



När någon mobbas på jobbet

Mobbning på jobbet är något många blundar för. Den här handledningen ger råd till fackliga ombud om vad de kan göra när någon mobbas på arbetet. Handledningen tar även upp vad mobbning är och vad som kan göras för att förebygga den.

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2727-9



När någon mobbas på jobbet

– handledning till skyddsombud och andra fackliga ombud



Denna handledning om hur man kan hantera och motverka mobbning på arbetet vänder sig i första hand till fackliga ombud. Handledningen antogs den 8 september 2011 och är, på uppdrag av LOs utskott för miljö- och arbetslivsfrågor, gjord av en arbetsgrupp bestående av: Madelene Engman, GS Facket; Martine Syrjänen Stålberg, Handelsanställdas förbund; Kenneth Strandh, IF Metall; Lena Jonasson, Kommunal; Kjell Olsson, Pappers; Roland Eliasson, SEKO; samt Sten Gellerstedt, LO.

© Landsorganisationen i Sverige 2011

Foto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2011

ISBN 978-91-566-2727-9

LO 11.09 1 000

Mobbning på jobbet är något som chefer och arbetskamrater ofta blundar för. När ingen säger ifrån får mobbaren tillåtelse att ta nästa steg. Den som inte säger ifrån är med och mobbar. Att ha olika uppfattning i sak eller att ta upp fel är dock inte mobbning.

Det är inte den mobbades fel. Motsättningar finns på de flesta arbetsplatser och är ofta utvecklande när det finns kompetens och trygghet att hantera olika uppfattningar. Där ledningen är undvikande bildas dock lätt informella hierarkier där olösta konflikter kan övergå i mobbning. Felet kan ligga i hur arbetet är organiserat. Mobbning används ibland för att få någon att sluta sin anställning. Den vanligaste mobbaren i arbetslivet är chefen (tidningen Arbetarskydd den 18 mars 2008).

Den som mobbas kan få svårt att sova, få ångest, bli deprimerad och även bli fysiskt sjuk. Långt efter att mobbningen har upphört finns känslan kvar. Ibland är skadan bestående och kan ge utslagning ur arbetslivet. Själv mord förekommer. Allvarliga fall av mobbning slutar i regel med att offret får skulden och blir utstött från arbetsplatsen. Men mobbningen drabbar inte bara den enskilde. En allmän känsla av osäkerhet breder ut sig och samarbetet blir svårare. Folk kan sluta, produktiviteten sjunker och kritiken av arbetsgivaren ökar.



Mobbning på jobbet! Vad jag gör som fackligt ombud

Lyssna!
Vem är
mobbad?

Samtala med
chefen eller
chefens chef

Ta upp
problemet
i facket

Använd
arbetsmiljölagen
6 kap. 6 a §

Stöd vid
arbetsanpassning
och rehabilitering

Omplacering?

Riskatt
anställningen
avslutas

Bygg förtroende. Tänk på sekretessen. Var neutral. Dokumentera alltid.

Beskriv för chefen vad som har hänt. Använd er policy, om den finns. Utgå annars från AFS 1993:17 *Kränkande särbehandling*.


Koppla vid behov in företagshälsovård. Begär att chefen tar upp mobbning på en arbetsplatsträff, utan att peka ut någon. Begär att alla, även chefen, får utbildning om konflikter.


Begär enligt 6 kap. 6 a § att arbetsgivaren utreder problemet och vidtar åtgärder. Enligt AFS 1993:17 ska särskilt utredas hur arbetet är organiserat.


Begär utredning av arbetsplatsen och den mobbades behov av stöd, vård, rehabilitering och utbildning.


MBL-förhandla, se till att omplacering inte ger sämre arbete och sämre villkor.


Undvik att den drabbade säger upp sig själv. Se upp med provocerad uppsägning.

 Fråga hur den mobbade vill gå vidare. Vill hon/han ha hjälp? Försök inte lösa problemet själv.


 Inför mötet med chefen; fråga om den mobbade vill vara med själv, ha med dig, annat fackligt ombud eller någon annan? För egna anteckningar.

