

Att bli mobbad på arbetet har blivit allt vanligare och är i dag ett av vår tids största arbetsmiljöproblem. Särskilt ofta förekommer det inom människovårdande yrken och i akademien.

Mobbning vanligt inom vården och akademien

Text: **Agneta Persson** Illustration: **Helena Halvarsson**

VARJE ÅR UTSÄTTS omkring 250 000 personer för mobbning på svenska arbetsplatser. För 50 000 av dessa handlar det om grov arbetsplatsmobbning. Och för ungefär en miljon svenskar är arbetsmiljön så pass dålig att den riskerar leda till mobbning om ingenting görs. Antalet anmälda arbetsskador som beror på mobbning, trakasserier, kränkningar eller utfrysning i arbetslivet har ökat dramatiskt. Mellan 2010 och 2014 nästan fördubblades anmälningarna, från 600 till 1150.

MOBBNING SKILJER SIG från personliga konflikter och kränkande särbehandling. Det är systematiken, långvarigheten och framhårdandet i kränkningarna, som definierar mobbning. Vid kränkande särbehandling exempelvis riktas handlingar mot en/ flera arbetstagare på ett kränkande sätt vilket kan leda till att den/ de som utsätts mår dåligt och hamnar utanför arbetsplatsens gemenskap. Det behöver inte finnas någon maktobalans mellan parterna vilket gör det svårt för den särbehandlade att försvara sig. Ska det däremot kallas mobbning förutsätts tre saker: negativa beteenden och handlingar som kan få en person att må dåligt, att dessa handlingar upprepas en längre tid och bildar ett mönster samt att det råder en maktobalans där den utsatte

befinner sig i ett underläge. (Läs om hur ett mobbningsförlopp kan se ut på s. 22–23)

FÖR DEN SOM DRABBAS kan konsekvenserna för hälsan vara allvarliga. Forskarna kan till exempel se att mobbade ofta drabbas av PTSD av samma slag som tortyroffer. Det finns också ett fastställt samband mellan mobbning och fysiska åkommor som bland annat hjärt-kärlproblem och kronisk smärta. I våras kunde en internationell studie konstatera att den som utsätts för arbetsplatsmobbning löper 40 procent ökad risk att utveckla diabetes typ 2 under en tioårsperiod. Och risken att drabbas av depression är nästan tre gånger så stor. Dessutom tror forskarna att mellan 100 och 300 självmord per år beror på arbetsplatsmobbning. Om det är den lägre siffran som gäller, alltså 100, så är det dubbelt så många som antalet dödsfall på grund av arbetsplatsolyckor.

ARBETSPLATSMOBBNING förekommer i alla sektorer, men särskilt vanligt tycks det vara inom människovårdande yrken. Motsägelsefullt kan tyckas, det här är ju arbetsplatser där empati är centralt. En förklaring kan vara det starka grupptänket i dessa branscher. Det säger Lillemor Hallberg, professor emerita i folkhälsovetenskap och i vårdvetenskap vid universitetet i Halmstad. Hon har forskat

om mobbning inom vården och skrivit flera böcker på ämnet.

– Sällar man sig inte till hur gruppen tänker och tycker så blir man lätt motvalls, säger hon. Och sticker man ut i sådana sammanhang riskerar man också att bli mobbad.

Lillemor Hallberg har i sin forskning också stött på många inom vården som ”inte ville jobba med vem som helst”, säger hon.

– Det är vanligt att trycka ner folk man inte tycker om. Att vara ”för duktig” är också en riskfaktor.

Statistiken visar att ungefär hälften av de som mobbar är chefer. Men även chefer kan bli mobbade. Christina Björklund, docent vid Institutet för miljömedicin på Karolinska institutet, har nyligen gjort en studie på mobbade chefer. Av de 18 000 chefer som ingick i studien uppgav 3,2 procent att de var utsatta. Värst drabbade var statligt anställda chefer – varav majoriteten fanns inom universitetet – där 7 procent var utsatta för mobbning.

