



Mobbning på arbetsplatsen



Inledning

Arbetsmiljöbyrån ger ut en rad faktablad om hur man motverkar arbetsrelaterad stress och några av dess viktigaste utlösande faktorer. Mobbning har ett nära samband med arbetsrelaterad stress. Detta faktablad innehåller information och förslag för dem som vill vidta praktiska åtgärder för att motverka mobbning på arbetsplatsen. I avsnittet om ytterligare information i slutet finns närmare uppgifter om hur man hittar andra dokument från arbetsmiljöbyrån som kan vara till hjälp, liksom andra faktablad i denna serie.

Mobbning är ett stort problem på de europeiska arbetsplatserna. Kostnaderna är avsevärda för både den enskilda arbetstagaren och organisationen. Dessutom bör mobbning betraktas som ett oetiskt och tyranniskt beteende som är oacceptabelt i arbetsmiljön. Att förebygga mobbning på arbetsplatsen är ett av målen i Europeiska kommissionens meddelande (*) om en ny arbetsmiljöstrategi.

Vad är mobbning?

Det finns ingen gemensam internationell definition av "mobbning". Ett exempel på en definition är följande:

Med mobbning på arbetsplatsen avses ett upprepat, oskäligt beteende som riktas mot en anställd eller en grupp av anställda och som innebär en risk för hälsa och säkerhet.

I denna definition

avses med "oskäligt beteende" beteende som en förnuftig person med hänsyn till alla omständigheter skulle anse är diskriminerande, förödmjukande, undergrävande eller hotfullt,

avses med "beteende" handlingar som vidtas av enskilda individer eller en grupp; ett arbetssystem kan användas som ett medel för att diskriminera, förödmjuka, undergräva eller hota,

inbegriper "risk för hälsa och säkerhet" risk för den anställdes mentala eller fysiska hälsa.

Mobbning innebär ofta utnyttjande eller missbruk av makt, varför de som utsätts för det kan ha svårigheter att försvara sig själva.

Mobbning kan innebära både verbala och fysiska angrepp, såväl som mer utstuderade handlingar såsom nedvärdering av en arbetskamrats arbete eller social isolering. Mobbning kan innefatta både fysiskt och psykiskt våld. Detta faktablad inriktar sig på användningen av hot i relationerna mellan arbetskamrater. Våld från människor utanför arbetsmiljön tas upp i faktablad 24.

Hur stort är problemet med mobbning och vem drabbas?

Vem som helst i vilken organisation som helst kan bli offer för mobbning. Enligt en undersökning som utförts av EU (†) uppgår 9 % av arbetstagarna i Europa, dvs. 12 miljoner människor, att de utsatts för mobbning under de tolv månaderna år 2000. Det förekommer emellertid stora variationer i den rapporterade förekomsten av mobbning i EU:s olika medlemsstater. Dessa skillnader beror kanske inte endast på skillnader i problemets förekomst, utan också på kulturella skillnader när det gäller den uppmärksamhet som fästs vid mobbning och rapporteringen om mobbning.

Mobbning är vanligast förekommande i arbeten med höga krav och små möjligheter till individuell kontroll, vilket leder till hög anspänning.

Varför förekommer mobbning?

Man kan skilja mellan följande två typer av mobbning:

- 1) Mobbning som inträffar till följd av en upptrappad personlig konflikt.
- 2) Mobbning där offret inte har varit inblandad i en konflikt, men råkar befinna sig i ett läge där förövaren utövar sina aggressiva handlingar. "Syndabockstänkande" är ett exempel på denna typ av mobbning.

Följande är några faktorer som ökar risken för mobbning:

- En organisationskultur som tillåter mobbningsbeteende eller inte erkänner det som ett problem.
- Plötsliga organisationsförändringar.
- Osäkra anställningar.
- Dåliga förbindelser mellan personal och ledning samt missnöje med ledarskapet.
- Dåliga förbindelser mellan arbetskamrater.
- Extremt höga arbetskrav.
- Brister i personalpolitiken och otillräckliga gemensamma värderingar.
- Allmänt ökade nivåer av arbetsrelaterad stress.
- Rollkonflikter.

Mobbningen kan dessutom intensifieras på grund av individuella eller situationsberoende faktorer såsom diskriminering, intolerans, personliga problem och användning av droger och alkohol.

Vilka är konsekvenserna?

För mobbningsoffren kan konsekvenserna vara betydande. Det är väl känt att mobbning förorsakar fysiska, mentala och psykosomatiska hälsoproblem, t.ex. stress, depressioner, minskad självkänsla, självanklagelser, fobier, sömnsvårigheter, matsmältningsbesvär och muskuloskeletala besvär. Posttraumatisk stress, med liknande symptom som efter andra traumatiska upplevelser, exempelvis katastrofer eller

(*) Meddelande från kommissionen – Anpassning till förändringar i arbetsliv och samhälle: en ny arbetsmiljöstrategi för gemenskapen 2002–2006, Europeiska kommissionen, 2002. <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>

(†) Third European survey on working conditions 2000, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Luxemburg, 2001. <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>

överfall, är också vanligt bland mobbningsoffer. Dessa symptom kan bestå i åratel efter det att mobbningen upphört. Andra konsekvenser kan vara social isolering, familjeproblem och ekonomiska problem till följd av frånvaro eller uppsägning från arbetet.

På organisationsnivån kan mobbning orsaka kostnader till följd av ökad frånvaro och större personalomsättning samt minskad effektivitet och produktivitet, inte endast för mobbningsoffren utan också för andra anställda som lider av arbetsmiljöns negativa psykosociala klimat. De skadestånd som utdöms i mobbningsärenden kan också vara höga.

