

# **”Hva er det med meg, jeg virker som en magnet på maktmennesker?”**

**En undersøkelse om åtte informanters opplevelse av  
mobbing i arbeidslivet**

**Av Torhild Jevanord Kjoss**

**Hovedfagsoppgave i sosiologi**

**Desember 2004**

**Cand. polit. 1992**

**Universitetet i Oslo**

**Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi**



## SAMMENDRAG

Denne oppgavens tema er mobbing i arbeidslivet. Jeg har intervjuet åtte personer som har fortalt om det de karakteriserer som mobbing i arbeidslivet. Hensikten med oppgaven var å synliggjøre problemet mobbing i arbeidslivet og på denne måten kunne fange opp problemer på et tidlig tidspunkt. Videre var hensikten å kunne synliggjøre problemet slik at ofre for mobbing i arbeidslivet kunne få den hjelp og støtte de har behov for i forhold til behandlere og økonomiske støtteordninger og erstatninger. Jeg ønsket mer fokus på problemet slik at det kunne forebygges. Følgende hovedproblemstilling ble brukt:

Hvordan opplever informantene det de karakteriserer som mobbing i arbeidslivet?

Mitt hovedmateriale er intervjuer med åtte informanter som opplever at de er blitt mobbet i arbeidslivet. I tillegg til intervjuene har jeg brukt statistiske undersøkelser og kvalitative undersøkelser og litteratur.

Analysen er av informantenes opplevelse av mobbingen. Det er ikke undersøkt i hvilken grad disse opplevelsene stemmer overens eller ikke med andres opplevelser.

Analysen er delt opp i forhold til underspørsmål og er i fem deler.

I del én er en presentasjon av informantene.

I del to beskrives informantenes opplevelse av hvem som mobber og mobbehandlingene. De fleste informantene ble primært mobbet av én eller flere ledere. Mobbehandlingene ble kategorisert i ”Beskyldningene”, ”Sykeliggjøring som hersketeknikk” og ”Knebling og sosial utstøting som hersketeknikk”.

I del tre kommer det informantene opplevde var årsaker til og hensikten med mobbingen. Informantenes opplevelse av årsaker til mobbingen ble analysert i et maktteoretisk-, et psykodynamisk og et stemplingsteoretisk perspektiv. Informantene opplevde at både ytre og indre forhold kunne være årsak til mobbingen. Informantenes opplevelse av hva som var hensikten med mobbingen ble analysert i et maktteoretisk- og et psykodynamisk perspektiv. Informantenes opplevelse var at hensikten med mobbingen var å få dem tause eller få dem fjernet fra arbeidsplassen.

I del fire analyseres informantenes opplevelse av forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser, her brukte jeg et maktteoretisk- og et medisinsk sosiologisk perspektiv. De fleste informantene opplevde møtet med behandlere og/eller andre hjelpeinstanser som nye traumatiske opplevelser.

I del fem analyseres informantenes opplevelse av konsekvensene av mobbing, her brukte jeg et stemplingsteoretisk perspektiv. Alle informantene opplevde at de hadde fått helseskader, mange av dem fikk sosiale problemer, og alle fikk sin økonomi redusert som følge av mobbingen.



## FORORD

Jeg vil først og fremst rette en stor takk til mine informanter for at dere brukte av deres tid til å bli intervjuet. For noen av dere vet jeg at det var slitsomt å snakke om så vanskelige opplevelser. En stor takk til dere alle.

Min veileder Regi Theodor Enerstvedt har med sine kunnskaper og tålmodighet vært en god støttespiller underveis med denne oppgaven som har tatt så lang tid. Takk til deg, Regi!

Min gode venn Trygve Dyrøy har vært til god hjelp med ”det tekniske”, takk til deg, Trygve!

Og til slutt en stor takk til ektefelle Olav Lynge og våre to døtre Gro og Birgit som gjennom denne lange prosessen med ”mamma” på hybel har gitt meg sin fulle støtte og backet meg opp.

Oslo desember 2004

Torhild J. Kjoss



## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>5</b>
1.2 En kort orientering om organisasjoner for mobbeofre i arbeidslivet .....	5
1.3 Arbeidsmiljøloven: historikk, intensjon og spørsmål om styringsretten.....	6
1.4 Problemstilling, valg av forskningsmetode og teoretiske perspektiver.....	7
1.5 Begrensninger i, og oppbygging av, oppgaven .....	8
<b>2 METODE OG TEORI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Innledning.....	11
2.2 Intervjuene.....	12
2.2.1 Oppretting av kontakter.....	12
2.2.2 Utvikling av intervjuguide .....	13
2.2.3 Informantene .....	14
2.2.4 Gjennomføring av intervjuene .....	14
2.2.5 Transkribering .....	16
2.2.6 Validitetsproblemet .....	16
2.2.6.1 Valg av representativitet.....	16
2.2.6.2 Utvikling av intervjuguiden .....	19
2.2.6.3 Informantene og gjennomføring av intervjuene.....	20
2.2.6.4 Transkribering .....	21
2.3 Andre kilder.....	21
2.3.1 Validitet andre kilder.....	22
2.4 Forskerrollen .....	23
2.5 Etikk .....	23
2.6 Språk og validitet .....	24
2.7 Teori .....	24
2.7.1 Teorier brukt i analysen av årsaker til og hensikten med mobbingen.....	25
2.7.2 Teorier brukt i analysen av forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser .....	26
2.7.3 Teorier brukt i analysen av konsekvensene av mobbingen.....	26
2.8 Oppsummering .....	26
<b>3 AVKLARING AV DEFINISJONER OG BEGREPER</b> .....	<b>27</b>
3.1 Innledning.....	27
3.2 Ordet "mobbing" .....	27
3.3 Definisjoner (mobbebegrepet).....	29
3.3.1 Andre forfatteres definisjoner .....	29
3.3.2 "Folk" og mine informanters forståelse av hva mobbing er .....	33
3.4 Oppsummering og valg av definisjon .....	34
<b>4 STATISTISKE UNDERSØKELSER</b> .....	<b>37</b>
4.1 Innledning.....	37
4.2 Utbredelse.....	38
4.3 Hvem som mobber og mobbehandlingene.....	42
4.4 Konsekvenser av mobbingen .....	43
4.4.1 Helsekonsekvenser .....	44
4.4.2 Konsekvenser for de andre .....	46
4.4.3 Konsekvenser på institusjons- og samfunnsnivå (økonomiske konsekvenser).....	46
4.5 Oppsummering .....	47
<b>5 KVALITATIV FORSKNING OG LITTERATUR OM MOBBING I ARBEIDSLIVET</b> .....	<b>49</b>
5.1 Innledning.....	49
5.2 Litteratur brukt i analysen av årsaker til mobbingen.....	49
5.2.1 Litteratur brukt i analysen av ytre strukturelle årsaker til mobbingen .....	49
5.2.2 Litteratur brukt i analysen av indre strukturelle årsaker til mobbingen – .....	50
5.2.3 Litteratur brukt i analysen av indre strukturelle årsaker til mobbingen - individnivå.....	51

5.3	Litteratur brukt i analysen av hensikten med mobbingen .....	52
5.4	Litteratur brukt i analysen av forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser .....	53
5.5	Litteratur brukt i analysen av helsekonsekvenser av mobbingen:.....	55
5.6	Oppsummering .....	55
<b>6</b>	<b>PRESENTASJON AV INFORMANTENE .....</b>	<b>57</b>
6.1	Innledning.....	57
6.2	Presentasjon av åtte informanter og deres fortellinger.....	57
6.3	Oppsummering av mobbesakenes status på intervju tidspunktet.....	66
<b>7</b>	<b>HVEM SOM MOBBER OG MOBBEHANDLINGENE .....</b>	<b>67</b>
7.1	Innledning.....	67
7.2	Hvem som mobber .....	67
7.2.1	Forståelse i forhold til antagelser og tidligere undersøkelser.....	68
7.3	Mobbhandlingene .....	69
7.3.1	Beskyldningene .....	69
7.3.2	Sykeliggjøring som hersketeknikk .....	70
7.3.3	Knebling og sosial utstøting som hersketeknikk.....	72
7.3.4	Forståelse i forhold til antagelser og tidligere undersøkelser.....	74
7.4	Oppsummering .....	75
<b>8</b>	<b>ÅRSAKER TIL OG HENSIKTEN MED MOBBIENGEN.....</b>	<b>77</b>
8.1	Innledning.....	77
8.2	Årsaker til mobbingen .....	77
8.2.1	Ytre strukturelle årsaker til mobbingen – samfunnsnivå .....	77
8.2.1.1	Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver ..	79
8.2.2	Indre strukturelle årsaker til mobbingen - organisasjonsnivå .....	81
8.2.2.1	Informantenes reaksjon på diffuse ansvarsforhold.....	82
8.2.2.2	De som varslet.....	83
8.2.2.3	Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver ..	84
8.2.3	Indre strukturelle årsaker til mobbingen – individnivå .....	87
8.2.3.1	Informantenes forståelse av mobberens personlighet som mulig årsak til mobbingen.	88
8.2.3.2	Informantenes forståelse av egen personlighet som mulig årsak til mobbingen.....	89
8.2.3.3	Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver ..	90
8.3	Oppsummering årsak.....	92
8.4	Hensikten med mobbingen.....	93
8.4.1	Informantenes forståelse av hensikten med mobbingen .....	93
8.4.2	Informantenes forståelse av om mobberne forstod hva de gjorde .....	94
8.4.3	Informantenes forståelse av om mobberne forstod konsekvensene av det de gjorde .....	95
8.4.4	Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver ....	96
8.5	Oppsummering hensikt .....	97
8.6	Oppsummering .....	98
<b>9</b>	<b>FORHOLDET TIL BEHANDLERE OG ANDRE HJELPEINSTANSER.....</b>	<b>99</b>
9.1	Innledning.....	99
9.2	Forholdet til behandlere, bedriftshelsetjenesten, trygdekontoret og aetat.....	99
9.2.1	Forholdet til behandlere .....	99
9.2.2	Forholdet til bedriftshelsetjenesten .....	102
9.2.3	Forholdet til trygdekontoret .....	103
9.2.4	Forholdet til aetat .....	104
9.2.5	Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver ..	104
9.3	Forholdet til Arbeidstilsynet, advokat og fagorganisasjon.....	108
9.3.1	Forholdet til Arbeidstilsynet.....	108
9.3.2	Forholdet til advokat .....	110
9.3.3	Forholdet til fagorganisasjonen.....	111
9.3.4	Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver ..	112



9.4 Oppsummering .....	113
<b>10 MOBBINGENS KONSEKVENSER .....</b>	<b>115</b>
10.1 Innledning.....	115
10.2 Helsekonsekvenser .....	115
10.3 Sosiale og økonomiske konsekvenser for den enkelte .....	116
10.4 Konsekvenser for arbeidsplassen og samfunnet.....	117
10.5 Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver ...	119
10.5 Oppsummering .....	122
<b>11 AVSLUTNING .....</b>	<b>123</b>
11.1 Innledning.....	123
11.2 Tanker om fremtiden og om forebygging .....	123
11.3 Tanker om fremtidig forskning .....	124
11.4 Oppsummering .....	124
<b>VEDLEGG .....</b>	<b>129</b>
INTERVJUGUIDE OM MOBBING I ARBEIDSLIVET .....	131
Informasjon til informant... ..	135
Brev til Rikstrygdeverket 19.08 2002 .....	136
Brev fra Rikstrygdeverket 04.10 2002 .....	137
LOVPARAGRAFER SOM DET ER HENVIST TIL I OPPGAVEN.....	139



# 1 INNLEDNING

## 1.1 Innledning og temaområde

For få år siden var mobbing i arbeidslivet og konsekvensene av mobbingen et "ikke-tema", på samme måte som barnemishandling, incest og kvinnemishandling var "ikke-temaer" før 1970-årenes kvinnebevegelse og krisesentrene synliggjorde problemene. Det er i dag stuerent å snakke om disse problemene, i offentligheten tas det avstand fra disse overgrepene. Og det er kjent at konsekvensene kan bli alvorlige helseskader. I dag er det en begynnende interesse for mobbing i arbeidslivet, men fortsatt sliter ofrene med å bli trodd.

Det er flest psykologer som har forsket på temaområdet. Det er gjort gode undersøkelser angående utbredelse og helsekonsekvenser. Men det er skrevet mindre om årsaken til og hensikten med mobbingen, og i hvilke sammenhenger mobbingen foregår i.

Jeg ønsket å utføre en undersøkelse med en sosiologisk tilnærming, men har kun funnet fram til tre norske sosiologer som har skrevet om dette temaet.

