

VICTIMIZATION AT WORK

Adopted 21st September 1993

Translation

In the event of disagreement concerning the interpretation and content of this text, the Swedish version shall have priority.

VICTIMIZATION AT WORK

Ordinance of the National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work, together with General Recommendations on the implementation of the Provisions.

Adopted 21st September 1993

AFS 1993:17

Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against

Victimization at Work

Adopted 21st September 1993

The following Provisions are issued by the National Board of Occupational Safety and Health pursuant to Section 18 of the Work Environment Ordinance (SFS 1977:1166).

Scope and definitions

Section 1

These Provisions apply to all activities in which employees can be subjected to victimization. By victimization is meant recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community.

General provisions

Section 2

The employer should plan and organize work so as to prevent victimization as far as possible.

Section 3

The employer shall make clear that victimization cannot be accepted in the activities.

Routines

Section 4

AFS 1993:17

In the activities there shall be routines for the early detection of signs of, and the rectification of such unsatisfactory working conditions, problems of work organization or deficiencies of co-operation as can provide a basis for victimization.

Section 5

If signs of victimization become apparent, counter-measures shall without delay be taken and followed up. In doing so, a special investigation shall be made to ascertain whether the causes of shortcomings of co-operation are to be found in the way in which work is organized.

Section 6

Employees who are subjected to victimization shall quickly be given help or support. The employer shall have special routines for this.

Entry into force

These Provisions enter into force on 31st March 1994.

SIVERT ANDERSSON

Kurt Baneryd Göran Lindh

AFS 1993:17

General Recommendations of the Swedish National
Board of Occupational Safety and Health on the

implementation of the Provisions on measures against Victimization at Work

The following General Recommendations are issued by the National Board of Occupational Safety and Health on the implementation of its Ordinance (AFS 1993:17) on measures against Victimization at Work.

Background

Underlying causes of destructive behaviour in the form of victimization

The background to victimization can, for example, be shortcomings in the organization of work, the internal information system or the direction of work, excessive or insufficient workload or level of demands, shortcomings of the employer's personnel policy or in the employer's attitude or response to the employees.

Unsolved, persistent organizational problems cause powerful and negative mental strain in working groups. The group's stress tolerance diminishes and this can cause a "scapegoat mentality" and trigger acts of rejection against individual employees.

The fact that causes of the problems are to be looked for in conditions at the workplace is especially apparent when several persons have been ostracized over a longer period, one by one, through various kinds of victimization.

Sometimes, of course, there may also be causes of victimization or attempts at ostracization which are to be found in individual persons' choice of action or behaviour. Sometimes, though, one can find that, even in these cases, the root cause is unsatisfactory work situations in which individual employees, in their anxiety or hopelessness, find cause for more and more overtly displaying their displeasure and acting in a way which can harm or provoke others around them

Consequences of victimization

AFS 1993:17

Serious consequences of victimization can become apparent, for example, in the following ways:

Among individual employees:

- Increasing friction in the form of aversion, irritability or pronounced indifference. Deliberate breaking of rules or exaggerated adherence to rules, reduced performance.
- High stress level, low stress tolerance with over-reactions, sometimes traumatic crisis experience.
- Physical illness, substance abuse problems or mental reactions, e.g. sleep disturbances, loss of self-confidence, anxiety, "brooding", depression or manic symptoms, sometimes powerful aggression and severe tiredness.
- Inability to look ahead or unreasonable demands for vindication.
- Thoughts of suicide or violence to oneself.

If the victimization does not cease immediately (and if the basic problems of the workplace are not investigated and dealt with), there is a risk of the symptoms becoming permanent in a chronic state which can require prolonged medical and psychological expert help.

Among the working group:

- Reduced efficiency and productivity.
- Erosion of existing rules or freezing of rules.
- Mounting criticism of the employer, lack of confidence, a general sense of insecurity.
- Increasing friction, e.g. lack of understanding for other ways of doing things, withdrawals from the group or from duties, attempts to cease power or the formation of powerful cliques.
- High sickness absenteeism, substance abuse problems, large personnel turnover and a growing number of applications for leave of absence.

AFS 1993:17

- Low tolerance of stresses and strains, and general symptoms of dissatisfaction.
- Magnification of minor problems.

– A continuing search for new scapegoats.

The ability and readiness of the working group to take part in the solution of internal problems will increase, palpably diminish or disappear, depending on how the conflict is observed and treated by the employer. If nothing at all is done, the risk situation will grow worse as time passes.

Guidance on individual Sections

Definitions

Guidance on Section 1

Victimization in the form of various kinds of reprehensible behaviour can be committed both by employees and by the employer personally or his representatives.

