. Vissa arbetstagare förmådde inte ens vara med under samtalet efter lång tid av mobbning, klarade det inte. Jag gav upp

och lämnade den bästa arbetsplats jag haft sett till själva arbetet och kollegorna, för att det inte fanns hopp längre. Hälften av resten av personalen gjorde som mig, de fick jättesvårt att rekrytera ny personal stället hade redan dåligt rykte av att personal ständigt byttes ut, och idag har de tvingats stänga.

Företaget jag arbetade på fick ett så dåligt rykte om sig som arbetsplats och gick sedan i konkurs

Hoppas att man får ge två svar, eftersom jag har varit utsatt på två olika arbetsplatser.

Tack för att ni tar upp ett viktigt ämne!

I mitt fall hade jag bekymmer med [REDACTED], som gjorde att jag behövde ibland [REDACTED] samt jag [REDACTED] ibland och [REDACTED]. Jag berättade detta för HR. Under denna kaotiska tid var det även samarbetsförhandlingar så när de rensade avdelningar så de upp mig efter 6 månaders provotid. Det var endast 2 dagar kvar innan jag hade fått fast anställning. Jag var otroligt ledsen och kände mig kränkt. Det var en jobbig period men tack vare den händelsen så jag skaffade nytt jobb där jag nu stormtrivs. Tacksam för att jag sökte mig vidare, vare sig jag ville det eller inte.. :)

Ett öppet diskussionsklimat där man kan berätta hur man upplever saker och ting, utan att bestraffas, är det viktigaste.

Vi var två som systematiskt blev utsatta av förmannen som ville ha bort oss med mkt kunskap. Vi fick inte vara med i grupper, hen prata inte med oss, hen hittade på saker om oss osv.

Tydligt från ledningen instruktioner om det! Om de har hänt och behöver åtgärdas på händelser .

Idag är utbildning långt viktigare än erfarenhet och social kompetens, tyvärr!

Det är orättvist att man kan bli nekad sjukskrivning på grund av utbrändhet

Tragiskt att detta får ske kvinnor emellan på en kvinnodominerad arbetsplats [REDACTED] där de ska [REDACTED] och [REDACTED]. Inte konstigt att världen håller på faller. En massa skitprat och de hade mig till åtlöje bakom ryggen på mig, det kom fram i misstag och jag förstod vad som låg bakom deras påklustrade smil. I mitt fall grundade allt sej i att jag hade en [REDACTED] som jag var [REDACTED] med i en väldigt jobbig period, det var bara paller enligt min arbetsplats.

Vissa chefer mesiga och inte vågar säga till på skarpen.

Tror att mobbning sker i mycket större utsträckning än man tror.

Trivs med jobb och kollegor, enda som gör det svårt är förmannen, men hen utsätter dock nästan alla för mobbningen, utom några utvalda "bästisar". Hade knappast behövt vara sjukskriven för utmattning utan denna chef.

Att kolleger borde stötta varandra...å inte bara låtsas som om inget hänt när förman mobbar...men då ingen vågar...

Oberoende fast en bransch än mansdominerad skall en kvinna acceptera ens det minsta eller

att detta bortförklaras som ett skämt

Då mobbningen inte enbart var riktad mot mig gjorde även situationen svårare. Personen som satt som chef över de anställda utövade elaka metoder för att belysa sin egen maktposition. Det var inte endast elaka kommentarer även handlingar. Samma med att få dem anställda att utöva saker som var emot reglerna men dem blev pressade till det. För att sedan kunna användas emot dem.

Jag vill nämna att jag sökte mig bort efter inblandning av företagshälsovård och fantastiska läkare som själva fick se vad som utövades och kämpade med oss. Jag har mycket lärdom och mer skinn på näsan idag, trots att det var personens största problem mot mig. Jag sa emot. Personen fick efter några månader då jag lämnat stället gå från sin position.

