



Mobbning

Stefan Blomberg



@PsykologSB



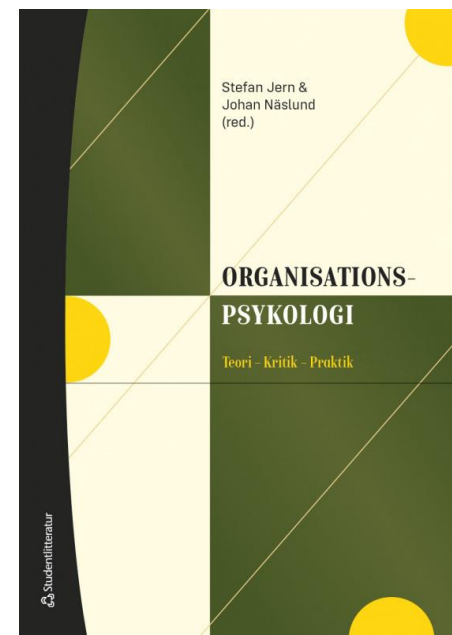
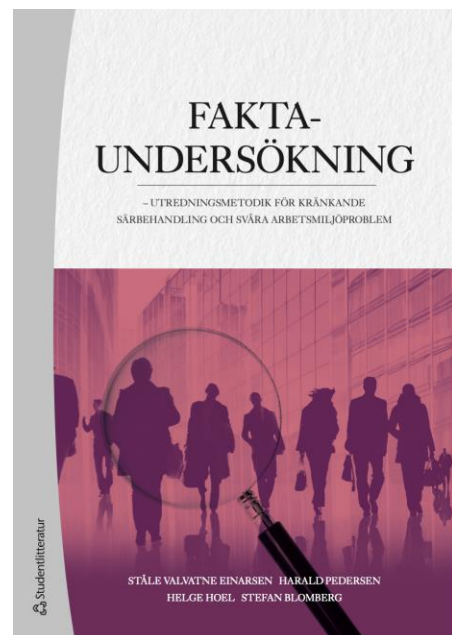
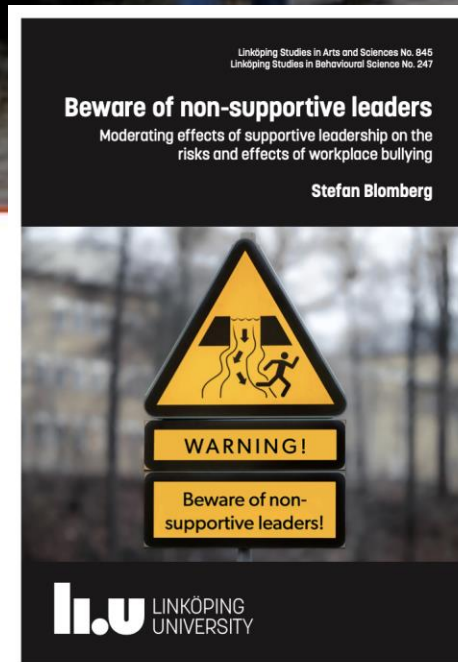
www.linkedin.com/in/stefanblomberg



www.facebook.com/psykologstefanblomberg



Mobbning på jobbet



Fil dr. Stefan Blomberg
Legitimerad psykolog/organisationspsykolog/forskare
Arbets- och miljömedicin, Universitetssjukhuset i Linköping
Avdelningen för psykologi/IBL, Linköpings universitet
Arbeidsmiljøspesialistene AS
Whole AB



The background of the slide is a blurred photograph of several people in a meeting or office setting. They are wearing business attire, and the focus is soft, making their features indistinct.

Varför är du intresserad av
mobbing på jobbet?

Vad är det viktigaste vi kan göra
för att minska förekomsten?

Konkreta handlingar i tid och rum

Aktiva - passiva

Direkt - indirekt

Arbetsrelaterat – personrelaterat

Systematik/upprepning?

Vad är
problemet?

Beskrivande begrepp
av fenomenet social
utsatthet på arbetet:

Kränkt

Hånad

Utfryst

Baktalad

Förlöjligad

Förnedrad

Mobbad

Trakasserad

Sextrakasserad

Särbehandlad

Diskriminerad

Och så vidare...

Juridiska begrepp utifrån
arbetsmiljölagstiftningen:

AML: Skyddslagstiftning

X utgör...

- en (orimlig) belastning
- en (orimligt) stark
psykisk påfrestning
- kränkande särbehandling

Juridiska begrepp utifrån
internationella avtal/lagar:

Harassment (trakasserier)
Violence (våld)

Juridiska begrepp utifrån
diskrimineringslagen:

*DL: Rättighetslagstiftning
(och skyddslagstiftning)*

X utgör...

- trakasserier
(samband med minst en av de
sju diskrimineringsgrunderna)
- sexuella trakasserier

OBS: Även direkt/indirekt
diskriminering, bristande
tillgänglighet & instruktioner
att diskriminera

8%

Risk

5%

Pågående

1%

Extrem

Ingen större skillnad mellan män
& kvinnor eller mellan sektorer
på arbetsmarknaden!

Totalt ca 14 %

Kostnader för Sveriges arbetsliv

8 %
Risk för mobbning

≈ 264 000
personer
(å 25 000 kr)

(≈ 6,5 miljarder)

5 %
Pågående mobbning

≈ 165 000
personer
å 150 000 kr*

≈ 25 miljarder

1 %
Extrem mobbning

≈ 33 000
personer
å 450 000 kr*

≈ 15 miljarder

Totalt: minst 40 miljarder

Samhällskostnader och personliga kostnader exkluderade!

Arbetsgivare med 10 000 anställda

8 %
Risk för mobbning

800 personer

(å 25 000 kr)

(= 20 miljoner)

5 %
Pågående mobbning

500

personer
å 150 000 kr*

= 75 miljoner

1 %
Extrem mobbning

100

personer
å 450 000 kr*

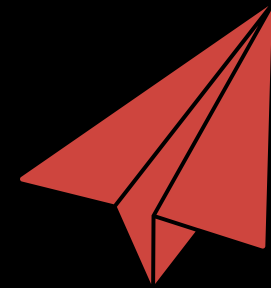
45 miljoner

Totalt: minst 120 miljoner

Andra konsekvenser i organisationen



Minskat
engagemang



Minskad
lojalitet



Minskad
effektivitet



Försämrat
rykte

Individuella konsekvenser



Arbetslöshet

Fyrfaldigt ökad risk!



Ohälsa

Depression, trauma,
hjärtsjukdom, sjukersättning



Död

Ett av våra dödligaste
arbetsmiljöproblem

Källor:

Nielsen & Einarsen, 2012; SBU, Rapport 223, 2014; Glambek, Skogstad & Einarsen 2015;
Nielsen, Nielsen; Notelaers & Einarsen 2015; Pompili mfl. 2008, SOU 1999:69; Xu et.al 2018



Byta jobb?

Rosander, Salin & Blomberg (2022). The last resort:
Workplace bullying and the consequences of changing jobs.
Scandinavian Journal of Psychology.



Byta jobb?

Tid 1

Tid 2

Utsatt

Utsatta

Cut off

Ej utsatt



Byta jobb?

Tid 1

Grupp A
Stannar

Tid 2

Grupp B
Byter

Utsatt

Cut off

Ej utsatt

Mobbningsproblematik är alltså inte knutet till individer utan till organisationer

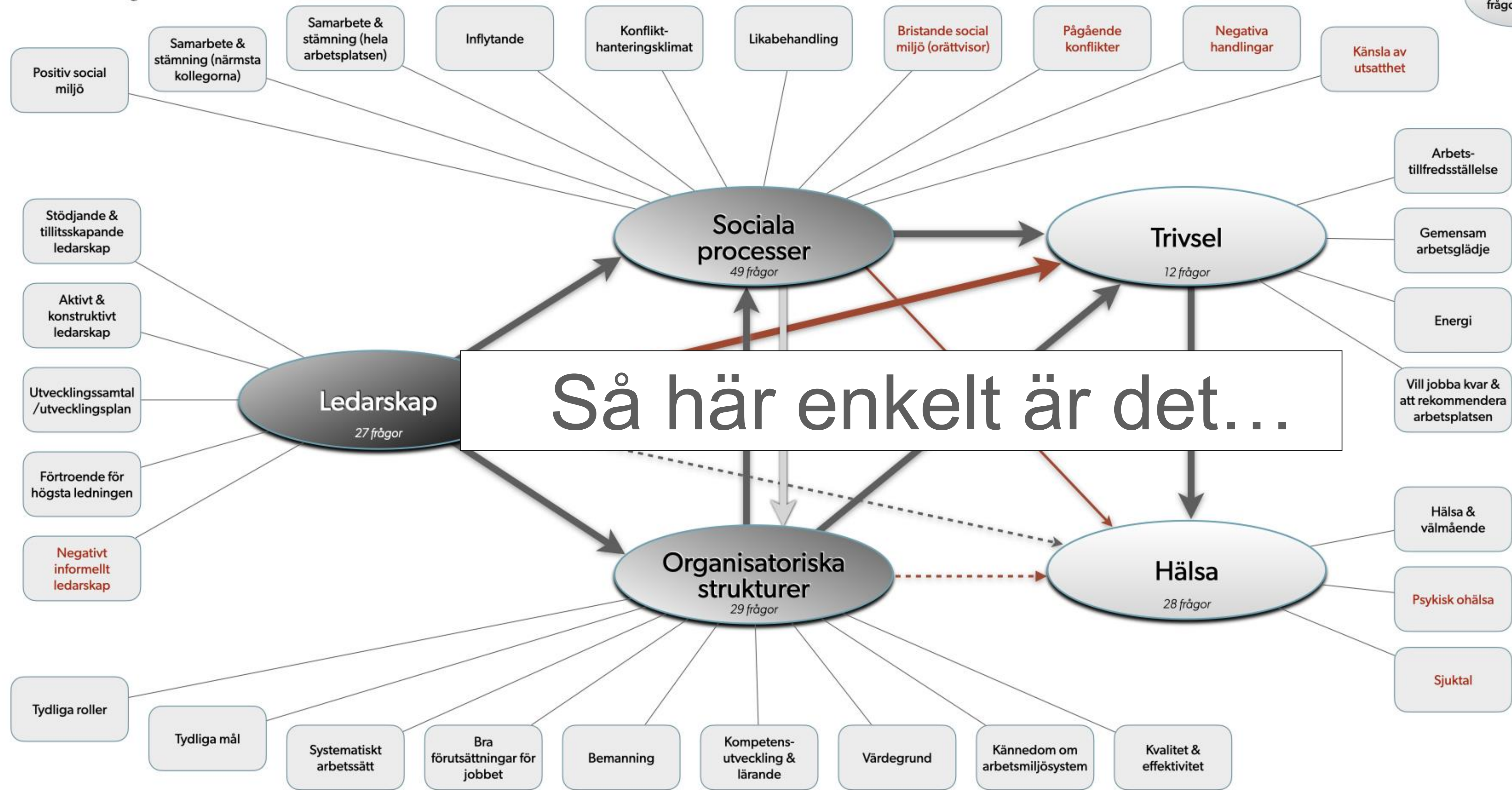


Byta jobb?

