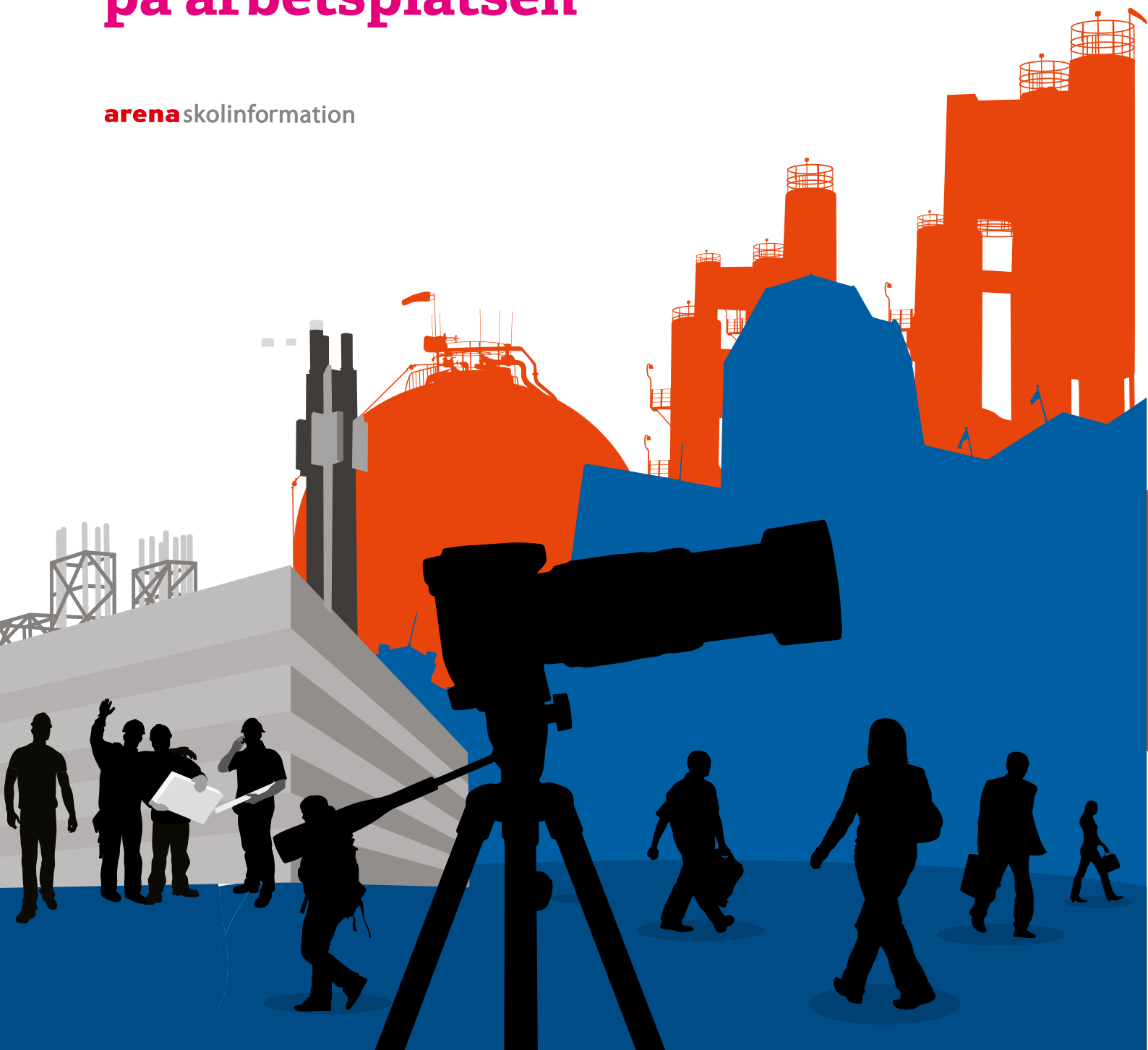




LÄRARHANDLEDNING

Mobbning på arbetsplatsen

arena skolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Fyra filmer om arbetslivet med tillhörande lärarhandledning är producerat av Arena skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever på gymnasieskolan en fördjupad bild av några arbetsmiljöproblem på dagens arbetsmarknad.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolans yrkesprogram, men även de högskoleförberedande programmen kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring arbetsmiljöfrågor och vilka lagar och regler som gäller där är att arbeta med Arena Skolinformations material *Arbetsmiljö*. Materialet kan gratis laddas ned eller beställas här: <http://www.arbetslivskoll.se/larare/vart-material/materialet-arbetsmiljo-2/>

Fyra filmer med lärarhandledningar

Materialet består av fyra korta filmer om arbetsmiljö som var och en behandlar ett speciellt tema kring arbetsmiljö.