The phenomena commonly referred to, for example, as adult bullying, mental violence, social rejection and harassment – including sexual harassment – have come to be seen more and more as problems of working life in their own right and will be collectively referred to here as victimization.

These are difficult and sensitive problems. What is more, they can have serious and harmful effects on individual employees and on entire working groups if carelessly assessed and handled. Harmful effects on exposed persons may be revealed by both mental and physical pathological states – sometimes chronic – and also by social rejection from working life and the workplace community.

The following are some instances of victimization:

- Slandering or maligning an employee or his/her family.
- Deliberately withholding work-related information or supplying incorrect information of this kind.

AFS 1993:17

- Deliberately sabotaging or impeding the performance of work.
- Obviously insulting ostracism, boycott or disregard of the employee.
- Persecution in various forms, threats and the inspiration of fear, degradation, e.g. sexual harassment.

- Deliberate insults, hypercritical or negative response or attitudes (ridicule, unfriendliness etc.).
- Supervision of the employee without his/her knowledge and with harmful intent.
- Offensive "administrative penal sanctions" which are suddenly directed against an individual employee without any objective cause, explanations or efforts at jointly solving any underlying problems. The sanctions may, for example, take the form of groundless withdrawal of an office or duties, unexplained transfers or overtime requirements, manifest obstruction in the processing of applications for training, leave of absence and suchlike.

Offensive administrative sanctions are, by definition, deliberately carried out in such a way that they can be taken as a profound personal insult or as an abusive power and are liable to cause high, prolonged stress or other abnormal and hazardous mental strains on the individual.

The attitudes involved in offensive acts are, briefly, characterized by gross lack of respect and offend against general principles of honourable and moral behaviour towards other people. The actions have a negative effect, in both the short and long term, on individuals and also on entire working groups.

For the sake of clarity, it should be added that occasional differences of opinion, conflicts and problems in working relations generally should be regarded as normal phenomenas – always provided, of course, that the mutual attitudes and actions connected with the problems are not intended to harm or deliberately offend any person. Victimization does not occur until personal conflicts lose their reciprocity and respect for people's right to personal integrity slips into unethical actions of the kind mentioned above and individual employees are dangerously affected as a result.

General measures for the prevention of victimization

AFS 1993:17

Guidance on Section 2

The Ordinance of the National Board of Occupational Safety and Health on Internal Control of the Working Environment (AFS 1992:6) defines the responsibility devolving on the employer under Chap. 3, Section 2 a of the Work Environment Act. That responsibility includes many different aspects of the working

environment. The following are some examples of general and overarching measures which the employer can take for the prevention of victimization at work.

- Design a distinct work environment policy which among other things also declares the employer's general aims, intentions and attitude to the employees.
- Design routines for ensuring that psychological and social work environment conditions, including personal response, work situation and work organization, will be as good as possible.
- Take steps to prevent people meeting with a negative response at work, e.g. by creating norms which encourage a friendly and respectful climate at the workplace. It is above all the employer and the employer's representatives who must set an example to others in creating a good working climate.
- Give managers and supervisory personnel training and guidance on matters relating to the rules of labour law, the effect of different working conditions on people's experiences, interaction and conflict risks in groups and skills for rapid response to people in situations of stress and crisis.

It is important, not least with a view to their own work situation and working environment, that managers directly involved in the supervision of personnel should have sufficient insight and knowledge in these fields.

- Provide a good introduction which will enable the employee to adjust well to the working group. It is also important that the rules applying at the workplace should be made quite clear.
- Give each employee the best possible knowledge of the activities and their objectives. Regular information and workplace meetings will help to achieve this.

AFS 1993:17

- Give all employees information about and a share in the measures agreed on for the prevention of victimization.
- Try to ensure that duties have substance and meaning and that the capacity and knowledge of the individual are utilized.

– Give the employees opportunities of improving their knowledge and developing in their jobs, and encourage them to pursue this end.

Guidance on Section 3

Important principles for all persons in working life include the following:

Offensive behaviour or treatment can never be accepted, no matter who is involved or who is the target.

It is especially important that the employer should take active steps to prevent any employee being subjected to victimization by other employees.

Managers and supervisory staff have a key part to play in shaping the atmosphere and the norms which are to prevail at workplaces. One necessary principle is that the employer must never subject an employee to victimization, e.g. through abusive power or any other unacceptable behaviour or response. The employee's position of dependence has a very important bearing on employer–employee contacts. Misunderstandings can occur very easily, and the employer, therefore, should always take an attitude which inspires confidence.

The best chances of achieving a good atmosphere and workable norms occur when the employer, through his or her own behaviour, creates a reliable basis for a twoway dialogue, communication, and a genuine desire to solve problems. This generally causes the risks of victimization to diminish or disappear.

