

# Mobbning på jobbet – en stor hälsorisk

Det innebär en stor sorg att genom mobbning uteslutas från det sammanhang som arbetet utgör. Stöd för upprättelse finns varken hos facket, Arbetsmiljöverket eller rättsväsendet.

Text: Agneta Dahl | Illustration: Ditte Nilsson | [Prenumerera](#)  
| Artikel i SocialPolitik nr 3 2016

Missunnsamhet, avundsjuka och svag självkänsla är en kombination som kan driva somliga människor till vedervärdiga handlingar mot andra. Tillkommer dessutom maktlystnad är rättssäkerheten illa ute.

Det handlar om vuxenmobbning, arbetstagare som trakasseras av kollegor på arbetsplatsen. Mellan 100 och 300 självmord årligen beräknas bero på just trakasserier på jobbet.

**Forskning visar också att de drabbade** ofta lider av PTSD, posttraumatiskt stressyndrom av samma slag som tortyroffer. Reza Emdad, docent i medicinsk psykologi och legitimerad psykoterapeut, har forskat om arbetsplatsmobbning och han har sett samma förändringar i hjärnan hos mobbningsoffer som hos dem som utsatts för tortyr i krigsdrabbade länder.

Vem drabbas och vem blir mobbare? Det finns inga enkla svar, men Reza Emdad menar att man ska akta sig för förutfattade meningar.

– Det är en myt att offret är annorlunda och undfallande, internationell forskning visar tvärtom att det ofta är kompetenta och drivande personer som drabbas. De ses som ett hot av kolleger som bevakar sitt revir. Den som mobbar är ofta en person som saknar empati, som inte kan förstå hur illa den gör.

**Det handlar heller inte bara om relationen** mellan förövaren och den som är utsatt, den tredje aktören är minst lika

betydelsefull. Alltså den som står bredvid och ser på utan att agera.

Att de som tar sitt liv på grund av arbetsplatstrakasserier kan räknas i hundratal per år förvånar inte Reza Emdad.

– Nej, att drabbas av mobbning och uteslutning ur gemenskapen är oerhört påfrestande. Det finns hjälp i form av terapi, men många skäms och varken vill eller vågar berätta. De som går vidare och söker arbetsskadeersättning från Försäkringskassan utsätts för ett nytt trauma då de ofta ifrågasätts.

Av de nära 900 anmälningarna per år om arbetsskada orsakad av trakasserier på jobbet godkänns en bråkdel. Det krävs också civilkurage av arbetskamrater som ska vittna till den drabbades fördel, särskilt eftersom det inte är ovanligt att chefer är involverade.

**Reza Emdad betonar vikten av utbildning** hos ansvariga när det gäller den psykiska och den fysiska arbetsmiljön. Ansvaret för mobbningskulturer på arbetsplatsen ligger främst hos ledningen.

Han får medhåll av Anita Wallstedt, initiativtagare till OMM, Organisationen Mot Mobbning. Även om arbetsgivaren själv inte är delaktig faller det ändå tillbaka på chefen. Grogrunden till mobbning återfinns ofta i bristfällig organisation och svagt ledarskap.

– Konflikträdda chefer sticker huvudet i sanden eller väljer den enklaste vägen och stöttar den starkare parten.

Det förekommer också att arbetstagare anklagas anonymt och inte har möjlighet att gå i svaromål. Den chef som påstår att det finns klagomål, men inte vill säga vad det gäller och vem som står bakom anklagelserna, bryter mot grundläggande rättsprinciper.

**OMM bildades 2007 med syfte att synliggöra** för politiker vad som sker på arbetsplatserna och verka för att lagstiftningen ändras. OMM anser det självklart att mobbning på jobbet ska jämföras med fysiska våldsbrott i straffhänseende. Men gensvaret från politikerna är klent, med några undantag.

Anita Wallstedt har själv varit utsatt, 1997 tvingades hon lämna sitt arbete på ett vårdhem efter att ha trakasserats av sin chef och några arbetskamrater. Då var hon 53 år och hon återvände aldrig till arbetslivet.

– Upplevelsen är så stark, man förlorar sin identitet och hittar aldrig helt tillbaka till den person man var innan. Ingen som inte själv har varit i en liknande situation kan förstå hur hårt det slår.

Nu reser Anita Wallstedt runt i landet och föreläser och många drabbade kontaktar henne. En del har hon kunnat bistå med att driva deras ärende så de får ekonomisk ersättning, men framför allt har hon stöttat psykiskt.

– De flesta som blir gravt skadade av trakasserier kommer aldrig tillbaka i arbete, säger hon.

Detta är också ett stort samhällsekonomiskt problem. Det slutar oftast med att de ger upp och säger upp sig, alternativt blir de uppsagda.

**Anita Wallstedt menar också att de som passivt ser på är medskyldiga.** Stöd av arbetskamrater kan vara livsviktigt, och hon poängterar att man alltid ska ha en stödperson med på möten med chefer när problemen tas upp. Detta bör ske på arbetsgivarens initiativ, men så blir det sällan.