Vi behöver välfungerande organisationer!

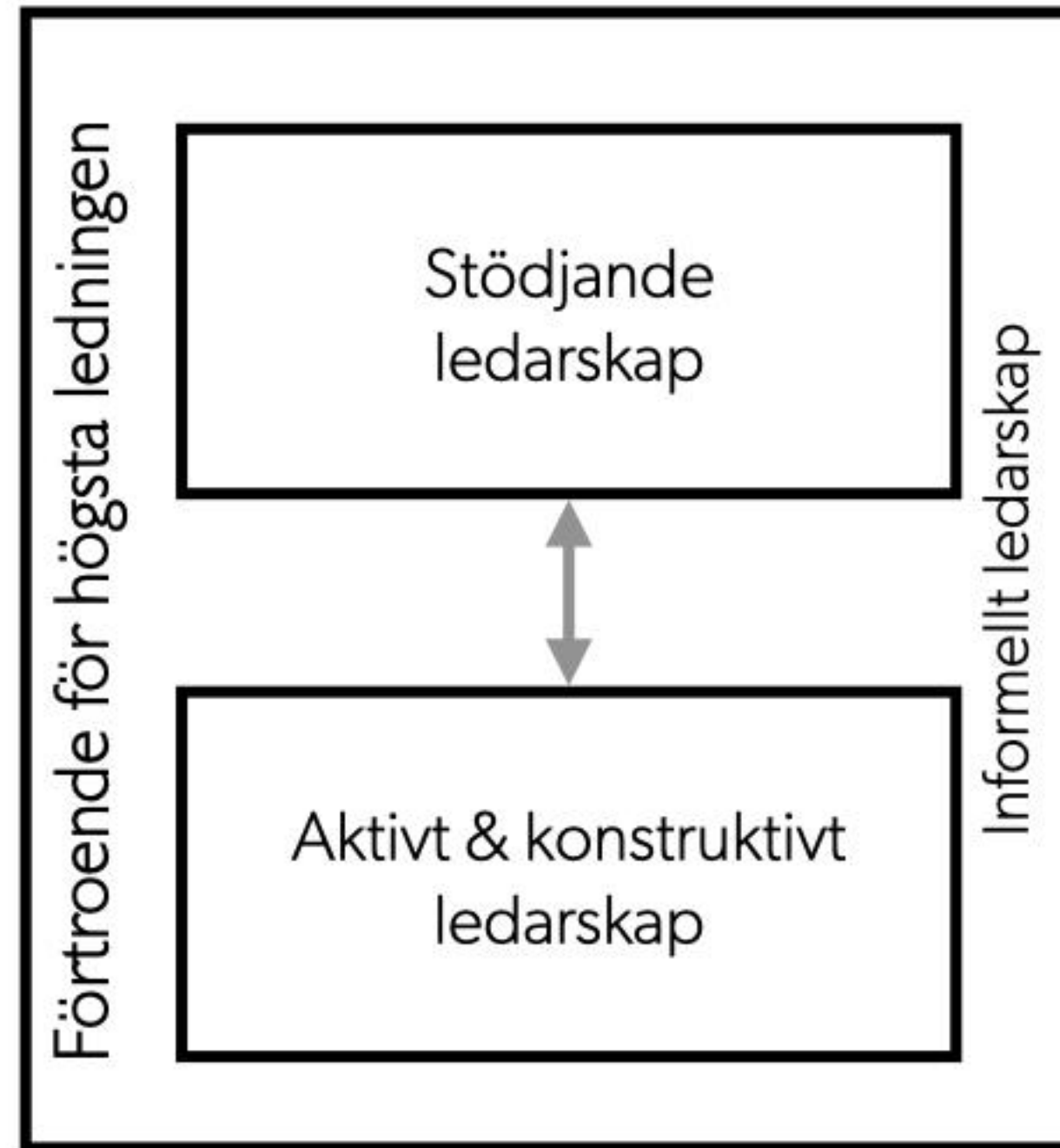


Byta jobb?