It is important that norms for co–operation should be concretized and specially clarified in the work environment policy and in the introduction of new employees, and that they should be continuously followed up.

It is important that employees should have a part in measures which are taken to solve the overriding problems of the workplace. This means that, in cases where the employer and employees have together decided which principles are to apply to the planning of work and to co–operation at the workplace, all employees should be familiar with those principles and should know how to relate to them.

AFS 1993:17

Special measures and routines

Guidance on Section 4

Preventive and early inputs and measures are critically important. Accordingly,

when organizational problems or discrimination occur, the employer must be told as soon as possible, so as to be able to take suitable measures. Nobody should help to conceal victimization, even if risks of conflicting loyalties are liable to occur.

All problems at the workplace should be dealt with quickly, relevantly and in a respectful manner. Solutions should be looked for through talks and measures aimed at improving the working conditions of those concerned. If criticism is levelled at an employee, the latter should be told of the criticism and given an opportunity of replying to it. Personal opinions and loosely founded assumptions about an employee or the way in which the employee does his or her job should not be made a basis of discrimination. In cases where it is quite obvious that an employee has actually provoked the aversion of others, the employer should draw the employee's attention to his or her duty of helping to create a good working environment and a good atmosphere at work. At the same time, the employer needs to be aware that provocative behaviour can be a sign of unsatisfactory situations at work and must take the initiative in achieving a concrete solution of these problems.

It is important to take an objective, positive, problem-solving attitude to the problems put forward, to listen to all concerned and to support the weakest. Policy decisions over the head of the person concerned are liable to make that person's situation a great deal worse.

As a part of preventive work environment policy, employers must consciously create preparedness for dealing with the psychological, social and organizational aspects of the working environment, to the same extent as questions of a physical or technical nature. This is also part of the employer's duty under the Work Environment Act. See also the Board's Ordinance on Internal Control of the Working Environment (AFS 1992:6) and General Recommendations on Psychological and Social Aspects of the Working Environment (AFS 1980:14).

The employer should have routines of such a kind, for contacts with individual employees, that the existence of frictions in working relations can be observed or ascertained at an early stage. This makes it important for work to be arranged in such a way that the supervisory staff can get to know each member of the working group, and will have the opportunity of regular talks with group members.

AFS 1993:17

Guidance on Section 5

It is very seldom indeed that friction is due to one person only. The causes should as a rule be looked for in the way in which work is organized and not laid at the

door of the individual employee. At the same time, it is important that each employee should be aware of his or her own ability and duty to help create a good climate at work. Solutions to problems can primarily be looked for through the development of working methods, work allocation, communication and suchlike. As an aid to this end, an analysis of the way in which work is organized as regards, for example, duties, requirements and authority, can form a basis for discussions and planning. Occupational health services can be a useful resource in this connection and can support the process of problem-solving.

Victimization is in itself a risk to more employees than those who are directly involved and, while it lasts, often imposes a heavy mental burden on other persons as well. What is more, the difficulties of finding and dealing with basic problems increase with the passing of time and commensurately with the deadlocking of personal positions and pin points in connection with the accusations, excuses and counter-accusations which are frequently exchanged when victimization becomes noticed. It is important, therefore, that the employer should take immediate action to deal with abuses which can trigger or already has triggered victimization.

One appropriate first step is a confidential talk with the person subjected to victimization. It is important that this interview should proceed with respect and in a frank, open atmosphere. When talking to the persons involved, one should be aware of the danger of allowing oneself to be influenced by negative standpoints. People's natural attitude in situations like this is often to construct a powerful defence for their actions, and as mentioned earlier, views can be characterized among other things by rigid positions, group pressures and loyalties. Often, therefore, the blame for victimization is put on the person subjected to it. At the same time one has to realize that many people dislike the way in which a fellowemployee is being treated and will gladly play a part in breaking the destructive pattern of things. Gathering the entire working group for a discussion is not to be recommended except as the final stage of action planning with a view to achieving practical improvements in working routines and in the working situation of the group as a whole.

The prospects of achieving good consensus solutions diminish the longer an employee is away from work or the problems are left untackled. Negative personal opinions can become inflexible on both sides, with the result that good ways back to work are no longer to be found. In certain cases the problems may in time develop into a complete deadlock, with perpetual new misunderstandings and,

AFS 1993:17

finally, if the worst comes to the worst, the complete elimination of the employee

from working life.

It can be hard for an employer to take an objective view of all aspects of the problems, and so it is often advisable to call in a consultant for this purpose, e.g. through the occupational health services.

