



F11:2 Förebygg mobbning & kränkande särbehandling

Stefan Blomberg



Stefan Blomberg

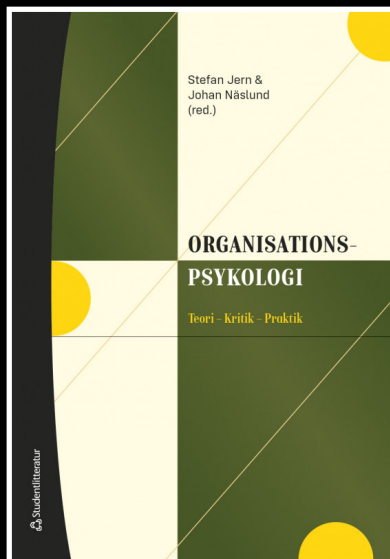
VD/CEO – Whole AB

Fil dr, legitimerad psykolog, adjungerad universitetslektor
Specialist & konsult i arbets- & organisationspsykologi



Mobbning på jobbet

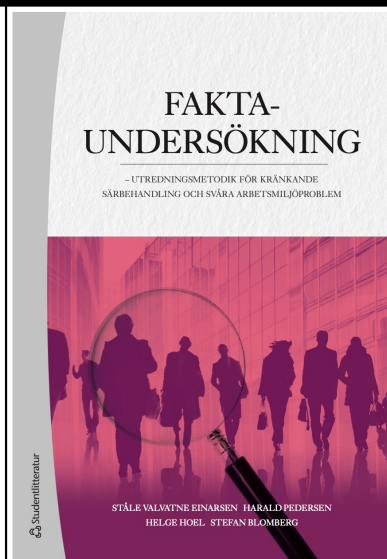
Gilla jobbet – den 23 oktober 2025



2015, 2019



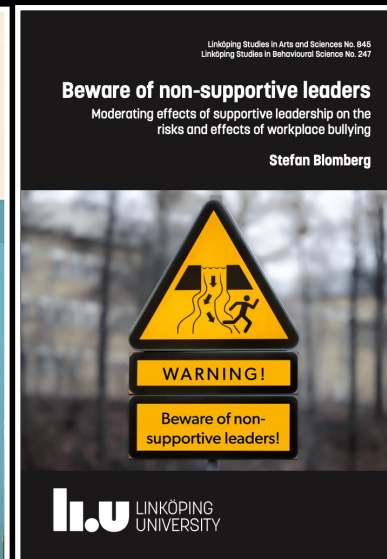
2016



2020



2021



2022



Work Health Organization Leadership Efficiency

Data från olika nivåer
från en stor

Myndighet

2015–2018
Tre mätningar

Data från olika nivåer
från två

Kommuner

2016–2020
Tre mätningar

Data från olika nivåer
från ett stort

Privat företag

2017–2020
Tre mätningar

Data från ett **representativt urval av yrkesarbetande svenskar**
2017–2018, två mätningar

Data från ett **representativt urval av yrkesarbetande svenskar**
2024–2025, två mätningar



