

# Utredning av vuxenmobbing

*Ur ett psykologi-och hälsoperspektiv*

Sara Broberg

**Psykologi, kandidat**  
**2017**

Luleå tekniska universitet  
Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle

# Utredning av vuxenmobbing

ur ett psykologi- och hälsoperspektiv

Sara Broberg

Filosofie kandidat

Psykologi

Luleå tekniska universitet

Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle

Teknisk psykologi

## Sammanfattning

Detta examensarbete innehåller en kvalitativ undersökning om vuxenmobbing. Syftet med studien var att öka förståelsen för de fysiska och psykiska konsekvenserna av vuxenmobbing inklusive användandet av försvarsmekanismer. Studien syftade även till att undersöka de utsattas upplevelser av sjukvården i samband med att de har sökt hjälp för mobbningen. Resultatet bygger på två tematiska analyser av fem stycken frågeformulär med öppna frågor som har besvarats av personer som har utsatts för mobbing i vuxen ålder. De teman som framkom var; *depression, tappat umgänge, negativ påverkan på arbetsituationen, försvarsmekanismer* och *brist på kunskap och resurser inom sjukvården*. Resultatet visar att mobbing påverkar människor uteslutande negativt och den mest allvarliga konsekvensen av mobbing är depression. Detta för att depression kan leda till självmordstankar och självmordsförsök. Inom sjukvården fanns flera upplevda brister gällande mobbing och den största var brist på kunskap och resurser eftersom det leder till att människor inte blir tagna på allvar och inte får nog mycket hjälp i tid. Medvetenheten om mobbing måste öka för att förebyggande arbete ska kunna tillämpas på arbetsplatsen men också på andra platser där mobbing kan förekomma.

*Nyckelord:* Mobbing, vuxenmobbing, arbetsplatsen, försvarsmekanismer, sjukvård

## Abstract

This thesis includes a qualitative study on adult bullying. The purpose of this study was to investigate the physical and psychological consequences of adult bullying including the use of defense mechanisms. The study also aimed to investigate the victims experiences of the healthcare as they have sought help for the bullying. The results are based on two thematic analyses of five questionnaires with open questions which have been answered by people who have been victims of bullying in adulthood. The themes that emerged were; *depression, loss of association, negative impact on the work situation, defense mechanisms* and *lack of knowledge and resources within healthcare*. The results show that bullying affects people exclusively negatively and the most severe consequence of bullying is depression. This is because depression could lead to suicidal thoughts and attempted suicide. There were several experienced flaws within the healthcare on bullying and the most severe was lack of knowledge and resources because people are not taken seriously and they don't receive enough with help in time. The awareness of bullying has to increase in order to make preventive action against bullying in the workplace and other places where bullying may occur.

*Keywords:* Bullying, adult bullying, workplace, defense mechanisms, healthcare

# Innehåll

Inledning.....	1
Introduktion.....	1
Orsaker till att mobbning kan ske på arbetsplatsen.....	2
Samhällets förebyggande mot mobbning.....	3
Individens möjlighet att hantera mobbning.....	4
Den aktuella studien.....	5
Syfte.....	5
Frågeställningar.....	5
Avgränsning.....	5
Metod.....	6
Metodval.....	6
Deltagare och urval.....	6
Material.....	6
Procedur.....	7
Bearbetning och analys av data.....	7
Etiska överväganden.....	7
Resultat och analys.....	8
Fysisk och psykisk påverkan av mobbning.....	8
Depression.....	8
Tappat umgänge.....	8
Negativ påverkan på arbetssituationen.....	9
Försvarsmekanismer.....	10
Sjukvården.....	11
Nyttjade resurser inom sjukvården.....	12
Brist på kunskap och resurser inom sjukvården.....	12
Förbättringsförslag.....	13
Diskussion.....	13
Resultatdiskussion.....	13
Fysisk och psykisk påverkan av mobbning.....	13
Sjukvården.....	15
Metoddiskussion.....	15
Referenser.....	17
Bilagor.....	18

# Inledning

## Introduktion

Enligt Arbetsmiljöverket (2015) definieras mobbning på arbetsplatser på följande sätt: ”Med mobbning eller kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande eller på annat sätt oönskade av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen.” Mobbning på arbetsplatsen är ett universellt fenomen som förekommer över hela världen och inom olika yrkesgrupper (DeKeyser Granz et al., 2015; Ekici & Beder, 2014; Dehue, Bolman, Völlink & Pouwelse, 2012).

En studie som genomfördes i Israel på 156 stycken intensivvårdssjuksköterskor visar att 29 procent av deltagarna någon gång har varit offer för mobbning (DeKeyser Ganz et al., 2015). I Turkiet genomfördes en studie om mobbning på 201 läkare och 309 sjuksköterskor vid ett universitetssjukhus (Ekici & Beder, 2014). Resultatet visade att 74 procent av läkarna och 82 procent av sjuksköterskorna hade erfarenhet av mobbning på arbetsplatsen. Det visade sig även att läkare bara blev mobbade av andra läkare medan sjuksköterskor blev mobbade av både läkare och andra sjuksköterskor (Ekici & Beder, 2014).

Personer som drabbas av mobbning på arbetsplatsen kan påverkas negativt på olika sätt. I Nederländerna utfördes en studie för att undersöka mentala och fysiska hälsoproblem som kan uppstå av mobbning på arbetsplatsen och hur de utsatta hanterar detta (Dehue et al., 2012). Trehundrasextioen personer deltog och 139 (38,5 procent) svarade att de hade upplevt någon form av mobbning åtminstone en gång i månaden. Sextiofyra (17,7 procent) upplevde det åtminstone en gång i veckan. De som var utsatta för mobbning varje vecka kände att de hade mer hälsoproblem, oftare mårde dåligt och oftare var frånvarande från jobbet än de som utsattes en gång i månaden eller inte alls (Dehue et al., 2012).

Det finns mycket som tyder på att arbetsgivare kan motverka mobbning på arbetsplatsen genom förebyggande arbete. Exempelvis visade DeKeyser Ganz et al. (2015) att de arbetsplatser som arbetade förebyggande mot mobbning även hade lägre förekomst av mobbning. Något som också framgick av denna studie var att det är arbetsmiljön snarare än personliga egenskaper som påverkar nivån av mobbning och mängden av förebyggande åtgärder. Exempelvis leder en stressig arbetsmiljö till mindre förebyggande arbete och ökad mobbning på arbetsplatsen (DeKeyser Ganz et al., 2015).

En person som drabbas av mobbning kan hantera situationen på olika sätt. Dehue et al. (2012) visade att de som blev mobbade varje vecka var mer benägna att hantera sina problem genom coping-strategier (försvarsmekanismer) än de som blev mobbade mer sällan. De vanligaste coping-strategierna som upptäcktes var kompensation och förnekelse. Dock menar Dehue et al. (2012) att försvarsmekanismer inte används specifikt i situationer där mobbning sker, utan snarare i situationer som är stressfyllda. Att försvarsmekanismer används i samband med mobbning är därför enligt Dehue et al. (2012) i grunden kopplat till stress.

Förekomsten av mobbning på arbetsplatsen varierar mellan olika studier från 3,5 procent till 20 procent (Svensson, 2010). Dock är den vanligaste skattningen 9 procent i Sverige. Det är alltså 9 procent av den arbetande befolkningen i Sverige som någon gång har känt sig mobbad på sin arbetsplats.

Enligt Arbetsmiljöverket (2015) har cirka 1000 anmälningar om kränkande särbehandling gjorts under år 2014 i Sverige. Samhällskostnaderna för mobbning i alla åldrar, alltså både barn och vuxna, är cirka 40 miljarder per år. Förutom kostnader leder det till en stor ohälsa bland dem som utsätts och en del väljer till och med att begå självmord på grund av mobbningen.