Film 1 – Mobbning på arbetsplatsen. Den första filmen handlar om Linda som blev mobbad under 12 år på sin arbetsplats. Filmen belyser delar av de kränkningar som hon fick utstå samt belyser det mönster som uppstår på en arbetsplats där mobbning och kränkningar finns.

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen. Filmen tar upp en situation där en person uppträder våldsamt på ett socialkontor och hotar en socialsekreterare.

Film 3 – Säkerhet på arbetsplatsen. Här får vi möta Emilia som var med om en allvarlig arbetsplatsolycka i den malmgruva hon arbetade i.

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen. Vi får träffa personer som berättar om konsekvenserna de upplevt av att känna otrygghet i sin anställning. Vi får också höra om hur Jamshid och hans arbetskamrater förbättrade arbetsmiljön på sin arbetsplats.

Varje film är omkring 6 minuter lång och belyser ett autentiskt fall. Till varje film finns ett material i lärarhandledningen som gör det möjligt för eleverna att bearbeta och fördjupa sig i temat.

Tanken är att man tillsammans först ser på filmen för att sedan arbeta vidare med valda delar av innehållet i lärarhandledningen. Filmerna finns att ladda ner/streama från www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

Materialet i lärarhandledningen innehåller uppgifter som gör det möjligt för eleverna att bearbeta varje film/tema på olika sätt. Det går att variera arbetsformerna utifrån de behov och förutsättningar som finns i klassen.



Diskutera innehållet i filmen

Alla filmer inleds med några frågor i syfte att bearbeta innehållet i filmen. Här kan det vara lämpligt att inventera förkunskaper och låta eleverna diskutera och bidra med egna erfarenheter. Frågorna är sorterade under tre rubriker.

Förtydliga. Inledningsvis finns frågeställningar som kan användas för att förtydliga innehållet i filmen. Vad handlade den om? Vem drabbades och hur tänker eleverna kring det specifika fallet?

Problematisera. Därefter presenteras ett antal frågeställningar som problematiserar innehållet i filmen. Här lyfts perspektivet till en mer generell nivå, och eleverna kan arbeta med temat på en mer övergripande nivå. Att koppla det som händer till andra situationer: Vad finns det för lagar och riktlinjer som reglerar det aktuella arbetsmiljöproblemet? osv.

Egna erfarenheter. Avslutningsvis ges några frågor där eleverna kan bidra med egna erfarenheter från praktik eller andra arbetsplatser. Tanken är att de ska ges möjlighet att tolka filmens tema till det egna yrket. Tanken med frågematerialet är att du som lärare ska kunna bearbeta filmen på olika sätt, göra ett urval som du anser passar bäst för elevgruppen.

Faktablad

Till varje tema finns ett faktablad med en sammanfattning om vad som gäller för det aktuella temat, det handlar om definitioner av olika begrepp, vilka regler och riktlinjer som reglerar just det här området samt information om ansvar och hur man som anställd ska agera. Syftet med faktabladet är att eleven snabbt ska få hjälp att förstå och tolka det regelverk som finns kring det aktuella temat.

Tre case

Varje film utgår från ett autentiskt fall, vilket är bra då det är ett bra sätt att konkretisera problemet. Till varje film finns tre korta "case", berättelser, som gör det möjligt att bredda perspektivet och arbeta med andra fall inom temat. Varje case avslutas med ett antal diskussionsfrågor som både förtydligar och problematiserar händelserna i caset samt det övergripande temat på olika sätt.

Ta reda på mer

Avslutningsvis finns en sida med information om lämpliga länkar för att ta reda på mer om temat. Eleverna uppmanas ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning. Här ges också ett förslag på en checklista som kan användas för att ta reda på mer om det aktuella temat vid exempelvis praktik o dyl.