Help and support for individual and working group

Guidance on Section 6

An employee who has been sicklisted on account of the health effects of victimization should be supported in returning to work as quickly as possible.

Normalization of everyday life and personal and emotional support are the most important means of counteracting severe after-effects in people who have been through traumatic experiences.

Swift readjustment is greatly dependent on contact being maintained with the individual (whether sicklisted or not) and on the individual having good opportunities for talking privately, both to fellow-employees and to the employer, about what has happened. In these talks one can discuss various possible reasons for what happened, try to find ways of improving and changing the working environment, and assess the economic or practical resources available in relation to what is desired.

Invitations or exhortation to consult a psychologist or suchlike can sometimes be interpreted as a personal offence, and so it is important that wishes of this kind should be expressed by the individual concerned.

Sometimes it may be necessary to consider the possibilities of defusing acute disagreements or intractable interpersonal problems at the workplace by making an offer of training or transfer to other duties. This recourse can be used, for example, in order to protect an employee from further discrimination or risks of injury. If so, it is extremely important that the solutions offered should have substance and meaning and that, accordingly, the employee will have an opportunity for further development at work and good social contacts. Furthermore, the deliberations should take place in direct consultation with the employee personally and with reference to the employee's perceived potentialities and preferences. One important principle is that the measures taken should, as far as possible, entail no impairment of working conditions.

AFS 1993:17

In addition to the help which can be offered to an individual employee, it is very

important to deal with the practical problems which, in most cases, underlie the "scapegoat mentality" in a group, so that the group will find ways of achieving better co-operation in future. There is a serious risk of events repeating themselves, with new cases of victimization as a result, unless the basic, work-related problems are discussed carefully and a common determination is found to take measures for their elimination.

The longer the basic problems remain unsolved, the greater the risk of serious consequences becomes and the greater will be the number of persons affected at the workplace. More often than not, the employees in a group have a close knowledge of the organizational problems which need to be dealt with. It is important that those problems should be made clear when there is victimization of individuals. Otherwise there is a serious risk of the offended individual and his or her problems being regarded as the sole, paramount topic.

In cases where the process in the working group has gone too far for constructive measures to succeed at the workplace concerned, qualified expert assistance may be needed for causal analyses, proposals for solutions and individual and group discussions. In relevant cases, resources of occupational health services may be of great assistance here as well.

Other relevant rules etc.

Ordinances etc. issued by the Swedish National Board of Occupational Safety and Health

AFS 1980:14 Psychological and Social Aspects of the Working Environment

AFS 1992:6 Internal Control of the Working Environment *)

Other publications

The Equal Opportunities
Ombudsman: The Frida-report: Sexual Harassment
towards Women in Working Life
Official report, 1987

National Board of Occupational
Safety and Health for
AFS 1993:17

Government Employees: "Social Rejection at the Workplace".
Policy for the local work environment
activities agreed by the labour-market
parties.

The Confederation of
Professional Employees
(TCO) "The First Stone. On Mental Violation in
Working Life." Study book.
"A more Humane Working Life." Study
book.

*) Available in English

法スウェーデン

職場のいじめ

1993 年 9 月 21 日を採用

翻訳

解釈との内容に関する意見の相違が発生した場合
このテキストは、スウェーデン語版書が優先します。

職場のいじめ

安全衛生の国家委員会条例

職場では、いじめへの対策に関する規定を含む
実施に関する一般的な推奨事項とともに
規定します。

1993 年 9 月 21 日を採用

AFS 1993:17

スウェーデンの国家委員会条例

職業の安全と健康を含む
対策に関する規定

職場のいじめ

1993 年 9 月 21 日を採用

次の規定は、国立労働安全委員会によって発行されます。

セクション 18 作業環境省令 (SFS の衛生
1977:1166)。

適用範囲及び定義

セクション 1

これらの規定は、従業員を受けることができますすべての活動に適用します。

被害。被害は再発を意味非難されるべきかはっきりと
攻撃で個々の従業員に対して指示される否定的な行為
方法により、それら従業員の職場外に配置されていると
コミュニティです。

一般的な規定

セクション 2

雇用者は計画、限り被害を防ぐために作業を整理
可能な限り。

セクション 3

雇用者をしなければならない明確で犠牲にすることができません、
活動。

ルーチン

セクション 4

AFS 1993:17

活動であってはならないの兆候の早期発見のためのルーチンと
このような不十分な労働条件、仕事の問題の訂正
組織またはとして協同の欠乏のための基礎を提供できます。
被害。

セクション 5

場合被害の兆候が明らかになる、対策、遅滞なくしなければなりません。
撮影し、フォロー アップ。そうすることで、特別調査になされる
協同の欠点の原因がであるかどうかを確認します
仕事は、編成する方法です。