### **Orsaker till att mobbning kan ske på arbetsplatsen**

Det finns flera teorier om varför någon blir utsatt för mobbning. En kallas för ”whistleblowing” och innebär att en anställd ifrågasätter handlingar av sina kollegor, chefer, ledningen eller organisationen (Svensson, 2010). Exempelvis kan en eller flera anställda påpeka eller avslöja brister inom organisationen vilka är under kontroll av ledningen och som anställda anser vara olagligt, omoraliskt eller icke-legitimt. Vad som är omoraliskt eller icke-legitimt råder det ofta delade meningar om. Därför håller inte alltid alla med personen som blåser i visselpipan (Svensson, 2010). En studie genomförd på sjuksköterskor i Australien visade att whistleblowing hade överväldigande negativa effekter på arbetsrelationerna (Jackson et al., 2010) och en av dessa negativa effekter var att den som blåste i visselpipan blev mobbad eller utfryst.

I en annan studie undersöktes de känslomässiga följderna av whistleblowing där deltagarna utgjordes av både personer som själva hade blåst i visselpipan och personer som hade mottagit klagomål av de som blåst i visselpipan. Resultatet visade att deltagarnas psykiska hälsa hade påverkats negativt av whistleblowing (Peters, Luck, Hutchinson, Wilkes, Andres, & Jackson, 2010) i form av att de kände sig ledsna, deprimerade och oroliga, samt fick mardrömmar efter incidenterna. Detta gällde för både deltagarna som blåst i visselpipan och de som hade mottagit klagomål av de som blåst i visselpipan. Peters et al. (2010) menar att deltagarna började tveka på sig själva efter en whistleblowing-incident vilket med tiden ledde till sänkt självförtroende och känsla av minskad samhörighet med kollegorna på arbetsplatsen.

Svensson (2010) menar att om en person visar missnöje med sin arbetssituation kan det ses som normöverträdelse eftersom ingen annan gör likadant. Att ifrågasätta hur arbetet utförs är samma som att ifrågasätta eller utmana befintliga strukturer i organisationen. En person med chefsposition har ofta många krav på sig och om man inte lever upp till dessa kan positionen hotas. Det kan även tas personligt och få chefen att känna sig dålig eller dum.

Svensson (2010) menar även att en person kan bli utsatt för mobbning både om denne inte sköter sitt jobb ordentligt och om personen sköter jobbet för bra. Det finns inarbetade normer och föreställningar på en arbetsplats som de anställda förväntas agera utifrån. Om någon då anses ha för lite eller för mycket kunskap än vad som enligt normen krävs på arbetsplatsen, kan de hamna i riskzonen för mobbning. Detta på grund av att arbetskamraterna kan bli irriterade eller avundsjuka på den med för lite/mycket kompetens.

Enligt Svensson (2010) kan en annan orsak till att någon blir utsatt för mobbning vara om en anställd ställer upp och försvarar den personen som blir utsatt. Då kan den som försöker hjälpa den mobbade själv bli offer för mobbningen. Andra orsaker till mobbning kan vara att inte aktivt söka gemenskap eller att ha olika yrkestillhörigheter och lojaliteter. Exempelvis kan det vara svårt för en enhetschef att tillfredsställa önskemål från både underanställda och högre chefer.

## Samhällets förebyggande mot mobbning

För att förebygga och motverka mobbning på arbetsplatsen i Sverige finns arbetarskyddsstyrelsens författningssamling 1993:17 (AFS 1993:17). Den heter *Kränkande särbehandling i arbetslivet* och innehåller föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Den innehåller även allmänna råd om hur föreskrifterna ska tillämpas.

AFS (1993:17) föreskrifter innefattar bland annat mobbning, psykiskt våld, social utstötning, trakasserier och sexuella trakasserier. Med ett samlingsnamn kallas dessa för kränkande särbehandling och föreskrifterna gäller för all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling.

AFS (1993:17) riktar sig mot arbetsgivaren och enligt den lagen är det arbetsgivarens uppgift att planera och organisera arbetet för att kränkande särbehandling ska kunna förebyggas så långt som möjligt. Arbetsgivaren ska även visa att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen. Förslag på förebyggande åtgärder är därför att arbetsgivaren har en tydlig arbetsmiljöpolicy som visar arbetstagarna hur de ska förhålla sig på arbetsplatsen och till sina arbetskamrater. En annan åtgärd som kan vidtas är att utbilda chefer och arbetsledare om arbetsrättsliga system, krishantering och personligt bemötande (AFS, 1993:17). Det innebär alltså att ett stort ansvar när det gäller att förebygga mobbning på arbetsplatsen ligger på arbetsgivaren. Sedan är det även arbetstagarnas ansvar att följa arbetsmiljöpolicy och förstå allvaret i de utbildningar som arbetsgivaren anordnar.

Om en arbetstagare behandlas kränkande måste arbetsgivaren kunna fånga upp signaler på ett tidigt stadium för att problemen ska kunna åtgärdas (AFS, 1993:17). Om det finns tecken på kränkande särbehandling, alltså att exempelvis mobbning sker på arbetsplatsen, måste motverkande åtgärder vidtas snarast möjligt och problemen ska följas upp. Vid uppföljningen ska orsakerna till bristerna utredas för att ta reda på var i organisationen problemet ligger. Efter uppföljningen är det viktigt att ge hjälp och stöd till individer och arbetsgrupper där kränkande särbehandling uppstått. Hjälpen och stödet innefattar bland annat att arbetstagare som sjukskrivits på grund av effekter av den kränkande särbehandlingen bör få stöd för att så snabbt som möjligt kunna komma tillbaka till arbetet. Arbetsgivare bör även hålla kontakten med en utsatt arbetstagare medan denne är borta från arbetet (AFS, 1993:17). Det är därmed viktigt att arbetsgivaren tar situationen på allvar, är engagerad och fokuserar på att hjälpa den som blivit sjukskriven på grund av mobbningen. Sjukskrivningen kan exempelvis bero på att den mobbade inte vågar komma till jobbet eller att denne har blivit deprimerad som en följd av mobbningen.

Om en omplacering av den utsatte blir aktuellt är det av yttersta vikt att arbetstagaren får möjlighet till fortsatt utveckling i sitt yrkesliv och åtgärderna ska så långt det är möjligt inte medföra sämre arbetsförhållanden än i det nuvarande arbetet (AFS, 1993:17).

AFS 1993:17 är väl utarbetad men tyvärr tillämpas den allt för dåligt. Ett fall i Krokombro i Sverige handlar om att en man begick självmord på grund av mobbning på arbetsplatsen (Weigl, 2014, 19 februari). Han var deprimerad och bad länge om omplacering. I stället blev han avskedad vilket ledde till självmordet som cheferna sedan åtalades för. Detta visar att AFS 1993:17 inte har tillämpats nog mycket eller inte alls. Liknande händelser har beskrivits av Örnerborg (2016, 22 augusti), där företaget France Télécom har åtalats för att ha trakasserat sina anställda till den grad att de begått självmord.



## **Individens möjlighet att hantera mobbning**

Dehue et al. (2012) beskriver försvarsmekanismer som en kognitiv process samt som ett beteende som används för att hantera stress. Försvarsmekanismer kan användas när en person som utsätts för mobbning försöker förändra en stressfull situation eller känner att det inte går att förändra eller kontrollera situationen. Mobbing är i många fall både stressande och svårt att påverka för den som utsätts.

Följande generella försvarsmekanismer kan förekomma hos personer som upplever svåra situationer (Dehue, 2012) som ett sätt att hantera det som känns jobbigt. Det är därför relevant att studera användandet av dessa försvarsmekanismer även för personer som utsätts för mobbing.

**Förnekelse** innebär att en person medvetet ignorerar tidigare eller nuvarande fakta som anses vara så hemska att personen förnekar att de är sanna (Dihel, Chui, Hay, Lumley, Gruhn & Labouvie-Vief, 2014). Exempelvis att någon säger eller gör någonting elakt mot en person och personen låtsas för sig själv som att det inte har hänt.

**Bortträngning** innebär att man skjuter bort en tanke, idé eller önskan från det medvetna till det omedvetna (Cervone & Pervin, 2014). Det är så traumatiskt och hotfullt att det glöms bort. Exempelvis att en mobbad person glömmer bort en hemsk händelse som har skett i samband med mobbningen och inte kommer ihåg den igen förrän vid ett senare tillfälle. Händelsen har blivit bortträngd på grund av att den var för traumatiskt att ha i det medvetna.

**Projektion** innebär att individen skjuter över sina egna oönskade egenskaper eller känslor på en annan person (Dihel et al., 2014). Exempelvis att en mobbad person själv är arg och upplever att alla runt omkring, som inte har med mobbningen att göra, är arga. Detta sker omedvetet.

**Reaktionsbildning** innebär att individen skyddar sig från en oacceptabel impuls genom att erkänna och uttrycka motsatsen (Cervone & Pervin, 2014). Exempelvis att en som är mobbad visar sig glad utåt trots att denne egentligen är väldigt ledsen eller arg. Eller att en person som verkar lycklig och bekymmerslös plötsligt begår självmord.

**Sublimering** innebär att lustbehov tillfredsställs genom kulturella aktiviteter (Cervone & Pervin, 2014). Exempelvis att en person som blir utsatt för mobbing målar, fotograferar, lyssnar på musik, skriver osv. för att få utlopp för negativa känslor som har uppstått på grund av mobbningen.

**Rationalisering** innebär att en person förklarar händelser eller beteenden med ytliga rimliga skäl och utesluter viktiga aspekter av en situation (Dihel et al., 2014). Detta för att förneka eller bortförklara ett beteende. Exempelvis att någon säger någonting elakt till en mobbad person och den mobbade tänker ”de skojar bara” fast än denne vet att det inte är ett skämt.

**Förskjutning** är en medveten process där känslor av rädsla, irritation och vrede överförs till ett objekt som anses vara mer lämpligt (Cervone & Pervin, 2014). Exempelvis att en mobbad person tar ut aggressioner som denne känner mot mobbarna på någon annan, kanske sin familj.

## Den aktuella studien

Denna studie gjordes på uppdrag av en KBT-terapeut från en klinik i Norrbottens län. Uppdraget var att göra en utredning av vuxenmobbing och det fanns olika inriktningar att välja bland. Ämnena som studien slutligen inriktades på var fysisk och psykisk påverkan av mobbing, användandet av försvarsmekanismer och upplevelser av sjukvården.

Uppdragsgivaren var intresserad av att undersöka dessa ämnen eftersom hen jobbar inom sjukvården och har sett hur mobbing påverkar vuxna människor fysiskt och psykiskt och att försvarsmekanismer ofta används i samband med mobbing. Därför ville hen ta reda på vilka försvarsmekanismer som var vanligast och vilka som var mindre vanliga. De utsattas upplevelser av sjukvården skulle undersökas för att få en överblick om vad som skulle kunna förbättras. Detta för att som tidigare nämnts många människor mår dåligt och till och med begår självmord på grund av mobbing (Arbetsmiljöverket, 2015) trots att det finns hjälp att få. Det visar att det finns brister inom sjukvården som uppdragsgivaren tyckte var viktiga att utreda.

Innan studien genomfördes gjordes en förstudie i form av en intervju med uppdragsgivaren. Detta för att få en överblick om bland annat vilka försvarsmekanismer som hen upplevde var relevanta i samband med mobbing. Utifrån hens erfarenheter var förnekelse, bortträngning och förskjutning de vanligaste. Hen nämnde även specifikt att reaktionsbildning är en försvarsmekanism som hen inte har upplevt att de som utsatts för mobbing har använt. Författaren valde att ha med de försvarsmekanismer som uppdragsgivaren ansåg vara vanligast men även reaktionsbildning som hen inte hade erfarenhet av för att undersöka om det ändå kunde vara relevant vid mobbing. Vidare lade författaren till rationalisering, sublimering och projektion i studien för att hen ville undersöka om det fanns ytterligare försvarsmekanismer som kunde vara relevanta förutom de uppdragsgivaren hade nämnt.

Denna studie genomfördes för att bidra med ytterligare kunskap om vuxenmobbing. Eftersom tidigare studier visar att förebyggande arbete mot mobbing bidrar till att mobbing på arbetsplatsen minskar (DeKeyser Ganz et al., 2015) är det viktigt att öka medvetenheten hos alla som jobbar på arbetsplatsen. Med ökad medvetenhet finns det större chans att förebyggande arbete kan tillämpas och därmed motverka mobbing på arbetsplatsen.

## Syfte

Syftet med studien var att öka förståelsen för de fysiska och psykiska konsekvenserna av vuxenmobbing inklusive användandet av försvarsmekanismer. Studien syftar även till att undersöka de utsattas upplevelser av sjukvården i samband med att de sökt hjälp för mobbingen.

## Frågeställningar

- Hur påverkas en person som blivit utsatt för mobbing fysiskt och psykiskt?
- Vilka resurser inom sjukvården har de utsatta nyttjat och vilka är de eventuella bristerna?
- Vilka försvarsmekanismer kan utläsas hos de utsatta?

## Avgränsning

Studien är avgränsad till vuxenmobbing, både på arbetsplatsen och i hemmet. Kravet för deltagande var alltså att mobbingen ska ha skett i vuxen ålder. En del av deltagarna har varit mobbade både som barn/unga och som vuxna. Därför har en del av deltagarna även beskrivit erfarenheter från skoltiden.

Studien är geografiskt avgränsad till Sverige, mer specifikt till Norrbottens län. Avgränsningen gjordes av bekvämlighet då det var enklast att få kontakt med människor som uppdragsgivaren förmedlade.

En annan avgränsning i studien är att den är inriktad på *upplevelser* från personer som blivit utsatta för mobbning. Det handlar alltså om subjektiva åsikter och detta gjordes för att beskriva hur mobbning kan påverka den enskilda personen.

## Metod

### Metodval

Metoden som har använts för studien är kvalitativ. Frågeformulär med öppna frågor har använts där deltagarna själva fått beskriva sina upplevelser. Anledningen till att kvalitativ metod användes var för att få en djupare förståelse för deltagarnas subjektiva åsikter och upplevelser. Det var nödvändigt med öppna frågor för att det är svårt att formulera fasta svarsalternativ när det gäller att få fram privata och subjektiva åsikter. Det fria svarsformatet gjorde att data behövde genomgå en tolkningsprocess och för det behövdes en kvalitativ analysmetod.

### Deltagare och urval

Urvalet av deltagare som blivit utsatta för mobbning gjordes genom att uppdragsgivaren förmedlade kontakt med personer som har gått i terapi hos uppdragsgivaren på grund av att de blivit mobbade. Uppdragsgivaren förmedlade förfrågan om deltagande via e-mail eller telefon. De som kunde tänka sig att delta fick ett informationsbrev (Bilaga 1) via e-mail som innehöll information om bland annat författaren, studiens syfte, forskningsetiska principer (Howitt, 2012) och författarens kontaktuppgifter. Efter att de tagit del av informationsbrevet fick de bestämma om de ville delta. Antalet potentiella deltagare som kontaktades var sex stycken, men då en valde att avbryta deltagandet slutade det med att fem personer deltog i studien.

Av de fem personerna som deltagit i studien har en blivit mobbad av kollegor, en av chefer, två av både kollegor och chefer och en av sin tidigare sambo. Två av deltagarna har även varit mobbade i tidigare ålder både i skolan och i hemmet.

### Material

Ett frågeformulär med 22 huvudfrågor samt följdfrågor formulerades och frågeställningarna var utgångspunkten för frågeformuleringen. Alla frågor var som tidigare nämnts öppna. Till en början ställdes frågor om bakgrunden till mobbningen; hur länge mobbningen har skett, vart den har skett och vilka som har varit mobbarna. Detta för att få ett underlag och förståelse för hur mobbningen har gått till. Vidare ställdes frågor om hur mobbningen hade påverkat deltagarna som person, hur det har påverkat deras arbete, vardag och relationer. Dessa frågor ställdes för att besvara den första frågeställningen om fysisk och psykisk påverkan av mobbning.

Sedan ställdes frågor om sjukvården för att besvara den andra frågeställningen. De frågorna handlade om hur deltagarna bestämde sig för att söka hjälp via sjukvården, vilka resurser som har nyttjats, vad deltagarna var nöjda med och om de har upplevt några brister.