I dette kapittelet følger en kort orientering om organisasjoner for mobbeofre i arbeidslivet i Sverige og i Norge. Deretter følger et avsnitt om Arbeidsmiljølovens historie, intensjon og spørsmål om styringsretten. Neste avsnitt omhandler min problemstilling, valg av forskningsmetode og teoretiske perspektiver. Til slutt kommer et avsnitt om begrensninger i og oppbygging av oppgaven.

Opgaveskriveren er utdannet sykepleier med videreutdanning i psykiatrisk sykepleie og har selv opplevd mobbing på arbeidsplassen.

Etter at jeg intervjuet mine informanter våren 2002, er det blitt økt fokus på temaet mobbing i arbeidslivet. Høsten 2002 sendte NRK en serie om mobbing i sitt program "Puls". Det dreide seg i stor grad om mobbing i skolen, men det var også noen innslag om arbeidslivsmobbing. I sin nyttårstale 1. januar 2004 snakket statsminister Kjell Magne Bondevik om temaet. Og i NRK-programmet "Brennpunkt" 28.09.2004 var temaet mobbing i arbeidslivet.

## 1.2 En kort orientering om organisasjoner for mobbeofre i arbeidslivet

I dette avsnittet følger en kort orientering om én svensk og to norske organisasjoner for mobbeofre i arbeidslivet.

I 1983 startet en organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet i Sverige, Exodus. Exodus betyr "oppbrudd" eller "utvandring". Organisasjonens målsetting var bl.a. å "forsvare mennesker som, i sitt arbeide eller sin yrkesutøvelse, er blitt eller holder på å bli offer for en behandling som står i strid med de demokratiske og menneskelige rettighetene" (Thylefors 1987:27).

I Norge var oppstart av organisasjonen Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen (Lmm) i 1987 en viktig hendelse som satte fokus på mobbing i arbeidslivet som problem. Deres målsetting er:

Foreningens formål er å motvirke mobbing i arbeidslivet ved å : A. Være til moralsk støtte og hjelp for enkeltpersoner og grupper i alle aldre som utsettes eller har vært utsatt for mobbing, trakassering og overgrep på sin arbeidsplass. Til gjensidig hjelp for hverandre. B. Synliggjøre omfanget av mobbing, trakassering og overgrep i arbeidslivet samt forsøke å påvise årsakene til dette. C. Drive informasjon - opplysningsvirksomhet, kartlegging, arrangere kurs, seminarer og debattmøter, og ellers søke å opprettholde offentlig debatt og interesse om problemene (Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen 1997:23).

Videre ble Stopp Jobb Mobben (SJM) startet i Norge i 1996. Deres målsetting er:

Motvirke trakassering, krenkende særbehandling, psykisk vold og administrative overgrep på arbeidsplassen (Stopp Jobb Mobben 2002).

Organisasjonens virksomhet er rettet mot medlemmene og utad (Stopp Jobb Mobben 2002).

### **1.3 Arbeidsmiljøloven: historikk, intensjon og spørsmål om styringsretten**

Norge har en meget god arbeidsmiljølovgivning. Dette avsnittet er en kort historikk om Arbeidsmiljøloven og dennes intensjon. Lovens § 12, *Tilrettelegging av arbeidet*, der ordet ”trakassering” er, blir spesielt vektlagt. Og så følger spørsmål om styringsretten.

I sin bok ”Arbeidsmiljøloven” skriver Odd Friberg, Jan Fougner og Lars Holo at ”grunnlaget for vår arbeidervernlovgivning ble lagt ved *lov av 27. juni 1892 om tilsyn med arbeid i fabrikker m.v.*” (Friberg og Fougner og Holo 1998:1). I ”*lov av 19. juni 1936 om arbeidervern*” kom det bl.a. med en bestemmelse ”om vern mot usaklig oppsigelse” (Friberg m.fl. 1998:5-6).

Friberg m.fl. skriver at våren 1974 startet arbeidet med ”en omfattende revisjon av arbeidervernlovgivningen” (Friberg m.fl. 1998:11). Den første delen av lovarbeidet førte til ”*lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*” (Friberg m.fl. 1998:11-2). Denne delen av loven inneholder bl.a. bestemmelser om arbeidsmiljøkrav og organisering av vernearbeid (Friberg m.fl. 1998:12). Den andre delen av loven ”omfatter regler om arbeidstid, lønnsoppgjør, oppsigelsesvern og Arbeidstilsynet. Lovforslagene førte til *endringslov av 3. juni 1977 nr. 52*” (Friberg m.fl. 1998:12). Angående lovens formål står det i Ot prp nr 50 (1993-94) at ”Arbeidsmiljølovens formål er å sikre arbeidstakernes rettigheter til helse, jobbsikkerhet, verdighet og utvikling. Lovens intensjon er å forsvare og utvikle at arbeidet har en menneskelig verdi i seg selv” (Ot prp nr 50 (1993-94):9).

Arbeidsmiljøloven § 1 omhandler lovens ”målsetting”, første ledd lyder:<sup>1</sup>

Å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet (Arbeidsmiljøloven § 1 a).

---

<sup>1</sup> Arbeidsmiljøloven § 1 er i sin helhet i vedlegget.

I Ot prp nr 50 (1993-94) står det at intensjonene bak Arbeidsmiljøloven § 12, ”Tilrettelegging av arbeidet”, ”er at problemløsning og læring i virksomhetene skal være sentralt i arbeidslivets utviklings- og moderniseringsprosesser” (Ot prp nr 50 (1993-94):57). Og videre står det at ”mobbing omfatter gjerne en systematisk isolering eller utestenging av arbeidstakere, noe som kan føre til at den som rammes blir utrygg eller avmektig. Mobbing kan også omfatte bruk av fysisk vold” (Ot prp nr 50 (1993-94):58). Videre står det i proposisjonen at ”graden av egenkontroll i arbeidet avhenger av om arbeidstakerne har mulighet til å planlegge sitt arbeid, av kravet til kompetanse i arbeidet og mulighet for kontakt med andre” (Ot prp nr 50 (1993-94):58). Angående §12 står det videre:

Paragrafen har fått et tillegg som uttrykkelig fastslår at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Det er arbeidsgivers ansvar og plikt også på dette området å legge forholdene på arbeidsplassen til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Arbeidstakerne skal ikke utsettes for trakassering, mobbing eller annen utilbørlig opptreden; verken fra andre arbeidstakere, ledelsen, arbeidsgiver eller fra andre på arbeidsplassen (Ot prp nr 50 (1993-94):230).

”Lovarbeidet resulterte i *endringslov av 6. januar 1995 nr. 2*” (Friberg m.fl. 1998:17).

Arbeidsmiljølovens §12 handler om ”tilrettelegging av arbeidet”<sup>2</sup>. Setningen i første ledd, ”Arbeidstakerne skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden”, ble tatt inn i loven i 1995. I denne oppgaven bruker jeg ordet ”mobbing”.

I oppgaven viser jeg til andre paragrafer i Arbeidsmiljøloven og paragrafer i Folketrygdeloven<sup>3</sup>. Og det vises til gjeldende arbeidsmiljølov på intervjutidspunktet<sup>4</sup>.

I mange mobbesaker bruker arbeidsgiveren styringsretten som begrunnelse for f.eks. å omplassere arbeidstakeren/mobbeofferet. Professor i jus ved Universitetet i Oslo Henning Jakhelln skriver i sin bok ”Oversikt over arbeidsretten”:

Arbeidsgivers styringsrett er retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør. For så vidt er styringsretten en nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsavtalen som avtalen etablerer (Jakhelln 1998:40-1).

Han skriver videre at styringsretten ”er undergitt mange og vidtgående begrensninger, som følge av bestemmelser i lovgivning og tariffavtaler, foruten i selve arbeidsavtalen” (Jakhelln 1998:41).

Min oppfatning er at mobbing er et klart brudd på Arbeidsmiljøloven.

#### **1.4 Problemstilling, valg av forskningsmetode og teoretiske perspektiver**

I dette avsnittet følger min problemstilling, valg av forskningsmetode og teoretiske perspektiver.

---

<sup>2</sup> Hele Arbeidsmiljøloven § 12 er i vedlegget .

<sup>3</sup> Alle lovparagrafer det blir vist til i teksten er i vedlegget.

<sup>4</sup> *Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.* Norges offentlige utredninger (NOU 2004:5), var under utarbeidelse på intervjutidspunktet og er ikke vurdert.

Min hovedproblemstilling er:

Hvordan opplever informantene det de karakteriserer som mobbing i arbeidslivet?

Hovedproblemstillingen blir belyst med følgende underspørsmål:

1. Hvem mobber?
2. Hvilke handlinger utøves ved mobbingen?
3. Hva er informantenes opplevelse av hva som er årsaken til og hensikten med mobbingen?
4. Hvordan opplever informantene møtet med behandlere og andre hjelpeinstanser?
5. Hva er konsekvensene for informantene av mobbingen?

Før jeg startet undersøkelsen, hadde jeg kontakt med Direktoratet for arbeidstilsynet, LO, NHO, AFI og FAFO for å skaffe meg et grunnlag for undersøkelsen.

Mitt hovedmateriale er intervjuer med åtte informanter som opplever at de er blitt mobbet i arbeidslivet. Informantene er eller har vært medlem i, eller har vært i kontakt med, de to organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet Stopp Jobb Mobben (SJM) og Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen (Lmm). I tillegg til intervjuene har jeg brukt statistiske undersøkelser og kvalitative undersøkelser og litteratur.

Analysen er av informantenes opplevelse av mobbingen. Det er ikke undersøkt i hvilken grad disse opplevelsene stemmer overens eller ikke med andres opplevelser.

Min første tanke var å bruke et virksomhetsteoretisk perspektiv i analysearbeidet. Jeg gikk bort fra dette, men dette perspektivet har til en viss grad påvirket oppbyggingen av analysen. Jeg valgte å bruke flere forskjellige teorier. I analysen av årsaker, har jeg brukt et maktteoretisk, et stempelingsteoretisk og et psykodynamisk perspektiv. I analysen av hensikten med mobbingen, har jeg brukt et maktteoretisk og et psykodynamisk perspektiv. I analysen av informantenes opplevelser av forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser, har jeg brukt et maktteoretisk og et medisinsk sosiologisk perspektiv. Og i analysen av informantenes opplevelse av konsekvensene av mobbingen, har jeg brukt et stempelingsteoretisk perspektiv.

### **1.5 Begrensninger i, og oppbygging av, oppgaven**

Det er mange mulige tilnæringsmåter innenfor temaet mobbing i arbeidslivet. En tidlig idé var å se på mobbing i et organisasjonsperspektiv, se på mellomlederfunksjoner eller organisasjonsoppbyggingen generelt. Andre aktuelle tilnæringer kunne vært et kjønnsperspektiv eller medias vinkling på mobbeproblemet. Å se på rettssaker kunne ha vært en tilnærming.

Områder som holdes utenfor analysen er seksuell trakassering. Andre begrensninger er at kjønn og psykopatibegrepet ikke blir diskutert. Kultur blir i liten grad diskutert.

I kapittel 2 kommer bruk av forskningsmetode og teori. Og i kapittel 3 behandles svar på spørsmål om definisjoner og begreper. Allerede her kommer informantene til orde.

I kapittel 4 behandles tidligere statistiske undersøkelser. Og i kapittel 5 behandles kvalitativ forskning og litteratur om mobbing i arbeidslivet.

Analysen er delt opp i forhold til underspørsmålene i problemstillingen og er i fem deler.

I kapittel 6 beskrives informantenes mobbehistorier.

I kapittel 7 beskrives svar på spørsmål om hvem som mobber og mobbehandlingene.

I kapittel 8 behandles svar på spørsmål om årsaker til og hensikt med mobbingen.

I kapittel 9 behandles svar på spørsmål om forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser.

I kapittel 10 behandles svar på spørsmål om konsekvenser av mobbingen.

I kapittel 11 "Avslutning" kommer svar på spørsmål om tanker om fremtiden og om forebygging. Og til slutt kommer mine tanker om fremtidig forskning om temaet mobbing i arbeidslivet.





## 2 METODE OG TEORI

### 2.1 Innledning

Mobbeforskningen kan lett bli preget av profesjonsmotsetninger, den enkelte profesjonsutøver ønsker å forske ut fra sitt ståsted, det kan lett forskes på en enkel årsaksfaktor (Hammerlin og Schelderup 1994:40). Jeg ønsket å se på dette i et videre perspektiv.