– Universitetsmiljöerna ligger risigt till över huvud taget när det gäller mobbning och trakasserier, inte bara när det gäller chefer, säger Christina Björklund. Särskilt vanligt är det inom de medicinska fakulteterna. Den interna konkurrensen kan bli för stor och man börjar bete sig illa mot varandra.



Universiteten ligger risigt till när det gäller mobbing och trakasserier, enligt aktuell forskning.

MOBBNING ÄR OFTA en eskalerande process, men när chefer råkar illa ut är det ofta tvärtom, säger Christina Björklund. Chefer som mobbas har ofta utsatts direkt när de tillträtt.

– Det är en rovjakt från start. Du hinner inte visa vem du är eftersom det är din chefsroll som blir utsatt. Det kan vara att medarbetarna inte dyker upp på möten, sprider rykten, pratar illa om dig och så vidare. Det som händer då är att du som chef inte kan göra ditt jobb. Om hela din expertgrupp inte dyker upp så blir det ju svårt.

Utmärkande för chefer som blir mobbade är också att de väntar längre än andra innan de ber om hjälp. Många har inställningen att det ingår i chefsrollen att "lite får man tåla". Att då inte

tåla allt blir ett nederlag och många klandrar sig själva, säger Christina Björklund.

– Det är en stor skam att berätta för någon. När de väl ber om hjälp är det oftast bara utköp som återstår. Och sjukskrivning.

I SVERIGE KLASSAS arbetsplatsmobbing som ett arbetsmiljöproblem och regleras i Arbetsmiljöverkets bindande föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, och i arbetsmiljölagen. Det innebär att arbetsgivarna har i uppdrag att arbeta förebyggande för att förhindra mobbing. Men för den som drabbas är lagskyddet i praktiken svagt. Arbetsmiljöverket kan till exempel aldrig gå in i enskilda ärenden. Och trots att upp

till 300 självmord per år sägs bero på arbetsplatsmobbing har hittills bara ett sådant fall prövats rättsligt i Sverige. Det var när två chefer i Krokombro åtalades för att genom brott mot arbetsmiljölagen ha mobbat en socialsekreterare till döds. De fälldes 2014 i tingsrätten, men friades senare i hovrätten. Ärendet togs aldrig upp i Högsta domstolen, och därmed finns ingen vägledande dom.

Efter Krokombrofallet är det många som vill se en stärkt lagstiftning. Ofta lyfts Frankrike fram som ett gott exempel. Där hör mobbing hemma i brottsbalken och den som mobbar riskerar både fängelse och böter. En del sneglar också mot Norge där Arbeidstilsynet, deras motsvarighet till Arbetsmiljöverket, kan gå in i enskilda ärenden. ■

Vad säger föreskrifterna och lagen?

Ur Arbetsmiljöverkets föreskrifter Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

- "Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten."
- "Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras."

Ur Arbetsmiljölagen 1977:1160

- "Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall."
- "Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö."

Det här hände fysioterapeuten ”Kim”

En mobbningsprocess på jobbet kan börja nästan obemärkt för att sedan snabbt öka takten. Till slut går det inte längre att vara kvar.
Det hände fysioterapeuten Kim.

Text: **Agneta Persson** Illustration: **Helena Halvarsson**

NÄR OCH HUR började det? Var det när Kim inte längre fick vara med i olika arbetsgrupper? Eller när hen – som i egenskap av mångårig expert inom ett specifikt ämnesområde – slutade involveras i klinikkens forsknings- och kvalitetsutvecklingsprojekt? Eller var det när Kim inte fick information om data och framsteg i det projekt som hen var ansvarig för? Kim vet inte. Men det blev tydligt att något var fel när hen av en slump fick reda på att en av medarbetarna i projektet hade gjort saker på eget bevåg, utan att involvera projektledaren Kim. Personen i fråga hade bland annat använt projektets frågeställning och etiktillstånd för att få pengar ur en forskningsfond. Kim slog larm, men fick bara stöd av sin närmsta chef. Från högre ledningsnivå blev reaktionen den motsatta. Och det var då allt brakade loss på allvar.