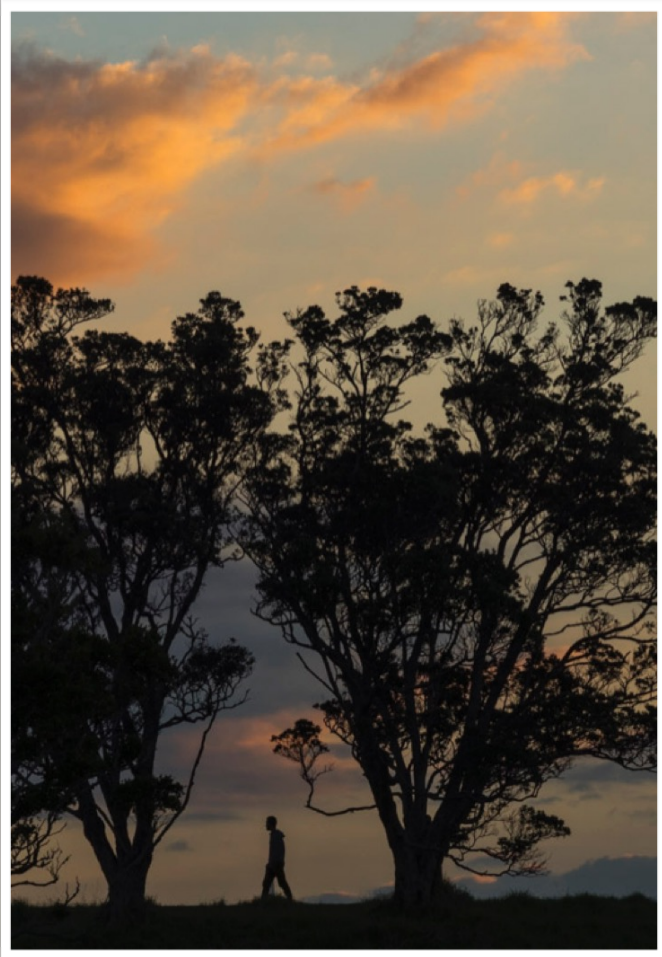
whole[®]
Act on Facts

- Hjälper organisationer att bli både mer effektiva och hälsosamma!
- Kombinationen av vetenskapliga data och organisationens egna unika data skapar tillsammans fakta – att agera på!

A blurred background image showing two people in profile, facing each other as if in conversation. The image is out of focus, with soft colors and indistinct features.

Varför är du intresserad av
mobbing på jobbet?

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



Göran

- ▶ Ung
- ▶ Välutbildad
- ▶ Den perfekta rekryteringen
- ▶ Utsatt



© Stefan Blomberg

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:

Kränk
Hånad
Utfrys
Baktalad
Förlöjligad
Förnedrad
Mobbad
Trakasserad
Sextrakasserad
Särbehandlad
Diskriminerad

Och så vidare...

Juridiska begrepp utifrån
arbetsmiljölågstiftningen:

AML: Skyddslagstiftning

X utgör...

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

Juridiska begrepp utifrån
internationella avtal/lagar:

Harassment (trakasserier)

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

Två användbara juridiska formuleringar för att beskriva hälsorisker kopplat till social utsatthet i arbetsmiljön

1. Situation X utgör ”en orimligt stark psykisk belastning/
påfrestning med risk för ohälsa”

Hänvisning: 2 kap 1 § & 3 kap 2 § AML (samt 2 kap 8 § AFS 2023:2 som rör ”stark psykisk påfrestning”)

2. Situation X utgör ”kränkande särbehandling i form av t.ex.

- enstaka oacceptabla (trakasserande) handlingar,
- sexuellt trakasserande handlingar eller
- mobbning (dvs systematiska oacceptabla handlingar där utsatta ej kan försvara sig)”

Hänvisning: 2 kap 3-4, 10- 11 §§ AFS 2023:2

© Stefan Blomberg

Antal yrkesarbetande: ca 5.1 miljoner (2023)

Antal undersökta: ca 3,3 miljoner (2017)

Rosander, Blomberg &
Einarsen, 2024

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!

Se beräkningsmodell i "Mobbningsboken" (2002), utgiven av Arbetsmiljöforum/Du & Jobbet.

Omräknat till 2023 års penningvärde (multipliserat med 1.5)

OBS: Den vänstra boxen ingick ej i beräkningsmodellen från 2002 och utgör därför en gissning baserat på att vi idag vet att även detta kostar.

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

Se beräkningsmodell i "Mobbningsboken" (2002), utgiven av Arbetsmiljöforum/Du & Jobbet.

Omräknat till 2023 års penningvärde (multipliserat med 1.5)

OBS: Den vänstra boxen ingick ej i beräkningsmodellen från 2002 och utgör därför en gissning baserat på att vi idag vet att även detta kostar.

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



Ligger problemet hos individen eller i organisationen?

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

Utsatt

Utsatta

Cut off

Ej utsatt

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

Byta jobb?

Tid 2

Utsatt

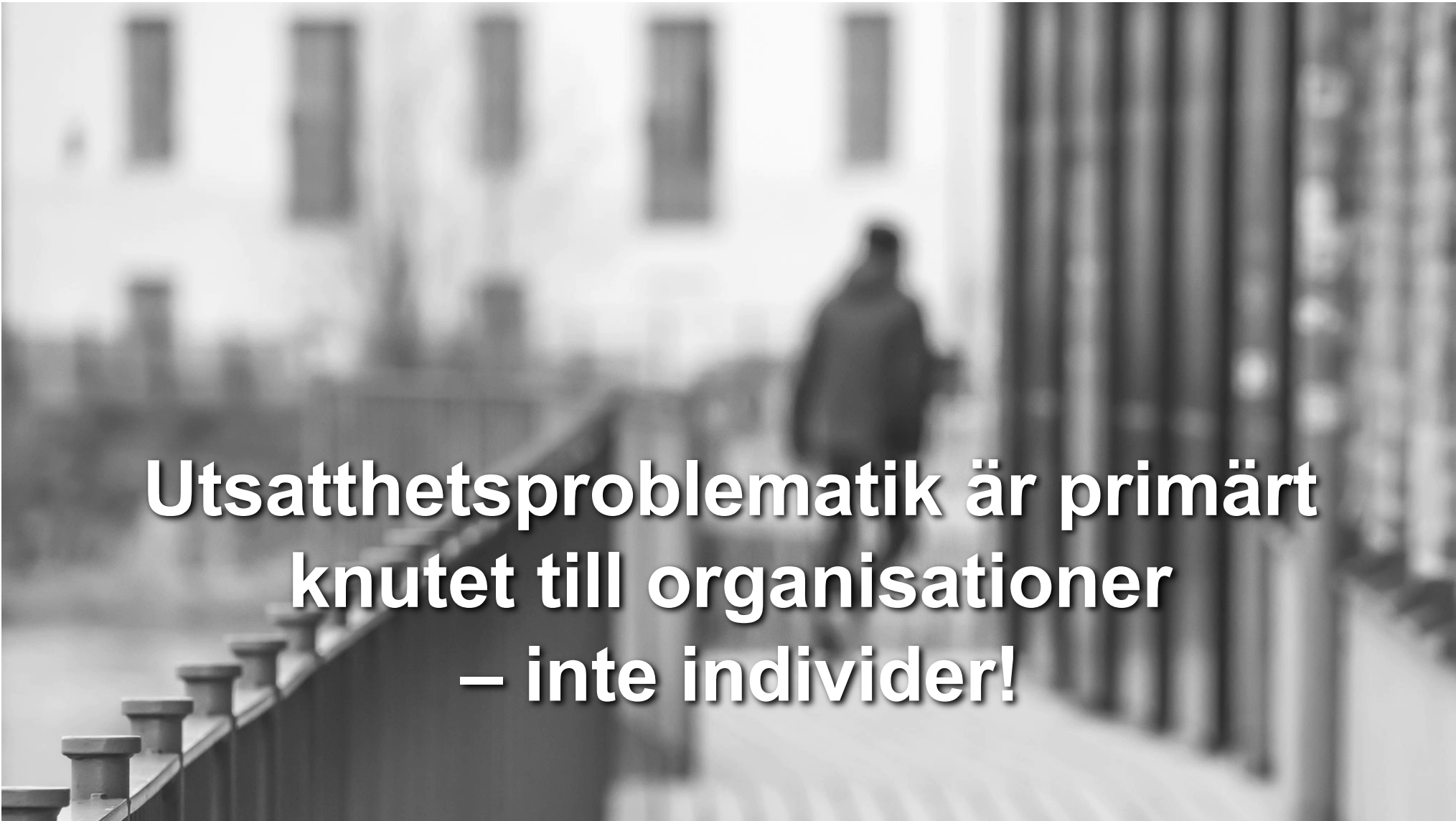
Grupp A
Stannar

Cut off

Grupp B
Byter

Ej utsatt

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



**Utsatthetsproblematik är primärt
knutet till organisationer
– inte individer!**

© Stefan Blomberg



Hur kan vi förstå uppkomsten
av mobbningsproblem i en
organisation?

Nyckelfaktorer



Konflikt

Dålig organisering av arbetet

Bristande ledarskap

Fientligt arbetsklimat

Kultur som belönar/tillåter

Offret i socialt utsatt position

Rovjakt



Etisk infrastruktur

Tydliga spelregler
som tillämpas på
ett trovärdigt vis
av organisationens
företrädare...