 Resonera med huvudskyddsombud, regionalt skyddsombud, ordförande, ombudsman. Du kan vara "jävig" eller ha andra hinder för att kunna agera. Ska lokalt fack eller någon från avdelning/sektion företräda den mobbade? Vem företräder mobbaren?

 Kontakta Arbetsmiljöverket om arbetsgivaren inte vill lösa problemet. Beskriv, visa dokumentation. Observera att Arbetsmiljöverket enbart granskar arbetsmiljön och inte hjälper den drabbade.

 Övervägs omplacering, omorganisation? Vem ska omplaceras – mobbaren eller den mobbade?

Omplacering ska följas av samtal med den drabbade och arbetsgruppen. Kontrollera att den nya arbetsplatsen har en kompetent chef och en god stämning.

 Ska mobbaren eller den mobbade sluta? Upprättelse/ursäkt är ovanligt. Var beredd på tvisteförhandling. Ge råd om den drabbade vill göra en egen överenskommelse.

Mobbning är handlingar som görs flera gånger av en eller flera personer mot en eller några. Det är ett maktmissbruk där den i överläge ger sig på den i underläge. Mobbning startar ofta med en olöst svårighet som övergår i en längre personkonflikt där själva sakfrågan försvinner. Exempel på mobbning är:

- förtal eller nedsvärtningar av någon eller dennes familj,
- att medvetet dölja eller lämna fel information,
- att medvetet sabotera eller försvåra arbetet,
- uppenbar utfrysning, åsidosättande, negligering,
- medveten förolämpning, överkritik, hån, ovänlighet,
- sexuella trakasserier, förnedring,
- kontroll med skadande syfte, förföljelse, hot, skapande av rädsla,
- kränkande administrativa straff utan grund, till exempel omotiverat berövande av arbetsuppgifter, krav på övertid, omplacering, försvåranden vid ansökan om utbildning och ledighet.

Tidiga tecken på mobbning

- personen blir inte medbjuden, inte med på fika, lunch eller i samtalet,
- får elaka eller ironiska kommentarer,
- får inte information,
- man pratar om personen men inte till,
- samtalet tystnar när personen kommer,
- orimlig kontroll av personens arbete.

Litteratur

- AFS 1993:17. *Kränkande särbehandling*. Arbetsmiljöverket.
- Diskrimineringslag (2008:567).
- *Undvik mobbning på jobbet*, 2008. Prevent.
- *Personkonflikter på arbetsplatsen*, 2009. Prevent.

Förebygg mobbning på arbetsplatsen

1. Sträva efter en god samverkan med arbetsgivaren så att konflikter kan hanteras konstruktivt och i tid. Håll dig informerad om förändringar som har betydelse för gemenskapen på arbetet.
2. Ta initiativ till att arbetsgivare och fack tillsammans gör en policy och en handlingsplan för en bra social miljö på jobbet. Policyn bör innehålla att arbetsplatsen ska ha ett öppet arbetsklimat som accepterar att människor är olika, har olika synpunkter och olika arbetskapacitet samt att alla ska kunna påverka utformningen av sitt eget arbete.
Arbetsgivaren ska organisera arbetet och ha rutiner så att det inte uppstår mobbning enligt *AFS 1993:17 Kränkande särbehandling*. *Diskrimineringslagen* tar upp arbetsgivarens skyldighet att motverka trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning samt sexuella trakasserier.
3. Handlingsplanen för att nå en bra social miljö bör minst omfatta:
 - a. bestämda arbetsplatsträffar som tar upp den sociala gemenskapen på arbetet,
 - b. återkommande undersökningar av: trivsel, orättvisor, om kraven i arbetet är överkomliga, om det finns tillräckligt med stöd och eget inflytande i arbetet samt om organisationen är tydlig nog.
 - c. vem som gör vad när mobbning uppstår, att den mobbade snabbt får hjälp samt beredskap att ta hjälp utifrån. Observera tystnadsplikten.
 - d. vilka som har kontakt med långtidssjuka och ger stöd vid återgång i arbete.
 - e. utbildning av chefer, arbetsledare, skyddsombud och anställda i hantering av konflikter på arbetsplatsen.