Sju huvudfrågor om försvarsmekanismer formulerades, en om varje försvarsmekanism som ingick i studien, samt två följdfrågor till varje huvudfråga. Istället för att fråga ”har du upplevt förnekelse” ställdes frågan med ett exempel på förnekelse kopplat till mobbning. Detta gjordes på grund av antagandet att alla deltagarna kanske inte visste vad försvarsmekanismerna innebar och för att det skulle vara lättare för deltagarna att känna igen om de använt någon av försvarsmekanismerna i samband med mobbning. Följdfrågorna ställdes för att deltagarna skulle få en chans att beskriva när de upplever sig ha använt de olika försvarsmekanismerna.

Frågeformuläret avslutades med att deltagarna fick tillägga vad de ville om de tyckte att det behövdes eller om skrivutrymmet inte hade räckt till på någon av frågorna.

## **Procedur**

Frågeformuläret skickades ut med post av författaren till de personer som ville delta i studien. Namn och adress till deltagarna förmedlades av uppdragsgivaren. På så vis har deltagarna inte varit helt anonyma för författaren. Däremot blev deltagarna ombudda att inte skriva sina namn på frågeformuläret när de skickade tillbaka dem för att inte författaren skulle veta vem som svarat vad. Med frågeformuläret bifogades ett kuvert med författarens adress på. När deltagarna hade fyllt i frågeformuläret skickades det tillbaka till författaren med post i det bifogade kuvertet.

## **Bearbetning och analys av data**

Då svaren på frågeformulären skrevs för hand av deltagarna renskrevs de på dator ordagrant. Alla deltagares svar skrevs in i ett tomt frågeformulär under respektive fråga. För att hålla isär de olika deltagarnas svar tilldelades varje person en specifik textfärg. I frågeformuläret kom därför varje fråga och följdfråga att innehålla fem textstycken i fem olika färger.

Materialet tolkades med två tematiska analyser. Den första analysen användes för att tolka fysisk och psykisk påverkan av mobbning och den andra användes för att tolka materialet som handlade om sjukvården. Anledningen till att två analyser gjordes var för att det var två helt olika ämnen som behövde tolkas.

Utgångspunkten för analyserna var frågeställningarna och därmed markerades allt i deltagarnas svar som hade att göra med frågeställningarna. Alla ord och meningar som handlade om hur mobbningen hade påverkat deltagarna fysiskt och psykiskt markerades och därefter blev de fysiska och psykiska påverkningarna som flest deltagare nämnde teman. Detsamma gjordes för materialet som handlade om sjukvården.

Då analysen påbörjades blev det även tydligt att försvarsmekanismer kan ses som en form av fysisk och psykisk påverkan av mobbning och därför valde författaren att ha med försvarsmekanismer som ett tema istället för att göra ytterligare en analys.

## **Etiska överväganden**

Deltagarna fick ta del av ett informationsbrev innan de bestämde sig för att delta i studien. Det informationsbrevet bifogades även med frågeformuläret för att deltagarna skulle få ytterligare en chans att fundera över deltagandet i studien. Eftersom ämnet mobbning är känsligt var det mest rimligt att skicka ut anonyma frågeformulär i stället för att genomföra intervjuer. Författaren ansåg att det kan vara lättare att skriva om sina erfarenheter än att behöva berätta om dem ansikte mot ansikte. Vissa ändringar har gjorts i det bifogade informationsbrevet i bilaga 1 för avidentifiering och anonymitet.

Frågeformulären skickades ut med post för att minimera risken att obehöriga skulle få tag i materialet. Det ansågs vara säkrare med post än e-mail. Deltagaren kunde förbli anonym för författaren eftersom de ombads att inte skriva namn på det besvarade frågeformuläret, men en del av deltagarna valde att skriva sina namn ändå. Dock har författaren sedan avidentifierat alla deltagare i rapporten.

## Resultat och analys

Under frågeställningen: Hur påverkas en person som blivit utsatt för mobbning fysiskt och psykiskt? framkom fyra stora teman. Dessa teman var; depression, tappat umgänge, negativ påverkan på arbetssituationen och försvarsmekanismer.

En andra tematisk analys genomfördes för att tolka det insamlade materialet som handlade om sjukvården. Frågeställningen var: Vilka resurser inom sjukvården har de utsatta nyttjat och vilka är de eventuella bristerna? Där framkom ett stort tema som var brist på kunskap och resurser inom sjukvården. Vidare kommer resultat om nyttjade resurser inom sjukvården och förbättringsförslag även att presenteras.

De teman och övriga resultat som framkommit för frågeställningarna presenteras under separata rubriker.

### Fysisk och psykisk påverkan av mobbning

#### Depression.

I frågeformuläret ställdes frågor om hur mobbningen har påverkat deltagarna som person, hur det har påverkat deras arbete, vardag och relationer. Ett återkommande tema i svaren var depression. Fyra av fem deltagare har blivit deprimerade på grund av mobbningen och det har i sin tur påverkat hela deras livssituation på många olika sätt. Deltagarna nämner en rad olika negativa följder, bland annat sömnsvårigheter, trötthet, lätt att bli irriterad, minnessvårigheter och annan kognitiv påverkan.

Jag gick till min husläkare... Min kropp har stannat av, sade jag. Den känns tung, jag orkade knappt gå och hade huvudvärk

En deltagare skriver att hen har tappat sina framtidsvisioner och även tappat intresset för sådant hen tidigare tyckte var roligt. En annan deltagares framtidsvisioner påverkades på så sätt att hen tidigt beslutade sig för att inte skaffa familj på grund av mobbningen.

Flera deltagare nämner att de har fått sänkt självförtroende och självkänsla. Detta har medfört att de tvivlar på sig själva och sina kunskaper men även på andra människor. Tilliten har förvunnit, speciellt till nya människor och för en av deltagarna har mobbningen lett till stark svartsjuka i relationer.

En person har blivit så påverkad av mobbningen att det, i kombination med att hen förlorade jobbet, sitt hem och led av depression, har lett till två självmordsförsök. En annan deltagare gick in i väggen på grund av mobbning, stress och depression och försökte då också begå självmord.

#### Tappat umgänge.

Ett annat återkommande tema i frågorna om hur mobbningen har påverkat deltagarna är att de har slutat umgås med andra människor, till och med de närmsta. Tre personer anser att

de har tappat umgänget de tidigare hade och att de har isolerat sig på grund av att de har blivit utsatta för mobbning.

Vill inte umgås med andra människor, inte ens de närmaste. Undantaget är naturligtvis min pojke

Jag isolerar mig men det är skönt att slippa umgås med folk på fritiden när jag gör det på jobbet

Som tidigare nämnts hade en av deltagarna valt att inte skaffa familj på grund av vad hen hade utsatts för. Detta har en stor påverkan på umgänge och relationer. En annan skiljde sig från sin partner efter allt som hade hänt och hen menar att det berodde på att hen pratade för mycket om de negativa följderna av mobbningen.

När man varit med om en sån grej, som jag upplevt så har man ett behov av att prata om det. Det är ju en del i bearbetningsprocessen... för att få det ur sig

Efter allt som hänt på arbetsplatsen blev det till slut för mycket för deltagarens partner att orka med längre. Det blev så påfrestande att lyssna på allt det negativa att det slutade med en skilsmässa. Detta resulterade i att deltagaren gick från att ha familj, hus och jobb, till att inte ha någonting kvar. Det påverkade alltså inte bara hen själv utan hela familjen.

Jag kan väl leva med min egen resa. Men det min familj fick ta stryk av på grund av detta, framför allt min son, förlåter jag dem (mobbarna) aldrig för. Det tar jag med mig i graven

### **Negativ påverkan på arbetssituationen.**

Alla deltagare menar att mobbningen har påverkat deras arbetssituation negativt. För en av deltagarna som arbetade inom vård- och omsorg började mobbningen då hen påpekade brister i behandlingen av vårdtagare och försökte stå upp för deras rättigheter, alltså whistleblowing. Kollegorna vände sig då emot hen trots att hen försökte göra det som var rätt.

Vid ett personalmöte blev jag kallad häxa när jag efterlyste mer tid hos vårdtagare som levde i svår misär... Hon betalade för 27h/veckan men fick 12h/veckan...

