



Mobbning och kränkning i arbetslivet

Skrivet av
Stefan Blomberg
Legitimerad psykolog
stefan.blomberg@lio.se

I juni var jag på en världskonferens om mobbning i arbetslivet. Konferensen hölls i Köpenhamn och det kom besökare från alla världsdelar. Konferensen anordnades av en organisation som heter International Association on Workplace Bullying & Harassment (IAWBH) i samarbete med Köpenhamns universitet. Det var den åttonde världskonferensen och 2014 blir det Milanos tur att vara värd för konferensen.

Jag försökte bevaka olika områden, men det pågick hela tiden flera parallella seminarier, så jag missade säkert många intressanta och lärorika inslag. Jag ska dock försöka beskriva några intressanta lärdomar som jag har tagit med mig hem från konferensen.

Som arbetspsykolog är jag särskilt intresserad av hur man kan förebygga uppkomsten av mobbning och kränkning på en arbetsplats. Jag bevistade därför många föredrag som handlade just om riskfaktorer, riskbedömning, prevention osv. Jag slogs tidigt av hur viktigt det är att inte göra mobbning till endast en interpersonell eller individuell fråga. Mobbning äger rum i ett sammanhang och sammanhanget kan spela en oerhört stor roll. Det verkar finnas organisationer och arbetsmiljöer som producerar ohälsa i form av mobbning och kränkning i stor omfattning medan sådana problem inte alls uppstår i andra organisationsmiljöer. Frågan är dock vad som präglar den ena eller andra miljön och hur man kan arbeta med att skapa hälsosamma organisationer och företag.

I dysfunktionella arbetsmiljöer kan det också finnas starka krafter som helst vill göra eventuell mobbningsproblematik till individuella eller interpersonella problem istället för att arbeta med att utveckla och förbättra arbetsplatsen.



Tyvärr finns det också konsulter som bidrar till detta genom bristande eller helt uteblivna analyser av hur organisation och ledarskap påverkar en aktuell mobbningsituation.

Innan jag beskriver några arbetsmiljö- och organisationsfaktorer som olika forskare har identifierat såsom viktiga i sammanhanget, ska jag försöka definiera vad mobbning är. Detta är dock inte okomplicerat eftersom det i litteraturen finns många olika definitioner. Beroende på vilken definition man

använder blir dessutom prevalenssiffrorna mycket olika. Det finns t.ex. definitioner där förekomsten av mobbning blir 95 %, vilket ju är helt ohållbart. Samtidigt finns det definitioner där prevalen-

sen av att någon gång ha upplevt sig mobbad i arbetslivet hamnar på ett fåtal procent.

Professor Suzy Fox från Chicago presenterade en ny definition under sin keynote-föreläsning på konferensen. Denna definition utgår ifrån ett flerårigt arbete där hon och flera forskarkollegor har jämfört och validerat olika definitioner. Hon föreslår följande definition (min översättning från engelskan):

Mobbning på arbetsplatsen innebär handlingar och praxis som en förnuftig person skulle anse vara olämpliga och kränkande; dessa handlingar och denna praxis återupprepas eller är ständigt förekommande, de har ett syfte att skada den som är utsatt och de resulterar i ekonomisk, psykisk eller fysisk skada för den som är utsatt och/eller skapar en fientlig arbetsmiljö.

Som komplement till denna definition kan man också utifrån forskningslitteraturen lägga till några grundförutsättningar för att det ska vara aktuellt att tala om mobbning. För att termen mobbning ska

Påminnelse!
Glöm inte anmäla dig till vår temadag om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet den 20 september i Nässjö!
Sista anmälningsdag: 31 augusti!



användas måste personen/personerna ha varit återkommande och regelbundet utsatt (minst två ggr/varje vecka i genomsnitt) under en längre tid (minst sex månader). En enskild händelse kan aldrig betraktas såsom mobbning. Det rör sig inte heller om mobbning om det är en konflikt mellan två parter som är jämbördiga i styrka/status. Dessa olika faktorer har helt eller delvis beskrivits av forskare såsom Ståle Einarsen, Dieter Zapf, Heinz Leymann mfl.