セクション 6

被害にさらされる従業員の助けを与えられなければならないすぐにやサポートします。雇用者は、この特別なルーチンを有する。

発効

これらの規定は、1994 年 3 月 31 日に発効しました。

シバート アンダーソン

クルト・Baneryd ヨーラン リンド

AFS 1993:17

スウェーデンの国民の一般的な推奨事項
労働安全と健康の会、
職場のいじめに対する措置に関する規定の施行

以下の一般的な推奨事項は、の国家委員会によって発行されます。
職業の安全と健康の条例 (AFS の実装に
1993:17) 職場いじめ対策に。

バックグラウンド

形で破壊的な行動の根本的な原因
被害

被害に背景が欠点を使用できます、たとえば、
仕事、内部情報システムや、作業の方向の組織
過剰または不十分なワークロードまたは要求の欠点のレベル、
雇用者の人事政策、雇用者の態度またはへの応答、
従業員。

未解決、永続的な組織問題発生する強力な精神的な負
ワーキンググループでひずみ。このことをグループのストレス耐性を減少させる
「スケーポートの考え方」を引き起こすし、個人に対する拒絶のトリガー機能
従業員。

問題の原因は、条件で捜されるべき事実、
職場は、数人以上追放されました特に明らか
長い期間、一つずつ、被害の様々な種類を。

時に、もちろんもあります被害または試みの原因
アクションの個々の人の選択であることである ostracization または
行動。時に、しかし、1 つ見つけることができる、これらの場合、根本的な原因でも
その不安の中、個々 従業員の不満足な仕事状況は、や
絶望、ますますあからさま不満を表示するための検索の原因と
害をしたり、周りに他の人を刺激する方法で行動

被害の結果

AFS 1993:17

被害の深刻な影響は明らかである, などでなることができます、
次の方法:

個々の従業員。

嫌悪感、神経過敏の形で摩擦を増加または発音
無関心。ルールまたは誇張された遵守の故意の破壊
ルール、パフォーマンスが低下します。

高応力レベル、時々 過剰反応と低ストレス耐性
外傷性の危機の経験。

-物理的な病気、薬物乱用の問題や精神的な反応は、例えば睡眠します。
妨害、自信、不安、「浮かない」うつ病の損失または
躁の症状、時々 強力な侵略と重度の疲労感。

-先読みできない、あるいは擁護のため無理な要求。

-自分に自殺や暴力の思考。
被害はすぐに停止しない場合（場合の基本的な問題、
職場がない調査・対処、症状の危険性があります。
医療長期必要になる慢性の状態のままになり、
心理的な専門家の助け。

ワーキング・グループ: 中

-効率性と生産性を減らします。

-既存のルールまたはルールの凍結の侵食。

-雇用者、自信の欠如、一般的な意味の批判を取付け

不安。

-摩擦を増やすための他の方法の理解の欠如など

物事、グループ、または、職務から引き出しを停止しようとする、
電源または強力な派閥の形成。

-高い病欠勤、薬物乱用の問題、大規模な人員

売り上げ高と休暇のためのアプリケーションの増加。

AFS 1993:17

-応力と歪みとの一般的な症状の弱い

不満。

マイナーな問題の倍率。

-新しいスケープゴートの継続的検索。

能力とのソリューションに参加するワーキング・グループの準備

内部の問題は、増加、触知減少または方法によって消える

競争は、観察され、雇用者によって扱われます。何もはすべてで行われている場合、
リスクの状況は時間が経つにつれて悪くなるが。

個々のセクションのガイダンス

定義

セクション 1 のガイダンス

犠牲者非難されるべき行動のさまざまな種類のフォームをすることができます。

従業員と雇用者の両方を個人的にコミットまたは彼
代表者。

現象と呼ばれて、たとえば、大人のいじめ、精神的です

暴力、社会的な拒絶、ハラスメント セクシュアル・ハラスメントを含む - 見られる、独自の権利で働いて
生活の問題としてより多くのようになったと

被害としてここにまとめて されます。

これらは、困難で、敏感な問題です。さらに、彼らは深刻なを持つことができ、

個々の従業員と作業グループ全体場合うっかり有害な効果

評価し、処理します。露出された人に悪影響を及ぼす可能性があります両方によって明らかにされます。

精神的、物理的な病理学的状態 -- 時々 慢性とも社会で

ワーキング・ライフ、職場コミュニティからの拒絶。

被害の一部のインスタンスを次に示します。

-中傷したり、従業員やその家族を中傷します。

-意図的に仕事関連の情報を源泉徴収または不適切な供給
この種の情報です。

AFS 1993:17

-意図的に妨害や作業のパフォーマンスを低下します。

-明らかに侮辱的な村八分、ボイコットや従業員の無視。

-様々な形態、脅威、恐怖のインスピレーションで迫害
劣化、セクシュアル・ハラスメントなど。

故意の侮辱、酷評または否定応答または態度
(嘲笑、不親切など。)