Kopplingar till kursplaner

I lärarhandledningen finns ett avsnitt med kopplingar till aktuella kursplaner. Utöver hänvisningar till ämnen inom olika yrkesprogram redovisas de kopplingar som kan göras till ämnet samhällskunskap. Hänvisningar ges till generella formuleringar gällande lagar och bestämmelser samt kunskapskrav där eleven förväntas känna till och kunna anpassa arbetsuppgifter till gällande lagar och bestämmelser.

Förslag på lektionsupplägg

En lektion, 45–60 minuter

1. Välj film på www.arbetslivskoll.se

Film 1 – Mobbning på arbetsplatsen

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen

Film 3 – Säkerhetsarbete på arbetsplatsen

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen

2. Titta på filmen tillsammans eller låt eleverna se den hemma som läxa.

3. Gör ett urval av frågor till filmen så att eleverna ges möjlighet att bearbeta och diskutera innehållet i den aktuella filmen. Här är det viktigt att ta vara på deras förkunskaper och eventuellt plocka upp delar som det kan vara lämpligt att fördjupa sig ytterligare i. Arbeta gärna i mindre grupper och låt grupperna redovisa för varandra, avsluta och sammanfatta i helklass.

4. I samband med att eleverna arbetar med innehållet i filmen kan det vara lämpligt att dela ut och låta eleverna ta del av faktabladet. Där finns en del förklarningar och begreppsdefinitioner och hänvisningar till gällande riktlinjer som ger eleverna underlag till mer kvalitativa diskussioner. Här kan det vara på sin plats att eleverna går ut på internet och söker mer fakta kring vad som gäller i det aktuella fallet, till exempel besöka arbetsmiljöverkets webbsida.

2–3 lektioner

5. Arbeta vidare med casen. Dela in klassen i mindre grupper och låt dem läsa och arbeta med de olika casen. Gör ett urval av frågorna och låt eleverna ta fram förslag på lösningar och idéer för hur de skulle agera i de olika situationerna. Här är det lämpligt att de hämtar ytterligare information om vad som gäller för deras yrke.

6. Låt eleverna presentera caset för övriga i klassen. Därefter redovisa sina svar på de frågor de arbetat med.

7. Den som vill ha ett underlag för bedömning kan låta använda sig av sina kunskaper för att sammanfatta arbetet. Utgå från de lagar och riktlinjer som gäller i det aktuella fallet och låt de resonera kring hur individer/grupper kan påverka eller påverkas på olika sätt.

Vidare fördjupning, praktikplats

8. Använd de avslutande delarna och låt eleverna fördjupa sig i det aktuella temat när de är ute på praktik. Låt dem sammanfatta en rapport om hur det ser ut på den arbetsplats de har praktiserat på.

KOPPLINGAR TILL KURSPLANERNA

Samhällskunskap

Ämnet samhällskunskap har tydliga kopplingar i form av kunskaper om mänskliga rättigheter samt hur det fungerar på arbetsmarknaden. För den som vill använda uppgifterna för bedömningar enligt kunskapskraven kan utgå från:

- Händelserna på filmen *påverkar och påverkas av* individer, grupper och samhällsstrukturer,
- Händelserna i filmen där eleven *analyserar* orsaker och konsekvenser samt *argumenterar* lösningsförslag och egna åsikter.

Samhällskunskap 1a1 50 p

Förmågor som eleverna ska ges möjlighet att träna:

Kunskaper om demokrati och de mänskliga rättigheterna såväl de individuella som de kollektiva rättigheterna, samhällsfrågor, samhällsförhållanden samt olika samhällens organisation och funktion från lokal till global nivå utifrån olika tolkningar och perspektiv.

Kunskaper om historiska förutsättnings betydelse samt om hur olika ideologiska, politiska, ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.

Centralt innehåll

- De mänskliga rättigheterna; vilka de är, hur de förhåller sig till stat och individ och hur man kan utkräva sina individuella och kollektiva mänskliga rättigheter.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.

Kunskapskrav för e

- Eleven kan också **översiktligt** redogöra för de mänskliga rättigheterna. I sin analys förklarar eleven **enkla** samband och drar **enkla** slutsatser om likheter och skillnader mellan olika samhällens organisation. Dessutom kan eleven dra **enkla** slutsatser om hur nutida samhällsförhållanden, exempelvis arbetslivets utveckling, påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven kan analysera samhällsfrågor och identifiera **någon** orsak och konsekvens. I analysen diskuterar eleven **översiktligt** orsakerna och konsekvenserna samt möjliga lösningar på samhällsfrågorna. Eleven kan ge **enkla** argument för sina ståndpunkter och värderar med **enkla** omdömen andras ståndpunkter.