När det sedan gäller organisationsfaktorer av stor betydelse så beskrevs flera områden på konferensen. De områden som fastnade mest hos mig var ledarskapets och värdegrundens betydelse. När det gäller ledarskapet, så beskrevs att ledare som själva personligen är engagerade i dessa frågor och som inte delegerar dem till HR eller personalhandläggare, har en stor betydelse då det gäller att motverka att mobbning och kränkning uppkommer. Chefens betydelse då

det gäller att upprätthålla gränser för vad som är okay eller inte okay betonades också. En ledare är alltså en viktig rollmodell, förebild och gränssättare i dessa frågor. Det ledarskap som beskrivs såsom värst då det gäller förekomst av mobbning och kränkning är ett ledarskap präglad av laissez-faire (låt gå), d.v.s. där man som chef inte bryr sig eller struntar i att ta tag i saker.

När det gäller värdegrundsarbete, så beskrevs vikten av att aktivera alla medarbetare i dessa frågor. För att motverka mobbning och kränkning är det viktigt att tillsammans aktivt jobba med och resonera omkring vad som är okay och inte okay på en arbetsplats. Det är också viktigt att resonera om vad man som kollega och medarbetare gör om man själv blir vittne till kränkningar. Genom att aktivt arbeta med sådana värdegrundsfrågor så minskar man den s.k. bystander-effekten, vilket handlar om att de allra flesta tenderar att dra sig undan om man blir vittne till att någon behandlas illa. Bystander-effekten brukar

vara som starkast då det finns många vittnen och brukar kopplas till att de flesta tänker att "någon annan" nog reagerar samt att man själv inte vill utmärka sig eller riskera obehag.



Andra organisationsfaktorer som också togs upp på olika sätt under konferensen var dels risken med rollkonflikter – att risken för kränkningar ökar markant när roller i organisationen är otydliga och när personer utsätts för motstridiga krav. Vidare så beskrevs risken för kränkningar och mobbning i samband med förändringsprocesser när t.ex. roller förändras, ekonomiska resurser och tjänster kanske dras ned samtidigt som sociala strukturer bryts upp och arbetsbelastningen ökar. Ytterligare ett område som togs upp av flera var betydelsen av socialt stöd och tillitsfulla relationer på arbetsplatsen.

Om man skulle peka ut en typiskt riskfylld arbetsmiljö, när det gäller mobbning och kränkningar, så präglas av sådan arbetsplats av ett otydligt låt-gå-ledarskap, oklara roller med motstridiga krav, hög arbetsbelastning, återkommande ogenomtänkta förändringar och ett relationsmönster präglad av misstänksamhet och otrygghet. Om det uppkommer mobbningsfall i en sådan miljö, är det direkt olämpligt att endast hantera det såsom en interpersonell fråga där någon eller några pekas ut som förövare respektive offer. Även om den akuta situationen måste lösas på ett individuellt plan, så är det den psykosociala arbetsmiljön som måste åtgärdas för att inte nya fall av kränkning och mobbning ska uppstå.

Här finns en stor utmaning eftersom den beskrivna arbetsmiljön (ovan) tyvärr inte är särskilt ovanligt förekommande. Min egna personliga övertygelse är att minst 90 % av alla mobbningsfall i arbetslivet skulle kunna undvikas om vi jobbade förebyggande och utvecklade goda psykosociala arbetsmiljöer.