-有害と彼/彼女の知識がなくても、従業者の監督
意図しました。

-「行政刑事制裁」監督の突然の攻撃
客観的事由説明せず個々の従業員に対して
または任意の根本的な問題を共同で解決に努力。制裁は、
たとえば、オフィスの根拠のない撤退の形をとるか、
マニフェストの義務、原因不明の転送または超過要件
訓練、休暇のためのアプリケーションの処理に閉塞
などなど。

攻撃的な行政制裁、定義では、意図的に行われている
深遠な個人として取ることができることそのような方法を侮辱または、不適切な発言として
電源、高、長引くストレスやその他の異常が発生しがちであると
個々の危険な精神緊張。

攻撃的な行為に関与する態度、簡単に言えば、総不足によって特徴づけられる
尊重し、名誉と道徳的な行動の一般原則に対しておこる
に向かって他の人々。両方の短いのと長いアクションにマイナスの効果があります。
期間、個人と全体のワーキンググループです。

わかりやすくするためにそれを追加するが時折、意見の相違
紛争や労働関係の問題一般にみなすべきである通常どおり

phenomenas – 常に提供、もちろん、その相互の態度や行動
接続問題意図的にいずれかの感情を害するものではありません
人。被害は、個人的な競合は互惠性を失うまでは発生しません
個人的な完全性の非倫理的な行動にスリップする権利人間の尊重、
として危険な影響を受ける種類の上記と個々の従業員、
結果。