OKUNSKAPEN OM arbetsplatsmobbing är stor. För omgivningen kan det därför ligga nära till hands att lägga skulden på offret. Den person vi intervjuat vill dela med sig av sin berättelse eftersom ”det här är något fysioterapeuter måste börja prata om”, men vågar bara göra det anonymt. Därför har hen fått det könsneutrala namnet Kim.

Hen är anställd vid två olika kliniker.

Men sedan en tid tillbaks arbetar Kim bara på en av dem då hen inte längre orkar vara på den arbetsplats som ständigt skuldbelägger Kim för att hen påpekat olika fel som begåtts. Företagshälsovårdens psykolog och läkare anser att Kim inte ska gå dit igen. ”Du borde säga upp dig, du blir sjuk av att vara där”, säger de.

DET ÄR SANT. Kim har blivit sjuk. Hen har slutat sova ordentligt, fått IBS-symptom, ont i huvudet, högt blodtryck och en ökande mängd hjärtarytmier. Svåra koncentrationsproblem och en enorm trötthet.

– Jag har missat tre möten på sistone för att jag hade skrivit in fel dagar i kalendern. Det har aldrig tidigare hänt mig.

Men att säga upp sig är ett extremt svårt beslut. Det var ju för att få jobba med människor som Kim en gång blev fysioterapeut.

– Jag gillar att hjälpa andra, det är det roligaste jag vet!

ATT FELAKTIGT FÅ forskningsmedel med handlingar som inte är ens egna är allvarligt. Ungefär som att stjäla någons körkort och sen köra runt med det och utge sig för att vara någon annan. Men när Kim larmade ledningen om stölden togs det inte på allvar.

– De sa att det var en överdrift, en missuppfattning, och att jag hade fel i princip allt jag sa. Jag blev så förringad, säger Kim.

Hen kunde förstås anmäla det inträffade till universitetets disciplinnämnd, men den som hamnar där för utredning får sannolikt sin karriär förstörd. Trots att Kim var rejält upprörd var det ändå inget som hen ville orsaka sin kollega. Däremot, meddelade Kim klinikens ledning, så måste hen informera anslagsgivaren om vad som hänt.

PENGARNA KRÄVDES TILLBAKA, och Kim kallades till ett möte för att få en ursäkt. Bra, då stod allt utom tvivel här då. Kim hade rätt i att det hade begåtts ett fel. Dessutom hade det en gång för alla klargjorts att det är Kim och ingen annan som är projektledare. För Kim var det enkelt: ett streck över allt och sen gå vidare. Men ursakten levererades tillsammans med följande information från klinikens ledning: Kim hade överreagerat, och eftersom hen orsakat att pengarna behövde betalas tillbaka hade hen dessutom smutskastat fysioterapin.

OCH NU SKER NYA SAKER i en rasande fart. Kim uppmanas av cheferna att inte prata med någon om det som hänt, och hen får ett papper att skriva under där det står

att Kim lovar att uppföra sig ordentligt. Chefer börjar anmärka på Kims sätt att arbeta, anklagar hen för att inte vara stöttande nog, tillräckligt noggrann eller för att ha uppträtt aggressivt och förtalat andra. Det felaktiga användandet av forskningshandlingarna, trots att det nu hade bekräftats, viftas bort som "lite slarv" och inget någon borde ha hängt upp sig på. Cheferna börjar tala om att de har "hållhakar" på Kim, men berättar inte vad det skulle vara. Möten bokas, möten ställs in i sista stund. Förutsättningarna ändras hela tiden, vad som verkligen har skett friseras i efterhand. Kollegor ser tyst på.