En annan deltagare har inte längre kvar sitt arbete på grund av att hen blev uppsagd. Även denna person påpekade brister som fanns inom organisationen och blåste alltså i visselpipan. Bristerna som hen påpekade handlade om arbetsmiljöfrågor och chefen höll inte med om kritiken och ville inte ta åt sig av den. Det resulterade i att chefen och ledningen försökte avskeda personen då de såg hen som ett problem snarare än att se arbetsmiljöproblemen. De gjorde allt i sin makt för att driva igenom ett avsked, vilket till slut lyckades.

Jag blev ifrågasatt varför jag inte hunnit min dagskörning inom tid 07.00 – 16.00... De visste att jag hade för mycket körning i förhållande till arbetstiden... Arbetsgivare ville göra gällande att man tagit för långa raster eller så

Chefen gav denna deltagare för mycket arbete i förhållande till arbetstimmarna, vilket resulterade i att personen inte hann med sina arbetsuppgifter. Deltagaren upplevde alltså att chefen gjorde medvetna val för att personen skulle misslyckas med sitt jobb. Under tiden personen fortfarande jobbade kvar på arbetsplatsen påverkades hens arbetssituation negativt av den konstanta förföljelsen av chefen och ledningen i form av att det var mentalt stressande att konstant behöva bevisa att hen faktiskt skötte sitt jobb.

En deltagare skriver att mobbningen har gjort att hen har jobbat extremt hårt. Hen har inte blivit mobbad på arbetsplatsen, utan i skolan i yngre ålder och sedan i hemmet av sin sambo som hen nu har separerat från. Men att hen har jobbat hårt på grund av mobbningen hemma har tyvärr i flera fall lett till avundsjuka hos kollegor och gjort att hen känt sig utanför på arbetsplatsen.

En deltagare skriver att mobbningen har hindrat hen från att effektivt kunna sköta sitt jobb i arbetsgruppen. Personen har blivit utsatt av arbetskolligor och överordnade chefer. Efter att hen hade känt sig utestängd av chefen/ledningen i över ett år ledde det till att hen blev uppsagd efter att ha jobbat på företaget i 18 år. Här fanns det inte någonting att anmärka på i sättet personen skötte sitt jobb, på samma sätt som det var för en annan deltagare.

Uppsägningen har enbart sin grund i den mobbade gruppens handlingar

Fyra av deltagarna har inte längre kvar sina jobb på arbetsplatserna där de blev mobbade. Två av dem blev avskedade och det har påverkat dem i deras vardag. En av deltagarna fick en allvarlig hjärtinfarkt med bestående men. Hen anser att det berodde på stress som delvis hade uppstått på grund av mobbningen. Hjärtinfarkten var i sin tur det som ledde till uppsägningen.

Två deltagare valde att säga upp sig för att situationen var ohållbar. En av dem ville bli omplacerad och enligt AFS (1993:17) ska arbetsgivaren erbjuda omplacering eller utbildning vid akuta samarbetskriser såsom mobbning. En viktig utgångspunkt när det gäller omplacering är att arbetsförhållandena inte ska bli sämre och de ska vara likvärdiga den tidigare anställningen. För den här deltagaren var det enda som erbjöds ett fyra veckors vikariat eller jobb på en arbetsplats som hen inte hade möjlighet att ta sig till. Det slutade alltså med att personen blev arbetslös, vilket direkt strider mot bestämmelserna i AFS (1993:17).

### **Försvarsmekanismer.**

Fyra av fem deltagare upplevde att de har använt sig av förnekelse som innebär att man medvetet förnekar specifika händelser. Hur ofta de har använt förnekelse varierar och en del menar att det har hänt ofta under den utsatta tiden och andra har använt det ett par gånger. Då handlar det om medvetna processer där deltagarna försöker låsas som att mobbarna inte menar att såra med sina ord och handlingar.

Gällande bortträngning är det två deltagare som upplever sig ha använt det flertalet gånger och mycket ofta i perioder. Bortträngning handlar om att exempelvis tankar skjuts bort till det omedvetna och då kan platser, händelser, ord osv. göra att de bortträngda minnena kommer tillbaka. Exempelvis beskriver en deltagare att hen såg en bild på sin mobbare i tidningen. Den personen hade mobbat deltagaren som ung och när bilden fanns i tidningen kom obehagliga minnen tillbaka.

När jag såg bilden på honom så såg jag framför mig en knytnäve som kom i 100 km/tim

Det verkar inte vara någon deltagare som har upplevt projektion, alltså att de har lagt över sina egna negativa känslor/egenskaper på någon annan.

Tre deltagare har upplevt att de genom reaktionsbildning har uttryckt motsatsen till vad de egentligen känner. En menar att hen har använt humor som vapen, alltså skojat och skrattat fast än personen på insidan mådde mycket dåligt. En annan sa till sina kollegor vid sista arbetstillfället att det var den bästa tiden i personens liv, trots att det inte var sant och det var

kollegorna som hade utfört mobbningen. En deltagare skriver specifikt att hen inte använder sig av reaktionsbildning för att det inte hör till hens personlighet. Hen menar att hen aldrig försöker dölja sina känslor genom att låtsas vara glad utan visar öppet vad hen känner.

Jag är inte en sådan person som knyter handen i fickan och tittar i golvet, utan svarar för mig, så blir ju situationen därefter

Kanske använder sig flera av reaktionsbildning för att inte visa sig svag för sina mobbare för att utåt låtsas som att de inte blir påverkade av det mobbarna säger och gör. Detta kan vara vanligt därför att man inte vill visa att mobbarna vinner och faktiskt sårar en, vilket ofta är målet med mobbningen.

Tre deltagare upplevde att de har använt sublimering som innebär att man genomför kulturella aktiviteter för att få utlopp för negativa känslor. De upplevde att de använde sig av det ofta, i princip varje dag. Till exempel lyssnade de på musik, målade, skulpterade och såg film. De skrev också olika texter, så som dikter, medborgarförslag, Facebook-inlägg, insändare i tidningar och blogg-inlägg. En deltagare menade att fritidsintressen inte har påverkats varken positivt eller negativt av mobbningen och utförde inga speciella kulturella aktiviteter på grund av mobbningen.

En deltagare skrev att hen tränar, vilket inte är en kulturell aktivitet men det är ändå ett sätt att få utlopp för negativa känslor av mobbningen. Enligt personen rensar det huvudet eftersom det kräver mycket fokus och det har fungerat som en ventil under mobbningen. Dock slutade personen träna då hen blev uppsagd och alltså inte utsattes för mobbning på arbetsplatsen längre. Hen skrev att man i dagsläget inte kan tro att hen någonsin har besökt ett gym eller vet vad ett par löparskor är för något.

Har väl slitits utseendemässigt 10 år på 2 år, och minst lika mycket mentalt

Fyra deltagare har använt sig av förskjutning, att de har tagit ut sin ilska och sorg som egentligen är riktad mot mobbarna på någon annan. Det är personer som har stått nära deltagarna som har fått ta emot ilskan som egentligen är riktad mot mobbarna. En deltagare har själv mobbat andra i yngre ålder och menade att det mest troligt var på grund av det hen själv hade blivit utsatt för som hen kommit att själv mobba andra. Personen mådde inte bra av att själv ha utfört mobbning och har bett en av personerna om ursäkt.

Han har jag bett om ursäkt till och fick en ärlig tillbaka. Men det hjälper ändå inte för jag får leva med det resten av livet

En annan deltagare skrev att det mest har gått ut över familjen, det var även hen som slutligen skiljde sig. Allt negativt på jobbet följde alltså med hem och det blev för mycket för att familjen skulle kunna fortsätta att hålla ihop.

En deltagare upplevde sig inte använda någon av de försvarsmekanismer som fanns med i frågeformuläret.

## **Sjukvården**

Frågeställningen var: Vilka resurser inom sjukvården har de utsatta nyttjat och vilka är de eventuella bristerna? Temat som framkom var brist på kunskap och resurser inom sjukvården. Nyttjade resurser kommer att presenteras som en inledning för att besvara frågeställningen följt av temat som framkom samt förbättringsförslag.



