



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Examensarbete för Master

i sociologi med samhällsanalytisk inriktning, 30 hp

"Ja. Något är fel här!"

Ett arbete om kränkande särbehandling i arbetslivet

Magdalena Wänerstam

Handledare: Birgitta Jordansson

Vårterminen 2013

Sammanfattning

Syftet med mastersarbetet var att belysa de drabbades upplevelser av kränkande särbehandling i arbetslivet och frågeställningen kretsade kring tre teman, den drabbades situation, hantering av ärendet och den drabbades fortsättning, och löd;

- Hur upplever de drabbade av kränkande särbehandling i arbetslivet sin situation?
- Hur upplever de drabbade att deras ärende har hanteras?
- Hur går den som är drabbad av vidare?

Begreppsdefinitionen på kränkande särbehandling är hämtad ifrån Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

Gällande den tidigare forskningen så är detta ett svårhanterat område eftersom fenomenet kränkande särbehandling är ett svenskt påfund och ett samlingsnamn för en mängd olika handlingar såsom mobbning, förtal och hot. Så det gick helt enkelt inte att hitta någon forskning som fullt ut följde Arbetarskyddsstyrelsens definition utan informationssökningarna fick ske på generella begrepp såsom kränkningar.

Den teoretiska utgångspunkten är att kränkande särbehandling är en social konstruktion vilket senare fick tas tillbaka då den övergripande slutsatsen blev att kränkande särbehandling inte är en social konstruktion eftersom det inte finns någon socialt accepterad allenaordande definition på fenomenet kränkande särbehandling. Vilket i sin tur leder till att handlingarna inte anses vara olagliga eller felaktiga på annat plan än moraliskt fel.

Metodmässigt har studien använt sig av Den tolkande fenomenologiska inriktningen och mejlintervjuer har gjorts som datainsamlingsmetod. Åtta respondenter valde att fullfölja hela studien. Två män och sex kvinnor varav sju kom från kommunal verksamhet och en hade en privat arbetsgivare då respondenten blev utsatt för kränkande särbehandling i arbetslivet.

Gällande slutsatsen av frågeställning ett så kom jag fram till att respondenternas upplevelser var sammankopplade till deras subjektiva bilder av sitt människovärde och att alla respondenter har valt att ta strid mot arbetsgivarna rörande sin rätt att leva ett liv utan kränkningar. Gällande slutsatsen av frågeställning två så kom jag fram till att upplevelsen är kopplad till yttre påverkans faktorer och att de drabbades livsvärldar står i strid med dessa faktorer som de själva inte kan påverka. Gällande slutsatsen av frågeställning tre så kom jag fram till att detta är personlighetsberoende och det finns några givna svar.

Nyckelord: kränkande särbehandling, AFS 1993:17, social konstruktion, Tolkande fenomenologi.

Abstract

The aim of this thesis was to investigate the victims' experiences of victimization at work (sv. Kränkande särbehandling i arbetslivet). Concept definition of victimization at work were obtained from The Swedish national board of occupational safety and health ordinance AFS 1993:17 Victimization at work. The issue revolved around three themes: experiences, management, and continuation, and solder:

- How do the victims of victimization at work perceive their situation?
- How do the victims of victimization at work perceive that their case has been handled?
- How do you move on after being exposed to victimization at work?

The previous research was difficult to manage because the phenomenon of Victimization at work is a Swedish phenomenon and the concept of Victimization at work is broad and can mean a variety of things such as bullying, slander and threats.

I could not find any research that fully followed The Swedish national board of occupational safety and health concept so the searches for information were made using general terms such as bullying and abuse. And the theoretical starting point was that victimization is a social construction. A starting point that got denied at the end when it was apparent that the phenomenon was not socially accepted.

In terms of methodology, the study used an interpretive phenomenological approach and email interviews were conducted as a data collection method. 8 respondents chose to complete the study. 2 men and 6 women. 7 were municipal employees and 1 was a private employee when the respondent was exposed to Victimization at work.

Regarding conclusion on question 1; I concluded that respondents' experiences are linked to their subjective images of their dignity and all respondents have chosen to fight for a working life free from abuse. Regarding conclusion on question 2, I concluded that the experience is linked to external influences and respondents' belief in the help and support from the rest of society. Regarding conclusion on question 3; I concluded that this is personality dependent and there is no clear answer.

Keywords: victimization at work, AFS 1993:17, social construction, interpretive phenomenology.

Förord

Tack alla 15 respondenter som hjälpt mig med detta arbete! Utan era historier hade det aldrig gått att genomföra det hela. Ni 15 är alla hjältar i mina ögon och jag önskar er all lycka framledes. En hjälte för mig är någon som alltid strider för sin rätt att vara sig själv. I detta fall har striden handlat om rätten till ett arbetsliv fritt från kränkningar.

Det är verkligen tack vare er respondenter som jag har orkat. Era historier måste ut så är det bara och då spelar det ingen roll att det har funnits krafter som har försökt stoppa skrivprocessen även om det varit påfrestande. Jag hoppas att ni är nöjda med resultatet för det är jag och detta är vår produkt inte min även om ni förblir anonyma för läsarna. Speciellt tack till den respondent som även valde att agera som korrekturläsare!

Sen kommer jag aldrig förstå fenomenet kränkande särbehandling i arbetslivet. Jag förstod det inte när mitt eget fall pågick och jag förstår det inte nu. Vi har alla ett medmänskligt ansvar att behandla varandra med värdighet och respekt, det sägs vara en mänsklig rättighet, men bara för att handlingarna sker inom arbetslivets väggar är det okej att bete sig precis hur man vill. Mina reaktioner har inget med min förförståelse att göra, som det under skrivprocessen har hävdats, utan jag reagerar som medmänniska på orättvisa behandlingar. Alla människor är lika mycket värda, även i arbetslivet, i alla fall i mina ögon därför kan jag inte göra annat än att reagera med avsky och ilska på det jag hör och läser.

Sen tack till min advokat som lade klart pusslet för mig så jag kan gå vidare. Jag kommer aldrig acceptera det som hänt men jag kan idag hantera och förstå det tack vare dig!

/Magdalena Wänerstam

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Syfte.....	2
Frågeställning.....	2
Teoretisk utgångspunkt.....	3
Kränkande särbehandling, Arbetarskyddsstyrelsen synsätt	3
Social konstruktion	4
Den tolkande fenomenologiska studien.....	6
Tidigare forskning.....	7
Problemformulering.....	7
Yttre påverkansfaktorer	7
Uppväxten	12
Upplevelsen av hantering	13
Upplevelser av situationen.....	15
Upplevelser om fortsättningen och framtiden.....	16
Metod.....	17
Förförståelse.....	17
Smith och Osborns IPA modell.....	17
Studiens genomförande.....	18
Treenigheten	23
Etik.....	24
Resultat – respondenternas livsvärld.....	25
De drabbades situation	25
Hantering av ärendet.....	27
Fortsättning och framtid	31
Diskussion och slutsats	32
Upplevelsen av sin situation.....	33
Upplevelsen om hur ärendet har hanterats	34
Upplevelsen om fortsättningen och framtiden.....	37
Referenslista	38
Böcker, avhandlingar, och rapporter	38
Vetenskapliga artiklar.....	38
Motioner och betänkande.....	39
Övrigt.....	40

Bilagor	41
Bilaga 1: Mejl Arbetsmiljöverket.....	41
Bilaga 2: Mejl till respondenter.....	43
Bilaga 3: Rättighetsdokument	45
Bilaga 4: Intervjuguide	47

Figurtabell

Figur 1: Studiens problemformulering	7
Figur 2: Studiens problemformulering version 2	12
Figur 3: Faserna mot den totala utslagningen.	14
Figur 4: Smith och Osborns IPA-tabell.	18
Figur 5: Yttre påverkansfaktorer	20
Figur 6: Steg 5. Studiens IPA-tabell	23

Inledning

”Legat vaken några timmar, bäst inte sova så jag inte drömmer om händelserna. Vaknade efter drömmar, upplever händelserna precis som de skulle hänt sekunderna innan, oerhört dramatiskt ljus, dofter, ljud, skräck, förtvivlan, inget mänskovärde oerhörd skräck förtvivlan ledsen, skräckslagen. Jag överlevde fysiskt men avled inombords, psykiskt, varför ska jag få uppleva mitt liv så här som ville så gott mot mina medmänniskor, livrädd var dag posten kommer om vad man ska orätfärda mig, har skräck varje dag utöver flashbacks och drömmar.”¹

Mejlet kom 05.03 en vanlig vardag och avsändaren är en av mina respondenter. Respondenten är en av tusen, kanske en av hundratusen eller rent av en av en miljon människor i Sverige som har upplevt det som kallas kränkande särbehandling i arbetslivet. Statistik över exakt hur många som är drabbade går inte att få fram. De synliga fallen är sådana som hamnar hos företagshälsovården, hos olika personalavdelningar eller som anmälts till någon instans.² Kränkande särbehandling i arbetslivet är ett problem som ingen vill ta ansvar för men som ändå varje år kostar människoliv och driver människor ner i djupa avgrunder och inte alltför sällan är det skattebetalarna som får stå för notan eftersom kartläggning på kartläggning visar att de flesta fallen sker inom den kommunala och statliga sektorn.³ Hos arbetsgivare som lever på skattemedel.

Min kontaktperson på Arbetsmiljöverket framhöll att det är de drabbade som äger sina upplevelser⁴ och äger man som enskild sin upplevelse kan man tycka att det ska räcka med orden *”jag är utsatt för kränkande särbehandling”* för att åtgärder ska sättas in så att handlingarna kan upphöra men detta arbete visar på en annan verklighet. De upplevelser Respondent 1 har fått genomlida *”utgör inte tillräcklig grund för att anse att en kränkning har skett”*,⁵ menar Försäkringskassan och som motreplik menar Respondent 1 *”DET ÄR INTE MIN UPPLEVELSE SOM SKA GÄLLA. Vilken har fått skador för livet!”*⁶ Det råder med andra ord en konflikt kring vem det är som äger rätten att definiera om någon är kränkt eller inte.

Statistiska centralbyrån (SCB) gjorde en undersökning under 2001 och då svarade trehundrafyrtio tusen personer mellan arton till sextiofyra år, vilket motsvarade nio procent av den arbetsförda befolkningen detta år, att de någon gång under året hade blivit utsatt för mobbning på sin arbetsplats.⁷ Samtidigt visar en studie från 80-talet att mellan hundra till trehundra vuxna människor per år begår självmord till följd av vuxenmobbning på arbetsplatserna.⁸ Ytterligare fakta; i Sverige finns det politiker som menar att kränkande särbehandling i vissa fall är ett brott mot mänskliga rättigheter.⁹ Men mellan 1993-2001 hade Regeringsrätten inte prövat ett enda ärende och detta

¹ Respondent 1

² Thylefors (1999:25)

³ Ur Samtiden: Vuxna som mobbar vuxna; Zaremba (2010); Leymann (1992:50)

⁴ Kontaktperson Arbetsmiljöverket

⁵ Respondent 1

⁶ Ibid.

⁷ Berlin och Enqvist (2002:10)

⁸ Leymann (1992:50)

⁹ Motion 2003/04:A248; Betänkande 2008/09:AU9;

trots att ett 80-tal drabbade hade överklagat sina fall till rätten.¹⁰ Mellan 1993-2010 hade runt åttatusen anmälningar om sjukdom till följd av mobbning kommit in till Arbetsmiljöverket, och dess föregångare, men ingen av dessa anmälningar har gått vidare mot en åtalsprövning. Som jämförelse fanns det under 2007 sjuhundratolv åtalsprövningsärenden som Arbetsmiljöverket stod bakom rörande skyddsräcken och körning av obesiktigade maskiner.¹¹

Examensarbetet har inte avsikten att förklara varför lägesbilden ser ut som den gör eller finna den universella orubbliga rena vetenskapliga lösningen utan syftet är att belysa den verklighet de drabbade möter som har blivit utsatta eller är utsatta för kränkande särbehandling i arbetslivet. Det är de drabbades livsvärldar som är av intresse i detta sammanhang.

Syfte

Syftet är att belysa den verklighet de drabbade möter som har blivit utsatta eller är utsatta för kränkande särbehandling i arbetslivet och som avgränsning har jag valt att analysera svaren utifrån Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

Frågeställning

Frågeställningen kommer att kretsa kring tre teman; hantering, situation och fortsättning, och lyder

- Hur upplever den drabbade av kränkande särbehandling i arbetslivet att deras ärende har hanteras?
- Hur upplever den drabbade av kränkande särbehandling i arbetslivet sin situation?
- Hur går den som är drabbad av kränkande särbehandling i arbetslivet vidare?

¹⁰ Berlin och Enqvist (2002:69)

¹¹ Zaremba (2010)

Teoretisk utgångspunkt

Kränkande särbehandling, Arbetarskyddsstyrelsen synsätt

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet definition på kränkande särbehandling lyder:

"1 § Dessa föreskrifter gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."¹²

Nyckelordet för kränkande särbehandling är "återkommande" handlingar som uppfattas klandervärdigt eller negativt för enskild arbetstagare. Sker handlingen en gång är det alltså inte frågan om kränkande särbehandling.¹³

Enligt Arbetarskyddsstyrelsen (anm. föregångaren till Arbetsmiljöverket) bryter kränkande särbehandling mot allmänna moraliska uppfattningar om hur en människa ska bli behandlad men särbehandlingen kan bestå av en eller flera handlingar vilket gör begreppet till ett samlingsbegrepp. Som exempel på handlingar listar Arbetarskyddsstyrelsen upp; förtal eller nedsvärningar av en arbetstagare/dennes familj, undanhållande av information, lämnande av felaktig information, sabotage som försvårar arbetets utförande, förföljelse, diskriminering och hot.¹⁴ Det framkommer dock inte i föreskriften vem det är som äger rätten att definiera vad som är klandervärda och negativa handlingar så denna fråga (se bilaga 1) fick ställas till min kontaktperson på Arbetsmiljöverket och svaret löd att det är den enskilde som äger sina upplevelser.¹⁵

AFS 1993:17 innehåller sex paragrafer och skriften föreslår dels åtgärder mot kränkande särbehandling men ger även råd om hur arbetsgivaren ska tillämpa föreskriften. Utgången i föreskriften är att orsakerna och lösningen till problemen ska sökas på arbetsplatsen.¹⁶ Därför innehåller föreskriften skall-krav men det står ingenstans vad som händer om dessa skall-krav inte följs så jag ställde frågan till kontaktpersonen på Arbetsmiljöverket och fick följande svar:

"Ja, ett föreläggande kan bli aktuellt även om detta är ovanligt eftersom kränkande särbehandling är komplext och kan vara svårt att utreda. Arbetsmiljöverket måste hela tiden göra prioriteringar. Man måste tro att man kan nå framgång i ärendet, det måste finnas en ordentlig/professionell utredning att utgå ifrån."¹⁷

Arbetarskyddsstyrelsen skriver att olösta och långvariga organisatoriska problem kan leda till negativ psykisk belastning bland arbetstagarna samtidigt som arbetsgrupperna får lägre stresstoleransnivå. Detta i sin tur kan leda till ett syndabockssökande och utstötning av enskilda arbetstagare. Som

¹² AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

¹³ Kontaktperson Arbetsmiljöverket

¹⁴ AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

¹⁵ Kontaktperson Arbetsmiljöverket

¹⁶ Afs (1993:17) Kränkande särbehandling i arbetslivet

¹⁷ Kontaktperson Arbetsmiljöverket

konsekvenser för den drabbade nämner föreskriften depression, maniskhet, aggression, trötthet och självmordstankar. Arbetskyddsstyrelsen skriver även att om den kränkande särbehandling inte omedelbart upphör så kan arbetstagarens besvär hamna i ett permanent kroniskt tillstånd som behöver behandlas med långvarig medicinsk och psykologisk hjälp.¹⁸

Oftast står det i myndigheternas instruktioner att de ska skapa författningssamlingar och syftet med samlingarna är att hjälpa enskilda medborgare att tolka lagar, förordningar och andra regelverk. AFS står för Arbetsmiljöverkets författningssamling och innehåller råd om hur Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen ska tolkas.¹⁹

Inom Arbetsmiljöverket finns det tre olika typer av författningar med olika juridiska betydelser;

- **Direkt straffbelagda föreskrifter.** Dessa föreskrifter kan ge påföljden böter eller sanktionsavgift
- **Inte direkt straffbelagda föreskrifter.** Utifrån dessa föreskrifter kan Arbetsmiljöverket utföra förbud eller föreläggande och efterföljs inte förbudet/föreläggandet kan det bli böter, fängelse eller vite
- **Allmänna råd.** Råden ska tolkas som en vägledning.²⁰

Det framkom inte under vilken kategori AFS 1993:17 skulle placeras men kontaktpersonen ansåg att föreskriften ska gå under benämningen en lcke direkt straffbelagd föreskrift men kontaktpersonen gillade inte ordet "*straff*" utan ersatte ordet med sanktioner istället vilket innebär att AFS 1993:17 är en "*lcke direkt sanktionsbelagd föreskrift*".²¹

Social konstruktion

Jag har i arbetet valt att särskilja social konstruktion från teorin socialkonstruktivism då jag i detta arbete är intresserad av generella konstruktionsprocesser hellre än teoretiska förklaringsmodeller. En social konstruktion handlar om att klargöra processer genom vilka människan kommer att beskriva och förklara den värld hen lever i.²² Uppenbarar sig en stol så vet vi med en gång att det där är en stol. Kunskapen om att en stol har fyra ben, en sittyta och en rygg får vid med oss genom vår uppväxt och genom att vårt språk utvecklas i samspel med andra. Det är språket som gör oss till tänkande varelser menar Sören Barlebo Wenneberg författaren till boken *Socialkonstruktivism – positioner, problem och perspektiv*.²³

En social konstruktionsprocess börjar när ett fenomenets natur ifrågasätts av samhället och när samhället ställer krav på beslutsfattare om att det behövs en begreppsförklaring på fenomenet, en stämpel, vilket i sin tur leder till att fenomenet blir en produkt av samhällets reaktioner menar Robin D. Perrin och Cindy L. Miller-Perrin författare till artikeln *Interpersonal violence as social construction*:

¹⁸ Afs (1993:17) Kränkande särbehandling i arbetslivet

¹⁹ Enocksson (2011:36); av.se

²⁰ Enocksson (2011:37)

