

# ...och det blir värre sedan

Om vuxenmobbing





**Utfrysning.  
Skitsnack.  
Och bristande civilkurage.  
Undersökningar visar att  
bortåt 400 000 personer  
mobbas på jobbet varje år.**

Av Catarina Baldo Zagadou Foto INA

● *"Hur hade hon överlevt den där våren? Axelvärken som samtidigt blev allt värre, den nya chefen, ännu yngre och ännu mer oförstående än den förra. En dag påpekade han att det faktiskt fanns gratis tvättmedel för att de skulle hålla sig rena och fräscha, för att kunderna inte skulle bli äcklade. Sa det i personalrummet, framför Britta som brukade byta av henne i kassan, framför Peter som nyss börjat. Hon såg hur de tittade på varandra, hur de gjorde en grimas. Inte åt honom, åt henne."*

Scenen är klassisk – och hämtad ur **Doris Dahlins** nya bok, *Vi vet nog vem du är* (Ordfront, 2008). Romanfiguren Anna har många förlagor i verkligheten.

– Ja, jag har sett så fruktansvärt mycket mobbning, säger Doris Dahlin.

På sin hemsida berättar hon om bakgrunden till boken. Ett minne av ett möte för länge sen lämnade henne inte i fred. Till slut var hon tvungen *vänd*

## Mobbningen ökar

### Kyrkan, skolan och vården är värst

Det finns beräkningar, gjorda av Statistiska centralbyrån, som visar att mobbningen har ökat de senaste åren. Vid den senaste mätningen 2005 upplevde nästan var tionde anställd, bortåt 400 000 personer, att de var mobbade på jobbet.

Av dem som till slut blir sjukskrivna på grund av mobbning är tre av fyra är kvinnor, inte sällan i offentlig sektor. Kyrkan, skolan och vården, i den ordningen, är värst, berättar **Rigmor Tjerngren**, ordförande i OMM.

Experterna talar om att yrken där man har kontakt med andra människor skulle vara extra utsatta. Vilket innebär att det paradoxalt nog är just i organisationer där man ska vara moraliskt föredöme – och därför kanske har svårare att se sina egna brister – som det finns mest mobbning.

**"Problemet är inte de onda människornas ondska, utan de goda människornas tystnad"**

Martin Luther King



## Skulle du våga säga ifrån?

att överge sin ursprungliga romanidé. Det hade gått tjugo år sen den där tystlåtna medelålders kvinnan sökte upp henne i en paus på en kurs som Doris Dahlin ledde i ett litet samhälle i södra Sverige:

– Med knappt hörbar röst, med händerna hårt sammanpressade berättar hon. Om sina katter som en dag legat döda, skjutna, på radhustrappan. Om hur det alltid varit självklart att inte bjuda henne på radhusfesterna, hur man anmärkt på hennes klädsel och tyckt att hon varit underlig. Hur hon som barn kallades öknamn, blev sparkad och dagligen knuffades nedför den långa stentrappan i skolan. Hur öknamnen levde kvar och nu skrevs på hennes brevlåda.

I romanen är det två väninnor, Anna och Grace, som inte får vara som de är. På den allra sista sidan skriver författaren att personerna i boken mest av allt finns i hennes huvud. Men så lägger hon till: "Tyvärr har många av de händelser som beskrivs hänt i verkligheten."

Nu säger hon att hon tycker att det har blivit allt vanligare med mobbning, eftersom så många är så stressade på jobbet i dag.

– Då är det lätt att utveckla tunnelseende och tappa empatin.

**Hon talar om en minskad tolerans för att vara olika: "Du ska vara som oss, annars känner vi oss otrygga."**

Självhjälpsboksmarknaden må blomstra med titlar om konsten att vara snäll och tacksam och leva innerligt och långsamt. Jantelagen lever ändå kvar. Lite konstigt är det allt.

– Allt fler lever som singlar och saknar också en fast arbetsgrupp. Vi tror att vi inte behöver gruppen, men det gör vi, säger Doris Dahlin. På ett djupare plan tror jag att vi är oerhört rädda för att inte ha någon tillhörighet.