### **Nyttjade resurser inom sjukvården.**

Två av deltagarna började med att söka hjälp hos sin husläkare. Den ena sökte hjälp för en rad olika symptom, så som trötthet, huvudvärk och känsla av en konstant tyngd i kroppen. Alltså symptom på depression som orsakats av mobbningen. Den andra besökte sin husläkare i ett annat ärende och läkaren märkte då att personen inte mår bra. Det resulterade i att personen fick en ny tid hos läkaren dagen efter för att prata om problemet med mobbningen. Efter att personen sedan blev avskedad några månader senare återkom hen till läkaren. Förutom husläkare har de två deltagarna även vänt sig till en mobbingjour. En av dem har deltagit i en intervju och beskrivit hur det fungerar när arbetsgivare aktivt försöker avskeda en. Personen har även deltagit i många tidningsartiklar och reportage. Den andra har haft arbetsterapi och kontakt med närpsykiatri.

En av deltagarna blev sjukskriven efter att ha pratat med sin husläkare och i samma skede ville personen ha en remiss till Arbets- och miljömedicin för att få en utredning av det som hänt. Men det ville inte läkaren ge eftersom att läkaren inte tyckte att det fanns motivering till det. Deltagaren ringde då och pratade med en läkare på Arbets- och miljömedicin och fick veta att det går att skriva en egen remiss, vilket hen gjorde.

En sådan utredning kostar cirka 60.000 kr... En sådan utredning är ju en upprättelse för den drabbade... När du är drabbad ska du dessutom veta att du kan skriva en egen remiss och ha ork till det, vilket kanske inte många har ork till

En annan deltagare började med att söka hjälp hos skolkurator eftersom det var då mobbningen började. Vidare sökte hen även hjälp hos en mobbingjour och hos psykologer. Hen fick även hjälp av FREDA-mottagningen på grund av våld i nära relation.

De två övriga deltagarna vände sig också till en mobbingjour, sedan till sjukvårdens psykologer och KBT-terapeuter. En av deltagarna anlät en advokat som är specialiserad på kränkande särbehandling. Personen skriver att hen gjorde en polisanmälan för mobbningen men att svensk lagstiftning inte ger något stöd för den mobbade via rättsliga åtgärder. Man måste alltså driva fallet som en civilrättslig process och själv betala den.

Facklig ombudsman, arbetsmiljöombud samt chefer motarbetade mig som mobbad och kränkt person – vilket jag trodde i min enfald skulle vara tvärt om

### **Brist på kunskap och resurser inom sjukvården.**

Tre personer upplevde att det finns brister gällande mobbning inom vården och en tyckte att det har fungerat utmärkt. Personen som var nöjd med vården trodde att det berodde på de självmordstankar och självmordsförsök hen hade och genomförde. Det var för allvarligt för att släppa. En annan menade att det finns kunskap inom vården till viss mån och att det var tillfredställande, men att det inte är där problemet ligger. Problemet ligger snarare i att det inte finns fungerande lagstiftning mot mobbning och det måste därför ske en lagförändring. Flera deltagare nämnde att lagstiftningen brister.

Tre deltagare skrev att det finns för dåliga kunskaper om mobbning inom vården och att det är svårt att bli trodd. Det har ofta hänt att vårdpersonal inte förstår allvaret i situationen. En person skrev även att det inte finns nog med resurser, vilket gör att väntetider blir orimligt långa och därmed är det svårt att få hjälp i tid. Deltagaren menade att det är viktigt att det finns resurser och att man måste bli tagen på allvar för att förhindra att människor tar livet av sig på grund av mobbningen. Personen tillade även att hen anser att köerna blir orimligt långa

på grund av att arbetsbelastningen är för hög i dagsläget för de som jobbar inom vården och att det därför behöver läggas mer resurser på detta område.

Angående psykologhjälp för drabbade gissar jag på att de i dagsläget har alldeles för hög arbetsbelastning i förhållande till resurser som finns. Och om de (vårdpersonalen) blir utbrända på grund av för hög arbetsbelastning, vad gör vi då?!

### **Förbättringsförslag.**

Deltagarna har kommit med förbättringsförslag för att vården ska fungera bättre i samband med mobbning. Förbättringsförslagen går hand i hand med de brister deltagarna nämnt och det är framför allt mer resurser till vården, både för vårdare och de drabbades skull och att kunskapen måste öka. Fler förslag är att det bör läsas mycket om mobbning på läkarlinjen för att öka kunskapen och att kostnader inte ska styra om man får hjälp eller inte. En deltagare ansåg att skolpersonal och elever ska få utbildning om mobbning, även personal och chefer på arbetsplatser. Detta för att förebygga mobbning och förhoppningsvis ska det inte behöva gå så långt att man behöver söka vård.

Jobba om mobbning genom dans/teater/musik/bild i skolan

## **Diskussion**

### **Resultatdiskussion**

Den första frågeställningen var: Hur påverkas en person som blir utsatt för mobbning fysiskt och psykiskt? och där framkom fyra teman: depression, tappat umgänge, negativ påverkan på arbetssituationen och försvarsmekanismer. En separat frågeställning om försvarsmekanismer fanns, men eftersom det är en form av fysisk/psykisk påverkan av mobbning valde författaren att införa det som ett tema i fysisk och psykisk påverkan av mobbning i stället.

Den andra frågeställningen var: Vilka resurser inom sjukvården har de utsatta nyttjat och vilka är de eventuella bristerna?

### **Fysisk och psykisk påverkan av mobbning.**

Utifrån resultatet går det att säga att mobbning påverkar människor uteslutande negativt. Hela personens liv påverkas negativt av mobbning på arbetsplatsen, inte bara arbetslivet. Det sker även personlighetsförändringar som en följd av mobbningen. De som tidigare har varit öppna, glada och sociala, blir tillbakadragna, misstänksamma och nedstämda.

Den mest allvarliga konsekvensen som påvisats i denna studie som följd av mobbningen är *Depression*. Det har även visats i andra studier, till exempel i Dehue et al. (2012), att de som utsätts mår dåligt och får mycket hälsoproblem. Självmordstankar och självmordsförsök var enligt Arbetsmiljöverket (2015) en risk när någon blir utsatt för mobbning, vilket även framkommit i denna studie. Både Arbetsmiljöverkets undersökningar och resultatet i denna studie visar att mobbning har en djup påverkan på den som utsätts, så djup att en del som utsätts inte ens vill leva längre.

Temat *Tappat umgänge* visar tydligt att mobbningens fysiska och psykiska påverkan på personen har sugit ut energin från deltagarna. De har inte haft varken den fysiska eller mentala orken att umgås med andra människor.

Att mobbning har *Negativ påverkan på arbetsituationen* kan påvisas genom att fyra av fem deltagare inte längre jobbar kvar på de arbetsplatser där de blev mobbade, och två av dem är arbetslösa än idag. Deltagarna har beskrivit att det som har hänt på arbetsplatsen har påverkat hur de har mått när de kommit hem efter arbetsdagen och att detta haft negativa konsekvenser för deras hälsa, vilket även framkom i studien av Dehue et al. (2012). En av deltagarna, som beskrivits i resultatet, bad om att bli omplacerad men blev bara erbjuden ett fyra veckors vikariat. Det går emot bestämmelserna i AFS 1993:17 som har tydliga riktlinjer som går att följa om mobbning på arbetsplatsen förekommer. Utifrån resultatet i denna studie verkar det dock som att en del arbetsgivare väljer att inte tillämpa dessa riktlinjer. En förändring av lagstiftningen på området skulle kunna tvinga arbetsgivare att vidta åtgärder och tillämpa AFS 1993:17 fullt ut.

Tre av de fem deltagarna hade blivit utsatta för mobbning från chefer/ledningen. Enligt AFS 1993:17 är det arbetsgivarens uppgift att förebygga mobbning och visa att det inte ska accepteras på arbetsplatsen. Ändå var det tre av fem deltagare i denna studie som hade utsatts för mobbning av chefer eller ledning. Ekici och Beder (2014) visade att det uteslutande var överordnade som utförde mobbning mot underordnade eller att de på samma arbetsnivå mobbade varandra, exempelvis kollegor. Detta stämmer överens med resultatet i denna studie.

