

Sex synsätt kring kränkande särbehandling/mobbning

1. Vem som helst kan bli utsatt för mobbning. Det kan t.ex. vara en kompetent och ambitiös medarbetare som upplevs som ett hot av kollegor och chefer, som då reagerar med att försöka trycka ner denne. I andra fall söker personer vinna egna fördelar genom att utnyttja en kollegas sårbarhet eller tillkortakommanden.

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Intämmer inte alls | Instämmer knappast | Instämmer i viss mån | Instämmer helt |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. Mobbning innebär att någon är utsatt för absolut förkastligt bemötande av kollegor eller chef(-er). Det är viktigt att kraftfullt markera att kränkande behandling är oacceptabelt genom kännbara och tydliga sanktioner mot förövarna (som t.ex. skriftlig varning, omplacering, uppsägning).

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Intämmer inte alls | Instämmer knappast | Instämmer i viss mån | Instämmer helt |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3. Det är ofta mycket svårt att få klarhet i vad som egentligen hänt när någon säger sig ha blivit kränkt eller mobbad. Olika parter har helt olika berättelser. Många gånger står ord emot ord och parterna anklagar varandra för klandervärt beteende.

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Intämmer inte alls | Instämmer knappast | Instämmer i viss mån | Instämmer helt |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4. Upplevelser av att ha blivit utsatt för kränkningar är ofta konsekvenser av varaktiga relationskonflikter där det inte är så entydigt vem som är förövare och vem som är offer.

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Intämmer inte alls | Instämmer knappast | Instämmer i viss mån | Instämmer helt |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. Mobbning och kränkande behandling är oftast i grunden orsakade av brister i arbetsorganisationen, så som otydliga mål, oklar ansvarsfördelning, underbemanning, svagt ledarskap och/eller röriga organisationsförändringar.

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Intämmer inte alls | Instämmer knappast | Instämmer i viss mån | Instämmer helt |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. I många fall när någon anser sig mobbad handlar det om personer som mer eller mindre saknar förmåga till rollinlevelse och självreflektion och som själva betett sig olämpligt mot kollegor, chef och/eller tredje part (brukare, patienter, barn, kunder, etc.).

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Intämmer inte alls | Instämmer knappast | Instämmer i viss mån | Instämmer helt |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |