Att kalla saker vid dess rätta namn

- Exemplet mobbning eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen
Abstract

Author: Tobias Aspegren
Title: To call things by their right names – The example of bullying or victimization at work
[Translated title]
Supervisor: Ulf Drugge
Assessor: Kerstin Arnesson

Purpose: The purpose of this study is, by a discourse psychological approach, to investigate how our choice of concept of a bullying situation at work can correlate with managers’ way of handling the situation. The issues I have answered in order to fulfill my purpose was first how the managers defined the concepts in the studies title, and second how the managers handled a situation of bullying at work.

Method: I have used qualitative methods in my study in order to acquire my data. The method I used was semi-structured interviews. I analysed the results with a discourse psychological perspective by help of the theory’s concepts “interpretation repertoires” and “subjects positioning”. The participants of the study were four managers within the same organisation but in different manager positions, all with a work environment responsibility.

Results: The results and analysis of my study shows that there is a lack of knowledge of the concept “victimization” by those who are obligated the responsibility of the work environment. This can result in a situation of victimization at work that does not follow the correct law-bound recommendations written in AFS 2015:4 – Organisatorisk och Social Arbetsmiljö.

Conclusion: The conclusion of this study is that if the situation defines as either bullying or victimization, there will be follow-up meetings with the victim. But due to the lack of knowledge by the concept “victimization” there is an increased risk that the situation will not be handled in the way it should, in accordance with the AFS 2015:4, but will only be handled as temporary conflict.

Keywords: Use of concepts, bullying, victimization, work environment
Nyckelord: Begreppsanvändning, mobbning, kränkande särbehandling, arbetsmiljö
### Innehållsförteckning

1. Problembakgrund ........................................................................................................... 5  
   1.1 Härkomst av begreppet ”mobbning” ........................................................................ 5  
   1.2 Mobbning på arbetsplatsen ..................................................................................... 6  
   1.3 Kränkande särbehandling ......................................................................................... 7  
   1.4 Problemformulering ................................................................................................. 9  
   1.5 Syfte .......................................................................................................................... 10  
   1.6 Frågeställningar ...................................................................................................... 10  
   1.7 Disposition .............................................................................................................. 10

2. Tidigare forskning ............................................................................................................. 11  
   2.1 Problematik angående olika definitioner på samma begrepp ................................ 11  
   2.2 Arbetsplatsens hantering av mobbningssituationer .............................................. 12

3. Teori ............................................................................................................................... 13  
   3.1 Språkets sociala innebörder .................................................................................... 14  
   3.2 Diskurspsykologi ..................................................................................................... 15  
      3.2.1 ”Diskurs” som begrepp ................................................................................... 15  
      3.2.2 Diskurspsykologi som teori ......................................................................... 15  
      3.2.3 Tolkningsrepertoar ...................................................................................... 16  
      3.2.4 Subjektpositioner .......................................................................................... 17

4. Metod ............................................................................................................................. 17  
   4.1 Förförståelse ............................................................................................................. 18  
   4.2 Insamling av litteratur ............................................................................................ 18  
   4.3 Semistrukturerade intervjuer ................................................................................ 19  
   4.4 Urval ....................................................................................................................... 20  
   4.5 Tillvägagångssätt vid intervjuerna ...................................................................... 20  
   4.6 Databearbetning ..................................................................................................... 22  
   4.7 Validitet och pålitlighet ......................................................................................... 22  
   4.8 Metoddiskussion ..................................................................................................... 23  
   4.9 Forskningsetiska överväganden .......................................................................... 24

5. Resultat ........................................................................................................................ 25  
   5.1 Informanternas definition av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen 25  
      5.1.1 Informanternas definition av kränkande särbehandling ................................ 26  
      5.1.2 Informanternas definition av mobbning .......................................................... 28  
      5.1.3 Definitionsproblematiken och allvaret i situationen ......................................... 28
5.2 Informanternas hantering av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen 30
   5.2.1 Identifiering ........................................................................................................ 30
   5.2.2 Expertishjälp och samtal ..................................................................................... 31
6. Analys och diskussion ................................................................................................. 32
   6.1 Informanternas definition av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen 32
   6.2 Informanternas hantering av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen 35
7. Slutord .......................................................................................................................... 36
8. Förslag till vidare forskning ......................................................................................... 37
Litteraturförteckning .......................................................................................................... 38
Bilagor ............................................................................................................................... 40
   Bilaga 1 ........................................................................................................................... 40
   Bilaga 2 ........................................................................................................................... 41
   Bilaga 3 ........................................................................................................................... 42
1. Problembakgrund

I samhället kan vi finna flera begrepp på samma sociala problem vilket för med sig svårigheter. Eriksson menar att vi inte kan förutsätta att alla dessa begrepp har samma grund, orsak, förlopp och kanske framförallt, samma konsekvenser (Eriksson 2001, s.21). I denna studie kommer jag belysa chefers diskurs vad gäller begreppen mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Nedan kommer jag inledningsvis att beskriva mobbning i olika former i avsnitten *Mobbning som forskningsfält* och *Mobbning på arbetsplatsen*. Dessa avsnitt följs av en problematisering kring föreskrifterna från arbetsmiljöverket om kränkande särbehandling, för att slutligen i min problemformulering diskutera problematiken med nämnda begrepps användning. Till sist följer syfte, frågeställningar och disposition för studien i sin helhet.

1.1 Härkomst av begreppet ”mobbning”

För att skapa en tydlig bild över mobbning som fenomen tar jag till en början stöd av Dan Olweus. Olweus anses vara myntare av begreppet ”mobbning” samt grundare av mobbning som eget forskningsområde. Olweus framstår därmed som pionjär inom forskningsområdet och de flesta forskare utgår från Olweus definition av fenomenet vid vidare studier, främst vad gäller mobbing bland barn och ungdomar (Hong & Espelage 2012, s.312).

Olweus själv menar att mobbning har existerat som fenomen långt tillbaka i historien och kan tolkas i gamla berättelser om systematiskt förtryck av exempelvis barn. Någon kunskapsinsamling angående fenomenets problematik genomfördes däremot inte förrän början av 1970-talet och då med en början i Skandinavien (Olweus 1991, s.1).

Olweus menar att begreppet mobbning härstammar från engelskans ”mob” som kan översättas till svenskans folkhop. Den språkliga betydelsen ger därmed en diffus förförståelse om att en mobbingssituation förutsätter att det är fler än två individer i situationen, det vill säga en grupp, en folkhop. Olweus menar dock att fallet ej behöver vara av sådan karaktär, utan en individ kan på egen hand utsätta en annan individ för mobbning. Av vikt att betona är, att utöver Olweus definition av mobbing som lyder ”En person är mobbad när han eller hon, upprepende gånger och under en viss tid, blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera
personer”, bör det finnas en ojämn makt- eller styrkefördelning parterna mellan för att situationen ska definieras som en mobbningssituation (Ibid., s.4).

1.2 Mobbning på arbetsplatsen


Mobbning på arbetsplatsen anses vara utbrett (Einarsen 2000 s.384, Hallberg & Strandmark 2006, s.109, Eriksson 2001, s.8) samt ett fortsatt växande problem (Hallberg 2000, s.47).

Det var först i början på 1980-talet som fenomenet mobbning på arbetsplatsen systematiskt undersöktes i en vetenskaplig studie. Leymann menade att mobbning på arbetsplatsen skiljer sig från mobbning bland barn och tonåringar, i den meningen att mobbning på arbetsplatsen i regel sker betydligt mer subtilt i form av exempelvis utfrysning (Leymann 1996, s.167f).


Både Olweus och Leymann, mot bakgrund av ovan, är överens om att en person är mobbad när hen utsätts för negativa handlingar över en viss tid av en eller flera personer. Leymann är dock snävare än Olweus i sin definition genom att även ange specifik tidsangivelse, medan

1.3 Kränkande särbehandling

Nedan följer en beskrivning av Arbetsmiljöverkets tidigare samt nuvarande föreskrift som behandlar kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Mina beskrivningar och diskussioner lyder mot bakgrund enbart i föreskrifterna med anledning av vad jag tidigare resonerade kring i min problembakgrund, det vill säga att det främst sker forskning om mobbning och ej kränkande särbehandling.

Jag beskriver kränkande särbehandling nedan utifrån Arbetsmiljöverkets både nuvarande samt föregående föreskrift som reglerar hanteringen av kränkande särbehandling på arbetsplatsen, med anledning av att den nuvarande föreskriften trädde i kraft under tiden som denna studie byggs fram. Då den äldre, och förstnämnda, föreskriften nedan är den som reglerat definitionen och hanteringen för de med arbetsmiljöansvar på arbetsplatsen sedan början av 90-talet, finner jag det relevant och intressant att även belysa denna. Det här till trots att den nya föreskriften hade hunnit träda i kraft vid mina intervjuutitfällen.

Vad som definierar samt reglerar hanteringen av kränkande särbehandling på arbetsplatsen har upprättats i Arbetsskyddstyrelsens (föregångare till arbetsmiljöverket) kungörelse AFS 1993:17, som beslutades 1993 den 21 september och trädde i kraft den 31 mars 1994 (AFS 1993:17, s.3). I första paragrafen AFS (1993:17 s.3) definieras kränkande särbehandling enligt följande:

/…/ Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktar mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.
Intressant i förordningen är att trots dess bakomliggande orsak till att den skapades, valt att använda begreppet *Kränkande särbehandling*. Författare till förordningen, Anita von Schéele, förklarar, citerat ur Hoel och Einarsen, varför kränkande särbehandling är ett mer lämpligt begrepp än mobbning:

Uttrycket “kränkande särbehandling” är en relativt holistisk term som betonar att en person är utsatt för olämpligt beteende, blir behandlad på ett vis som skiljer sig från den behandling som en har rätt att förvänta sig. Dessutom, betonar det det våld, den traumatiska upplevelsen, den starka emotionella smärtan eller krisen som naturligt utvecklas när en blir slagen hårt eller orättvist behandlad (Hoel och Einarsen 2010, s.32, författarens översättning).

I AFS kommentarer till 1§ står vidare att kränkande särbehandling är ett samlingsnamn på bland annat vad som brukar benämnas vuxenmobbning, psykiskt våld, social utstötning, trakasserier såväl som sexuella trakasserier. Situationen ska även utmärkas av grov respektlöshet samt bryta mot allmänna moraler och hedersbegrepp om hur människor bör mötas. Situationerna ska heller inte förväxlas med tillfälliga konflikter då dessa bör ses som normala företeelser. Föreskrifterna i AFS 1993:17 menar att kränkande särbehandling först föreligger när situationen övergår till oetiska handlingar mot den personliga integriteten samt att det på ett riskfyllt sätt angriper den enskilda arbetstagaren. (AFS 1993:17, s.5f)


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.

1.4 Problemformulering

Det framgår i min problembakgrund att en mobbningssituation uteslutande benämns för mobbning på arbetsplatsen inom aktuellt forskningsfält, medan juridiska dokument/policys såsom arbetsmiljöverkets föreskrifter, enbart nämner kränkande särbehandling, trots att dessa dokument och policys grundas på forskning. Det kan tyckas vara ett diffust fenomen i den meningens att det åtminstone finns två olika begrepp som flitigt används, som behandlar samma fenomen, men beroende på i vilken form och kontext situationen beskrivs eller hanteras. Eriksson menade, som beskrevs i inledningen, att detta kan föra med sig problem. Även Saunders et.al. (2007, s.351) menar att det finns risker med begrepp som inte är entydiga och att det kan vara en förklaring till mörkertal i problematiken kring mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen, vilket jag beskriver närmare i kap. 2.1.


Susan L. Johnson visar i sin doktorsavhandling att chefer finner mobbning på arbetsplatsen utmanande i och med dess komplexitet. Hon upptäckte att i situationer där chefen hade svårt
att avgöra om situationen skulle definieras som mobbning, visste denne inte hur situationen skulle hanteras, vilket ofta resulterade i att inga som helst åtgärder vidtogs (Johnson 2013 s.85f). Hur vi väljer att använda vårt språk kan tänkas innebära olika utfall och konsekvenser beroende på hur vi definierar det som sägs. Mot bakgrund av ovan och med stöd av en diskurspsykologisk referensram har jag funnit det intressant att undersöka hur mobbning på arbetsplatsen och kränkande särbehandling på arbetsplatsen förstås av arbetsmiljöansvariga inom vård- och omsorgssektorn och hur användningen av begreppen kan påverka hanteringen av situationen. Att undersöka vikten av att kalla saker för dess rätta namn.

1.5 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur valet av begreppen ”mobbning på arbetsplatsen” och ”kränkande särbehandling” på arbetsplatsen kan sättas i samband med arbetsmiljöansvarigs hantering av situationen. Det vill säga, kan vårt val av begrepp på en mobbningssituation på något sätt påverka arbetsmiljöansvarigs hantering av situationen.

1.6 Frågeställningar

1. Hur definieras mobbning och kränkande särbehandling av arbetsmiljöansvarig inom vård- och omsorgssektorn i en mellanstor sydsvensk stad?

2. Hur hanteras en situation av mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen inom vård- och omsorgssektorn i en mellanstor sydsvensk stad?

1.7 Disposition

Ovan i studien har jag beskrivit vad det är för problematik som studien har för avsikt att fördjupa. Nedan följer vad tidigare forskning kan bidra med vad gäller begreppsviktig samt hur situationer av mobbning på arbetsplatsen idag hanteras av chefer.

Efter forskningskapitlet beskriver jag ”diskurspsykologin” vilket är den teori jag har valt som referensram för min studie, med tillhörande begrepp som ska stödja min analys: ”tolkningsreperatoarer”; ett flexibelt hjälpmedel i en social interaktion för att förmedla sin verklighet, samt ”subjektpositioner”; ett hjälpmedel för mig att identifiera utifrån vilken
identitet/position informanten talar. Som inledning till mitt teorikapitel ger jag även en inblick i vad vårt språk som helhet har för sociala inneböder.

Följt i min studie beskriver jag min kvalitativa metod där jag använder mig av semistrukturerade intervjuer. Under samma kapitel men i olika avsnitt beskriver jag även urvalet för mina intervjuer samt hur jag har gått tillväga från urval till intervju till kodning av erhållen data. Varefter jag presenterar mitt resultat med tillhörande analys som slutligen följs av en avslutning och förslag till vidare forskning.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel kommer jag att visa på en del av den diskurs som förs om problematiken vad gäller begreppens karaktär. Samt vad tidigare forskning har upptäckt kring hur en situation definierad som mobbning på arbetsplatsen hanteras av chefer, HR-personal och fackföreningar.

2.1 Problematik angående olika definitioner på samma begrepp

2.2 Arbetsplatsers hantering av mobbningssituationer

Denise Salin genomförde en onlinebaserad enkätstudie i Finland där syftet med studien var analysera vilka preventiva åtgärder som genomförts gentemot mobbning på arbetsplatsen ur ett Human Resources (HR) perspektiv. Studien hade 205 respondenter som representerade alla Finlands regioner och där samtliga var kommunala HR-chefer. Studien visade att respondenterna i stor utsträckning vidtagit de åtgärder mot mobbning som framgår av anti-mobbning policys. Intressant var även att det var vanligare med strikta åtgärder bland kommunerna med unga HR-chefer vilket Salin menar skulle kunna tyda på att medvetenheten vad gäller problematiken är större bland nyexaminerad personal (Salin 2008, s.221-226).

Däremot, vad som anses vara ett bekymmer, pekar studien på att HR-personal inte arbetar med aktuella fall av mobbning på arbetsplatsen utan formulerar endast policys samt informerar om fenomenet och dess åtgärder. Detta ansvar föll enhälligt på arbetsgivaren. (Ibid., s.229)

Samtidigt menar Hallberg och Strandmark att forskning, trots de arbetsmiljölagar och förordningar vi har i Sverige, visar att arbetsgivare är väldig osäkra på att hantera en mobbningssituation samt obenägna att ta seriöst på problematiken. Hallberg och Strandmark använde sig av ansatsen Grundad teori och utförde 22 öppna intervjuer i sin studie i Sverige. Av respondenterna hade 20 personer erfarenheter av att vara utsatta för mobbning och två arbetade preventivt mot mobbning. Enligt forskarnas informanter finns en stor brist på stöd från kollegor, arbetsgivare, facket och företagshälsan. Dessutom visar studien, att det inte bara är en brist på stöd; offen blir ofta ifrågasatta vad gäller deras sätt att se på situationen, och om de inte har missuppfattat allting (Hallberg & Strandmark 2006 s.110-116).

Hoels och Einarsens (2010, s.34) syfte med deras studie var att identifiera potentiella anledningar till de brister som diskuteras vad gäller regleringarna Sverige har om kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Forskarna genomförde 18 djupintervjuer av semistrukturerad karaktär. I deras studie framkommer det som ovan belysts i Hallberg och Strandmarks studie - bristande stöd från arbetsgivare och fackföreningar.

Hoel och Einarsen (Ibid., s.44) menar att föreskriften (AFS 1993:17) är mindre lyckad än ofta beskriven och inte alls fungerar på sätt som den var tänkt. De menar att föreskriften har misslyckats i att ge offren i en mobbningssituation på arbetsplatsen både upprättelse, återgäldning och stöd från arbetsgivare och fackförening. I likhet med Hallberg och Strandmarks (2006) studie visar även Hoel och Einarsen att det finns en ovillighet bland
arbetsgivare att ingripa i en mobbningssituation trots förordningens föreskrifter. Att mobbning i Sverige främst sker horisontalt i en organisation menar forskarna även försvårar möjligheter att få något stöd ifrån fackförbundena, då de riskerar att bli klämda mellan två (eller flera) medlemmar (Hoel och Einarsen 2010, s.45).

Susan L. Johnson skriver i sin avhandling att chefer som deltagit i hennes studie pratade om mobbning på arbetsplatsen som ett mångsidigt problem, som innebar en utmaning för cheferna (Johnson 2013, s.85). Via intervjuer med femton chefer på sjukhus (Ibid., 65) kunde Johnson identifiera en avvikande kategorisering av mobbning på arbetsplatsen jämfört med andra forskare – *Is it bullying?* det vill säga att när cheferna inte kunde bestämma om situationen kunde klassificeras som mobbning, visste de heller inte hur de skulle hantera klagomålen och valde därmed ofta att inte göra något åt situationen. Johnsons studie visade att när en chef fick vetskap om en mobbningssituation som klassades som interpersonell, menade cheferna att det var personalen själv att lösa den. Om problemet däremot ansågs som intrapersonellt, att det enbart handlade om en förövare/plågoande, så var de flesta cheferna överens om att det var chefens ansvar att lösa problemet. (Ibid., s.85f)

En gemensam tråd kan tydas i studierna ovan, nämligen att det finns en osäkerhet bland chefer och arbetsgivare vad gäller att lösa en mobbningssituation samt att det finns ett upplevt svagt stöd utifrån offrens mening från alla stödfunktioner på arbetsplatsen.

### 3. Teori

och frågeställningar och synliggöra hur begreppen används och förstås samt ordvalens potentiella effekter vid hanteringen av situationer med mobbning eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

I detta kapitel kommer jag till en början att belysa värdet av hur vi använder vårt språk som en inledning till avsnittet diskurspsykologi. Jag har valt denna inledning mot bakgrund av språkets och skriftens betydelse i diskurspsykologin som är ett teoretiskt hjälpmedel vid min analys. Språkets användning är av särskild vikt vid min studie med anledning av att diskurspsykologin använder sig av konkret social interaktion i sin analys av språkbruket och mitt syfte i studien har fokus på hur användningen av begreppen ”kränkande särbehandling” och ”mobbning på arbetsplatsen” kan ge olika utfall i en situation (Jmf. Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.97f). Efter inledningen beskriver jag diskurspsykologi som teori samt ”tolkningsrepertoar” och ”subjektpositioner” som begrepp inom denna teori.

### 3.1 Språkets sociala innebörder


Människor talar olika i olika sociala grupper och situationer, och ett visst uttal kan uppfattas som typiskt för en grupp människor och kan därmed identifieras av andra som typiskt för just den gruppens. Nordberg menar därmed att språket även har en social signifikans, som innebär att ens sätt att tala eller skriva har en social innebörd och genererar där även attityder och beteende gentemot denna person. Språket och enskilda ord omfannas av symboliska funktioner och blir antingen positivt laddade eller brännmärkta, stigmatiserade (Ibid., 25).
Mot denna bakgrund har jag valt diskurspsykologi som teori att använda som referensram för min studie. Diskurspsykologin återfinns inom socialpsykologin, och motivering för mitt val är att jag studerar mänskligt beteende på så sätt att jag undersöker hur vårt val av ord i tal och skrift kan påverka vårt handlande i en specifik i situation.

3.2 Diskurspsykologi

Utifrån Saunders et al. (2007) forskning i kap. 2.1, som visar på ett problem med mångfalden av definitioner på samma sociala problem, i detta fall mobbning och kränkande särbehandling, finner jag det relevant att använda mig av diskurspsykologin som teori som har, likt beskrivet nedan, ett intresse av att analysera språkbruket i social interaktion och dess efterföljande sociala konsekvenser av diskursen.

3.2.1 "Diskurs" som begrepp

Diskurs innehåller ord och symboler som vi förmedlar i vårt tal samt skrift. Det är i diskursen som ställningstaganden skapas och formas och kan beskrivas som ett sätt att tala om exempelvis ett fenomen, som i sin tur därmed skapar tankar och uppfattningar om det specifika fenomenet (Johnson 2013, s.8).

3.2.2 Diskurspsykologi som teori

Diskurspsykologin är ett socialkonstruktivistiskt angreppssätt inom socialpsykologin. Teorin har premissen att ”språk är en dynamisk form av social praktik som formar den sociala världen, inklusive världsbilder, sociala relationer och sociala subjekt”. Detta innebär att mentala processer ses som organiserade via social, diskursiv aktivitet. Diskurspsykologin skiljer sig från andra diskursteorier genom att den till skillnad från exempelvis Foucaults grund till diskursteori, använder sig av konkret social interaktion i sin analys av språkbruket (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.97f). Det finns olika utgångspunkter vad gäller diskurspsykologin, en som utforskar hur individers förståelse av världen och identiteter uppstår och formas i diskursen samt de sociala konsekvenserna av dessa diskursiva konstruktioner, en annan som lägger fokus på hur diskursen används som resurs, på grund av sin flexibilitet i en social interaktion (Ibid., s.112f). I en analys med hjälp av
diskurspsykologin skulle ett exempel på att upptäcka hur en sådan flexibel resurs i ett samtal används vara att forskaren letar efter "krispunkter" i det transkriberade materialet. Sådana krispunkter kan vara motsägelser i intervjuersonens resonemang, eller att intervjuersonen växlar mellan pronomen, exempelvis "jag anser" och "man anser" (Ibid., s.122). Dock ska tilläggas att forskare sällan skiljer ovan nämnda två utgångspunkter utan kombinerar angreppssätten fritt (Ibid., s.112f).


3.2.3 Tolkningsreperertoar

Potter och Wetherell använder sig i sin forskning av begreppet ”tolkningsreperertoarer”. Tolkningsreperertoarer är likt diskurs en flexibel resurs i en social interaktion och kan synliggöra hur världsbilder konstrueras i interaktionen och hur diskursen skapar en bild som uppfattas som verklig för dem som deltar i interaktionen. Detta är ett intressant begrepp i den meningen att det, som jag tidigare nämnt i mitt kapitel om tidigare forskning, finns en problematik bland olika chefer att definiera och hantera exempelvis mobbningssituationer. Med hjälp av tolkningsreperertoarer skulle denna problematik kunna förstås utifrån att olika fiktiva verkligheter på situationerna synliggörs beroende på vilka som deltar i interaktionen. Tolkningsreperertoarer är egentligen detsamma som begreppet ”diskurs” och används, som nämnts, i social interaktion som flexibla resurser. Potter och Wetherell föredrar dock begreppet tolkningsreperertoar med anledning av att just förtydliga att diskurser är flexibla resurser som fungerar som sociala praktiker och ta bort föreställningen om att diskurser är en abstrakt storhet. Forskarna definierar begreppet tolkningsrepertooar, i likhet med Johnsons
definition av diskurs i min inledning av detta kapitel, som alla former av verbal interaktion och text, till exempel berättelser, samtal och anekdoter (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.114f).

3.2.4 Subjektpositioner


4. Metod

Ett bra utgångsläge för att finna en lämplig forskningsdesign är att utgå från de frågeställningar som ska besvaras, menar Svensson och Ahrne (2011, s.31). Dock menar forskarna att det finns fler faktorer som även de behöver beaktas vid valet av metod för ett forskningsprojekt. Tidsspannet är exempelvis en sådan aspekt (Ibid., s.33).

Till hjälp i min studie har jag valt kvalitativ metod, då mitt syfte är att göra en kvalitativ analys. Med kvalitativ analys menas att jag som forskare är mer intresserad av hur begreppen
används i exempelvis intervjua och dess betydelse, vilket är i enlighet med studiens syfte och är i motsats till en kvantitativ analys som fokuserat mer på frekvensen av begrepp informanten nytta (Ahrne & Svensson 2011, s.12f).

Dispositionen i kapitlet inleds med en beskrivning av min förförståelse till studiens ämne. Vidare beskriver jag tillvägagångssättet av mitt insamlade material till studien följt av mitt metodval, det vill säga semistrukturerade intervjua. Därefter beskriver jag min urvalsmed och till sist mitt tillvägagångssätt av intervjua.

4.1 Förförståelse

Studiens ämne berör på något vis hela livsspannet och genererar därmed mångdern av förförståelse. Jag har både gått i skolan, varit yrkesverksam i arbetsgrupp i flertalet år samt varit yrkesverksam som chef över större arbetsgrupper. Gemensamt med alla mina positioner och roller är att jag vittnat om olika former av mobbning och eller kränkande särbehandling. Det är dessa tidigare insikter och förförståelse som har skapat intresset för ämnet och legat till grund för ämnesvalet av min studie. Så det är tack vare min förförståelse som jag funnit en kunskapslucka, samtidigt som det är denna förförståelse som stundvis gjort studien svår att analysera och tolka då ämnet är något som jag själv är nära och har fasta åsikter om. Det jag blivit tvungen att bemästra under studiens gång har då varit att sätta ”parantes” om min egen kunskap och värderingar för att inte förvrida analysen (Jmf. Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.28).

4.2 Insamling av litteratur

För att samla in material till studien har jag främst tagit stöd av Linnéuniversitetets databaser och i första ledet OneSearch då mitt ämne och inriktning berör flertalet forskningsfält. Sökorden som jag i huvudsak använt för att finna lämpligt material till studien i artiklar har varit: workplace, bullying, victimization, mobbning, kränkande särbehandling och begreppsdefinition.

Det jag i första skedet har letat efter har varit abstracts som visat att de olika studierna och avhandlingarna belyst begreppsproblematik samt hur aktuellt fenomen hanteras på arbetsplatserna. I ett andra skede har arbeten lästs igenom i sin helhet och antingen sorterats bort eller sparats och tillslut använts i min studie.
Jag har även nyttjat databasen LIBRIS och genom det funnit passande litteratur till min studie.

4.3 Semistrukturerade intervjuer

Jag har valt kvalitativa intervjuer av semistrukturerad karaktär för att besvara mina frågeställningar. Intervjuer inom forskning innebär fokus på självrapportering, det vill säga, det människor säger att de gör, vad de tror och tycker (Denscombe 2016, s.263). Inom diskurspsykologin används ofta ”naturligt förekommande” material, det vill säga transkriptioner av exempelvis vardagliga samtal, istället för eller som stöd för intervjuer (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.117f). Denna metod är dock problematisk i den meningen att transkriberingarna blir väldigt omfattande och mot den bakgrund i samband med denna studies totala omfattning fann jag det mer lämpligt att använda mig av intervjuer, som fortfarande är en vanlig metod inom diskurspsykologin (Jmf. Ibid., 117f).

4.4 Urval

Studierna jag framfört i kap. 2. Tidigare forskning, visar att det främst är chefen på en arbetsplats som hanterar en mobbningssituation på arbetsplatsen. Däremed kommer jag att utföra vad Denscombe (2016, s.74) beskriver som ett subjektivt urval. Ett subjektivt urval innebär att forskaren "handplockar" sitt urval till undersökningen utifrån urvalets relevans eller kunskap om det som ska studeras. Forskaren val av urval är därmed en medveten handling då hen tror att urvalet kan bidra med bästa data. Forskaren får utifrån ett sådant urval relevant information genom att välja de människor med bäst lämpad kompetens inom det som avses studeras. (Ibid., s.74f)

Då forskning i kapitlet Tidigare Forskning (kap.2) även indikerar på att HR-personal och fackförbund av olika skäl inte aktivt medverkar i utredning eller upprättelse vad gäller en mobbningssituation på arbetsplatsen, valde jag urvalstekniken subjektivt urval och intervjuade fyra chefer med arbetsmiljöansvar inom vald arbetsplats då det är de som juridiskt åläggs ansvar att avstyrta situationen.

Mitt urval är hämtat ur en förvaltning inom vård och omsorg i en mellanstor sydsvensk stad. Valet av stad avgjordes främst på grund av ekonomiska och logistiska skäl då vald förvaltningen återfinns i förbindelse med min bostadskommun. Alla informanter arbetar inom samma förvaltning men i olika inriktningar samt positioner inom förvaltningen. Urvalet bestod av tre mellanchefer samt en biträdande verksamhetschef med varierande åldrar, biologiskt kön samt erfarenhet inom chefserket. Antalet intervjupersoner som medverkade i studien hade jag planerat till fyra-sex stycken, detta på grund av att studiens omfattning bland annat behöver anpassas efter tidsspannet som Svensson och Ahme (2011, s.31) nämner. Slutresultat på fyra stycken avgjordes till sist på grund av att jag inte fann fler informanter inom förvaltningen med möjlighet att delta inom aktuell tidsram.

4.5 Tillvägagångssätt vid intervjuerna

För att erhålla informanter till min studie började jag med att ringa till verksamhetschefer inom vald förvaltning för att presentera mig samt mina intentioner. Då verksamhetscheferna var positiva till min studie och mitt intresse av att intervjuar chefer fick de först ta del av ett informationsbrev (se bilaga 2). Därefter valde en verksamhetschef att maila ut mitt informationsbrev till sin personal varav den andra verksamhetschefen fann det mer lämpligt
att jag själv tog direkt kontakt med dennes personal. Efter kontakt med alla chefer inom vald förvaltning, antingen via mail eller telefon, så valde tillslut fyra chefer att ställa upp på en intervju.

I samband med att jag tog kontakt med informanterna fick även de ta del av informationsbrevet gällande min studie. Efter att informanterna tagit del av detta och önskade medverka i min studie bokade vi in tillfälle för att få till stånd intervjuerna. Tre av intervjuerna genomfördes på respektive chefs arbetsplats medan en genomfördes på en cafeteria i informantens arbetskommun. Jag ville att informanterna skulle känna sig bekväma i den miljö som intervjuerna genomfördes på, därav fick informanterna välja plats för intervju.

Innan intervjun påbörjades fick samtliga informanter läsa igenom och skriva på ett samtyckesformulär som jag tagit fram i enlighet med Denscombes mall för skriftliga samtycken (se bilaga 3). Denscombe menar att det är brukligt att använda ett skriftligt informerat samtycke om inte särskilda omständigheter finns i studien. Främsta målen med skriftligt samtycke är dels att intervjupersonen ska få möjligheten att ta ett informerat beslut om deltagande, och dels att forskaren ska ha ett dokumenterat stöd för att informanten har samtyckt (Denscombe 2016, s.435-438).

Då respektive samtycke var påskrivet av både mig och informanten dubbelkollade jag så det var gångbart att jag spelade in intervjun, vilket även stod skrivet i samtyckesformuläret. Jag använde min mobiltelefon för att genomföra ljudupptagningen av intervjun.

Denscombe menar att det är lämpligt i början av en intervju ställa enkla frågor för att lätta på stämningen, skapa en möjlighet för informanten att slappa av. Lämpligtvis genomförs detta med att ställa en inledande fråga som informanten med stor sannolikhet har en klar bild av vart denne står eller tänker om frågan (Ibid., s.277). Därav påbörjade jag alla mina intervjuer med att ställa frågor kring deras bakgrund, utbildning och exempelvis trivsel innan jag fortsatte till mina intervjufrågor som hade för avsikt att generera svar till mina frågeställningar. Läpande under intervjun noterade jag även den icke-verbala kommunikationen för att underlätta min analys av den transkriberade texten (Jmf. ibid., s.279).
4.6 Databearbetning

Efter intervjuerna genomförde jag en transkribering av ljudupptagningen, detta för att underlätta kommande jämförelser mellan data och underliggande strukturer som diskurser. Eftersom jag i min studie vill undersöka innebörder i diskursen och strukturer i talet krävdes det att jag utförde transkriberingen i sin helhet, det vill säga ordagrant. Till skillnad mot om forskaren enbart är intresserad av det som explicit uttrycks och kan då även vara mer selektiv i sin transkribering (Jmf. Denscombe 2016, s.384f).

Efter att jag slutfört transkriberingarna av alla mina intervjuer var mitt första steg att koda mitt datamaterial. Vilket är det vanligaste första steget inom kvalitativ forskning och där även inom diskurspsykologin (Jmf. Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.121f). Jag började först med att noggrant läsa igenom mina transkriptioner för att där efter identifiera olika teman i min data, vilket är en form av kodning där en kategorisering sker av stycken i transkriptionerna. För att göra det tydligt för mig själv valde jag att färgkoda de olika teman. Först byggdes det upp teman i och med varje fråga från intervjumanualen (se bilaga 1) för att därefter kategoriseras om än en gång efter liknande diskussioner informanterna mellan. Vidare kategoriserades min data ytterligare en gång efter fyra olika teman; definition av kränkande särbehandling och mobbning samt hantering av respektive begrepp. Sista kategoriseringen gjordes för att kunna besvara mina frågeställningar som söker svar på hur arbetsmiljöansvarig på vald arbetsplats definierar begreppen samt hanterar uppkomna situationer av denna karaktär. Dessa teman blev sedan föremål för min analys där jag med hjälp av mitt teoretiska perspektiv fokuserade på att finna olika krispunkter som är mer ingående nämnt i avsnittet Diskurspsykologi 3.3. Vidare koncentrerte jag mig även på att se hur informanterna nyttjade/växlade mellan olika tolkningsrepertoarer och subjektpositioner (se avsnitt 3.3.1 & 3.3.2) (Jmf. ibid., s.122).

4.7 Validitet och pålitlighet

Denscombe menar att validiteten av kvantitativ forskning kan kontrolleras genom att exempelvis upprepa forskningen. Dessvärre finns det svårigheter med den kvalitativa forskningen som gör att det inte är lika enkelt att bedöma validiteten med samma kriterier som inom den kvantitativa forskningen. Det finns två anledningar till det, den första är att tiden förändrar saker och ting vilket bidrar till att det blir nästintill omöjligt att återskapa de sociala inramning som bestod vid första tillfället. Den andra anledningen är forskarens involvering i

Studiens genomgående transparens och tydliga redogörelse för metod, teori och analysförfarandet gör det möjligt att granska forskningsprocessens tillförlitlighet, likväl som att utförandet genererar de bästa möjliga chanser för annan att upprepa forskningen för att komma fram till jämförbara fynd (Jmf. Denscombe 2016, s.411f). Vid mina intervjuer fann jag det viktigt att använda mig av varierande frågor för att frambringen bästa kunskapen kring ämnet. Det vill säga båda öppna, slutna mer preciserade frågor och även följdfrågor vilket till stor del synliggörs i bifogad intervjuguide. Följdfrågorna är dock inte inskrivna i intervjuguiden då dessa varierade beroende på informanternas svar. Det varierande sätt frågorna formulerats på är av stor vikt för att skapa en god intervju som är kunskapsgivande och dynamisk. En del kvalitativ forskning ser ledande frågor i intervjuer som ett bekymmer, dock inom all diskursanalys ses de som en självklarhet i interaktionen (Jmf. Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.121).

4.8 Metoddiskussion

I och med mitt metodval samt att jag ensamt genomfört denna studie har jag lärt migvikten av en noga strukturerad planering. Då jag tidigare inte hade någon erfarenhet av att leda en intervju fann jag en noga övervägd intervjuguide som en viktig pelare i min studie. Under studiens gång har jag upplevt en saknad av någon att bolla med utöver min handledare. Min uppfattning är att det hade underlättat att ha en partner i de situationer där saker inte har fallit ut helt i enlighet med min planering. Hade jag genomfört denna studie med en partner hade jag övervägt att utföra en eller flera fokusgruppsintervjuer. Fokusgruppintervjuer hade varit intressant i denna studie då det hade kunnat tillföra bra data då metoden dels är till för att undersöka attityder och uppfattningar inom ett speciellt ämnesområde. Fokusgrupper innebär att forskaren samlar en grupp personer, idealt sex till nio personer, som diskuterar ett visst
ämne där forskaren agerar moderat mer än att direkt intervjuar, detta för att få en djupare insikt i deltagarnas resonemang (Denscombe 2016, s.268f).

4.9 Forskningsetiska överväganden

Den grundläggande principen vad gäller forskningsetik är att ”målet inte får helga medlen” i kunskapssökandet (Denscombe 2016, s.427). Denscombe menar att denna princip har utvecklats av olika professioner och akademiska discipliner för att utnyttjas av samhällsvetenskaplig forskning. Denna grundprincip har så att säga förlängts i fyra principer som en samhällsforskare förväntas följa (Ibid.).


*Informert samtycke* från deltagarna kräver att de först fått information från forskaren om frivilligheten, information om forskningen, samt vilka åtaganden som fördras av deltagarna. Samtycket ska, om möjligt, upprättas skriftligt (Denscombe 2016, s.430). Min avsikt är att upprätta skriftligt samtycke i samråd med den mall som Denscombe (2016, s.435ff) tillhandahåller som dels innefattar information kring mig, forskningens syfte och tillvägagångssätt samt datasäkerhet.

*Öppenhet i genomförandet av forskning* innebär att forskaren bör tillhandahålla en lättförståelig sammanfattningsövning om forsknings syfte och datainsamling till potentiella deltagare. Principen belyser även den faktiska och faktiskt potentiell deltagares trygghet, inte ge deltagare falska förespeglingar samt att inte manipulera data. (Denscombe 2016, s.432) Denna princip säkerställer jag i samband med ovan princips åtgärd.

*Att följa lagen* innebär att förhålla sig inom nationell lag. Forskaren bör undvika sådana fält där datainsamlingsmetoden och analysen kan invitera till att bryta lagen, reflektera kring frågor som äganderätten till viss data och exempelvis upphovsrättsamt vidta rimliga åtgärder för att säkerställa förvaring av data. (Denscombe 2016, s.434) Min studie omfattar inte de fält
som principen avser (pedofili, pornografi etc.) (Ibid. s.435). Data som jag kommer att
handskas med innefattar enbart data som jag erhållit via intervjuerna och bör därmed inte
riskera att bryta mot exempelvis upphovsrätt eller äganderätt.

5. Resultat

I detta kapitel presenterar jag studiens resultat av min insamlade data som jag erhållit via mina
intervjuer. Begreppet tolkningsrepertoar, beskrivet i avsnitt 3.2.3, hjälper mig att presentera
"Informanternas definition av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen" och
"Informanternas hantering av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen" som
följs av underrubriker för att det som redovisas ska tydliggöras. Citat varvat med förklaringar
följs av en analys av respektive tolkningsreperotoar i nästkommande kapitel. Namn och kön på
informanterna i studien är fiktiva av anonymitetsskäl. Denscombe menar att en alltid ska
använda fiktiva namn i det framställda arbetet för att garantera respondenternas anonymitet,
så till vida annat inte är överenskommem (Denscombe 2016, s.409). De teman som jag
synliggjorde under min databearbetning har haft en betydande roll för mitt fortsatta resultat-
och analyskapitel i den meningen att de hjälpt mig sortera den data som framkom för en så
optimal framställning som möjligt för att underlätta förståelsen för läsaren.

5.1 Informanternas definition av kränkande särbehandling och mobbning på
arbetsplatsen

Definition är en av de tolkningsreperotoarer som jag valt att använda mig av för att redovisa
mitt resultat nedan. Vad som är vad gällande kränkande särbehandling och mobbning på
arbetsplatsen visade sig vara svårdefinierat för informanterna. Alla informanter visar på en
osäkerhet gällande begreppens definition. Det här framkom vid frågan om de kunde beskriva
vad begreppen kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen innebar för dem.
Främst vad gäller begreppet kränkande särbehandling trots att alla informanter menar att de är
mer eller mindre bekanta med den nya föreskriften AFS 2015:4, varav tre av fyra även har
tagit del av informationsmöte gällande föreskriften.
5.1.1 Informanternas definition av kränkande särbehandling

Vid frågan om vad begreppet kränkande särbehandling innebar för informanterna löd svaren enligt nedan:

Jag, jag, jag är inte riktigt…kränkande särbehandling, eeh jag vet inte riktigt vad det innebär, är det att man har, tracka på för att man är man eller kvinna eller sån eller vad är det för…/…/ Mobbning är jag mer bekant med så.. (Cecilia)

Cecilia fortsätter och menar att hon är mer bekant med begreppet mobbning och när jag förklarar att det är hennes tankar om begreppen som jag är intresserad av säger hon följande:

... eeh det har ju blivit väldigt nästan lite mode och många blir kränkta idag /…/ och det är väl jättebra sen samtidigt får det ju inte bli en ytterlighet på det heller då ju /…/ man kan ju inte alltid vara kränkt i allt de man gör för då blir det ju väldigt tassa på tå. (Cecilia)

En annan informant, Anna, sätter samman kränkande särbehandling och diskriminering i enlighet med diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna regleras i diskrimineringslagen SFS 2008:567, och innebär att ingen enskild får missgynnas eller kränkas på grund av sin koppling till någon av diskrimineringsgrunderna, vilka är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trostruppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (DO 2016). Anna definierar kränkande särbehandling:

Så det här med kränkande särbehandling det är jättesvärt, kränkande särbehandling, om jag tänker mig utifrån hur jag tänker så tänker jag 'ja jag kanske inte…' det handlar ju lite om det här med mångfald också att jag kanske inte anställer någon för att de har en annan etnicitet eller personlig…eeh körstördhighet, eller det kan vara personlig läggning, religion det kan va olika saker /…/ kan även gälla HBTQ-frågor att man inte får kränka någon eller särbehandla någon på grund av den biten. (Anna)

Viktigt att påminna om i samband med citatet ovan är att enligt AFS 2015:4 så krävs det ingen anledning, till skillnad från diskrimineringslagen, till att utföra handlingar som skapat ohälsa eller ställt en enskild utanför arbetsplatsgemenskapen, ska definieras som kränkande särbehandlingen.
Anna nämner samtidigt å ena sidan att mobbning och kränkande särbehandling är samstämmiga, samtidigt att det kan finnas olika tyngd i begreppen där kränkande särbehandling är mer formellt medan mobbning är mer det vi pratar om från mun till mun. Anna menar senare under intervjun att begreppen väger lika tungt vid frågan om det finns en, officiell eller inofficiell, hierarki mellan begreppen:

Ne det tror jag inte /…/ de väger lika tungt. (Anna)

Likt Anna så är Danielles tankar kring begreppet kränkande särbehandling inne på diskrimineringsgrunderna:

Kränkande särbehandling tänker jag också kanske ha lite kan också ha större anknytning till diskrimineringsgrunderna /…/ behöver nog fundera lite mer på det [skillnad mellan begreppen] (Danielle)

Samtidigt menar både Danielle och Björn, att kränkande särbehandling kan förekomma i samband med ett ogenomtänkt skämt som tas emot fel samt att en enskild eller grupp ej får ta del av vissa resurser eller privilegier på arbetsplatsen:

Kanske nångång som nån som är klumpig lite sådär som tror att det är ett skämt det kan ju ta illa. Men kanske inte upplevs som ett skämt när man sitter ner och pratar. (Björn)

Kränkande särbehandling eeh, asså kan ju också va mer att man liksom, når man blir ifrånatten vissa privilegier. (Danielle)

Anna menar att kränkande särbehandling handlar om etnicitet, kön, personlig läggning, religion och även HBTQ frågor. Även Danielle menar att det finns en anknytning mellan kränkande särbehandling och diskrimineringsgrunderna. Cecilia är också inne på diskriminering när hon frågande uttrycker om det är när man trackar på en på grund av biologiskt kön. Både Björn och Danielle är däremot även inne på skämt som vid samtal kan mottas fel och på privilegier i arbetet som kan fräntas en enskild eller grupp.
5.1.2 Informanternas definition av mobbning

Informanterna tillskriver begreppet mobbning känslomässiga och medvetet avförande av människor från förövarens sida. De menar att fenomenet är beroende av systematisk och upprepning:

Jag kan tänka mig ändå att mobbning då är det mer utstudierat att man att det drabbar den enskilda, man kan ju ha, det kan ju va härifu mitt på ett sätt /.../ ska vara hela tiden så blir det ju en mobbning eller, mobbningen är ju såhär utstudierat hela tiden, så tänker jag bara såhär. (Björn)

Ja mobbning tänker jag mer att är ju något systematiskt trakasseri av nån som utestuts eller nånting. (Cecilia)

Som framgått är informanterna eniga om vad som definierar mobbning, det vill säga en upprepande medveten handling som drabbar den enskilde. Vilket inte är helt oförenligt med Leymanns och Olweus definition på begreppet som är beskrivet i problembakgrunden. Det som skiljer är forskarnas angivna maktdifferens mellan parterna.

5.1.3 Definitionsproblematiken och allvaret i situationen

Samtliga informanter är eniga om hur begreppet mobbning ska definieras, men är osäkra om definitionen av kränkande särbehandling. Vid frågan om det finns någon hierarkisk ordning begreppen mellan sprids svaren:

Jag tycker ju mobbning är ett ett aggressivare eller vad man ska säga, som sagt kränkande särbehandling är jag inte så bekant med det begreppet. (Cecilia)

Om jag ska definiera det, så kanske mobbning slår ännu värre /.../ mobbningen är ju såhär mer utstudierat hela tiden /.../ dem ska vara allvarliga ändå, båda två. (Björn)

Ne det tror jag inte /.../ de väger lika tungt /.../ så skulle jag prata om kränkande särbehandling [i personalgruppen] så måste vi prata om vad står det för, så då kanske vi kommer fram till att det är samma som mobbning säger nån då kanske, drar parallellen där. (Anna)

Jag vet inte riktigt /.../ men aa från lagtext å så så tänker jag då att kränkande särbehandling är mer bärande i ett sånt läge. (Danielle)
Både Cecilia och Björn ser mobbning som allvarligare på grund av dess varaktighet medan Anna menar att begreppen väger lika tungt och anser att dessa kan användas synonymt. Danielle lutar sig däremot mot lagtexten och ställer därmed kränkande särbehandling högst i en hierarkisk ordning.

Danielle menar även att det kan finnas en problematik med att det i regel pratas om mobbning men skrivs ut i lagtext som kränkande särbehandling:

Dels som bara när jag skulle försöka reda ut i vad jag tänkte om begreppen så hamnar man lite i vad är vad och finns det egentligen nån skillnad och var går det in i varandra och vad tänker man om de olika situationerna /…/ det kan väl absolut leda till en förvirring. (Danielle)

Även Anna och Björn berör Danielles tankar:

Då blir det kanske en förvirring också för jag skulle nog se att man använder sig av samma istället. (Anna)

Jag tror att man skulle försöka enas om nått. För jag dem går in i varandra. För jag menar en kränkande särbehandling är ju en form av mobbning. På nått sätt. (Björn)

Cecilia kom in på svårigheter i att angripa problemet:

Mobbning är ju mera relation eller praktiskt /…/ det kanske är svårt att hitta, hitta åtgärder i lagtexten. (Cecilia)

Inom diskursen vad gäller begreppet mobbning beskriver alla cheferna att det är medvetna handlingar som sträcker sig över tid, det krävs en upprepning. De nämner även att det är något som kan vara svårt att upptäcka då det är så relationellt och subtilt och pågår bakom chefs ryggs

Cecilia delger att hon inte vet vad kränkande särbehandling innebär men menar samtidigt att hon tycker att mobbning är aggressivare. Björn berättar att han upplever mobbning allvarligare på grund av dess utstuderande och ihållande karakter, samtidigt menar Björn att
kränkande särbehandling är en form av mobbning. Anna däremot menar till en början att det ligger olika tyngd i begreppen för att senare under intervjun beskriva de som likvärdiga, nästintill synonyma.

5.2 Informanternas hantering av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen

Hantering är den andra tolkningsreperaren som jag valt att nyttja. Avsnittet visar delvis att det genomgående anses arbetas för lite med att upptäcka om fenomenen pågår på arbetsplatsen. Avsnittet indikerar även på att informanterna gemensamt menar att samtala med offret i situationen med stöd av expertishjälp är ett första steg i att hantera en uppkommen situation. Expertishjälps närvaro har dock olika syften beroende på vilken informant som intervjuas.

5.2.1 Identifiering

Alla informanter berättar under intervjun att de antingen tror att fenomenen pågår i stor utbredning eller går i en tro om att det existerar mörkertal, än dock svarar alla nej på frågan om det på något vis arbetas för att synliggöra fenomenen på arbetsplatsen. Däremot diskuterar informanterna om arbeten kring värdegrund och samarbetande team som i någon mening är en rent preventiv åtgärd mot all sort negativ bemötande gentemot den andre. Vilket ur ett diskurspsykologiskt perspektiv kan ses som att informanterna försöker förskjuta ansvaret genom att informera om andra saker som utförs. Men det arbetas inte med några direkta preventiva åtgärder mot mobbning eller kränkande särbehandling, inte heller några andra åtgärder för att synliggöra eventuell existerande problematik:

Nej jag skulle inte säga att vi gör det med utgångspunkt i dem här begreppen eller om man säger så att vi pratar om mobbning, däremot pratar vi väldigt mycket om vår värdegrund. (Danielle)

Å jag tror det finns mycket, jag är övertygad om att det finns mycket det är därför samhället ser ut som det gör ju /…/ jag använder nog de [begreppen] lite för lite, när jag tänker på det /…/ men jag kanske skulle satt arbetsmiljö å sen satt underpunkter, särbehandling, mobbning [på arbetsplatsträffarna]. (Björn)

Det har varit dåligt med det [arbetet kring att synliggöra fenomenen] /…/ mycket händer ju också bakom en chefs rygg /…/ som aldrig kommer upp fören det blir så illa så att man har svårt att göra nånting åt det. (Anna)
Om det upptäcks så är det enligt informanternas berättelser antingen via rykten, arbetsskadeanmälan eller direkt av den som upplever sig utsatt:

Då har det vatt sån här tyst mobbning /…/ som har kommit mig till känna i andra och tredje hand. (Björn)

5.2.2 Expertishjälp och samtal

Vid frågan om informanterna skulle kunna beskriva hur en bra hantering skulle vara, några hållpunkter, var alla eniga om att det vore bra att ta stöd av någon med mer kompetens kring ärendet likt företagshälsovård, HR-avdelningen eller högre chef:

Sen hade jag nog i det fallet också kopplat in företagshälsovård eller någon alltså typ av expert på området så man känner att man har med sig den kompetensen eller erfarenheten. (Danielle)

Alla informanter belyser även vikten av ett första samtal med offret i situationen, då de menar att det till viss del kan vara en subjektiv upplevelse att vara utsatt för mobbning eller kränkande särbehandling och här då ta stöd av någon med större expertis:

Det första är att man behöver sätta sig med den här personen och ja men prata vidare om vad det består det i liksom /…/ då tänker jag man vill ju undvika att den personen ska känna sig utsatt i själva utredningen också. (Danielle)

En informant skiljer sig dock. Cecilia belyser förvisso också vikten av expertisstöd, däremot för att skjuta bort den subjektiva upplevelsen:

Jag rekommenderar jag att ha gärna nån som arbetsgivare eller HR som finns med så man inte hoppar in i de här processerna [känslor och spel] då ju /…/ ta kontakt med HR å sen tillsammans ha nån handlingsplan och strukturera upp att, bort från känslomässigt plan till ett mer strukturerat. (Cecilia)

Cecilia menade att det blev mer konstruktivt och bättre både för henne och för offret.
Björn beskriver i början av intervjun när han får frågan om han har någon erfarenhet av att hantera en sådan här situation på arbetet att det inte hjälper att prata. För att sedan under beskrivningen av en bra hantering av en sådan här situation belysas vikten av att prata:

Vi pratade om det då ju, men vi jag tänkte att det hjälper ju inte, att prata /…/ jag tror ju inte de kommer hjälpa, för är man 55 eller 60 år så, så är det svårt att ändra på sig. (Björn)

Det är ju om man kanske kunde få en förståelse, hur den personen upplever detta. /…/ man kanske får prata om det en längre tid, kanske man gör det 2 gånger i veckan. (Björn, vid den senare frågan)


6. Analys och diskussion

Under analysen så kommer jag förhålla mig till de tolkningsreperertoarer som presenterades i Resultatkapitlet. Jag kommer med stöd av de diskurspsykologiska begreppen ”subjektpositioner” och ”tolkningsreperertoarer”, tidigare presenterade i Teorikapitlet, besvara mina frågeställningar.

6.1 Informanternas definition av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen

Vad som kunde tydas ur mitt insamlade material var att informanterna hade svårigheter med att definiera främst begreppet ”kränkande särbehandling”. Begreppet ”mobbning” hade varje informant större kännedom kring och menade att det begreppet låg närmare tillhands. Utifrån ett diskurspsykologiskt perspektiv synliggjordes dessa distinktioner bland annat genom
informanternas användande av den flexibla resursen tolkningsrepertoar samt skiften av subjektpositionering. Informanterna definierade mobbning, likt forskning presenterad i problembakgrunden, med ett upprepende negativt handlande gentemot en annan. Däremot beskrevs inget specifiserat tidsspann och heller inte någon maktdifferens parterna mellan. Kränkande särbehandling å andra sidan var betydligt svårare för informanterna att definiera och majoriteten av informanterna kopplade samman begreppet med diskrimineringsgrunderna så som könstillhörighet och etnicitet etc. Därtill nämndes även olämpliga skämt samt orättvist fördelade privilegier på arbetet. Ingen informant nämner ohälsa hos offret till följd av utsättning som kriterier och inte heller utfrysning ur arbetsgruppen, vilket är de två kriterier som nämns i föreskriften från Arbetsmiljöverket som reglerar begreppets definition.

Vid frågan om informanterna kan definiera begreppet kränkande särbehandling uppstår det vad Diskurspsykologin kallar för ”krispunkter”. Krispunkter är tecken på att något har gått fel i interaktionen och kan synliggöra att det uppstått konflikt mellan olika tolkningsrepertoarer genom exempelvis att personen stakar sig, tvekar, blir tyst eller att det råder ett oflyt i personens resonemang (Jmf. Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.122).

Svaret från Cecilia exemplifierar tydligt en krispunkt, inte bara för att hon rakt ut berättar att hon inte vet vad begreppet innebär, utan svaret innefattar både stakningar och oflyt. Cecilia gör även ett försök till att byta tolkningsrepertoar till mobbning då hon kan finna en tryggare subjektposition i den tolkningsrepertoaren.

Mobbning är jag mer bekant med så… (Cecilia)

När jag håller kvar diskussionen vid kränkande särbehandling synliggörs det hur Cecilia distanserar sig från svaret genom att byta subjektposition till en mer generaliserande subjektposition, det är inte längre Cecilias egen uppfattning som hon delger utan Cecilia försöker rädda situationen genom att byta pronomen från ”jag” till ”man” (Jämf. Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.122).

Eeh det har ju blivit väldigt nästan lite mode och många blir kränkta idag /.../ man kan ju inte alltid vara kränkt i allt de man gör för då blir det ju väldigt tassa på tå. (Cecilia)

Genomgående i mina resultat är att informanterna stakar sig mera, tar tillbaka påståenden och att resonemangen präglas av ett oflyt vad gäller definitionen av begreppet ”kränkande särbehandling”. Även retoriska försök som att förskjuta tolkningsreperoaren till en annan mer
bekant för informanterna, som i exemplet där tre av informanterna börjar koppla samma begreppet med diskriminering förekommer.

Vad gäller begreppet mobbning så ser jag i min analys att det är ett begrepp som är mer bekant. Informanterna befinner sig i en subjektposition som de känner sig bekväma i, i rådande tolkningsreperantoar. Det vill säga att det inte är något oflyt på samma vis som med begreppet ”kränkande särbehandling” i informanternas resonemang, utan de är komfortabla med den vetskap de har kring begreppet. Mobbning ligger närmre till hands för informanterna, det synliggörs i min analys då det är ett fenomen som kan känna igen av informanterna via fler subjektpositioner än som chef. Exempelvis berättar Cecilia att personliga erfarenheter påverkar värderingarna, här utifrån en subjektposition som dotter.

Min mamma hade det tufft på arbetsmarknaden så hon har ju berättat för mig å min syste då mycket hur utsatt hon har känt sig. (Cecilia)

I andra tolkningsreperantoar skulle det kunna skapa en konflikt då flera subjektpositioner krockar som jag tidigare beskrivit under avsnitt 3.2.4. I detta fall menar jag däremot att det är den gemensamma känslan om fenomenet hos de olika subjektpositionerna som förstärker upplevelsen om begreppet och att det är en anledning till att mobbning beskrivs som mer allvarligt av informanterna.

Det som kanske är mest intressant i det resultat som framkommit ur min data är de sociala konsekvenser som riskerar att genereras på grund av hur informanterna talar kring tolkningsreperantoarna vari definition och värdering av begreppen konstrueras. I resultatet så visar jag att informanternas svar indikerar på att det är upprepning som graderar allvaret i situationen. Mobbning konstrueras som hierarkiskt överordnad på grund av den karaktär som informanterna tillskriver begreppet samtidigt som tolkningsreperantoaren kränkande särbehandling försöker undvikas genom att nyttja flexibiliteten och förskjuta tolkningsreperantoaren till något som informanten är mer bekväm i. Alternativt byta subjektposition för att distansera sin roll i diskussionen och på något vis även ansvaret från det som sägs. Det avståndstagande som tas från begreppet kränkande särbehandling, om än ej medvetet, med anledning av den bristande kunskap om dess definition bidrar till en förstärkning av mobbning som ett mer allvarligt fenomen. I samma mening så sker detta på bekostnad av kränkande särbehandling där begreppet mobbning vinner kampen om eget herravälde över betydelsen (Jmf. Winther Jørgensen & Phillips 2000, s.13). Vad som gör det
här så intressant är att det är begreppet kränkande särbehandling som behandlas i AFS 2015:4 och att det i föreskriften inte finns något krav på upprepning.