Forskjellige menneske- og samfunnssyn og forskjellige teoretiske perspektiver får konsekvenser for valg av forskningsmetode (Hammerlin og Schelderup 1994:39).

Drøfting av metodespørsmål bør knyttes til konkrete problemstillinger (Grønmo 1982:75). Da metodevalget må ses i sammenheng med problemstilling, verdier og teoretisk valg, blir det derfor ikke verdinøytralt.

Tove Thagaard skriver at kvantitative forskningsmetoder er basert på et subjekt-objekt forhold mellom forskeren og informanten (Thagaard 1998:17). Det er nødvendig å gjøre bruk av kvantitative forskningsmetoder på en rekke områder innen mobbeforskningen, f. eks. om utbredelse. Jeg ønsket å gjøre en undersøkelse ut i fra et subjekt-subjekt forhold for å få fram helheten i mobbeofrenes historier. Min idé var å unngå å "objektivere" de utforskede slik Skjervheim sier det; jeg ville unngå å være en tilskuer (Skjervheim 1963).

I mobbeforskningen er det bl.a. viktig å studere maktforhold og posisjoner. Det gjelder både synlige og usynlige maktforhold. Den franske filosofen Michel Foucault ønsket å avdekke maktstrukturer, han mente at det som gir seg ut for å være rasjonelt er fordekt undertrykkelse (Skirbekk og Gilje 1996:439-40). Foucault er opptatt av normalisering og av å stemple, klassifisere og straffe individer. Han sier at den disiplinære straff utøves ved å gjøre seg usynlig, men den som underkues blir den synlige (Foucault 1999:167-9). Ved mitt valg av metode hadde jeg som mål å avdekke noe av denne usynlige makten.

Mobbeproblemet som fenomen var påvist i tidligere undersøkelser. Med utgangspunkt i tidligere undersøkelser og i min problemstilling, valgte jeg å legge hovedvekten på intervjuer med en gruppe som opplevde at de var blitt mobbet på arbeidsplassen. Jeg ønsket å se virkeligheten slik den blir oppfattet av mobbeofrene (Thagaard 1998:11). Og jeg ønsket at en større helhet ville komme fram enn det som er mulig i en spørreundersøkelse. Da jeg er utdannet psykiatrisk sykepleier og har lang erfaring med å snakke med og lytte til mennesker, ville jeg kunne benytte meg av tidligere kunnskaper og erfaringer. Det er ikke undersøkt i hvilken grad informantenes opplevelser stemmer overens eller ikke med andres opplevelser.

Svarene informantene ga i intervjuene tilsa at mobbing er et sammensatt problem, og jeg så det som nødvendig å analysere ut fra et maktteoretisk, et psykodynamisk-, et medisinsk sosiologisk- og et stempelingsteoretisk perspektiv.

Dette kapittelet er i seks avsnitt. Først behandles intervjuene, så behandles andre kilder jeg har brukt. Deretter følger et avsnitt om forskerrollen, et om etikk og et om språk og validitet. Så kommer et avsnitt om bruk av teori. Til slutt kommer en oppsummering<sup>5</sup>.

## **2.2 Intervjuene**

I dette avsnittet behandles oppretting av kontakter, utvikling av intervjuguide, beskrivelse av informantene, gjennomføring av intervjuene og transkribering.

### **2.2.1 Oppretting av kontakter**

Jeg hadde et ønske om å intervju medlemmer av de to organisasjonene Stopp Jobb Mobben (SJM) og Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen (Lmm).

Organisasjonene har ca. 250 medlemmer til sammen. I tillegg har den ene av organisasjonene støttemedlemmer. Ingen av organisasjonene har utarbeidet statistikk over antall menn og kvinner, alder eller hvorvidt medlemmene arbeider i privat eller offentlig sektor. Men et inntrykk i den ene organisasjonen er at det er en overvekt av kvinner, i den andre sier de at kvinner og menn er likt representert. Begge organisasjonene sier at lærere og helse- og sosialarbeidere er godt representert blant medlemmene. De som er mobbet av ledere er i flertall. Begge organisasjonene har hemmelige medlemslister for å beskytte medlemmene, det skal være frivillig for hvert enkelt medlem hvorvidt de vil stå fram.

Jeg tok vinteren 2001 kontakt med den ene organisasjonen for mobbeofre i arbeidslivet som jeg hadde vært medlem av siden 1997. Det ble først tatt kontakt pr. telefon, det var flere telefonsamtaler med leder og nestleder. Min begrunnelse for ikke å gjøre en skriftlig henvendelse, var at jeg kjente lederen og nestlederen fra før. Jeg tenkte det var det enkleste å ta en uformell kontakt.

Mitt forslag var at medlemmene skulle få en henvendelse i medlemsbladet med forespørsel om å være informanter i forbindelse med min hovedfagsoppgave. Jeg ville skrive dette vedlegget. Medlemmene kunne melde seg frivillig til intervjuing. Jeg fikk ikke noe svar fra organisasjonen og sendte deretter E-mail som etterlyste en bestemmelse. I mailen hadde jeg med de hovedpunktene i intervjuguiden jeg på dette tidspunktet hadde kommet fram til. Da jeg hadde så god adgang til feltet, trodde jeg dette skulle bli enkelt.

Pr. telefon sa ledelsen i organisasjonen nei til å sende ut et vedlegg fra meg med den begrunnelse at det kunne skade medlemmene. Det kunne komme reaksjoner fra medlemmene i ettertid etter intervjuene. En representant for organisasjonen hadde fått en slik telefon tidligere etter en statistisk undersøkelse. Medlemmene i organisasjonen var på forhånd ikke blitt spurt om de ville være med i

---

<sup>5</sup> Grunnet sykdom, har det tatt lang tid etter intervjuene å fullføre denne oppgaven. Bortsett fra noen statistikker fra Direktoratet for arbeidstilsynet, er ingen undersøkelser etter 2001 vurdert.

denne undersøkelsen. Representanten for ledelsen i organisasjonen var redd for å få telefoner fra fortvilte medlemmer som fikk rippet opp i sine problemer. Det hjalp ikke at jeg sa at dersom medlemmene skulle få reaksjoner i ettertid, kunne de ta kontakt med meg.

En av lederne i denne organisasjonen ønsket også å se den ferdige intervjuguiden. Jeg informerte om at guiden ikke kunne gjøres ferdig før jeg visste hvilken gruppe jeg skulle intervju. Jeg har i ettertid sett at det burde ha vært en formalisert tilnærming.

På forsommeren i 2001 tok jeg kontakt med den andre organisasjonen. Det ble laget en avtale om at jeg skulle komme på et medlemsmøte for å orientere om mitt prosjekt. Jeg meldte meg inn i denne organisasjonen da dette ga meg mulighet til å få kontakt med medlemmene på medlemsmøter. Denne organisasjonen sendte ut en anmodning til medlemmene i et møtereferat om å la seg intervju. Det kom ingen henvendelser etter dette.

Jeg måtte nå finne en annen innfallsvinkel til opprettelse av kontakter. Etter kontakt på møter samt med hjelp av aktive medlemmer i de to organisasjonene, fikk jeg kontakt med ti personer som ønsket å la seg intervju. Dette foregikk over en periode høsten 2001. Allerede på dette tidspunktet hadde jeg lange telefonsamtaler med noen av informantene angående mitt prosjekt.

Alle informantene ble orientert om at jeg hadde vært utsatt for mobbing i arbeidslivet, og jeg orienterte om min plikt til anonymitet. Nå var gruppen klar og jeg kunne gjøre intervjuguiden ferdig.

### **2.2.2 Utvikling av intervjuguide**

Intervjuguiden ble utviklet etter å ha lest om tidligere undersøkelser og litteratur om mobbing i arbeidslivet, samt hatt uformelle samtaler med medlemmer i SJM og Lmm. Kunnskaper om sosiologisk teori har i stor grad påvirket utviklingen. Intervjuguiden har to hovedgrupper med spørsmål. Den første gruppen inneholder personalia og mer faktaspørsmål, og den andre gruppen inneholder mer åpne spørsmål.

Det ble laget et utkast til intervjuguide, og en person som hadde sagt ja til å bli intervjuet ble prøveintervjuet. Prøveintervjuet fant sted høsten 2001. Etter dette intervjuet ble det gjort forbedringer i intervjuguiden. Det var noen spørsmål som var for ledende. De fleste hovedområdene i intervjuguiden var fra før på plass, men rekkefølgen på hovedområdene ble endret, og det ble gjort forbedringer i forhold til underpunkter slik at det lettere skulle komme fram hva jeg hadde fått svar på. Prøveinformanten kom med et viktig tilskudd til intervjuguiden: jeg måtte ha med et hovedpunkt om informantenes tanker om fremtiden. Dette punktet er med i den ferdige intervjuguiden.

### 2.2.3 Informantene

Fem av informantene fikk jeg kontakt med på medlemsmøter i de to organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet. Tre informanter ble kontaktet av aktive medlemmer i organisasjonene, de ble spurt om jeg fikk tillatelse til å kontakte dem.

Jeg hadde opprinnelig snakket med ti personer i telefonen som var villige til å la seg intervju. En av disse personene flyttet for langt til at det var mulig å få gjennomført et intervju. Den andre personen hadde jeg flere lange telefonsamtaler med, denne personen sa at han trengte hjelp. Jeg informerte om at i denne situasjonen er ikke jeg hjelperen, men forskeren. Av denne grunn torde jeg ikke intervju denne personen. Jeg endte opp med å intervju åtte personer som er eller har vært medlem eller som har vært i kontakt med en av organisasjonene SJM eller Lmm.

Alle informantene ble muntlig og skriftlig informert om min plikt til anonymitet<sup>6</sup>.

Informantene har vært medlemmer i en av de to organisasjonene fra 2 år til 11 år. Tre av dem har vært medlem i 9 år, én har aldri vært medlem. To av informantene er ikke lenger medlem av noen av organisasjonene. Informantene er i alderen 35 - 72 år. To av informantene arbeider/har arbeidet i privat sektor og seks av informantene arbeider/har arbeidet i offentlig sektor. Det er to menn og seks kvinner i gruppen.

Før intervjuene, hadde jeg hatt uformelle samtaler med medlemmene i medlemsmøter, i pausene under møtene og i sosiale samvær i forbindelse med medlemsmøtene. Informasjoner fra andre enn intervjupersonene ble brukt som bakgrunnsinformasjon da jeg gjorde mine antagelser i analysekapitlene.

### 2.2.4 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble utført våren 2002. Det var viktig å skape trygghet i intervjusituasjonen, av den grunn lot jeg informantene i stor grad bestemme intervjusted selv. Det var også viktig å velge intervjusted ut fra hvor det ville være mest fredelig og med minst mulig forstyrrelser. Jeg hadde ikke et tilgjengelig kontor til dette.

Noen av intervjuene ble gjennomført i informantenes hjem. De fleste ble gjennomført på min studenthybel. Én informant ble intervjuet delvis på arbeidsplassen og delvis i informantens hjem. Ett intervju ble utført i et møtelokale i en offentlig institusjon. Og én informant ble intervjuet en gang på min studenthybel og en gang i informantens hjem. Én informant ble intervjuet kun i sitt hjem. Organisasjonene er landsdekkende, og noen av de utenbys informantene reiste til Oslo. Jeg har vært to ganger utenfor Oslo.

---

<sup>6</sup> Brev til informantene er i vedlegget

Fire av de intervjuede er intervjuet to ganger med total varighet 4 1/2, 5 1/2, 6 og 6 1/2 timer. Én informant er intervjuet fire ganger med varighet 14 1/2 timer. To er intervjuet fem ganger, den ene i totalt 8 1/2 timer og den andre 9 1/2 timer. Én er intervjuet seks ganger med til sammen 17 timer. Dette blir totalt 28 ganger og 72 timer. Dette er eksklusiv pauser. I tillegg ble det to oppfølgingsintervjuer pr. telefon med varighet til sammen to timer.

Forskeren kan få forskjellige fortellinger i forhold til konteksten. Menneskers tenkning og atferd kan bli preget av den situasjonen de er i (Album 1996:240). Mitt mål var å skape trygghet for at informantene skulle fortelle sine historier ut fra sin opplevelse av virkeligheten.

Informantene viste stor vilje til å la seg intervju. Da de tilreisende fikk tilbud om å få betalt reisen, var svaret nei, det var viktig ”for saken”, dette skulle de betale for selv. Selve gjennomføringen av intervjuene gikk greit. Men det tok lang tid. Jeg valgte ikke å bruke lydbånd, jeg var redd for at ”det tekniske” ville forstyrre under intervjuene og minske tryggheten hos informantene og meg selv.