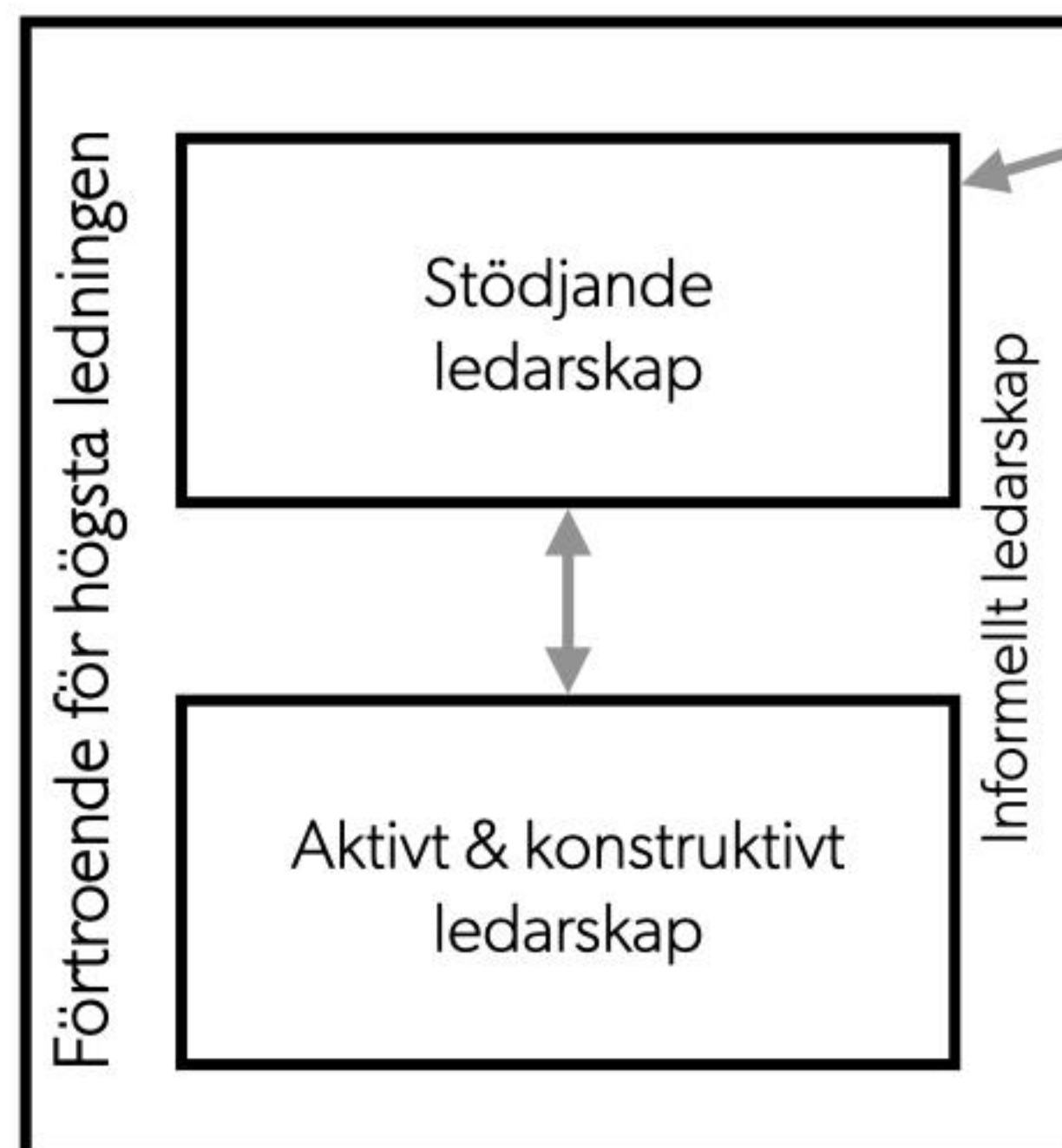


LEDARSKAP





LEDARSKAP



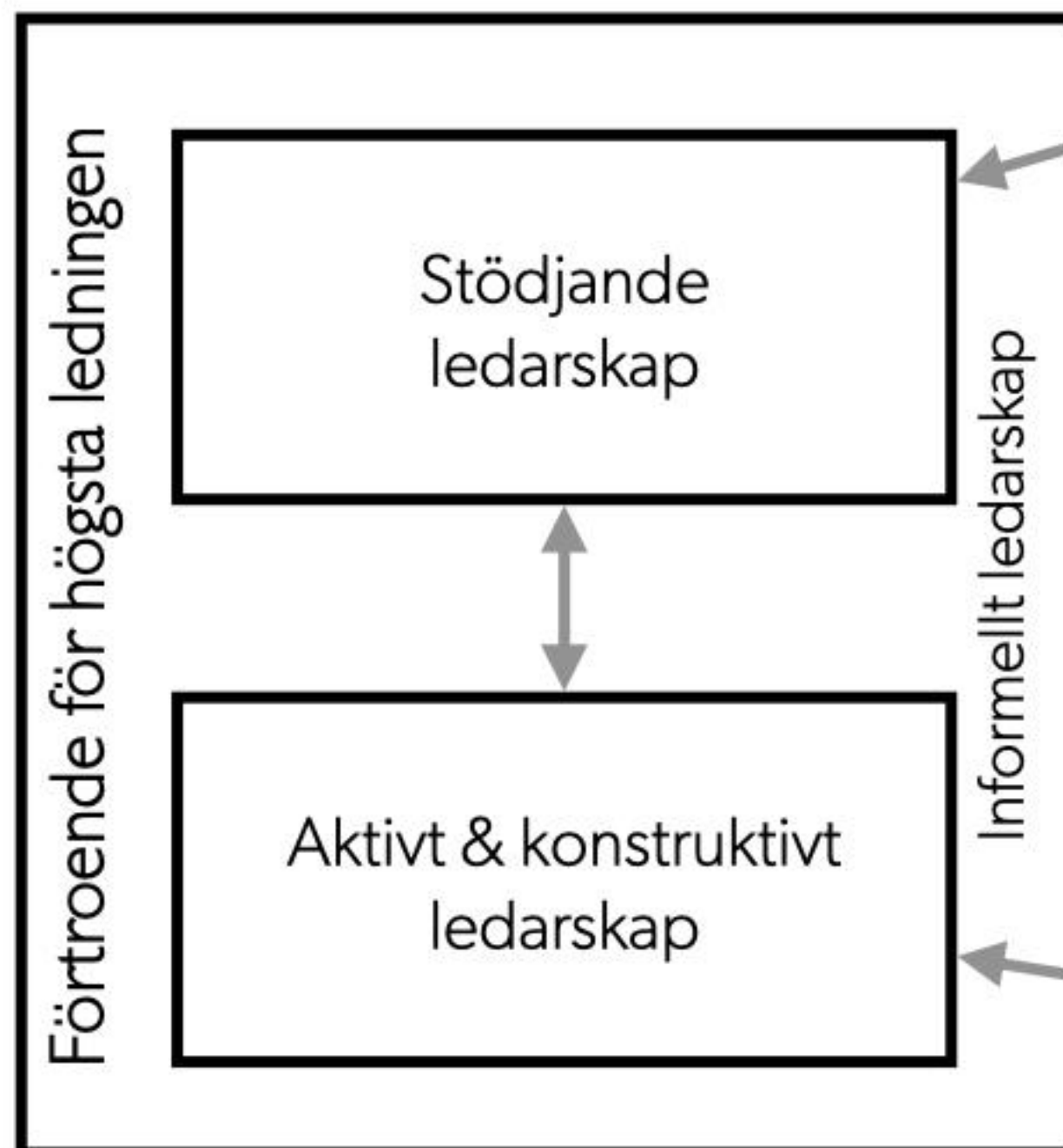
TILLIT

Processer





LEDARSKAP



www.whole.se

TILLIT

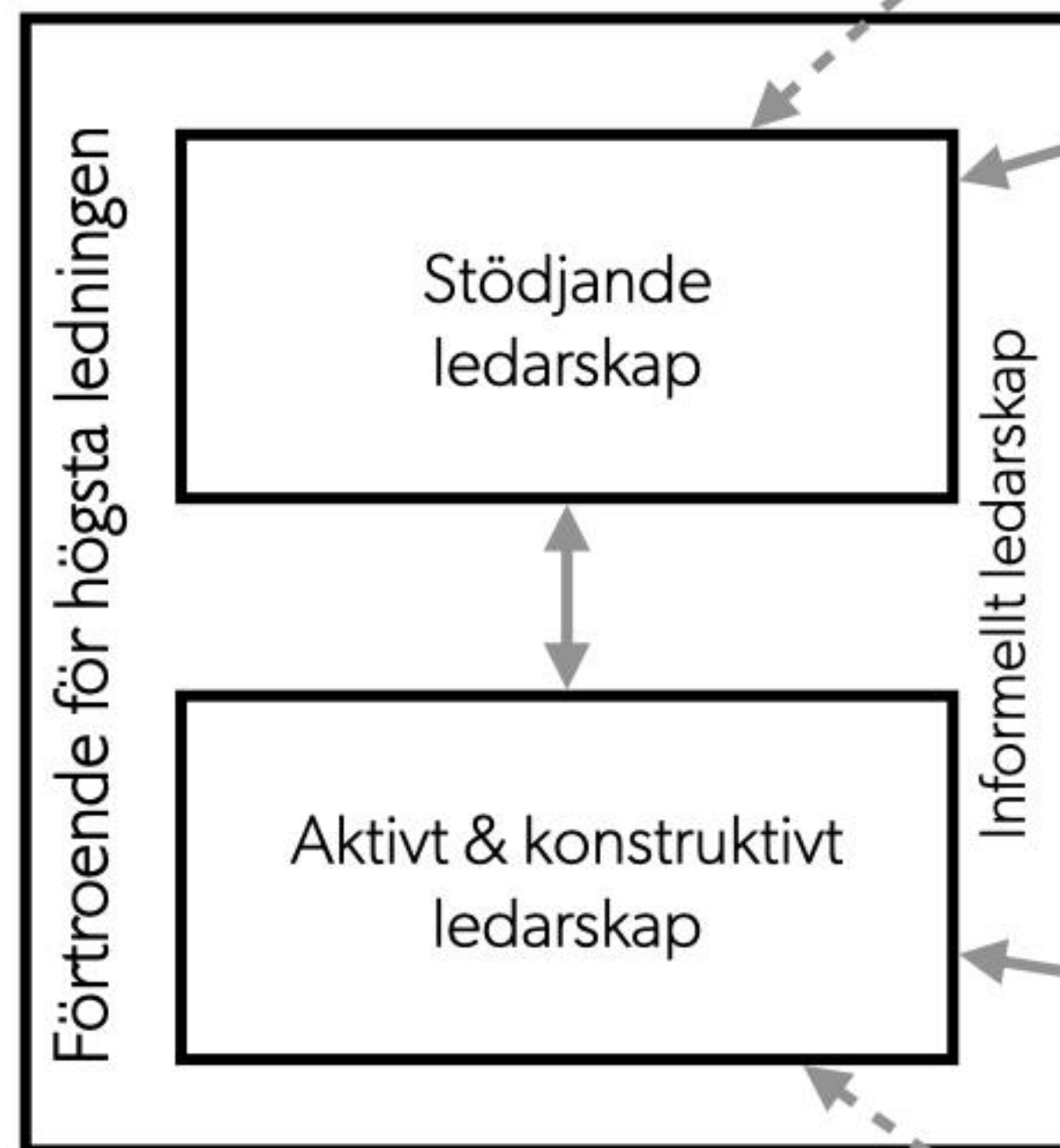
Processer



Strukturer

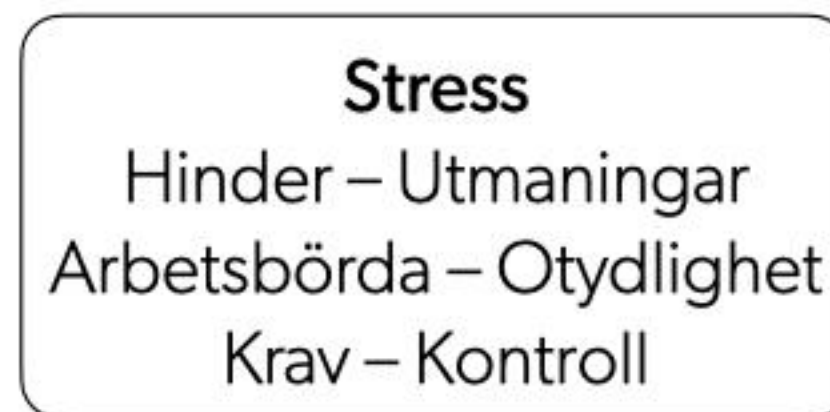
ORDNING

LEDARSKAP



TILLIT

Processer



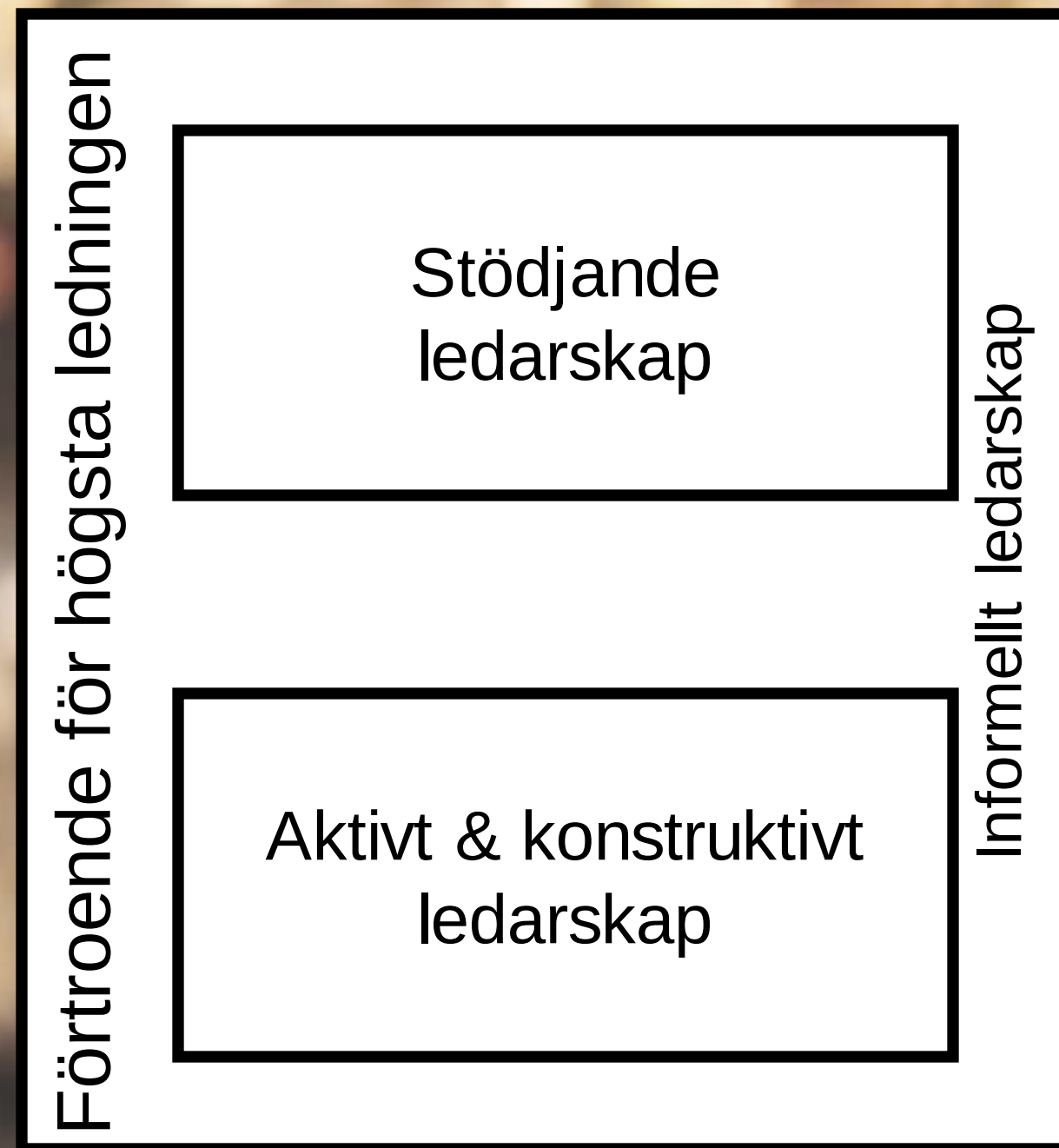
Strukturer

ORDNING

KONSEKVENSER



LEDARSKAP



Hur ska en chef vara?