Litteratur

- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress, Vol 23(1)*, 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2010). Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice. Taylor & Francis Group.
- Fox, S., Cowan, R.L., & Lykkebak, K. (2012). Revision of the workplace bullying checklist: Workplace bullying policy survey for human resource professionals. Keynote presentation at 8th International Conference on Workplace Bullying & Harassment in Copenhagen June 13th – June 15th 2012.
- Hauge, L., J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., & Skogstad, A. (2011). Leadership and Role Stressors as Departmental Level Predictors of Workplace Bullying. *International Journal of Stress Management, Vol 18(4)*, 305-323.
- Jenkins, M. (2011). Is Mediation Suitable for Complaints of Workplace Bullying? *Conflict Resolution Quarterly, 29(1)*, 25-31.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol 5(2)*, 165-184.
- Mikkelsen, E.G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol 10(4)*, 393-413.

...

TIPS PÅ BÖCKER/MATERIAL:

Prevent, som är en ideell förening inom arbetsmiljöområdet med Svenskt Näringsliv, LO och PTK som huvudmän, har en liten praktiskt bok som heter **Undvik mobbning på jobbet**. Den kan beställas på Prevents hemsida: www.prevent.se

En internationellt uppskattad bok om hur man kan förebygga mobbning är skriven av Carlo Caponecchia och Anne Wyatt. Boken heter **Preventing Workplace Bullying: An Evidence-Based Guide for Managers and Employees**. Boken är utgiven på Routledge Taylor & Francis Group.

...



Vem är du? Jag är smålänning i botten men har nu bott i Östergötland i 14 år. Jag bor utanför Rimforsa med min sambo där vi lägger mycket tid på att renovera vårt hus. Då psykologyrket tar mycket mental energi så är det en väldigt bra kontrast att få ta tag i målarpenseln och låta huvudet vila.

Hur länge har du arbetat som psykolog och på vilka arbetsplatser har du jobbat?

Jag tog min examen från Linköpings universitet 2005 och har sedan dess arbetat inom företagshälsovård. Det har varit en resa från att arbeta på ett mindre, lokalt företag i Vetlanda till att bli uppköpta av Sensia Hälsovård och kunna utvidga arbetet både geografiskt och innehållsmässigt. Idag arbetar jag på flera orter men har min grundanställning i Linköping. De senaste två åren har även arbetsuppgifterna utökats med primärvårdsarbete då Sensia öppnade en vårdcentral i Vetlanda. Jag har även till och från haft inhopp på Linköpings universitet med undervisning på psykologprogrammet och PA-programmet.

Andra intressanta erfarenheter? Under min studietid arbetade jag på ett konsultbo-

lag där jag utförde kortare projekt mot olika kunder. Det var en mycket bra erfarenhet där jag fick lära mig att bemöta kunder. Inom företagshälsovård är det viktigt att vara serviceinriktad och att hitta gemensamma lösningar. Det som passar en viss kund kanske inte alls passar nästa. Innan jag började studera arbetade jag inom serviceyrken (restaurang, hotell, städ). Det är viktigt att själv ha arbetslivserfarenhet för att kunna förstå de förutsättningar som människor lever i. Att själv ha stött på de problem som kan förekomma i olika arbetsgrupper.

Hur ser ditt jobb med psykosociala arbetsmiljöfrågor ut?

De psykosociala arbetsmiljöfrågorna genomsvärrar egentligen allt arbete som jag gör. Från individsamtalen till de större utbildnings- och satsningarna ute på företag.

Vad har du för erfarenhet av att arbeta med mobbning och kränkande särbehandling? När dessa frågor dyker upp är det ofta på individnivå till att börja med. En person söker hjälp för att arbetssituationen är ohållbar och ofta har måendet fått sig en rejäl törn. I dessa lägen blir fokus på vad individen själv kan göra; antingen konkret på arbetsplatsen med samtal med chefen och skyddsombud eller om det har gått riktigt långt så kan det vara att individen behöver söka sig därifrån. Den arbetsrättsli-

INTERVJU



Stina Danielsson, Psykolog på Sensia Hälsovård

ga delen ligger inte på mitt bord utan det lämnar vi åt den fackliga organisationen.