Programgemensamma ämnen

Vad gäller de programgemensamma ämnena så handlar det i stor utsträckning om att ha kunskaper om de lagar och riktlinjer som gäller för de olika yrkesinriktningarna. I de fall man vill använda uppgifter för bedömningar är det viktigt att eleverna har haft möjlighet att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning.

Centralt innehåll några exempel

- Lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet inom branscherna.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Kunskapskrav några exempel

- I arbetet redogör eleven för lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet. Dessutom arbetar eleven utifrån de krav på säkerhet och miljö som reglerar arbetet.
- Eleven redogör för olika lagar och andra bestämmelser som styr verksamheterna och tar utgångspunkt i dem i sitt arbete.
- Dessutom motiverar eleven sina val med hänsyn till hälsa, miljö och ekonomi samt utifrån lagar och andra bestämmelser.
- Arbetet utförs i enlighet med lagar och andra bestämmelser.

Exempel på programfördjupningar från några yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Fritids och friskvårdsverksamheter 200 p

- Lagar, förordningar och andra riktlinjer som styr fritids- och friskvårdsverksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik.

Socialt arbete 200 p

- Lagar, förordningar, internationella överenskommelser och riktlinjer för sociala verksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Sociologi 100 p

- Innebörden av integritet, social kontroll, segregering och marginalisering.
- Diskriminering, jämställdhet och likabehandling.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Ämne – Bygg och anläggning

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Förmåga att arbeta säkert med hänsyn till hälsa, arbetsmiljö och ergonomi.

Kurs – Bygg och anläggning 1

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

Industritekniska programmet

Ämne – Människan i industrin

- Kunskaper om förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och förmåga att ingripa vid olyckstillbud.

Kurs – Människan i industrin 1

- Introduktion till lagar och andra bestämmelser som reglerar produktion, företag och arbetsmarknad, till exempel bestämmelser om arbetsmiljö, anställningsskydd och arbetsrätt samt miljöbestämmelser och medbestämmandelagen.
- Förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vård- och omsorgsprogrammet

Ämne – Hälsa

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för hälsan samt förmåga att medverka till goda arbetsförhållanden.

Kurs – Ergonomi

- Arbetets och arbetsmiljöns påverkan på människors hälsa.

Examensmål

De tolv yrkesförberedande programmen har alla arbetsmiljö som en viktig del i utbildningen. I examensmålen finns formuleringar om hur frågor kring arbetsmiljö ska behandlas. Här nedan följer en genomgång av formuleringarna kring arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen.

Examensmål på yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ingå i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsmiljöregler och säkerhetsbestämmelser.

El- och energiprogrammet

Säkerhetsfrågor är av yttersta vikt för arbete inom de olika yrkesområdena. Utbildningen ska därför leda till att eleverna blir väl förtrodda med nationella och internationella överenskommelser om teknologi, informationssäkerhet, standarder, arbetssäkerhet och arbetsmiljö.

Fordons- och transportprogrammet

Utbildningen ska utveckla elevernas kunskaper om nationella och internationella överenskommelser, lagar och andra bestämmelser inom valt yrkesområde. Dessa kunskaper är till exempel viktiga för att skapa en bra arbetsmiljö och förebygga arbetsskador

Handels- och administrationsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsrätt, arbetsmiljö och diskrimineringsfrågor i arbetslivet.

Hantverksprogrammet

Eleverna ska lära sig ett serviceinriktat förhållningssätt och att utföra arbetet med kvalitet och ansvarskänsla samt att kunna arbeta enligt gällande arbetsmiljölagar och föreskrifter.

Hotell- och turismprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Industritekniska programmet

Inom området industriteknisk produktion ska utbildningen ge kunskaper om arbetets organisation, produktionsekonomi, resursanvändning samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Naturbruksprogrammet

Arbetsmiljöfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och främja god hälsa.

Restaurang- och livsmedelsprogrammet

Utbildningen ska även ge kunskaper i arbetsmiljö, försäljning, service, hygien, näringslära, specialkost och alkoholservice.