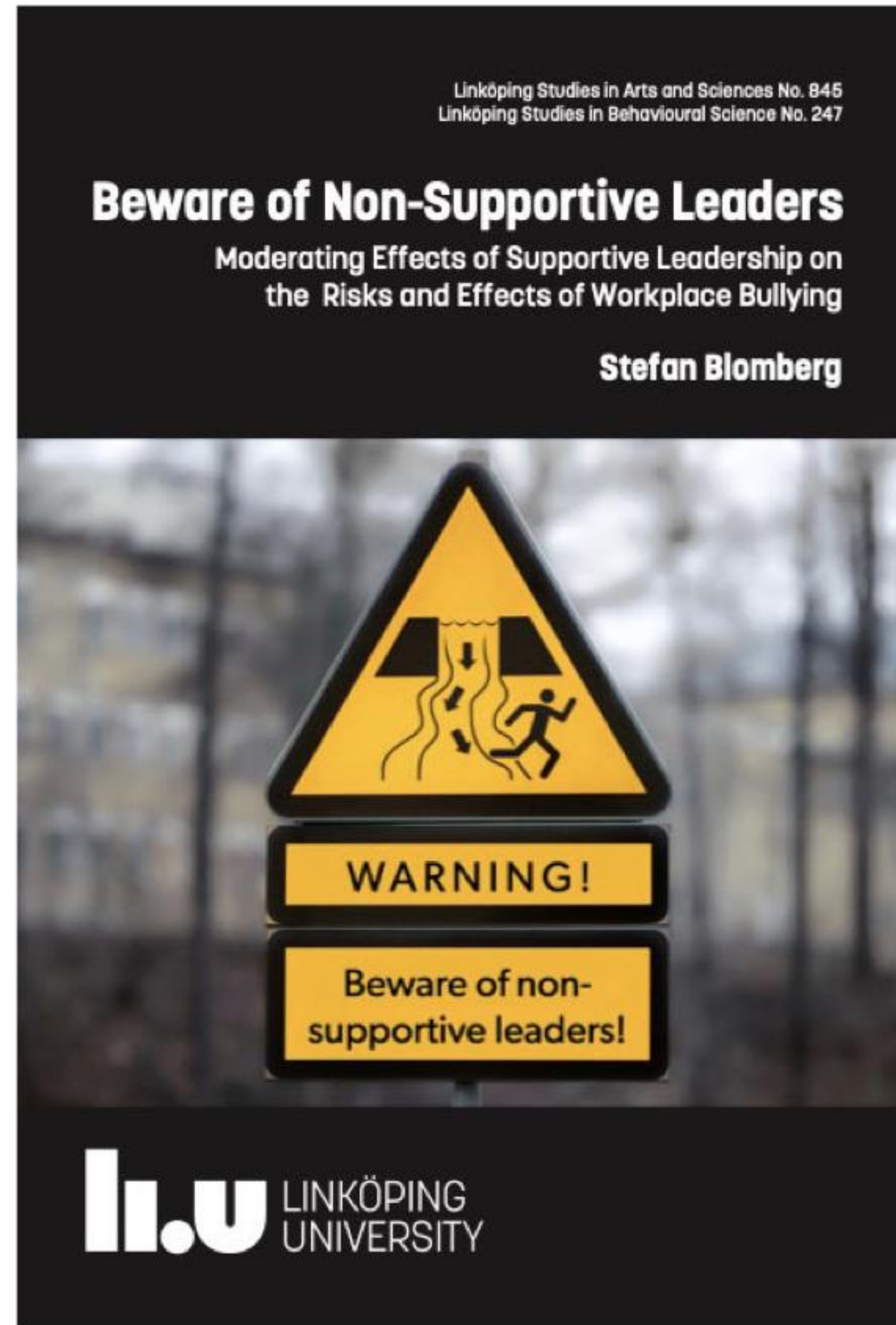


Hur ska en chef vara?

Effekten av stödjande ledarskap?

Utsedd till
"Årets avhandling"
vid Arbets- och miljömedicinska
vårmötet 2023 i Stockholm

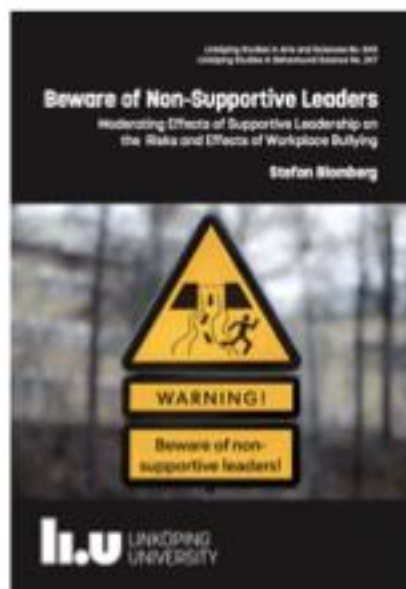
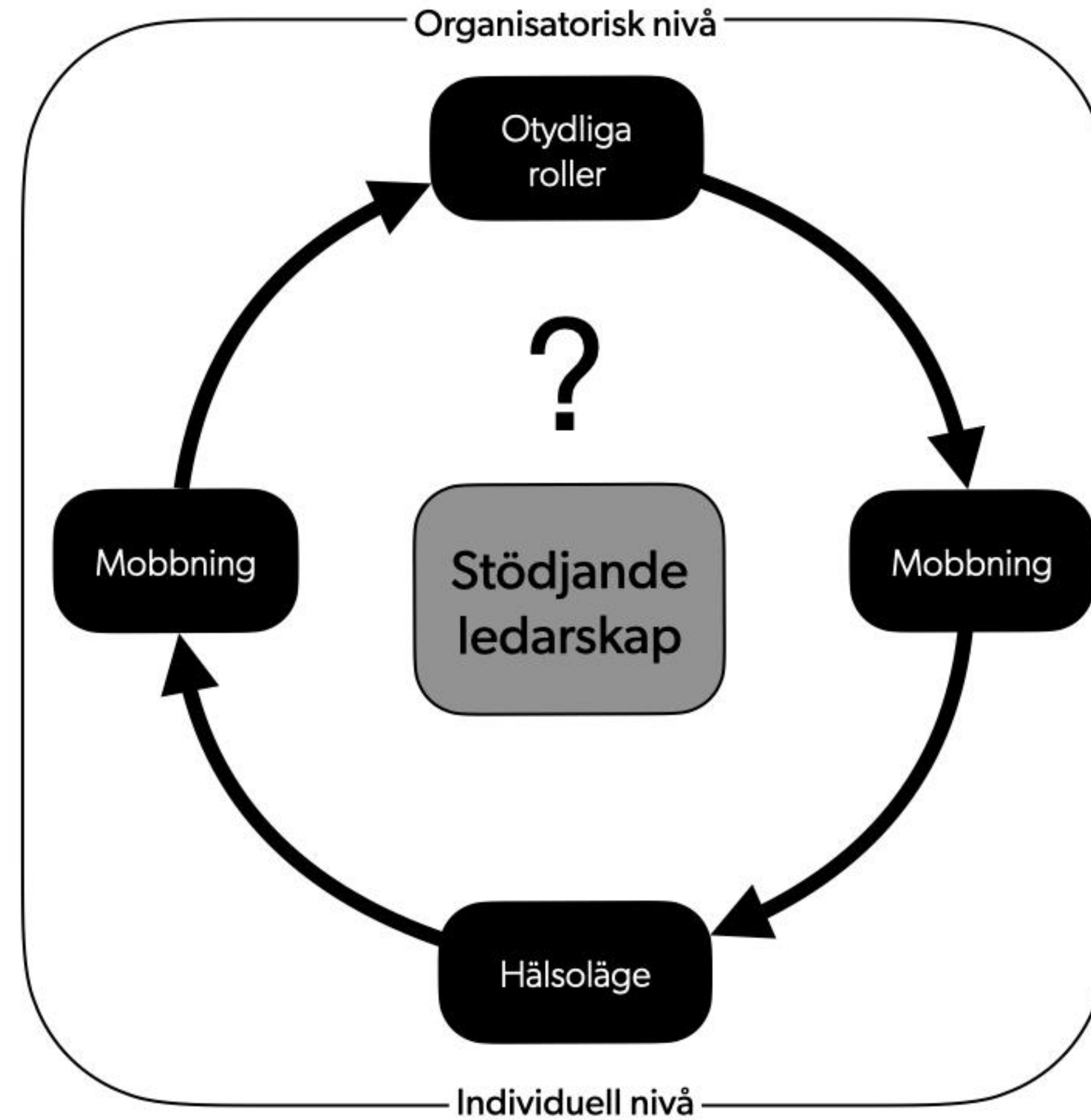
av
Karolinska Institutet, Sveriges
Företagshälsor, AFA Försäkring &
Centrum för arbets- och miljömedicin,
Region Stockholm



Effekten av stödjande ledarskap?

Stödjande ledarskap

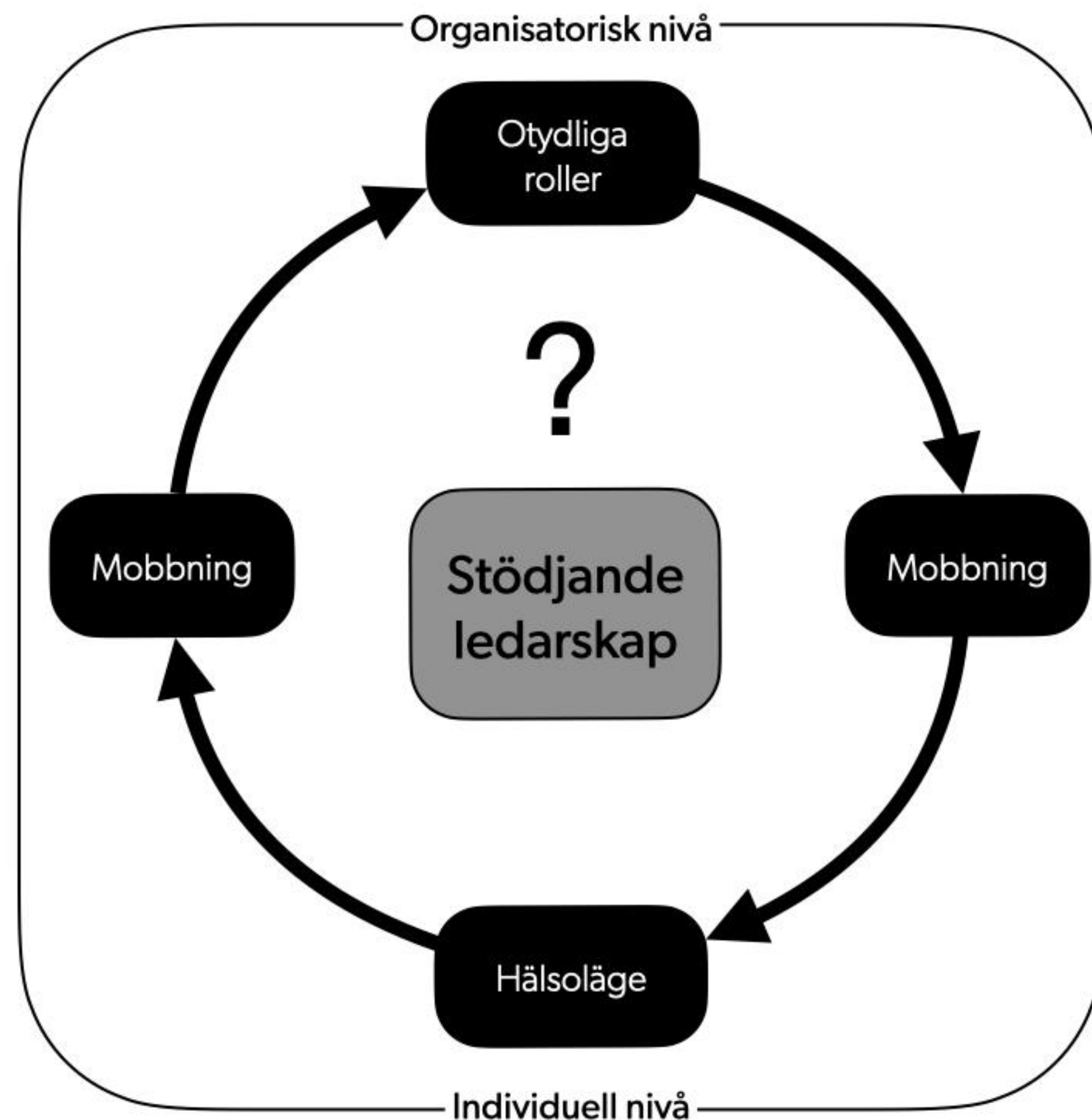
- empatiskt bemötande
- bygger upp tillit, uppmuntrar
- bryr sig om medarbetarna
- agerar trovärdigt & etiskt



Effekten av stödjande ledarskap?