En inte helt ovanlig metod hos mobbare är att ge sken av att andra arbetskamrater delar mobbarens åsikt. Man kan hävda att den som utsätts har psykiska problem och inte fungerar i gruppen. Och visst, en del uppvisar psykiska besvär – men som en konsekvens av trakasserier. Det går att bryta ned i stort sett vem som helst.

– Helt felaktigt tror många att det är svaga och lite udda personer som råkar illa ut, men tvärtom är de som utsätts ofta driftiga, sociala och ambitiösa. Människor som älskar sitt jobb.

Av dem som hör av sig till OMM är 90 procent offentliganställda, och de mest drabbade arbetsplatserna finns inom vården, kyrkan, skolan och socialtjänsten. I yrken där man vårdar och arbetar med sina medmänniskor. Majoriteten är

kvinnor, detta är också kvinnodominerande yrken.

Maciej Zaremba skriver i sin bok *Mobbarna och rättvisan* från 2010, om bristande lagstiftning och om hur människor kränkta i arbetslivet lämnas ensamma.

I Norge kan den enskilda drabbade vända sig direkt till motsvarande svenska Arbetsmiljöverket, där finns sedan 2004 en lag som skyddar mobbade. I Frankrike är mobbning på arbetsplatsen kriminaliserat sedan 2002, och i bland annat Belgien, Kanada och Australien kan utsatta få höga skadestånd. I Sverige är det betydligt svårare att ställa mobbare till svars.

### ***Vad händer här i Sverige?***

– Inte ett dyft. Frågan tas inte på tillräckligt stort allvar i Sverige. De fackliga organisationerna gör heller inte tillräckligt, måste jag erkänna. Det är svåra frågor och de har varken kunskapen eller verktygen när det gäller den psykosociala arbetsmiljön, svarar Claes Jansson, förbundsjurist på LO-TCO Rättsskydd.

Claes Jansson har arbetat med dessa frågor på LO-TCO sedan 1990, och hans uppfattning är att kränkningarna på jobbet har ökat på senare år. En tuffare arbetsmarknad medför ofta högre krav, man bevakar sitt revir och alltfler drabbas av stress och utbrändhet. Han är också kritisk till Arbetsmiljöverket, som han inte tycker tar frågan på tillräckligt stort allvar.

– När det handlar om den fysiska arbetsmiljön kan Arbetsmiljöverket gripa in, men när det gäller den psykiska miljön tar de inte upp enskilda fall.

**Också Claes Jansson påpekar** hur viktigt det är med utbildning, till exempel för skyddsombuden.

– Det är inte bara ett stort problem för den enskilda arbetstagaren, det är också ett samhällsekonomiskt problem med långa sjukskrivningar och människor i arbetsför ålder som aldrig kommer tillbaka i arbete.

Det är lättare att få en arbetsskada godkänd av Försäkringskassan om man hänvisar till att skadan uppkommit av

för hög arbetsbelastning och inte av mobbning.

– Beviskraven är högre när det gäller trakasserier, vi tonar ofta ned mobbningen och betonar andra skäl när vi driver dessa fall. Det bidrar också till att det finns ett mörkertal.

Ett annan faktor som påverkar är vittnena. Då det relativt ofta är den närmaste chefen som är mobbare kan det vara en knivig situation för kollegorna som ska vittna. Hur drabbas de efteråt?

Trakasserier gränsar ofta till förtal, alltså att man "utsätter någon för annans missaktning", mot vilket det finns en lag. Men det finns inte skarpa lagregler för skvaller och det kan vara svårt att fastslå var gränsen går.

Claes Jansson är ganska pessimistisk om framtiden.

– Än så länge ser jag ingen politisk vilja till att göra något, och fackföreningarna passar. Alla passar.

Arbetsmiljöverket företräder alltså inte enskilda personer som mobbats på sin arbetsplats.

– Vi har inte de resurserna, det är krävande processer, säger Torsten Heinberg, handläggare på Arbetsmiljöverket i Stockholm.

– Det borde finnas en opartisk instans dit man kan vända sig, som i Norge. Det vore något för arbetsmarknadens parter att ta tag i, det behövs en organisation som kan medla i och utreda dessa fall.

**I en arbetsmiljöundersökning från 2011** uppger nio procent av kvinnorna och åtta procent av männen att de någon gång under de senaste tolv månaderna utsatts för mobbning av arbetskamrater och/eller chefer. Fallen som anmäls är inte lika många och de som driver sin sak vidare är få.

Förståeligt, enligt Torsten Heinberg. Då ska man själv driva sin sak i domstol och åberopa den lag som finns mot förtal. Bevisfrågan är svår och man riskerar att få stå för hela rättegångskostnaden. Motparten, det vill säga arbetsgivaren, har förmodligen bättre resurser att anlita kvalificerade jurister.

Det finns en stark önskan hos de drabbade att få upprättelse,

främst moralisk och inte ekonomisk, men det är få förunnat. Att uteslutas från det sammanhang som arbetet utgör innebär ofta en stor sorg och många hamnar i en djup depression. För de flesta är upplevelsen så traumatisk att de aldrig kan släppa den mentalt, den upplevs om och om igen.

*Agneta Dahl*