



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

KRÄNKNINGAR BLAND STJÄRNGLANS OCH SURDEG

Om kränkande särbehandling i en teaterverksamhet

Fanny Skåreby

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2018
Handledare:	Thomas Jordan

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2018
Handledare:	Thomas Jordan
Examinator:	Mattias Bengtsson
Nyckelord:	Kränkande särbehandling, mobbning, ledarskap, status, genus

- Syfte:** Uppsatsens syfte är att undersöka förekomsten av kränkande särbehandling på en avdelning i en teaterverksamhet, vilka som ses som de huvudsakliga orsakerna till kränkande särbehandling och hur de arbetar i praktiken på avdelningen mot kränkande särbehandling. Utöver det är syftet att presentera förslag på varför kränkande särbehandling förekommer trots det arbete som görs och att komma med möjliga åtgärder avdelningen kan vidta för att minska förekomsten.
- Teori:** Tidigare forskning och teori kring förklaringsmodeller till uppkomsten av mobbning presenteras tillsammans med teorier om genus och status för att möjliggöra analys av den empiriska undersökningens resultat.
- Metod:** För uppsatsen har en kvalitativ metodologisk ansats med fallstudiedesign används. Insamling av empiri har skett genom individuella semistrukturerade intervjuer med totalt sex respondenter från den valda avdelningen. Intervjuerna transkriberades varpå materialet strukturerades tematiskt för att underlätta bearbetning och analys genom tidigare forskning och teori.
- Resultat:** På avdelningen sker kränkande särbehandling dagligen trots goda intentioner från såväl högsta ledning som operativa arbetsledare. Sociala normer mot kränkande beteenden misslyckas att integreras i organisationskulturen och ledare som kränker medarbetare återanställs. Möjliga åtgärder beskrivs som en tydlig definition och gränsdragning av begreppet kränkande särbehandling, uttalade ledar- och medarbetaransvar att agera på kränkande särbehandling, minskad stress och fasta arbetsledare.

Förord

Tack!

Jag vill tacka mina fantastiska respondenter för er tid och ert förtroende. Jag hoppas att min uppsats kan ge er och resten utav era medarbetare inspiration och verktyg att utvecklas.

Ett särskilt tack ska riktas till min informant och kontaktperson på avdelningen för ditt förtroende och all tid du lagt på mig och min uppsats. Utan dig - ingen uppsats.

Slutligen vill jag tacka är min handledare Thomas Jordan för ditt kritiska öga, ständiga tillgänglighet och din superkraft att svara på mejl på mindre än en minut.

Maj 2018

Fanny Skåreby

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	1
2. Bakgrund.....	3
2.1 Information om organisationen.....	3
2.2 Teaterverksamhetens medarbetarenkät.....	3
3. Tidigare forskning & Teoretiska perspektiv.....	4
3.1 Tidigare forskning.....	4
3.1.1 Definitioner av centrala begrepp.....	4
Definition av begreppet kränkande särbehandling.....	5
Definition av begreppet mobbning.....	5
3.1.2 Det Individualpsykologiska perspektivet.....	6
Offret.....	6
Förövaren.....	6
3.1.3 Det Socialpsykologiska perspektivet.....	8
3.1.4 Det Organisatoriska perspektivet.....	9
3.1.5 Genus.....	11
3.1.6 Status och Hierarki.....	11
3.2 Teori.....	12
3.2.1 Det Individualpsykologiska perspektivet.....	12
3.2.2 Det Socialpsykologiska perspektivet.....	13
3.2.3 Det Organisatoriska perspektivet.....	13
3.2.4 Genus.....	13
3.2.5 Status och Hierarki.....	14
4. Metod.....	16
4.1 Avgränsningar.....	16
4.2 Val av metod.....	16
4.3 Urval.....	17
4.4 Forskningsetiska principer.....	17
4.5 Insamling, bearbetning och analys av empiri.....	18
4.5.1 Insamling av empiri.....	18
4.5.2 Bearbetning av empiri.....	18
4.5.3 Analys av empiri.....	19
4.6 Studiens tillförlitlighet och trovärdighet.....	19
4.7 Kritisk reflektion över metod.....	20
5. Resultatredovisning.....	22

5.1 Resultatredovisningens disposition	23
5.2 Förekomsten av kränkande särbehandling och upplevda orsaker	23
5.2.1 De konstnärliga ledarna och artisterna.....	23
5.2.2 Avdelningen	24
5.2.3 Orsaker.....	25
5.3 Det praktiska arbete som bedrivs för att förebygga och hantera kränkande särbehandling	26
5.4 Tolkning av materialet utifrån teori och tidigare forskning.....	30
5.4.1 Det individualpsykologiska perspektivet	30
5.4.2 Det socialpsykologiska perspektivet.....	32
5.4.3 Organisationsperspektivet.....	33
6. Diskussion	36
7. Slutsatser	39
7.1 Förslag på vidare forskning	39
8. Litteratur- och källförteckning.....	40
8.1 Litteratur	40
8.2 Internt opublicerade källor.....	44
8.3 Offentligt tryck.....	44
9. Bilagor.....	45
9.1 Bilaga 1.....	45
9.2 Bilaga 2.....	46

1. Inledning

En av samhällets utmaningar är idag den stora ökningen av antalet anmälda arbetssjukdomar på grund av bland annat kränkande särbehandling på arbetsplatser. Att bli sjuk av jobbet kan få stora konsekvenser för individer, arbetsgivare och samhället i stort, bland annat i form av ökade kostnader för sjukfrånvaro (Arbetsmiljöverket, 2016). Kränkningar på arbetet kan ha förlamande och ödeläggande effekter för de anställda, mer än all annan arbetsrelaterad ohälsa tillsammans menar Wilson (1991: 47-50). Andra forskare har visat att kränkningar på arbetet är en orsak till självmord (Leymann 1990: 119-126) och att mobbning påverkar hjärnan på samma sätt som tortyr (Emdad 2011).

I denna studie är det en avdelning inom en teaterverksamhet som kommer studeras. På avdelningen utsätts personal för kränkande beteenden dagligen trots att det finns en god medvetenhet om dess konsekvenser och goda intentioner från högsta ledning till operativa arbetsledare. Denna uppsats kommer med bakgrund i kränkningars allvarliga konsekvenser undersöka varför sociala normer mot kränkande beteenden misslyckas att integreras i organisationskulturen.

1.1 Syfte och frågeställningar

Uppsatsen syftar till att göra en fallstudie för att undersöka upplevelser och erfarenheter av kränkande särbehandling är på en avdelning på en teaterverksamhet samt vilka som ses som de huvudsakliga orsakerna till att kränkande särbehandling uppstår. Vidare är syftet att undersöka hur de på avdelningen arbetar i praktiken med att förebygga och hantera kränkande särbehandling, presentera förslag på varför det förekommer trots det arbete som görs och vilka möjliga åtgärder avdelningen kan vidta för att minska förekomsten.

Syftet besvaras närmre med frågeställningarna nedan:

- Hur ser förekomsten av kränkande särbehandling ut på den valda avdelningen och vilka ses som de huvudsakliga orsakerna till att det förekommer?
- Hur arbetar man på avdelningen i praktiken med att förebygga och hantera kränkande särbehandling?
- Varför förekommer kränkande särbehandling trots det arbetet som görs?

- Vilka möjliga åtgärder kan avdelningen vidta för att minska förekomsten av kränkande särbehandling?

2. Bakgrund

2.1 Information om organisationen

Organisationen är en kulturverksamhet med cirka 700 tillsvidareanställda. Den valda avdelningen som kommer att undersökas har 180 tillsvidareanställda uppdelade mellan fem förgreningar utifrån arbetsområden. På avdelningen sker arbetet i projektform och inför varje produktion delas de anställda upp i mindre projektgrupper. De anställda på avdelningen är aktiva i ett par projektgrupper samtidigt som arbetar mot olika produktioner. Dessa projektgrupper varierar från produktion till produktion med olika arbetsledare i varje grupp. Grupperna sätts samman och arbetsledaren väljs ut av avdelningschefen inför varje produktion samtidigt som olika konstnärliga ledare tas in från olika delar av världen.

De anställda på avdelningen har bland annat ansvar för de tekniska delarna i produktionerna, verkstaden som bygger scener, lokalvårdare samt kostym och mask. Sett till hela verksamheten är könsfördelningen jämn men på den valda avdelningen är var fjärde person kvinna.

I organisationens personalhandbok finns riktlinjer för hur kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras. Riktlinjerna säger att det är varje anställds ansvar att behandla medarbetare och chefer respektfullt och att det varken i ledning eller bland personal accepteras någon form av kränkande särbehandling. I personalhandboken framgår även att det förväntas att de anställda medverkar för att motverka och förebygga att kränkningar uppstår (Personalhandbok).

2.2 Teaterverksamhetens medarbetarenkät

År 2018 publicerades resultatet av en medarbetarenkät utskickad till samtliga 700 anställda inom verksamheten med en svarsfrekvens på 69 procent (N = 522). Syftet med enkäten var att kartlägga jargong, tystnadskultur, bemötande, socialt stöd, diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. I enkäten uppger 24 procent att de blivit utsatta för kränkande särbehandling på sin arbetsplats och 13 procent att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. Detta beskriver den kränkande särbehandlingens utbredning i hela verksamheten i relation till sexuella trakasserier. Mer detaljer om enkäten har jag med hänvisning till organisationens konfidentiella krav inte möjlighet att ge.

3. Tidigare forskning & Teoretiska perspektiv

I detta kapitel behandlas relevant tidigare forskning och teoretiska perspektiv för studiens syfte och frågeställningar. Initialt kommer centrala begrepp definieras för att sedan beskriva tidigare forskning på ämnet uppdelat under fem olika underrubriker efter förklaringsmodeller till fenomenet mobbning. Detta varpå teoretiska perspektiv beskrivs vilka även dessa är uppdelade efter samma rubriker där teoretiska begrepp kort och kärnfullt kommer redogöras för som sedan kommer att användas för att tolka mina resultat.

Ur ett vetenskapligt perspektiv borde de olika förklaringsmodellerna förstås som delar i ett system som låter kränkningar och mobbning uppstå och fortsätta förekomma (Blomberg 2016: 64; Einarsen 2003: 165). I stora drag beskrivs först tre komponenter baserat på Einarsens (2003) forskning, som kan skapa en bredare förståelse för problemet. Det individualpsykologiska perspektivet har fokus på personliga drag hos offret och förövaren. Det socialpsykologiska perspektivet beskriver sociala normer, gruppprocesser och beteenden hos människan som en källa till att kränkningar och mobbning uppstår och det organisatoriska perspektivet tar upp arbetsmiljöfaktorer som är relaterade till organisationen. Genus och status är de två följande perspektiven på uppkomsten av mobbning och beskrivs i denna uppsats med anledning av att dessa kompletterar de tidigare nämnda perspektiven och är behjälpliga för att besvara studiens syfte och frågeställningar.

3.1 Tidigare forskning

Innan du tar dig an detta avsnitt ska nämnas att de senaste 20 åren har antalet empiriska studier på fenomenet mobbning ökat markant. Inte bara studier som undersöker fenomenet i sig utan likväl dess orsaker och konsekvenser. Under 1990-talet var mobbning främst något det forskats på i de skandinaviska länderna men är numera föremål för forskning i alla världsdelar. Mobbning har gått från ett tabu till ett av de mest undersökta fenomenen inom arbetslivs- och organisationsforskning (Blomberg 2016: 9).

3.1.1 Definitioner av centrala begrepp

Nedan presenteras definitioner av begreppen kränkande särbehandling och mobbning. Begreppet kränkande särbehandling behandlas enbart i viss avgränsad svensk kontext. I svensk

liksom internationell forskning talas det enbart om mobbning (eng. bullying) och inte kränkande särbehandling. Den tidigare forskningen jag kommer redogöra för nedan behandlar därmed enbart begreppet mobbning. Begreppen är lika i vilka beteenden de syftar till och bedömningen har därmed gjorts att forskning på mobbning är relevant för att förstå fenomenet kränkande särbehandling. Likheterna och skillnaderna mellan begreppen är i sammanhanget viktiga att förtydliga, vilka kommer behandlas nedan.

Definition av begreppet kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling har förekommit som begrepp sedan år 1993 (Blomberg 2016: 39). Då kom begreppet på tal i och med den då nya föreskriften om just kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17). I föreskriften definierades kränkande särbehandling på följande vis:

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.

Föreskriften upphörde dock att gälla i mars år 2016 då den ersattes av Arbetsmiljöverkets föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö (AFS 2015:4). Här behåller man begreppet kränkande särbehandling men ger det en ny definition. I §4 beskrivs den nya föreskriften begreppet kränkande särbehandling på följande sätt:

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Denna nya definition vidgar begreppet då det dels anges att det kan handla om enstaka handlingar och dels att det är flera personer som kan bli utsatta.

Definition av begreppet mobbning

På det juridiska området saknar vi i Sverige en definition av mobbning. En vetenskaplig definition för mobbning som passar för arbetsmiljöarbete liknar definitionen av kränkande särbehandling som kom med föreskriften år 1993. Blomberg (2016: 37) har översatt den definition som finns att läsa i Einarsen m.fl. (2011: 22):

Mobbning på arbetsplatsen innebär att någon blir utsatt för trakasserier, kränkningar eller social exkludering, eller att personens arbete blir negativt påverkat. För att en specifik aktivitet, interaktion eller process ska benämnas som mobbning måste detta ha förekommit vid upprepade tillfällen och regelbundet (till exempel varje vecka) samt under en längre tidsperiod (till exempel cirka sex månader). Mobbning är en eskalerande process som leder till att en utsatt person hamnar i underläge och blir föremål för systematiska negativa sociala handlingar. Det handlar inte om mobbning vid en isolerad händelse eller då två ungefär jämnstarka parter befinner sig i konflikt.

3.1.2 Det Individualpsykologiska perspektivet

I detta avsnitt *Det Individualpsykologiska perspektivet* diskuteras individbaserade förklaringar till uppkomsten av mobbning. Viktigt att notera är att offer eller förövare, eller båda, inte ensamma kan förklara varför mobbning uppkommer utan snarare som en av flera orsaksfaktorer till förekomsten mobbning inom arbetslivet. Avsnittet syftar till att visa på individuella faktorer påverkan på uppkomsten av mobbning. Avslutningsvis ska sägas att trots att personliga faktorer spelar in i utvecklingen av mobbning på en arbetsplats underminerar detta inte på något sätt ansvaret hos ledningen eller cheferna att tydligt visa att sådana beteenden inte accepteras och agera på sådana problem (Einarsen 2003: 166 & 180).

Offret

Dan Olweus har genomfört en mängd studier om mobbning bland barn. Utifrån material insamlat från bland andra en forskningsstudie utförd i Stockholm på 1970-talet med 900 pojkar drar Olweus (1994: 1178-1181) slutsatser kring personlighetsdrag hos offren. Resultaten av denna forskning visar på att offer besitter karaktärsdrag som försiktiga, känsliga, tysta, oroliga och osäkra. Å andra sidan visar Zapfs m.fl. studier (1999: 70-85) att vilken personlighet som blir utsatt varierar från fall till fall.

Leymann (1999: 119-125) menar även att det bör förtydligas att dessa personlighetsdrag inte är orsaken till att mobbning på arbetsplatser uppstår utan att de bör betraktas som en produkt av tidigare eller pågående ohälsosamma omgivningar. Leymann säger att mobbning snarare bör förstås som en reaktion på en sjuk miljö.

Förövaren

För att förklara förövarens våld och aggressivitet används ofta en teori kallad social inlärningsteori (Bandura 1977: 14). Enligt den sociala inlärningsteorin kan mobbning ses som

en variant av upprepad aggression och förstås som en produkt av flera inlärd beteenden som primärt har blivit stimulerade av externa krafter. När aggressivitet leder till framgång blir beteendet positivt förstärkt och vidare ökar sannolikheten att beteendet kommer fortsätta. Resultatet av den positiva förstärkningen blir att förövare kommer välja sina offer där deras möjligheter att lyckas är störst (1977: 14).

En fråga som följer efter den teoretiska genomgången ovan är: Vad är drivkraften bakom att använda aggressivitet för att få sin vilja igenom? En förklaring som Baumeister m.fl. (1996: 5) ger efter att kritiskt ha undersökt en mängd relevant forskning (till exempel, Heflbrun, 1981; Kahle, Kulka, & Klingel, 1980; Taylor, 1989; Taylor & Brown, 1988; Whifley, 1983) är att mellanmännisklig aggressivitet är en effekt av hög självkänsla. Vidare menar Baumeister m.fl. (1996: 8) att vissa personer som själva ser sig som överordnade andra i gruppen har större fallenhet för att utnyttja personer de anser vara mindre värda och även att agera aggressivt utan att känna ånger. Detta beteende kan kopplas till perfektionism, arrogans och narcissism.

Stucke och Sporer (2001: 220-225) visar också på en koppling mellan narcissism och arbetsplatsmobbing i en forskningsstudie. Narcissism definieras av Stucke och Sporer som hög självkänsla som grundar sig på påhitt och överdrivna föreställningar snarare än sanningar. Deras studie utfördes på anställda och visade att de som aktivt kränkte andra rankades högt på skalan av narcissism och lågt på skalan av stabil självkänsla. Detta förklarade Stucke och Sporer med att dessa individer stabiliserade sin självkänsla med att behandla andra personer på ett negativt sätt, vilket bland annat O'Moores m.fl. (1998: 569-574) forskning stödjer. O'Moores m.fl. studie genomfördes på Irland och baserades på offrens berättelser och visar att förövare tenderar att kränka personer i sin omgivning mer frekvent när de känner att de behöver skydda sin status och positionering inom organisationen. Enligt de personer som angav att de blivit utsatta för mobbing var majoriteten av förövarna nytillträdde chefer. Forskning som visar på en koppling mellan ledarskap och att kränkande beteenden diskuteras vidare nedan.

Att det är en fin linje mellan en adekvat ledarstil för att nå organisationens mål och att utsätta personer för kränkningar visar Nueberger (1995, ref. i Einarsen 2003: 174-180) i sin forskning på maktspelets påverkan på relationer inom organisationer. Att handla för att nå organisationens eller sina personliga mål behöver inte alltid bero på att man vill personer omkring sig illa, men det faktum att det blir en konsekvens kvarstår (Neuberger 1995, ref. i Einarsen 2003: 172).

Fortsatt beror sällan mobbning på utstuderade elaka handlingar, visar Einarsen m.fl. (1994: 381-401) i en studie med 2200 respondenter från norska fackföreningar. 46 procent av respondenterna svarade att mobbning på deras arbetsplatser beror på obetänksamhet från förövarens sida. Respondenterna menade vidare att mobbningen snarare handlade om förövarens svårigheter att ta andra personers perspektiv och brist på självreflektion vilket indikerar att vissa förövare inte är fullt medvetna om vad de utsätter andra för eller vilken effekt det kan få. Exempel kan vara skämt, negativt skvaller, frånvaro av visad uppskattning till andra eller att inte delge information (Einarsen m.fl. 1994).

I sammanhanget bör belysas att trots att förövare av olika anledningar besitter särskilda personlighetsdrag som gör dem mer benägna att kränka andra så kommer sådana beteenden inte framträda om det inte är så att de verkar i en organisationskultur som tillåter det, eller där det till och med lönar sig menar Einarsen (2003: 174-180).

3.1.3 Det Socialpsykologiska perspektivet

I detta avsnitt kommer fokus riktas mot det socialpsykologiska perspektivet på mobbning vilket skiljer sig från det individualpsykologiska. Det socialpsykologiska perspektivet handlar snarare om sociala beteenden och normer som råder på en arbetsplats än om individuella personlighetsdrag. De sociala normerna är av stor vikt då de ofta har starka effekter på hur människan beter sig i grupp och därmed påverkar formen och frekvensen av aggressiva handlingar mot andra. Ett förenklat exempel kan vara hur en kvinna på en mansdominerad arbetsplats bryter mot den maskulina normen på en arbetsplats och av den anledningen blir utsatt för mobbning enbart av den anledningen.

Eriksen & Einarsen (2004: 473- 492) visar på detta i en studie genomförd på 7478 manliga undersköterskor som på samtliga arbetsplatser utgjorde en minoritet. Studien visade att männen löper tre gånger så hög risk att bli utsatt för mobbning jämfört med sina kvinnliga kollegor. Detta stödjer Zapfs m.fl. (1999) forskning då det visar på att risken för utsatthet ökar då man avviker i förhållande till den dominerande gruppen. Med detta sagt är det fortfarande svårt att dra generella slutsatser om riskgrupper (Hoel & Cooper 2001: 6-8). Även Blomberg (2016: 49) stödjer detta ställningstagande och belyser att det är viktigt att fastslå att majoriteten av de som blir utsatta för mobbning inte tillhör någon underrepresenterad grupp.

Normer på en arbetsplats innefattar också sociala normer och grupprocesser. Eftersom mobbning vanligtvis sker öppet inför andra personer kan sociala normer och grupprocesser mer

eller mindre tillåta ett sådant beteende menar Neuman och Baron (2003: 185). Vidare är ilska, frustration och aggression kopplat till uppkomsten av mobbning visar Björkqvist m.fl. (1994: 27-33) på i en studie genomförd på 338 universitetsanställda.

Efter att ha genomfört meta-analyser av tidigare forskning konstaterar Marcus-Newhall m.fl. (2000: 670-689) att när människan av olika anledningar känner frustration, aggression eller ilska tenderar denne att mer eller mindre ta ut den upplevda känslan på andra i dennes omgivning. Viktigt att tillägga i sammanhanget är att den eller det som orsakar aggressionen inte alltid blir den som får utstå den. Källan till upplevd stress och känslan av att ha blivit orättvist behandlad kommer ofta från chefer eller organisationen i sig. Att leva ut aggression på en stark, auktoritär person kan vara riskfyllt, trots att den är källan till ilskan. Detta kan leda till en missriktning av ilskan där personen istället för att ta ett samtal med sin chef för att förändra sina arbetsförhållanden väljer en måltavla som inte anses utgöra en risk (Marcus-Newhall m.fl. 2000: 670-689).

Till sist ska sägas att det trots den ovan förda diskussionen ofta är specifika personer som anklagas för att vara "skitstövlar" eller "surdegar" när det egentligen borde ligga mer fokus på de många bakomliggande faktorer som resulterar i kränkande beteenden.

3.1.4 Det Organisatoriska perspektivet

Mobbning och kränkande särbehandling springer ofta ur ett stressfyllt arbetsklimat som i sin tur svarar för olika arbetsmiljöfaktorer. Detta fastställer Einarsen m.fl. (1994: 381-401) i en enkätstudie genomförd med 2215 respondenter och stärks av Chen och Spector (1992: 177-184) i en studie genomförd på 400 anställda inom olika branscher och på olika hierarkiska nivåer. Mer specifikt visar Einarsens m.fl. (1994: 381-401) studie att låg tillfredsställelse gällande arbetsmiljöfaktorer som ledarskap, stress, det sociala klimatet och rollkonflikter starkt korrelerar med mobbning. Enligt studien är sambandet mellan rollkonflikter och mobbning i arbetet allra starkast.

Vidare kan höga nivåer av stress öka förekomsten av mobbning som löper vertikalt där de överordnade tar ut sin frustration på anställda under dem i hierarkin men kan också projiceras horisontellt på samma hierarkiska nivå. Detta visar Zapf m.fl. (1996: 215-238) i en studie genomförd på totalt 149 personer som blivit utsatta för mobbning. Även att bli tvingad att arbeta i grupp kan trigga mobbning kollegor emellan, särskilt då det finns konkurrens inom gruppen.

Organisationskultur är ett begrepp med stark koppling till mobbning och har en påverkan på samtliga arbetsmiljöfaktorer. Barney (1986) väljer att definiera organisationskultur som ett koncept baserat på de antaganden, trosföreställningar, värderingar och förväntningar som medlemmarna tar för givet inom organisationen.

Ett exempel på detta menar Einarsen (2003: 211-212) är en organisationskultur som identifieras med kränkningar och mobbning är finkrogar. Under några få hektiska timmar ska mat med toppkvalité förberedas och serveras till gäster som betalar dyra pengar för garantin att få en upplevelse utan anmärkningar. Den ökade mediala uppmärksamheten som matlagning har fått i media har gett många kökschefer högre ekonomisk ersättning för sitt arbete och i vissa fall även stjärnglans och gott renommé. Detta har även lett till ett sätt att se på kockar som konstnärer vars kränkande och översittande beteende bör ursäktas som ett uttryck för deras excentriska konstnärskap och kreativitet (Einarsen 2003).

Med detta sagt behöver inte mobbning och kränkningar vara en så pass etablerad del av organisationskulturen som i exemplet ovan för att ändå indirekt tillåtas. Baserat på studier på anställda konstaterade Brodsky (1976: 83, ref. i Hoel & Salin 2003: 212) att om det för de anställda inte finns någon känd policy mot mobbning, inga strategier för hur det ska upptäckas eller vilka sanktioner som kommer med att delta i att utsätta någon för kränkande handlingar så är det underförstått att organisationen tillåter det. Därmed är kränkningar och mobbning mer förekommande i organisationer där anställda och chefer känner att de har stöd eller iallafall kommer undan med ett beteende som kränker andra (Brodsky 1976, ref. i Hoel & Salin 2003: 212). Å andra sidan är inte närvaron av policydokument en garanti mot förekomsten av mobbning och kränkande beteenden per definition konstaterar Lewis (2000: 20-29) efter att ha genomfört en enkätstudie med 415 deltagare.

Som tidigare nämnt har ledarskapet en central del i arbetsmiljön men också i organisationskulturen. Enligt Blomberg (2016: 96) är ett tydligt, motiverande och stödjande ledarskap en bland ett antal grundstenar i en hållbar organisationskultur. Detta stödjer O'Moore m.fl. (1998: 569-574) och Vartia (1996: 203-214) som genom sin forskning visar att organisationskulturer som präglas av starka hierarkiska ordningar där ledarskapet är av auktoritär karaktär är det svårt att bryta den kulturen och initiera en förändring. Ett auktoritärt ledarskap kan skapa ett klimat som präglas av rädsla där det inte finns rum för kritik och där klagomål upplevs som meningslösa.

År 2006 genomfördes en kvantitativ studie kallad Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH) där 1021 män och 1182 kvinnor deltog. Studien visade att män i högre utsträckning än kvinnor ansåg att auktoritärt ledarskap var en grund för att mobbning ska uppstå och kvinnor i studien menade att avsaknaden av någon som visar omtanke på arbetet var en riskfaktor. Sammanfattningsvis pekar resultatet från studien på aspekter som ett närvarande och icke-auktoritärt ledarskap, färre motstridiga krav och färre men välplanerade förändringar i organisationen som förebyggande åtgärder (Oxenstierna m.fl. 2012: 187).

3.1.5 Genus

Salin (2005) har i en enkätstudie med 385 respondenter kunnat visa att kvinnor i högre utsträckning är utsatta för mobbning än män. Resultatet från studien visar även att män inte blir utsatta av kollegor utan enbart av chefer men att kvinnor blir utsatta av både chefer och kollegor. Dock visar resultatet från studien att män i högre utsträckning utsätts för mobbning från enbart chefer än kvinnorna, som i högre grad utsattes av både chefer och kollegor.

Gabriel m.fl. visar i sin forskning (2017: 1) att kvinnor i högre utsträckning uppger att de blivit utsatta för kränkande bemötande på arbetsplatsen men belyser å andra sidan att det inte enbart är män som utsätter kvinnor utan även kvinnor som utsätter varandra. Även Zapf m.fl. (2011: 80) visar vid en sammanslagning av studier från olika länder med över 5000 (N=5679) personer som fallit offer för mobbning att 60,9 procent av dessa var kvinnor och 39,1 procent var män. Det verkar alltså finnas underlag i den tidigare forskningen för att säga att kvinnor löper högre risk för att bli utsatta och med detta som grund har teorier om genussystemet inkluderats i uppsatsen.

3.1.6 Status och Hierarki

I en studie som undersöker sambandet mellan mobbning och hierarkisk status gjord i Storbritannien med 5288 enkätsvar konstaterar Hoel m.fl. (2001: 443) att förekomsten av mobbning och varaktigheten av upplevelserna inte skiljde sig markant över de hierarkiska ordningarna. Studien belyser dock att det finns skillnader i upplevelsen av att vara utsatt mellan de olika hierarkiska grupperna så som att arbetare och arbetsledare var mer systematiskt utsatta än högre uppsatta chefer.

Däremot belyser Lamertz och Aquino (2004: 796) bristen i denna typ av studier som enbart ser till formell status, alltså hierarkisk ordning. De menar att utsattheten mellan de olika

hierarkiska grupperna i en organisation även bör förstås utifrån informell status. Lamertz och Aquinos (2004: 816-817) empiri visar att både formella och informella status- och maktskillnader kan påverka den utsattas upplevelse genom att den informella statusen kan fungera som ett skydd mot kränkningar.

Avslutningsvis finns det vetenskaplig litteratur med ett antal olikartade ansatser för att förklara uppkomsten av mobbning, såsom individualpsykologiska, socialpsykologiska och organisatoriska förklaringar, samt förklaringar som hänvisar till genusordningens och stathierarkiers betydelse. Gemensamt tillför den tidigare forskning som nämnts en bild av hur mångfacetterat mobbning och kränkande särbehandling är. Mitt fokus i denna uppsats är dels att beskriva varför kränkande särbehandling förekommer på avdelningen och vilka möjliga åtgärder de kan vidta för att minska förekomsten. För att besvara dessa frågor ligger mitt fokus på forskning som beskriver olika orsaker till att det uppkommer.

3.2 Teori

Efter den ovan diskuterade genomgången av tidigare forskning kommer nu teoretiska perspektiv beskrivas. Som tidigare nämnt är dessa uppdelade efter samma rubriker som *Tidigare forskning* där teoretiska begrepp kort och kärnfullt kommer redogöras för som sedan kommer att användas för att tolka mina resultat.

3.2.1 Det Individualpsykologiska perspektivet

Det individualpsykologiska perspektivet bör förstås som att olika personer besitter olika personlighetsdrag som gör dem mer eller mindre benägna att utsätta andra för mobbning eller att bli utsatt för mobbning. Att skydda sin självkänsla, brist på social kompetens, överdriven självkänsla och beteenden som används för att skydda sin egna hierarkiska position inom organisationen förklaras som några personlighetsdrag hos förövaren. Att vara känslig som person kan öka risken att bli utsatt för mobbning (Zapf & Einarsen 2003: 165-180). Det individualpsykologiska perspektivet innefattar även teorin om social inlärning som talar om att aggressiva beteenden främst lärs ut och positivt förstärks av externa stimulus. Ett exempel är då ett aggressivt beteende får positiv förstärkning (Bandura 1977: 14).

3.2.2 Det Socialpsykologiska perspektivet

Det socialpsykologiska perspektivet beskriver sociala orsaker till att mobbning uppkommer och lägger fokus på att aggressivitet och mobbning kommer från olika faktorer som uppstår i mötet mellan människor, bland annat att bryta normer. Risker att få sin självkänsla sänkt beskrivs som ytterligare en orsak till att personer utsätter andra för kränkningar och mobbning. En annan orsak beskrivs som sociala normer vilka accepterar mobbning och låter det fortgå över längre tid. Utifrån det socialpsykologiska perspektivet beskrivs mobbning som att det både kan utföras med avsikt att skada men också som ett medel för att nå ett mål (Neuman & Baron 2003: 185-200).

3.2.3 Det Organisatoriska perspektivet

Det organisatoriska perspektivet har visat sig ha stor påverkan på uppkomsten och varaktigheten av mobbning och innefattar arbetsmiljöfaktorer som ledarskap, stress, det sociala klimatet och rollkonflikter. Dessa faktorer kan antingen ensamma eller i kombination med andra ge upphov till mobbning. I det organisatoriska perspektivet har även organisationskultur en viktig roll. Det är främst organisationskulturen som styr vilka sociala normer och gruppprocesser som råder på arbetsplatsen vilket i sin tur kan tillåta kränkande beteenden att fortgå (Hoel & Salin 2003: 203-2015).

3.2.4 Genus

Teorin om genusordning har inkluderats i uppsatsen då tidigare forskning och den insamlade empirin visar på att genus spelar in i förekomsten av mobbning på arbetsplatser. Teorin om genussystemet tillhör den feministiska forskningen vilket innebär att den utgår från att kön är socialt konstruerat. Vidare utgår den feministiska forskningen från att samhället är patriarkalt organiserat vilket innebär att det finns ett genussystem där mannen är överordnad och kvinnan underordnad (Wahl, Holgersson & Höök 1998: 25-26).

Genus beskrivs av Hirdman (2002: 51) som det sociala könet som görs genom att vi lär oss vad som är kvinnligt och vad som är manligt. Hirdman menar även att mäns överordning över kvinnor tar sig uttryck socialt, politiskt och ekonomiskt genom två centrala tillstånd. Det första är isärhållandet av manligt och kvinnligt där mannen och kvinnan ses som varandras motsatser och det andra är det att mannen ses som normen och kvinnan som det avvikande.

Länken mellan maskulinitet och organisatorisk makt är enligt Acker (1990: 141) så uppenbar historiskt sett att den tidigare inte ens ansetts vara värd att uppmärksamma. Vidare menar Acker att organisationer är liksom alla andra delar i samhället påverkade av de genusstrukturer som råder. Exempel på hur den manliga makten tar sig i uttryck i organisationer är genom att män generellt tjänar mer än kvinnor, har högre status, sitter på högre hierarkiska positioner, har andra professionella relationer och utför andra typer av arbetsuppgifter. Arbetsuppgifter som kräver teknologisk kunskap och färdighet anses traditionellt som de avancerade och direkt kopplade till maskulinitet. Mindre komplicerade och omhändertagande arbetsuppgifter har traditionellt sett tillskrivits kvinnor. Forskning visar att män som anser sig själva och andra män, bara genom att vara man, naturligt ha en teknisk fallenhet känner sig hotade av kvinnor som erhåller samma färdigheter (Acker 1990: 146).

Hochschild (2003: 116-121) belyser att kvinnans lägre status ger henne ett svagare skydd mot kränkningar och vikten av hennes känslouttryck vid till exempel ett misslyckande i arbetet är inte tagen på lika stort allvar som mäns. Vidare menar Hochschild (2003) att genusordningen förklarar hur status minskar rätten för kvinnor att definiera vad det är som pågår, mindre tillit baserat på kvinnors bedömningar och mindre respekt är korrelerat med vad kvinnor känner (Hochschild 2003).

3.2.5 Status och Hierarki

Teorier om status har inkluderats av samma anledning som teorin om genusordningen, nämligen att det i tidigare forskning beskrivs som något som har inverkan på förekomsten av mobbning. Weber (1983: 210-213) har beskrivit status som ett fenomen grundat i klass men som är mer komplext än så. Han menar att status har en stark koppling till sociala och kulturella skillnader som råder i samhället. Weber menar att statusgrupper är sådana grupper som gör anspråk på uppskattning. Uppskattning kan uppkomma både ur val av livsstil, yrke liksom organisation.

Bourdieu har expanderat begreppet genom att lyfta fram att status baseras på någon form av resurs som både kan vara materiell och/eller symbolisk. Bourdieu talar om olika kapitalformer som socialt, symboliskt, kulturellt och ekonomiskt kapital som kan användas för att bättre förstå status, så även i organisationer (Broady 1990: 172).

Avslutningsvis finns det ett antal olikartade teoretiska utgångspunkter för att förklara uppkomsten av mobbning, såsom individualpsykologiska, socialpsykologiska och

organisatoriska förklaringar, samt förklaringar som hänvisar till genusordningens och statushierarkiers betydelse. Jag kommer under rubriken *Resultatredovisning* att pröva relevansen i dessa olika teoretiska utgångspunkter för att tolka min empiri och besvara de analyserande frågeställningarna: "Varför förekommer kränkande särbehandling trots det arbetet som görs?" och "Vilka möjliga åtgärder kan avdelningen vidta för att minska förekomsten av kränkande särbehandling?"

4. Metod

I det här kapitlet presenteras de metodologiska ställningstaganden som gjorts och argumenten för dessa. Metodavsnittet innehåller; avgränsningar, val av metod, urval, forskningsetiska principer, insamling, bearbetning och analys av empiri, diskussion kring studiens tillförlitlighet och trovärdighet och en kritisk reflektion av metod.

4.1 Avgränsningar

För att begränsa studiens omfattning har jag valt bort fenomenen diskriminering och sexuella trakasserier från studien i syfte att få utrymme att fokusera och närmare studera fenomenet kränkande särbehandling. Avgränsningen var något komplicerad då begreppen inte tydligt skiljdes åt i somliga redogörelser i intervjuerna. För att förtydliga om vilket fenomen det rörde sig om ställde jag följdfrågor likt “Är det samma personer som utför kränkningar utan sexuell karaktär?” eller “Har det förekommit kränkningar utan sexuell karaktär, som du vet?”.

4.2 Val av metod

Uppsatsen syftar till att undersöka upplevelser av och orsaker till kränkande särbehandling på en avdelning på en teaterverksamhet. En kvalitativ forskningsmetod valdes därför att dess styrka är att fånga just synsätt, upplevelser, åsikter och syften hos respondenterna samt hur de tolkar sin sociala verklighet. Denna metod möjliggör dessutom att förklara dessa fenomen med hjälp av befintliga begrepp och begrepp som växer fram under undersökningens gång (Yin 2013: 20).

Denna kvalitativa studie har sin kunskapsteoretiska utgångspunkt i forskarens tolkande. Vidare är den ontologiska ståndpunkten konstruktivistisk vilket innebär att sociala företeelser är något som uppstår i interaktionen mellan människor (Bryman 2018: 455). Genom dessa vetenskapsteoretiska perspektiv är respondenternas uppfattning om temat kränkande särbehandling ett studieobjekt i sig.

Från vetenskapsteoretiskt perspektiv ska nu forskningsdesignen för denna studie presenteras. Uppsatsen tar an en så kallad fallstudiedesign. En fallstudie kan genomföras på en viss del av ett samhälle, en viss händelse eller en specifik avdelning inom en verksamhet (Bryman 2018: 97-98) som i denna studie. Då studien undersöker en specifik avdelnings medarbetare och chefers upplevelser, synsätt och tolkningar av förekomsten av kränkande särbehandling anses denna metod och design lämplig.

4.3 Urval

Den valda avdelning som studien undersöker utgör en del av en statligt ägd teaterverksamhet. Sex respondenter intervjuades varav hälften var kvinnor och hälften var män. Respondenterna representerar olika platser på den hierarkiska stegen med alltifrån 30 år till 3 månader inom organisationen. Personerna är spridda över avdelningens förgreningar, tre personer med ansvar att arbetsleda och samordna arbetet, två med personalansvar, fem med arbetsmiljöansvar samt en medarbetare som arbetar med tekniken på avdelningen.

Ursprungligen var syftet att undersöka hur chefer uppfattar och förhåller sig till kränkande särbehandling och utifrån det blev jag tilldelad fem respondenter. Kort därefter fick jag erbjudandet att även intervjua en medarbetare vilket jag tackade ja till med motiveringen att jag ansåg att medarbetarperspektivet var intressant att få med. Det visade sig att medarbetarens redogörelser gav stöd och ytterligare dimensioner på det tidigare insamlade materialet. Med det som bakgrund beslutade jag att arbeta om frågeställningen och syftet något för att kunna inkludera medarbetarens upplevelser och tolkningar. Tidsramarna för studien gav dessvärre inte utrymme att intervjua ytterligare medarbetare.

4.4 Forskningsetiska principer

Bryman (2018) beskriver de fyra grundläggande krav som gäller inom forskning och som bör leda forskarens etiska ställningstaganden nämligen; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. *Informationskravet* handlar om att studiens syfte tydligt ska framgå för respondenterna, det ska även redogöras för alla moment i undersökningen, att deltagandet är frivilligt och att deltagandet kan avbrytas om de så önskar (Bryman 2018: 170). Denna riktlinje har jag följt genom att initialt skicka ut ett dokument till samtliga respondenter med information om studiens syfte och momenten för undersökningen (se Bilaga 1). Jag frågade om lov om för att få spela in intervjuerna vid intervjutillfället och min intention är att anonymitet gentemot verksamheten och intervjupersonerna ska behållas.

Samtyckeskravet innebär att verksamheten och respondenterna ska samtycka till att delta i studien vilket bekräftades av min kontaktperson genom mailkontakt och vid ett informationsmöte innan studien inleddes (Bryman 2018: 170). Således fick de ta ställning till medverkandet och genom att följa samtyckeskravet har både verksamheten och respondenterna fått möjlighet till att avbryta deltagandet.

Konfidentialitetskravet är den tredje riktlinjen och handlar om att respondenternas personuppgifter måste vårdas anonymt och förvaras så att obehöriga inte får tillgång till

uppgifterna (Bryman 2018). Detta är centralt i just denna studie då känsliga uppgifter om kränkande särbehandling har lämnats vilket skulle kunna ha negativa konsekvenser för respondenterna om materialet hamnade i fel händer. Jag har därför varit noggrann i den etiska aspekten av intervjuandet.

Den sista riktlinjen är *nyttjandekravet* som innebär att uppgifter som samlas in om enskilda personer enbart får användas för studiens ändamål (Bryman 2018). För att följa den sista riktlinjen har jag inte i något annat sammanhang än författandet av uppsatsen använt mig av enskilda respondenters uppgifter.

4.5 Insamling, bearbetning och analys av empiri

4.5.1 Insamling av empiri

Kränkande särbehandling är ett ämne som kan vara upplevt obehagligt och vara av känslig karaktär för individer beroende på vilka tidigare erfarenheter man har. Med detta i åtanke tillsammans med det faktum att jag inte har någon insyn i vilken historia respondenterna har med varandra valde jag att genomföra intervjuerna individuellt.

Semistrukturerad grad av struktur valdes för de individuella intervjuerna då det ger utrymme för flexibilitet i intervjuprocessen och möjliggör att lägga tonvikten på hur intervjupersonerna uppfattar och tolkar fenomen (Bryman 2018: 563).

Inledningsvis författades en pilotguide med intervjufrågor som täckte de områden jag var intresserad av att undersöka och de frågeställningar som var formulerade för studien. Därefter genomfördes två pilotintervjuer för att testa frågornas relevans. Efter pilotintervjuerna redigerades frågorna för att bli mer begripliga och vissa frågor togs bort då de visade sig generera snarlika resonemang (Bryman 2018: 567).

Med fem av sex respondenter genomfördes intervjuerna i enskilda rum där inga störande ljud förekom. Med anledning av att det inte fanns något enskilt rum att tillgå när intervjun med medarbetaren hölls genomfördes intervjun i verksamhetens lunchsal. Det var relativt lugnt vid tiden för intervjun, dock passerade andra anställda under intervjuens gång vilket jag tänker kan ha haft en påverkan på vad respondenten valde att lyfta.

4.5.2 Bearbetning av empiri

Samtliga intervjuer pågick omkring en timma. Intervjuerna spelades in och transkriberades efteråt med gott om tid för att kvalitén skulle säkerställas (Bryman 2018: 579). Enligt Heritage (1984: 238) medföljer flera fördelar med att spela in och transkribera intervjuer. Förutom det

uppenbara att forskaren genom att gå igenom respondentens svar upprepade gånger minimerar risken att glömma bort delar av intervjun så skapas möjlighet att eliminera intuitiva och omedvetna tolkningar av det respondenterna säger. Detta hjälpte mig flertalet gånger under analys av empirin som presenteras nedan.

4.5.3 Analys av empiri

I kvalitativ forskning är induktion det vanligaste tillvägagångssättet i analys av empiri. Induktion innebär att forskaren efter insamlingen av empirin väljer teorier och begrepp att förstå sitt material utifrån. Detta tillvägagångssätt har använts för att strukturera, tematisera och analysera empirin i denna studie (Bryman 2018: 454).

Efter transkriberingen tematiserade jag datan i samtliga intervjuer efter olika teman som jag såg var återkommande och som besvarade mina frågeställningar. Detta varpå jag läste in mig på teori och tidigare forskning som var relevant för det insamlade materialet. Till exempel visade sig begrepp som status och genus spela en roll i förekomsten av kränkande särbehandling på avdelningen varpå teorier om dessa begrepps påverkan på förekomsten av mobbning integrerades i analysen.

Slutligen användes det teoretiska ramverk som valts för att tolka och förstå vad respondenterna beskrivit för att författa en vetenskaplig analys.

4.6 Studiens tillförlitlighet och trovärdighet

Verksamheten där studien är genomförd har från början när kontakten etablerades visat ett intresse i att få tillgång till uppsatsen för att optimera och utveckla sitt arbete mot kränkande särbehandling. Därav har frågeställningen "Vilka möjliga åtgärder kan avdelningen vidta för att minska förekomsten av kränkande särbehandling?" formulerats. Det är enbart i efterfrågan på åtgärder som verksamheten haft inflytande på studiens syfte och frågeställning. Fördelarna jag ser med att skriva för verksamheten är att uppsatsen kommer till användning för avdelningen vilket i sig är motiverande men en risk är att den vetenskapliga självständigheten begränsas (Bengtsson 2018: 7).

Enligt Bryman (2018: 467) innefattar tillförlitlighet fyra delkriterier nämligen, *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *en möjlighet att styrka och konfirmera*. *Trovärdigheten* handlar om att det ska finnas en god överensstämmelse mellan forskarens observationer och de teoretiska begrepp som använts och eventuellt utvecklats. I detta fall handlar det om att med grund i teori dra slutsatser utifrån det insamlade materialet. För att öka

trovärdigheten måste forskaren vara noga med att redogöra för hur processen har gått till (Bryman 2018: 465) vilket jag har strävat efter att uppnå genom att beskriva de steg jag genomgått i genomförandet av uppsatsen samt genom att följa de regler som finns för att bedriva forskning. Jag har därutöver haft kontakt med min informant på avdelningen för att ställa följdfrågor kring olika typer av information som inte framgick i intervjuerna samt bekräfta befintlig information.

Vad gäller *överförbarheten*, eller generaliserbarheten, ska sägas att i fallstudier är inte syftet att generalisera resultatet till andra fall (Bryman 2018: 98). Jag menar dock att finns liknande förhållanden på andra arbetsplatser med tydliga statushierarkier. Ett exempel är finkrogar som tas upp i tidigare forskning.

Pålitligheten, kan jämföras med reliabilitet, som handlar om huruvida de mätmetoder man använder ger rättvisande mätresultat. I en intervju kan ju det handla om, huruvida deltagarna är ärliga och om samma resultat hade genererats om man intervjuade dem vid ett annat tillfälle men under samma förhållanden (Bryman 2018: 467). Vad gäller pålitligheten i denna studie anser jag den vara god då individuella intervjuer genomfördes i huvudsak i stängda rum. Däremot kan intervjun med medarbetarens pålitlighet påverkats då den genomfördes i ett allmänt rum.

Möjligheten att säkerställa och konfirmera innebär att det ska gå att styrka resultaten av studien alltså att de ska vara så objektiva som möjligt. I detta delkriterie är det av vikt att belysa att det är omöjligt att vara fullständigt objektiv i samhälllig forskning (Bryman 2018: 470). Jag har därför varit uppmärksam på att jag har personliga värderingar och varit omsorgsfull så att inte dessa ska påverka mina tolkningar i alltför stor utsträckning.

4.7 Kritisk reflektion över metod

Bryman (2018: 497) menar att urvalet av deltagare ska sträva efter att exemplifiera den kontext man valt att studera. Jag förhåller mig kritiskt till att jag enbart intervjuade en medarbetare och fem ledare. Detta exemplifierar inte den valda avdelningen men däremot hade en inkludering av fler medarbetare kunnat ge en mer talande bild av hur medarbetarna ser på fenomenet.

Vidare är det faktum att intervjun med medarbetaren skedde i ett allmänt rum något jag förhåller mig kritiskt till. Detta kan ha påverkat vad medarbetaren valde att säga och det går inte att utesluta att miljön kan ha varit distraherande för min respondent.

Slutligen är det tänkbart att adderingen av en deltagande observation i studien hade kunnat ge en bredare bild av attityder och jargonger på avdelningen.

5. Resultatredovisning

Totalt har sex individer intervjuats varav hälften är kvinnor och hälften är män med allt från tre månader till 30 år i organisationen. Personerna är spridda över avdelningen, tre personer med ansvar att arbetsleda och samordna arbetet, två med personalansvar, fem med arbetsmiljöansvar samt en medarbetare.

För att besvara studiens frågeställningar och syfte är det inte av relevans att kunna härleda det som sägs till olika personer. Det är inte heller lämpligt utifrån strävan efter att hålla respondenterna anonyma. Relevansen och intresset ligger i det att svara på hur de olika respondenterna resonerar samt om det finns någon koppling till deras hierarkiska ställning eller hur nära de arbetar de konstnärliga ledarna och artisterna. Jag kommer därför att belysa respondenternas hierarkiska position i redovisningen av resultatet om detta är relevant för att besvara studiens frågeställningar annars kommer jag hålla respondenterna så anonyma som möjligt genom att främst benämna dem som respondent.

Enligt samtliga respondenter förekommer kränkningar dagligen på avdelningen och beskrivs av vissa respondenter som vardagsproblematik som diskuteras nästan varje lunchrast. Enligt enkätundersökningen som presenterades under *Bakgrund* är det 24 procent av de tillfrågade inom hela organisationen som uppger att de någon gång har blivit utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen jämfört med 13 procent av de tillfrågade som blivit utsatta för sexuella trakasserier. Respondenterna i denna studie menar att det främst finns två källor till kränkningarna. En är de inhyrda konstnärliga ledarna samt anställda artister och en annan är kollegor på avdelningen. De konstnärliga ledarna och artisterna är inte anställda på den undersökta avdelningen men de arbetar med varandra i vissa delar i projekten och under föreställning. Kränkningarna från de konstnärliga ledarna och artisterna är ofta verbala och synliga inför flera personer medan kränkningarna internt på avdelningarna ofta är mer subtila menar en respondent.

I resultatdelen som följer nedan kommer två av fyra frågeställningar att besvaras, nämligen:

- Hur ser förekomsten av kränkande särbehandling ut på den valda avdelningen och vilka ses som de huvudsakliga orsakerna till att det förekommer?
- Hur arbetar man på avdelningen i praktiken med att förebygga och hantera kränkande särbehandling?

Detta för att under diskussions- och slutsatsavsnitten besvara de resterande två frågeställningarna, nämligen:

- Varför förekommer kränkande särbehandling trots det arbetet som görs?
- Vilka möjliga åtgärder kan avdelningen vidta för att minska förekomsten av kränkande särbehandling?

5.1 Resultatredovisningens disposition

Resultatredovisningen kommer att inledas med beskrivningar av det insamlade materialet uppdelat i huvudrubrikerna *Förekomsten av kränkande särbehandling och upplevda orsaker*, *Det praktiska arbete som bedrivs för att förebygga och hantera kränkande särbehandling på avdelningarna*, *Tolkning av materialet utifrån teori och tidigare forskning*. För att underlätta för läsaren att orientera sig i texten har huvudrubrikerna delats upp i underrubriker på ställen där det behövs.

Under *Tolkning av materialet utifrån teori och tidigare forskning* vävs teori samman med den insamlade empirin och relevant tidigare forskning lyfts. Teorier om status och genusordning vävs in under de underrubriker då detta är relevant. Uppdelningen mellan observation och tolkning motiveras med att de för läsaren inte ska blandas ihop och på så vis underlätta läsningen. Några få av mina egna reflektioner finns med i detta kapitel men mer av det finns att läsa under *Diskussion*.

5.2 Förekomsten av kränkande särbehandling och upplevda orsaker

5.2.1 De konstnärliga ledarna och artisterna

Majoriteten av de konstnärliga ledarna är män och vissa upplevs många gånger som uppfyllda av sin egen storhet, respektlösa och aggressiva i det att de frekvent och ibland utan synbar anledning blir arga och höjer rösten. De konstnärliga ledarna upplevs vidare som överordnade då de ofta har hög status inom branschen på grund av att de är internationellt välrenommerade, men även av det faktum att de är chefer med makt och har bättre betalt än de anställda på avdelningen. De är högt ansedda inom organisationen då de har stor påverkan på slutprodukten och i förlängningen hur många besökare verksamheten har samt hur goda recensionerna blir.

En respondent återger en situation där en artist skällde på flera personer från avdelningen för att de inte hade städad upp efter sig. Situationen blossade upp och blev till en konflikt. Respondenten tolkade artistens agerande som ett sätt att visa sin höga status och samtidigt visa på de andras underordning. Respondenten menar att detta är ett vanligt beteende där det är flera artister och även konstnärliga ledare som ser de på avdelningen som servicepersonal. Dessutom menar flera respondenter att de konstnärliga ledarnas beteenden inte får samma konsekvenser som om det hade varit någon annan som hade betett sig på samma sätt. Flera respondenter anser även att det är för dålig uppföljning från högre chefer i de fall där anställda på avdelningen har tagit upp att de har känt sig kränkta.

Därutöver beskrivs att de anställda på avdelningen agerar om de blir illa behandlade av de konstnärliga ledarna som enbart är där ett par veckor. En chef med personalansvar och arbetsmiljöansvar menar att anställda på avdelningen inte säger ifrån i samma utsträckning om de blir illa behandlad av de konstnärliga ledarna som av någon kollega på avdelningen. Flera respondenter menar att de anställda på avdelningen tar mer skit av de konstnärliga ledarna för att de anställda vet att de är där en begränsad tid. Dock finns det flera konstnärliga ledare som återkommer. Chefen säger:

Vi blir utsatta för det mycket [läs kränkande särbehandling] här. Vi gör ikoner av vissa jättar... Jag tror många tänker: 'Det är en så stor konstnär så han måste komma hit och han betar ju sig lite konstigt men det får vi acceptera'. Och så tror jag att den människan [läs den konstnärliga ledaren] tänker: 'De behöver ju mig så jag kan bete mig hur som helst och ta ut svängarna tills de tror på det jag säger själva'. Det påverkar hela huset inklusive xxx-avdelningen [min omskrivning från avdelningens namn].

Det beskrivs som att de konstnärliga ledarna drivs starkt av de konstnärliga målen i verksamheten och att många av dem har en auktoritär ledarstil.

5.2.2 Avdelningen

Respondenterna menar att den studerade avdelningen befinner sig längst ner i hierarkin av alla avdelningarna inom organisationen. De anser sig därmed lättare falla offer för kränkningar av de som syns på scenen med högre status, särskilt de inhyrda ledarna som står för till exempel regi eller scenografi. Avdelningen har länge varit dominerad av män men de senaste åren har kvinnor rekryterats till avdelningen i högre grad. Just nu är det 25 procent

kvinnor på avdelningen men 50 procent kvinnor inom hela verksamheten enligt studiens informant.

Jargongen på avdelningen har påverkats av dess mansdominering på det sätt att en organisationskultur som är rå men hjärtlig har etablerats. Det beskrivs i intervjuerna att den råa jargongen börjar avta med det ökade antalet kvinnor på avdelningen men att det definitivt finns en underton kvar.

Respondenterna återger en problematik kring att kvinnor inte blir accepterade som arbetsledare på avdelningen på samma sätt som männen. När kvinnor som tilldelats en arbetsledartjänst ska hålla i en genomgång, ett möte eller ge instruktioner beskrivs det att vissa män tittar ner i sina telefoner.

Vidare beskrivs att kvinnor som arbetar operativt med tekniken och hantverket måste hävda sig då deras kompetens ständigt ifrågasätts. En respondent berättar att när en kvinna föreslår en lösning på ett tekniskt problem blir sällan den kvinnan lyssnad på utan att hennes manliga kollegor diskuterar hellre problemet själva för att senare komma med samma lösning som hon hade föreslagit från början. Flera respondenter beskriver att nyanställda får samma bemötande som kvinnorna och att det kan ta lång tid innan man blir respekterad även som nyanställd man.

En annan respondent talar om att arbetsledarrollen som roterar för varje projekt är problematisk. Hen beskriver att ingen vill ha rollen som arbetsledare på grund av att risken att inte bli respekterad i sin ledarroll är stor. Hen säger att vissa som får ledarrollen inte har redskap för att leda utan att särbehandla. Dessutom förekommer det att arbetsledarna utnyttjar sin maktposition genom att till exempel hämnas på andra som tidigare varit arbetsledare genom att bete sig på liknande sätt tillbaka.

5.2.3 Orsaker

Orsaker som nämns från majoriteten av respondenterna är att verksamheten besitter en organisationskultur som tillåter de välrenommerade konstnärliga ledare att bete sig som de vill utan att någon säger ifrån.

Flera respondenter bekräftar även att det råder en jargong internt på avdelningen som kommer ta lång tid att förändra. En respondent säger att världen utanför avdelningen har förändrats men att de anställda som arbetat där i mer än 25 år inte gjort det och menar vidare att detta är förklaringen till att kulturen och jargongen på avdelningen förändras så långsamt.

Samma respondent tar upp ett exempel som visar på oviljan att förändra jargongen som råder på avdelningen. För cirka ett år sedan satte huvudskyddsombudet upp en holk som var ämnad för att lägga förslag och idéer angående arbetsmiljön i. I den holken hamnade kommentarer som "Du [läs huvudskyddsombudet] borde jobba mer istället för att springa på möten".

En respondent menar att kränkande särbehandling orsakas av en tradition på arbetsplatsen där det är stora gap mellan de olika hierarkiska nivåerna och där det är accepterat att bete sig illa mot andra. Hen menar vidare att dessa frågor inte har lyfts förrän det senaste året och att den stressiga arbetsmiljön som råder inte underlättar för att skapa engagemang.

Vidare beskrivs orsaker till uppkomsten av kränkande särbehandling handla om brister i ledarskap men också att det tillåts från gruppen i stort. En annan respondent talar om att det i grunden handlar om att personer känner sig hotade i sin professionella eller sociala position. Hens erfarenhet säger att det alltid är personer som känner sig små som utsätter andra för att hamna i bättre dager själv.

5.3 Det praktiska arbete som bedrivs för att förebygga och hantera kränkande särbehandling

Det råder konsensus bland respondenterna om att kränkande särbehandling på arbetsplatser kan ha förödande effekter. Sammantaget har fyra av sex respondenter en god medvetenhet kring kränkande särbehandling och mobbning. Fyra av fem respondenter med arbetsmiljöansvar är eniga om att det förebyggande arbetet är viktigt och att de har ett stort ansvar vad gäller både det förebyggande arbetet och hanteringen av kränkande särbehandling. De fyra respondenterna belyser att de har tillgång till information och berättar att de på avdelningen nyligen har haft utbildning och workshops på ämnet organisatorisk och social arbetsmiljö. De två resterande respondenterna, en medarbetare och en arbetsledare med arbetsmiljöansvar, har dock ingen insyn i det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling. Respondenten med arbetsmiljöansvar säger att hen hade velat ha möten där hen hade fått information om vad som är hens ansvar.

Samtliga respondenter beskriver att under och efter #metoo-rörelsen hösten 2017 har det pratats mer om generellt bemötande både bland anställda som syns på scenen men även bland de som arbetar på den undersökta avdelningen. Det lyfts även att i och med #metoo-rörelsen så har den verkställande direktören starkt tagit ställning i media emot alla typer av kränkande beteenden med extra fokus på trakasserier av sexuell karaktär. Detta upplever

respondenterna som mycket positivt och betryggande i det att man som medarbetare vet att man har stöd från högsta ledningen både som utsatt och som observatör. En arbetsledare med arbetsmiljöansvar talar om att när sexuella trakasserier kommer upp på agendan kommer bemötanden utan sexuell natur upp till ytan av bara farten. Å andra sidan menar andra respondenter att kränkningar utan sexuell karaktär riskerar att hamna i skymundan.

Medarbetaren återger att hen tycker att man utsätter sin personal för tuffa situationer genom att låta den jargongen som finns fortlöpa och när man inte sätter ner foten när de konstnärliga ledarna betar sig illa. Vidare säger hen att det är självklart att det är positivt med stöd från den verkställande direktören men att det är främst är i de faktiska kränkande situationerna hen behöver någon som stöttar.

Samtidigt beskrivs det höga tempo som de ständigt befinner sig i, pressen inför och under föreställningar och de högt ställda konstnärliga målen i verksamheten som något som gör att förändringar inte sker i en handvändning. En respondent belyser pressen som uppstår i den prestationsbaserade kreativa miljön och säger att "Varje produktion ska fan vara perfekt".

En effekt av detta beskrivs vara en otrevlig jargong, särskilt i extra pressade perioder som inför en premiär. En annan effekt av att mycket av tiden läggs på det operativa arbetet är att det inte finns utrymme att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling. Tid avsätts från ledningen enbart vid allvarigare fall av kränkande särbehandling och det är även då respondenterna känner att de kan vända sig till HR-avdelningen. En respondent med arbetsmiljöansvar och arbetsledarroll som arbetar nära de konstnärliga ledarna menar däremot att det inte ska behöva ta tid att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling utan att en nolltolerans ska finnas integrerat i hur arbetet leds och samordnas.

En annan respondent med samma ansvar men som inte arbetar nära de konstnärliga ledarna pekar på att hen dels inte vet vilket ansvar eller befogenheter hen har i frågan kring kränkande särbehandling och dels att det sällan finns tid eller kraft att ta i de situationer där folk betar sig illa. I de flesta fall hamnar fokus mest på att försöka kyla ner situationen för att så snabbt som möjligt kunna återgå till det operativa arbetet. Vidare anser hen att de högre cheferna delegerar för mycket av arbetsmiljöansvaret ner på arbetsledarna som arbetar operativt utan att ge dem de förutsättningar som krävs i form av kunskap och tid.

Cheferna med arbetsmiljöansvar upplever alltså arbetsmiljöansvaret på olika sätt. Från ett håll upplevs det som intressant, självklart, oproblematiskt och givande medan från ett annat håll upplevs det som övermäktigt, stressande, svårt och problematiskt.