Stödjande ledarskap

- empatiskt bemötande
- bygger upp tillit, uppmuntrar
- bryr sig om medarbetarna
- agerar trovärdigt & etiskt



Ledare är förebilder & normskapare

- baserat på bland annat status, inflytande & makt

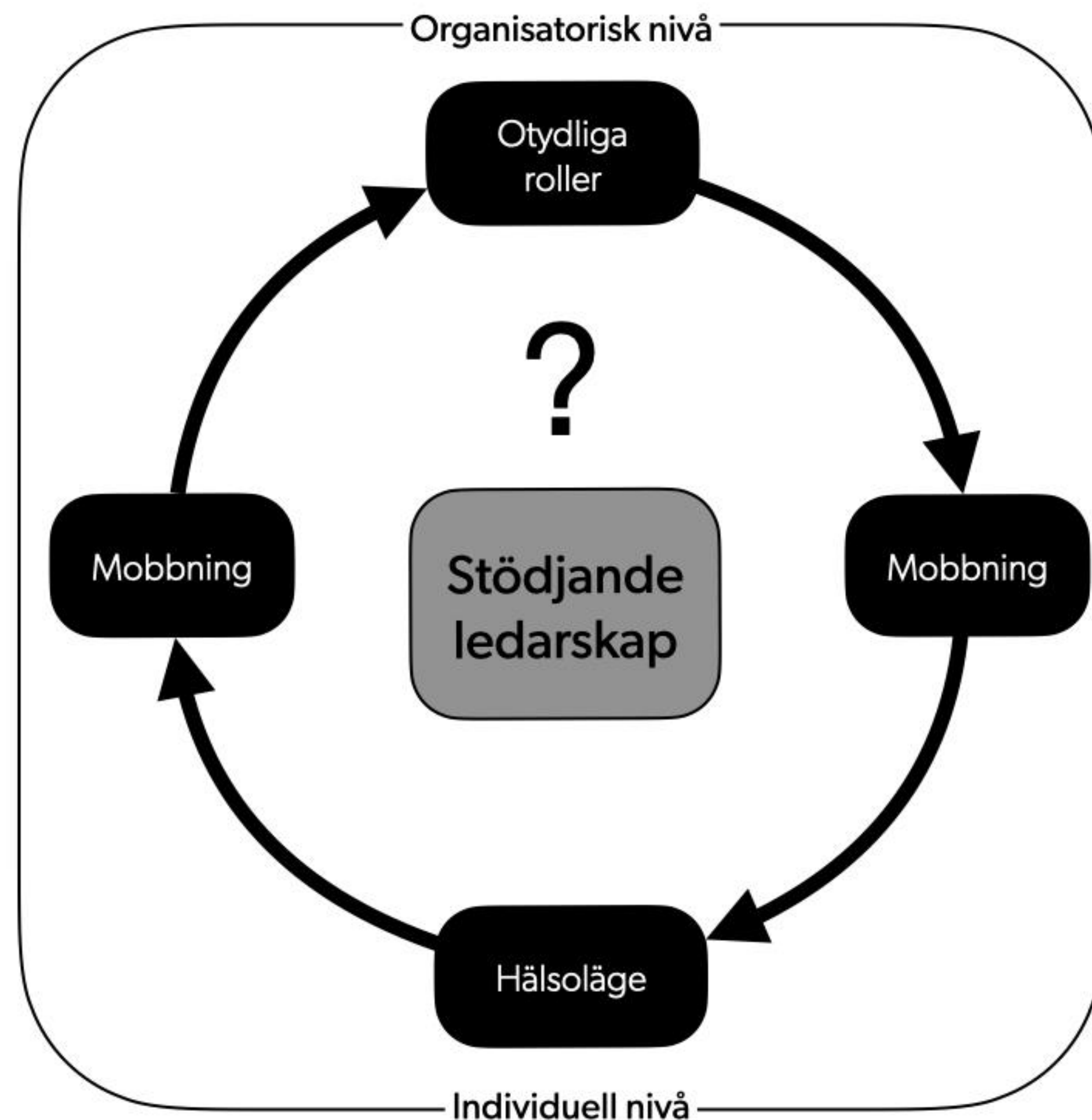
Effekten av stödjande ledarskap?

Stödjande ledarskap

- empatiskt bemötande
- bygger upp tillit, uppmuntrar
- bryr sig om medarbetarna
- agerar trovärdigt & etiskt

Ledare är förebilder & normskapare

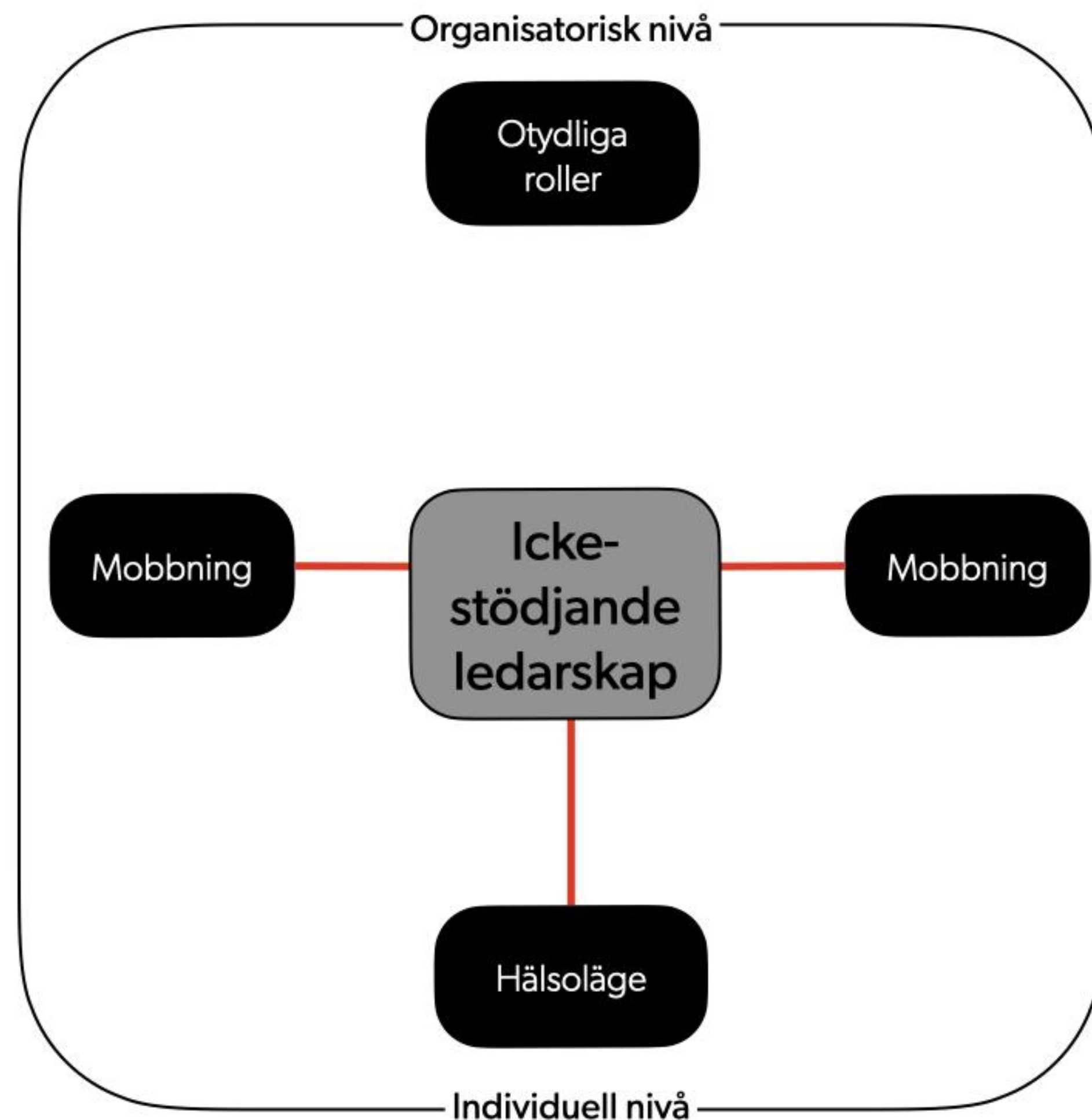
- baserat på bland annat status, inflytande & makt



Stödjande ledarskap skapar effektiva sociala relationsmönster

Icke-stödjande ledarskap

- avfärdande, misstänksamt
- kritisk, ifrågasättande
- människor är ting
- cyniskt/hycklande beteende