"Jag kunde inte i min vildaste fantasi tro att jag skulle lämna mitt jobb så här."

KIM KÄNDE INTE TILL att det fanns något som hette arbetsplatsmobbing innan hen själv råkade ut för det. En handfull patienter med svåra stressymtom har ju kommit in genom åren, men att det handlade om just mobbing är något Kim fattar först nu.

– Där och då tänkte jag aldrig på vuxenmobbing, utan mer att någon måste ha blivit lynchad på arbetsplatsen. Jag visste inte då att det här är ett utbrett fenomen. Det låter ju inte klokt, att jag har jobbat i så många år och aldrig hört talas om detta. Eller så har jag varit blind. Eller haft tur.

NYLIGEN BLEV KIM ANMÄLD för arbetsplatsmobbing. Alltså att det skulle vara Kim som mobbar. Det gör på sätt och vis Kim till ett skolexempel på ett mobbningsoffer: i en mobbningsprocess anses ofta offret vara den besvärliga och omöjliga. Kim vet att det kan gå till så, men blev ändå förtvivlad när beskedet kom. Företagshälsan uppmanade Kim att göra en motanmälan. Och nu har allt blivit en enda röra, en fars som ska utredas av en så kallad oberoende mobbningsutredare. Kim har inga större förhoppningar.

– Jag har läst på så mycket om arbets-

platsmobbing att jag är realist. Jag är redan i ett underläge. Skulle utredningen landa till min fördel vore det en hälsovinst. Om inte ... ja, det kan inte bli värre.

EN SAK SOM ÄR läkande i det här, säger Kim, är att företagshälsovården hela tiden har bekräftat det Kim upplever och kallar det vid dess rätta namn: mobbing. Att veta att det är ett utbrett fenomen och att man därmed inte är ensam, hjälper också. Men det går inte att komma undan. Mobbingen sträcker sina långa armar efter Kim, ända in i den andra klinikkens korridorer, in i familjen, in i fritiden. Kim är skadeskuten och mentalt nedsliten.

– Jag tänker nästan bara på mobbingen, jag är helt fixerad. Man blir uppslukad till slut, man vet inte längre om världen är korrekt. Man kan inte lita på någon. Jag förstår att äktenskap kan spricka av sånt här. Jag förstår också att mobbing kan leda till självmord.

IBLAND KOMMER TÅRARNÄ. Plötsligt, utan förvarning. Det här är en sån otrolig sorg. När man har varit med i så många år och

byggt upp en verksamhet så vill man ju fortsätta vara en del av utvecklingen, säger Kim. Bli tillfrågad, säga vad man tycker, fortsätta vara en del av gemenskapen.

– Men jag är ju inte det, jag är helt utestängd. Jag kunde inte i min vildaste fantasi tro att jag skulle lämna mitt jobb så här. Men jag har min kunskap, den kan de inte ta ifrån mig. Jag har aldrig tvivlat på min kompetens. ■



Ett mobbningsförlopp i sex steg

Så här kan ett vanligt mobbningsförlopp se ut.

1. Det uppstår en konflikt angående något.
2. Sakfrågan utvecklas till en personkonflikt.
3. Trakasserier och mobbing blir en del av konflikten med indirekta och subtila negativa handlingar och direkta och öppet negativa handlingar.
4. Den utsatta personen traumatiseras.
5. Situationen blir ett officiellt fall inom organisationen.
6. Den utsatta personen stöts ut från arbetet.

Källa: Mobbing på jobbet – uttryck och åtgärder (Stefan Blomberg, Studentlitteratur 2016)

Hur går vi vidare?

Information & råd till dig som arbetsgivare och arbetstagare

Här har vi samlat information om vad du som arbetsgivare har för ansvar och vart du som är drabbad kan vända dig för att få stöd. Behövs en utredning ska den ske på ett professionellt sätt. Allt fler använder den evidensbaserade metoden faktaundersökning.