... bygger tillit
och förtroende för
organisationens
vilja och förmåga
att lösa konflikter
på ett bra sätt!



= Etisk effektivitet

Tenbrunsel, Smith-Crowe, & Umphress, 2003

Einarsen, K (2018). Ethical infrastructure, workplace bullying, and whistleblowing: Combating unethical behavior in organizations. Faculty of Social Sciences, University of Stavanger. PhD.

© Stefan Blomberg

Varför behöver vi spelregler i arbetslivet (så kallade arbetsmiljösystem)?

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



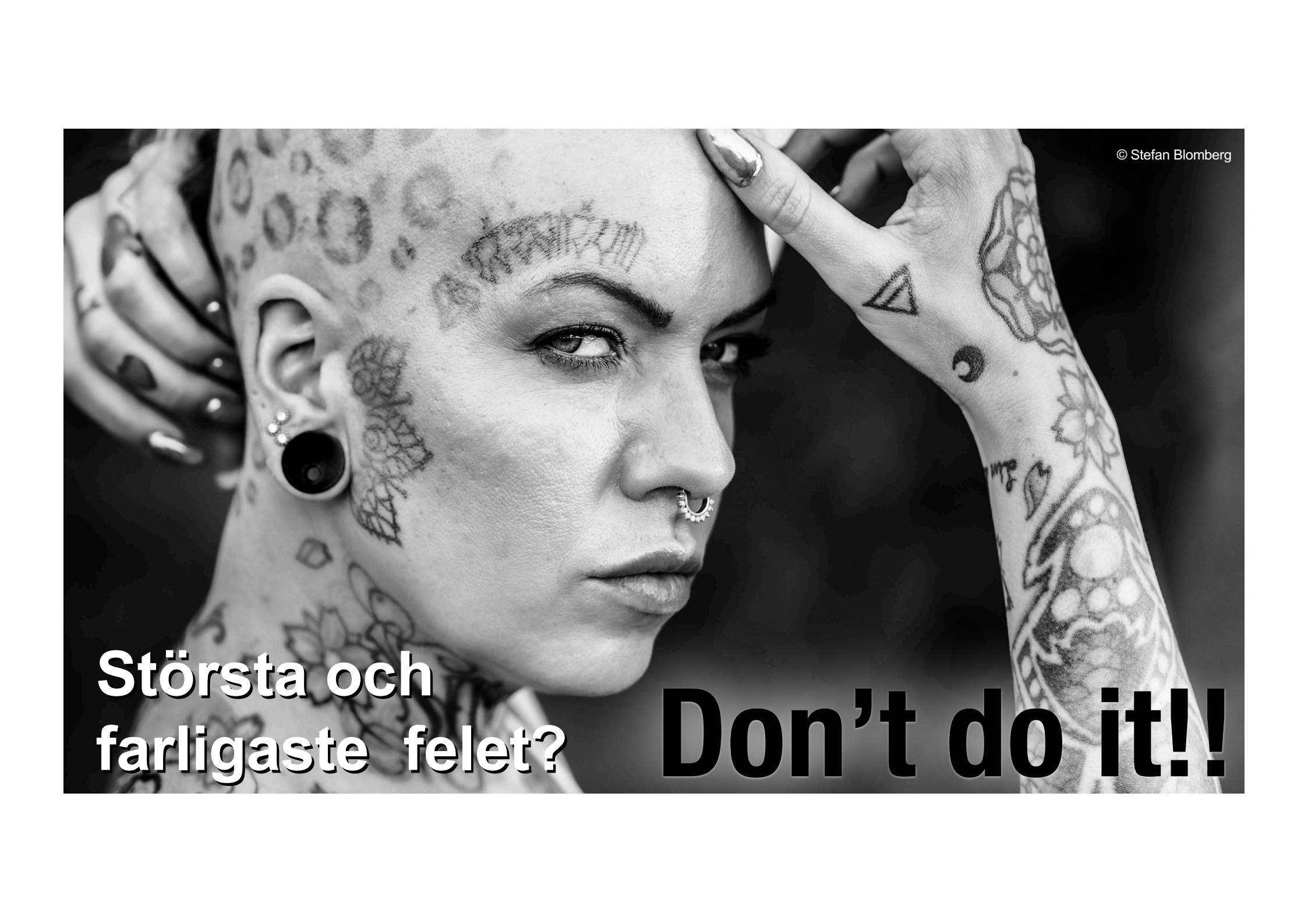
Förtroende för

KONFLIKTHANTERING

Hur mycket instämmer du i detta?