²¹ Kontaktperson Arbetsmiljöverket

²² Muehlenhard och Kimes (1999)

²³ Barlebo Wenneberg (2000:12)

*the potentially undermining role of claims making and advocacy statistics.*²⁴ En rådande konstruktion är inte statistiskt utan alla företeelser ändrar form, uttryck och innebörd i takt med att samhället och individerna i samfundet utvecklas.²⁵ De stora frågorna är dock vem det är som bestämmer om fenomenens natur och vad det är som räknas som socialt acceptabelt.²⁶

När det gäller rättsliga begreppsdefinitioner kan en metod vara att låta regeringen eller jurister godkänna definitionen och då låta dessa väga in samhällets normer i sina definitionsprocesser. Men blir då begreppen objektiva? Undrar Charlene L. Muehlenhard och Leigh Ann Kimes författare till artikeln *The social construction of violence: The case of sexual and domestic violence*. För i dessa sammanhang är det oftast en sluten grupp människor med samma bakgrund och intressen som har makten att sätta definitionen på begreppet.²⁷ Men inte allt för sällan finns det en motpart; ett offer, en polis, ett fackförbund eller en åklagare som i sin tur har sin subjektiva definition på samma begrepp. Harmoniserar då inte de rättsliga definitionerna med de subjektiva så hamnar fallet ofta utanför det juridiska systemet. Vilket leder till att fällande domar återspeglar den smalaste och mest stereotypa definitionen av fenomenet.²⁸

När det gäller arbetsplatser menar Nicklas Månsson, författare till boken *Varför finns det främlingar – den sociala konstruktionen av oönskade människor*, att det är företagsledaren som har definitionsmakten. Det är företagsledaren som strukturerar arbetstagarnas dagliga arbeten och som skjuter in medarbetarna i en på förhand bestämd verksamhet eller social ordning om man så vill.²⁹

Definitionsramen handlar dock inte bara om att rätten att definiera ord och handlingar utan även om att skapa kategorier som beskriver typiska karaktärsdrag hos människan. När människan får en stämpel på sig, en speciell sorts etikettering, så börjar omgivningen att se och uppfatta människan utifrån kategorins egenskaper. Människan kan då antingen acceptera stämplingen och anpassa sitt beteende efter stämpels karaktärsdrag eller välja att ta avstånd från stämplingen och istället bli klassificerad som avvikare.³⁰

En stämplad person likställs i många sammanhang med en oönskad människa men för att en oönskad människa ska kunna konstrueras så måste det finnas en motpol, en tanke om hur en önskad människa ska vara.³¹ När väl den oönskade personen har konstruerats så förlorar individen rätten till att vistas på olika platser och varje överträdelse tolkas som ett hot.³² Kulturanthropologen Mary Douglas liknar den oönskade människans inverkan på den sociala ordningen som smuts eftersom smuts är en symbol för oordning, orenhet, smittsamhet och något som måste avlägsnas.³³

²⁴ Perrin och Miller-Perrin (2011)

²⁵ Frånberg och Wrethander (2011:23-24)

²⁶ Muehlenhard och Kimes (1999)

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

²⁹ Månsson (2009: 46-50)

³⁰ Frånberg och Wrethander (2011:6,11)

³¹ Månsson (2009: 23-24,36,57)

³² Ibid. 21-24

³³ Ibid. 58

Den tolkande fenomenologiska studien

Det här mastersarbetet utgår från det perspektiv inom fenomenologin som kallas Den tolkande fenomenologin men precis som med allt annat i forskarvärlden så finns det olika skolor, perspektiv och inriktningar. Detta arbete utgår från att Hermeneutisk fenomenologi är en separat inriktning. Tolkande fenomenologi handlar i detta arbete om att det är individen och hans livsvärld som ska stå i fokus och att livsvärlden är en symbol för individens verklighet. Livsvärlden är dock i detta perspektiv angripen av yttre påverkansfaktorerna vilket gör att det inte går att få fram en ren halt av mänsklig subjektivitet, som hermeneutiken hävdar.³⁴ Med andra ord, Tolkande fenomenologi går ut på att respondenten försöker förstå sin livsvärld samtidigt som forskaren försöker förstå hur respondenten förstår den värld hen lever i.³⁵

Den tolkande fenomenologin anser, till skillnad från Den beskrivande fenomenologi, att det inte går att befria forskningen från förförståelsen. Redan vid val av ämne gjorde forskaren ett antagande om att området behöver utforskas vidare samtidigt som forskarens kunskapsbas leder till konkreta idéer kring hur forskningen bör fortgå. Den tolkande fenomenologin anser med andra ord att personlig förkunskap både är nyttig och nödvändig för forskningen.³⁶ Tolkande fenomenologi utgör även metodvalet i detta arbete.

³⁴ Lopez och Willis (2004)

³⁵ Smith och Osborn (2006:51)

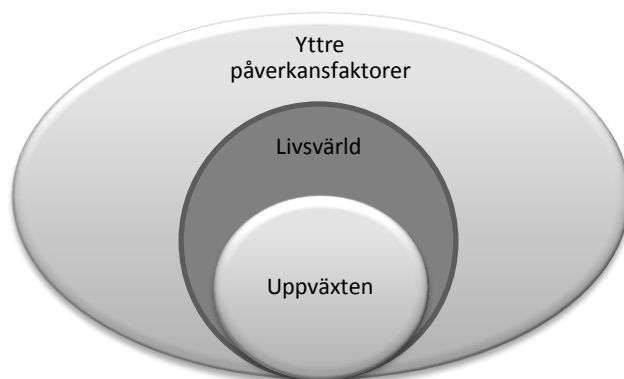
³⁶ Lopez och Willis (2004)

Tidigare forskning

Problemformulering

Studiens problemformulering symboliseras med figuren här nedan och hela tänket domineras av Den tolkande fenomenologiska ansatsen. Grundkärnan i våra liv är vår **uppväxt**. Det är genom uppväxten vi utvecklar våra bilder av oss själva, våra värderingar och åsikter. Det är där vår inre värld skapas. **Livsvärlden** är där vi är idag och denna värld utvecklas allteftersom vi som individer utvecklas. Så det som står kanske stämmer idag men inte i morgon. Utanför livsvärlden finns de **yttre påverkansfaktorer** vilket kan vara allt från samhällets lagar till oskrivna normer och förväntningar. Problemet i studien är att dessa tre delar inte harmoniserar med varandra. I detta avsnitt kommer två av dessa tre områden kartläggas, livsvärldsrubriken lämnas till studiens Resultat-kapitel.

Figur 1: Studiens problemformulering



Yttre påverkansfaktorer

En yttre påverkansfaktor kan både vara synlig och osynlig. För under ytan, bortom det omedelbara givna, finns den riktiga verkligheten. En värld full av roller, samspel, koder och handlingar som måste tolkas och värderas för att en nyanserad förklaringsmodell av olika fenomen ska framkomma menar Barlebo Wenneberg.³⁷

Omvärlden. Det här temanamnet kan delas in i tre underliggande teman; Sverige, EU och mänskliga rättigheter. I Sverige har vi ett system där det är våra folkvalda politiker som har makten att besluta om saker och ting. Ett sätt för politikerna att göra sin röst hörd är att skapa så kallade motioner. *"Motioner är förslag som riksdagens ledamöter har lämnat till riksdagen"*.³⁸ När det handlade om kränkande särbehandling i arbetslivet var de återkommande temana i motionerna följande:

³⁷ Barlebo Wenneberg (2000:10); Frånberg och Wrethander (2011:11-16)

³⁸ Riksdagen (2013)

Behov av en nationell handlingsplan mot kränkande särbehandling

Behov av en ändrad lagstiftning

Behov av upplysning/utbildning/diskussioner/forskning om kränkande särbehandling

Behov av en nollvision mot kränkande särbehandling

Kunskap om att kränkande särbehandling leder till mänskligt lidande/ökade antalet sjukskrivningar/stora ekonomiska förluster

Behov av rehabilitering för offren.

Behov av sanktionsmöjligheter.³⁹

Riksdagsmannen Christer Winbäck (fp) är en av de mer aktiva motionskrivarna inom området kränkande särbehandling. När det gäller upplevelser så skriver Winbäck att de drabbade ofta upplever att samhället och parter som anses ska stå vid deras sida sviker dem samtidigt som de hela tiden blir knuffade mellan olika instanser utan samordning. Som lösning anger Winbäck att mobbade ska likställas med brottsoffer och därigenom få rätt till stödåtgärder från samhället. Winbäck tar även upp att enskilda måste ges rätten att klaga inför Arbetsmiljöverket för när det blir en inspektion av en arbetsplats, som ett led av en anmälan om kränkande särbehandling, så får den enskilde inte delta eller överklaga ärendet och detta gäller oavsett om den enskilde är involverad eller orsak till inspektionen. Winbäck menar att *”Det är orimligt att en drabbad person inte kan göra sin röst hörd i ett ärende som är av största betydelse för den enskildes framtid och fortsatta arbetsliv”*.⁴⁰

I Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2008/09:AU9 står det att en revidering av AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet har påbörjats men att det inte finns något klart slutdatum.⁴¹ Vidare står det i betänkandet att branschövergripande arbetsmarknadsparter på europeisk nivå har förhandlat fram avtal som syftar till att förebygga och hantera trakasserier, fysiskt våld och mobbning på arbetsplatserna och de uppmanar nu alla arbetsgivare inom EU att vidta stränga åtgärder mot dessa handlingar.⁴² Samma tankar delar Europaparlamentet som under 2009 antog en resolution om psykisk hälsa, som även omfattar arbetsplatser, och i denna resolution uppmanar parlamentet arbetsgivare att införa bland annat antimobbingsstrategier.⁴³ Faktum är att AFS 1993:17 har inspirerat andra länder att införa sina regleringar och vi var först i världen med denna typ av antimobbingsreglering.⁴⁴ Utöver EU-regleringar så utgår vi i den demokratiska västvärlden från att alla människor är lika mycket värda och vi följer diverse deklARATIONER om mänskliga rättigheter.⁴⁵

Brister i AFS 1993:17. Detta tema går att dela in i fyra underteman; otydligt begrepp, osäker rättslig status, brist på sanktionsmöjligheter och brist på ekonomisk ersättning. Som tidigare nämnts så är Kränkande särbehandling ett samlingsnamn för en mängd olika handlingar och på grund av vidden och det stora tolkningsutrymmet så upplevs praktiseringen av AFS:en vara svår menar Ingela Thylefors författare till boken *Syndabocker – Om mobbning och kränkande särbehandling i*

³⁹ Motion 1997/98:So228; Motion 2001/02:A231; Motion 2002/03:A331; Motion 2005/06:A226; Motion 2005/06:A230; Motion 2010/11:A332; Motion 2012/13:A252; Motion 2010/11:A332; Motion 2012/13:A252; motion 2012/13:A202; Motion 2005/06:A226

⁴⁰ Motion 2008/09:A215; Motion 2009/10:A234; Motion 2009/10:A235; Motion 2009/10:Sf299; Motion 2009/10:Ju278; Motion 2010/11:A312; Motion 2010/11:Sf302; Motion 2010/11:Ju254

⁴¹ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2008/09:AU9

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Hoel och Einarsen (2010)

⁴⁵ Heberlein (2005:50-52)

arbetslivet.⁴⁶ En lösning på detta problem, som uppkom i ett flertal verk, är att skrota begreppet och ersätta det med mobbning som anses vara mindre byråkratiskt (se Enocksson 2011 samt Hoel och Einarsen 2010).⁴⁷

Som ett led eller resultat av att begreppet är otydligt så har även Kränkande särbehandling en osäker rättslig status. De tidigare skrivna arbeten menar att det är fina linjer som dras upp när det kommer till kränkande särbehandling utifrån ett straffrättsligt perspektiv. En arbetsgivare kan bli anmäld för arbetsmiljöbrott utifrån Brottsbalkens (1962:700) 3 kap. 10§ men då rör det sig huvudsakligen om fysiska omständigheter, såsom dödsfall. Att kränkande särbehandling ska bli aktuellt för en sådan prövning anser Sebastian Sahlberg, författare till uppsatsen *Kränkande särbehandling - rättsliga aspekter av psykosocial utsatthet på arbetsplatsen*, vara högst osannolikt.⁴⁸ De undersökningar och studier som Sahlberg hänvisar till visar på att kränkande särbehandling aldrig har tillämpats i rättsliga sammanhang och orsaken till detta är enligt Sahlberg att mobbning, trakasserier och dylikt inte klassificeras som arbetsmiljöbegrepp. Det som däremot har prövats hos Arbetsdomstolen (AD) är fall rörande avtalsbrott (anm. giltigheter kring uppsägningar och avsked) eller diskrimineringsfall där kränkande särbehandling har varit den bakomliggande faktorn.⁴⁹ Men om diskrimineringsens bakomliggande orsak är "kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder" hamnar fallet under diskrimineringslagen och då träder *Diskrimineringsombudsmannen (DO)* in.⁵⁰ Faktum är att det första fallet någonsin i Sverige rörande arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död ska prövas och det är två chefer i en kommun som står åtalade. Åklagaren anser att cheferna inte har gjort tillräckligt för att förhindra självmordet till följd av mobbning på arbetsplatsen.⁵¹ Utgången på fallet kommer därmed lägga grunden för framtida fall.

Och när rättsliga statusen är osäker är det även svårt att utföra sanktioner mot förövaren/förövarna vilket gör att det från flera håll (se Zaremba 2010, Hoel och Einarsen 2010 och Sahlberg 2010) upplevs och uttrycks behov av ett förändrat tänk gällande sanktionsmöjligheter. Enskilda måste kunna ställas till svars för de handlingar de utför eftersom våra handlingar uttrycker våra ideal och värderingar och det är genom handlingar människan uttrycker vem hon är, menar Ann Heberlein författaren till avhandlingen *Kränkningar och förlåtelse – en etisk studie med hänsyn till föreställningar om offer, förövare, skuld och ansvar*.⁵² På samma linje går Organisation mot mobbning (OMM) som är en ideell förening som verkar bland annat för att "identifiera, kartlägga och eliminera mobbning i arbetslivet" samt "informera, hjälpa och stödja enskilda medlemmar, såväl som att kontakta och ställa krav på myndigheter och makthavare i mobbningsfrågor".⁵³ OMM håller i skrivandets stund på med en namninsamling som ska överlämnas till riksdagen under 2013 och namninsamlingens syfte är att kräva straffsanktioner mot mobbning i arbetslivet samt införa mobbning som en enskild paragraf i brottsbalken.⁵⁴ Jag har under arbetets gång haft många bra och långa diskussioner med Mats Jonsson ordförande i Organisationen mot mobbning. Jonsson är

⁴⁶ Thylefors (1999:14;21)

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Sahlberg (2010)

⁴⁹ Sahlberg (2010); Ur Samtiden: Vuxna som mobbar vuxna

⁵⁰ Sahlberg (2010); Diskrimineringslag (2008:567)

⁵¹ Tidningen Vision

⁵² Heberlein (2005:212-222;514)

⁵³ o-m-m.se

⁵⁴ namninsamling.se

liknelsernas mästare och är av åsikten att det inte spelar någon roll var kränkningen sker. Arenan saknar betydelse. En kränkning är en kränkning oavsett om den sker på arbetsplatsen eller på skolgården och därför anser Jonsson att enskilda måste kunna ställas till svars för sina handlingar och att mobbning måste bli ett brott utifrån Brottsbalkens mening. *"Arbetsmiljöverkets föreskrifter har aldrig fungerat. Mobbning kan sällan eller aldrig lösas inom den organisation, där den uppstår."* Jonsson menar, straffar man en skogsmarksägare om ett mord har begåtts på ägarens mark?⁵⁵

Visst finns det arbetsplatser där kränkningarna är systematiserade och institutionaliserade men då är det extra viktigt att söka under det synliga för att finna rollerna, samspelet, koderna och handlingarna som gör att det hela anses vara acceptabelt.⁵⁶ Men i dessa fall har arbetsgivaren valmöjligheten att agera eller inte. Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen kommer alltid att gälla och arbetsmiljölagen säger bland annat i 3 kap. 2§ att *"Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall"*⁵⁷

Och när det inte finns sanktioner att utdöma är det även svårt som drabbad att få ekonomiskt ersättning. I de allra flesta fall så betalas ersättning endast ut till de personer som väljer att sluta på arbetsplatsen samtidigt som ersättning för arbetsskada till följd av mobbning är näst intill omöjlig att få ut då myndigheterna besitter en rädsla för *"öppna dammluckorna"* som Helge Hoel och Ståle Einarsen författare till artikeln *Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden* uttryckte det.⁵⁸

Generella problem. Utgångsläget när det gäller den psykosociala arbetsmiljön, där kränkande särbehandling ingår, är att problem ska lösas av och på arbetsplatsen med hjälp av Arbetsmiljöverkets föreskrifter.⁵⁹ Och detta upplevs vara ett systemfel enligt Hoel och Einarsen.⁶⁰ Maciej Zaremba författare till artikelserien *Mobbarna och rättvisan* drar en liknelse mellan våldtäckt och kränkande särbehandling. Att en våldtäktsituation ska lösas genom att offret och förövaren sitter och diskuterar händelsen känns högst osannolikt och får många att lyfta på ögonbrynen men när det gäller kränkande särbehandling är det just detta som ska göras utifrån rådande regelverk.⁶¹ Ett annat systemfel för att använda Hoel och Einarsen terminologi är att i Sverige, till skillnad från Belgien och Frankrike, så hanteras kränkande särbehandlingsärenden av organisationer med tydliga kopplingar till arbetsmarknaden vilket ges som en förklaring till varför det upplevs vara så svårt att driva ärenden upp till högsta instans.⁶² Och när det gäller fackförbunden så tog Hoel och Einarsens och Zarembas studier upp problemet med att fackrepresentanterna ofta får företräda båda parterna och att det därmed lätt uppstår en konflikt kring vem det är de ska stödja. Hoel och Einarsen anser det vara ironiskt att fackförbunden inte kan stödja sina medlemmar och lösa problemen genom gemensamma aktioner.⁶³

⁵⁵ Mats Jonsson

⁵⁶ Frånberg och Wrethander (2011:11-16); Månsson (2009:134)

⁵⁷ Arbetsmiljölagen (1977:1160)

⁵⁸ Hoel och Einarsen (2010)

⁵⁹ Sahlberg (2010)

⁶⁰ Hoel och Einarsen (2010)

⁶¹ Ur Samtiden: Vuxna som mobbar vuxna

⁶² Ibid.