Noen intervjuer var mer strukturerte enn andre, og det var stor forskjell på historienes varighet og innhold. Noen informanter svarte fortløpende på spørsmål, andre svarte på andre ting. Jeg prøvde å styre intervjuene i forhold til hva jeg oppfattet som viktig for informantene å få sagt. Jeg prøvde ikke å avbryte informantene i en tankerekke.

Informantene viste meg stor tillit. Dette var et godt utgangspunkt for gode fortellinger. Informantene virket avslappet, noe kroppsspråket viste. Jeg oppfattet dette som at de følte seg trygge.

Alle informantene visste at jeg hadde vært utsatt for mobbing, mange ga uttrykk for at ”jeg var en av dem”. Dette kommer jeg tilbake til i avsnittet om validitet.

Underveis i intervjuene måtte jeg flere ganger stoppe opp for å spørre en gang til, enten fordi det gikk for sent med skrivingen, eller pga. oppfølgingsspørsmål. Noen av oppfølgingsspørsmålene kom med i referatene, noen kom ikke med.

Deler av noen av intervjuene bar form av samtaler. Tove Thagaard skriver om lite strukturerte og godt strukturerte intervjuer samt den tredje framgangsmåten som kalles ”det kvalitative forskningsintervju” med en delvis strukturert tilnærming (Thagaard 1998:80-1). Mine intervjuer har denne tredje formen.

Det var en detaljrikdom i intervjuene. Mange av detaljene kommer ikke med i min analyse, men alle disse detaljene viser hva informantene er opptatt av, hva de har opplevd; og ikke minst belyser detaljene et helhetsbilde av hvordan de opplever sin situasjon.

Etter intervjuene, ble informantene spurt om hvordan de opplevde å bli intervjuet. Det var forskjellige syn, men de fleste sa at det var slitsomt. To av informantene hadde vært våken om natten etterpå, og én sa:

Det ble aktualisert, det har vært utenpå, det kom. Men det gjorde ingenting. Intervjuene har løsnet på teppet, de har bidratt til at jeg har mindre å dra videre med. Det er ikke hyggelig å få det opp igjen, men det bidrar til å ha mindre å bære på. Det har virket litt som en terapi, lærer ting, ser ting på en ny måte.

I oppgaven blir navn på intervjupersoner anonymisert, likeså stedsnavn. Type arbeidsplasser og stillingsbetegnelser blir enkelte steder forandret for å beskytte informantene.

### **2.2.5 Transkribering**

Da jeg ikke hadde brukt lydbånd, ble det enkelt å skrive ut referatene. Dette gjorde jeg etter hvert. Inntrykk underveis var viktig å få skrevet ned med en gang. Dette bedret også evnen til å stille oppfølgingsspørsmål ved neste intervju. Da referatene var skrevet med hånd, ble svarene svært konsentrert, det ble allikevel ca. 160 sider med utskrifter. Med det antall timer mine intervjuer har tatt, ville utskriftene vært svært mye lenger dersom jeg hadde brukt lydbånd. Det var en stor fordel at intervjuguiden var laget så detaljert, med markerte underspørsmål. Det var lett i ettertid å finne ut hva informanten hadde svart på selv om mange historier ble besvart under et annet punkt enn det som var spørsmålet. Slike svar viser jo den tankegangen informanten har og den sammenhengen informanten ser sin historie i.

To av informantene ønsket å lese det ferdige referatet, den ene for å se om det var noe hun hadde glemte å fortelle. Den andre informanten var svært engstelig for anonymiteten og var redd for at det kunne skade familien dersom det ble kjent at informanten hadde latt seg intervjuet. Alle stillingstitler og navnet på fagorganisasjonen ble fjernet. Min vurdering av dette er at mobbing i arbeidslivet er et sårbart tema.

Da utskriftene var ferdige, ble innholdet ordnet i kategorier i forhold til funnene i undersøkelsen. Dette blir videre diskutert i analysekapitlene.

### **2.2.6 Validitetsproblemet**

I dette avsnittet behandles validitet i forhold til valg av representativitet, utvikling av intervjuguiden, informantene og gjennomføring av intervjuene og transkribering.

#### **2.2.6.1 Valg av representativitet**

I min undersøkelse er det opplevelsene til en gruppe som mener seg mobbet som kommer fram. Den gruppen som er anklaget for å være mobbere, er ikke intervjuet, deres opplevelser er antagelig enn annen. Men det har jeg ikke undersøkt.

Det kunne vært mulig å utføre en annen type undersøkelse. De som blir anklaget for å være mobbere og andre ansatte kunne ha vært intervjuet. Og hvis det hadde vært rettssak, kunne f.eks. dommen settes opp mot opplevelsen til informanten. Dette ville kunne styrket validiteten, men det

hadde blitt en annen oppgave enn min. Ut i fra min problemstilling, mener jeg at min framgangsmåte var forsvarlig.

Den ene av informantene som ønsket å lese gjennom referatet etter intervjuet sa: ”Du har fått med deg utrolig mye av de tankene jeg kom med. Det var vel egentlig ikke så enkelt”. Det var dette som var hensikten med mitt valg av metode: mobbeofrene skulle fortelle sine historier ut fra sine tanker og opplevelser. Det var virkeligheten slik informantene har oppfattet den. Og da blir denne virkeligheten gyldig for dem.

Den franske sosiologen Pierre Bourdieu sier at ”*interessen* for det som legges merke til er aldri helt uavhengig av *interessen* av å se dette” (Bourdieu 1995:231).

Jeg hadde i utgangspunktet en antagelse om at mobbere er maktutøvere og at mobbeofrene er personer som var utsatt for maktovergrep. Jeg har tidligere gjennom media erfart at voldsutøvere har en manglende evne til å se sine ofre, f.eks. personer som misbruker barn seksuelt og menn som voldtar kvinner. Jeg antok at det dreide seg om den sterke som går til angrep på den svake. Eller at maktutøveren hadde som mål å gjøre sitt offer svakt. Mobbeofre møter mange underveis som ikke tror på deres historier. Dette opplever ofrene som et nytt overgrep, slik som voldtatte kvinner opplever det når de kommer i rettssalen og blir beskyldt for å ha skyld i voldtekten selv, f. eks. ved å ha gått med for kort skjørt. Det vil alltid være en mulighet for at en kvinne som anklager en person for voldtekt ikke forteller sannheten, og slik kan det være med den gruppen som sier at de er mobbet på arbeidsplassen. Dette er et validitetsproblem.

Det jeg har undersøkt er informantenes opplevelse av mobbing, og deres beskrivelse av virkeligheten er en opplevelse av virkeligheten. Jeg har ikke undersøkt om informantene lyver, dvs. bevisst snakker usant. Det er imidlertid liten grunn til å tro at intervjupersonene ikke har opplevd det de sier. Validitetsproblemet er i større grad om disse opplevelsene skiller seg mye fra dem som blir anklaget for mobbing, f.eks. andre ansatte.

Det er vanskelig i ettertid å vite om det var for dårlig presentasjon av mitt prosjekt i den første organisasjonen (Album 1996:228-233). Dersom jeg hadde gjort formelle henvendelser til organisasjonene, kunne jeg forventet formelle svar. Representanten for den ene organisasjonen svarte på E-mailen men svarte ikke på mitt spørsmål. Min vurdering av avslaget organisasjonen ga om å sende henvendelse i medlemsbladet om intervjuing, er at ledelsen i denne organisasjonen nedvurderte medlemmenes selvstendighet. Medlemmene fikk ikke anledning til å ta denne bestemmelsen selv.

Dersom jeg hadde fått kontakt med potensielle informanter via henvendelse i medlemsblad og brev til medlemmene, antar jeg at dersom responsen hadde vært god, ville jeg kunne fått henvendelse fra noen mobbeofre som trengte hjelp i sine mobbesaker. Forarbeidene ville da tatt

lenger tid pga. forklaringer om at jeg i denne situasjonen ikke var hjelperen. Med den metoden jeg brukte, fikk jeg svært kompetente informanter.

Jeg hadde på forhånd en idé om at medlemmer i denne type organisasjoner kunne være mer reflektert enn andre mobbeofre. Når et mobbeoffer har klart å finne fram til en interesseorganisasjon, antok jeg at mobbeofferet hadde kommet seg ut av den verste krisen. Jeg visste fra før at mange hadde vært medlemmer lenge, og at mange hadde lange mobbehistorier bak seg. En antagelse var at de hadde fått bearbeidet mange av de vonde opplevelsene underveis, men jeg visste ikke hvor mye.

Jeg var også opptatt av om noen av informantene, som hadde fått bearbeidet noe av det vonde, mente noe annet eller mer enn det personorienterte. Etter en periode, spesielt etter at offeret har fått saken på avstand, hadde jeg en antagelse om at evnen til å tenke utover det personorienterte kunne forandres. Når konflikten raser på det verste, kan mobber og mobbeoffer kalle hverandre psykopater, konflikten blir svært personorientert. Etter samtaler med mobbeofre i medlemsmøter, så jeg en mulighet for dette. Dette var noe av bakgrunnen for at jeg ønsket å intervju en gruppe mobbeofre som jeg antok hadde fått noen av problemene på avstand.

Min forhåndsvurdering var langt på vei riktig. Selv om noen av informantene hadde gjort seg opp meninger om mobberne som personer, hadde de fleste også andre meninger om hva som hadde skjedd i mobbeforløpet.

Dag Album skriver i sin bok "Nære fremmede. Pasientkulturen i sykehus" om "de gode informantene" (Album 1996:235). Alle mine informanter var av denne typen. Selv om graden av refleksjon varierte hos dem, var alle i stand til å fortelle sin historie. Og alle informantene hadde gjort seg opp meninger om bakenforliggende årsaker til mobbingen.

Mine informanter er ikke et representativt utvalg av norske mobbeofre. Svarene de har gitt kan av den grunn ikke generaliseres ut i fra kjønn, alder eller hvorvidt de er ansatt i offentlig eller privat sektor. Det kan heller ikke generaliseres ut fra by eller land eller arbeidsplassens størrelse eller informantens yrke. Min informantgruppe er heller ikke representativ i forhold til medlemmene i de to organisasjonene.

Jeg så på det som en fordel at jeg er medlem i de to organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet. Jeg ble kjent med mange mennesker som opplever at de har vært utsatt for mobbing. Mange organisasjoner kan være så lukket at det kan være umulig å komme inn. Andre ville kanskje ikke ha hatt den gode tilgangen og tilliten.

Den jeg er som person kan ha påvirket hvilke typer mennesker jeg fikk kontakt med på medlemsmøtene (Album 1996:244-47). Det er naturlig at jeg kommer i kontakt med personer jeg trives sammen med og liker å snakke med. Allerede i denne fasen kan jeg ha signalisert hvem jeg er. Dette skjedde i pauser på møtene samt i sosiale samvær etter møtene.



De fleste medlemmene i organisasjonene kommer ikke på medlemsmøtene, det kan være geografiske avstander som gjør at de ikke kommer, men det kan også være at for noen er det for vanskelig å være sammen med andre mennesker. Dette vet jeg ikke nok om. Men jeg har kjennskap til at noen mobbeofre isolerer seg. Min informantgruppe blir slik sett svært selektiv, det er usikkert om andre medlemmer av organisasjonene hadde gitt de samme svarene. Jeg har en antagelse om at mobbehistoriene til den gruppen blant medlemmene jeg ikke kjenner, kan være noenlunde lik historiene til mine informanter. Men jeg har også en antagelse om at mine informanter kan ha reflektert mer over sin situasjon enn andre.

Cullberg skriver at et menneske er i en psykisk krisetilstand hvis man havner i *”en livssituasjon der tidligere erfaringer og innlærte reaksjonsmåter ikke er tilstrekkelig for å mestre den aktuelle situasjonen”* (Cullberg 1992:28). Jeg vurderer det slik at personer som var ”nymobbete” ikke ville fortalt de samme historiene. Og jeg vurderer det også slik at det ikke hadde vært riktig å intervju denne gruppen som i hovedsak har behov for støtte, eller det som i psykiatrien kalles kriseintervensjon. I en krisesituasjon skal den kriserammede, her mobbeofferet, ha fred og ro. Mobbeofferet skal ikke tvinges til refleksjon i en slik situasjon.

Jeg brukte mye tid og energi på å tenke over det selvopplevde, og det at jeg kjente noen av medlemmene i SJM og Lmm fra før, kunne lett styre mitt forskningsprosjekt. Men jeg hadde i utgangspunktet laget en ramme for min undersøkelse.