VVS- och fastighetsprogrammet

Utbildningen ska ge eleverna kunskaper om arbetsmiljöregler och säkerhetsbestämmelser samt kännedom om nationella och internationella bestämmelser som gäller för yrket.

Vård- och omsorgsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper och insikter om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt om hur man kan samverka för att skapa goda och jämlika arbetsförhållanden.

FILM 1

Mobbning på arbetsplatsen



Diskutera innehållet i filmen

FÖRTYDLIGA

1. Linda i filmen blev mobbad under 12 år på sin arbetsplats. Så här lyder en definition av kränkande särbehandling: *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.*

Ge exempel på

- Kränkande eller negativa handlingar som Linda utsattes för.
- Hur kränkningarna var systematiska eller organiserade.
- Hur Linda ställdes utanför den sociala gemenskapen.

2. I mobbningsituationer kan man ofta urskilja några tydliga roller som behövs för att mobbningen ska uppkomma och fortgå

- Offer (den som utsätts för kränkningarna).
- Förövare (den/de som utför kränkningarna).
- Åskådarna (den/de som ser på utan att göra något).

Placera personerna i filmen (Linda, Pelle, chefen Micke, Sofia) i någon av rollerna.

- Vem är mest pådrivande och aktiv?
- Vem har störst ansvar för att mobbningen fortsätter?
- Vad hade man kunnat göra för att få slut på mobbningen?

3. Hur hanterade Linda situationen? Hur mår hon idag?

PROBLEMATISERA

4. I filmen nämns att Arbetsmiljöverket får in över 900 anmälningar om året om kränkande behandling på arbetsplatser i Sverige. Det är nästa 20 anmälningar i veckan.

- Hur tänker du kring det? På vilket sätt är det ett problem?

5. En roll som kan förändra situationen är "räddarens roll", den som tar ställning för offret och kan sätta stopp för mobbningen.

- Vad tror du krävs för att någon ska ta steget och säga ifrån? Vem skulle ha kunnat göra det i filmen om Linda?

6. Vad skulle behöva göras för att minska mobbningen och skapa en bättre arbetsmiljö på Lindas arbetsplats? Ge förslag på åtgärder.

7. Vem har det formella ansvaret för att se till att mobbing inte uppstår på en arbetsplats? Kolla in faktabladet.

8. "Varför ska en person få avgöra om arbetsmiljön är dålig? Det är ju hon som gör att arbetsmiljön är dålig ..." Mobbarna skriver brev till ledningen där den mobbade får skulden för att arbetsmiljön är dålig. Det är med andra ord offret som skuldbeläggs.

- Hur tror du att de som skriver brevet tänker? Hur har offret blivit förövare?

9. Varför tror du att Linda känner skuld fastän hon är den utsatta?

EGNA ERFARENHETER

10. Om du på din praktik, extrajobb eller sommarjobb upptäckte att någon på arbetsplatsen utsattes för det som Linda gör, vad skulle du göra då?

11. Vad ska man göra som anställd om man identifierar att någon på arbetsplatsen kränks?

Arbetsmiljöverket är en statlig myndighet som bland annat arbetar med frågor om kränkande särbehandling. Deras föreskrifter och andra material har varit en av de viktigaste utgångspunkterna för detta faktablad, www.av.se. I lagstiftningen på arbetsmarknaden används begreppet *kränkande särbehandling* vilket är bredare och bland annat innefattar begreppet mobbning, utfrysning och sexuella trakasserier. Detta begrepp kommer fortsatt att användas här.

Vad är mobbning?

Med mobbning eller kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande eller på annat sätt oönskade av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. I studier av mobbning är det vanligt att mobbning definieras som återkommande *negativa handlingar över en tidsperiod* (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en *obalans i makt mellan förövare och offer* och att handlingarna leder till att *offret ställs utanför den sociala gemenskapen*.

Vad är kränkande särbehandling?

Definitionen av kränkande särbehandling är hämtad från Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17 (Från och med den 31 mars 2016 ersätts denna föreskrift av AFS 2015:4) och lyder så här: *Kränkande särbehandling i arbetslivet: 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.*

Sammanfattningsvis kan man säga att kränkande särbehandlingen handlar om

- Att utsätta någon för kränkande eller negativa handlingar.
- Att kränkande handlingarna utförts flera gånger på ett systematiskt sätt.
- Att handlingarna lett till att personen ställts utanför den gemenskap som finns i arbetsgruppen.