Vilka frågor brinner du särskilt för? Det jag tycker är roligast är att få arbete förebyggande med företagen. Att höja medvetenheten om de psykosociala frågorna och hjälpa dem utforma egna verktyg för att hantera situationer som dyker upp. Jag tycker framförallt om att arbeta med arbetsmiljöutbildningar där chefer och skyddsombud samlas och har diskussioner. Utbildningar för krisgrupper är också ett område som jag brinner för.

...

NÄSTA NYHETSBRÄV

Temat för nästa nyhetsbrev som kommer i slutet av hösten blir **förändringsarbete**. Har du frågor eller någon input till detta tema? Hör gärna av dig!

SÄNDLISTA & PRENUMERATION

Vill du finnas med på vår e-sändlista som används för Avisen, inbjudningar till temadagar osv? Skicka dina kontaktuppgifter till amm@lio.se eller direkt till redaktören.

FRÅGOR & SVAR

Fråga: Jag undrar på vilket sätt ni kan hjälpa till med att utreda en arbetsplats där det verkar förekomma mobbning och kränkningar och där arbetsgivaren inte vill ta i frågan även om vi inom FHV tycker att situationen verkar allvarlig? *Fråga från en beteendevetare på XX företagshälsovård*

Det du beskriver är en inte helt ovanlig, men också svår, situation. Det kan vara svårt att gå en balansgång mellan arbetsgivarens olika intressen, hur enskilda arbetstagare uppfattar situationen och den professionella bedömningen som FHV-konsult.

Det bästa är att försöka få till ett samarbete mellan er, oss, arbetsgivaren och gärna fackliga företrädare där vi på AMM kan hjälpa till med en helt oberoende utredning. Vi utreder då den psykosociala arbetsmiljön, d.v.s. den exponering som arbetstagarna utsätts för, och gör en bedömning av huruvida det finns risk för ohälsa.

Om någon enskild individ redan är utsatt för upplevd mobbning och mår dåligt av detta så kan företagshälsovården eller en vårdcentral remittera individen till oss för fördjupad utredning. Vi utreder då huruvida individen har utsatts för mobbning eller kränkande särbehandling (arbetsmiljöexponeringen) och vilka medicinska effekter detta i så fall har fått. Vi kan efter en sådan individuell arbetsmedicinsk utredning också föreslå arbetsgivaren olika åtgärder för att komma till rätta med de risker som finns i arbetsmiljön.

Om arbetsgivaren av något skäl avfärdar våra förslag på åtgärder, trots att vi bedömer att det föreligger tydliga arbetsmiljörisker, kan vi även överlämna ärendet till Arbetsmiljöverket genom en läkares anmälan, vilket även föreskrivs i lag (Arbetsmiljöförordningen § 2a).

Mvh Stefan Blomberg
Legitimerad psykolog

INFORMATION OM ARBETS- OCH MILJÖMEDICIN



BOKA VÅRA TEMADAGAR!

Den **20 september** anordnar vi en temadag i Nässjö på Högländ Hotell om **mobbing och kränkande särbehandling i arbetslivet**. Talare blir **GullBritt Rahm**, forskare och psykoterapeut vid Karlstads universitet samt **Lena Hammarbäck**, psykolog och organisationskonsult på Vindrosen Konsult AB. Gå in på vår hemsida för mer information. **Sista anmälningssdag den 31 augusti!**

I början av 2013 anordnar vi ytterligare en temadag. Det blir i **Linköping** på Konsert & Kongress den **17 januari** med **Thomas Jordan**, docent vid Göteborgs universitet. Dagen kommer att handla om **konflikthantering**.

Program och information om våra temadagar skickas ut separat. Du kan också höra av dig för att få mer information.

Kostnad för en temadag: 750 kr (+ moms) per person, inklusive mat/fika och eventuellt material. Obs: Antal platser är begränsade.

Vill du anmäla dig till någon av ovanstående dagar kontaktar du Anna-Lena Hällsten på telefon 010-103 14 52. Du kan också skicka ett mail: anna-lena.hallsten@lio.se. I så fall anger du namn och fullständiga adressuppgifter till ditt jobb och vilken temadag det gäller.