⁶³ Hoel och Einarsen (2010); Ur Samtiden: Vuxna som mobbar vuxna

Samhälleliga förväntningar. Av samhället så förväntas en god människa inte besitta känslor av bitterhet, hat och hämndlysthet och vissa av dessa känslor är till och med olagliga känslor om känslorna generera i olagliga handlingar, såsom hatbrott.⁶⁴ Den goda människan är dock inte dum utan begriper att hen har blivit illa bemött men söker ändå inte hämnd samtidigt som den goda människan behöver besitta dygderna självmedvetenhet och självkontroll för att kunna förlåta.⁶⁵ Men å andra sidan är önskan om hämnd och bitterhet ett tecken på självrespekt. En indikator på att vi tar oss själva, våra rättigheter och moral på allvar.⁶⁶ Dessa förställningar gäller så klart även drabbade av kränkande särbehandling. Men för att en god människa ska finnas så måste motparten, den onde, existera. En ond människa är en människa som njuter av att göra andra människor illa och som inte uppvisar vare sig skuld eller ånger och Heberlein listar upp olika teorier kring varför människor begår onda handlingar:

- **Den radikala ondskan:** dessa onda handlingar uppstår då den onde låter sina egna begär gå före plikten att vara en god människa.
- **Den banala ondskan:** dessa onda handlingar uppstår eftersom den onde inte reflekterar över handlingens konsekvenser.
- **Den djävulska ondskan:** dessa onda handlingar har som syfte att göra stor skada
- **Den naturliga ondskan:** dessa onda handlingar genomförs eftersom den onde kan få en genetisk fördel (exempelvis folkmord).⁶⁷

När man söker information om mobbning och kränkningar så kommer gärna bilden upp om det sårbara känsliga offret men oftast är det en kompetent medarbetare som vill förändra arbetsförhållandena som blir utsatta för kränkande särbehandling i arbetslivet.⁶⁸ Det finns med andra ord en vinklad offerbild. Fackförbundet Vision menar att vem som helst kan bli utsatt för kränkande särbehandling på sin arbetsplats och att det egentligen inte handlar om enskilda personer eller dennes handlingar utan om ett tecken på att något är fel på arbetsplatsen och att dessa problem inte försvinner bara för att man utser en syndabock eller tvingar bort någon.⁶⁹ Även Zarembas fallstudier visar på att den kränkta personen sällan är en svag person utan en person med stort engagemang inför sitt arbete och Zaremba fann fall där orsaken till mobbningen var att personen satt på ett forskningsanslag som förövaren ville komma åt samt fall där den kränkta personens kompetens gjorde att andra medarbetares inkompetens synliggjordes.⁷⁰

När det gäller kränkningar i generell mening så menar Heberlein att det är offret själv som bestämmer om hen är kränkt eller inte men påpekar samtidigt att det kan finnas fler offer än den evidenta som indirekt blir drabbad. Det kan till exempel finnas barn till en mamma som blir utsatt för kränkningar.⁷¹ Ett perspektiv som har tappats bort i AFS 1993:17.

⁶⁴ Heberlein (2005:19)

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ibid.21

⁶⁷ Heberlein (2005:49,65,200-222,514)

⁶⁸ Strandmark och Hallberg (2007); Motion 1997/98:A210

⁶⁹ vision.se

⁷⁰ Ur Samtiden: Vuxna som mobbar vuxna

⁷¹ Heberlein (2005:49,65)

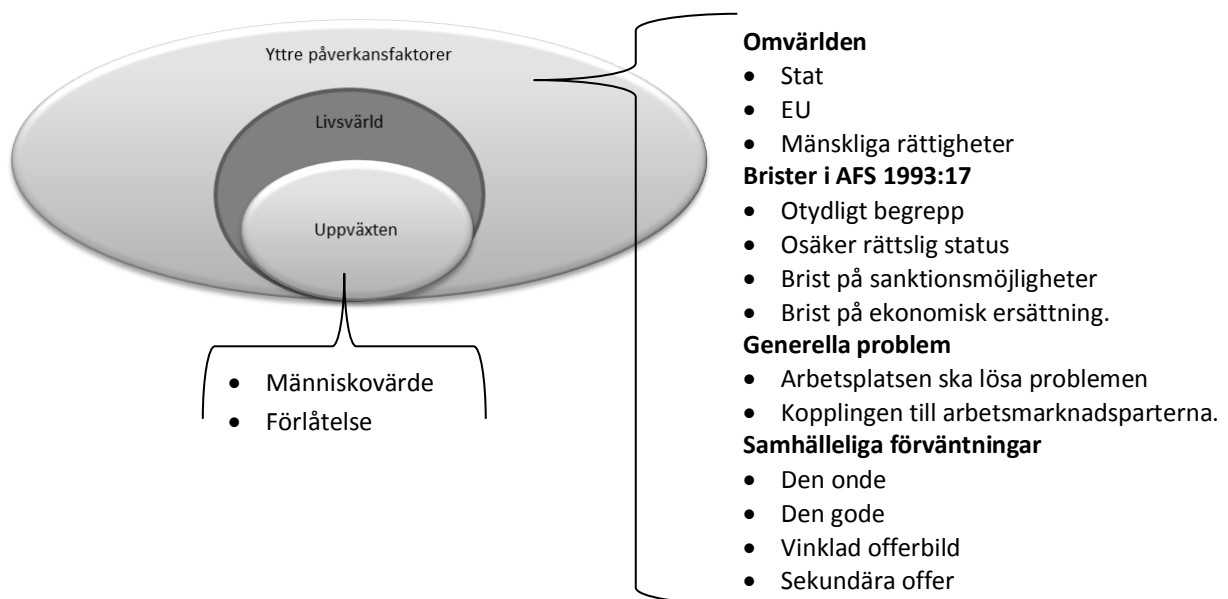
Uppväxten

Som figuren i början av kapitlet visar på så spelar vår uppväxt, vårt bagage, en viktig roll i hur vi lever i vår livsvärld. Våra tidigare livserfarenheter har format en inre värld hos oss full av tankar, känslor, värderingar och föreställningar.⁷²

Människovärde. Heberlein menar att upplevelsen av en kränkning och uppfattningen om vårt eget människovärde hör ihop då vi förväntar oss att bli bemötta utifrån den vi själva tror att vi är. Detta leder till de vitt skilda tolkningarna kring vem som är kränkt och inte.⁷³ En del människor känner sig kränkta vid minsta lilla motstånd, som när någon går före i kassakön, medan andra har en sådan låg uppfattning om sitt eget värde att de inte märker när en kränkning sker.⁷⁴ Av denna anledning menar Larry May, professor i filosofi, att den enskilde människan inte kan inneha förmågan och rätten att själv bestämma om hen är kränkt eller ej.⁷⁵

Förlåtelse. Förlåtelse är också något som hör ihop med vår uppväxt. En god människa förväntas av samhället att vara förlåtande av sin natur.⁷⁶ Den stora utmaningen i förlåtandeprocessen ligger dock i att få förövaren att ändra sin moraliska inriktning genom att visa ånger, få insikt över vad hen har gjort och visa skuld känslor.⁷⁷

Figur 2: Studiens problemformulering version 2



⁷² Thylefors (1999:16-17)

⁷³ Heberlein (2005:49,65)

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid. 19

⁷⁷ Ibid. 20;32

Upplevelsen av hantering

Även om det är vanligast att sätta in sanktioner mot drabbade så går det att sätta in sanktioner även mot förövaren det vill säga att låta förövaren lämna arbetsplatsen, ge förövaren löneavdrag eller låta förövaren omplaceras men detta är ovanligt.⁷⁸ Men oavsett utgång så är upplevelsen av en korrekt handläggning av ärendet minst lika viktig som själva utfallet av förhandlingarna och tror man inte som drabbad på opartiskhet och rättvisa så anmäler man inte händelserna menar Thylefors.⁷⁹

En av bristerna med hanteringen av kränkande särbehandlings ärenden är att fallen ska lösas av och på arbetsplatserna med hjälp av AFS 1993:17.⁸⁰ En kultur är inget statiskt och inget på förhand bestämt system utan en kultur svävar fritt och flytande och för att reglera oordningen så väljer många konstruktörer att sätta upp egna regelverk utöver rådande lagstiftning. Ju starkare reglering desto lättare är det att legitimera den sociala ordningen och detta gäller oavsett om det gäller arbetskulturer eller samhällskulturer.⁸¹ Att det är konstruktörens subjektiva uppfattningar som styr den sociala ordningen är en förklaring till källa efter källa anger att chefer i en större omfattning kränker sina medarbetare.⁸² Zaremba menar att mobbning är ett instrument att ta till när arbetsgivare vill få sin vilja igenom men hindras av att säga upp offret på grund av LAS-reglering.⁸³ (anm. Las = lagen om anställningsskydd). Men desto viktigare är det då att söka svar under det synliga för att nå den sanna bilden om kränkande särbehandling.⁸⁴ Men Zaremba intervjuar i artikelserien en advokat som har haft hand om runt femhundra fall av kränkande särbehandling i arbetslivet och där nittioprocent av fallen kommer från statlig och kommunal verksamhet. Advokaten säger i intervjun *"Man kan i Sverige köpa sig fri från ansvar – om man disponerar andras pengar"*. Ett privat företag som vill köpa ut någon måste ta från sitt egna kapital men en offentlig verksamhet tar från skattebetalarna menar advokaten. Hur många som blir utköpta finns det dock ingen statistik på skriver Zaremba.⁸⁵ Att arbetsgivaren i så stor utsträckning väljer att köpa ut medarbetare ser Thylefors som ett medel för att undvika bråk.⁸⁶

Något som gång på gång återkommer i forskaren Heinz Leymanns verk är det han kallar för Faserna mot den totala utslagningen. Den totala utslagningen sker när en person som till följd av mobbning eller andra arbetsrättsliga övergrepp inte längre kan erhålla en anställning inom sin yrkesmässiga verksamhet utan är beroende av samhällets stödåtgärder.⁸⁷ Faserna kan symbolisera på följande vis

⁷⁸ Berlin och Enqvist (2002:40)

⁷⁹ Thylefors (199:173-174)

⁸⁰ Sahlberg (2010)

⁸¹ Månsson (2009:46-57)

⁸² Motion 1997/98:So228; Motion 2009/10:A235; Leymann 1991; Zaremba (2010)

⁸³ Ur Samtiden: Vuxna som mobbar

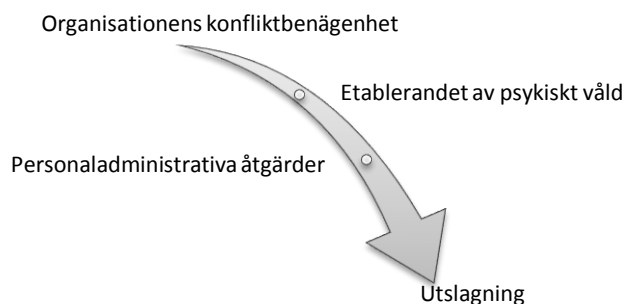
⁸⁴ Barlebo Wenneberg (2000:10); Frånberg och Wrethander (2011:11-16)

⁸⁵ Zaremba (2010)

⁸⁶ Thylefors (1999:175)

⁸⁷ Leymann (1992:13)

Figur 3: Faserna mot den totala utslagningen.⁸⁸



Organisationens konfliktbenägenhet. Leymann menar att organisationerna i sig har en konfliktbenägenhet men att många konflikter hade kunnat undvikas med hjälp av en beteendeförändring. Som exempel på konfliktbenägenhet nämns organisationernas behov av att leta efter syndabockar, meningsskiljaktigheter och orättvisor.⁸⁹ **Etablerandet av psykiskt våld.** Leymann skriver att det är en liten del av organisationernas konflikter som går vidare till detta steg som innebär att konfliktbenägenheten utvecklas till en oetisk kommunikation av det grävsta slaget till att bli etablerat psykiskt våld. I Leymanns omfattade intervjustudie på 80-talet om mobbning på arbetsplatserna så synliggjordes fyrtiofem olika handlingar som alla klassificerades som psykiska våldshandlingar av Leymann.⁹⁰ **Personadministrativa åtgärder.** När den personadministrativa hanteringen av ärendet är bristfällig benämner Leymann detta för en "rättskränkning" och exempel på misslyckade personadministrativa åtgärder kan vara när endast en person utpekades som syndabocken, att inget händer, att åtgärder skjuts upp, att åtgärderna kommer som en fullständig överraskning för den drabbade samtidigt som den drabbade tror att allt har ordnat sig.⁹¹ **Utslagning.** En utslagning sker när arbetsgivaren eller dennes representanter aktivt och till varje pris arbetar för att få bort den drabbade från arbetsplatsen. Leymann listar upp följande handlingar som exempel på utslagningsmetoder: inre förvisning, sjukskrivning, intagning på slutna psykiatriska vårdkliniker, sjukpensionering, avgångsvederlag, och självmord. Inre förvisning är en metod där det psykiska våldet blir permanent. Det kan innebära att den drabbade behåller sin anställning men utan att få några arbetsuppgifter eller arbetsuppgifter under sin kompetensnivå. Det kan även innebära att den drabbade vid upprepade tillfällen blir omplacerad och omplaceringen kan då ses som en symbol på att det är den drabbade som ska anpassas och ändra på sig och att det är den drabbade som är syndabocken. Sjukskrivning innebär att arbetsgivaren minskar sina kostnader genom att låta samhället betala med sina sjukförsäkringssystem samtidigt som arbetsgivaren har löst sitt "disciplin problem" som Leymann uttrycker det. Att misstänkliggöra den drabbade för att vara psykiskt sjuk och låta den drabbade bli intagning på slutna psykiatriska vårdkliniker är ett effektivt sätt att lösa problem menar Leymann och intagningen leder ofta till att den drabbade helt blir utslagen från arbetsmarkanden. Sjukpensionering innebär samma sak som sjukskrivning, att låta samhället ta över och betala för "disciplin problemet".⁹² Avgångsvederlag kan benämnas med många olika begrepp såsom utköp

⁸⁸ Leymann (1989:69)

⁸⁹ Ibid. 15,69

⁹⁰ Leymann (1992:15)

⁹¹ Ibid. 15-17

⁹² Ibid. 17-20

vilket redan har tagits upp i och med Zarembas artikelserie. Självmord sker oftast i slutskedet på den personaladministrativa fasen, som en sista utväg.⁹³

En utslagning sker när konstruktören har stämplat offret till att bli en önskad person. En person som till varje pris ska bort från arbetsplatsen men för att främlingen ska förstås så måste man studera den värld främlingen inte tillhör men ändå är en del av.⁹⁴ Med andra ord kan man bara förstå konstruktionsprocessen om man backar tillbaka utslagningsfas för utslagningsfas. Månsson poängterar dock att främlingen bara är främling i ett specifikt sammanhang. I det sammanhang där konstruktionen har ägt rum. Främlingskonstruktionen är alltså inte permanent, inte för alltid och inte gällande i alla kontexter.⁹⁵ En person som konstruerats som önskad på sin arbetsplats är alltså inte önskad i sin roll som pappa eller som fotbollstränare eller som vän.

Upplevelser av situationen

De drabbades upplevelser av sin situation hör ihop med hur de ser på sin inre värld och som tidigare skrivits så är det genom vår uppväxt som vår bild av vårt eget människovärde skapas och en kränkning sker då en individ handlar utan att visa hänsyn och respekt för detta värde. När förövaren anser sig äga rätten att avgöra om någon är av mindre värde än hen själv men eftersom vårt västerländska samhälle utgår från alla människors lika värde så är handlingen felaktig.⁹⁶ I alla fall på ett moraliskt plan. Om handlingarna är avsiktliga eller inte spelar ingen roll men de som är ansvariga för handlingen måste betraktas som moraliskt ansvariga agenter.⁹⁷ Kommer en kränkande kommentar från ett barn på tre år så klassificerar vi antagligen inte kommentaren som olämplig eftersom "*barn vet inte bättre*" och barnet anses därmed inte vara en moraliskt ansvarig agent.