6.2 Informanternas hantering av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen

Mitt resultat visar att det finns en gemensam uppfattning hos informantera, gällande att mobbning och kränkande särbehandling förekommer i hög grad. Vad gäller hantering av uppkommen situation är alla informanter eniga om att det inte arbetas på något direkt vis för att identifiera aktiva situationer, dock att det synliggörs en aktiv situation så är det första som bör ske ett samtal med offret i situationen. Det synliggörs däremot en del krispunkter inom tolkningsrepertoaren.

Björn beskriver i ett första skede i intervjun att det inte hjälper att prata. För att sedan, när jag bad honom att beskriva hur en bra hantering hade varit om det skulle uppkomma en situation av de här fenomenen, ändra sig.

Det är ju om man kanske kunde få en förståelse, hur den personen upplever detta. /.../ man kanske får prata om det en längre tid, kanske man gör det 2 gånger i veckan. (Björn)

Det synliggörs vid analysen att Björn vid ett första skeende befinner sig i sin subjektposition som chef då han beskriver ett ärende som har förkommit. För att senare när han beskriver hur en bra hantering bör ske, citerat ovan, har skiftat subjektpositionering till en mer avståndstagande position, han beskriver inte längre hur han själv skulle göra utan det är en generalisering som därtill motsäger hans tidigare påstående om vad han själv upplever fungerar och inte.

Vad gäller identifiering av fenomenen så diskuterar alla informantera i stil med citatet nedan:

Nej jag skulle inte säga att vi gör det med utgångspunkt i dem här begreppen eller om man säger så att vi pratar om mobbning, däremot pratar vi väldigt mycket om vår värdegrund. (Danielle)

Utifrån ett diskurspsykologiskt perspektiv synliggörs det i citatet att Danielle förskjuter tolkningsreperatoaren. Informanten leder svaret in i en tolkningsreperatoar som hon finner en tryggare subjektposition i, det vill säga att börja diskutera vad de faktiskt arbetar med, värdegrunden.

Det som är av vikt av föreskriftens definition att döma är att handlingen, oavsett anledning, duration och avsiktighet, följs av ohälsa hos den enskilde och/eller att denne ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Osäkerheten gällande definitionen på kränkande särbehandling, som är juridiks bindande, kan generera brister i rättstillämpningen.


7. Slutord

exempelvis en tillfällig konflikt eller meningsskiljaktighet, istället för kränkande särbehandling. Studiens resultat leder således fram till att det finns svårigheter med att kalla saker för dess rätta namn när begrepp används olika som på det vis studien diskuterat.

8. Förslag till vidare forskning

Min studie har bland annat visat att det finns en bristfällig kunskap om definitionen gällande begreppet ”kränkande särbehandling” bland mina informanter, som trots allt är en juridiskt bindande förordning. Då den osäkerhet kring definitionen kan utmynna i negativa konsekvenser för den som utsätts för fenomenet hade det varit intressant att undersöka ifall denna definitionssvårighet är en generaliserbar problematik. Därav är mitt förslag på vidare forskning en enkätundersökning i ett försök att identifiera ett större urvals definition på begreppet. Syfte med en sådan studie skulle kunna vara att undersöka ifall det finns ett behov av en ökad medvetenhet kring definitionen av begreppet.
Litteraturförteckning

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Ahrne Göran & Svensson Peter (2011) ”Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen” I Ahrne Göran & Svensson Peter (red.) Handbok i kvalitativa metoder. Stockholm: Liber


Eriksson Björn (2001) Mobbning: en sociologisk diskussion. Sociologisk Forskning. 38:2, s. 8-43

Eriksson-Zetterquist Ulla & Ahrne Göran (2011) ”Intervjuer” I Ahrne Göran & Svensson Peter (red.) Handbok i kvalitativa metoder. Stockholm: Liber


Nordberg Bengt (2013) ”Vad är sociolingvistik?” I Sundberg Eva (red.) *Sociolingvistik*. Stockholm: Liber


Svensson Peter & Ahrne Göran (2011) ”Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt” I Ahrne Göran & Svensson Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber


Bilagor

Bilaga 1

Intervjuguide

Presentation av mig själv samt studien.

Presentation av informanten

- Vem är du?
  - Namn?
  - Arbetsposition?
  - Vilket arbetsmiljöansvar?
  - Bakgrund/utbildning?
  - Hur kom det sig att du började arbeta här?
  - Hur trivs du?

1. Idag pratas det mycket i exempelvis media om både mobbning på arbetsplatsen och kränkande särbehandling. Vad tänker du när du hör dessa begrepp, vad innebär begreppen för dig?
2. Det har kommit en ny föreskrift från arbetsmiljöverket, AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö) som trädde i kraft den sista mars som behandlar detta ämne. Är du bekant med den?
3. Vad har du för erfarenhet av detta fenomen, främst på arbetet?
4. Arbetar ni på något vis för att synliggöra det här fenomenet på arbetsplatsen?
5. I arbetslivet, finns det någon hierarkisk ordning begreppen mellan (Officiell/inofficiell)?
6. Finns det några faktorer som du skulle säga påverkar hur du hanterar en sådan här situation när du får reda på att den existerar?
7. Enligt de undersökningar jag har gjort i samband med denna studie har jag funnit mönster i att kränkande särbehandling främst används inom lagtext och exempelvis policies medan mobbning på arbetsplatsen främst används vid forskning och i folkmun. Vad tror du det kan ha för betydelse att fenomenet benämns olika på detta vis?
8. Hur tror du att situationen påverkas i hanteringen beroende på om situationen definieras som mobbning på arbetsplatsen eller kränkande särbehandling?
Bilaga 2

Hej!


För att kunna genomföra min studie så är jag i behov av cirka fem intervjupersoner i chefsposition och det är här jag hoppas att du kan hjälpa mig. Intervjun som önskas genomföras sker under max en timmes tid på en plats där du som intervjua upplever dig bekväm, förslagsvis på din arbetsplats.


Under intervjun kommer jag att banda vårt samtal för att underlätta min följande transkribering samt främst för att minimera risken för att det eventuellt uppstår missförstånd i min tolkning av vårt samtal. Efter att mitt examinationsarbete är godkänt kommer givetvis all data som kan härledas till dig som intervjuperson raderas.

Om du är intresserad av att hjälpa mig genomföra min studie som intervjuperson så uppskattar jag om du hör av dig så snart som möjligt!

Tack på förhand!

Mvh

Tobias Aspegren

Om du har frågor eller om något är oklart är ni välkomna att kontakta mig på min studentmail: ta222gn@student.lnu.se, alternativt nå mig när helst via telefon: 0708 23 09 39
Bilaga 3

Samtyckesformulär

Vem utför studien

Tobias Aspegren, socionomstuderande, sjätte terminen vid Linnéuniversitetet i Kalmar.
Mailadress: ta222gn@student.lnu.se
Telefon: 0708 23 09 39
Institutionen för socialt arbete, Linnéuniversitetet Kalmar
Handledare: Ulf Drugge, professor em. i sociologi

Information om studien

Jag skriver just nu en C-uppsats om språkets betydelse. Syftet med den studie som jag genomför inom ramen för mitt examensarbete är att undersöka hur valet av begrepp kan påverka en situation. I studien har jag valt exemplet mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Deltagarens bidrag

Du har blivit ombedd att delta som intervjunperson i studien på grund av din kompetens i egenskap av din arbetsposition. Intervjun planeras att pågå cirka 60 minuter. Intervjuns utformning är av semi-strukturerad karaktär där intervjun utgår från teman eller ämnen vilket ger möjlighet till diskussion och reflektion.

Rätten att avbryta intervjun


Konfidentialitet

Alla data som insamlas under intervjutillfället som skulle kunna identifiera intervjunpersoners identitet kommer enbart hanteras av mig i egenskap som forskare (så som namn, arbetsplats osv). Efter godkänt examensarbete kommer dessa data att raderas.

Jag har läst och förstått den skriftliga information som jag har fått om studien, och jag samtycker till att delta i projektet.

……………………. \…………………….
Underskrift \ Datum \ Underskrift \ Datum