Ett annat resultat som är värt att notera är att två av deltagarna är så kallade whistleblowers, dvs. att de har påpekat brister inom organisationen. Flera studier har visat att whistleblowers arbetsituation och relation till kollegor påverkas negativt (Svensson, 2010; Jackson et al., 2010; Peters et al., 2010) och det stämmer överens med vad som har hänt när deltagarna i denna studie har klagat på organisationen eller chefer på sin arbetsplats. Det är alltså känsligt att påpeka brister inom organisationen och det finns risk att sådant beteende kommer att påverka personen negativt då det i många fall leder till mobbning av både kollegor och överordnade.

Svensson (2010) nämner även att personer kan bli utsatta för mobbning om de arbetar för hårt, vilket stämde in på en av deltagarna. Hen blev mobbad i hemmet och la därför mycket fokus på arbetet och det resulterade i avundsjuka hos kollegor och utanförskap på arbetsplatsen. Det visar att det inte är bra för en enskild person att sticka ut och inte följa arbetsplatsens normer eftersom man då riskerar att påverka sin arbetsituation negativt.

Gällande användandet av *Försvarsmekanismer* i samband med mobbning var det två som var vanligare än de andra. Förnekelse och förskjutning hade fyra av fem deltagare upplevt att de använt sig av. Dehue et al. (2012) visade också att förnekelse var en vanlig försvarsmekanism i samband med mobbning. Varför det är den vanligaste försvarsmekanismen är svårt att uttala sig om, men utifrån resultatet verkar det som att förnekelse är ett sätt för den mobbade att ta sig igenom vardagen och inte påverkas allt för mycket av det hen utsätts för. Frågan är hur det fungerar i längden och hur påverkad den utsatte blir av att konstant förneka det som händer? Förskjutning verkar vara vanligt eftersom det är så mycket känslor som byggs upp i samband med mobbning att det inte går att hålla det inom sig. Det blir då andra personer i den mobbades omgivning som blir indirekta offer för mobbningen.

Reaktionsbildning och sublimering använde sig tre av fem deltagare av. Reaktionsbildning har beskrivits av deltagarna som ett sätt att försöka visa sig stark inför de som utför mobbningen, samt inför resten av omgivningen. Sublimering har varit ett sätt att fly från

verkligheten och slippa tänka på mobbningen för en stund. Det har även använts för att kanalisera negativa tankar och känslor.

Det är värt att notera att en av deltagarna upplevde att hen inte använde sig av någon av de försvarsmekanismerna som fanns med i frågeformuläret. Det visar att det inte alltid är aktuellt för en mobbad att använda sig av försvarsmekanismer. Åtminstone inte av de försvarsmekanismer som ingick i denna studie.

### **Sjukvården.**

Den andra frågeställningen var: Vilka resurser inom sjukvården har de utsatta nyttjat och vilka är de eventuella bristerna? Ett tema framkom och det var brist på kunskap och resurser inom sjukvården.

De resurser inom sjukvården som har använts av deltagarna var; husläkare, sjukvårdens psykologer, mobbingjouren, KBT-mottagning, arbetsterapi, närpsykiatri, FREDA-mottagningen och arbets- och miljömedicin. Det finns alltså många olika resurser att nyttja när man utsätts för mobbning och deltagarna har haft tillgång till hjälp och stöd. Dock har olika anledningar, exempelvis långa kötider och brist på förtroende för sjukvården, gjort att deltagarna inte alltid har upplevt att de blivit hjälpta eller har velat söka hjälp.

Överlag var upplevelsen av hjälpen deltagarna fått positiv och sjukvården har på många olika sätt kunnat bidra till ökat välmående hos deltagarna. Dock var de flesta överens om att det finns brister inom vården gällande mobbning. De största bristerna var *brist på kunskap och resurser*. Förbättringsförslag blir alltså, så som även deltagarna har föreslagit, att öka medvetenheten inom vården och lägga mer ekonomiska resurser på vården för att fler ska kunna få hjälp snabbare. Enligt Arbetsmiljöverket (2015) kostar mobbning redan samhället 40 miljarder per år. Det är därför rimligt att föreslå att fler resurser ska läggas på förebyggande arbete eftersom tidigare forskning (DeKeyser Ganz et al., 2015) har visat att förebyggande arbete minskar risken för att mobbning ska ske. Detta kommer på sikt leda till mindre mobbning och därmed mindre kostnader för samhället.

När deltagarna svarade på frågor om vilka brister det finns inom sjukvården, framkom det i svaren att det behöver finnas lagstöd för de som utsätts för mobbning. Det är inte ett förslag som har med förbättring av sjukvården att göra men det är viktiga åsikter eftersom AFS 1993:17 uppenbarligen inte är tillräckligt inarbetad i det svenska arbetslivet. En bra början för att motverka mobbning på arbetsplatser hade varit att genomföra en lagförändring som gör att det blir ett krav att tillämpa AFS 1993:17 på alla arbetsplatser. Om inte det räcker kan ytterligare lagar behövas.

### **Metoddiskussion**

Urvalsprocessen för studien fungerade effektivt genom att uppdragsgivaren förmedlade sina kontakter eftersom det annars hade varit en stor utmaning att hitta människor som kunde delta. Dock hade jag önskat att deltagarna hade haft en större geografisk utspridning för att minimera risken att någon av deltagarna blir identifierad. Det hade även varit bra om fler personer hade deltagit i studien. Med fem deltagare är det svårt att uttala sig om generaliserbarhet och resultatet hade troligtvis sett annorlunda ut om exempelvis tio personer hade deltagit. På grund av begränsad tid och svårigheter att hitta fler deltagare än de uppdragsgivaren förmedlade var det tyvärr inte möjligt i denna studie.

Frågorna besvarades skriftligt för att deltagarna som har utsatts för mobbning skulle känna sig tryggare och våga berätta mer. Detta gjorde dock att det inte fanns möjlighet att be deltagarna förklara vad de menade med vissa svar, vilket kan ha lett till feltolkningar. Det fanns inte heller möjlighet att ställa följdfrågor och en del av svaren hade jag önskat få utvecklade för att få större förståelse.

Förutom risk för att jag har feltolkat vissa svar, finns det även risk för att deltagarna har feltolkat frågorna. Speciellt frågorna om försvarsmekanismer kan ha varit svårtolkade och många förstod exempelvis inte frågan om projektion utan svarade snarare med exempel på förskjutning. Detta är någonting som hade kunnat förbättras och förtydligas. Alternativt hade frågorna om försvarsmekanismer kunnat vara mer öppna. Till exempel skulle man ha kunnat ställa öppna frågor och sedan försökt analysera svaren för att utläsa om deltagarna har använt försvarsmekanismer i samband med mobbning i stället för att ha en specifik fråga om varje försvarsmekanism.

Någonting som också är viktigt att tänka på och vara kritisk till är vilka försvarsmekanismer jag valde att ha med i frågeformuläret. Det finns många olika försvarsmekanismer och jag tog med de som uppdragsgivaren och jag trodde kunde uppkomma i samband med mobbning. Dehue et al. (2012) kom exempelvis fram till att förnekelse och kompensation var de vanligaste försvarsmekanismerna i samband med mobbning. Kompensation fanns inte med i min studie, liksom många andra försvarsmekanismer. Kanske hade någon av dem som inte fanns med varit vanliga i samband med mobbning om det funnits frågor om dem.

Den andra frågeställningen: Vilka resurser inom sjukvården har de utsatta nyttjat och vilka är de eventuella bristerna? var något ledande. Sjukvården kan ha goda effekter också, vilket den visade sig ha enligt resultatet. I efterhand skulle det ha varit bättre att ställa frågan: Vilka resurser inom sjukvården har de utsatta nyttjat och vad har fungerat bra respektive dåligt? Då hade det framkommit både styrkor och brister inom sjukvården som hade kunnat vara intressant för resultatet.

En deltagare nämnde att hen använde fysik träning för att få ut negativa känslor som uppkommit på grund av mobbningen. Att det kräver så mycket koncentration att mobbningen glöms bort för stunden. Jag hade kunnat ta med frågor om hur mycket deltagarna tränar eftersom det kan vara en fysisk påverkan av mobbning. Då hade det kanske framkommit att en del av deltagarna tränar mycket på grund av mobbningen, inte tränar alls eller har slutat träna. Detta hade varit ett intressant resultat då fysisk träning i hög grad påverkar välmående.