Vi förväntar ju oss att bli bemötta utifrån den vi tror att vi är, utifrån vår definition på vårt eget människovärde, men samtidigt ger människans reaktioner på de kränkande handlingarna en hint om hur de värderar sitt värde och om de ser på förövaren som en moraliskt ansvarig agent eller inte.⁹⁸

Den riktigt farliga situationen uppstår då individen upplever sig själv som förminskad till följd av en svår kränkning. Det vill säga när handlingen tolkas av individen som ett bevis på att hen är av mindre värd än andra.⁹⁹ Det är då självmordstankarna kan uppkomma. En av Leymanns studier visar att mellan hundra till tre hundra vuxna personer per år begår självmord till följd av vuxenmobbing på arbetsplatserna, sjuhundra till tretusen vuxna människor per år begår självmordsförsök till följd av vuxenmobbing på arbetsplatserna och fyratusen niohundra till trettiotusen vuxna människor per år har självmordsfantasier till följd av vuxenmobbing på arbetsplatserna.¹⁰⁰ Samtidigt visar ny forskning att offer för trakasserier i arbetslivet har en symtombild som överensstämmer med

⁹³ Leymann (1992:17-20)

⁹⁴ Månsson (2009:46-57)

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Thylefors (1999:29); Heberlein (2005:40-50)

⁹⁷ Heberlein (2005:50)

⁹⁸ Ibid. 47-52

⁹⁹ Ibid. 2005:50

¹⁰⁰ Leymann (1992:50)

*Posttraumatiskt stressyndrom.*¹⁰¹ En diagnos som tidigare enbart sattes på människor som har upplevt krig.¹⁰²

Thylefors har sett i sin forskning att det huvudsakligen finns tre reaktionsmönster att urskilja hos på personer som blir utsatta för mobbning i arbetslivet;

- **Den aggressive** som undviker kontakt och snabbt vänder sig till höga instanser och som anser att situationen handlar om att vinna eller förlora.
- **Den underfallande** som drar på sig långa sjukskrivningar och som håller god min utåt men lider i tystnad.
- **Den problemlösande** som vill hitta lösningar som gynnar alla parter.¹⁰³

Upplevelser om fortsättningen och framtiden

Det finns ingen given gyllene lösningsmodell men det finns olika angreppssätt att ta till som drabbad av kränkande särbehandling. Antingen kan man själv vara aktiv och föreslå lösningar och på så vis ta kommandot över situationen och man mår oftast bättre om man själv får välja åtgärds paket än om man skulle bli påtvingad en lösning menar Eva Berlin och Jan Enqvist författare till *Mobbningsboken – Stoppa mobbningen på jobbet.*¹⁰⁴ Eller så ser man sig själv som ett brottsoffer och ställer krav på staten att fixa problemet samt kräver rätten till kompensation för det man har utsatts för.¹⁰⁵ Eller så kan man i det tysta lämna sin arbetsplats utan vare sig ersättning eller upprättelse och är det en helt hopplös situation så är denna lösning kanske bäst då processen både kostar psykisk och fysisk hälsa menar Thylefors.¹⁰⁶

När det gäller att förlåta en kränkning så skriver Heberlein att ordet "*förlåt*" oftast är den billigaste och enklaste lösningen och något som hjälper den drabbade att komma vidare i livet.¹⁰⁷ Den stora utmaningen i förlåtandeprocessen ligger dock i att få förövaren att ändra sin moraliska inriktning genom att visa ånger, få insikt över vad hen har gjort och visa skuld känslor.¹⁰⁸

¹⁰¹ Thylefors (1999:175)

¹⁰² Ne.se (2013)

¹⁰³ Thylefors (1999:17)

¹⁰⁴ Berlin och Enqvist (2002:31)

¹⁰⁵ Tham (2001:40)

¹⁰⁶ Thylefors (1999:203, 207-217)

¹⁰⁷ Heberlein (2005:30)

¹⁰⁸ Ibid. 20;32)

Metod

Förförståelse

Jag utgår alltså från att förförståelsen har påverkat studien men inte i den grad att det arbetet inte ska eller kan klassificeras som vetenskapligt med allt vad det nu innebär. Mitt eget fall har jag valt att begränsa till detta avsnitt. Resterande arbete har källor eller återger respondenternas livsvärldar och tanken med detta är att minimera att min referensram påverkar studiens resultat i en eller annan riktning. Men å andra sidan varje val jag har gjort, allt från val av ämne till val av artiklar till val av respondenter till metod- och teorival har gjorts på grund av min förförståelse. Klausen Harnow, författare till boken *Vad är vetenskap*, menar att det finns gränser för vad vi kan uttala oss kvalificerat om och kvalificerade uttalande bygger på erfarenheter. Erfarenheter som vi har införskaffat oss genom våra fem sinnen.¹⁰⁹

Min förförståelse ligger i att jag själv har blivit utsatt för kränkande särbehandling på en av mina arbetsplatser. Vardagen bestod av hot, förtal, lögner, kränkande handlingar, skrämmedel och diskriminering och ju högre jag protesterade mot handlingarna desto hårdare blev repressalierna mot mig. Att kräva att få en arbetstagdag där jag blev behandlad som en människa ansåg arbetsgivaren vara ett för högt satt krav och jag skulle bort men trots råheten i aktionerna är fallet inte unikt, utan stereotypiskt, med tanke på vilka det var som utförde handlingarna och vilken kategori arbetsplatsen tillhör.

Smith och Osborns IPA modell

Som datainsamlingsmetod för resultatet har jag valt Jonathan Smith och Mike Osborn IPA modell. IPA står för *Interpretative Phenomenological Analysis* eller Tolkande fenomenologi och enligt Smith och Osborn, kapitelförfattare i boken *Qualitative psychology – A practical guide to research methods*, så är Tolkande fenomenologi en djupgående kvalitativ analysform med vida forskningssyften.¹¹⁰

Författarna anser att semi-strukturerade djupintervjuer är att föredra och urvalet vid intervjuerna ska vara litet och gärna homogent. Homogent på så vis att urvalet ska vara ändamålsenligt, låst och definierat och inte slumpmässigt och representativt. Hur specificerat det ska vara beror på syftet med studien menar Smith och Osborn. Det finns dock inte några givna rätta svar gällande urvalsstorlek utan det är beroende av rikedom i varje intervju situation och studiens begränsningar i termer av tid, pengar och så vidare men Smith och Osborns förförståelse säger att runt fem till sex respondenter är tillräckligt för att forskaren ska kunna hitta likheter och skillnader samtidigt som det inte är så många att forskaren blir översvämmad med data.¹¹¹

Även om Smith och Osborn menar att det inte finns någon given metodologisk väg utan anser att alla måste anpassa metoden efter studiens syfte så skisserar de upp ett förslag på hur dataanalys stegen kan se ut.¹¹² **Steg 1.** Transkribera intervjun men transkribera bara verbal information.¹¹³ **Steg 2.** Läs

¹⁰⁹ Harnow (2006:81)

¹¹⁰ Smith och Osborn (2006:52-55)

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Ibid.

den transkriberade utskriften och gör anteckningar i vänstermarginalen om sådant som ter sig vara av betydelse. Varje avläsning kan leda till nya insikter men det finns inga regelverk kring hur den transkriberade texten ska analyseras.¹¹⁴ **Steg 3.** Läs den transkriberade utskriften och gör anteckningar i högermarginalen om temana som dyker upp. Detta steg handlar om att sätta ord på det väsentliga och genom detta steg når forskaren en högre abstraktionsförståelse.¹¹⁵ **Steg 4.** Sök efter samband mellan de olika temana i steg 3 och tanken med detta är att ge forskaren en bättre analytisk och teoretisk förståelse av det undersökta objektet.¹¹⁶ **Steg 5.** Fyll i IPA-tabellen, en respondent i taget. Klusternamnet sammanfattar vad de olika temana handlar om. Tema 1, Tema 2 osv... ersätts med den information som kom fram i steg 3 och själva klustren ersätt med information från steg 2.¹¹⁷

Figur 4: Smith och Osborns IPA-tabell.¹¹⁸

Respondent:	A	B
Namnet på klustret		
- Tema 1	Information från steg 2	Information från steg 2
-	Information från steg 2	
- Tema 2		Information från steg 2
Namnet på klustret		
- Tema 3		Information från steg 2

Steg 6. I detta steg översätter forskaren tabellen i steg 5 till skriftspråk som sedan redovisas i studiens rapport.¹¹⁹

Studiens genomförande

Jag gjorde valet att låta AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet utgöra grunden i arbetet men jag har under skrivprocessen fått kritik för detta val. "*Olycklig fokusering på AFS:en och dess definition*" har det uttrycks. Kritiken är för mig helt oförståelig. För syftet är att belysa de drabbades upplevelser utifrån Arbetsmiljöverkets koncept Kränkande särbehandling så hur det kan vara fel att utgå från den AFS där konceptet definieras förstår jag som sagt inte. Det är ungefär som att jag skulle undersöka ett brott, säg förtal, och inte definiera förtålet som brott utifrån Brottsbalken.

Processen började med en grundlig genomläsning av AFS 1993:17 och om något var oklart gjordes en markering så frågan kunde ställas till Arbetsmiljöverket (AV) vid ett senare skeende. De frågor som slutligen ställdes till kontaktpersonen på AV finns i Bilaga 1 men i denna genomläsning användes ingen speciell metod.

Det nästkommande steget innebar ett parallellt skrivande på kapitelen Inledningen och Tidigare forskning. Men jag mötte nästan omgående på problem. Det visade sig att det inte finns någon forskning som enbart utgår från AFS 1993:17 definition på kränkande särbehandling utan begrepp

¹¹³ Smith och Osborn (2006:52;64)

¹¹⁴ Ibid. 67

¹¹⁵ Ibid. 68

¹¹⁶ Ibid. 71

¹¹⁷ Ibid. 72

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Ibid. 77

blandas i en salig röra och utan definiering. Ibland är mobbning likställt med kränkande särbehandling ibland ses det som skilda fenomen. Sen att fenomenet kränkande särbehandling är svenskt gör det smått omöjligt att få tag på engelska artiklar och när väl dessa artiklar hittades var det samma definitionsproblematik där.

Allt skriftligt material (ej på de transkriberade intervjuerna eller AFS 1993:17) analyserades med hjälp av den metod som går under namnet Konventionell innehållsanalys. Metoden är en form av textanalys och innebär kortfattat att forskaren går från del till helhet genom;

- 1) En snabb genomläsning av datan för att få en bild av vad datan handlar om.
- 2) Att läsa igenom texten om och om igen
- 3) Att koda datan och lyfta fram de ord i texten som fångar det väsentliga
- 4) Att skapa analyser, länkar och kategorier mellan kodorden så att de bildar ett sammanhang.¹²⁰

Den konventionella innehållsanalysen av de tidigare arbetena gjorde att frågeställningen kunde fastställas eftersom det tydligt framkom tre teman; Hantering, situation och fortsättning. **Situation** handlar om hur de drabbade upplever sin situation. **Hantering** handlar om hur de drabbade upplever att deras fall har hanterats av såväl av arbetsgivaren som av samhället i övrigt. **Fortsättningen** handlar om hur de drabbade upplever att framtiden ser ut.

Att frågeställningen kretsar kring hur-frågor beror på att hur-frågor ger människan spelrum och leder till inbjudande svar samt ger sken av att inga rätta svar finns. Hur- och varför-frågor är dessutom att föredra när det gäller Tolkande fenomenologi.¹²¹

Det var även Den konventionella innehållsanalysen av de tidigare skrivna arbetena som gav mig Problemformuleringen. Jag är väl medveten om att det finns andra faktorer som påverkar hur drabbade upplever sin situation men det var dessa faktorer som uppkom i just denna textanalys.

När det gäller Problemformuleringen så bygger figuren på tidigare skrivna verk och det var genom att använda Konventionell innehållsanalys som jag fick fram teman och underteman men jag är väl medveten om att det kan finnas andra påverkansfaktorer men det var dessa som blev synliga i min tidigare forskning. Som tidigare nämnts, det går inte att undersöka allt och alla.¹²²

¹²⁰ Hsieh och Shannon (2005)

¹²¹ Becker (2008:70); Smith och Osborn (2006:61-62)

¹²² Harnow (2006:73-74)

Figur 5: Yttre påverkansfaktorer

Sammanfattande temanamn	Förklaring
Omvärlden <ul style="list-style-type: none"> - Staten - EU - Mänskliga rättigheter 	Detta tema tillhör de osynliga krafterna. Det som bestäms på statlig och europeisk nivå reflekterar vi sällan över men vi förväntas följa dess beslut. Samma sak gäller diverse deklarationer om mänskliga rättigheter. Det finns politiker och organisationer som lyfter upp kränkande särbehandling på den politiska agendan och några av deras argument redovisas här.
Brister med AFS 1993:17 <ul style="list-style-type: none"> - Otydligt begrepp - Osäker rättslig status - Brist på sanktionsmöjligheter - Brist på ekonomisk ersättning 	Jag har valt att särskilja Arbetskyddsstyrelsens/ Arbetsmiljöverkets grundtankar med AFS 1993:17 från kritiken men mycket av problematiken bottenar i undertema 1, otydligt begrepp.
Generella problem <ul style="list-style-type: none"> - Arbetsplatsen ska lösa problem - Kopplingen till arbetsmarknadsparterna 	Det finns allmänna systemfel i svensk arbetsmiljöreglering som även påverkar mitt studieområde och dessa fel kartläggs här.
Samhälleliga förväntningar <ul style="list-style-type: none"> - Den onde - Den gode - Vinklad offerbild - Sekundära offer 	Även detta tema är delvis en osynlig kraft då vi som enskilda personer har vissa samhälleliga förväntningar på oss. Vi förväntas av samhället att vara goda men för att godhet ska finnas så måste motparten ond definieras. Det visade sig även att det finns en föråldrad offerbild när det gäller kränkande särbehandling samt offer som man sällan tänker på.

Steget därefter var att kartlägga den teoretiska referensramen eller Teoretiskt utgångspunkt som det kallas här och här spelade förförståelsen en viktig roll eftersom det från början kändes självklart att använda social konstruktion då jag ville studera hur fenomenet kränkande särbehandling har konstruerats. Det var även min förförståelse som förde in mig på Tolkande fenomenologi som metod och teoretisk utgångspunkt.

Informationssökningen gick till på följande sätt. Till en början använde jag mig av svenska och engelska artikel-, uppsats-, avhandlings- och biblioteksdbaser men även av böcker från universitetsbiblioteken i min närhet. Sökordet var till en början kränkande särbehandling (eng. victimization at work) men fick snabbt vidgas till att även innefatta mobbning (eng. bullying), trakasserier (eng. harassment), diskriminering (eng. discrimination) och kränkning (eng. violations) i generell mening. Jag använde mig även av sökorden social konstruktion (eng. social construction) och Tolkande fenomenologi (eng. interpretative phenomenological analysis, IPA). Efterföljande sökningar gjordes sedan med hjälp av snöbollseffekten. Även mina respondenter skickade tips på material. När det kom till riksdagsmotioner så gav sökorden kränkande särbehandling 162 träffar. Av dessa handlade 23 motioner om kränkande särbehandling i arbetslivet. Sökningen gjordes i januari 2013.

När det kom till själva intervjuerna så valde jag att göra strukturerade epostintervjuer. Jag anser inte att jag har frångått Den tolkande fenomenologins tankegångar eller koncept. Visst Smith och Osborn föredrar djupintervjuer som sker ansikte mot ansikte men författarna skriver samtidigt att forskaren måste anpassa metoden efter syftet och utifrån andra aspekter såsom pengar, tid och geografiskt läge.¹²³ Av etiska skäl ville jag inte göra ansikte mot ansikte eller telefonintervjuer. Jag ville inte riskera att pressa mina respondenter eftersom ämnet kan vara svårt att prata om och alla respondenter hade kommit olika långt i sina läkningsprocesser. Sen var det geografiska hinder som gjorde att epostintervjuer ansågs vara det bästa valet. Jag är övertygad om att valet av att göra

¹²³ Smith och Osborn (2006:52-55)

epostintervjuer har påverkat urvalet. Jag nådde bara ut till dataintresserade respondenter som har en mejladress och tillgång till dator men jag anser ändå att jag har uppnått mitt syfte eftersom målet inte var att eftersträva representativt och slumpmässighet.

Men epostintervjuer är bra att använda då forskaren har begränsad budget, då respondenterna är spridda över ett stort geografiskt område och när man vill ge respondenterna tid att tänka igenom sina svar.¹²⁴ En stor fördel med epostintervjuer är effektiviteten då merparten av materialet kommer i transkriberad form.¹²⁵ En epostintervju ger även respondenten möjligheten att kolla upp saker som kanske har glömts bort eller som är oklart. Det negativa kan vara att spontaniteten försvinner.¹²⁶ En annan nackdel med epostintervjuer är att det inte går att analysera aspekter som tonfall, pauser eller kroppspråk i ett skrivet material. Däremot går det fortfarande att utläsa olika betoningar genom att analysera hur svaren skrivs samtidigt som smileyisar eller andra former av grafik kan hjälpa forskaren att tolka in olika sinnesintryck hos respondenten.¹²⁷ Den här studien utgår även från en strukturerad intervjuform vilket innebär att ramarna är strama, frågorna korta och intervjuguiden innehåller färdiga kategorier.¹²⁸

Med epostintervjuer följer ett annat säkerhetstänk än vid ansikte mot ansikte intervjuer. När viktig information inkom såsom intervjusvar så var jag noga med att spara ner allt material på olika externa medier för att vara på den säkra sidan för dataintrång och när informationen väl var nerladdad raderades den från mejlkontot. Jag använde även mina privata datorer och nätverk som jag vet är säkra. Vid de tillfällen jag upptäckte att respondenten använde sin jobbmejl så avrådde jag hen till att göra detta på grund av offentlighetsprincipen bland annat. Men oavsett hur säker man är på sin studie och oavsett hur många pilotstudier som görs så finns det alltid saker som inte går som man tänkt sig. Jag hade till exempel inte räknat med att respondenter inte skulle få mina mejl eller ha problem med att skicka svaren. Men dessa problem berodde inte på min utrustning.

Men studiens kvalitet är beroende av intervjufrågornas kvalitet så därför lades det ner mycket tid på skapandet av intervjuguiden. Det gjordes även två pilotstudier där jag efteråt hade en dialog med respondenterna om frågorna. Pilotstudien ledde inte till några större förändringar utan det var något enstaka ord som byttes ut i frågorna. Själva intervjuguiden bygger på en så kallad Timglasmodell och jag valde att skapa frågorna kring fem teman. Tre teman som syftade till att fånga upp studiens frågeställning samt ett tema för bakgrundsinformation och ett tema för att fånga upp sådant som eventuellt har förbisetts helt. Jag ställde även flera frågor på samma tema för att försäkra mig om att jag verkligen hade förstått respondentens syn och tankar.

Jag valde även att skicka med ett papper med instruktioner men instruktionerna visade sig inte vara tillräckligt tydliga då en respondent hade skrivit ut frågorna och svarat för hand. Det stod inte i informationen att svaren skulle ske i dokumentet, en miss. Jag valde även att skicka med AFS 1993:17 som bilaga för att jag skulle kunna ställa frågor direkt kopplade till föreskriften. Jag valde att inte utgå ifrån att alla kände till skriften sedan tidigare.

¹²⁴ Mangione (1995:2); Bampton och Cowton (2002)

¹²⁵ Meho (2006)

¹²⁶ Mangione (1995: 6-7;20-23); Bampton och Cowton (2002)

¹²⁷ Bampton och Cowton (2002)

¹²⁸ Smith och Osborn (2006:55)

När det gällde urvalet av respondenter så har jag använt mig av privata kontakter och nätverk. Av etiska skäl kan jag därför inte i detalj beskriva hur jag fått tag på respondenterna. Jag kan inte riskera att undanröja deras identiteter. Men det har använts ett snöbollsurval men även ett så kallat ja-säger-urval som innebär att en stor grupp har tillfrågats men att det endast är dem som tackat ja som deltar. En viktig detalj är att det inte är jag som säger att respondenterna är utsatt för kränkande särbehandling utan det är dem själva. Jag lägger inga värderingar i det, det har jag inte rätt att göra.

