

6 steg för att förebygga digitala aggressioner

Den här aktiviteten passar på arbetsplatsträffen eller i annat samverkansforum och ger stöd att förebygga digitala aggressioner.

I forskningsprojektet "Digitala aggressioner – En ny arbetsmiljörisk i skolan" kom forskarna fram till att digitala aggressioner är en arbetsmiljörisk och att frågan behöver hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Efter aktiviteten har ni:

- ✓ Hanterat digitala aggressioner inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- ✓ En handlingsplan med åtgärder att jobba vidare med.

Digitala aggressioner

Digitala aggressioner handlar om att en mottagare upplever ett innehåll som aggressivt eller hotfullt samt att det framförs digitalt. Kanalerna kan vara mejl, mobil, chattar, sociala medier och liknande. Det kan handla om enstaka eller återkommande händelser, och även vara milt och subilt eller allvarligt och kraftfullt. De digitala aggressionerna kan vara en del av andra aggressiva beteenden och då också definieras som exempelvis trakasserier.

Forskningen gällde digitala aggressioner från tredje part, det vill säga från dem verksamheten finns till för, eller närstående.



Till dig som leder aktiviteten

Arbeta gärna i mindre grupper, även om vissa frågor och reflektioner behöver tas i den stora gruppen. Bestäm hur ni ska dokumentera arbetet.

Förberedelser:

- Samla ihop all fakta som finns. Det kan exempelvis vara statistik från interna system, rapporterade händelser som har med digitala aggressioner att göra, eller svar från medarbetarenkäter.
- Undersök om det finns en policy i organisationen och om HR utarbetat något stöd för att arbeta med frågorna.

1

Start – Titta på filmen

Börja med att titta på filmen i Digitala aggressioner, Forskning på 5, från Suntarbetsliv. Prata om vad digitala aggressioner är så att alla har lika förståelse för vad det innebär.



2

Undersök – Hur är det hos er?

Skapa en gemensam bild över vilka digitala aggressioner som finns i er verksamhet, vilka kanaler som används och från vilka grupper de digitala aggressionerna kommer.



Reflektera på egen hand först:

- Har du blivit utsatt för digitala aggressioner i ditt arbete?
- I vilka kanaler kan digitala aggressioner förekomma?
- Från vilka kommer de digitala aggressionerna?

Tänk på att ta med både det som kan uppfattas som milda aggressioner och de mer allvarliga. Det är bra att förebygga ohälsa tidigt – det gör ni genom att fånga upp även milda aggressioner som kanske inte alla ser som en risk.

Reflektera tillsammans:

- Berätta för varandra.
- Vad tycker vi är acceptabelt på vår arbetsplats?
- Vad är inte acceptabelt hos oss?
- Dela tankar, det bidrar till att forma gruppens normer.
- Summera.

3

Analysera grundorsaker

Att förstå orsakerna till de digitala aggressionerna så bra som möjligt gör det lättare att hitta rätt åtgärder i steg fem.



Reflektera tillsammans:

- I vilka situationer och sammanhang förekommer digitala aggressioner?
- Varför? Ställ er gärna frågan flera gånger när ni reflekterar, för att komma fram till grundorsaken.
- Kan vi se mönster vad gäller typ, situation eller tidpunkter?
- Finns någon koppling till det vi gör och inte gör i verksamheten? Det kan exempelvis handla om hur och när ni kommunicerar och i vilka kanaler.

4

Riskbedöm och prioritera

Gör en riskbedömning. En del typer av digitala aggressioner är mer allvarliga än andra, men kom ihåg att det alltid är individuellt hur något uppfattas. Det som är en allvarlig risk för en person behöver inte vara det för en annan.



Allvarliga risker ska åtgärdas omedelbart. Andra risker för ni in i er handlingsplan. Kom ihåg att även milda aggressioner kan bli en hög risk på sikt så fundera över om ni ska prioritera även dessa.

Det här ska åtgärdas omedelbart, innebär allvarlig risk:

-
-
- ...

Det här kan vänta, innebär ingen allvarlig risk:

-
-
- ...

5

Bestäm åtgärder och fyll på er handlingsplan

Kom fram till de åtgärder som behövs och uppdatera er handlingsplan för arbetsmiljöarbetet.

Lägg tid på att hitta rätt åtgärder, de som angriper grundorsakerna. Sträva efter att i första hand sätta in åtgärder på organisatorisk nivå. Det kan exempelvis vara att se över kanaler för kommunikation, kompetensutveckla, skapa policies och rutiner. Ibland kan det också vara aktuellt med åtgärder för enskilda medarbetare.



Reflektera tillsammans:

- Vilka åtgärder behöver vi jobba med utifrån det vi pratat om hittills?
 - Behöver vi fortbildning?
 - Behöver vi en policy, exempelvis en för arbetsmiljö, eller en riktlinje för kommunikation med dem verksamheten finns till för?
 - Behövs rutiner för olika situationer exempelvis hur man säkrar bevis om något hänt, rutiner för stöd eller för intern rapportering.
- Angriper åtgärderna grundorsakerna till problemet?
- Hur ska eventuell policy, rutin eller dylikt implementeras?

1. Gör en lista med olika förslag på åtgärder.

2. Välj åtgärder utifrån **riskbedömning**, **nytta** och **hur lätt eller svårt** det är att genomföra.

3. Bestäm vad ni ska följa upp och hur för att säkerställa att åtgärderna har effekt.

4. Fyll på er handlingsplan. Kom ihåg att åtgärda allvarliga risker omedelbart.

5. Sortera ordentligt i vem som ska göra vad, så att det är hanterbart på individnivå. Bestäm vem som ska ansvara för handlingsplanen.

EXEMPEL PÅ HANDLINGSPLAN

Område	Vad ska göras och varför	Konkreta mål	Hur ska det göras	När klart	Av vem ska det göras	Följs upp när och av vem

6

Kommunicera och följ upp

Berätta för andra om arbetet. Det kan vara andra medarbetare, andra samverkansforum, andra chefer eller tredje part.

Ett viktigt steg är också att kontrollera och följa upp hur de åtgärder ni satt in fungerar. Var beredda att justera om det visar sig att åtgärderna inte har effekt, men det kan vara bra att vänta en tid då det finns åtgärder som behöver tid för att ge effekt.

Genom att följa upp tillsammans i grupp fortsätter det gemensamma lärandet.