Sammantaget visar materialet att både inställning, information och utbildning i social och organisatorisk arbetsmiljö varierar med hierarkisk grad och hur nära de konstnärliga ledarna man arbetar.

En respondent med arbetsmiljöansvar och arbetsledande ansvar beskriver att de skriver kontrakt med alla inhyrda konstnärliga ledare innan arbetet börjar. I kontraktet står det till exempel hur man arbetar normkritiskt utifrån aspekter som kräver detta. Hen beskriver vidare att det pågår en aktiv debatt i scenkonstlivet där arbetsgivare och fackförbund ifrågasätts i denna form av kontraktskrivning då den upplevs som fördummande mot konstnärerna. Respondenten menar att arbetsgivaren skapar kontraktskrivningar med goda intentioner; att undvika diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och att förstärka stereotypa bilder men att det utöver att upplevas fördummande även är en tro på försäkring mot dessa fenomen. Hen säger:

Det är som att säga 'du är välkommen hit men du får absolut inte göra det här, det här, det här, det här eller det här'. Alltså det är ju en typ av strategi, en annan strategi är att vara närvarande, bygga en relation att checka av innan anställning sker... Så att en policy som är mindre check-inriktad med mer etik som beskriver en värdegrund hade varit ganska lätt att förmedla. Typ 'här är det viktigt att alla är delaktiga och att alla får information, vi vill alla här har samma värde'... Men tror man så starkt att den här personen är ett hot, att den är en sådan där fruktansvärd regissör som har ett track record då är det ju vi som har gjort ett fel ju. I rekryteringen.

Just en förändring vad gäller vilka konstnärliga ledare som hyrs in är något som fler respondenter tar upp som en förebyggande åtgärd mot kränkande särbehandling.

Något annat som är återkommande i intervjuerna är komplexiteten i gränsdragningen mellan vad som är kränkande särbehandling och vad som inte är det. Samtliga respondenter uppger att kränkande särbehandling inte får förekomma inom verksamheten men enbart en av sex personer definierar kränkande särbehandling i enlighet med vad Arbetsmiljöverket säger och vad som står i verksamhetens policydokument. Kränkande särbehandling uppges vara en svår fråga dels då det uppges vara personligt och känsligt men också för att definitionen av kränkande särbehandling upplevs oklar och beskrivs som ett vitt begrepp. En respondent med arbetsmiljöansvar och arbetsledarroll lyfter att det är den som blir utsatt för kränkningar som bestämmer om det är kränkande särbehandling eller inte. Å andra sidan säger hen att olika

personer är olika känsliga för en auktoritär ledarstil och att vissa är känsliga medan andra har mer skinn på näsan. Andra respondenter lyfter att den som utsätter andra för kränkningar inte alltid är medveten om det själv utan att det handlar om ett invariant sätt att bemöta andra.

En annan respondent som är arbetsmiljöansvarig tar upp ett exempel på en svår situation som hen ofta stöter på i sitt arbete. Hen beskriver att det under repetitionerna händer att en specifik sångare får mycket negativ kritik av de konstnärliga ledarna och blir ombedd att sjunga om samma fras flera gånger för att få ett perfekt uttal. Detta menar hen är ett typexempel på en situation som ligger i gränslandet mellan kränkande särbehandling och att arbeta för att få en perfekt slutprodukt, en perfekt föreställning.

Det känns som lite mobbning inför gruppen... Man tvingar folk att sjunga samma fras gång på gång och påpekar att det inte är rätt uttal på italienska... I de situationerna är det svårt att göra en bedömning som ansvarig. Vill han [läs den konstnärliga ledaren] hjälpa sångaren eller vill han bara visa att 'du är dum i huvudet'. Ska man gå in och säga att 'jag tror det räcker nu han kan inte bara göra det'? Där finns mer att göra, absolut.

En respondent med personalansvar och arbetsmiljöansvar talar mer om hur det ser ut internt på avdelningen och menar att anställda med jämna mellanrum kommer och berättar att de känner sig orättvist behandlade av de som för tillfället är arbetsledare. Respondenten beskriver att hen i dessa fall sätter sig ner i enrum och pratar med personerna en och en för att sedan tala med dem gemensamt för att ta reda på fakta kring vad det är som har hänt. I sådana situationer på avdelningen har det inte i något fall slutat med att kränkande särbehandling har hävdats utan att den påstådda förövaren anser sig oskyldig och att besluten som tagits var de som var bäst för gruppen och för ett effektivt arbete.

Respondenten talar vidare om att de som arbetar i verksamheten lever i en kreativ miljö med många konflikter kring metoderna och prioriteringarna för att nå till målet där personer kränks på vägen, utan att personen som kränkt nödvändigtvis är medveten om det.

En annan respondent med arbetsmiljöansvar menar att hen gör systematiska riskbedömningar, investerar tid i personliga relationer, visar att misstag och felsteg gällande produktionen är accepterat samt diskuterar med skyddsombud om bemötande och social arbetsmiljö. Tre av fem arbetsmiljöansvariga talar om att det är viktigt att de anställda har förtroende för organisationen och att det finns konsekvenser för de som utsätter andra för

kränkande särbehandling. De talar om att det är viktigt att den som blir utsatt blir tagen på allvar och att det finns kunskap hos samtliga anställda att det som berättas är sekretessbelagt. Vidare belyser en av respondenterna med arbetsmiljöansvar vikten av att dela information om eventuella konflikter, stress eller psykisk ohälsa inom gruppen men också uppåt i hierarkin.

Fortsatt talar en respondent om att man bäst förebygger kränkande särbehandling genom att prata om även mindre problem så att de inte hinner eskalera. I fall där kränkande särbehandling har uppstått lyfter en respondent att hen brukar ställa kontrollfrågor för att visa att hen ser vad det är som pågår och sedan ta reda på fakta genom att tala med personer var för sig.

De respondenter som anser att de har kunskap kring förebyggande och hantering av kränkande särbehandling menar att de har fått den kunskapen genom fall som har uppstått under deras tid i arbetslivet. Undantaget är en person som säger att hen har fått kunskap i hanteringen av dessa frågor genom sin utbildning och att kunskap kring förebyggande och hantering av kränkande särbehandling är något hen anser borde förväntas att man har när man träder in på verksamheten som arbetsledare med arbetsmiljöansvar.

Avslutningsvis menar vissa att man är på väg åt rätt håll i arbetet mot kränkande särbehandling men att efterlevnaden från personalavdelningen och arbetsgivare kan förbättras. Flera respondenter säger att arbetsgivaren måste våga sätta gränser för vilka beteenden som kan fortgå utan att det får konsekvenser. En bra start menar respondenterna är att inte hyra in de konstnärer man vet är dåliga ledare och även definiera vad som är kränkande särbehandling och vad som inte är det. En tydlig gräns för när man som ansvarig ska rycka in behövs och en insats för att se över att de grundläggande värderingarna efterlevs, menar respondenterna.

5.4 Tolkning av materialet utifrån teori och tidigare forskning

5.4.1 Det individualpsykologiska perspektivet

Under materialinsamlingen redogör endast en respondent att kränkande särbehandling kan förstås utifrån offrets personlighet. Hen beskrev att vissa personer är känsligare än andra vilket går att förstå genom Olweus (1994: 1178-1181) forskning som visar på att offer tenderar att ha karaktärsdrag som försiktiga, känsliga, tysta, oroliga och osäkra.

Betydligt fler förklaringar rörde förövarens personliga drag. Teorin om social inlärning, som nämnd under tidigare forskning och teori, är en förklaring till att somliga konstnärliga ledare och artister upplevs som respektlösa och aggressiva på det sätt att de ofta blir arga och

höjer rösten (Bandura 1977: 14). Bandura (1977) visar att mobbning bör ses som en variant av upprepad aggression och förstås som en produkt av flera inlärdade beteenden som primärt har blivit stimulerade av externa krafter. När aggressivitet leder till framgång blir detta beteendet positivt förstärkt och vidare ökar sannolikheten att beteendet kommer fortsätta. Resultatet av den positiva förstärkningen blir att förövare kommer välja sina offer där deras möjligheter att lyckas är störst (1977: 14).

När aggressiva beteenden kommer från just de konstnärliga ledarna får det sällan konsekvenser från deras chefer, menar flera utav respondenterna. Dessutom beskrivs att de anställda på avdelningen varken säger ifrån eller tar det vidare om de blir illa behandlade av de konstnärliga ledarna med anledning av att de enbart är där en begränsad tid men även på grund av deras status i verksamheten. Beteendet blir på så sätt positivt förstärkt genom Banduras (1977: 14) sociala inlärningsteori och tillåts därigenom att fortsätta.

En förklaring till att vissa personer väljer just aggressivitet och våld mot människor i sin omgivning beskriver Baumeister m.fl. (1996: 5) som ett av få alternativ man upplever att man står inför om man har hög men instabil självkänsla som blir hotad. Baumeister m.fl. (1996: 8) menar även att personer som beundrar sig själva ofta ser sig själva som överordnade andra i sin omgivning. Vilket i sin tur går att koppla till situationen som beskrevs tidigare under underrubriken *De konstnärliga ledarna och artisterna* där en arbetsledare med arbetsmiljöansvar beskrev hur hen med kollegor blivit utskällda av en sångare för att de inte hade stådat upp efter sig.

Stucke och Sporer (2001: 220-225) visar genom sin forskning att individer stabiliserar sin självkänsla med att behandla andra människor på ett negativt sätt vilket kan förklara både kränkningarna och särbehandlingen på avdelningen men även de konstnärliga ledarnas beteenden. Stucke och Sporer (2001) forskning stöds av O'Moores m.fl. (1998: 569-574) forskning som visar att förövare tenderar att kränka personer i sin omgivning mer frekvent i situationer där de känner att de behöver skydda sin status och positionering inom en verksamhet. Majoriteten av förövarna i denna forskning var nytillträdde chefer. Med stöd i ovan presenterad forskning tänker jag mig att de tillfälliga arbetsledarna på avdelningen och de konstnärliga ledarna inte får förutsättningar för att bygga upp sitt självförtroende i att leda just den gruppen och därmed kränker personer för att visa sin position.

5.4.2 Det socialpsykologiska perspektivet

Det socialpsykologiska perspektivet inbegriper att normer som råder på en arbetsplats kan förorsaka mobbning. Forskning gjord på arbetsplatser av Eriksen & Einarsen (2004: 473-492), Zapf m.fl. (1999) och Hoel & Cooper (2001: 6-8) visar att risken för att bli utsatt för mobbning ökar för individer som bryter mot normen. Detta kan kopplas till att kvinnor på avdelningen är extra utsatta för kränkande särbehandling av sina manliga kollegor.

Vidare beskrivs att kvinnor som arbetar operativt med tekniken och hantverket måste hävda sig då deras kompetens ständigt ifrågasätts vilket kan förklaras utifrån Ackers (1990: 141) teori om den historiska länken mellan maskulinitet och organisatorisk makt. Exempel som Acker (1990) nämner på hur den manliga makten tar sig i uttryck i organisationer är utöver att män generellt tjänar mer än kvinnor, har högre status, sitter på högre hierarkiska positioner, har andra professionella relationer så utför de andra typer av arbetsuppgifter. Arbetsuppgifter som kräver teknologisk kunskap och färdighet anses traditionellt som de avancerade och direkt kopplade till maskulinitet. Forskning visar att män som anser sig själva och andra män, bara genom att vara man, naturligt ha en teknisk fallenhet känner sig hotade av kvinnor som erhåller samma färdigheter (Acker 1990: 146).

I den beskrivande resultatredovisningen ovan återges vid flertalet tillfällen att kränkningarna på avdelningen inte alltid tros bero på att människor är medvetna om att det kränker andra och att de därmed inte har intention att göra människor illa, vilket stärks av Neuberger (1995, ref. i Einarsen 2003: 172) samt Einarsen m.fl. (1994: 381-401). Dessutom talar Neuberger (1995) om att förövare kränker individer för att på effektivaste sätt nå organisationens mål inte för att orsaka skada, vilket jag menar kan förklara (men inte ursäkt) de konstnärliga ledarnas och artisternas beteenden.

De konstnärliga ledarna och artisterna är högt ansedda av samtliga inom organisationen genom deras stora påverkan på slutprodukten och därmed stora påverkan på lönsamheten. Ett exempel som tidigare nämnts där en arbetsledare med arbetsmiljöansvar blev skälld på av en sångare kan även förstås genom teori om statuspåverkan då arbetsledaren menar att syftet med sångarens beteende var till att visa sin höga status och samtidigt visa de anställdas på avdelningen underordning.