Vilka olika typer av kränkande särbehandling finns det?

Det finns flera olika typer av kränkande särbehandling. Det som alla har gemensamt är att de faller under definitionen ovan. Här följer några exempel:

- Att särbehandla någon på grund av kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning vid rekrytering, lönesättning, anställningsvillkor eller utbildning.
- Att systematiskt ignorera en person, till exempel genom att inte tala eller lyssna till honom eller henne.
- Att försvåra arbetets utförande, till exempel genom att undanhålla information.
- Att förlöjliga någon inför andra på arbetsplatsen.
- Att hota någon.
- Att förtala och/eller baktala någon.
- Att omotiverat ta ifrån eller förändra arbetsrum eller arbetsuppgifter.

Vilket ansvar har arbetsgivaren?

Det ansvar som åligger arbetsgivaren regleras i första hand i Arbetsmiljölagens andra kapitel 3:e §¹:

- *Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.*

Det är arbetsgivarens ansvar att förbygga och tydligt visa att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen. Det handlar inte bara om att rycka ut när någon redan är utsatt, utan framför allt att bedriva ett förebyggande arbete. En viktig del är ta fram lokala riktlinjer för hur kränkande särbehandling ska undvikas på arbetsplatsen. I det arbetet ska alla på arbetsplatsen vara delaktiga och löpande informeras.

Vilket ansvar har arbetstagaren?

De anställda har ett ansvar att inte själv initiera eller delta i kränkande behandling av medarbetare. De anställda har det självklara ansvaret att inte själv starta eller delta i kränkande särbehandling av medarbetare. Det är också viktigt att gå vidare och rapportera om kränkningar uppmärksammas. Det är dock arbetsgivaren som har huvudansvaret för att förebygga och handskas med kränkande behandling på arbetsplatsen.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas?

Om du märker någon form av kränkande behandling sker ska du tala med din närmaste chef. Om den chefen är inblandad eller inte reagerar kan du tala med ditt skyddsombud. Om arbetsplatsen inte har ett skyddsombud talar du direkt med ditt fackförbund. Om den kränkande behandlingen lett till att en arbetstagare blivit sjuk ska en arbetsskadeanmälan upprättas i samråd med arbetsgivare och skyddsombud.

Vad kan min fackförening göra?

På din arbetsplats finns ett lokalombud från din fackförening. Denne kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något redan hänt.

¹ <http://www.av.se/lagochratt/aml/>. Arbetsgivaren skyldigheter enligt kapitel 2 § 3 preciseras i arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om internkontroll av arbetsmiljön (AFS 1992:6).

1. UTFRYSNINGEN

Amid hade precis fyllt 28 och samma dag fått sin första fasta anställning på ett it-företag. Han hade utbildat sig till webbdesigner och nu äntligen fått en anställning. Han kände sig mycket glad och förväntansfull inför det nya jobbet.

De första månaderna flöt på bra och Amid trivdes. Men, efter cirka tre månader började det kännas konstigt. Han upptäckte att han inte blev inbjuden till olika sammanhang där arbetskamraterna träffades utanför arbetet. När han frågade slingrade sig kollegorna. Han frågade också sin chef som förklarade att det oftast var kunder som bjöd ut personal och de hade rätt att bjuda vem de ville. Men Amid hade ju också arbetat med kunderna.