Målsättningen var att få tag på åtta respondenter (två från pilotstudien och sex övriga) utifrån Smith och Osborn anvisningar men femton valde att skriva under Rättighetsdokumentet (se bilaga 3) och åtta valde att svara på frågorna och fullfölja studien. Två respondenter var män och sex kvinnor. Alla åtta ansåg att det var utsatta för kränkningar utifrån AFS 1993:17 definition. Jag krävde aldrig att få ett svar på frågan varför respondenten valde att avbryta deltagandet men några hörde av sig ändå. Två angav orsaken att det var för jobbigt. Att minnena blev för starka och för jobbiga. En angav att hen inte fått frågorna och en annan uppgav att svaren försvunnit vid skickandet.

De transkriberade intervjuerna analyserades med hjälp av Smith och Osborns IPA-modell. Jag började med en respondent och gjorde analyssteg 1-5 och när tabellen var ifylld med dennes svar så började jag med nästa respondent. Att ta en och en respondent gjorde att tabellen fick justeras med jämna mellanrum och innan steg 6 gjorde jag en genomläsning av alla intervjusvar en sista gång för att se om något svar skulle flyttas till ett nytt tema. För i takt med att ny information uppkom så uppdaterades och ändrades temana vilket gjorde att de svar som analyserades först kanske behövdes revideras.

Steg 1. Eftersom jag valde att göra epostintervjuer så kom materialet i delvis en transkriberad form. En respondent valde som sagt att skriva ut frågorna och svara för hand. I detta fall fick jag ordagrant skriva av datan och föra in den i datorn. Men det första jag gjorde när jag fick mejlen var att tilldela respondenten en siffra och varje siffra motsvarade en mejladress. Listan på vem som var vem sparades på en handskriven lapp i en pärm. Det andra jag gjorde var att spara ner två kopior av svaren. En kopia hamnade i en särskild låst mapp utan redigeringsmöjligheter och syftet med detta var att alltid ha tillgång till en oredigerad version. Den andra kopian såg jag till att anonymisera vilket innebar att jag tog bort alla namn och annan känslig information som skulle kunna äventyra att respondentens identitet avslöjades. Fördelen med att enbart arbeta med anonymiserat material är att man tillslut glömmar bort respondentens riktiga identitet, respondenten blir en anonym siffra.

Steg 2. Detta steg skedde i flera delmoment. I delmoment 1 valde jag att läsa igenom svaret snabbt och utan anteckningar för att få mig en bild om vad det var som sades. I delmoment 2 valde jag att läsa igenom materialet igen och då med fokus på ordval, uttryck och andra detaljer som kunde ge en hint om sinnesintryck. Denna gång gjorde jag anteckningar i vänstermarginalen. Vid delmoment 3 analyserade jag materialet ord för ord och förde åter anteckningar kring sådant som var av intresse. Jag slutade att analysera materialet när jag kände mig mätt alltså när analysen inte gav något mer av intresse. Beroende på hur omfattande och innehållsrikt svaren var så varierande det hur många gånger jag återupprepade detta delmoment. Jag försökte även hitta svar som avvek för att få en djupare förståelse för ämnet. **Steg 3.** Detta steg var svårt eftersom jag försökte att inte låsa mig fast vid befintliga teman från intervjuguiden utan tänka vidare men alla temaförslag antecknades i högermarginalen av papperet. Även här använde jag mig utav mättnad. **Steg 4.** Att resultatet kretsar kring de teman som var satta från början känns inte uppseendeväckande. Hade resultatet genererat helt nya teman hade jag blivit högst förvånad och börjat fundera på uppfyllandsgården av

"treenigheten". Men detta steg genererade i olika mönster och sammankopplingar. De teman som hörde samman kopplade jag ihop under ett klusternamn och vissa teman från intervjuguiden lyftes upp och blev klusternamn och vissa teman flyttades till andra kanske rent av nya teman.

Figur 6: Steg 5. Studiens IPA-tabell

Respondent:	1	2	3	4	6	7	8	9
Situation								
- Bevisbörda					x			
- Lämnat		x						
- Söndriga	x				x	x		
- Brända								x
- Chock				x				
- Frustration				x				
- Sanktionsmöjligheter och brott		x			x			
Hantering								
- Meningslös	x	x		x			x	
- Handlingsdokument								
- Avvek			x					
- Handlingar			x					x
- Fall	x	x	x			x		
- Hjälp			x		x			
- Svek								x
- Egen reaktion			x				x	
- Förhindra								
- Råd	x						x	
Fortsättning								
- Upphörande				x		x		x
- Avvek				x			x	

Steg 6. Produkten av detta analyssteg är den information som finns under Resultat-kapitelet.

När Metod-kapitalet och Resultat-kapitelet var skrivet så fortsatte jag med att fläta samman resultatet med det som tidigare var skrivet i kapitlet Diskussion. Syftet med steget är att "*knyta ihop säcken*" som metodlärarna under årens gång har uttryckt det och komma fram till välgrundade slutsatser. Målsättningen var att arbetet ska vara så välskrivet att när läsaren kommit till slutsatserna ska de vara så självklara att läsaren tänker "*ja så här är det*".

Treenigheten

De tre begreppen, validitet, reliabilitet och generaliserbarhet, kallar Steinar Kvale författare till boken *Den kvalitativa forskningsintervjun* för den vetenskapliga heliga treenigheten och handlar enkelt uttryckt om vägledning. Om att ge läsaren möjligheten att själv bedöma rimligheten i studien.¹²⁹

¹²⁹ Kvale (1997: 2007-211); Becker (2008:31)

Enligt Kvale att det finns det tre olika typer av kvalitativ generalisering. **Den naturalistiska generaliseringen** innebär att generaliseringen bygger på personliga erfarenheter och förväntningar av det undersöka fenomenet. **Den statistiska generaliseringen** kommer från urval, populationer och sannolikhet- och konsekvensutredningar. **Den analytiska generaliseringen** innebär att personen drar välöversvägda slutsatser om i vilken utsträckning resultatet kan vara en vägledning för kommande fall.¹³⁰ Jag utgår även här från att studien har en hög grad av analytisk generalisering men låter läsaren avgöra om jag lyckats.

Etik

Vetenskapsrådet skriver *"Forskning är viktigt och nödvändigt för både individernas och samhällets utveckling. Samhället och samhällets medlemmar har därför ett berättigat krav på att forskning bedrivs, att den inriktas på väsentliga frågor och att den håller hög kvalitet."*¹³¹ Vidare skriver rådet att samhällets medlemmar har rätt att skyddas mot otillbörlig insyn, att de inte får utsättas för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkningar. Därför måste forskaren inför varje tillfälle väga de etiska aspekterna mot det förväntade resultatet och göra en riskanalys över de negativa konsekvenserna resultat eventuellt kan få för studiens respondenter.¹³² Studiens etiska aspekter finns förklarade i bilaga 3.

¹³⁰ Kvale (1997:210)

¹³¹ Vetenskapsrådet (1990)

¹³² Ibid.

Resultat – respondenternas livsvärld

De drabbades situation

Jag började själva undersökningen med att ställa allmänna frågor dels för att få bakgrundsinformation men även för att få det fastslaget att respondenten var utsatt för kränkande särbehandling utifrån AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet definition på kränkande särbehandling. Men redan innan själva utfrågningen började framkom att det råder en otydlighet kring vad AFS:en är för något. En hel del respondenter som senare valde att avstå ett deltagande önskade att jag skulle skicka "lagtexten" till dem.

Fem respondenter, en av dessa avbröt senare sitt deltagande i studien, valde att hänvisa till andra personer och/eller till separata dokument som en form av **bevisbörda** på att de verkligen var drabbade av kränkande särbehandling. Något som varken var nödvändigt eller krävdes för ett deltagande utan det enda kravet som var satt för deltagande var att det själva ansåg sig vara utsatta för kränkande särbehandling. Femton skrev under Rättighetsdokumentet (bilaga 3) och åtta valde att fullfölja hela studien men alla femton ansåg att det var utsatta för kränkande särbehandling utifrån AFS 1993:17.

Respondent 6 valde dock att beskriva sin situation på följande sätt

"Ja, jag vill kalla det mobbning som jag blev utsatt för, inte bara kränkningar som är delar av mobbning, skillnaden är att mobbning är ett systematiskt sätt, inte bara enstaka kränkningar någon gång då och då"¹³³

Merparten av respondenterna har idag lämnat de arbetsplatser som utsatte dem för kränkande särbehandling och orsaken till detta var att de upplevde att de inte hade något val. De mådde för dåligt för att kunna vara kvar och hade tappat tron på en förbättrad arbetsituation. En respondent arbetar dock kvar i skrivandets stund och en respondent anser att hen har ett arbete men att arbetsgivaren nekar respondenten arbetsuppgifter. Respondent 2 skrev

".../ eftersom det är ett brott mot grundlagen att en förvaltningsmyndighet inte arbetar under lagarna och iakttar saktighet och opartiskhet. Har myndigheten erkänt och fått en dom på att jag ska jobba kvar så måste jag också får göra det. Inget svar från ledningsgruppen förstås, men enligt grundlagen är jag fortfarande anställd."¹³⁴

Många respondenter beskrev att de var **söndriga**, om att kränkningarna har knäckt dem psykiskt och fysiskt. Respondent 7 beskrev det kortfattat, "*.../ min kropp slutade fungera*".¹³⁵ Respondent 1 har utvecklat det som heter PTSD (anm. Posttraumatiskt stressyndrom) och beskriver sin situation med orden "*förstörd för livet, här släcktes alla mina drömmar, jag fråntogs mitt älskade arbete, min hälsa alla drömmar som skulle göras med familjen, största delen av mitt liv*".¹³⁶ Respondent 6 fick

¹³³ Respondent 6

¹³⁴ Respondent 2

¹³⁵ Respondent 7

¹³⁶ Respondent 1

diagnosen att hen var för sönderstressad för att klara av sitt jobb men tvingades ändå gå en utbildning som inbegrep flera stressmoment.¹³⁷

Merparten vittnade om att det inte gick att koppla bort kränkningarna då de var hemma. De beskrev en konstant trötthet och känslan av förtvivlan samtidigt som de inte kunde sova och när det väl somnade så drömde dom om kränkningarna. Det fanns även respondenter som upplevde att kränkningarna gick ut över deras familjer och en respondent funderade på att ta sitt liv när det var som värst. Även chockkänslor beskrevs och för Respondent 4 kom chocken med *"/.../vetskapen om att du inte lever i en rättsstat /.../".*¹³⁸ Det uppkom även från flera respondenter att de har blivit så **brända** att de ger rådet till andra drabbade att *"Lita inte blint på dina medmänniskor"*¹³⁹ och att inte bli personliga.

Det uttrycktes även starka känslor rörande bristen på **sanktionsmöjligheter och kopplingen mot brott**. Respondent 6 skrev följande om AFS:en *"Det är fina ord som inte är kopplad till straffbeläggande, bevisbördan ligger hos den mobbade, det är ingen lag som ger något straff om den bryts, alltså vackra ord utan egentlig betydelse för offret".*¹⁴⁰ Samma tankar hade Respondent 2 som kopplade sitt resonemang om AFS 1993:17 till det pågående fallet

*"Mina tankar är att någon borde kunna fällas för brott mot den, eftersom Brottsbalkens 3 kap §§ 7-9 hänvisar till arbetsmiljölagen som i sin tur hänvisar till arbetsmiljöförordningen, som i sin tur hänvisar till Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Dock har dömande instanser utvecklat en praxis som inte stämmer med vad som står i lagen. Praxisen säger att man måste ha skadats svårt av hanteringen om det ska gå att överväga straff mot de ansvariga, men då går det över till att handla om en annan paragraf "vållande av skada". Just nu är ett sådant ärende på gång i /.../."*¹⁴¹

Under frågan Har du något att tillägga uppkom en hel del tankar kopplat till hur respondenterna upplever sin situation. En hel del respondenter beskrev **frustrationskänslor** och frågan blev ett forum för förbättringsförslag och ett forum för sådant som respondenterna upptäckt inte fungerat i sina egna fall. Respondent 4 tog upp bland annat följande saker:

*"Den svenska modellen fungerar inte längre. Den bygger ju på att man har två parter, arbetsgivaren och facket. Facket ska då företräda arbetstagarna. Det gör de numera bara på det kollektiva planet. Som enskild medlem är du ensam. Om du som jag inte får använda fackets jurister är du hänvisad till civilrätt. /.../ Sverige behöver en ny fristående instans fristående från de jäviga "arbetsmarknadens parter", som en enskild arbetstagare kan vända sig till. /.../ en ny arbetslagstiftning. /.../ Tjänstemannaansvaret måste återinföras så att inte enskilda psykopatiska tjänstemän gratis kan missbruka samhällets resurser. Detta beteende kostar samhället enorma belopp genom onödiga utredningar, sjukskrivningar, för tidig exit från arbetslivet, förtidspensioner mm."*¹⁴²

Jag har medvetet gjort valet att inte ta upp Försäkringskassans roll i arbetet och diskussionen om rätten till livränta. Orsaken till detta är den komplexitet i kopplingen Försäkringskassan – livränta –

¹³⁷ Respondent 6

¹³⁸ Respondent 4

¹³⁹ Respondent 9

¹⁴⁰ Respondent 6

¹⁴¹ Respondent 2

¹⁴² Respondent 4

kränkande särbehandling men en del respondenter berördes av detta vilket gjorde att frustrationskänslor lyftets upp även angående Försäkringskassans brist på agerande.¹⁴³

Hantering av ärendet

Alla respondenter valde att informera sina arbetsgivare om sina känslor och upplevelser kring det som pågick på arbetsplatsen. Det var ingen med andra ord som bara slutade utan att ange orsak och en respondent arbetar i skrivandets stund som sagt kvar på arbetsplatsen som kränker hen. Arbetsgivarnas reaktioner på respondenternas information angavs vara allt från ignorans till att informationen ledde till förstärkning av mobbningen till uppsägning av respondent till hånskratt.

AFS 1993:17 är tänkt att vara till en hjälp för att hantera kränkande särbehandlingsfall och merparten av respondenterna kände till AFS 1993:17 sedan tidigare och kunskapen hade tillkommit dem genom deras yrken, genom att någon hade berättat om den eller genom informationsökning men ingen utav de respondenter som kände till AFS:en ansåg att de hade blivit hjälpta av den. Föreskriften upplevdes vara **meningslös**. Respondent 1 menade *"eftersom inte försäkringskassan har samma uppfattning om mobbing så behövs denna inte."*¹⁴⁴ Respondent 8 och hans fackförbund försökte använda sig av AFS:en i sin förhandlingsprocess men det blev stopp i och med orden *"arbetsgivaren leder och fördelar arbetet"* samtidigt blev Respondent 8 varse om att AFS:en inte gällde kränkningar från externa aktörer i detta fall från elever och föräldrar.¹⁴⁵ Respondent 2 fick reda på AFS:ens existens efter att hans ärende hade avslutats och när informationen väl kom fick hen reda på att ingen hade fälts för brott mot föreskriften.¹⁴⁶ Respondent 4 som genom sitt yrke ansvarat för arbetsmiljöfrågor skrev:

*"För facket är detta ämne tabu eftersom de inte vill förstöra förhandlingsklimatet med arbetsgivaren (löneförhandlingarna)/.../Ang. psykosocial arbetsmiljö är den helt tandlös, eftersom den bygger på fackets monopol i lagstiftningen."*¹⁴⁷

Det finns ett uttryckt skall-krav i AFS 1993:17 om att det ska finnas rutiner för att hantera och upptäcka kränkande särbehandlingsfall på arbetsplatserna och Arbetarskyddsstyrelsen trycker gång på gång på vikten av **handlingsdokument**/policydokument men på frågorna som gällande handlingsdokument så framkom det i studien att hälften av arbetsgivarna hade någon form av policy mot kränkande särbehandling men en arbetsgivare valde att använda sig av dokumentet i hanteringen av respondentens ärende. Som sagt, känslan hos respondenterna att AFS 1993:17 är meningslös framkom i svar efter svar. Men det var två respondenter som aldrig hade kommit i kontakt med föreskriften. En av dessa menade *"Det är ett värdefullt dokument, som tämligen exakt beskriver och klargör hur kränkande särbehandling påverkar den som blivit utsatt och vad som ingår i begreppet"*.¹⁴⁸ Detta svar **avvek** från de övriga respondenternas svar.

¹⁴³ Respondent 1; respondent 8

¹⁴⁴ Respondent 1

¹⁴⁵ Respondent 8

¹⁴⁶ Respondent 2

¹⁴⁷ Respondent 4

¹⁴⁸ Respondent 3

Totalt i resultatet framkom fyrtiosju olika **handlingar** som respondenterna upplevde var kränkande särbehandling. Spannet var stort, allt från överkörningsförsök med fordon på arbetsplatsområdet till fråntagande av arbetsuppgifter till utskrottning. Det gick dock att sammanfatta handlingarna till tre olika teman. Dels var det handlingar kopplat till utförandet av arbetsuppgifter såsom att respondenten blev fråntagen arbetsuppgift, att respondenten fick arbetsuppgifter under sin kapacitet, att respondenten fick omöjliga arbetsuppgifter och att respondenten inte fick verktygen för att sköta sina arbetsuppgifter i form av kläder och material. Det handlade även om handlingar som var kopplade till det jag kallar utpekande såsom att arbetsgivaren anklagade respondenten för olika saker samt att arbetsgivaren spred lögn och förtalade respondenten. Sen handlingar som går att koppla samman till olika straff såsom att respondenten fick sitta dold bakom skärmar, att arbetsgivaren höll undan viktig information för respondenten, att respondenten fick lägsta nivån eller inget lönepålägg alls och att respondenten blev omplacerad mot sin vilja.

På frågan om hur ofta handlingarna inträffade så svarade merparten av respondenterna att det började med någon gång då och då till att eskalera till varje dag/skift. Respondent 3 blev utsatt ungefär varannan månad och Respondent 9 minns inte riktigt men tror det var ganska ofta.¹⁴⁹

På frågan om vem det var som utförde handlingarna så svarade de allra flesta respondenter att det var en eller flera personer med chefsbefattning (personalchef, enhetschef, rektor och så vidare) men även jämställda kollegor. Jämställda på så vis att förövaren hade samma titel som respondenten och som nämnts tidigare listades även externa aktörer upp såsom elever och dess föräldrar samt av myndigheter utanför arbetsgivaren som i senare skeenden skulle utreda händelserna. Det räckte alltså inte med att respondenterna upplevde att de var kränkta av arbetsgivaren utan några respondenter uppgav att de även var kränkt av myndigheter som hade till uppgift att rätta till fallet. Kränkningarna skedde även i många fall på flera nivåer hos arbetsgivarna som i ett av fallen; av elever, av rektor och av kommunstyrelse.