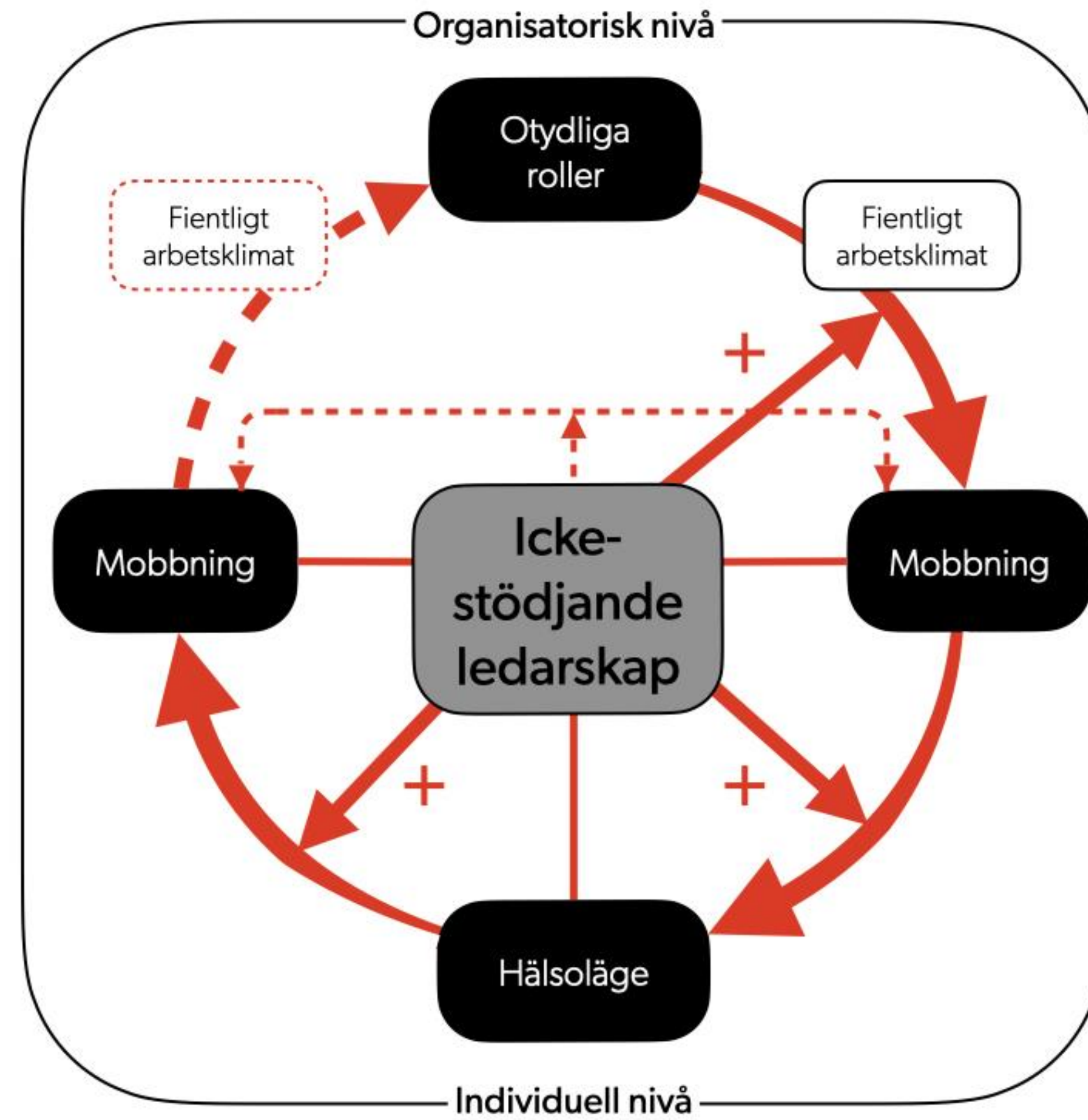
Ledare är förebilder & normskapare

- baserat på bland annat status, inflytande & makt

Bad is stronger than good...

Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer & de Vohs (2001)

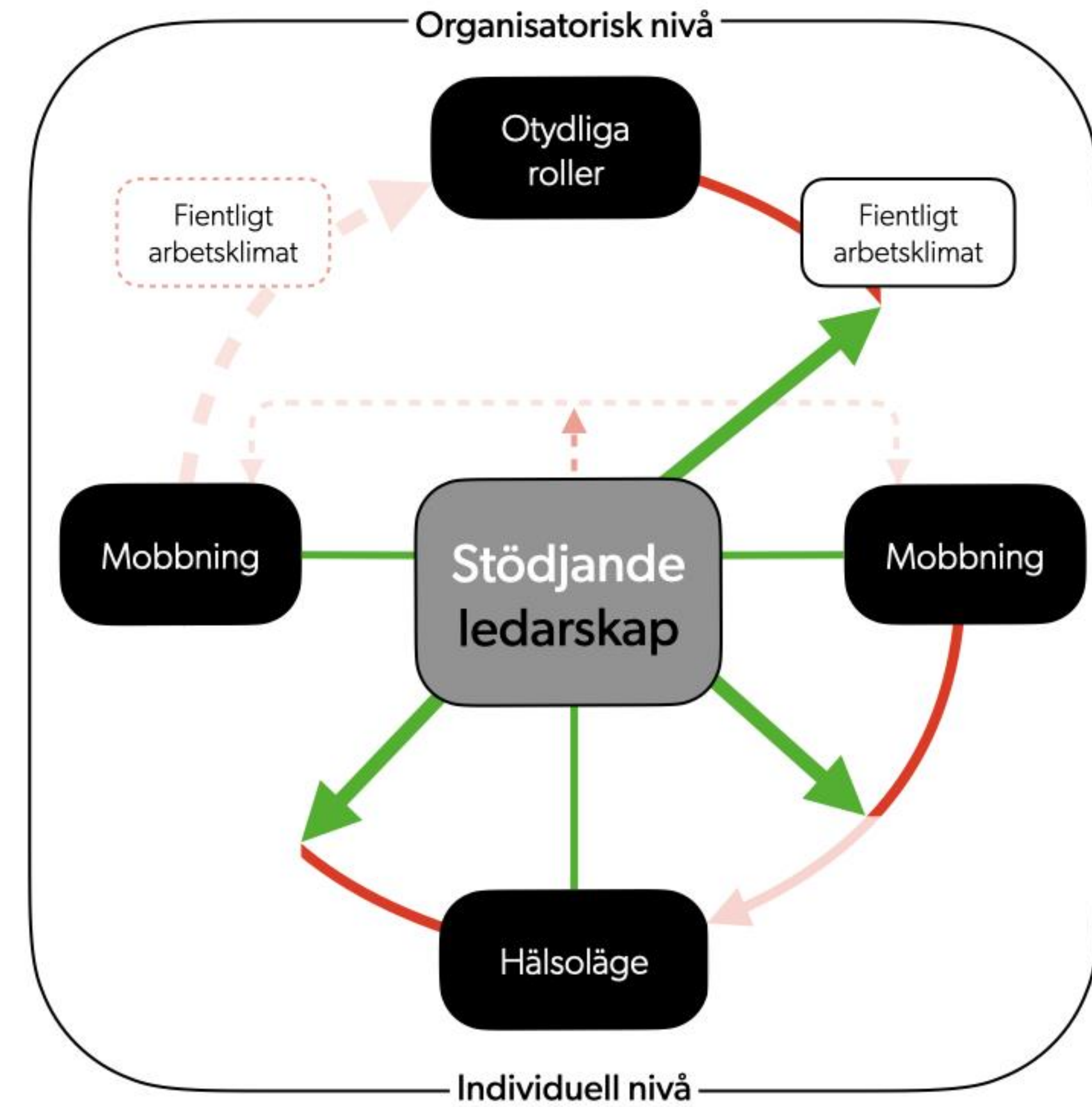
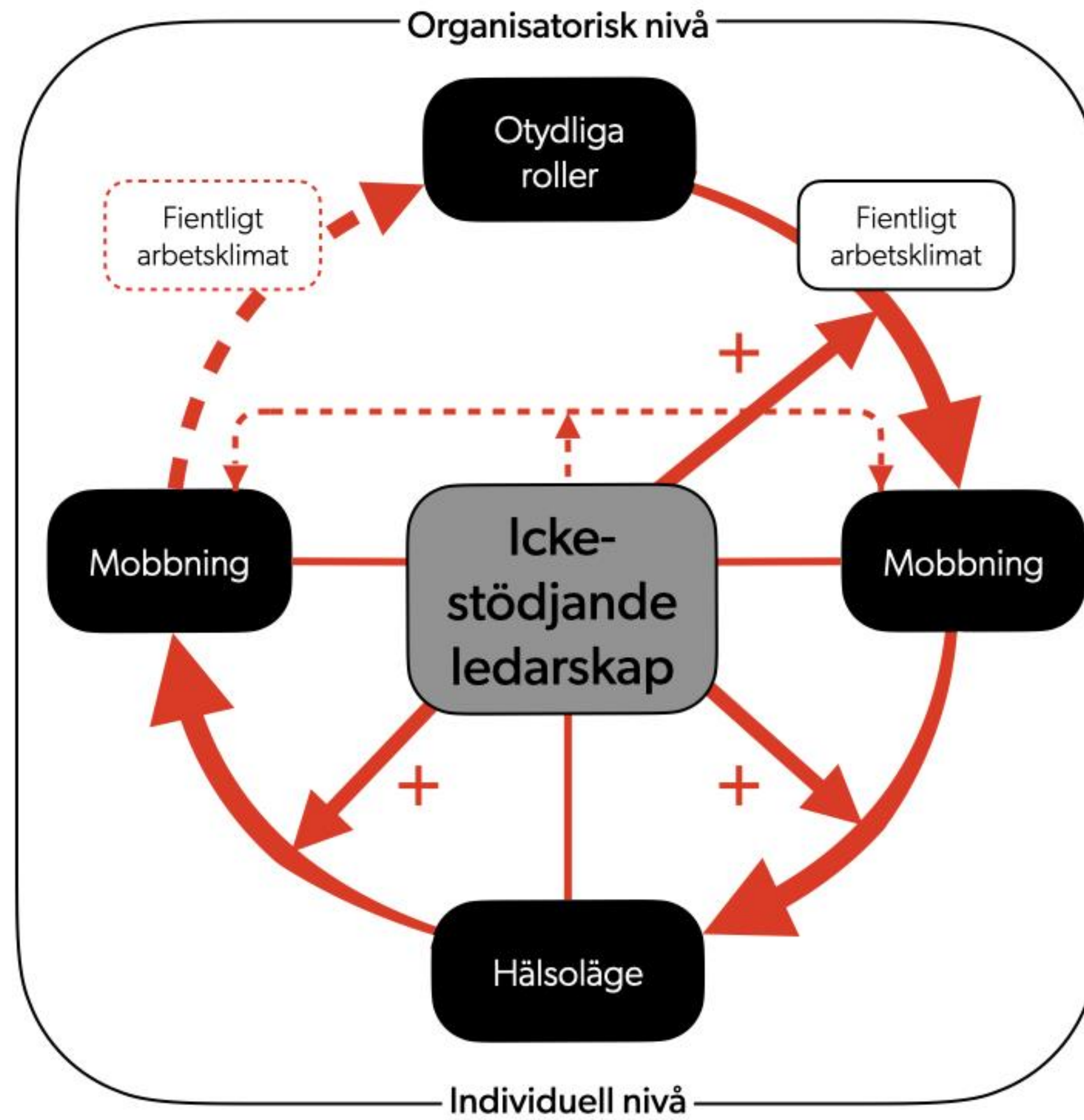