#### **2.2.6.2 Utvikling av intervjuguiden**

Utvikling av intervjuguiden ble gjort med bakgrunn i gjennomgang av tidligere undersøkelser og litteratur om mobbing i arbeidslivet samt uformelle samtaler med medlemmer i SJM og Lmm. Pensumslitteraturen har vært en god hjelp til å se utover personorienteringen, det så jeg på som en styrke. Men det er også en fare da jeg selv tilhører gruppen jeg skulle intervju. Jeg var klar over faren, og var meget bevisst på at intervjuguiden skulle ha en annen vinkling enn noen mobbeofres uttalelser, f.eks. uttalelser om at mobberne er psykopater. Personorienteringen angående mobberne hadde vært framtrødende hos flere mobbeofre jeg tidligere hadde snakket med. Jeg ønsket å utvide perspektivet.

Selv om jeg har mange åpne spørsmål i intervjuguiden, har jo spørsmålene påvirket svarene til informantene. Men med hensikt ønsket jeg ikke å fokusere på mobbeofrene som personer. Jeg hadde bare ett spørsmål på slutten, om hvordan informanten så på seg selv som menneske og arbeidstaker før mobbingen startet; dette med utgangspunkt i det Leymann og Gustafsson skriver om at det om at noen mobbeofrene blir syke av mobbingen. Men forfatterne mener at *”det man diagnostiserer er den deformerte personligheten etter et antall års kronisk PTSD”* (Post Traumatisk Stress Disorder) (Leymann og Gustafsson 1995:16).

### 2.2.6.3 Informantene og gjennomføring av intervjuene

Det er viktig å vite hvor i prosessen mobbeofferet er når intervjuet gjøres. Jeg antar at evnen til refleksjon er bedre når det har gått en stund, og at mobbeofferet har fått hjelp og støtte i sin vanskelige situasjon. Hjelpen kan ha vært i en organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet, i fagorganisasjonen, hos familie og venner eller mobbeofferet kan ha gått i terapi.

Lojaliteten fra informantene var stor, denne var det viktig ikke å ødelegge. De følte nok at jeg var ”på deres side”. Men det påvirket deres fortellinger, de torde å være åpne og fortalte ut fra akkurat dette.

De lange historiene er viktige for å forstå mobbeprosessen. Det lar seg vanskelig gjøre i en spørreundersøkelse der informantene svarer på enkeltspørsmål. Jeg ser det som en styrke å bruke intervjuer som metode når man skal forske på prosesser.

Det var en fordel å ha en detaljert intervjuguide, da var det enklere å holde seg til ”saken”, ikke skli ut under intervjuene. Det kunne lett utviklet seg til meningsutveksling heller enn intervju. Dette skjedde noen ganger i kaffe-, spise- og røyke- pauser. Men disse samtalene så jeg på som en styrke, de førte noen ganger fram til gode og reflekterte svar hos informantene. Men da jeg ikke brukte lydbånd, kan jeg i ettertid ikke ”bevise” om oppfølgingsspørsmålene kan ha vært ledende. Jeg sitter bare igjen med et helhetsinntrykk om at samtaler underveis har ledet til gode og åpne svar.

Jeg hadde et spørsmål om hvordan informantene opplevde å bli intervjuet. En informant sa at ”det har virket litt som en terapi, lærer ting, ser ting på en ny måte”. Jeg tolker dette som at noen av spørsmålene berørte områder informanten ikke hadde tenkt på før. Under min videreutdanning i psykiatrisk sykepleie i 1985, var begrepet ”Joharis vindu” ofte i bruk: vinduet består av fire ruter: ”1. Ukjent for deg og meg. 2. Ukjent for deg og kjent for meg. 3. Kjent for deg og ukjent for meg og 4. Kjent for deg og meg”<sup>7</sup>. Det kan se ut som om noe av det som har vært skjult for informantene kan ha kommet fram. Dette ser jeg som en styrke ved å bruke åpne intervjuer som metode. Men faren var hele tiden til stede for at dette kunne få uheldige konsekvenser. Noen av informantene ble slitne, noen hadde ikke fått sove om natten. Men det har gått bra. Alle informantene hadde fått beskjed om de skulle ta kontakt med meg dersom de skulle få reaksjoner i ettertid. Jeg hadde oppfølgingsintervjuer med alle informantene, og ingen av dem har signalisert alvorlige ettervirkninger. Jeg ser ikke på det som en svakhet at en informant får ny erkjennelse. Men det kan være en svakhet dersom informanten er blitt ledet til å komme med svaret.

---

<sup>7</sup> Forelesning. Statens utdanningscenter for helsepersonell. Høgskole for helsesøstre, jordmødre og psykiatriske sykepleiere. Bygdøy 1985

#### **2.2.6.4 Transkribering**

Årsaken til at jeg ikke brukte lydbånd under intervjuene, var at jeg var redd for forstyrrelser med teknikken. Jeg skulle intervju om et sårbart tema, og det var viktig å ha all konsentrasjon rettet mot informantene og intervjusituasjonen.

Det var lett å transkribere etter håndskrevne referat. Men svakheten med denne måten å gjøre det på er at det blir et ufullstendig referat; noen av oppfølgingsspørsmålene kommer ikke med. Pauser, der informantene tenker seg om, kom heller ikke med i referatene. Likeså den måten informantene bruker stemmen på. Forskerens språkbruk blir fraværende, det blir vanskeligere i ettertid å evaluere seg selv: hva gjorde jeg bra, hva gjorde jeg dårlig? I et håndskrevet referat kommer informantens svar på spørsmålet. Men spørsmål som ”kan du utdype dette nærmere” og ”har jeg forstått deg riktig?”, kom av og til ikke med i referatet.

Deler av samtaler blir ikke referert, kanskje er det noe av dette som har ført fram til gode og viktige svar fra informanten. Det mener jeg har skjedd under intervjuene, men det er ikke mulig å evaluere dette skikkelig i ettertid. Jeg blir bare sittende igjen med et helhetsinntrykk. Og dette helhetsinntrykket er at noen småsamtaler og oppfølgingsspørsmål underveis har ført til gode og viktige svar. Men jeg har tro på at manglende lydbånd skapte en ro og en trygghet som har vært positiv.

Det kan ligge noen av mine fortolkninger i notatene. Informantene kan ha sagt noe som jeg ikke har oppfattet som viktig og som ikke ble skrevet ned. Noe av ”småsnakket” er ikke kommet med. Det kan ligge en fortolkning i oppfølgingsspørsmålene. Jeg har skrevet ned alt informantene har gitt i svar på spørsmål. Forskerens læring av måten å intervju på kommer heller ikke så godt fram, f.eks. om informanten har svart uten at det ble stilt et oppfølgingsspørsmål. Men jeg fikk tross alt med mange oppfølgingsspørsmål i referatene.

### **2.3 Andre kilder**

Det var nødvendig å se på statistiske undersøkelser for å se på utbredelse og konsekvenser av mobbing. Begge disse områdene er viktige for å se om mobbing i arbeidslivet kunne ses som et samfunnsproblem eller ikke. Videre brukte jeg kvalitative undersøkelser og litteratur om mobbing i arbeidslivet for å se etter informasjonen i forhold til min problemstilling.

Jeg ønsket å finne ut om det var en offisiell politikk angående mobbing i arbeidslivet. Det eksisterer ingen stortingsmelding eller NOU spesielt om mobbing. Men for å belyse dette, brukte jeg Ot prp nr 50 (1993-94) ”Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.”. Her kommer det offentlige syn fram. Proposisjonen omhandler bl.a. forandring av Arbeidsmiljøloven § 12 ”Tilrettelegging av arbeidet”, der ordet ”trakassering” ble tatt inn i 1995. Jeg ønsket videre å finne ut om samfunnskostnadene ved mobbing. Her brukte jeg NOU 1992:20

”Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle”. I tillegg har jeg brukt statistikker og informasjoner fra Direktoratet for arbeidstilsynet<sup>8</sup>.

Angående arbeidstakeres og arbeidsgiveres rettigheter og plikter i arbeidslivet, brukte jeg Arbeidsmiljøloven. Og angående arbeidstakeres rettigheter ved sykdom forårsaket av mobbing i arbeidslivet, brukte jeg Folketrygdloven.

Jeg har brukt dokumenter fra fire av informantene som inneholder brev fra arbeidsgivere og fra informantene, og i tillegg en psykolograpport fra én av disse fire informantene. To av informantene kom med dokumentene uoppfordret. Og de to andre viste i intervjuene til dokumenter uten at de klarte å sette ord på innholdet, og jeg ba om å få dem utlevert. Innholdet resulterte i noen oppfølgingsspørsmål.

Videre bruker jeg materiell fra de to organisasjonene SJM og Lmm.

### 2.3.1 Validitet andre kilder

Statistiske undersøkelser er helt nødvendig innenfor temaet mobbing i arbeidslivet. Min undersøkelse er ikke en erstatning, men et tilskudd til tidligere forskning.

De statistikker jeg har brukt, viser utbredelse og helseskader av mobbing i arbeidslivet. I undersøkelsene brukes frekvenser og varighet i definisjonene, men min vurdering er at det kan bli forskjellige svar avhengig av bruk av definisjon. Bruk av definisjoner diskuterer jeg i kapittel 3 ”Avklaring av definisjoner og begreper”. Nøyaktigheten i bruk av statistikker blir diskutert i kapittel 4 ”Statistiske undersøkelser”.

Einarsen og Raknes skriver at studier av et lite antall kliniske kasus setter grenser for ”kunnskapsbredde” og ”generaliserbarhet”. De mener at klinisk/fenomenologiske beskrivelser gir god informasjon om forløp, handlinger og mobbeprosessen, men at metoden gir lite informasjon om utbredelse, frekvenser og mulige årsaker (Einarsen og Raknes 1991:5). Jeg er enig med disse forfatterne når det gjelder utbredelse og frekvenser; men jeg er uenig med dem når det gjelder årsaker. Da trenger vi i tillegg kvalitative undersøkelser.

Mitt utvalg av kvalitative undersøkelser og litteratur inneholder ikke alt som er skrevet om mobbing i arbeidslivet. Jeg har begrenset meg til norske og to svenske undersøkelser og litteratur.

Jeg har brukt NOU 1992:20 ”Det gode arbeidsmiljøet er lønnsomt for alle” som viser tall og helseskader i arbeidslivet, men ikke spesielt om mobbing. Det er slik sett ikke mulig å finne eksakte tall angående samfunnskostnadene av mobbing i arbeidslivet.

Det foreligger ikke noen stortingsmelding eller NOU som konkret handler om mobbing i arbeidslivet. Men Ot prp nr.50 (1993-94) omhandler forbedring i Arbeidsmiljøloven, bl.a. § 12 ”Tilrettelegging av arbeidet”, der ordet ”trakassering” kom inn i loven i 1995. Interessen for

---

<sup>8</sup> Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv (NOU 2000:27), er ikke vurdert.

problemet mobbing i arbeidslivet hadde økt. Men min vurdering er at temaet mobbing i arbeidslivet på intervjuetidspunktet var lite fokusert på i politiske kretser.

Dokumenter fra fire av informantenes mobbesaker viser begge parters argumentasjon. Slik jeg vurderer dokumentene, styrkes troverdigheten til de fire det gjelder.

## **2.4 Forskerrollen**

Jeg har i dette kapitlet drøftet flere områder angående forskerrollen. Jeg tar her med noen avsluttende bemerkninger. Dag Album sier at forskeren får en rolle av den som skal studeres (Album 1996:244). I utgangspunktet var jeg definert som mobbeofferet blant mine informanter. Jeg brukte mye tid pr. telefon i forkant av intervjuene til å forklare informantene om at nå skulle jeg være forskeren. Og jeg sa videre at jeg håpet at mitt bidrag kunne gi en ytterligere innsikt i hva mobbing i arbeidslivet angår. Jeg tror informantene oppfattet dette, selv om jeg hele tiden var ”en av dem”. Noe av informantene sa på forhånd at de ville la seg intervjuet pga. ”saken”.

Det var vanskelig å balansere i den dobbeltrollen jeg hadde som utsatt for mobbing og forsker. Jeg har innledningsvis i dette kapitlet referert til Skjervheim og hans artikkel ”Deltakar og tilskodar”. Han skriver bl.a. at ved å objektivere et annet menneske går man til angrep på den andres frihet og kan på denne måten skaffe seg herredømme over den andre (Skjervheim 1963:207). Mitt utgangspunkt var et subjekt-subjekt forhold i min undersøkelse. Det var informantenes opplevelser av sine historier som skulle komme fram.