Lagstiftning

Europeiska kommissionen har vidtagit åtgärder för att säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Rådets direktiv från 1989 (89/391/EEG) innehåller de grundläggande bestämmelserna om hälsa och säkerhet i arbetet. Enligt direktivet är arbetsgivarna ansvariga för att se till att de anställda inte lider skada av sitt arbete, inbegripet till följd av mobbning. Alla medlemsstater har genomfört detta direktiv genom lagstiftning och vissa har dessutom utformat en vägledning om hur man förhindrar mobbning. För att undanröja eller minska mobbningen bör arbetsgivarna i samråd med representanter för arbetstagarna enligt direktivet

- sträva efter att förebygga mobbning,
- utvärdera riskerna för mobbning,
- vidta lämpliga åtgärder för att förebygga problemet.

Vägledning om hur man bedömer risker och förebygger mobbning finns i faktablad 22, som också är till hjälp vid mobbning.

Mobbning omnämns i Europeiska kommissionens vägledning om arbetsrelaterad stress^(?). Vidare har Europaparlamentet antagit ett förslag till en resolution om mobbning på arbetsplatsen.

Europaparlamentet

"uppmärksammar medlemsstaterna, i syfte att motverka mobbning och sexuella trakasserier (4) på arbetsplatsen, att se över och eventuellt komplettera sin befintliga lagstiftning samt att ompröva definitionen av mobbning och göra den enhetlig".

Parlamentet rekommenderar att

- medlemsstaterna skall se till att privata och offentliga organisationer och arbetsmarknadens parter inför en effektiv förebyggande politik,
- ett system inrättas för erfarenhetsutbyte,
- förfaranden anges för att lösa problemet för dem som drabbats och för att förhindra en uppreppning, och att
- informationen till och utbildningen av arbetstagare, arbetsledning, arbetsmarknadens parter och företagsläkare utvecklas, både inom den privata och den offentliga sektorn.

Hittills har få europeiska länder antagit särskild lagstiftning om mobbning på arbetsplatsen. I ett antal länder är dock lagstiftning under övervägande eller beredning och vissa länder har vidtagit reglerande åtgärder i form av stadgar, riktlinjer och resolutioner.

Hur förebygga mobbning på arbetsplatsen?

Att förebygga mobbning är en nyckelfaktor när det gäller att förbättra arbetslivet och undvika social utslagning. Det är viktigt att tidigt vidta åtgärder mot en destruktiv arbetsmiljö; arbetsgivarna bör inte vänta på att de drabbade skall lämna in klagomål. Ibland kan det dock vara svårt att skilja mellan mobbning och personliga konflikter. En strategi i två nivåer är kanske mest effektiv, bestående av både specifika insatser mot

mobbning och förbättringar av den psykosociala arbetsmiljön. Att engagera arbetstagarna och deras ombud i strategin är avgörande för att den skall lyckas.

En allmän förbättring av den psykosociala arbetsmiljön (se även faktablad 22 om förebyggande av arbetsrelaterad stress och faktablad 13 om hur effektiv organisation förebygger olyckor):

- Ge enskilda arbetstagare möjlighet att välja hur de vill utföra sitt arbete.
- Minska mängden monotont och repetitivt arbete.
- Öka informationen om målen.
- Utveckla ledarskapsstilen.
- Undvika oklara roller och en oklar fördelning av uppgifter.

Utveckling av en organisationskultur med normer och värderingar mot mobbning:

- Göra alla medvetna om vad som är mobbning.
- Undersökning av problemets utsträckning och natur.
- Utformning av en policy [se textruta].
- Effektiv spridning av organisationens normer och värderingar till alla nivåer i organisationen, t.ex. genom personalhandböcker, informationsmöten och nyhetsbrev.
- Säkerställande av att organisationens normer och värderingar är kända och iakttas av alla anställda.
- Förbättra ledningens ansvarstagande och kompetens vad gäller konflikthantering och kommunikation.
- Utse en oberoende kontaktperson för de anställda.
- Engagera de anställda och deras ombud i riskutvärdering och förebyggande av mobbning.

Utformning av en policy med klara riktlinjer för positiv social samverkan, inbegripet följande:

- Ett etiskt åtagande av arbetsgivare och anställda att skapa en mobbningsfri miljö.
- En beskrivning av vilka typer av handlingar som är godtagbara och vilka som inte är det.
- Fastställande av konsekvenserna av att bryta mot organisationens normer och värderingar samt påföljderna för detta.
- Uppgift om var och hur personer som utsätts för mobbning kan få hjälp.
- Ett åtagande att garantera att personer som lämnar in klagomål inte bestraffas.
- En förklaring av förfarandet för att lämna in klagomål.
- Ett klagörende av chefens, arbetsledarens, kontaktpersonens/stödpersonens och det fackliga ombudets roll.
- Närmare uppgifter om rådgivning och stöd som är tillgängligt för offer respektive förövare.
- Iakttagande av konfidentialitet.

Ytterligare information

Ytterligare information om arbetsrelaterade psykosociala frågor, inbegripet stress och mobbning, finns på <http://osha.eu.int/ew2002/> Denna informationskälla uppdateras och utvecklas fortlöpande. Där finns andra faktablad i denna serie.

Adressen till arbetsmiljöbyråns webbplats är <http://agency.osha.eu.int>

^(?) Guidance on work-related stress "Spice of Life – or Kiss of Death?", Sysselsättning och socialpolitik, Arbetsmiljöfrågor, Europeiska kommissionen, 1999. http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm

⁽⁴⁾ Det finns nu ett nytt direktiv där det definieras vad som avses med sexuella trakasserier och där det fastställs att arbetsgivare måste vidta förebyggande åtgärder mot sexuella trakasserier.