Text: **Agneta Persson** Illustration: **Helena Halvarsson**

RISKFaktorER. Det här är välkända risker som kan ge utrymme åt kränkande särbehandling: otydlighet vad gäller arbetsfördelning och förväntningar på prestationer och arbetssätt, hög arbetsbelastning, konflikter samt omorganisation, rationalisering och omstrukturering som kan leda till otrygghet och konkurrensförhållanden mellan de anställda.

VARNINGSSIGNALER. Det finns också skäl att vara vaksam på följande som kan leda vidare till mobbning: samarbetssvårigheter, personkonflikter, sökande efter syndabockar, ett spånt arbetsklimat, en jargong eller sätt att skämta som alla inte är bekväma med, hög sjukfrånvaro, hög personalomsättning samt minskande effektivitet och produktivitet.

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER. Yttersta ansvaret för att förebygga kränkningar är arbetsgivarens. Det handlar bland annat om att organisera verksamheten så att arbetsfördelning, förväntningar på arbetsprestationer och arbetssätt är tydliga och förankrade hos alla på arbetsplatsen. Det är också arbetsgivarens skyldighet att se till så det finns en



arbetsmiljöpolicy där det framgår att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen. Det ska också finnas klara och tydliga riktlinjer för hur man ska göra om kränkningar skulle uppstå. Av dessa ska det framgå vem man ska

säga till, vem man ska prata med om den som kränker är närmaste chefen eller någon annan man är beroende av, vad som händer med det man berättar och vilken hjälp som finns att få. Bli någon sjukskriven på grund av kränkningar eller mobbning på arbetsplatsen så är arbetsgivaren skyldig att anmäla detta som en arbetsskada. Anmälan går automatiskt vidare till Försäkringskassan och görs här: anmalararbetsskada.se

VAD GÖR JAG SOM DRABBAD? Har du förtroende för din chef ska du i första hand gå till hen. Du kan också vända dig till företagshälsovården för att få hjälp. Facket kan du också kontakta, men vid individärenden är det bäst att låta facket på distriktsnivå eller central nivå ta sig an de här svåra frågorna. Det är ofta en omöjlig uppgift för en ensam facklig företrädare på arbetsplatsen att hantera sådant som ökar risken att hamna i konflikt med arbetskamrater eller chefer. Ibland är den lokala företrädaren själv med i den arbetsgrupp där det förekommer mobbning, vilket gör det svårt att vara helt objektiv. Arbetsmiljöfrågor ska i vanliga fall alltid i första hand hanteras lokalt, men vid mobbning gäller alltså

det motsatta. Frågan ska upp på högre nivå. Om du inte får något stöd, eller om allt blir värre när du försöker påpeka vad som sker, är mobbningsexperterna eniga: lämna arbetsplatsen så fort du kan, medan du orkar. Har mobbningen väl fått fäste är det nästan omöjligt att få stopp på den.

DET HÄR KAN FACKET HJÄLPA TILL MED.

Förbundet Fysioterapeuterna kan bistå både med rådgivning och handfast hjälp till anställda medlemmar, beroende på vad du vill. Facket kan till exempel ta kontakt med arbetsgivaren och kontrollera – eller trycka på – att den sköter sin plikt enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Av dessa framgår bland annat att det måste finnas en policy kring kränkningar, och vad som ska göras om sådana uppstår. Förbundet kan också påtala behovet av en mobbningsutredning. Blir du sjukskriven kan förbundet kontrollera så att arbetsgivaren följer sitt rehabansvar och att den gör en arbetsskadeanmälan, och skulle det bli aktuellt för dig att avsluta din anställning kan du få hjälp att förhandla fram ett så bra avtal som möjligt. Förbundet kan däremot aldrig agera kurator eller mobbningsutredare.

SOM FÖRETAGARE ÄR DU MER OSKYDDAD.

