

## Ingen blir mobbad på en bra arbetsplats

Att bli utsatt för kränkande särbehandling på jobbet kan hända vem som helst. När ett arbetslag inte längre är en helhet, och någon inte längre ses om en i arbetslaget, kan man misstänka kränkande särbehandling, eller mobbning som det kallas mer vardagligt. Man kan vara delaktig i mobbning utan att vara medveten om det.

Kränkande särbehandling handlar inte om en enskild person eller hennes handlingar. Istället är den ett symptom på att något är fel på arbetsplatsen, och problemen försvinner aldrig genom att utse en syndabock och plocka bort den personen. Istället måste man leta i strukturen och organisationen, och ta hand om hela arbetsplatsen. Annars kommer det att hända igen.

I ett bra arbetsklimat löser man konflikter på ett konstruktivt sätt. Och vi ska komma ihåg att det är helt normalt med tillfälliga konflikter och meningsmotsättningar i ett arbetslag som tillåter att människor är olika. Men en vanlig sund konflikt har ett slut och man kan samarbeta vidare. Kränkande särbehandling däremot, handlar om utfrysning, förtal, trakasserier eller att undanhålla information, och för att bryta den måste hela arbetsplatsen förändras.

### Arbetsgivaren ska förebygga mobbning

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”

Så definierar Arbetsmiljöverket kränkande särbehandling i en föreskrift (AFS 1993:17). I den står det att arbetsgivaren ska förebygga kränkande särbehandling och klargöra för alla att mobbning inte accepteras. Det ska också finnas rutiner för att tidigt fånga upp signaler om kränkande särbehandling.

Det finns lagar som förbjuder diskriminering på grund av kön, etniskt ursprung, sexuell läggning och funktionshinder. Lagarna handlar om att man ska bli behandlad som alla andra när man till exempel söker jobb eller

vid personalneddragningar. Lagen ger alltså bra skydd för vissa grupper i konkreta situationer där man kan bevisa att det skett en diskriminering.

Mot mobbning och utfrysning är det svårare att stifta lagar. Hur ska man kunna bevisa att man känner sig utfrysad eller att arbetskamraterna pratar illa om en bakom ryggen? Vi har inga lagar som tvingar oss att behandla varandra med respekt. Det förväntas vi göra ändå.

Men när en arbetsgrupp utsätts för stress och dålig arbetsmiljö kommer den lätt ur balans, speciellt vid arbetstoppar och omorganisationer. Chefens viktiga uppgift är att vara tydlig så alla vet vilka förväntningar som finns och att vara uppmärksam så att det aldrig utses en syndabock för det som inte fungerar. Givetvis är det allas ansvar att tänka på hur vi beter oss mot varandra.

### Du måste inte älska alla

Det är bra om var och en funderar över vad man förväntar sig av sina arbetskamrater. Kan jag till exempel förvänta mig att jag ska tycka om alla mina arbetskamrater, eller att alla ska tycka lika mycket om mig? Vi kan ju inte välja vilka vi ska arbeta med. Det kan vara ganska skönt att inse att jag inte behöver älska alla och att alla behöver inte älska mig. Ibland pratar vi om "personkemi". Vi får vara olika. Men det alla ska kunna förvänta sig är att bli accepterad och respekterad, och utifrån det ska man kunna samarbeta som ett arbetslag.

Nästa steg är att trivas tillsammans. Det är på alla vis möjligt när vi låter olikheterna berika varandra och skapa arbetsglädje istället för att försvåra samarbetet.

Att bli irriterad på en arbetskamrat ibland är helt normalt när man tillbringar mycket tid tillsammans. Ett bra sätt är då att fråga sig själv hur jag ska hantera mötet med den personen, istället för att begära att arbetskamraten ska ändra på sig. Ett annat tips är att försöka förvandla klagomål till konstruktiva önskemål och framföra det vänligt till arbetskamraten.

### Hela arbetsplatsen måste bli frisk

För den som känner sig utsatt för kränkningar är det viktigt att inse att det som händer är ett symptom på att hela gruppen mår dåligt. Det finns olika sätt att gå till väga, beroende på hur länge mobbningen pågått och vad det är som händer.

**Säg ifrån** att du känner dig kränkt när du blir utsatt för det.

**Skriv ner** det som hänt så detaljrikt du kan.

**Berätta för din chef** vad som hänt och begär att han eller hon vidtar åtgärder. Du har möjlighet att begära att chefen gör en rehabiliteringsutredning.

**Ta kontakt med ditt SKTF-ombud** eller skyddsombud och be att bli företrädd. Din fackliga företrädare kan begära förhandling med arbetsgivaren och kräva åtgärder. Om det inte känns bra att tala med ett ombud på arbetsplatsen kan du ringa till SKTF Direkt, som kan ge råd om hur du går vidare.

Det är arbetsgivarens ansvar att både den som blivit utsatt för kränkningarna och hela arbetsplatsen får den rehabilitering som behövs. Det är viktigt att få möjlighet att gå vidare. Att kräva upprättelse och kompensation, att begära att de som gjort en illa ska "erkänna", är inte en bra utgångspunkt, eftersom både den som mobbar och den mobbade hamnar i sin egen historieskrivning. Ingen vill vara en mobbare. Den som mobbar upplever sällan att hon gör något fel.



Är det okej att vara olika på er arbetsplats? På vilket sätt?

Vad förväntar du dig av dina arbetskamrater? Hur får du reda på vad chefen förväntar sig av er?

Vad betyder respekt för dig?

Finns det någon policy mot kränkande särbehandling på er arbetsplats? Känner du till vad som står i den? Vad gör arbetsgivaren för att förebygga mobbning? Fundera över om policyn stämmer med verkligheten.

På vilket sätt ger ni varandra uppmuntran?

Hur får någon som missat ett möte reda på det som sades?

#### Mer bra att läsa

- Lathund om kränkande särbehandling [www.sktf.se](http://www.sktf.se)
- Mobbningsboken av Eva Berlin och Jan Enqvist (Arbetsmiljöforum /Du & Jobbet)
- Syndabocker av Ingela Thylefors (Natur & Kultur)
- Föreskrift om kränkande särbehandling (1993:17) [www.av.se](http://www.av.se)