Jag var en erfaren kvinna som fick en manlig oerfaren chef med storhetsvansinne. Kombinationen blev inte lyckad. Allt hände på kort tid. Chefen blev senare avpolleterad från arbetsplatsen, men då hade jag slutat för länge sen. Det var det värsta som hänt mig under mina över 30 år i arbetslivet. Jag fick fysiska men av perioden som jag har kvar ännu.

Mobbning på arbetsplats gav mig PTSD vilket har gjort att jag har svårt att lita på chefer och kollegor och det gör mig väldigt trött och energilös att jämt gå på tå.

Slutade med att jag fick avsluta jobbet efter sjukskrivning. [REDACTED] hade sagt de gick dåligt, mer kapital behövdes. Då måste jag sluta arbetsförhållandet, för att spara för företaget.

Min dåvarande chef kastade ur sig en del kränkande kommentarer. Exempelvis när man var sjukskriven (med intyg av läkare) pga [REDACTED] så fick man meddelanden på Facebook att de bara var att bara rycka upp sig, att man ska komma på jobb för att skingra tankar osv. Även andra kollegor fick dåliga kommentarer. Om man inte gjorde precis som chefen sa blev man utfrysst och fick göra de "sämre" arbetsuppgifterna helt utan stöd. Var med om arbetsolycka och arbetsgivaren ville inte att jag skulle söka vård. Jag önskar mina kollegor som såg allt hade vågat stå upp för mig som jag gjorde för dom.

Efter sjukskrivningens sista dag hade jurister kommit fram till slutsatsen att förlika för mig och jag fick ett avslut genom att sluta. Sorgligt och hemskt kändes det hur man kan bli behandlad för att de skulle sparas.

Borde finnas en plan hur man går tillväga vid sån situation på varje arbetsplats.

Som tur har plågoanden bytt jobb. Jag har själv fått (tagit)ansvar för personalfrågor nu och tar tag i alla situationer där jag ser att någon blir utanför eller mobbad. Även gjort upp en guiden hur vi på firman ska behandla mobbingssituationer. Som person blev jag även starkare av upplevelsen. Ingen ska någonsin kunna behandla mig sådär igen. Men tyvärr hade jag då det begav sig självförtroendet på noll.

Viktigt att stoppa skitsnack. Viktigt att känna att man kan lita på ledningen.

Ja som ovan egentligen. Problemet sitter hos mobbaren och det är där insatsen ska göras. Det hjälper inte att placera om offret/offren då upphör aldrig mobbningen

I mitt fall drabbade det inte bara mig. En typisk mobbartyp som ger sig på andra när hen

mår dåligt. Det vet ledningen om

Har fler gamla kollegor som av samma orsak slutat för flera år sedan men fortfarande mår dåligt av mobbningen

Vi kan inte bedöma personens tillstånd snabbt eller utan att veta om det. Vi är alla människor.

Företagshälsovården blev inkopplad, trepartsmöte med [REDACTED] som bekostade min omskolning. Min entusiasm o glädje över det nya yrket blev helt förintad. Jag gick ut med toppbetyg men jag var inget värd för företaget. [REDACTED] har fått motsatt innebörd.

De blånekade till allt hos företagshälsovården, men höll inte koll på lögnerna från gång till annan så jag hade hela företagshälsovården i ryggen åtminstone. Men 2 utbränningar är ändå 2 för mycket.

Det behöver talas om det mera och fler behöver göra sina röster hörda att de är emot mobbning på arbetsplatsen. Uppmuntra att kollegor säger ifrån om man ser någon bli utsatt, ja, listan kan göras lång. Viktigt ämne!

Det kändes väldigt mycket som i skolan igen. Den som mobbar får vara kvar o den utsatte måste byta arbetsplats. Min mobbare är kvar på sin plats medan hen som ersatte mig har nu med bytt arbetsplats efter ett drygt år med mobbaren...

Det är många år sen men ligger ännu bara en bit under ytan. Flera år efteråt började jag bara gråta när jag pratade om det. Under min sjukskrivning läste jag massor om mobbning och om personlig utveckling.

Det har fortfarande dålig personalpolitik där, detta trots de va 7 år sen jag slutade.