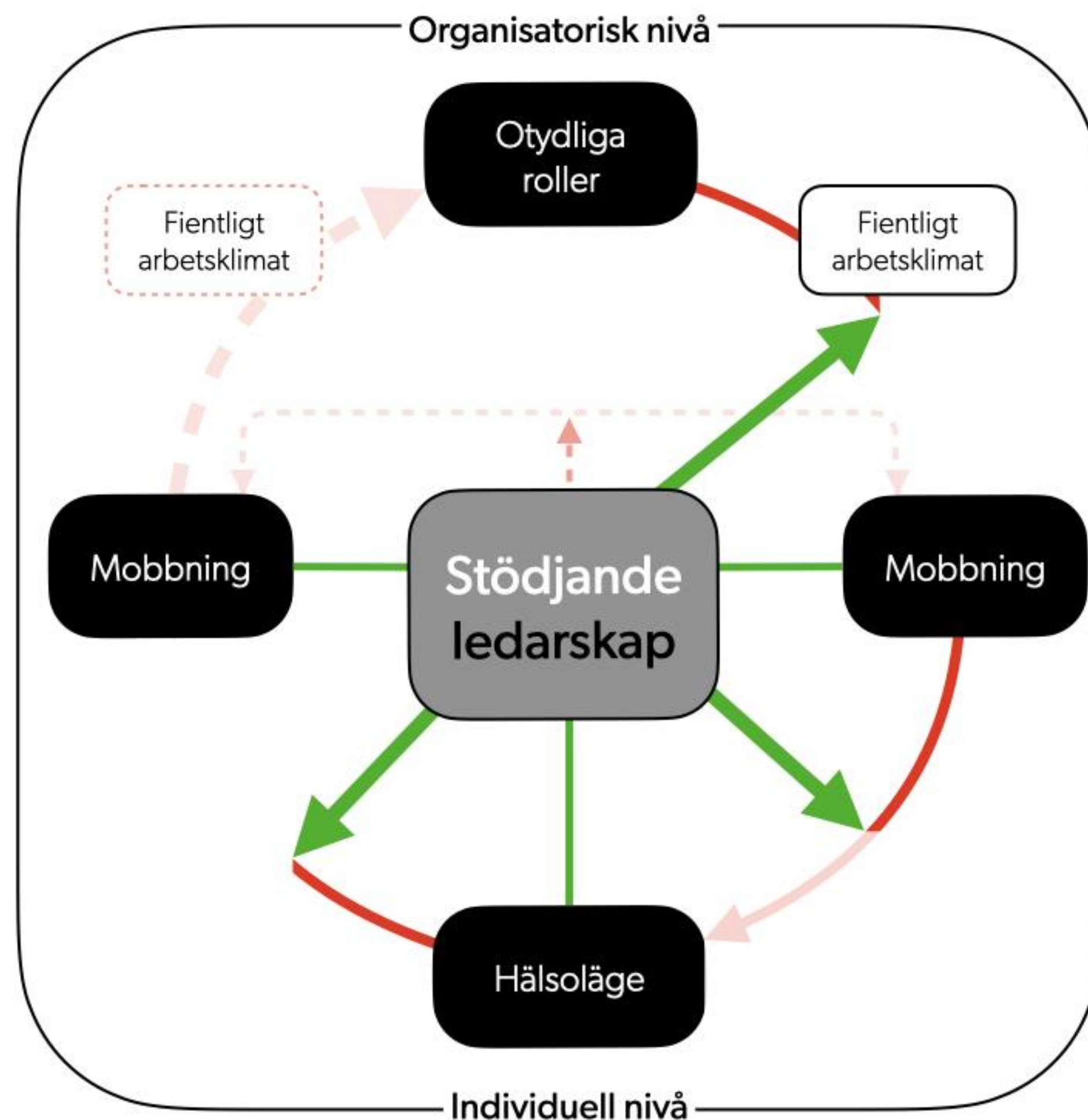
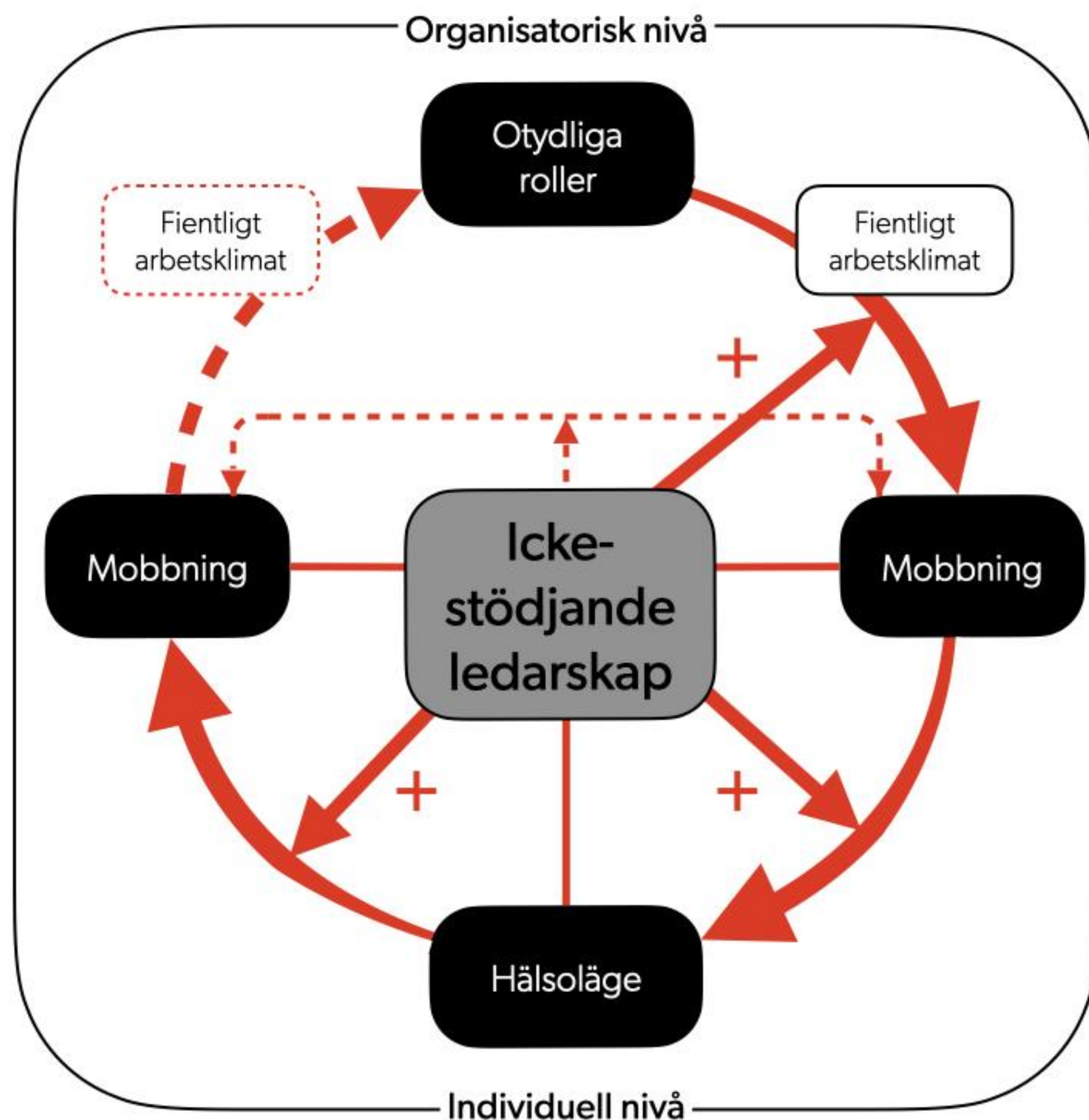
Bad is stronger than good...

Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer & de Vohs (2001)





Akta dig för icke-stödjande ledare



Destruktivt & farligt för både individ och organisation!

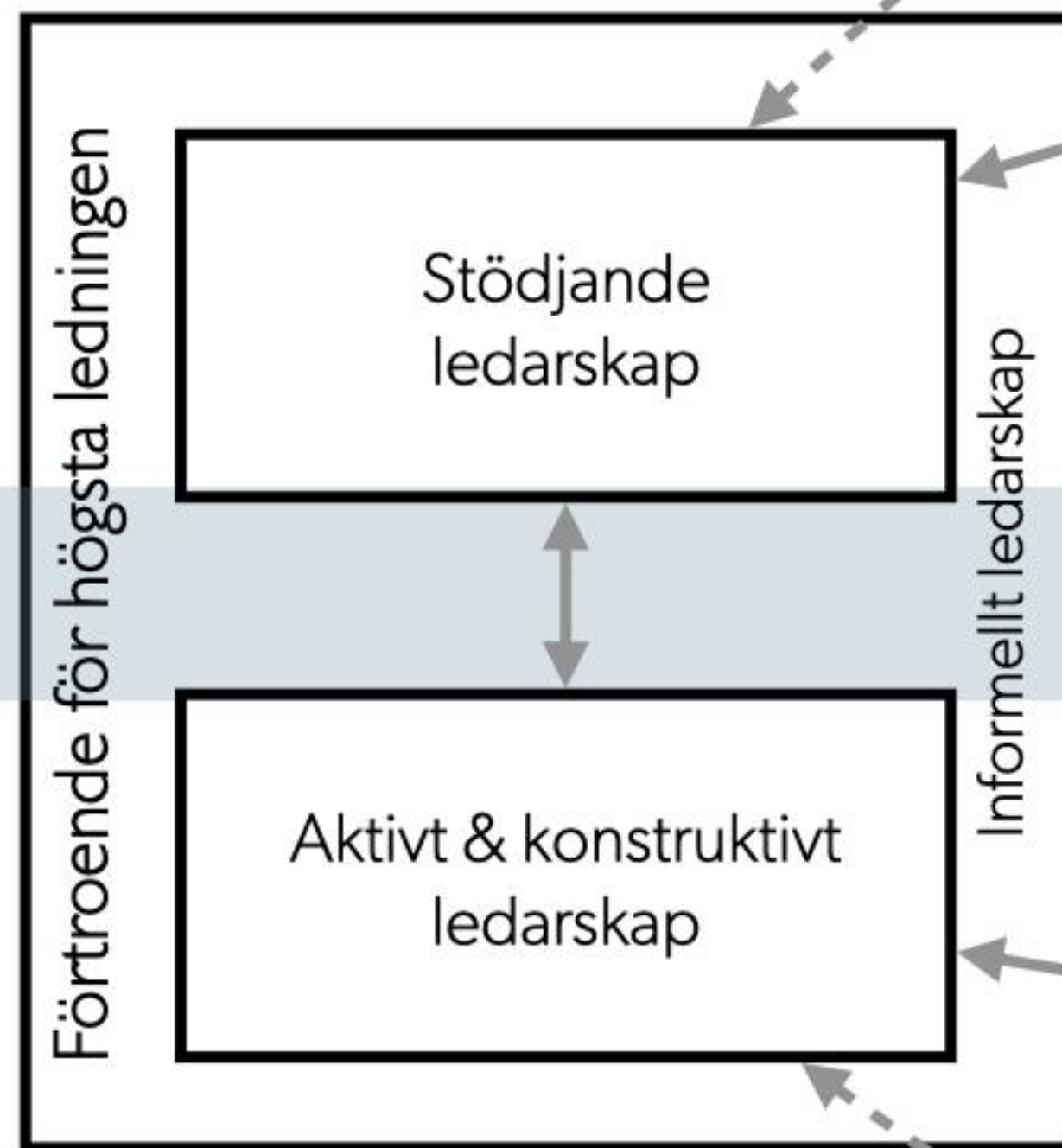


Ledarskap – ett omöjligt uppdrag?