Om det uppstår en allvarlig konflikt på vår arbetsplats, så litar jag på att den kommer lösas på ett bra vis!

Ju mer personalen instämmer i detta påstående, desto mindre risk att det kommer uppstå mobbning!

A black and white close-up photograph of a woman's face and upper body. She has numerous tattoos, including a large floral design on her left arm, a yin-yang symbol on her right wrist, and various patterns on her neck and face. She is wearing a large black earring and a nose ring. Her hands are raised near her head, with one hand touching her forehead. The background is dark and out of focus.

© Stefan Blomberg

**Största och
farligaste felet?**

Don't do it!!

ALDRIG anonyma eller konfidentiella anklagelser!

Utredning/åtgärder

mot enskilda baserat på dold information

- 1) uppfyller kriterierna för mobbning,**
- 2) är hälsofarligt, 3) förvärrar situationen**
- och 4) håller ej för juridisk prövning!**

Don't do it!!



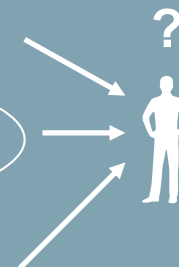
Viktigt vid utredningar!

Viktigt vid utredningar!

Två olika slags frågeställningar

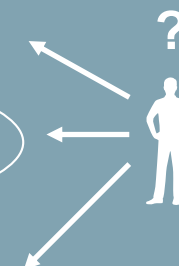
Fokus/utgångspunkt i en arbetsmiljöutredning

***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?***



Viktigt vid utredningar!

Två olika nivåer

1. Individperspektiv
Vad har hänt?



Olika metoder och spelregler!

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



Summering

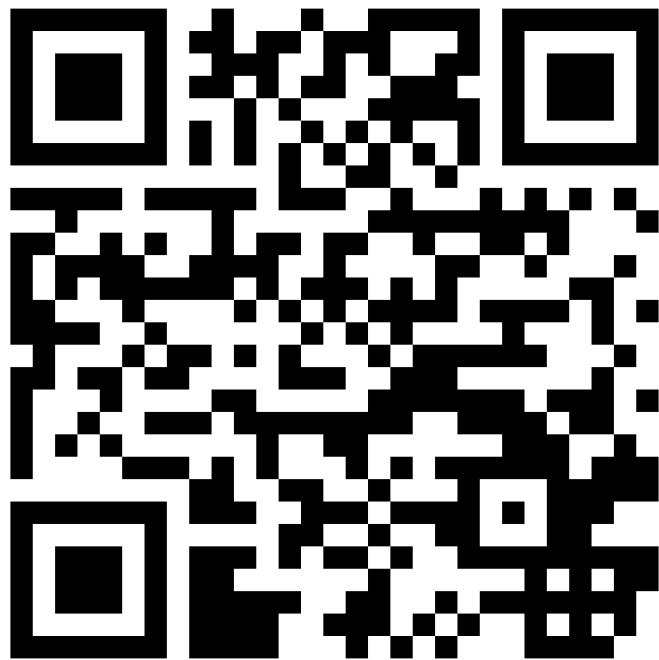
- ★ Olika begrepp för utsatthet
- ★ Tre nivåer av allvarlighetsgrad
- ★ Stora konsekvenser
- ★ Välfungerande organisationer är avgörande
- ★ Etisk infrastruktur
- ★ Aldrig anonymitet
- ★ Respekt, saklighet & systematik
- ★ Utredningar med olika fokus



Stefan Blomberg

VD/CEO – Whole AB

Fil dr, legitimerad psykolog, adjungerad universitetslektor
Specialist & konsult i arbets- & organisationspsykologi



Tack

för att du lyssnade!