På frågan om när handlingarna skedde så kretsades svaren kring tre kategorier: på öppna möten (föräldramöten, i klassrum, enhetsmöten), bakom ryggen och på enskilda möten (öga mot öga).

Jag ville få en djupare förståelse för det som hänt respondenterna och därför bad jag dem att beskriva ett fall som inträffat lite mer detaljerat men det var väldigt få respondenter som bara beskrev en händelse på denna fråga och frågan kanske var irrelevant eftersom definitionen på kränkande särbehandling kräver återkommande handlingar. Vissa beskrivningar blev även för detaljerade och därmed inte kunde användas av etiska skäl men nedan följer några av dessa **fallbeskrivningar**.

Respondent 1 återkom gång på gång till att det inte bara är händelserna på arbetsplatsen som har skett utan hen upplevde kränkningar även hos andra instanser i samhället.

*"Förvaltningsrätten som hindrade mig att låta sakkuniga läkare vara med på förhandling, hur kan de få göra såhär mot en familjefar som aldrig dömts för något brott, där jobba betala skatt och vara med i facket varit honörs ord, men när jag skadades vändes alla emot mig, jag skulle vara tyst"*¹⁵⁰

¹⁴⁹ Respondent 3; respondent 9

¹⁵⁰ Respondent 1

Respondent 2 skrev

"När eleverna fick klart för sig att jag saknade ledningens stöd, fanns det ingen hejd på uppfinningsrikedomen vissa av dem, när det gällde att försöka driva mig till vansinne. Vid ett tillfälle var det någon som släppte in en levande fågel i klassrummet..."¹⁵¹

Respondent 3 skrev

"Det som verkligen knäckte mig på sikt var att chefen i början av mobbningen plötsligt kom in i mitt rum och sade att jag hade varit oförskämd i telefon mot personer som hon inte avslöjade namnen på. 'Det förstår du väl är allvarligt', sade hon till sist innan hon gick. Eftersom jag inte förstod vem som skulle kunnat påstå detta, gick jag in till henne och krävde att få veta namnen på personerna. Då blev hon uppenbarligen skärrad och angav till sist två namn på personer som jag inte alls talat med under de senaste två åren!"¹⁵²

Respondent 7 beskriver

"Återkom efter denna utbrändhet som arbetsgiv medvetet sett till att med medvetna metoder få mig utbränd. De log när de såg mig tuppa av." Samt fall av iscensättande

"lägger fram en lång stor sax som enbart används i kontor och aldrig i Bildsalen i syfte få det hända att jag skulle ha tagit i den och på så vis få det till att detta vore mitt tillhygge vid den påstådda falska händelsen om att jag skulle slagit elev på elev på elev åren igenom" och

"arbetsgiv sitter som spindeln i nätet och använder folk till att utföra illdåden sårbara elever används som i en häxprocess. Alltså ingen elev skulle gjort detta om de inte leddes av rektorn/eller vuxen utsänd av rektorn."¹⁵³

Hälften av respondenterna upplevde att de inte fick någon **hjälp** av arbetsgivaren att hantera situationen på arbetsplatsen. Två respondenter fick arbetsplatsrelaterad hjälp och hjälpen bestod då i samtalsstöd som båda respondenterna tyckte hjälpte medan en annan arbetsgivare försökte få sin arbetstagare sjukskriven mot dennes vilja och en arbetsgivare försökte pracka på sin arbetstagare en psykolog mot dennes vilja.

Det största stödet för respondenterna upplevdes komma utanför arbetsplatsen i form av vänner, familj och arbetskolligor. Några respondenter valde att söka läkarvård på egen hand och var nöjda med detta. Hälften vände sig till någon av de frivillighetsorganisationer som finns. Några valde som tidigare nämnts att processa och där fick några hjälp av fackförbunden medan andra fick anlita egna advokater. Men Respondent 6 skrev följande, "advokaten som företrädde mig var alldeles för 'lam' fick inget råd om hur jag skulle göra."¹⁵⁴ När det gäller facken generellt så skrev Respondent 4

¹⁵¹ Respondent 2

¹⁵² Respondent 3

¹⁵³ Respondent 7

¹⁵⁴ Respondent 6

följande "Men eftersom både fack- och skyddsombud är anställda, så är även de rädda om sina anställningar och inte motiverade att ta ställning för någon som är i onåd hos chefen".¹⁵⁵

Det blev väldigt mycket fokus i svaren på hur arbetsgivaren har hanterat respondenternas ärenden och i merparten av fallen så fanns det medarbetare som såg vad som hände respondenten. Vissa respondenter upplevde att medarbetarna **svek** dem när de stod och tittade på utan att agera medan andra menade att medarbetarna inte vågade agera i rädsla för att själva råka illa ut och två respondenter skrev att repressalier tilldelades medarbetare som stod vid deras sida. Respondent 9 beskriver sin situation så här "Ett par av dem blev upprörda, några föredrog att ligga lågt och någon njöt".¹⁵⁶

När det kom till frågorna rörande respondenternas **egna reaktioner** på handlingarna så blev det vitt skilda svar. Några grät, andra blev arga eller tysta, några höll allt inombords eller ifrågasatte det som skedde. Respondent 3 skrev så här

"I början blev jag förbryllad, mobbning fanns inte på kartan för mig, sedan tog stressen och oron över. Det värsta var att jag började lägga skulden på mig själv, ett klassiskt beteende hos människor som utsätts för psykiskt misshandel. Till sist blev jag sjuk".¹⁵⁷

Respondent 8 valde en annan väg

"Först sjukskrev jag mig. Jag var mycket arg och besviken på arbetsgivaren. Jag har mest blivit arg och ifrågasatt handlingarna, försökt prata med arbetsgivarens alla nivåer. Jag har pratat mycket med mina fackliga ombud och via dem försökt få arbetsgivaren att förstå att de gör fel. Jag har gått ut i media, för att få allmänheten att se hur det fungerar, hur arbetsgivaren kan behandla personalen, utan att vi kan göra något, vi får aldrig rätt, för arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Det har känts viktigt att visa på hur lite (inget) stöd vi har i lagstiftningen. Allmänheten tror att det är bara att anmäla, så blir allt rätt och bra. Så är det inte och det är viktigt att människor får veta det."¹⁵⁸

På frågan om vad man kan göra för att **förhindra** att liknade händelser inte ska inträffa igen så var råden att man som arbetssökande ska söka information om arbetsplatsen innan man börjar, att man ska spela in alla möten, att arbetsgivaren måste börja ta ansvar samt att man ska ha informationskampanjer om kränkande särbehandling. När det gällde frågan om hur man ska hjälpa andra utsatta så var **råden** många. Enligt respondenterna ska drabbade:

- lyssna på sina känslor och reaktioner
- se till att bli sjukskriven
- söka kunskap
- söka extern hjälp (media, advokat, fack)
- söka upp personer med liknade erfarenheter
- spara alla handlingar och skriva dagböcker

¹⁵⁵ Respondent 4

¹⁵⁶ Respondent 9

¹⁵⁷ Respondent 3

¹⁵⁸ Respondent 8

Fortsättning och framtid

Merparten av respondenterna angav att de upplevde att kränkningarna **upphörde** först när respondenterna lämnade sin arbetsplats men det finns två **avvikare**. Dels i Respondent 8 som arbetar kvar och som i skrivandets stund blir kränkt av sin arbetsgivare. Respondenten skrev att hen har blivit fråntagen sina ordinarie arbetsuppgifter som ett led i kränkningarna och på frågan om hen trivs med de nya arbetsuppgifterna blir svaret ett tydligt "Nej!"¹⁵⁹ Men även Respondent 4 avvek då hen menar att kränkningarna "..." *slutar aldrig eftersom det har påverkat hela min framtid*".¹⁶⁰

En del respondenter skrev att de idag mår dåligt bara av att tänka på arbetsplatsen och två respondenter uppgav att de aldrig skulle kunna återvända till en liknande arbetsplats igen.¹⁶¹ Respondent 7 försökte komma tillbaka till sin arbetsplats med hjälp av terapeut och Försäkringskassan men blev motarbetad av chef och fack.¹⁶² Men sju av åtta respondenter har alltså fått lämna sina arbetsplatser på grund av kränkande särbehandling i arbetslivet. Några respondenter fick någon form av avtal med sig (avtalspenison, utköp) och två angav att de fick möjligheten att omskola sig. Vissa respondenter försöker hanka sig fram så gott det går på tillfälliga jobb, en lever på föräldrarnas inkomster och en är idag sjukpensionär. Respondent 9 skrev att hen försökte söka sig nytt jobb "..." *men hur skulle jag kunna få ett nytt arbete, när jag måste referera till kanslichefen som var kommunalrådets lydiga redskap?*"¹⁶³

Respondent 4 får samma fatta resultatet med orden "Ja. Något är fel här!"¹⁶⁴

¹⁵⁹ Respondent 8

¹⁶⁰ Respondent 4

¹⁶¹ Respondent 3; respondent 6

¹⁶² Respondent 7

¹⁶³ Respondent 9

¹⁶⁴ Respondent 4

Diskussion och slutsats

Jag har i arbetet utgått ifrån att kränkande särbehandling är ett socialt konstruerat fenomen. Studiens resultat visade att så inte är fallet. Perrin och Miller-Perrin konstruktionsprocesstänk utgick ifrån att konstruktionsprocessen börjar när samhället ifrågasätter ett fenomenets natur och ställer krav på beslutsfattarna om en stämpelsättning.¹⁶⁵ Att kritiken finns har studien visat på i omgångar men beslutsfattarna har inte satt stämpeln. Det finns inte någon allenaordande definition på kränkande särbehandling, i likhet med Barlebo Wenneberg exempel med stolen,¹⁶⁶ som fungerar i alla sammanhang. På ena sidan finns offret och Arbetsmiljöverkets definition om att det är den enskilde som äger sina upplevelser på andra sidan finns myndighets Sverige, arbetsgivare och i vissa fall fackförbund. Definitionen på kränkande särbehandling är inte socialt konstruerat, det finns inget som säger att handlingarna är felaktiga och därför kan fallen inte prövas i rättsliga instanser. Det är som Sahlberg beskrev, mobbning och trakasserier klassificeras inte som arbetsmiljöbegrepp.¹⁶⁷ Rent krasst kan man säga att fenomenet kränkande särbehandling inte existerar även om statistiken visar på en annan verklighet. Som jag skrev i Inledningen om kränkande särbehandling är ett problem ingen vill ta ansvar för men som ändå kostar människoliv och driver människor ner i djupa avgrunder.¹⁶⁸

Men alla kan nog hålla med om att kränkningar är moraliskt fel och vissa politiker har uttryckt att kränkande särbehandling i vissa fall är ett brott mot mänskliga rättigheter.¹⁶⁹ Mänskliga rättigheter som vi har skrivit under på att följa i alla lägen. Rättigheter som säger att alla är lika mycket värda med mera.¹⁷⁰ På fn.se står det *"Om en kränkning sker av de mänskliga rättigheterna är det i första hand den aktuella statens ansvar att se till att den enskilde får upprättelse."*¹⁷¹ Med andra ord ligger ansvaret att förhindra kränkningar på vår riksdag och regering och så gäller även definitionsrätten av fenomenet kränkande särbehandling. Vad som är ett systemfel är att det är verksamheter som lever på skattemedel som främst sysslar med kränkande särbehandling i arbetslivet.¹⁷² Vilket även denna studie antyder men med andra ord är det statens medel som finansierar många fall av kränkande särbehandling.

Flera respondenter återkom till att det måste bli straffbart att utföra kränkande särbehandlings handlingar. Respondent 4 beskrev att hen fick en chock när hen insåg att vi inte lever i rättsstat.¹⁷³ Enskilda måste kunna ställas till svars för det dom gör. Våra handlingar visar våra innersta tankar och det finns olika typer av ondska med olika drivkrafter och syften.¹⁷⁴ Så den stora utmaningen är därför att få förövaren att ändra sin moraliska inriktning genom att visa ånger, få insikt över vad hen har gjort och visa skuld känslor.¹⁷⁵ Det gäller att gå under ytan under det synliga för att finna den riktiga

¹⁶⁵ Frånberg och Wrethander (2011)

¹⁶⁶ Barlebo Wenneberg (2000)

¹⁶⁷ Sahlberg (2010)

¹⁶⁸ Ur Samtiden: Vuxna som mobbar vuxna; Zaremba (2010); Leymann (1992)

¹⁶⁹ Motion 2003/04:A248; Betänkande 2008/09:AU9; Berlin och Enqvist (2002)

¹⁷⁰ Heberlein (2005)

¹⁷¹ fn.se

¹⁷² Zaremba (2010); Motion 1997/98:So228; Motion 2009/10:A235; Leymann (1991)

¹⁷³ Respondent 4

¹⁷⁴ Heberlein (2005)

¹⁷⁵ Ibid.

verkligheten som Barlebo Wenneberg uttryckte det.¹⁷⁶ Arbetsgivaransvaret kommer man inte undan då ansvaret regleras bland annat genom arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen och ska man få bukt med problemen så måste arbetsgivaren både med handling och ord visa att kränkande beteenden inte hör hemma på arbetsplatsen.¹⁷⁷ Men det är samtidigt som ordförande för Organisationen mot mobbning skrev, ska en skogsägare kunna fällas om mord som skett på hans mark?¹⁷⁸

Christer Winbäck (fp) har en poäng i det han skriver i sina motioner. Gör man kränkande särbehandling straffbart får offret rätt till hjälp genom samhällets stödfunktioner.¹⁷⁹ Den drabbade slipper då oroa sig för om hen har råd med en advokat eller inte och om hen har valt ett fackförbund som väljer att stå på sin medlems sida.

Diskussion om kränkthet är het i Sverige. Debatten om näthatet har pågått i månader. Den senaste inriktningen på debatten jag hörde var *"har man gett sig in i leken får man leken tåla"*- attityden alltså väljer man att skriva ett inlägg på nätet ska man förvänta sig att bli hotad och kränkt som ett resultat/konsekvens av yttrandefriheten. Är det så vi ska tänka om arbetslivet också? Att så fort vi skriver på anställningskontraktet så förlorar vi rätten att bli behandlade med respekt och värdighet? En kränkning sker då en individ handlar utan att visa hänsyn och respekt för andra individers människovärde. Med andra ord spelar den sociala arenan ingen roll, en kränkning kommer alltid vara en kränkning oavsett om den sker på nätet, på en skolgård eller på en arbetsplats. Därför är mitt förslag en gemensam lag mot alla typer av kränkningar av ett människovärde.

Upplevelsen av sin situation

Att vissa respondenter verkade känna sig tvingade att visa bevis för mig för att kunna delta känns inte märkligt med tanke på vad respondenterna har gått igenom. Många insatser har ifrågasatt deras känslor och upplevelser och då är det skönt att kunna hänvisa till ett dokument eller till en person som kan intyga att det respondenterna säger är sant. Som resultatet visar så finns det respondenter som helt har slutat lita på andra människor och uppmanar andra drabbade att inte bli personliga. En skrämmande verklighet som stämmer väl in med Zarembas studie.¹⁸⁰

Studiens resultat visar även på att det råder en förvirring kring vad begreppet Kränkande särbehandling står för men alla respondenter upplevde ändå att det var utsatta för kränkande särbehandling utifrån AFS:ens definition, annars skulle de inte få delta. Det var alltså respondenterna själva som valde att sätta på sig stämplarna att de var kränkta, inte jag, men det var ändå tydligt genom respondenternas svar att även arbetsgivaren hade konstruerat dem till att bli oönskade människor. En konstruktionsprocess som tillslut ledde till att alla respondenter utom en förlorade rätten att vara på sin arbetsplats.¹⁸¹ Det framkom tydligt att ingen respondent valde att acceptera stämplingen om att vara oönskad utan alla tog striden för sina rättigheter om en arbetsmiljö fri från kränkningar.

¹⁷⁶ Barlebo Wenneberg (2000); Frånberg och Wrethander (2011); Heberlein (2005)

¹⁷⁷ Månsson (2009); Berlin och Enqvist (2002)

¹⁷⁸ Mats Jonsson; Månsson (2009)

¹⁷⁹ Motion 2008/09:A215; Motion 2009/10:A234; Motion 2009/10:A235; Motion 2009/10:Sf299; Motion 2009/10:Ju278; Motion 2010/11:A312; Motion 2010/11:Sf302; Motion 2010/11:Ju254

¹⁸⁰ Zaremba (2010)

¹⁸¹ Månsson (2009)

Respondent 5 använde avvikarprocessen som ett argument för att inte delta i studien då hennes mejl löd "Jag har bestämt mig för att försöka lägga mina upplevelser bakom mig. Därför vill jag hoppa av din studie".¹⁸² Men det ska väl åter påpekas att konstruktionen att vara oönskad enbart gällde på deras respektive arbetsplatser och inte i något annat sammanhang och som jag skrev i förordet är dessa respondenter hjältar i mina ögon för att de strider och har stridit för sina rättigheter.

Men Månsson skriver, för att en oönskad människa ska konstrueras så måste det finnas en motpol, en bild av hur en önskad människa ska vara.¹⁸³ Tittar man på Zarembas studie så var den onönskade människa en som var kompetent, fick forskningsmedel och drivande med andra ord borde den önskade medarbetaren vara inkompetent, inte få forskningsmedel och vara lat.¹⁸⁴

Det framkom även i Månsson bok att det är företagsledaren, konstruktören, som bestämmer den sociala ordningen och om vad som är rätt och fel på arbetsplatsen.¹⁸⁵ Det behöver med andra ord inte vara något fel med medarbetaren utan subjektiva åsikter kan ligga till grund för att medarbetaren ska konstrueras till oönskad och som Zarembas studie visade på så används mobbning som ett instrument för att få sin vilja igenom då LAS-regleringen är en bromskloss.¹⁸⁶ Att enskilda subjektiva åsikter får vara rådande var tydligast i Respondent 2s fall där det finns en dom som säger att felaktigheter har begåtts men ändå är hen inte välkommen tillbaka till sin arbetsplats då kommunen har valt att betala ut ersättning istället för att rätta sig efter domslutet.