Medveten elakhet är inte så vanligt, menar hon. Det stora problemet är att så få säger ifrån. Det är lätt att "smitas" av "alla andra": "Nog är hon lite konstig i alla fall."

– En bidragande orsak är att vi har för lite tid för att sätta oss ned och fundera på vad vi håller på med, säger

Doris Dahlin. Man springer bara på. För mycket stress, för lite reflexion, för lite medvetenhet.

**Men lite kritik får man väl tåla på jobbet?**

– Absolut. Jag skulle vilja säga att det kan vara utstötning att inte ge kritik! I stället för att prata bakom ryggen på den kollega som till exempel inte kommer i tid så att andra får göra hennes jobb, måste vi våga fejsa varann: "Att du kommer för sent drabbar mig." Kritik är bra, men den ska vara schysst, rak och konstruktiv.

**Doris Dahlin tycker det är ofattbart att inte fackförbunden driver frågan om mobbning hårdare. Inte minst med tanke på att personlivedelningarna – där man förr kunde få hjälp – bantats så hårt de senaste åren.**

– En sak ska man ha klart för sig: Mobbning är väldigt dyrt. När sådana här processer kommer i gång och blir riktigt grova, då håller de anställda mest på med dem i stället för att ägna sig åt jobbet. ●

## "Ja-sägarnas tystnad är det värsta"



● **Rigmor Tjerngren** är ordförande i nystartade Organisationen Mot Mobbning, OMM. För ett par år sen blev hon själv utfrusen och baktalad av sina arbetskamrater – och det gick så långt att hon till sist valde att sluta med en

dålig avtalspension, vid knappt fyllda 61. Efter 22 år på ett jobb som hon stortrivts med.

**Vet du fortfarande inte vad det var som gjorde att du blev mobbad?**

– Nej. Och den erfarenheten tror jag att jag delar med väldigt många. Genom OMM har jag kommit i kontakt med ett stort antal människor som varit utsatta

för det vi brukar kalla psykisk våldtäkt. De flesta vet inte vad det var som utlöste det hela.

**Men nåt skäl måste det ju ha funnits?**

– Ja, jag har ju funderat oerhört mycket på det. I dag tror jag att jag har genomskådat skälen. Men vad jag var anklagad för – det framkom aldrig. Jag förstår att jag stack ut. Att jag var för drivande och engagerad i mitt jobb.

**Så det var helt enkelt Jantelagen som slog till? En fråga om avundsjuka?**

– Ja, det var mycket det det handlade om. Och så ett stressigt arbetsklimat, många förändringar och svaga eller narcissistiska chefer.

Kombinationen stress, dålig arbetsmiljö, svaga chefer och dålig organisation

leder ofta till att många letar syndabockar, konstaterar Rigmor.

– Det är lättare att projicera sin egen frustration och sina egna tillkortakommanden på personer som man tycker sticker ut för mycket. Jag inser att om jag hade suttit och skvallrat lite mera på kafferasterna – i stället för att jobba så mycket som jag gjorde hade kanske jag inte hade blivit lika utsatt. Men jag gick min egen väg och det tålde inte mina arbetskamrater.

Rigmor Tjerngren tycker att finns en stor brist på civildjurage ute på arbetsplatserna.

– Det är nästan det allra värsta: Alla ja-sägarnas tystnad. Man sätter upp ett finger i luften för att se åt vilket håll vinden blåser. Alla vill vara på den vinnande sidan. ●



**Om du är mobbad på jobbet**

1. Dokumentera alla händelser noggrant.
2. Ta kontakt med din chef och/eller facket.
3. Se till att den eller de som mobbar får veta att du anser att det verkligen handlar om mobbing.
4. Ta med dig ett vittne som stöd till känsliga möten, det kan vara en vän, en kollega du litar på, ett fackligt ombud eller en advokat. Tänk på att det inte är farligt att visa känslor.
5. Har konflikten varat länge: Försök byta jobb! Även om du får rätt kan det vara svårt att komma tillbaka.