Dag Album sier at en forsker som ikke kommer nær nok, ikke vil kunne forstå de utforskede verden. Og kommer ikke forskeren fjernt nok fra de utforskede, vil ikke forskeren oppdage og sette ord på det selvfølgelig (Album 1996:240-41). Min detaljerte intervjuguide var en god hjelp i forhold til denne problematikken. Når informantene hadde fortalt lange historier der de ønsket å fortelle dem, kunne jeg vende tilbake til guiden.

Min konklusjon er at dobbeltrollen jeg hadde som forsker og selv utsatt for mobbing var krevende. Styrken ved denne dobbeltrollen var at informantene hadde tillit til meg.

## **2.5 Etikk**

Det er etiske problemer knyttet til mitt forskningsprosjekt angående informantenes helse og min taushetsplikt. Mine informanter har, slik de har opplevd det, vært utsatt for psykisk vold. Det vil si at deres selvfølelse og integritet er blitt alvorlig krenket. Mobbing er et sårbart tema. Jeg brukte lang tid før intervjuene på å snakke med informantene om rollen jeg nå skulle ha og faren for eventuelle ettervirkninger, det å få rippet opp i vonde opplevelser og risiko for reaksjoner. Noen av informantene fortalte at dette skjedde. Men de fortalte at problemet ikke ble langvarig. En informant, som hadde vært intervjuet før, sa:

(...) Jeg har ikke fått noe mén sånn som jeg har fått før. Første gang jeg ble intervjuet, følte jeg meg skitten, det føler jeg ikke nå. (...) Jeg har fått tenkt mer, forstått mekanismene. (...) Nå har jeg avstand i tid. (...) Så har det med å gjøre hvordan du og jeg jobber sammen. Hun var journalist, du har selv opplevd mobbing. Du holder på med sosiologi, jeg er interessert i sosiologi og mekanismene. (...)

Informantene fikk beskjed om å ta kontakt dersom noe skulle bli vanskelig. Jeg passet godt på ikke å presse informantene da de fikk spørsmål om å si noe om sitt tidligere liv som menneske og arbeidstaker. Informantene ble også informert om at det var frivillig å svare på spørsmålet. Noen av informantene kunne ha hatt en vanskelig oppvekst. Og det var mulig at noen av dem kunne oppfatte spørsmålet som om jeg mente at en eventuell vanskelig bakgrunn kunne ha vært årsak til mobbingen. Dette var ikke målet med min undersøkelse. Det var viktig å ivareta informantene både under intervjuene og i ettertid.

Jeg antar at min måte å rekruttere informanter på har påvirket tilliten de ga meg. Dette forplikter i ettertid. Jeg vil fortsatt i fremtiden være i miljøer hvor mobbeofre ferdes, og jeg må være varsom med hvem jeg snakker med og hva jeg snakker om. Som sykepleier har jeg erfaring i hvor vanskelig det er å holde taushetsplikten i små og tette miljøer. Andre ”vet så mye”, de vil gjerne ”vite litt mer”. Angående mine informanter, tenker jeg da på miljøet innad i organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet. Og utad kan enkelthistorier bli gjenkjent hos dem som blir beskyldt for å være mobbere, og det er en fare for at dette kan falle tilbake på mobbeofrene.

Det er en stor utfordring å passe seg for denne faren. Dette forventer informantene at jeg skal klare. Og det er en selvfølge etter at de har vist meg så stor tillit.

## **2.6 Språk og validitet**

Dersom det ikke i denne oppgaven går klart fram at det er min oppfatning det redegjøres for, er det alltid de intervjuedes forståelse som legges fram. Alle påstander om hvordan ”ting” er, baseres på intervjuene. Jeg kommer her med et eksempel fra kapittel 7 ”Hvem som mobber og mobbehandlingene”: ”I elleve av mobbesakene er informantene primært blitt mobbet av én eller flere ledere”. Der vurderingene er mine, vil det komme fram i teksten.

## **2.7 Teori**

Det er mange mulige innfallsvinkler til et analysearbeid med et så omfattende innsamlet materiale. Her følger de valg av teoretiske perspektiver jeg mener er sentrale i forhold til analysen.

Dette avsnittet er i tre deler. Først kommer de teoretiske perspektivene jeg har valgt i forhold til å forstå årsaker til og hensikten med mobbingen. Deretter kommer et avsnitt om teorier brukt i analysen av informantenes forhold til behandlere og andre hjelpeinstanser. Så følger et avsnitt med teoretiske perspektiver i forhold til å forstå konsekvensene av mobbingen.

### 2.7.1 Teorier brukt i analysen av årsaker til og hensikten med mobbingen

I dette avsnittet refererer jeg til teorier brukt for å belyse ytre strukturelle årsaker til mobbingen, indre strukturelle årsaker på organisasjonsnivå, indre strukturelle årsaker på individnivå og hensikten med mobbingen.

Angående forståelsen av ytre strukturelle årsaker til mobbing på arbeidsplassen, var det relevant å bruke det Karl Marx skriver om kapitalismens påvirkning på samfunnet og enkeltmennesket. Hans beskrivelse av "Det fremmedgjorte arbeidet" er relevant i forhold til mobbing (Birkeland 1995:32). Likeså det han skriver om herredømme og merverdi (Birkeland 1995:114). Og jeg brukte det den tyske filosof og sosiolog Jürgen Habermas skriver om "det økonomiske og politiske system siver inn i og koloniserer livsverdenen (Hammerlin og Schelderup 1994:217).

Angående forståelsen av årsaker til mobbing på organisasjonsnivå, var det relevant å bruke en teori om behovet for å ha makt over andre ved å skape fiendebilder. Nils Christie og Kjetil Bruun har i sin bok "Den gode fiende. Narkotikapolitikk i Norden" beskrevet dette godt (Christie og Bruun 1999:56-9). Angående behovet for makt, fant jeg det fruktbart å bruke det den franske filosofen Michel Foucault skriver om "den disiplinære makt" (Foucault 1999:169).

Når konflikter i grupper ikke løses, så jeg at det var fruktbart å bruke den tyske sosiologen Lewis A. Coser (Coser 1990:250-5). Og videre angående grupper og brudd på grupperegler, har jeg brukt den amerikanske sosiologen Howard Becker (Becker 1973:1). Det var også relevant å bruke den norske filosofen Nina Karin Monsen der hun skriver om moral i grupper (Monsen 1992:200).

I analysen av indre strukturelle årsaker til mobbingen på individnivå, fant jeg det relevant, angående informantenes forståelse av mobberens personlighet som mulig årsak til mobbingen, å bruke den norske filosofen Nina Karin Monsen. Hun skriver at "trangen til å ha en syndebukk, er behovet for å ha en stand-in, den andre overtar for en stund det en selv ikke kan bære" (Monsen 1992:203). Her brukte jeg også et psykodynamisk perspektiv ved forsvarsmekanismen "projisering" (Cullberg 1992:76).

Angående hvordan offeret ser seg selv som person og hvordan offeret opplever at mobberen ser offeret, har jeg brukt den amerikanske sosiologen Howard Becker, der han skriver at han tar avstand fra det patologiske synet på avvik (Becker 1973:5-6).

I analysen av hensikten med mobbingen, var det relevant å bruke teorier som legitimerer mobbehandlingene. Her er Foucault relevant. Han mener at "makten er overalt", og at "maktrelasjonene er både intensjonale og ikke-subjektive" (Foucault 1995:104-5). Han mener at "ingen makt utøves uten en rekke hensikter og mål" (Foucault 1995:106). Legitimering av mobbehandling kan også ses i et psykodynamisk perspektiv; akseptable motiv velges ut for å rettferdiggjøre handlingen som ved bruk av forsvarsmekanismen rasjonalisering (Kringlen 1982:105 og Nemiah 1972:292).

### **2.7.2 Teorier brukt i analysen av forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser**

Her var det relevant å bruke teorier angående klassifisering av sykdommer og om diagnoser og teorier om ekspertmakt og rettssamfunnet i et sosiologisk perspektiv.

Hammerlin og Larsen var relevant, de skriver i sin bok "Menneskesyn i teorier om mennesket" om "biologismen som ideologi" (Hammerlin og Larsen 1999:226). Og videre bruker jeg Lennart Nordenfelt (red.), boka "Hälsa, sjukdom, dödsorsak" fra 1986, om kategorisering og diagnostisering i den vestlige skolemedisinen, utgangspunktet er naturvitenskapene (Nordenfelt 1986). Og jeg bruker igjen Foucault der han mener at "makt og kunnskap henger sammen" (Järvinen og Mortensen 2002:12-3). Og videre brukte jeg det Foucault skriver om "ekspertmakt" (Foucault 1995:123).

Om rettssamfunnet sett i et sosiologisk perspektiv og angående årsaker til at loven brytes, var det relevant å bruke Vilhelm Aubert. Han refererer i et utdrag fra boken "Om straffens sosiale funksjon", om "Lovgivning som skinnintegrasjon", til amerikaneren Thurman Arnold som blant annet skriver at lovene har en funksjon, at folkets tro på demokratiet blir bekreftet (Aubert 1990:241-2). Og angående måter å se samfunnet på, var det fruktbart å bruke den italienske sosiologen Fransesco Alberoni der han skriver om konkurransesamfunnet (Hammerlin og Schelderup 1994:220).

### **2.7.3 Teorier brukt i analysen av konsekvensene av mobbingen**

Det var relevant å bruke stempelingsteori i analysen av konsekvenser av mobbingen, og jeg har brukt den amerikanske sosiologen Howard Beckers bok "Outsiders" fra 1963 der han skriver at hvorvidt en handling er avvikende, avhenger av andres reaksjon på den (Becker 1973:11).

Angående selvoppfyllende spådom, var det relevant å bruke den amerikanske sosiologen Robert King Merton der han tar utgangspunkt i "Thomasteoremet": "Hvis folk definerer situasjoner som virkelige, så er de virkelige i sine konsekvenser" (Merton 1990:152).

## **2.8 Oppsummering**

I motsetning til en spørreundersøkelse, der problemstillingen er ferdig utformet på forhånd, er det ved bruk av en kvalitativ forskningsmetode mulig å få fram problemstillinger og spørsmål forskeren fra før ikke har vært oppmerksom på. Det kan stilles oppfølgingsspørsmål underveis, og problemstillingen kan forandres i forhold til den opprinnelige. Dette har skjedd i min undersøkelse.

Mitt materiale tilsa at det ble nødvendig å bruke flere teoretiske perspektiver i analysen. Teoriene blir brukt i analysekapittel 8 "Årsaker til og hensikten med mobbingen", i kapittel 9 "Forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser" og i kapittel 10 "Mobbingens konsekvenser".

I kapittel 3 følger "Avklaring av definisjoner og begreper".



### 3 AVKLARING AV DEFINISJONER OG BEGREPER

#### 3.1 Innledning

Det er utført flere undersøkelser om mobbing i arbeidslivet. Jeg har sett på tidligere brukte definisjoner i et lite utvalg av disse undersøkelsene for å se om de kunne brukes i forhold til min problemstilling. Bruk av definisjon og av problemstilling er nært knyttet til hverandre, og bruk av forskjellige definisjoner og problemstillinger får konsekvenser for forskningsresultatet.

Ut fra min problemstilling, valgte jeg å intervju personer som har opplevd at de er blitt mobbet på arbeidsplassen. Jeg har intervjuet medlemmer, tidligere medlemmer og en person som har vært i kontakt med en av de to organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet Stopp Jobb Mobben og Landsforeningen mot mobbing i arbeidslivet. Dette kan ses som en operasjonalisering. Det er et skille mellom teoretiske og operasjonelle definisjoner. Hellevik skriver at ”teoretiske definisjoner er forsøk på en teoretisk avklaring om hva som menes med et begrep” (Hellevik 1994:40). Forskeren er på teoriplanet når problemstillingen formes (Hellevik 1994:42). Han skriver videre at en operasjonell definisjon (det empiriske) ”angir hvilke operasjoner som må utføres for å ta stilling til om et empirisk fenomen faller inn under begrepet” (Hellevik:1994:41). Jeg konsentrerer meg her i hovedsak om å utforme en teoretisk definisjon.

I dette kapitlet refererer jeg til de undersøkelsene jeg har valgt å se på. Først behandles ordet ”mobbing”. Så kommer et avsnitt hvor definisjoner brukt i de valgte undersøkelsene behandles. Deretter følger et avsnitt om ”folk og mine informanternes forståelse av ordet mobbing”. Til slutt kommer en oppsummering med mitt valg av definisjon.