Merparten av respondenterna har som sagt lämnat sina arbetsplatser när de inte orkade mer och tron på förbättring svek dem och enligt Thylefors är detta den bästa lösningen eftersom drabbade får betala ett högt pris i form av psykiskt och fysiskt lidande.¹⁸⁷ Vilket även studiens resultat visade på då många respondenter beskrev att de var söndriga, både fysiskt och psykiskt.

Merparten av respondenterna vittnade även om att det handlade om 24-7 kränkningar alltså om att processen fortsatte även då det var hemma i form av mardrömmar och en konstant utmatthet. Det fanns även respondenter som pratade om sekundära offer om att deras barn och andra hälft blev indirekt drabbade. Men det går inte utifrån studiens resultat att dra några slutsatser om att olika könstillhörigheter skulle uppfatta situationen annorlunda och agera på ett annorlunda sätt.

Den **slutsats** jag drar är att ingen av respondenterna upplever att de har blivit bemötta utifrån sin syn på sitt människovärde. Alla respondenter valde att ta striden mot arbetsgivaren och synliggöra sitt sätt att se på det inträffade. Vilket jag tolkar som att respondenterna tar sina rättigheter till ett liv utan kränkningar på största allvar. Att ta striden är även ett tecken på att respondenterna ville bryta sig ur stämplingen om att vara kränkt och att alla respondenter eftersträvade att bli avvikare.

Upplevelsen om hur ärendet har hanterats

Att hamna i diskussioner kring AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet är naturligt och oundvikligt för det är det regelverk som finns idag. Sen finns det studier likt Hoel och Einarsen,

¹⁸² Respondent 5

¹⁸³ Månsson (2009)

¹⁸⁴ Zaremba (2010)

¹⁸⁵ Månsson (2009)

¹⁸⁶ Ur Samtiden: Vuxna som mobbar; vision.se

¹⁸⁷ Thylefors (1999)

Sahlberg och Zaremba som menar att det är systemfel att det är arbetsplatserna som ska lösa problem med hjälp av AFS:en.¹⁸⁸ Men alla slutsatser, så även studiens, pekar åt ett och samma håll. AFS 1993:17 är verkningslös och meningslös.¹⁸⁹ Därför känns det märkligt att det läggs energi och tid på att uppdatera AFS:en och när jag försökte undersöka vem det var som har initierat arbetet så fick jag inget svar.¹⁹⁰ Jag tycker att föreskriften borde degraderas från att vara Inte direkt straffbelagd föreskrift till Allmänt råd.¹⁹¹ För jag ser ingen anledning att ha en föreskrift där sanktioner aldrig utfärdas trots att det är möjligt. Sen tycker jag personligen att det är ett väldigt undermåligt att använda fallens komplexitet och avsaknad framgångstro som argument till att inte utreda fallen.¹⁹² Men Zarembas utredningar visade att noll fall hade åtalsprövats rörande kränkande särbehandling men sjuhundratolv fall rörande skyddsräcken och körning av obesiktigade maskiner bara under 2007.¹⁹³ Jag kan inte förklara varför det ser ut så här utan kan bara spekulera vilket jag väljer att avstå ifrån.

Att det var två respondenter i studie som uttryckte att AFS:en verkade bra och tydlig, är inte konstigt. Det är som det framkommer i Hoel och Einarsens studie, vid en första anblick så tror drabbade att AFS:en är räddningen på problemen men så fort den prövas så visar sig en annan verklighet.¹⁹⁴ Det anmärkningsvärda är att AFS 1993:17 belyser att kränkande särbehandling kan leda till självmordstankar och allvarliga tillstånd som kräver långvarig sjukvård.¹⁹⁵ Men ändå 20år senare är det inte straffbart att utföra handlingarna och inga fall har prövats i rättsliga sammanhang.

Otydligheten kring begreppet kränkande särbehandling gör att de drabbade inte får hjälp och i vissa fall känner sig kränkta även av andra instanser som man som drabbad tror ska stå på deras sida såsom facket, Försäkringskassan, rättsväsendet, JO med flera. För det är som Thylefors påpekade att upplevelsen av en korrekt handläggning av ärendet är minst lika viktig som själva utfallet på förhandlingarna. För de personer som anmäler tror ändå på en rättvis värld och att ärendet ska hanteras opartiskt för annars hade den drabbade inte valt att dra ärendet vidare.¹⁹⁶ Men det kanske är så som Hoel och Einarsens studie påvisade, att det finns en rädsla att "öppna dammluckor".¹⁹⁷ Öppnar samhället dammluckorna så måste man hjälpa alla och ingen vet i dagsläget hur många fallen är.

I denna studie framkom fyrtiosju olika handlingar som respondenterna kategoriserade som kränkande särbehandling. Fyrtiosju handlingar på åtta personer och resultatet visade även på att handlingarna skedde så gott som dagligen. I Leymanns studie från 80-talet var det fyrtiofem handlingar på tvåtusenfyrahundratretioåtta personer.¹⁹⁸ Men ska man jämföra resultatet med tidigare studier (se Motion 1997/98:So228; Motion 2009/10:A235; Leymann 1991 och Zaremba

¹⁸⁸ Hoel och Einarsen (2010); Zaremba (2010); Sahlberg (2010);

¹⁸⁹ Hoel och Einarsen (2010); Zaremba (2010); Sahlberg (2010);

¹⁹⁰ Kontaktperson Arbetsmiljöverket

¹⁹¹ Enocksson (2011); kontaktperson Arbetsmiljöverket

¹⁹² Kontaktperson Arbetsmiljöverket

¹⁹³ Zaremba (2010)

¹⁹⁴ Hoel och Einarsen (2010)

¹⁹⁵ AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

¹⁹⁶ Thylefors (1999)

¹⁹⁷ Hoel och Einarsen (2010)

¹⁹⁸ Leymann (1992); Leymann (1989)

2010) så är det i alla fallen främst chefer som har kränkt sina medarbetare och merparten av arbetsgivarna kommer från offentlig/kommunal verksamhet.

När det gäller kopplingarna till Leymanns modell Faserna mot den totala utslagningen så har sju av åttarespondenter nått fasen Utslagning i och med att respondenterna inte längre har kvar sina anställningar och alla utslagningsmetoder framkom i respondenternas svar förutom Intagning på slutna psykiatrisk vårdklinik.

Att alla handlingar är felaktiga förklarar Heberlein med följande ord, en kränkning förutsätter att förövaren anser att den drabbade är av mindre värde, människovärde, och eftersom alla är lika mycket värda är handlingen felaktig och ingen förtjänar det hela.¹⁹⁹ Jag tycker det blev självklart i respondenternas svar att arbetsgivarna handlade utan att visa respekt för respondenternas värde och att handlingarna inskränker på deras rätt leva ett acceptabelt liv fritt från onödigt fysiskt och psykiskt lidande.²⁰⁰

När det kommer till respondenternas egna reaktioner på det som hänt så blev det vitt skilda svar i studiens resultat och det är inte så konstigt. Alla har vi ju vårt eget bagage, vår egen inre värld, som påverkar hur vi upplever saker och ting.²⁰¹

Men att undkomma de svekkänslorna som respondenterna uttryckte är nog svårt och många svar hamnar nog i de svåra varför-frågorna som inte har ett givet svar. För att få ett svar på varför medarbetare står och ser på så bör man gå in på djupet och granska arbetsgivarkulturen på just den specifika arbetsplatsen. För det kan ju vara så att medarbetarna är rädda för repressalier om de ställer sig på den drabbades sida vilket även skedde i ett flertal fall i studiens resultat. Studien visade att det även var svekkänslor kopplat till hjälpen. Att respondenterna hade räknat med att fackförbundet skulle hjälpa till eller att advokaten de anlidade skulle göra allt för dom. Sen även om några av respondenterna uttryckte att de hade ett fackförbund vid sin sida så verkar detta vara mer undantag än regel om man jämför med det som framkommer i Zarembas och Hoel och Einarsens studier.²⁰²

Studiens resultat visade även ganska entydligt att den bästa hjälpen bestod av hjälp utifrån, alltså hjälp som var frikopplad från arbetsgivaren. Oftast var vänner och familj det bästa stödet men en del respondenter skrev även att stödföreningar och sjukvården var till stor hjälp. Påtvingad hjälp verkar dock inte vara en bra lösning utan det bör vara de drabbade själva som föreslår hjälp, precis som AFS 1993:17 föreslår.²⁰³

Att det uppkom många tankar på frågorna Tillägg och Råd är inte konstigt. Jag ser informationen som saker som respondenterna själva saknade i sina respektive fall. Att det fanns en önskan att någon hade sagt till dom att spela in möten, att gå ut i media eller skaffa sig en advokat samtidigt som råden och tipsen tar upp sådant som respondenterna upplevde fungerade respektive inte fungerade i deras egna fall.

¹⁹⁹ Heberlein (2005)

²⁰⁰ Heberlein (2005)

²⁰¹ Thylefors (1999)

²⁰² Ur Samtiden: Vuxna som mobbar vuxna; Hoel och Einarsen (2010)

²⁰³ AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

Slutsatsen blir att upplevelsen om hur ärendet hanterats är kopplad till yttre påverkans faktorer. Respondenterna levde i en tro att de skulle få hjälp men facken, advokater, arbetsgivaren och/eller samhället i övrigt visade sig inte vara intresserade. Respondenterna trodde till en början att de hade lagar och regler på sin sida som sa att det som händer är fel, fel på ett annat plan än bara moraliskt, men dom visade sig ha fel. Med andra ord så visar resultatet att de drabbades livsvärldar står i strid med yttre faktorer som de inte kan påverka.

Upplevelsen om fortsättningen och framtiden

Att merparten av respondenterna angav att kränkningarna upphörde först då de lämnade arbetsplatsen känns naturligt men Respondent 4 menar att kränkningarna kommer fortsätta livet ut eftersom det är hen som har fått anpassa sitt liv och sin framtid.²⁰⁴ Jag kan även tänka mig att känslorna av att kränkningarna fortgår finns hos dem som fortfarande kämpar för sina fall även om det inte uttrycktes i ord i studien. Men de som strider måste ju ha en inre drivkraft för att orka.

Det finns ingen gyllene lösningsmodell som Thylefors, Berlin och Enqvist skrev. Vissa mår bäst av att själv vara aktiv och föreslå lösningar medan andra inte har orken att ta tag i det utan tar det som arbetsgivaren föreslår eller lämnar arbetsplatsen i det tysta medan andra ska vinna till varje pris. Ibland är det även personliga tillgångar som styr hur man hanterar sitt ärende, alla har ju inte råd med en egen advokat till exempel om facket svikit.²⁰⁵ Det var ingen respondent som uttryckte med ord att de trivdes med situationen idag utan alla uttryckte någon form av missnöje och ingen var i färd med att förlåta sina förövare. Hur förlåtandet påverkar framtiden kan jag bara spekulera i men ingen respondent gav sken i sina svar att förövaren hade visat ånger och skuld känslor vilket är den stora utmaningen när det förlåtandeprocessen.²⁰⁶

Slutsatsen här är att spektrat var stort, vissa respondenter uttryckte att kränkningarna är något som fortsätter livet ut, vissa kämpade fortfarande för upprättelse medan andra var beredda att lämna det som hänt bakom sig och inte tänka på det något mer.

Fortsatt forskning

Det finns en mängd sätt att gå vidare med forskning inom området kränkande särbehandling i arbetslivet. Området är relativt outforskat än så länge.

En stor fråga man kan gå vidare med är, varför läget ser ut som det gör. Undersöka varför inga fall når våra domstolar, undersöka varför man inte skapar de lagar som behövs när kritiken på AFS 1993:17 ändå är så pass stark. Man kan även följa upp arbetet med den kommande AFS:sen eller skriva om stödföreningarnas arbete och hur de sekundära drabbade mår.

Ett ämne som går hand i hand med det här arbetet är svårigheterna med att få skadorna klassade som arbetsskador och rätten till livränta. Tja möjligheterna är onändliga.

²⁰⁴ Respondent 4

²⁰⁵ Berlin och Enqvist (2002); Tham (2001), Thylefors (1999) Motion 2008/09:A215; Motion 2009/10:A234; Motion 2009/10:A235; Motion 2009/10:Sf299; Motion 2009/10:Ju278; Motion 2010/11:A312; Motion 2010/11:Sf302; Motion 2010/11:Ju254

²⁰⁶ Heberlein (2005:20,32)

Referenslista

Böcker, avhandlingar, och rapporter

- Barlebo Wenneberg Sören (2000). *Socialkonstruktivism – positioner, problem och perspektiv*. Malmö: Liber.
- Becker Howard S. (2008). *Tricks of the Trade: - Yrkesknep för samhällsvetare*. Malmö: Liber
- Berlin Eva och Enqvist Jan (2002). *Mobbningsboken – Stoppa mobbningen på jobbet*. Stockholm: Arbetsmiljöforum.
- Enocksson Camilla (2011). *Handbok – bättre arbetsmiljö*. Stockholm: Prevent.
- Frånberg Gun-Marie och Wrethander Marie (2011). *Mobbning – en social konstruktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Harnow Klausen Sören (2006). *Vad är vetenskap?* Stockholm: Natur och kultur
- Heberlein Ann (2005). *Kränkningar och förlåtelse – En etisk studie med hänsyn till föreställningar om offer, förövare, skuld och ansvar*. Stockholm: Thales.
- Kvale Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Leymann Heinz (1989). *Ingen annan utväg – om utslagning och självmord som följd av mobbning i arbetslivet*. Stockholm: Wahlström och Widstrand.
- Leymann Heinz (1991) *Vuxenmobbning på svenska arbetsplatser – En risktäckande undersökning med 2438 intervjuer. Delrapport 1*. Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Leymann Heinz (1992). *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Mangione Thomas W.(1995). *Mail surveys: Improving the quality*. London: Sage Publications
- Månsson Niclas (2009). *Varför finns det främlingar – den sociala konstruktionen av oönskade människor*. Stockholm: Liber
- Sahlberg Sebastian (2010). *Kränkande särbehandling -rättsliga aspekter av psykosocial utsatthet på arbetsplatsen*. Lund: Lunds universitet.
- Smith Jonathan A. och Osborn Mike (2006). "Interpretative phenomenological". Ingår i *Qualitative psychology – A practical guide to research methods*. London: Sage
- Tham Henrik (2001). "Brottsoffrets uppkomst och framtid". Ingår i *Det motspänstiga offret*, Åkerström Malin och Sahlin Ingrid (red.) Lund: Studentlitteratur.
- Thylefors Ingela (1999). *Syndabocker – Om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet*. Stockholm: Natur och kultur.
- Zaremba Maciej (2010). *Mobbarna och rättvisan*. Stockholm: DN Pocket

Vetenskapliga artiklar

- Bampton Roberta och Cowton Christopher J. (2002). "The e-Interview." *Qualitative Social Research*, Vol. 3, nr.2.
- Hoel Helge och Einarsen Ståle. (2010)."Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden." *European journal of work and organizational psychology*. Vol. 19, nr. 1.
- Hsieh, Hsiu-Fang och Shannon, Sarah E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*. Vol. 15, nr. 9.
- Lopez Kay A. och Willis Danny G. (2004). "Descriptive versus interpretive phenomenology: Their contributions to nursing knowledge." *Qualitative health research*, Vol.14, nr.726.
- Meho Lokman I. (2006). "E-Mail interviewing in qualitative research: A methodological discussion." *Journal of the American society for information science and technology*, Vol. 57, nr.10.
- Muehlenhard Charlene L. och Kimes Leigh Ann (1999). "The social construction of violence: The case of sexual and domestic violence." *Personality and social psychology review*, Vol. 3, nr.3.

- Perrin Robin D. och Miller-Perrin Cindy L. (2011). "Interpersonal violence as social construction: The potentially undermining role of claims making and advocacy statistics." *Journal of interpersonal violence*, Vol.26, nr.3033.
- Strandmark Margaretha K. och Hallberg Lillemor R.-M. (2007) "The origin of workplace bullying: experiences from the perspective of bully victims in the public service sector." *Journal of nursing management*. Vol. 15

Motioner och betänkande

- Betänkande 2008/09:AU9. *Ändringar i arbetsmiljölagen m.m.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 1997/98:A210. *Mobbning på arbetsplatserna.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 1997/98:So228. *Handlingsprogram mot mobbning.* Stockholm: Socialutskottet
- Motion 2001/02:A231. *Kränkande särbehandling i arbetslivet.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2002/03:A331. *Kränkande särbehandling i arbetslivet.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2005/06:A226. *Särbehandling och mobbning.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2005/06:A230. *Samverkan mot mobbning.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2008/09:A215. *Särbehandling i arbetslivet.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2009/10:A234. *Möjlighet att kunna klaga inför Arbetsmiljöverket.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2009/10:A235. *Kränkande särbehandling i arbetslivet.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2009/10:Ju278. *Diskriminering i arbetslivet och möjlighet till rättshjälp.* Stockholm: Justitieutskottet
- Motion 2009/10:Sf299. *Diskriminering i arbetslivet.* Stockholm: Socialförsäkringsutskottet
- Motion 2010/11:A312. *Handlingsplan mot kränkande särbehandling i arbetslivet.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2010/11:A332. *Kränkande särbehandling.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2010/11:Ju254. *Diskriminering i arbetslivet och möjlighet till rättshjälp.* Stockholm: Justitieutskottet
- Motion 2010/11:Sf302. *Livränta vid diskriminering i arbetslivet.* Stockholm: Socialförsäkringsutskottet
- Motion 2012/13:A202. *Arbetsid och arbetsmiljö.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet
- Motion 2012/13:A252. *Vuxenmobbning i arbetslivet.* Stockholm: Arbetsmarknadsutskottet

Övrigt

- Afs (1993:17) Kränkande särbehandling i arbetslivet
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Av.se (2013). *Arbetsmiljöverkets regelarbete*. Tillgänglig på: <http://www.av.se/lagochratt/regelarbete/> [tillgänglig den 2013-02-05]
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Fn.se (2013). <http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/> [hämtad den 2013-02-05]
- Jonsson Mats (2013) Mejlkontakt, Organisationen mot mobbning.
- Kontaktperson Arbetsmiljöverket (2013). Mejl till svar1-allmanna.fragor.svarstjansten@av.se [2013-02-02]
- namninsamling.se (2013). *Mot vuxenmobbning i arbetslivet -För ett friskare mänskligare liv på jobbet*. Tillgänglig på: <http://namninsamling.se/index.php?sida=2&nid=7066#.UJBUBIauVfS> [hämtad den 2013-02-05]
- ne.se (2013) <http://www.ne.se/posttraumatiskt-stress-syndrom> [tillgänglig den 2013-02-05]
- o-m-m.se (2013) *Organisationen mot mobbning*. Tillgänglig på: <http://www.o-m-m.se/index.php/syfte-a-stadgar.html> [hämtad den 2013-02-05]
- Riksdagen (2013) <http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Motioner/?sok=kr%c3%a4nkande+s%c3%a4rbehandling&typ=mot&sort=datum&sortorder=asc&a=s> [tillgänglig den 2013-01-12]
- Tidningen vision. *Kommunala chefer åtalas efter självmord*. Publicerad 22 mars 2013. <http://www.tidningenvision.se/nyheter/kommunala-chefer-atalas-efter-sjalvmord-0>
- UR Samtiden – Vuxna som mobbar vuxna: *Mobbning – ett modernt samhällsproblem*, Tillgänglig på: <http://urplay.se/163648>
- Vetenskapsrådet (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. Tillgänglig på <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Vision.se (2013). *Mobbning och kränkande särbehandling*. Tillgänglig på: <http://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo1/Mobbning/> [hämtad den 2013-02-05]

Bilagor

Bilaga 1: Mejl Arbetsmiljöverket

Jag heter Magdalena Wänerstam och är mastersstudent i sociologi på Göteborgs universitet. Just nu skriver jag mitt examensarbete om kränkande särbehandling i arbetslivet utifrån AFS 1993:17 men fokus ligger på de drabbades upplevelser.