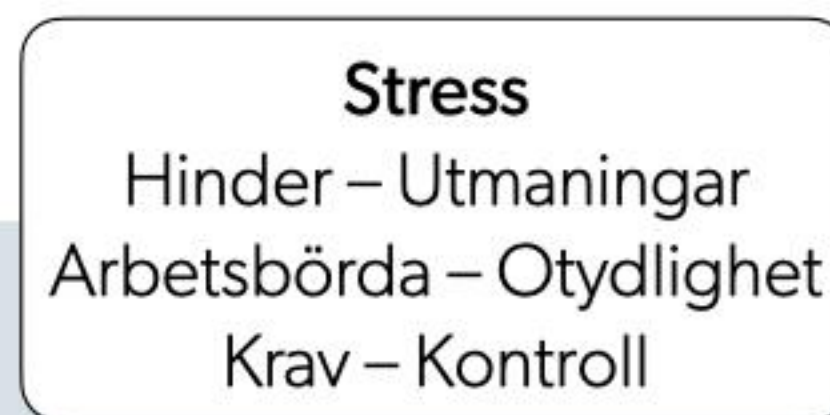


LEDARSKAP



TILLIT

Processer



Strukturer

ORDNING

KONSEKVENSER



A background image of a plant with green and reddish leaves, possibly a Japanese barberry (Berberis thunbergii), with some leaves showing signs of aging or damage. The text "INFORMELL – FORMELL" is overlaid in white.

INFORMELL – FORMELL

Etisk infrastruktur

INFORMELL – FORMELL

Värderingar

System

Förtroende

Etisk infrastruktur

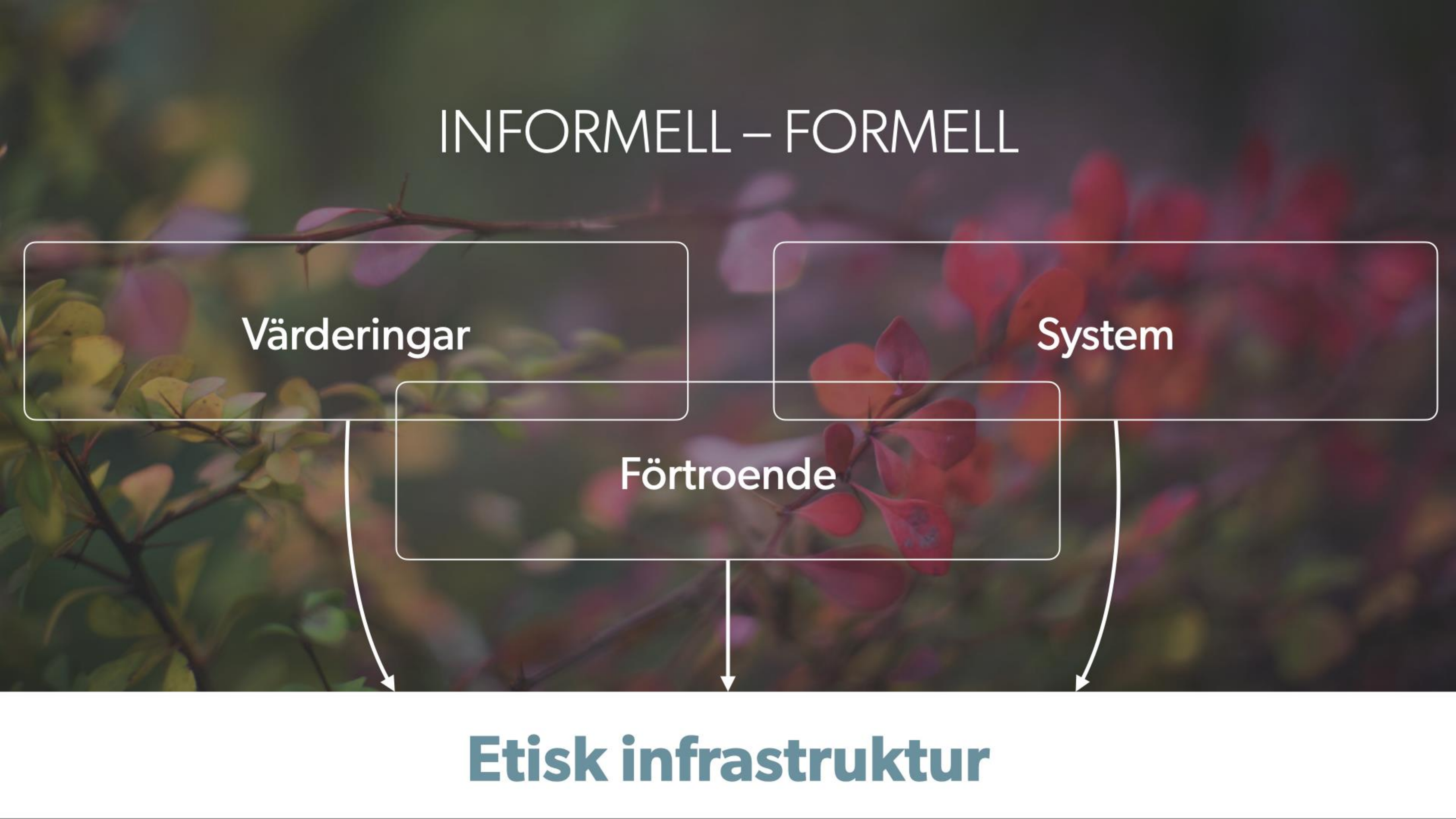
INFORMELL – FORMELL

Värderingar

System

Förtroende

Etisk infrastruktur



Sammanhängande arbetsmiljösystem

VÄLKOMMEN

Tydlighet om vad som är ok och inte ok
samt beredskap att agera

Trovärdigt system med policy, rutiner och kompetent
handlingsberedskap

Kompetenta/sakliga och oberoende/opartiska utredningar

Acceptera aldrig anonyma eller konfidentiella anklagelser!

NEU

Utredning & åtgärder baserat anonyma eller konfidentiella anklagelser uppfyller kriterierna för mobbning!

**Den som klagar
är ett problem**

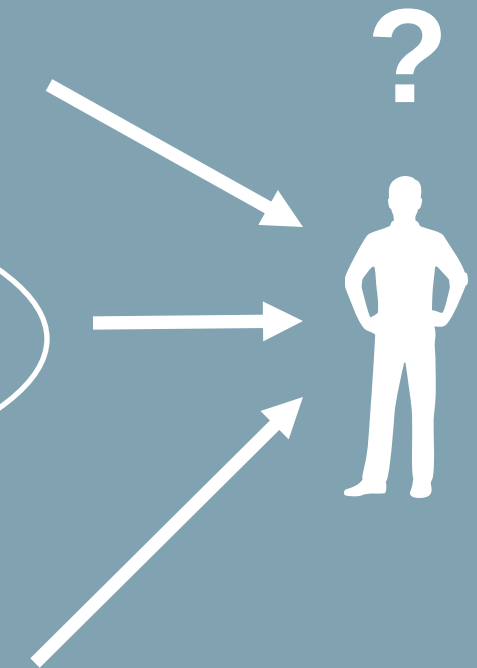
**Den som känner sig
kränkt har alltid rätt**

TVÅ DIKEN

Två olika slags frågeställningar

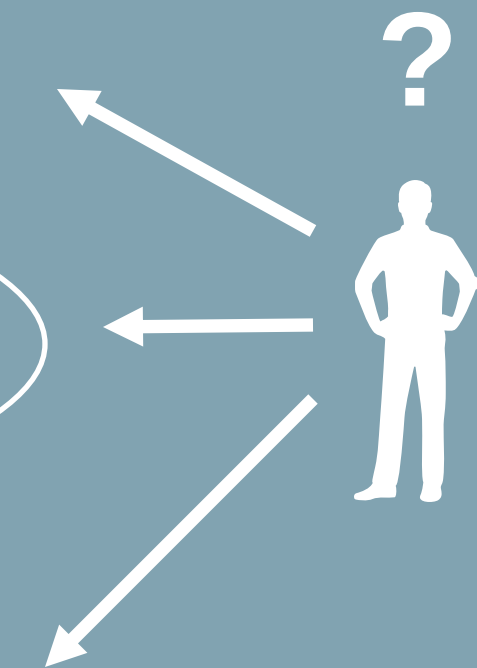
Fokus/utgångspunkt i en arbetsmiljöutredning

***Fas 1. Har person X blivit utsatt för kränkning/mobbning/
trakasserier eller liknande?***



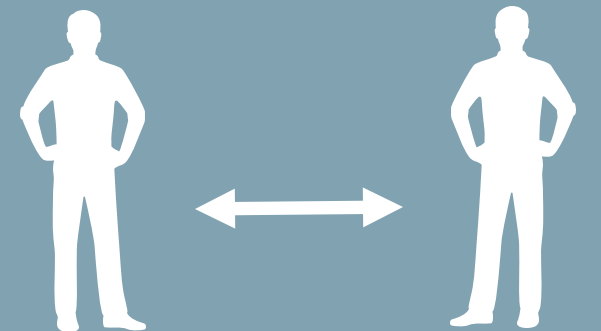
Fokus/utgångspunkt i en rättsutredning

***Fas 2. Har person Y utsatt någon för kränkning/mobbning/
trakasserier eller liknande?***



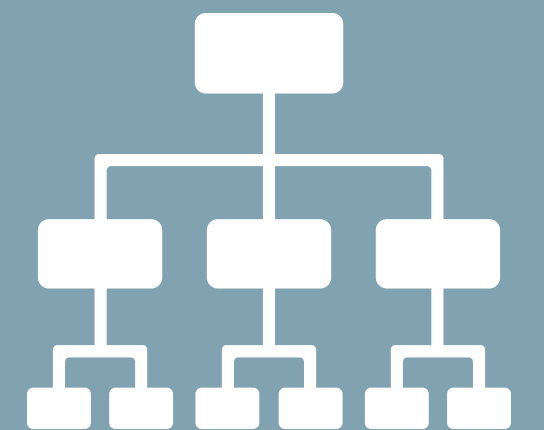
Två olika nivåer

1. Individperspektiv
Vad har hänt?



Olika metoder och spelregler!

2. Grupp/organisationsperspektiv
Hur motverka att det händer (igen)?



Summaring

- ★ Olika begrepp för utsatthet
- ★ Tre nivåer av allvarlighetsgrad
- ★ Stora konsekvenser
- ★ Valfungerande organisationer är avgörande
- ★ Akta dig för icke-stödjande ledarskap
- ★ Etisk infrastruktur
- ★ Utredningar med olika fokus



www.linkedin.com/in/stefanblomberg

TACK
för att du
lyssnade!

Stefan Blomberg
Fil dr, legitimerad psykolog

Frågor?