**Om någon annan mobbas**

1. Våga se att det handlar om mobbing. Skvaller kommer alltid att finnas. Men se upp om det alltid gäller en och samma person!
2. Vägra att delta i mobbingen. Tänk på att det ofta räcker med att en enda person säger ifrån för att förhindra mobbing.
3. Om du retar dig på en kollega, tala med vederbörande direkt i stället för att prata skit bakom ryggen.
4. Det hjälper inte ett dugg att känna sig skyldig. Fråga i stället dig själv: Finns det nåt jag kan göra?
5. Försök våga gå emot grupptricket. Det behöver inte vara märkvärdigare än att hälsa eller ta med en kopp kaffe från automaten. En vänlig gest mot den som är utfrusen innebär inte att du för all framtid måste ta hand om henne eller honom.

**Om du är chef**

1. Var mycket ute i verksamheten så att du har koll på dina medarbetare.
2. Var uppmärksam på de första varningssignalerna för mobbing. Till exempel om någon blir utfrusen ur gruppgemenskapen.
3. Ge särskild akt på nyanställda som inte kan normen på just ditt företag.
4. Föregå med gott exempel och var tydlig med att alla bör behandlas med artighet och respekt.
5. Om du misstänker mobbing: Tala med alla anställda en och en så att du får en klar bild av läget.

**Läs mer på nätet**

på Organisationen mot mobbnings hemsida:  
o-m-m.se  
på Doris Dahlins hemsida:  
dorisdahlin.se

**Läs mer**

Ilona Björk Bovin har skrivit nya boken *Undvik mobbing på jobbet* (Prevent förlag) som kan beställas från Arbetsmiljöverket (av.se).

**Mobbning =  
subtila  
djävligheter**

På Arbetsmiljöverket talar man om "personlig förföljelse genom elaka ord och handlingar från chefer eller arbetskamrater". Men inom den gemensamma europeiska statistiken finns ingen kod specifikt för mobbing. Där talas i stället om "relationsproblem".

– Ofta handlar det om vad man skulle kunna kalla för "subtila djävligheter", säger socionomen och arbetsmiljökonsulten Ilona Björk Bovin. Och det är det som gör det så svårt för många att förstå hur illa det är.

I en nyutkommen bok (*Undvik mobbing på jobbet*, Prevent 2008) rekommenderar hon chefer att utveckla sin relationskompetens. Det räcker inte med att vara expert inom sitt område. En bra chef måste vara ledare också. Och därmed positivt nyfiken och kunnig på mänskliga relationer.

– Jag tycker också att sanktionerna måste skärpas. Men framför allt handlar det om utbildning. Orsaks-sammanhangen bakom mobbing är ofta väldigt komplexa. Skyddsombud måste gå på särskilda utbildningar. Samma sak borde gälla för alla chefer.

Ilona Björk Bovin,  
arbetsmiljökonsult.

**"Vi behöver ett kränkingsinstitut"**

Det har gått femton år sen Arbetarskyddsstyrelsen tog fram en samling föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet. I paragraf sex slås fast att:

**"Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta."**

Det borde förstås vara fullkomligt självklart.

Men om föreskriften inte följs – eller om det till och med är chefen som mobbar?

Då händer ingenting.

Och det är faktiskt ganska vanligt i Sverige i dag.

Diskriminering finns det lagar för, men det gör det inte för mobbing. Det är vad föreningen Organisationen Mot Mobbing, OMM, kämpar för: att arbetsgivare ska kunna fällas i domstol och få böter eller fängelse. Då skulle det ge genklang, menar de: "så här får man inte uppträda".

– Sen måste vi få ett kränkingsinstitut, säger Rigmor Tjerngren, ordförande på OMM.

Försäkringskassan utreder ju inte mobbningsfall. Och Arbetsmiljöverket går inte in i enskilda fall. Så det behövs en oberoende instans som kan utreda, ge juridiskt, psykologiskt och ekonomiskt stöd. Som det är i dag finns det ingen rättshjälp när det gäller arbetstvister. I Norge finns ett sådant fristående institut och det har fungerat mycket bra.