Det är dock några saker i AFS 1993:17 som jag behöver få en förtydligande kring.

1) Jag har fått reda på att ni har tre olika typer av regelverk hos er.

- Direkt straffbelagda föreskrifter: dessa föreskrifter kan ge påföljden böter eller sanktionsavgift.
- Inte direkt straffbelagda föreskrifter: utifrån dessa föreskrifter kan Arbetsmiljöverket utföra förbud eller föreläggande och efterföljs inte förbudet/föreläggandet kan det bli böter, fängelse eller vite för arbetsgivaren.
- Allmänna råd: råden är till som en vägledning för arbetsgivaren kring hur föreskriften och Arbetsmiljölagen kan tolkas.

Stämmer detta? Och var ligger AFS 1993:17 i så fall?

2) Det står i AFS 1993:17 att den bygger på 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Jag har fått fram att paragraferna i förordningen har ändrats lite då och då men hur grunden löd får jag inte fram så där får ni gärna hjälpa mig. **Alltså hur löd 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) som AFS 1993:17 i grunden vilar på? Finns det någon motsvarande paragraf idag som AFS 1993:17 vilar på istället?**

3) Första paragrafen tar upp den "*enskild arbetstagare*". Min fråga här är vem **äger rätten att bestämma om en enskild arbetstagare är utsatt för kränkande särbehandling utifrån er syn?** Räcker det att den enskilde säger "jag är utsatt för kränkande särbehandling" och AFS:sen träder i kraft eller är det arbetsgivaren som ska "stämpla" personen som kränkt eller facket eller ni? **Vem bestämmer vem som är kränkt och inte?**

4) Paragraferna 2-6 innehåller skall-krav. 5 § Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid **skall** särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation. Vad händer om arbetsgivaren i detta fall inte utreder? Har den enskilde några rättigheter att kräva en utredning och om så inte sker vad ska den enskilde göra då? **Vilken verkan har skall-kraven? Kan en arbetsgivare få repressalier för att inte ha följt skall-kraven i AFS 1993:17?**

5) I Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2008/09:AU9 står det att AFS 1993:17 håller på att revideras. **Vad är bakgrunden till revideringen? När ska revideringen vara klar? Vilka är involverade i revideringsarbetet?**

MVH Magdalena Wänerstam

Bilaga 2: Mejl till respondenter

Hej!

Just nu sitter jag och skriver på examensarbetet för mastersexamen i sociologi (Göteborgs universitet) och ämnet handlar om kränkande särbehandling i arbetslivet. Anledningen till ämnesvalet är att jag själv var utsatt för kränkande särbehandling på min tidigare arbetsplats och därför anser att ämnet är relevant att belysa i ett vetenskapligt examensarbete.

Fokus i arbetet ligger på de drabbades upplevelser av kränkande särbehandling. Jag vill belysa de drabbades historier, tankar och upplevelser. Det spelar ingen roll om handlingarna sker i detta nu eller om de har skett, allas historier är värda att berättas.

Men för att få delta i studien ställer jag två krav

- 1) Ni måste känna igen er i AFS 1993:17 beskrivning på vad kränkande särbehandling är:

"Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap"

Handlingarna kan vara följande, obs detta är bara exempel...

- förtal eller nedsvärningar av en arbetstagare eller dennes familj
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- medvetet sabotering eller försvårande av arbetets utförande
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren
- förföljelse i olika former
- hot och skapande av rädsla
- förnedringar t.ex. sexuella trakasserier
- medvetna förolämpningar
- överkritiskt bemötande
- negativt bemötande (hån, ovänlighet etc.)
- kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap

- 2) Ni måste skriva under ett papper rörande era rättigheter. Detta låter kanske skrämmande men ni har en mängd rättigheter när ni medverkar i en sådan här studie, inga skyldigheter, och det är min skyldighet som student att upplysa mina respondenter om dessa rättigheter. För att vara 100% säker på att ni har läst det dokument jag skapat så kräver jag därför en underskrift. Detta rättighetsdokument ligger med som bilaga men vill ni inte betala frimärket så måste ni mejla mig er hemadress så skickar jag dokumentet via vanliga posten och med det ett färdigfrankerat svarskuvert. Jag kommer alltså **inte** betala frimärket för er som inte uppger er hemadress.

Totalt kommer jag att intervjua 8 personer och intervjuerna kommer att ske via mejl och ni kommer att vara helt anonyma. Blir det fler än 8 personer som vill delta så blir det "först-till-kvarnen"-

principen som gäller. Anledningen till att antalet är satt till just 8 är för att jag ska hinna bearbeta materialet.

Vill ni **inte** delta i studien eller är det så att ni inte känner igen er i AFS 1997:13 definition så är det bara att ignorera detta mejl och jag tackar för er uppmärksamhet.

Vill ni delta? Mejla mig er hemadress så skickar jag rättighetsdokumentet via posten och sen kommer intervjufrågorna via e-posten framledes.

Tack på förhand!

/Magdalena Wänerstam

Bilaga 3: Rättighetsdokument

Dina rättigheter: Allmän information

I denna studie har du inga skyldigheter som respondent däremot har du en mängd rättigheter och det är viktigt att du känner till dessa rättigheter samtidigt som det är min skyldighet som student att informera dig om dessa rättigheter. Så för att få delta i studien kräver jag därför din underskrift för att verkligen försäkra mig om att du läst detta dokument och tagit till dig av det som står här nedan.

Så läs igenom dokumentet skicka sedan tillbaka det till mig påskrivet. Väljer du att själv frankera kuvertet så kan jag **inte** ersätta dig för dina utlägg och min hemadress står längst ner i detta dokument. Vill du ha ett förfrankerat kuvert så mejla mig ditt namn och din hemadress så kommer kuvertet via posten framöver.

Studiens innehåll

Syftet. Studiens syfte är att belysa de drabbade av kränkande särbehandling i arbetslivets upplevelser.

Deltagande. För att få delta i studien måste **du** själv känna igen dig på följande beskrivning:

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

Utgångsläget. Studien utgår helt och hållet från **AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet** definition på kränkande särbehandling. Därför måste du känna igen dig i citatet här ovan för att få delta i studien.

Min förförståelse. Min förförståelse ligger i att jag själv har blivit utsatt för kränkande särbehandling i arbetslivet och det är därför jag anser att ämnet är relevant att skriva om.

Metod. Jag kommer använda mig av en metod som heter **tolkande fenomenologi** som innebär att jag är intresserad av era känslor och upplevelser. Ni är min fokuspunkt och det är eran berättelse som ska förmedlas.

Resultatet. Det jag förväntar mig att få information om är hur personer som blivit utsatta för kränkande särbehandling i arbetslivet upplever händelserna. Positivt som negativt.

Dina rättigheter

Du har som deltagare i studien rätt till:

- **Anonymitet:** det är bara jag som kommer att veta vem ni är
- **Delaktighet:** ni kommer att få ta del av det jag skriver vid minst två tillfällen fram till **1 juni 2013.**

- **Skydd mot otillbörlig insyn:** det är bara jag som kommer att se råmaterialet. Det material som publiceras eller som visas för andra kommer att vara redigerat och anonymiserat.
- **Att inte fara illa eller skadas:** lider du skada eller mår dåligt på något sätt av ditt deltagande ta då kontakt med mig och vi avslutar ditt deltagande. Jag kommer inte begära någon förklaring. Du och ditt välmående är i fokus. Men detta måste ske innan den **1 juni 2013**.
- **Samtycke:** du har rätt att när som helst fram till den **1 juni 2013** avsluta ditt deltagande. Jag kommer inte ställa frågor kring varför utan bara acceptera ditt beslut. Väljer du att hoppa av studien så kommer all information om dig att tas bort.
- **Konfidentialitet:** alla respondenter kommer att vara anonyma. Det är bara jag som kommer veta vem du är. Jag kommer inte heller att prata om er med andra.
- **Nyttjandekrav:** även om slutarbetet med stor sannolikhet kommer att ligga ute på internet så kommer grunddatan (de oredigerade intervju svaren) att förvaras hemma hos mig i säkerhet. Det är bara jag som kommer att få se den obearbetade datan och datan kommer bara att användas/nyttjas i denna specifika studie.

Den **1 juni 2013** är ett viktigt datum. Efter detta datum kommer jag att tappa kontroll över arbetet. Det är en standardrutin idag att alla examensarbeten ska publiceras i en databas för examensarbeten/ uppsatser/ avhandlingar. Med publicering innebär att arbetet kommer att läggas ut på Internet så att alla som vill kan läsa det, ladda ner det och använda informationen till andra syften och studier. Men precis som det står här ovan så kommer du ges **minst två tillfällen** att läsa och kommentera arbetet innan detta datum. Du har även rätten att dra tillbaka din medverkan när som helst **innan** detta datum och all information om dig kommer då att tas bort. Grunddatan alltså era oredigerade intervju svar eller annan information om er kommer dock att förvaras hos mig och kommer inte att ges ut. Utan den information som publiceras kommer du att ges möjlighet att godkänna, om du så önskar, vid minst två tillfällen.

Jag har läst och tagit del av den information som står här ovan och jag förstår de rättigheter jag här.

 Namnunderskrift

 Din mejladress (texta extra tydligt)

Frågor/funderingar? Tveka inte på att ta kontakt med mig!

Med vänlig hälsning Magdalena Wänerstam

Bilaga 4: Intervjuguide

Information

Vad kul att du vill delta i min studie rörande kränkande särbehandling i arbetslivet. Syftet med studien är att belysa de drabbades upplevelser av kränkningar i arbetslivet. Jag vill alltså få information om din specifika historia och dina tankar. Det spelar ingen roll på händelsen pågår nu eller om den har skett.

Nu har du skrivit under ett dokument rörande dina rättigheter och dessa rättigheter komma att gälla fram till **1 juni 2013**. Jag vill återupprepa att du **inte har några som helst skyldigheter** utan du kan när som helst fram till **1 juni 2013** dra tillbaka din medverkan utan att jag kommer att ställa frågorna kring varför.

Nedan finns ett antal frågor som jag vill att du ska besvara så **tydligt** som det bara går men **du bestämmer själv hur mycket eller lite du vill skriva**. Känner du att frågan inte berör dig eller om du redan har svarat på frågan i en annan fråga, skriv en kort mening om detta så jag vet att du har förstått frågan och inte glömt bort den.

Du har fram till den **1 maj 2013** på dig att svara på frågorna och detta datum är satt för att jag ska hinna bearbeta all data. Det kommer inte komma någon form av påminnelse eller så. Men du kommer att ges **minst två tillfällen att läsa igenom arbetet** innan **1 juni 2013** då arbetat ska lämnas in för rättning och publicering.

Frågorna är ställd utifrån följande tänk: händelsen pågår i detta nu/händelsen har inträffat. **AFS 1993:17** som arbetet bygger på ligger med som bilaga i detta mejl, i fall du vill läsa på.

Är det något du funderar över eller har några frågor att ställa så finns jag här på mejlen eller på min mobil. Hellre att fråga en gång för mycket än en gång för lite.

Tack för att du ställer upp!

Med vänlig hälsning Magdalena Wänerstam

Allmänna frågor

- 1) I AFS 1993:17 står det följande: *"Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap"*.
 - a. **Utifrån den situation du befinner dig i nu, anser du att du är utsatt för kränkande särbehandling på din arbetsplats? /Utifrån den situation du har befunnit dig i, anser du att du har blivit utsatt för kränkande särbehandling på din arbetsplats?**

Om du svarade ja på fråga 1:

- 2) **Är du man eller kvinna?**

- 3) **Inom vilken sektor finns arbetsplatsen som utsätter dig för kränkande särbehandling? /Inom vilken sektor fanns arbetsplatsen som utsatte dig för kränkande särbehandling?**
(Privat-, statligt-, kommunal-, idelverksamhet...)

- 4) **Visste du innan jag kom i kontakt med dig att AFS 1993:17 fanns?**
 - a. Om du svarade ja på fråga 4, **hur fick du information om dess existens?**

 - b. Om du svarade ja på fråga 4, **har du fått någon hjälp av AFS 1993:17?**

- 5) **Vad är dina tankar om AFS 1993:17?**

Din nuvarande situation

6) Om du svarade ja på fråga 1:

**a. Arbetar du kvar på arbetsplatsen som utsätter dig för kränkande särbehandling?/
Arbetar du kvar på arbetsplatsen som utsatte dig för kränkande särbehandling?**

**b. Arbetar du kvar på samma arbetsplats med samma arbetsuppgifter och på samma
avdelning som innan kränkningarna började?**

- Om du svarade nej på 4b, **Är det på grund av kränkningarna som du har bytt
arbetsuppgifter och/eller avdelning?**

- Om du svarat nej på 4b, **trivs du med de nya uppgifterna och/eller på den
nya avdelningen?**

c. Om du inte arbetar idag vad gör du då?

- Om du inte arbetar idag, **är det pga. kränkande särbehandling?**

Handlingarna

7) Om du svarade ja på fråga 1:

- a. **Pågår de kränkande handlingarna i detta nu? / När slutade de kränkande särbehandlingarna?**

- b. **Vad består de kränkande handlingarna av? / Vad bestod de kränkande handlingarna av? (hot, förtal, diskriminering...)**

- c. **Beskriv en kränkande särbehandlings händelse du har utsatts för.**

- d. **Hur ofta sker de kränkande handlingarna? / Hur ofta skedde de kränkande handlingarna?**

- e. **Vem/vilka utför de kränkande särbehandlingarna? / Vem vilka utförde de kränkande särbehandlingarna?**

- f. **Hur sker de kränkande särbehandlingarna? / Hur skedde de kränkande särbehandlingarna? (När ni är ensamma, öppet på möten, bakom din rygg...)**

- g. **Hur reagerar du på handlingarna? / Hur reagerade du på handlingarna? (Biter ihop, blir arg, ifrågasätter handlingarna...)**

- h. **Hur går du tillväga när handlingarna sker? / Hur gick du tillväga när handlingarna skedde? (Anmäler till min chef, pratar med facket, pratar med skyddsombud, åker hem gråtandes från jobbet...)**

- i. **Finns det några rutiner, policyer, handlingsdokument på din arbetsplats kring hur man ska hantera kränkande särbehandling? /Fanns det några rutiner, policyer, handlingsdokument på din arbetsplats kring hur man ska hantera kränkande särbehandling?**
- Om du svarade ja på 7i, **Vad är dina tankar om dokumenten?**
 - Om du svarade ja på 7i, **Använder arbetsgivaren dokumenten i ditt fall?/ Använde sig arbetsgivaren av dokumenten i ditt fall?**
- j. **Har arbetsgivaren fått information om att du känner dig utsatt för kränkande särbehandling? / Fick arbetsgivaren information om att du kände dig utsatt för kränkande särbehandling?**
- Om du svarade ja på 7j, **Vad gjorde arbetsgivaren när de fick informationen?**
- k. **Har dina medarbetare sett hur du blir behandlande? / Såg dina medarbetare hur du blev behandlad?**
- Om du svarade ja på 7k, **hur reagerade dom då?**
- l. **Känner du att du kan släppa det som händer på arbetsplatsen när du kommer hem? / Kände du att du kunde släppa det som hände på arbetsplatsen när du kom hem?**

Hjälp

8) Om du svarade ja på fråga 1:

a. Får du någon hjälp av arbetsplatsen att hantera din situation? Fick du någon hjälp från arbetsplatsen att hantera din situation?

- Om du svarade ja på 8a, **Blev du erbjuden hjälp från arbetsgivaren eller vad det du som fick föreslå hjälpen?**

- Om du svarade ja på 8a, **Vad består hjälpen av? /Vad bestod hjälpen av?**

- Om du svarade ja på 8a, **Är du nöjd med hjälpen du får?/ Är du nöjd med hjälpen du fick?**

- Om du svarade ja på 8a, **Gör hjälpen att din situation blir bättre?/ Ledde hjälpen till att din situation blev bättre?**

b. Har du sökt hjälp/stöd utanför arbetsplatsen?/ Sökte du hjälp/stöd utanför arbetsplatsen? (Frivillighets organisationer, stödföreningar , advokat, vänner...)

- Om du svarade ja på 8b, **Är du nöjd med hjälpen du får?/ Är du nöjd med hjälpen du fick?**

- Om du svarade ja på 8b, **Gör hjälpen att din situation blir bättre?/ Ledde hjälpen till att din situation blev bättre?**

Allmänna avslutande frågor

9) Har du några tips att ge andra som blir utsatta för samma kränkande handlingar som du?

10) Har du några tips att ge för att liknade kränkande situationer inte ska ske igen?

11) Är det något du vill tillägga?

12) Kan jag få återkomma till dig om det är något jag inte förstår?

Tack för att du tog dig tid att svara på frågorna! Med vänlig hälsning Magdalena Wänerstam