Om du är egenföretagare blir det genast lite knepigare. I och med att det inte finns något arbetsgivare/arbetstagarförhållande så faller också fackets mandat att kliva in. Det finns helt enkelt ingen juridiskt ansvarig motpart. Däremot kan du vända dig till Fysioterapeuternas företagarjour för att få juridisk rådgivning och allmän coaching om hur du kan gå vidare. Jourcen finns på telefon 08-567 06 100 och är öppen 9:00-12:00 måndag, onsdag och torsdag.

OM EN UTREDNING BLIR AKTUELL. Ska det utredas om det är fråga om mobbning eller inte gäller det att anlita en person som har rätt kompetens. En dålig utredning gör bara det hela värre och skapar

ytterligare maktlöshet och känsla av orättvisa hos den som är utsatt. Ofta är det företagshälsovården som gör mobbningsutredningar, och det kan fungera bra i vissa fall, men inte alltid. Det viktiga är att utredaren är oberoende och opartisk och har rätt expertkompetens för det här. Intervjuer med inblandade får inte heller vara anonyma. Alla ska ha möjlighet att godkänna vad de har sagt och att kunna försvara sig mot anklagelser som kommer fram. Som beställare av en mobbningsutredning kan man ställa vissa kontrollfrågor för att se om utredaren är proffsig: Vilken utbildning har hen? Vilken metod används? Blir de intervjuade anonyma? Eller får alla reda på vad som påstås om dem? Får alla inblandade skriftligt godkänna vad de har sagt? Hur jobbar den med källkritik, alltså hur hanteras uppgifter som går emot varandra? Kan utredaren inte ge bra svar på dessa frågor så har den heller inte rätt kompetens för det här.

EN EVIDENSBASERAD UTREDNINGSMETOD.

Sedan en tid har den norska metoden *faktaundersøkelse*, eller faktaundersökning, börjat läras ut i Sverige. Det är en evidensbaserad metod och bygger på arbetsmiljölagen, föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, forskning om rättssäkerhet samt grundläggande regler för god hantering av individärenden. Metoden, som använts framgångsrikt i Norge sedan 2007, är ett verktyg för att ta reda på om det handlar om mobbning eller något annat. Principerna bakom metoden är desamma som i en polisutredning, och utredaren måste vara utbildad i metoden och vara helt opartisk. Syftet med undersökningen är inte att medla eller lösa ett problem, utan att helt enkelt komma fram till om mobbning har förekommit eller inte. Sen är det arbetsgivarens skyldighet att agera. Har det mobbats så är det mobbaren och inte den mobbade som ska åtgärdas genom till exempel varning, omplacering eller uppsägning. Hittills har ett hundratal personer i Sverige utbildats till certifierade faktaundersökare. ■

6

boktips:

Lärobok: Faktaundersøkelse.

S Einarsen, H Pedersen, H Hoel
(Gyldendal akademisk, 2016)

Bakom leendet: om skadliga processer i arbetslivet och vad som kan förändras.

B. Eriksson (Carlsson 2014)

Mobbning och kränkande särbehandling – upptäcka, utreda, åtgärda.

J Kaufman (Liber, 2018)

Mobbning och trakasserier i arbetslivet: en kunskapsöversikt.

L R-M. Hallberg, U Hallberg
(Studentlitteratur, 2016)

Mobbning på arbetsplatsen – handbok i konsten att slå tillbaka med hedern i behåll.

L Eriksson, K Östberg (Liber, 2010)

Vuxenmobbning i människovärdande yrken.

L R-M Hallberg, M Strandmark K
(Studentlitteratur, 2004)

4

länktips:

Svensk utbildning i faktaundersökning:
metodicum.se.

Inspiration och verktyg för en frisk arbetsplats inom kommun och landsting:
suntarbetsliv.se

Material om organisatorisk och social arbetsmiljö: **prevent.se**

Föreskrifterna Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 och Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 finns på Arbetsmiljöverkets webb: **av.se**