Amids arbetsgrupp blev en alltmer sammansvetsad grupp, medan han hamnade längre och längre utanför. Kollegorna slutade att bjuda med honom på lunchen och till slut så reste sig kollegorna och gick om Amid kom in i lunchrummet. Arbeten som han ansvarade för och som skulle levereras till kollegor försvann. Fast Amid var säker på att han levererat dem så påstod de andra att han inte gjort det. Amid blev alltmer isolerad, ledsen och deprimerad och reagerade allt oftare med ilska mot kollegorna. I och med detta började flera av kollegorna att antyda att det måste vara något fel på Amid och att han behövde hjälp. Vid två tillfällen hade någon lagt information för psykiatriska mottagningar på hans skrivbord och han förstod att han gick under namnet "Psykot". Ingen talade med honom om de inte var absolut tvunget i arbetet och ingen sa hej eller hej då. Det var som om han var osynlig.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. På vilket sätt kan man säga att mobbningen var systematisk?
2. Vad hade de olika personerna på arbetsplatsen kunnat göra för att undvika mobbningen?
 - Amid?
 - Kollegorna?
 - Chefen?
3. Vem har det största ansvaret för att förhindra och åtgärda mobbningen?
4. Vad tror du kan vara orsaken till att chefen inte agerade?
5. Vad kan Amid göra för att få upprättelse? Vad finns det för arbetsmiljölagar som är aktuella att använda här? (Se lista med länkar under "ta reda på mer")
6. Tror du att "utfrysning" är en vanlig form av mobbning på arbetsplatser?
7. Hur skulle du ha gjort om du var den drabbade? Hur motiverar du ditt agerande?

2. DEN FAVORISERANDE CHEFEN

”På min arbetsplats har vi en chef som på ett väldigt tydligt sätt favoriserar en del av de anställda. Det är några stycken som känner chefen från en tidigare arbetsplats där de arbetade tillsammans. Chefens favoriter får förmåner och hålls alltid uppdaterade om vad som är på gång, samtidigt som jag och två till hålls utanför. Ett exempel är när några av oss inte blev kallade till ett viktigt informationsmöte om höstens aktiviteter. Vi fick ”skylla oss själva” som missade kallelsen till mötet. Ingen brydde som om att informerade oss om vad som togs upp på mötet.

Chefens favoriter får ofta beröm och komplimanger, och om de blir ifrågasatta ställer chefen alltid upp som stöd för dem. Samtidigt som jag tillsammans med några andra bara är, vi arbetar på utan att få beröm eller uppmärksamhet.

Eftersom jag har mycket erfarenhet får jag ofta ta hand om de stora, svåra och besvärliga ärendena. Men, sedan tar ofta de andra (chefen med sina favoriter) åt sig äran när de redovisar och presenterar mitt arbete för företagsledningen. Jag vet att jag gör ett bra jobb och aldrig har fått ett enda klagomål varken från chef eller någon annan.

Jag har försökt prata med chefen om hur jag ser på situationen, men chefen får mig alltid att känna att det är mitt fel. Det är ju svårt att säga, typ ”du gav de andra beröm, men inte till mig”. Det känns som lågstadienivå och svårt att ta på allvar.

Allt det här har fått mig att börja fundera på att söka nytt jobb, trots att jag egentligen trivs och är en väldigt lojal anställd.”



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vad är problemet? Ge exempel på vad chefens agerande ledde till.
2. På vilket sätt kan man säga att chefens agerande handlade om kränkande särbehandling?
3. Vad tycker du att brevskrivaren ska göra? Byta jobb eller försöka göra något åt situationen?
4. Vem har störst makt att förändra situationen till det bättre?
 - Brevskrivaren?
 - Kollegorna?
 - Chefens favoriter?
 - Chefen?
5. Arbetsgivaren (chefen) är den som har det formella ansvaret att förhindra och åtgärda kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Men, vad kan man göra när chefen är den som ligger bakom kränkningarna?
6. Vad kan brevskrivaren göra för att få upprättelse? Vad finns det för arbetsmiljölagar som är aktuella att använda här? (Se lista med länkar under ”ta reda på mer”)
7. Tror du att det är vanligt att chefen är delaktig i mobbning och kränkningar på arbetsplatser i Sverige?
8. Hur skulle du ha gjort om du var den drabbade? Hur motiverar du ditt agerande?

3. DET SKÄMTANDE GÄNGET

Laila är en ung kvinna som arbetar på en mansdominerad arbetsplats, en speditorsfirma som tar hand om transporter och leverans av olika varor. Det är bara några få anställda som är kvinnor, och de är alla äldre kvinnor som arbetat länge i företaget. Lailas närmaste arbetskamrater består av fyra män, i olika åldrar. Det är ett bra gäng, alla ställer upp på varandra och de brukar alltid lösa arbetsuppgifterna tillsammans utan några större problem.