#### 3.2 Ordet "mobbing"

Ordet ”mobbing” kommer opprinnelig fra latin. ”Mobb” er en forkortelse av ”mobile vulgus” som betyr ”den urolige mengde, pøbel eller rå masse” (Aschehoug og Gyldendals STORE NORSKE LEKSIKON 1997). Det engelske substantivet ”mob” betyr ”mobb eller bande”, og verbet betyr ”stimle sammen om” eller ”mobbe” (Engelsk blå ordbok 1998:377). På norsk betyr substantivet ”mobbing” ”det at en gruppe plager en som er utenfor gruppen” eller ”gruppevold” (Fremmedord blå ordbok 1993:231).

En forskergruppe ved Universitetet i Bergen, Institutt for samfunnspsykologi, skriver at ”som begrep har mobbing røtter til sosialpsykologisk forskning på 1920-tallet” (Mobbing og harde personkonflikter 1998:18).; en ”mobb” var en gruppe pøbler som uprovosert angrep et offer (Mobbing og harde personkonflikter 1998:18). Forfatterne viser videre til at det i Norden var den svenske kirurgen Peter-Paul Heinemann som først gjorde bruk av ordet ”mobbing” (på svensk ”mobbning”). De viser videre til at Heinemann tar utgangspunkt i begrepet som Konrad Lorenz

braker i en bok om aggresjon; ”mobbing” blir her brukt om grupper av dyr som angriper en inntrenger eller som utstøter et svakere dyr fra flokken. Forfatterne skriver videre at tidligere bruk av ordet ”mobbing” handlet om gruppevold mot et enkelt offer, men senere bruk av ordet er ”der ett eller flere mennesker systematisk føler seg utsatt for andres aggresjon eller plaging” (Mobbing og harde personalkonflikter 1998:18-9). Jeg vil heller si at det dreier seg om ”ett eller flere mennesker som *blir* utsatt for andres aggresjon eller plaging”.

Heinemanns bok ”Mobbing. Gruppvåld bland barn och vuxna” ble utgitt i Sverige i 1972 og ble oversatt til norsk i 1973. I forordet til den norske utgaven står det at det er vanskelig å finne et norsk uttrykk som dekker betydningen av ”mobbing”, ordet er hentet fra engelsk dagligtale. ”*Mobbing* dekker hele skalaen av vold i grupper; fra en heller godslig erting til det aggressive masseangrepet” (Heinemann 1973:8). Heinemann iakttok barn anonymt i skolegården (Heinemann 1973:13). Min oppfatning er at i arbeidslivsmobbingen starter mobbingen ofte ikke i en gruppe men utvikler seg ofte til å utøves av flere personer, f.eks. hele lederskikt.

Den tysksvenske psykologen Heinz Leymann skriver i sin bok ”Vuxenmobbing. Om psykisk våld i arbetslivet” fra 1986 (boken kom på norsk i 1987) at ”mobbing” er et diffust ord, ordet burde erstattes med et annet ord. Han skriver at psykisk vold i arbeidslivet populært kalles ”mobbing” (Leymann 1987:14).

I sitt kompendium ”Mobbing, plaging og krenking på arbeidsplassen” fra 1992, skriver Yngve Hammerlin og Egil Larsen at ”ordet ”mobbing” er et uklart og tilslørende ord” (Hammerlin og Larsen 1992:28). Som ord ufarliggjøres en ødeleggende og undertrykkende virksomhet mellom mennesker. Ordene ”plaging” eller ”krenking” er mer konkrete (Hammerlin og Larsen 1992:28).

Den svenske psykologen Dan Olweus ved Universitetet i Bergen har forsket på mobbing blant barn og unge. Han skriver i sin bok ”Mobbing i skolen. Hva vet vi og hva kan vi gjøre” fra 1992 at ordet ”mobbing” har vært et moteord i Skandinavia. Fra en språklig synsvinkel er ikke ordet tilfredsstillende. Men mobbingbegrepet må inkludere situasjoner der både en gruppe og en person trakasserer. Han skriver videre at mobbing fra en gruppe kan være mer ubehagelig og mer skadelig for offeret (Olweus 1994:17).

Jon Sjøtveit skriver i sin hovedfagsoppgave fra 1992, del 2, ”Når veven rakner. Om samhold og mobbing på arbeidsplassen” at det ville være bedre å erstatte begrepet ”mobbing” med begrepet ”trakassering”. Sjøtveit bruker ”begrep” der jeg velger å bruke ”ord”. Begrepet ”mobbing” blir brukt om handlinger som får sosiale og helsemessige konsekvenser for den utsatte. Men begrepet ”mobbing” blir også brukt om uskyldig erting eller fleiping. Han skriver videre at begrepet ”trakassering” ikke har en slik dobbel betydning (Sjøtveit 1999:24), og at begrepet ”hersketeknikk” har en annen kjerne enn begrepet ”mobbing”. Men noen handlinger kan dekkes av begge begreper (Sjøtveit 1999:29).

Min oppfatning er at betydningen av ordet ”mobbing” har forandret seg fra å dreie seg om en mengde eller en gruppe som går løs på et avvikende eller svakt individ til også å bety utøvelse av mobbehandling mellom enkeltindivider, fra en gruppe mot et enkelt individ, og fra et enkeltindivid mot en gruppe. Men mobbingen utvikler seg ofte fra i utgangspunktet én mobber til å bli en gruppe som står mot en eller flere personer. Til tross for kritikken av bruken av ordet ”mobbing”, vil jeg bruke ordet i det følgende. Det er innarbeidet i tidligere forskning, og jeg konsentrerer meg om definisjonen av mobbing og redegjør nærmere for definisjoner i det neste avsnittet.

### **3.3 Definisjoner (mobbebegrepet)**

I innledningen til dette kapittelet vektla jeg definisjoner og problemstillinger betydning for valg av forskningsmetode og for forskningsresultatet. I dette avsnittet referer jeg til noen utvalgte forfatteres definisjoner. Disse kommer i historisk kronologisk rekkefølge. Så refereres mine informanternes uttalelser om hva de legger i ordet mobbing samt deler av deres historier som er relevante i forhold til diskusjonen.

#### **3.3.1 Andre forfatteres definisjoner**

Flere forfattere har definert mobbing i arbeidslivet.

Heinemann skriver at barn erfarer at de kan være grusomme sammen med andre, uten at det får alvorlige følger. Men den som gjør noe grusomt alene risikerer å bli straffet for det. I teorien lærer de at det er riktig å elske sin neste. Men i praksis opplever de at når det er mange om å bryte regler, kan regler for omgang med medmennesker legges bort. Han skriver videre at det er et gap mellom individual- og gruppemoral (Heinemann 1973:10). Og han skriver videre om ”skyldfordeling”, ”en byrde som deles, er så lett å bære at den knapt kjennes” (Heinemann 1973:64). Deltagerne er lettet fordi de ikke lenger har et ansvar (Heinemann 1973:64). Mobberne og de mobbede barna forteller om ytre årsaker til mobbingen som f.eks. klesdrakt eller briller; men det ytre er ikke nødvendigvis årsaken, det er bare et påskudd av den som vil mobbe (Heinemann 1973:79). Heinemann skriver at ”gruppepresset rettes mot avvikelser og avvikende oppførsel, men det vil bare virke i de tilfellene der avvikerer ikke har noe å sette imot” (Heinemann 1973:80). Dette er det nærmeste jeg kan finne om definisjon hos Heinemann.

Leymann skriver i sin bok fra 1986:

For å kunne snakke om mobbing, dvs. psykisk vold i arbeidslivet, må vi mene *en situasjon som truer med å gi alvorlige psykiske konsekvenser for den enkelte* (Leymann 1987:14).

Leymann skriver videre at mobbingen må ha gått over en viss tid (Leymann 1987:15), og at det først blir mobbing når hensikten er fiendtlig. Det må skilles mellom det tilfeldige og det

systematiske, det er det systematiske som er psykisk nedbrytende (Leymann 1987:25). Han skriver videre at psykisk vold i arbeidslivet må avgrenses f. eks. i forhold til rasisme og kjønnskamp for å finne ut hvilke situasjonsproblemer i arbeidslivet som forårsaker mobbingen (Leymann 1987:15).

I Scan-Fact/FAFO undersøkelsen fra 1987, utført av Svein Løvås, er det ingen definisjon. Men følgende spørsmål ble brukt og kan ses som definisjon:

I det siste er det kommet frem at mobbing, vi tenker da på plaging, trakassering eller kameratslig fleiping og erting, er et problem på endel arbeidsplasser. Har du selv kjennskap til at det har vært mobbing på din arbeidsplass? (Løvås 1987:9)<sup>9</sup>.

I undersøkelsen ble det bl.a. spurt om alvorlighetsgrad, noen konsekvenser, mulige mobbegrunnlag og frekvenser (Løvås 1987). Denne undersøkelsen er ikke analysert, og mobbing blir her brukt om både trakassering og kameratslig erting og fleiping, noe jeg ser på som en sammenblanding av det ufarlige og mobbing av mer alvorlig karakter.

Den svenske psykologen Ingela Thylefors skriver i sin bok "Syndabockar. Om utstötning och mobbning i arbetslivet" fra 1987 om mobbing som utstötning av avvikere i grupper (Thylefors 1987). Hun skriver at "syndebukksfenomenet (...) kan ses som en kollektiv forsvarsmekanisme med et formelt uskyldig gruppemedlem som skyteskive for andres misnøye"<sup>10</sup> (Thylefors 1987:21). Og at begrep som utfrysning, trakassering, mobbing og psykisk vold osv. mer beskriver fremgangsmåte enn antyder årsaker <sup>11</sup> (Thylefors 1987:20-1). Hun skriver videre at "rituelle gruppehandlinger kan gi en lettelse fra personlige opplevelser av skyld (...), og når individer opererer som gruppe, er de i stand til primitive handlinger som er utenkelige for dem som individer"<sup>12</sup> (Thylefors 1987:44). Thylefors viser til det engelske uttrykket "If my whole group acts this way, I may too" (Thylefors 1987:44). Hun skriver at "i overført betydning anvendes begrepet syndebukk for enkelte mennesker som bevisst eller ubevisst ofres for en gruppe"<sup>13</sup> (Thylefors 1987:38). Hun mener at "syndebukks- og utstötningstilfelle i arbeidslivet er resultatet av en defensiv aggressivitet"<sup>14</sup> (Thylefors 1987:50). Den angrepne opplever seg selv som en trussel (Thylefors 1987:50). Aggressiviteten skyves over på uskyldige og mer ufarlige mål (Thylefors 1987:52).

Forskergruppen ved Universitet i Bergen, Institutt for samfunnspsykologi, har utført flere undersøkelser om mobbing i arbeidslivet. I "Mobbeundersøkelsen" fra 1991, en undersøkelse med bruk av spørreskjemaer, bruker de følgende definisjon:

Det er mobbing når et eller flere individ gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger (f.eks. trakassering, plaging, utfrysning eller sårende fleiping og erting) fra et eller flere individ. Videre bør det være en ubalanse i styrkeforholdet, den som blir mobbet må ha vanskelig for å forsvare seg. Vi snakker

---

<sup>9</sup> Undersøkelsen har ikke sidetall. Det er satt inn sidetall med tittelsiden som side 1

<sup>10</sup> Min oversettelse fra svensk

<sup>11</sup> Min oversettelse fra svensk

<sup>12</sup> Min oversettelse fra svensk

<sup>13</sup> Min oversettelse fra svensk

<sup>14</sup> Min oversettelse fra svensk

ikke om mobbing dersom to omtrent like ”sterke” personer kommer i konflikt eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode (Einarsen og Raknes 1991:10).

De skriver at ”begrepet mobbing kan defineres på ulike måter og sees fra forskjellige synsvinkler” (Einarsen og Raknes 1991:7), f. eks. ut fra konsekvenser slik Leymann gjør (Einarsen og Raknes 1991:7). Eller mobbing kan defineres ut fra motiv, intensjoner og årsaker (Einarsen og Raknes 1991:8). ”Intensjoner kan ikke observeres direkte men må vurderes i lys av observert atferd og tidligere erfaringer, (...) sett i et intervensjons- og konfliktløsningsperspektiv kan det være fruktbart å anta at mobbing kan forekomme uten intensjoner om å plage offeret” (Einarsen og Raknes 1991:8). Bruk av personvariabler er ikke et definisjonsspørsmål men et empirisk spørsmål. En definisjon av mobbing må ikke skille mellom gruppevold og mobbing utført av enkeltaggressor (Einarsen og Raknes 1991:10).