被害防止のための一般的な措置

AFS 1993:17

セクション 2 のガイダンス

内部労働安全衛生の国家委員会条例

作業環境 (AFS 1992:6) のコントロールを定義する責任

第 3、セクション 2 の下で雇用者に委譲、作業環境の

行為。その責任には、作業のさまざまな側面が含まれています

環境。一般的な包括的ないくつかの例を次に示します。

雇用者が職場での被害防止のため取ることができる措置。

-明瞭な仕事環境ポリシーを設計する他のものの間でも

雇用者の一般的な目的、意図、態度を宣言、

従業員。

● デザイン心理の確保と社会福祉のためのルーチン

個人的な応答を含む環境条件動作状況と

仕事の組織化、可能な限り良いでしょう。

-職場では、否定的な反応との会合の人々を防ぐために措置を取る

親しみやすく礼儀しい気候を奨励する規範を作成することなどにより

職場。それは上記のすべての雇用者と雇用者

代表者良いを作成する他の人に例を設定する必要があります。

働く気候。

-マネージャーと監督の人材育成の指針を与える

労働法、別の働きの影響の規則に関する事項します。

条件の人々の経験、相互作用との競合リスク

グループおよびストレスの状況で人々に急速な応答のためのスキルと

危機。

自分の仕事の状況や作業の観点からは、少なくとも重要です。

マネージャーは人員の監督に直接関与する環境

これらの分野で十分な洞察力と知識を必要があります。

-調整する従業員を可能にするよい導入を提供します。
よくするワーキング グループ。重要であることに適用するルール
職場は、非常に明確でなければなりません。

-各従業員の活動の最高の可能な知識を与えると
自分の目標。例会情報や職場に役立つ
これを実現します。

AFS 1993:17

-合意された措置に関するすべての従業員情報と共有を与える
被害の予防のため。

● 職務に関する物質と意味を確認しようとすると、
能力や個人の知識を利用します。

自分の知識を向上させる社員の機会を与えると
自分の仕事の開発と、この目的を追求するそれらを奨励します。

セクション 3 の指導

ワーキング ・ ライフのすべての人のための重要な原則は次のとおりです。

攻撃的な行動や治療決して受け入れることが、どんなに誰が関わっています。
または誰がターゲット。

雇用者を防ぐために積極的な措置を取る必要がありますが特に重要です。
従業員は他の従業員による被害にさらされています。

マネージャーと監督スタッフ、雰囲気を作る上で再生するキー部分があります。

や規範が職場にあります。1 つの必要な原則としては、します。

雇用者する必要があります決してなどを通じて虐待の被害に従業員を対象

電源他受け入れられない行動または応答します。従業員の位置

依存性の雇用主と従業員の接点で非常に重要なベアリングを持ってください。

誤解は非常に簡単に発生することができ、雇用者は、したがって、する必要があります。

常に自信を鼓舞する態度を取る。

良い雰囲気と実行可能な規範を達成するための最高のチャンスが発生するとき

雇用者、彼または彼女自身の行動を通じてを twoway の信頼性の高い基盤を作成します。

対話、コミュニケーション、および問題を解決するために本物の欲求。これ

一般的に減少または消失する被害のリスクが発生します。

協同のための規範に具体化するべきであることが重要だと特別
作業環境政策、新入社員の導入を明らかに
そして、彼らは継続的にフォローアップする必要があります。

従業員への措置で一部を必要ことが重要です。
職場のオーバーライドする問題を解決します。これはつまりの場合、
雇用主と従業員が一緒に決定する原則適用
全社員がすべき作業の計画し、職場で協力する
これらの原則に精通しているし、それらに関連する方法を知っている必要があります。

AFS 1993:17

特別措置およびルーチン

セクション 4 のガイダンス

予防と初期入力と対策が非常に重要です。したがって、
雇用者が必要と言われる組織の問題や差別が発生すると、
できるだけ早く、適切な措置を講ずることができるようにします。誰もが役立つはず
競合する忠誠心のリスクが発生する責任を負う場合でも、被害を隠すため。

迅速、適切すべての職場の問題を対処する必要がありますと、
礼儀。ソリューションは、協議やメジャーを捜されるべき
関係者の労働条件の改善を目指した。批判である場合
従業員で水平になる、後者が話される批判の与え、
それへの返信の機会。個人的な意見と緩く設立の前提条件
従業員や従業員は彼または彼女の仕事べきではない方法について
差別の基礎となります。場合に、非常に明白なこと、
従業員は、他人の嫌悪感を誘発して実際に、雇用者を描画する必要があります。
良い作業を作成する支援の彼または彼女の義務に従業員の注意
環境と職場の良い雰囲気。同時に、雇用者が必要な
挑発的な行動が不十分な状況でのサインをすることができますを認識する
仕事し、これらの具体的な解決を達成するためにイニシアチブを取る必要があります
問題。

客観的、肯定的な問題解決する態度をとることが重要です、
問題提唱、すべての関係者に耳を傾けるし、弱いサポートします。ポリシー
本人の頭の上の意思決定者を犯しがちな
状況はかなり悪い。

雇用者を予防の仕事の環境政策の一環としては、意識してする必要があります。
心理的な社会的で組織的に対処するための対策を作成します。
物理の質問と同じ程度に、作業環境の側面

または技術的な性質。これはまた仕事の下で雇用者の義務の一部
環境法。内部統制委員会の条例も参照して、
労働環境（AFS 1992:6）と一般的な推奨事項
作業者の心理的・社会的側面環境（AFS 1980:14）。

雇用者個人との接触のような種類のルーチンが必要
従業員、作業関係の摩擦の存在を観察できるか
早い段階で確かめたこれにより、重要で整理されるべき仕事のため
監督スタッフが作業の各メンバーを知っている得ることができるような方法
グループ化、およびグループのメンバーと定期的協議の機会があるでしょう。
AFS 1993:17

セクション 5 の指導

確かに非常にほとんど摩擦が一人だけのためです。原因べきであります。
ルールを仕事は整理しにレイアウトされていない方法で探したが、
個々の従業員のドア。同時にそれは、それぞれ重要です。
従業員は彼または彼女自身の能力と良いを作成するための義務を認識する必要があります。
職場の気候。問題を解決することができます捜される主に、
作業方法、作業時間の配分、通信などの開発。
この目的を支援するため、作業方法の分析に関しては、組織は
たとえば、職務や権限、議論のための基礎を形成できます。
企画。産業保健活動は、この有用なリソースをすることができます。
接続し、問題解決のプロセスをサポートすることができます。

被害はそれ自体で直接、人よりもより多くの従業員のリスク
関与し、他の人に重い精神的負担は頻繁に課すことができなくなり、
同様に。さらに、検索と基本的な問題への対処の難しさ
時間の経過とともに、相応のデッドロックの発生を増やす
個人の位置し、ピンポイント、告発に関連しての言い訳と
カウンター告発被害になったらを頻繁に交換します。
気づいた。それが重要なしたがって、雇用者が即座の行動を取る必要があります。
トリガーすることができますまたは既に被害を引き起こしました乱用を取扱います。

1 つの適切な最初のステップは打ち明け話を受ける人と
被害。このインタビューが敬意をもって進むべきであることが重要だと
端的に雰囲気を開きます。関係者に話して、1 つはする必要があります。
自分に否定的な立場によって左右されることの危険性を認識して。
このような状況で、人々の自然な態度はしばしば強力な構築を
自分の行為の防衛、前述のとおり以前では、ビューが挙げられます。
剛体の位置、グループ圧力および忠誠によって他の中で。多くの場合、
したがって、被害の責任は、それを受ける人に配置されます。で、