När Laila är ensam med någon av hennes arbetskamrater är de alltid jättetrevliga, omtänksamma och justa. De brukar kunna prata om allt möjligt, då känner sig Laila aldrig orolig eller utsatt. Men, ibland när alla är tillsammans så brukar de tävla om uppmärksamheten genom att skämta om Laila. Grabbarna har en ganska tuff jargong och de försöker imponera på varandra med grova skämt. Laila som har kort hår och vanligtvis klär sig ganska sportigt fick ibland höra hur de skämtade om hennes klädstil och frisyra, ofta var skämtet grovt och sexistiskt. När hon försökte säga ifrån skrattade de bara åt henne och sa att hon inte skulle ta åt sig så mycket. Laila blev allt mer upprörd över de grova skämtet som alltid anspelade på hennes utseende med olika sexistiska antydningar.

En dag när hon kom in i fikarummet en fredag satt hela gänget där och var rätt uppspelta, ”Har du de där kläderna på dig när du arbetar i helgen så skulle jag inte bli förvånad om du blev våldtagen. Eller hur Janne?”

Laila tog kontakt med sin närmaste chef som tyckte att det var förfärligt, men han tyckte inte att hon skulle ta det så allvarligt. Han bad henne att stå ut med allt och inte oroa sig i onödan.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vad är problemet? Vad är det för typ av kränkande behandling som Laila utsätts för?
2. Vem tycker du ska bestämma var gränsen går mellan skämt och kränkningar?
3. Vad tycker du att Laila ska göra? Byta jobb eller försöka göra något åt situationen?
4. Vem har störst makt att förändra situationen till det bättre?
 - Laila?
 - Arbetskamraterna?
 - Chefen?
5. Vad tycker du att man ska göra för att bli av med kränkningarna och den sexistiska attityden på Lailas arbetsplats?
6. Vad kan Laila göra för att få upprättelse? Vad finns det för arbetsmiljölagar som är aktuella att använda här? (Se lista med länkar under ”ta reda på mer”)
7. Tror du att det är vanligt att man skämtar bort kränkningar på arbetsplatser i Sverige?
8. Hur skulle du ha gjort om du var den drabbade? Hur motiverar du ditt agerande?



Om du vill arbeta vidare med dessa frågor så presenteras här några bra länkar att börja med:

Arbetsmiljöupplysningen är ett uppslagsverk om arbetsmiljö. Både arbetsgivares och arbetstagares organisationer ansvarar för sidan. Här kan du hitta information kring bland annat mobbning på arbetsplatsen:

www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Mobbning/

Arbetsmiljöverket, AV, är en myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor i Sverige. Här kan du bland annat hitta de föreskrifter som gäller på den svenska arbetsmarknaden då det gäller kränkande behandling.

www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-afs-99317-foreskrifter/

Från och med den 31 mars 2016 ersätts föreskrift 1993:17 av föreskrift 2015:4

www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

På **Föreningen STOPPs** webbplats finns en genomgång av rättsläget när det gäller kränkande behandling, med andra ord vilka lagar som är aktuella: www.foreningenstopp.se/fakta/RattslagetUppdateratMaj2013.pdf

Unionen är en av Sveriges största fackföreningar. Här kan du få information och tips på hur kränkande särbehandling ska kunna undvikas: www.unionen.se/rad-och-stod/undvik-krankande-sarbehandling

.....

Vad gäller på din APL-plats?

För dig som går på yrkesförberedande ingår, som du vet, Arbetsplatsförlagt lärande, APL. Du kommer då att vistas på en arbetsplats där det yrke du utbildar dig till utövas. Det är viktigt att du vet vad som gäller på den arbetsplatsen när det gäller rättigheter och skyldigheter. Här kommer därför ett antal punkter som du kan ta reda på och checka av och som handlar om det tema som detta material fokuserar, mobbning.

- Finns det en lokal handlingsplan för hur man arbetar med kränkande behandling och i så fall var hittar du den?
 - Vad innehåller den?
 - Bedrivs det ett förebyggande arbete arbetsplatsen?
 - Är det tydligt vad som ska göras om någon utsätts?
 - Var ska man vända sig om man utsätts eller ser andra utsättas?
 - Vem har huvudansvaret för dessa frågor på arbetsplatsen?
- Vilken/vilka fackföreningar är vanligast inom ditt yrke.
- Vem/vilka är lokalombud för fackföreningen på din arbetsplats?
- Finns det ett skyddsombud och i så fall vem är det?