De konstnärliga ledarna upplevs som överordnade då de ofta har hög status inom branschen bland annat på grund det goda renommé de har från teaterverksamheter runt om i världen. Detta goda renommé kan förstås som en typ av kapital som Bourdieu etablerade

(Brodsky 1990: 172). Dessutom har de inhyrda konstnärliga ledarna bättre betalt samt makt över andra vilket ökar deras sociala kapital och de har mest troligt högt kulturellt kapital då de är internationellt etablerade inom kulturvärlden.

Hochschild (2003: 121) talar om att personer med hög status tenderar att få sina känslor uppmärksammade och tagna på allvar medan personer med lägre status får mindre uppmärksamhet för sina känslouttryck och deras känslor blir hanterade inkonsekvent. En koppling jag ser mellan det som Hochschild (2003) visar och det vilket respondenterna har redogjort för är att de anställda på avdelningarna riskerar att inte få sina känslor tagna på allvar då de känner sig kränkta vilket underbygger deras underordning ytterligare. Det går också att förstå detta genom att kvinnor på avdelningarna som känner sig särbehandlade och kränkta av kollegor inte blir tagna på allvar vilket bekräftas av att kränkande särbehandling aldrig har hävdats. Det ska belysas att detta bara är en hypotetisk förklaring men att med stöd i teorier om genusordningen kan hävdas att kopplingen mellan genus, status och hur känslor bemöts är viktig att synliggöra.

5.4.3 Organisationsperspektivet

Ur ett organisationsperspektiv uppkommer mobbning och kränkande särbehandling ofta i ett stressfyllt arbetsklimat som i sin tur svarar för olika arbetsmiljöfaktorer enligt Einarsen m.fl. (1994: 381-401), Thylefors (1987: 63 & 112-115) och Zapf m.fl. (1996: 215-238). Mer specifikt kan missnöje med ledarskap, ett destruktivt socialt klimat och rollkonflikter vara orsaker till att mobbning uppstår (Einarsen m.fl. 1994). I den insamlade empirin beskrivs arbetet på avdelningen som stressigt med höga krav. Både det konstnärliga ledarskapet och ledarskapet som bedrivs av de tillfälliga arbetsledarna återges variera med den person som har rollen men beskrivs överlag som bristfällig vilket i sig skapar ett destruktivt socialt klimat. Enligt respondenterna orsakar det faktum att nya arbetsledare väljs med varje projekt rollkonflikter.

Jag ser tydliga kopplingar mellan exemplet som är beskrivet under *Tidigare forskning* om hur organisationskultur kan ta sig i uttryck finkrogar. På finkrogarna ska mat under några få hektiska timmar förberedas och serveras med toppkvalité till gästerna som förväntar sig en upplevelse utan anmärkningar. Kockarna ses som stjärnor och deras kränkande och översittande beteende ursäktas som ett uttryck för deras talang och konstnärskap (Einarsen 2003: 211-212), precis som de konstnärliga ledarna.

Organisationskultur är ett begrepp med stark koppling till mobbning och har en påverkan på samtliga arbetsmiljöfaktorer, enligt Barney (1986). Med detta sagt behöver inte mobbning och kränkningar vara en så pass etablerad del av organisationskulturen som i exemplet ovan för att ändå indirekt tillåtas. Baserat på studier på anställda konstaterade Brodsky (1976: 83, ref. i Hoel & Salin 2003: 212) att om det för de anställda inte finns någon känd policy mot mobbning, inga strategier för hur det ska upptäckas eller vilka sanktioner som kommer med att delta i att utsätta någon för kränkande handlingar så är det underförstått att organisationen tillåter det.

På avdelningen finns en policy mot kränkande särbehandling i personalhandboken, vilken enbart en respondent som uppger sig ha läst. Resterande respondenter vet också att kränkande särbehandling inte får förekomma på arbetsplatsen men vet inte exakt när eller hur de fick reda på det. De strategier som finns för att förebygga kränkande särbehandling uppges vara att prata om situationer och fenomenet i sig.

Vad gäller sanktioner tar en respondent upp att det på avdelningarna är komplicerat att hävda kränkande särbehandling då den påstådda förövaren oftast anser sig vara oskyldig. I exemplet som har beskrivits ett flertal gånger där en sångare hävdade att anställda på avdelningen hade stödat dåligt uppgav även respondenten att sångarens chef inte sa ifrån i den stunden och trots att fallet upplevdes så allvarligt att en tillbudsansökan gjordes av respondenten själv. Det finns fler exempel i det insamlade materialet som svarar för att de med högre status som kränker andra inte blir tillsagda eller konfronterade. En respondent som arbetar nära de konstnärliga ledarna och artisterna menar att istället för att gå igenom en så kallad checklista med de nya konstnärliga ledarna borde ett vänligt bemötande finnas så pass etablerat i organisationskulturen att checklistor inte behövs. Checklistorna kan förstås som en policy för bemötandet inom verksamheten och med stöd i forskning Lewis (2000: 20-29) kan en policy fylla en funktion för att förebygga kränkande särbehandling. I materialgenomgången blir det dock tydligt att checklistorna inte eliminerar fallen av kränkande särbehandling. Att närvaron av policydokument per definition inte är en garanti mot förekomsten av mobbning och kränkande beteenden stöttas även det av Lewis (2000) forskning som säger att fler förebyggande åtgärder behövs.

Ledarskapet har en central del i arbetsmiljön likväl som i organisationskulturen, som tidigare nämnts. O'Moores m.fl. (1998: 569-574) och Vartias (1996: 201-214) forskning visar att organisationskulturer som präglas av starka hierarkiska ordningar där ledarskapet är av

auktoritär karaktär är det svårt att bryta den kulturen och initiera en förändring. Ett auktoritärt ledarskap kan skapa ett klimat som präglas av rädsla där det inte finns rum för kritik och där klagomål upplevs som meningslösa då de inte leder till förändring. Detta kan förklara tillåtandet av den frekventa förekomsten av kränkande särbehandling mellan de konstnärliga ledarna och de anställda på avdelningen.

Vidare återger respondenterna att många på avdelningen drivs i sitt arbete av de konstnärliga målen som sätts upp för verksamheten vilket även innefattar de konstnärliga ledarna samtidigt som vissa av de konstnärliga ledarna har en auktoritär ledarstil till skillnad från andra ledare i verksamheten.

Slutligen har Oxenstierna m.fl. (2012: 187) visat att organisatoriska riskfaktorer för kränkande särbehandling är organisatoriska förändringar såsom nyrekrytering, auktoritärt ledarskap och brist på medmänsklighet. Samtliga av dessa riskfaktorer beskrivs förekomma på avdelningen. Personalomsättning är hög då nya konstnärliga ledare hyrs in med varje nytt projekt, de bedriver dessutom ofta ett auktoritärt ledarskap och visar i sitt bemötande brist på medmänsklighet menar respondenterna.

6. Diskussion

På avdelningen sker kränkande särbehandling dagligen trots att det finns en god medvetenhet om dess konsekvenser och goda intentioner från högsta ledning till operativa arbetsledare. Sociala normer mot kränkande beteenden misslyckas att integreras i organisationskulturen och är snarare något som kommer på köpet i en prestationsbaserad verksamhet med högt satta konstnärliga mål. Vad som orsakar detta och vilka åtgärder man kan ta an kommer jag sammanfattande återge i den nedan förda diskussionen. Men innan vill jag nämna att jag förhåller mig kritiskt till att mycket av fokuset ligger på de påstådda förövarna utan att deras egen röst lyfts. Allt material utgår från respondenternas bild av förövarna och situationen på avdelningen. Detta gör studien förhållandevis onyanserad och begränsar vad resultaten kan redovisa vilket jag önskar att läsaren tar hänsyn till i den nedan förda diskussionen.

Undersökningen visar att det finns god medvetenhet om kränkande särbehandlings effekter och även goda intentioner att förhindra förekomsten av det från högsta ledning till operativa arbetsledare. Policydokument finns att tillgå, utbildningar i social och organisatorisk arbetsmiljö hålls och det råder en allmän medvetenhet om att kränkande särbehandling inte får förekomma på avdelningen. Dock menar enbart de respondenter högst upp i organisationen och de som arbetar nära de konstnärliga ledarna att de har kunskap om avdelningens förebyggande arbete mot kränkande särbehandling. Medarbetaren och den operativa ledaren är inte medvetna om det förebyggande arbetet som pågår samtidigt som anställda som arbetar operativt på avdelningen uppges vara de som blir utsatta för kränkande särbehandling mest frekvent. Därutöver upplevs definitionen av kränkande särbehandling komplex och borde förtydligas för alla på avdelningen för att klargöra var gränsen går mellan vad som är ett accepterat beteende och vad som inte är det, särskilt för de med ansvar över andra anställda.

Som beskrivet skiljer sig hanteringen av kränkande särbehandling på avdelningarna mellan ledarna. Vissa känner att de inte har tid att agera medan andra genomför utredningar baserad på fakta. Vissa ledare beskriver att de inte kan hävda kränkande särbehandling i utredningarna och därmed inte kan dela ut sanktioner för kränkande beteenden medan andra inte har tid att ens säga ifrån. I vilket fall leder detta till positiv förstärkning av de kränkande beteendena (Bandura 1977: 14).

Vidare är det vanligt förekommande att de som kränker andra inte är medvetna om detta (Einarsen m.fl. 1994: 381-401). För att öka den medvetenheten måste chefer och medarbetare

i högre utsträckning säga ifrån när de blir behandlade illa. Zapf m.fl. (1999) och Eriksen & Einarsen (2004: 473- 492) visar vidare att minoriteter lättare faller offer för kränkande särbehandling. Därför måste det även skapas medvetenhet kring att minoriteter löper högre risk att bli utsatta och att man med lägre status har ett svagare skydd mot kränkningar och mindre tillit och respekt om man säger ifrån (Hochschild 2003: 116-121). Detta faktum ökar ansvaret hos övriga på avdelningen som har status och inte tillhör en minoritet till exempel ansvaret att säga ifrån när någon beter sig illa och stötta de som blir utsatta.

Einarsen (2003: 174-180) menar att kränkande beteenden inte framträder om de inte verkar i en organisationskultur som tillåter det, eller där det till och med lönar sig. Med grund i detta menar jag att de sociala normerna på avdelningen kan förstås som att de tillåter kränkande särbehandling att förekomma. För att förändra de sociala normerna är viljan och kunskapen om kränkande särbehandling inte tillräcklig utan det krävs aktiva åtgärder mot kränkningar på arbetsplatsen. Att både chefer och medarbetare på arbetsplatsen säger ifrån när kränkande beteenden utövas är ett förslag på en bra start för att förändra de sociala normerna. Med stöd i det ovan menar jag att en konkret åtgärd är att cheferna till de konstnärliga ledarna och arbetsledarna som arbetar operativt får tid och kunskap om befogenheter och gränsdragningar så att de ges möjlighet att säga ifrån direkt när kränkningar uppkommer. Jag menar även att medarbetarskapet har en stor kraft när det kommer till att förändra organisationskulturen.

Zapf m.fl. (1996: 215-238) visar på kopplingen mellan arbetsrelaterad stress och mobbning på arbetsplatser. Undersökningen visar att tempot på avdelningen är högt liksom de konstnärliga målen. Denna stress och press leder till att medarbetare och ledare tappar huvudet och beter sig illa. Jag menar att en tänkbar förklaring till att kränkningar fortsätter trots det arbete som görs är att stressade ledare och medarbetare istället för att arbeta i ett tempo som känns hälsosamt med resultatet att premiären måste skjutas upp istället arbetar i ett ohälsosamt tempo och blir klara till premiären men på vägen kränker andra. Vidare menar jag att mycket pekar på att samtliga på arbetsplatsen i längden tjänar på att öka resurserna för de anställda för att minska stressen och inte enbart förbättra det sociala klimatet men även de anställdas hälsa. Detta kanske även kan leda till att ett aktivt arbetsmiljöarbete blir mer positivt mottaget än vad exemplet med skyddsombudets holk visade.

Med bakgrund i tidigare forskning är orsaken till att mobbning förekommer många gånger ett svagt ledarskap (O'Moores m.fl. 1998: 569-574, Einarsens m.fl. 1994: 381-401). Med grund i detta menar jag att resurser borde läggas på att förstärka ledarskapet till exempel

genom att införa fasta arbetsledare som är lämpliga för rollen och utbilda dessa i ett närvarande och icke-auktoritärt ledarskap (Oxenstierna m.fl. 2012: 187). Utöver det bör konstnärliga ledare och artister som kränker medarbetare portas från verksamheten och inte hyras in igen. Vidare tror jag att cheferna borde se över sammansättningen av teamen så att de anställda ges goda förutsättningar att arbeta på ett konstruktivt och effektivt sätt.