## Referenser

- AFS 1993:17. *Kränkande särbehandling i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Mobbning*. Hämtad 2016-04-25, från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>
- Cervone, D., & Pervin, A. L. (2014). *Personality Psychology*. Singapore: John Wiley & Sons.
- Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T., & Pouwelse, M. (2012). Coping with bullying at work and health related problems. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 175-197. doi:10.1037/a0028969
- DeKeyser Ganz, F., Levy, H., Khalaila, R., Arad, D., Bennaroch, K., Kolpak, O., ... Raanan, O. (2015). Bullying and its prevention among intensive care nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 47(6), 505-511. doi:10.1111/jnu.12167
- Dihel, M., Chui, H., Hay, L. E., Lumley, A. M., Gruhn, D., & Labouvie-Vief, G. (2014). Change in coping and defense mechanisms across adulthood: Longitudinal findings in a European American sample. *Developmental Psychology*, 50(2), 634-648. <http://dx.doi.org.proxy.lib.ltu.se/10.1037/a0033619>
- Ekici, D., & Beder, A. (2014). The effects of workplace bullying on physicians and nurses. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 24-33. <http://www.ajan.com.au/>
- Howitt, D. (2012). *Introduction to qualitative methods in psychology*. UK: Pearson Education.
- Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E., Luck, L., ... Wilkes, L. (2010). Trial and retribution: A qualitative study of whistleblowing and workplace relationships in nursing. *Contemporary Nurse*, 36(1-2), 34-44. <http://dx.doi.org/10.1002/hast.454>
- Peters, K., Luck, L., Hutchinson, M., Wilkes, L., Andres, S., & Jackson, D. (2010). The emotional sequelae of whistleblowing: findings from a qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*. 20(19/20) 2907-2914. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03718.x>
- Svensson, L. (2010). *Mobbning i arbete. Arbetsorganisationens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*. Kålleröd: Intellecta Infolog.
- Weigl, K. (2014, 19 februari). Lasse begick självmord – nu döms hans chefer. *Aftonbladet*. Hämtad 2106-08-24, från <http://www.aftonbladet.se/nyheter/article18392646.ab>
- Örnerborg, E. (2016, 22 augusti). Självmordsvågen bland anställda kan bli rättsfall. *Arbetarskydd*. Hämtad 2016-08-24, från <http://www.arbetarskydd.se/Arbetsmiljjobrott/sjalvmordsvagen-bland-anstallda-kan-bli-rattsfall-6778608>

# Bilagor

## Bilaga 1. Infobrev

### Utredning av vuxenmobbing

Hej!

Jag heter Sara Broberg och är psykologstudent på Luleå tekniska universitet. Som examensarbete ska jag göra en utredning av vuxenmobbing på uppdrag av XX. Syftet med utredningen är att undersöka de psykologiska effekterna/konsekvenserna av vuxenmobbing med inriktning på företagshälsovård/sjukvård samt försvarsmekanismer.

Du är 1 av 5 personer vars kontaktuppgifter har blivit förmedlade via YY på XX. Du kommer att få svara skriftligt på frågeformulär så utförligt som möjligt. Du behöver inte svara på alla frågor om du inte vill och du kan välja att avbryta deltagandet utan några som helst konsekvenser. De besvarade formulärens kommer förvaras så att de bara är åtkomliga för mig. Utredningen kommer att publiceras i form av en examensuppsats på Luleå tekniska universitet och du som deltagare kommer att vara helt anonym för att resultatet inte ska kunna kopplas till dig. Eftersom du inte skriver namn på frågeformuläret kommer inte ens jag veta vem som svarat vad. Frågeformuläret innehåller 22 frågor.

Formuläret kommer att levereras till dig i ett kuvert via post. När du besvarat formuläret skickar du tillbaka det till mig via post i det kuvert som bifogats med formuläret. Frimärke och adress finns på det bifogade kuvertet. Vid eventuella frågor finns jag tillgänglig både via mail och telefon.

Mail: [Sarbro-3@student.ltu.se](mailto:Sarbro-3@student.ltu.se)

Mobilnummer: 073 – xxxxxxxx

OBS! Svara gärna på frågeformuläret så fort du kan. Skicka helst tillbaka det ifyllda formuläret senast inom 3-5 dagar efter att du fått det.

Om du skulle behöva stödsamtal efter att ha svarat på formuläret finns YY tillgänglig.

Mejl YY: [info@XXmottagningen.se](mailto:info@XXmottagningen.se)

## Bilaga 2. Frågeformulär

### Utredning av vuxenmobbing

Om du känner att du vill skriva mer på någon fråga men skrivutrymmet inte räcker till, finns 2 sidor i slutet där du kan tillägga det du vill. Skriv bara numret på frågan så att jag vet vad du svarat på.

1. Hur lång tid har du blivit utsatt för mobbing? Svara gärna i antal år/månader och vid vilken ålder det skett.
2. Var har mobbningen skett?
3. Vilken relation har du haft till den/de som mobbat dig?
4. Hur har mobbningen påverkat dig som person?
5. Hur har mobbningen påverkat dig i ditt arbete?
6. Hur har mobbningen påverkat dig i din vardag?
7. Har mobbningen på något sätt påverkat dina relationer?  
Om, ja. I så fall hur?
8. När valde du att söka hjälp för mobbningen och varför?
9. Har du någon gång under tiden du blivit mobbad blivit erbjuden hjälp eller har du behövt söka själv?
10. Hur kändes det att söka hjälp?
11. Vart/till vilka vände du dig?
12. Vad för sorts hjälp har du fått?



13. Har du upplevt att det finns några brister inom vården när det gäller vuxenmobbing?

Om, ja. Vilka är bristerna?

Har du några förslag på hur bristerna kan förbättras?

14. Är du nöjd med den hjälp du har fått? Är det något du hade velat förändra?

15. Har situationen förbättrats efter att du sökt hjälp? På vilka sätt?

16. Har det någonsin hänt att någon har sagt eller gjort någonting elakt och du har låtsats för dig själv som att det inte har hänt?

Om, ja. Hur ofta har detta hänt?

17. Har du någonsin varit med om att du glömt bort någonting hemskt som hänt dig under tiden du blivit mobbad för att sedan komma ihåg det igen vid ett senare tillfälle?

Om, ja. Hur ofta har detta hänt?

Vill du berätta om en sådan situation?

18. Har det någonsin hänt att du lagt över dina negativa känslor/egenskaper på någon annan i samband med mobbing (t ex om du varit arg och känt att alla runt omkring dig, som inte har med mobbningen att göra, är arga)?

Om, ja. Hur ofta har detta hänt?

Vill du berätta om en sådan situation?

19. Har du någon gång varit väldigt arg/ledsen efter en situation då du blivit mobbad men i stället uttryckt raka motsatsen och blivit väldigt glad mot din omgivning?

Om, ja. Hur ofta har detta hänt?

Vill du berätta om en sådan situation?

20. Har det någon gång hänt att du använt kulturella aktiviteter (t ex målat, fotograferat, skulpterat, sytt osv.) för att få utlopp för negativa känslor som uppstått på grund av mobbningen?

Om, ja. Hur ofta har detta hänt?

Vill du berätta om en sådan situation?

21. Har det hänt att någon har sagt någonting elakt till dig eller om dig och att du då har tänkt ”de skojar bara” fast du vet att det inte var ett skämt?

Om, ja. Hur ofta har detta hänt?

Vill du berätta om en sådan situation?

22. Har det hänt att du blivit arg eller ledsen på andra människor i din omgivning (t ex familj, anhöriga, andra personer omkring dig som du träffat) fast det egentligen är de personer som mobbat dig som du är arg/ledsen på?

Om, ja. Vilka personer? Hur ofta händer detta?

Vill du berätta om en sådan situation?

Här kan du tillägga det du vill om skrivutrymmet inte har räckt till på någon fråga (glöm inte att skriva frågenumret):