同時に 1 つは多くの人々が方法を嫌うことを実現するために、fellowemployee 扱われているし、破壊的な破壊の役割を果たす喜んで物事のパターン。議論の全体の作業グループを収集はならないアクションを達成するための計画の最終段階としてを除いてお勧め実用的な改善作業ルーチンとの作業状況、グループ全体として。

もはや良いコンセンサス ソリューションを達成するための見通しを減少させる、従業員は仕事から離れて、または問題が残っている untackled。負の個人的な意見がバック良い方法の結果、両側に硬直することができます。仕事には、もはや、発見されます。特定のケースで、問題はタイムで新しい永遠の誤解と、デッドロックを完全に開発し、

AFS 1993:17

最後に、最悪の場合、従業員の完全な除去を最悪の場合ワーキング・ライフ。

そのすべての側面の客観的な見方を取る雇用者のために難しいこと、問題は、このため、例えばコンサルタントで呼び出すことをお勧め多くの場合だと労働衛生サービス。

個々と作業グループのヘルプとサポート

セクション 6 に関するガイダンス

健康への影響のための sicklisted をされている従業員の被害は、できるだけ早く仕事に復帰でサポートする必要があります。日常生活と個人的、感情的なサポートの正常化が最もされている人々に重大な後遺を打ち消す重要な手段辛い経験が。

迅速な再調整が維持されている連絡先に大きく依存して、個人（かどうか sicklisted またはない）個人で良いことと話を個人的に、仲間の従業員と雇用者の両方のための機会何が起こっています。これらの会談は、さまざまな理由が考えを話し合うことができる 1 つ何が起こったかのための向上と作業の変更の方法を見つけようと環境関係で利用できる経済的または実用的なリソースを評価して何が望まれます。

招待状や勧告、心理学者などに相談することがあります。個人の犯罪として解釈されるこの種の希望することが重要ですので、本人で表現しなければなりません。

時々 急性打開の可能性を考慮する必要があります。

意見の相違や、職場で難治性の対人問題

トレーニングや他の職務への転送の提供。この頼みの綱を使用することができます、ため

例では、さらに差別またはの危険から従業員を保護するために

傷害。もしそうなら、それは非常に重要なソリューションを提供する必要がありますが、

物質と意味とをしたがって、従業員が、

それ以上の開発の仕事と良い社会的な接触のための機会。さらに、

従業員との直接協議で審議が行われます

個人的に、従業員を参照して可能性の感と

設定。1 つの重要な原則は、措置は、限り

可能であれば、労働条件の減損を伴うありません。

AFS 1993:17

個々の従業員に提供することができますヘルプに加えて、それは非常に

これは、ほとんどの場合、根底にある現実の問題に対処することが重要、

「スケープゴートの考え方」グループでは、グループは、達成するため方法を見つけるだろうので、

将来的に良いの共同操作。、自分自身を繰り返してイベントの深刻な危険性があります。

結果として、被害の新しいケースに限り、基本、仕事関連の問題

慎重には、説明と一般的な決定は、措置を講じて認められる

それらを排除します。

基本的な問題は、未解決のまま長く深刻なリスクが大きい

結果となり影響を受ける人の数になります

職場。多くの場合、グループ内の従業員がある近く

知識の組織の問題に対処する必要があります。それは

重要なこれらの問題を行うことを明確な被害がある場合

個人。さもなければおこっている個人および彼の深刻なリスクがあるか

彼女の問題されている唯一、重要トピックとしてみなされています。

どこでワーキング・グループ プロセス行き過ぎての建設的な場合

職場関係、修飾された専門家の援助が成功するための措置します。

因果分析、提案ソリューションおよび個人およびグループが必要になります。

ディスカッション。労働衛生サービスのリソース可能性があります関連する場合は、

大きな支援のここにも。

その他の関連する規則等。

スウェーデン国立労働安全委員会によって発行された法令等

健康

AFS 1980:14 心理的・社会的側面、
作業環境

作業 AFS 1992:6 内部統制
環境 *)

その他出版物

機会均等

オンブズマン: フリーダ レポート: セクシュアル・ハラスメント
労働生活で女性の方
公式の報告書、1987

ナショナル・ボード・産業
安全と健康
AFS 1993:17

公務員:「社会的な拒絶職場」。
ローカルの作業環境のポリシー
活動は労働市場で合意
当事者。

連盟

プロの従業員

(TCO)「最初の石。精神的な違反に
労働生活」学習参考書。

」より人道的な「労働します生活。研究
本。