Slutligen återfinns mönster i mina resultat sannolikt i andra verksamheter med tydliga hierarkiska ordningar. Som diskuteras i *Metod* ser jag att kopplingar mellan den valda verksamheten och finkrogar finns men även sjukhus med sin starka hierarki kan tänkas ha liknande förhållanden. På sjukhus tänker jag mig att de seniora läkarna har en status som går att likna vid artisterna eller de konstnärliga ledarna medan de anställda på avdelningens position mer kan likställas med sjuksköterskorna eller undersköterskorna. Därmed är det möjligt att tänka sig att kränkningar på samma sätt återfinns under till exempel operationer där läkare skäller på undersköterskor för att de inte har städad upp ordentligt utan att ställas till svars för sitt beteende. Läkarna har en så pass central roll för att arbetet ska lyckas, att operationen ska gå bra, vilket går att likna vid de konstnärliga ledarna och artisternas centrala roll i att en föreställning ska bli perfekt.

7. Slutsatser

Kortfattat kan förekomsten av kränkande särbehandling på avdelningen enbart minska om insatser sätts in på alla hierarkiska nivåer på avdelningen. Detta genom att en diskussion förs om vad som definierar detta, var gränserna går och vad som förväntas av både ledare och medarbetare i situationer av kränkningar. Chefer och ledare bör även agera goda exempel genom att inte låta kränkande beteenden gå obemärkt förbi. Detta kommer öka chanserna att det tas efter av medarbetare och därmed att det färgar hela organisationskulturen. Medarbetare och ledare behöver även utökade resurser för att minska stressen på avdelningen och sist men inte minst bör inte ledare som kränker återanställas. Som Anna Bennich Karlstedt, legitimerad psykolog och psykoterapeut, (2017) säger i en krönika i Psykologiguiden: "... sluta tro att manliga 'genier' som betar sig illa inte är utbytbara. Prova ge dem alla sparken och se vad som händer. Det kommer visa sig på lite sikt att både kulturen och resten av världen klarar sig alldeles finfint utan dem!"

7.1 Förslag på vidare forskning

Den här uppsatsen har haft som fokus att undersöka förekomsten av och orsakerna till kränkande särbehandling på en avdelning på en teaterverksamhet. Förslag på vidare forskning hade jag valt att inkludera fler medarbetare i insamlingen av empiri då det visade sig att det är mest de som är utsatta för kränkande särbehandling på avdelningen. Vidare hade jag velat inkludera de konstnärliga ledarna och artisterna för att få en mer nyanserad bild av situationen som respondenterna i denna undersökning återger.

8. Litteratur- och källförteckning

8.1 Litteratur

Arbetsmiljöverket, (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*. Hämtad 2018-04-05 från:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>

Averill, J. R. (1982). *Anger and aggression. An essay on emotion*. New York: Springer Verlag.

Bennich Karlstedt, A. (2017). ”Här är tonen rå men hjärtlig”. Då kan man räkna med svineri.” Hämtad 2018-05-16 från: https://www.psykologiguiden.se/rad-och-fakta/pa-jobbet/kronika_metoo

Bandura, A. (1978). *Social Learning Theory of Aggression*. *Journal of Communication*, 28(3), pp.12-29.

Baumeister, R., Smart, L. and Boden, J. (1996). *Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem*. *Psychological Review*, 103(1), pp.5-33.

Bengtsson, M. (2018). *En guide för att skriva examensarbete*. Göteborgs Universitet

Björkqvist, K., Österman, K., and Lagerspetz, K. M. J. (1994). *Sex differences in covert aggression among adults*. *Aggressive Behavior*, 20, pp. 27–33.

Blomberg, Stefan (2016). *Mobbning på jobbet - uttryck och åtgärder*. Studentlitteratur AB: Lund

Brodsky, C. M (1976). *The Harassed Worker*, Toronto: Lexington Books, D. C.Heath and Co.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e uppl. Stockholm: Liber.

- Chen, P. Y. and Spector, P. E. (1992). *Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65, pp.177–184.
- Einarsen, S. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: CRC Press.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. and Matthiesen, S. B. (1994). *Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality. An exploratory study*. The European Work and Organizational Psychologist, 4, pp. 381–401.
- Emdad, Reza (2011). ”Mobbning ger samma symtom som tortyr”. Epoch Times. Hämtad 2018-04-24 från: <http://www.epochtimes.se/mobbning-ger-samma-symtomsom-tortyr/>
- Eriksen, W. & Einarsen, S. (2004). *Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 13(4), pp.473-492.
- Baumeister, R., Smart, L. and Boden, J. (1996). *Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem*. Psychological Review, 103(1), pp.5-33.
- Heritage, J. (1984). *Garfinkel and Ethnomethodology*. Cambridge: Polity
- Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. Kvinnovetenskaplig tidskrift, (3), 49-63.
- Hochschild, A. R. (2003). *The managed heart: commercialization of human feeling*. London: University of California Press
- Hoel, H. and Cooper, C. (2001) *The origins of bullying*. In N. Tehrani (ed.), *Building a culture of respect. Managing bullying at work*. London: Taylor and Francis.

- Hoel, H., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2001). *The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp. 443-465.
- Lamertz, K. and Aquino, K. (2004). *Social Power, Social Status and Perceptual Similarity of Workplace Victimization: A Social Network Analysis of Stratification*. *Human Relations*, 57(7), pp.795-822.
- Leymann, H. (1990) *Mobbing and psychological terror in workplaces*. *Violence and Victims*. 5(2), pp. 119-126.
- Marcus-Newhall, A., Pedersen, W. C., and Miller, N. (2000) *Displaced aggression is alive and well: A meta-analytic review*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, pp. 670–689.
- Neuberger, O. (1995). *Mikropolitik. Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen (Micropolitics. The everyday construction and use of power in organisations)*. Stuttgart: Enke.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (2003). *Social Antecedents of Bullying: A Social Interactionist Perspective* 9, pp. 185-202. I: Einarsen, S. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace : International Perspectives in Research and Practice*. London: CRC Press.
- O'Moore, M., Seigne, E., Mcguire, L. and Smith, M. (1998) *Victims of bullying at work in Ireland*. *Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand*, 14, 6, pp. 569–574.
- Olweus, D. (1994). *Bullying at School: Basic Facts and Effects of a School Based Intervention Program*. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35(7), pp.1171-1190.
- Oxenstierna, G., Elofsson, S., Gjerde, M., Magnusson Hanson, L. and Theorell, T. (2012). *Workplace Bullying, Working Environment and Health*. *Industrial Health*, 50(3), pp.180-188.
- Salin, D. (2005). *Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics*. Helsinki: Swedish School of

Economics and Business Administration. Department of Management and Organization.

- Salin, D. & Hoel, H. (2003). *Organisational antecedents of workplace bullying* 10, pp. 203-215. I: Einarsen, S. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: CRC Press.
- Stucke, T. & Sporer, L. (2002). *Narcissism and self-concept clarity as personality correlates of mobbing perpetrators*. *Zeitschrift Fur Arbeits-Und Organisationspsychologie*, 46(4), pp. 220-225.
- Vartia, M. (1996). *The sources of bullying: Psychological work environment and organizational climate*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 203–214.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. (1998). *Ironi och sexualitet – om ledarskap och kön*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Weber, M. (1983). *Ekonomi och samhälle: förståendesociologins grunder. 1, Sociologiska begrepp och definitioner. Ekonomi, samhällsordning och grupper*. Lund: Argos.
- Wilson, C. B. (1991). *U.S. Business suffer from workplace trauma*. *Personnel Journal*, pp. 47-50.
- Zapf, D. (1999). *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), pp.70-85.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2003). *Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators* 8, pp. 163-185. I: Einarsen, S. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: CRC Press.
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M (2011). *Empirical finding on prevalence and risk groups of bullying in the workplace*. 3, pp.75-97. I: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2011) *Bullying and harassment in the workplace* (andra utgåvan). Boca Raton: CRC Press.

Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996) *On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes*. European Journal of Work and Organisational Psychology, 5, pp. 215-238.

Yin, R. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål*. Lund: Studentlitteratur.

8.2 Internt opublicerade källor

Personalhandbok. (2016) Verksamheten.

Medarbetarenkät. (2018) Verksamheten.

8.3 Offentligt tryck

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

9. Bilagor

9.1 Bilaga 1

Information till intervjurespondenter

Först och främst, tack för att ni ställer upp med er tid och ert engagemang. Jag är så tacksam.

Syftet med studien är att belysa hur arbetsgivare och ledare arbetar med kränkande särbehandling i praktiken, hur de resonerar kring kränkande särbehandling samt komma med eventuella åtgärdsförslag. Detta med utgångspunkt i AFS 2015:4 som handlar om organisatorisk och social arbetsmiljö och förelägger bland annat arbetsgivarens ansvar att förebygga kränkande särbehandling. Jag vänder mig därför till personer med ansvar över annan personal och intervjuformatet kommer vara individuella intervjuer.

Studien är ett examensarbete på kandidatnivå och är en del av utbildningen till arbetsvetare på Göteborgs Universitet. Studien kommer att genomföras med intervjuer under april 2018. Intervjun kommer att beröra din uppfattning/erfarenhet av kränkande särbehandling. Intervjun beräknas ta 60 minuter. Intervjun kommer att spelas in och skrivas ut i text.

Den information som Du lämnar kommer att behandlas säkert så att ingen obehörig kommer att få ta del av den. Redovisningen av resultatet kommer att ske så att ingen individ kan identifieras. Resultatet kommer att presenteras i form av ett examensarbete. När examensarbetet är färdigt och godkänt kommer det att finnas i en databas vid Göteborg Universitet. Inspelningarna och den utskrivna texten kommer att förstöras när examensarbetet är godkänt. Du kommer ha möjlighet att ta del av examensarbetet genom att få en kopia av arbetet.

Deltagandet är helt frivilligt och Du kan när som helst avbryta din medverkan utan närmare motivering. Ingen tid innan eller efter intervjun behöver tillsättas.

Har Du frågor om studien är Du välkommen att höra av dig, i första hand till mig Fanny, och i andra hand till min handledare Thomas.

Jag ser fram emot att träffa Dig!

9.2 Bilaga 2

Intervjuguide

Datum:

Plats: xx

Informant:

Befattning:

Ålder:

Könsidentitet:

Antal år inom organisationen:

- Syftet är att producera ny kunskap om kränkande särbehandlingar med förhoppning om att öka medvetenheten om kränkande särbehandling här på arbetsplatsen.

- Det som vi pratar om här kommer inte kunna härledas till dig och du kommer vara anonym. Du kan när som helst välja att avsluta intervjun.

- Är det okej om jag spelar in?

Definition och gränsdragning

- Vad är kränkande särbehandling för dig?
- Vad är mobbning för dig?
- Har du varit med om en situation där det har uppstått kränkningar? Hur såg den situationen ut?
Vad hände? Vad gjorde du?
- Har du varit i situationer där det varit oklart om det har handlat om kränkande särbehandling eller inte?
- Har du sett signaler på xx om att kränkande särbehandling förekommer?
- Vilka signaler?
- Vad tror du är orsakerna till att kränkande särbehandling förekommer?
- Exempel på en situation som kan orsaka kränkande särbehandling?
- Vem/vilka/vad orsakar det?

- Pratar ni om kränkande särbehandling här på arbetsplatsen?

Kunskaper om rutiner i AML och inom verksamheten

- Hur väl insatt är du i vad *arbetsmiljölagen* säger om kränkande särbehandling, tycker du?
- Tycker du att föreskrifterna i arbetsmiljölagen är tydliga och ger ett gott stöd?
- Hur väl insatt är du i xx egen rutin för hantering av kränkande särbehandling? (Följdfråga: Hur fick du den kunskapen?).
- Vad du vet, förekommer det förebyggande arbete mot kränkande särbehandling på xx utanför din avdelning?
- Om det skiljer sig, varför?
- Vad tycker du att du får för förutsättningar att arbeta mot kränkande särbehandling här på xx? Till exempel i form av kunskap och tid?
- Vilket ansvar anser du dig ha när det kommer till att förebygga kränkande särbehandling?

Personlig kunskap/reflektion

- Vad tror du man kan göra för att *förebygga* kränkande särbehandling?
- Vad tror du man kan göra för att *hantera* kränkande särbehandling?
- Arbetar du själv *förebyggande* mot kränkande särbehandling?
- Om ja, hur?
- Om nej, varför inte?
- Hur är *din upplevelse* av att arbeta mot kränkande särbehandling?
- Vilka konsekvenser tror du att kränkande särbehandling har på individen och gruppen?