HÄMI Workshop: Den **11-12 september** arrangerar vi i Linköping en **workshop om hälsorelaterad miljöövervakning** i samarbete med Naturvårdsverket. Målgruppen är utförare av nationell eller regional miljöövervakning samt personer med intresse för miljömedicinska frågor vid universitet, landsting, länsstyrelser, kommuner osv. Deltagandet är kostnadsfritt. För mer detaljerad information, se vår hemsida www.lio.se/amm

...

Arbets- och miljömedicin i Linköping är en regionklinik för landstingen i Östergötland, Jönköping och Kalmar län. Verksamheten består av en landstingsenhet och en universitetsavdelning. Vårt arbete är inriktat mot att klarlägga och förebygga ohälsa orsakad av faktorer i arbetsmiljön och/eller den yttre miljön.

Kliniken utreder misstänkta samband mellan yrkes- och miljöexponeringar och sjuklighet på individ- och gruppnivå. Våra utredningar gäller bl.a. exponeringar för

- kemikalier t.ex. lösningsmedel
- fysikaliska faktorer t.ex. vibrationer
- ergonomiska faktorer t.ex. felaktig arbetsställning
- psykosociala faktorer t.ex. stress, mobbing

Vi tar emot ca 160-170 patienter per år för utredning av arbetsrelaterad ohälsa. De flesta remitteras från primärvården eller företagshälsovården (specialistvårdsremiss krävs EJ). Kliniken har i regel inte några direkta köer utan de flesta patienter kallas för utredning inom en till två månader.

Medarbetare vid Arbets- och miljömedicin i Linköping deltar i grundutbildningen för blivande läkare, folkhälsovetare, psykologer, medicinska biologer och andra studenter vid Linköpings universitet. Vidare ges forskarutbildningskurser samt en fristående kurs i epidemiologi och statistik.

I övrigt finns bland medarbetarna en kompetens att delta vid kurser, konferenser och seminarier med föreläsningar om t.ex. stress, hälsa, riskbedömningar, epidemiologi, osv.

Kunskapsutbytet sker även på vår hemsida samt vid olika temadagar och informationsmöten.

Uppdragsgivare för Arbets- och miljömedicin är landstingen i Östergötlands, Kalmar och Jönköpings län, enskilda patienter, företag, försäkringskassa, företagshälsovård, fackliga organisationer och AMF.

Mer information om hela vår omfattande verksamhet finns på www.lio.se/amm

Har du frågor eller vill du ha hjälp? Tveka inte att kontakta oss! Telefonnummer direkt till våra olika specialister finns på hemsidan.



FRÅN REDAKTÖREN

Vi hoppas att du ska få god användning av det som vi tar upp. Sprid gärna nyhetsbrevet vidare till personer som du tror är intresserade av innehållet.

Du är också mycket välkommen att bidra med kommentarer och frågor. Önskar du att vi tar upp något särskilt - hör av dig!

Stefan Blomberg
Legitimerad psykolog &
organisationskonsult

ADRESS & TELEFON

Arbets- & miljömedicin
Universitetssjukhuset
581 85 Linköping

010-103 14 41/42 (reception)

E-POST & HEMSIDA

amm@lio.se
www.lio.se/amm

PRENUMERATION/SÄNDLISTA

För att e-prenumerera skickar du ett mail med dina kontaktuppgifter och uppgifter om vem du är samt vad du jobbar med till amm@lio.se eller direkt till redaktören.

I framtiden kommer vi även skicka ut temanummer som rör t.ex. miljömedicin och fysisk arbetsmiljö.

AVISEN

Volym 1, Nr 3

Redaktör:
Stefan Blomberg
stefan.blomberg@lio.se

Ansvarig utgivare:
Bengt Ståhlbom
bengt.stahlbom@lio.se