Psykolog Svein M. Kile ved Universitetet i Bergen utga i 1990 rapporten ”Helsefarleg leiarskap”. Kile beskriver en viktig del av mobbingen der ledere er involvert. I rapporten skriver han at i motsetning til kameratmobbing, har vi her å gjøre med trakassering fra overordnede, og ”strengt sett er dette pr. definisjon ikkje mobbing - der sjølve ordet føreset ein styrlaus flokk som plagar ein eller eit fåtal. Mobbing blir dette der eit heilt leiarskap er med på trakassering og utstøyting” (Kile 1990:2). Kiles arbeidsdefinisjon er som følger:

Helsefarleg leiar er den leiar som med rimeleg visse har bære seg slik åt han (ho) har hatt tydeleg skadeverknad på ein eller fleire personars oppleving av psykisk og fysisk helse ved å ha tent denne leiaren i underordna posisjon (Kile 1990:7).

Han skriver videre at lederen skadet eller frustrerte offerets interesser, offeret ser seg selv som mindre maktfull, med mindre påvirkningskraft og mindre kontakter (Kile 1990:10). Men man må også se på sosiale problemer som blir konsekvensen av det helsefarlige lederskapet og ikke bare attribuerte helseplager (Kile 1990:26).

I sin bok fra 1992 definerer Olweus ”mobbing” eller ”plaging” på følgende måte:

*En person er mobbet eller plaget når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer (Olweus 1994:17).*

Han beskriver en ”negativ handling” med ”når noen med hensikt påfører, eller prøver å påføre, en annen person skade eller ubehag – omtrent det samme som man legger i begrepet ”aggressiv handling”” (Olweus 1994:17). Han skriver videre at det ikke er mobbing ”når to fysisk eller psykisk omtrent like sterke personer er i konflikt, krangler eller slåss” (Olweus 1994:18). Det må være en ”viss ubalanse i styrkeforholdet”, og den som utsettes for negative handlinger har ikke lett for å forsvare seg (Olweus 1994:18). Han skriver videre at ”et fremtredende kjennetegn ved mobberne er deres aggressivitet mot kamerater - noe som nærmest er innebygget i definisjonen av en mobber” (Olweus 1994:36). Olweus har forsket på mobbing blant barn og unge.

I sin hovedfagsoppgave fra 1992, del 1, bruker Sjøtveit følgende definisjon på mobbing:

Når en person gjentatte ganger og over tid blir utsatt for negative og uetiske handlinger fra en eller flere personer. Hvis partene er like sterke, eller de negative handlingene er upersonlige vil vi ikke kalle dem mobbing (Sjøtveit 1992:4).

Men i hovedfagsoppgavens del 2, fra 1992, skriver Sjøtveit at ”mobbing og trakassering på arbeidsplassen er noen ganger mulig å forstå som rasjonelle, målretta handlinger i en kamp om goder. Andre ganger er det umulig å finne noe motiv utafor sjølve handlingen” (Sjøtveit 1999:20). Og videre at ”i dag har uttrykket blitt utvida til å bety vedvarende plaging og overgrep, uansett hvem som står for handlingene. Også ikke-handlinger som isolering og utfrysing kalles mobbing” (Sjøtveit 1999:27). Han skriver videre at i de forskjellige mobbesakene er motiver og handlinger forskjellige; og de som står for mobbingen må forklare hensikten og bakgrunnen med mobbingen (Sjøtveit 1999:33). Sjøtveit har i boken ikke en ferdiglaget definisjon, men han diskuterer mange sider ved ordets betydning.

I sitt kompendium fra 1992 definerer Hammerlin og Larsen mobbing slik:

Vi kan (...) se på mobbing som en systematisk forfølgelse eller krenking og sjikane av et menneske eller grupper av mennesker, hvor målet med handlinga er å svekke og nedvurdere den som mobbes, eller hans eller hennes væremåte (Hammerlin og Larsen 1992:29).

Forfatterne skriver videre at vi må ”finne fram de strukturelle, sosiale og materielle betingelsene som påvirker enkelte til å velge mobbing som krenkelses- og utstøtningsteknikk” (Hammerlin og Larsen 1992:29). Det er viktig å se på mobberens motiver og måten mobbingen skjer på samt se på i hvilken sammenheng mobbingen oppstår (Hammerlin og Larsen 1992:29). De skriver videre at det må forskes på hvorvidt mobbingen er ”bevisst” eller ”ubevisst” og om mobbingen er med eller uten ”hensikt” (Hammerlin og Larsen 1992:29). Forfatterne mener at når det mobbes, settes en prosess i gang som har som målsetting å skape ulikhet, eller opprettholde eller forsterke ulikheten. De viser til Brodsky som skriver at ”det er viktig med styrkeforskjellen fordi det dreier seg om makt og kontroll” (Hammerlin og Larsen 1992:21). Det er mobberens motiv, handlingens mål og betydning som bestemmer hva som er mobbing (Hammerlin og Larsen 1992:22). Flere definisjoner ”svekkes ved at tids- og frekvensfaktoren blir for dominerende i forhold til mobbevirksomhetens mål, motiv, vesen, innhold og form (...)” (Hammerlin og Larsen 1992:23). Mobbing må forstås som en ”prosess”. Denne prosessen kan forsterkes av de som mobber, eller den kan opprettholdes psykisk hos offeret (Hammerlin og Larsen 1992:27). De skriver videre at mobbing er en særegen voldsform (Hammerlin og Larsen 1992:28).

Heinz Leymann og Annelie Gustafsson utførte i 1994 en undersøkelse om senskader ved mobbing i arbeidslivet: ”Hur sjuk blir man av kränkande särbehandling i arbetslivet?”. I rapporten brukes både ordet ”mobbing” og ”kränkande särbehandling” (Leymann og Gustafsson 1995). Deres definisjon er som følger:

Man skiller ”normale konflikter” fra krenkende særbehandling ved at den sistnevnte skal forekomme *systematisk* og gjentatte ganger (minst en gang i uken) samt over lang tid (et halvt år)<sup>15</sup> (Leymann og Gustafsson 1995:39).

Dette er en senskadeundersøkelse, og definisjonen blir ikke diskutert eller forklart. Men frekvens- og varighetsperspektivet er fremtredende.

Forskningsgruppen ved Universitetet i Bergen brukte følgende definisjon i en undersøkelse om senskader ved mobbing i arbeidslivet fra 1999:

Med mobbing mener vi en situasjon der en person systematisk og over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre, på en slik måte at personen som rammes har vanskelig for å forsvare seg mot de aktuelle handlingene (Einarsen og Matthiesen og Mikkelsen 1999:3).

De skriver videre at mobbing er ”vedvarende plaging og trakassering av en person og ikke om enkeltstående konfliktepisoder og ubehageligheter. (...) Offeret opplever handlingene som dypt nedverdiggende eller urettferdige. Mobbeofferet klarer heller ikke å forsvare seg eller ta igjen mot dem som mobber. En sterk ubalanse i maktforholdet mellom offer og mobbere er derfor typisk” (Einarsen m.fl. 1999:3). Videre skriver de at ”mobbing er en opplevelse av å være utsatt for langvarige og regelmessige psykiske *overgrep*” (Einarsen m.fl. 1999:28). Og videre at mobbing er f.eks. kjennetegnet ved å forløpe over lengre tid. Som følge av dette skal offeret konstant forholde seg til muligheten for nye overgrep. En slik situasjon er uten tvil ekstremt belastende” (Einarsen m.fl. 1999:35). Min vurdering er at den vesentlige forskjellen på denne definisjonen og definisjonen i ”Mobbeundersøkelsen”, er at ”utfrysing”, ”sårende fleiping” og ”erting” er fjernet fra definisjonen og forklaringen i undersøkelsen fra 1999.

### 3.3.2 ”Folk” og mine informanters forståelse av hva mobbing er

Når jeg snakker med venner og bekjente om ordet mobbing, får jeg ofte inntrykk av at ”denne ertingen og fleipingen” ikke tas på alvor. Noen bagatelliserer mobbingen og ser på mobbingen som ufarlig. Mange er ukjent med at mobbing kan være helseskadelig, mens noen ser på mobbingen som mer alvorlig. Det blir ofte fokusert på mobbehandlingene, som f.eks. utskjelling, omplassering eller oppsigelse. Og videre blir det fokusert på helseskadene (som er reelle). Men bakenforliggende årsaker blir det ikke snakket så mye om. Det er av den grunn viktig med en teoretisk definisjon som legger til grunn hensikten og bakenforliggende årsaker forut for mobbingen.

Jeg har intervjuet åtte mobbeofre. Deres opplevelser av å ha blitt mobbet blir nærmere beskrevet i kapittel 6 der informantene presenteres. Informantene er mobbet fra fire til sytten år. Kun to av informantene er mobbet ofte. Kun én informant er mobbet ukentlig. Men det er stor forskjell i intensiteten av mobbingen. Jeg vurderer fem av informantene som ”varslere”, dvs. ”personen som

---

<sup>15</sup> Min oversettelse fra svensk

sier fra om noe viktig - og som betaler for dette” (Wannag 2001:1). De andre informantene vurderer jeg som ”ikke-varslere”, men de har alle på en eller måte synliggjort sine meninger om sitt arbeide, at de ønsket å utføre arbeidet skikkelig. Informantene sier at hensikten med mobbing var å få dem vekk, utmanøvrere eller psyke dem ned.

Jeg skal nå redegjøre for informantenes svar da de ble spurt om hva de legger i ordet ”mobbing”. Informantene kom med mange forskjellige svar. Det som gikk igjen var uttrykk som gikk på å få dem til å føle seg lite verdt. Uttrykk som ble brukt var ”mindreverdig”, ”føle seg nedvurdert”, ”bli neglisjert”, ”bli krenket” og ”mangel på respekt”. To av informantene sa at offeret ikke hadde mulighet til ”å forsvare seg”. Per sa det slik:

Jeg har lest noen definisjoner, men jeg hadde ikke noe ord på det den gangen. Det er en betydelig uærlighet, ved alle midler å eliminere en motstander. Uærlighet er sentralt. Det er fordekt spill, narring og bedrageri - uten å gå på handlingene: handlingene blir resultatene (og er likegyldige) av at man valgte å bruke en uærlig metode. Det er en form for løgn. (...) Mobbing er overføring av skyld.

Svanhild sa at ”de finner de punktene som sårer mest”. Og Hege sa:

Når den andre (den mobbede) føler seg mindreverdige gang på gang, da driver de med mobbing. Hvis jeg føler at det sårer, gang på gang, er det mobbing. Det kan være å prate om utseende, åssen du jobber og familieting. De finner sårbarheten din.

I Arbeidsmiljøloven § 12.2 står det bl.a. at ”arbeidet må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes” (Arbeidsmiljøloven § 12.2). En oppsummering av flere av mine informanters svar er nettopp dette at mobbing er å krenke en annens verdighet.

### **3.4 Oppsummering og valg av definisjon**

I dette avsnittet kommer en diskusjon om tidligere brukte definisjoner, valg av en voldsdefinisjon og mitt valg av definisjon.

De utvalgte tidligere brukte definisjoner blir her sett på i forhold til min problemstilling og i forhold til mine informanters fortellinger. Definisjoner vurderes i forhold til varighet og frekvenser, i forhold til styrkeforhold, syndebukksfenomenet, aggresjon og årsak/hensikt med mobbingen.

Flere av de tidligere brukte definisjonene inneholder varighets- og frekvensperspektiver. Varighetsperspektivet kan diskuteres. Jeg er av den oppfatning at en engangsopplevelse kan være nok til å skade offeret. Mine informanters opplevelse er at mobbeprosessen varte lenge. Men det har i noen av tilfellene vært lang tid mellom hver mobbeepisode, slik at hver mobbehandling kan ses på som en enkelthandling. Jeg ser ikke varighetsperspektivet som relevant å ha med i en mobbedefinisjon. Seks av de åtte informantene opplevde at de ikke ble mobbet ofte. Slik sett ser jeg ikke på bruk av frekvenser som riktig å ha med i en mobbedefinisjon. Min oppfatning er at en enkelt grov mobbehandling kan være nok til å skade offeret. Men en grov mobbehandling kan påvirke offerets holdninger i forhold til omgivelsene. Offeret blir værende i en spenningstilstand



pga. den vonde handlingen der angsten for nye angrep blir framtreddende. Denne tilstanden kan påvirke reaksjoner hos offeret når handlinger utøves fra både mobbere og andre i ettertid.

Flere forfattere har ubalanse i styrkeforholdet med i sin definisjon. Men denne ubalansen stemmer ikke alltid i jobbmobbing. Jeg vurderer flere av mine informanter som ressurssterke. Men flere av dem oppleves som en trussel av mobberen/mobberne. I utgangspunktet i jobbmobbing er det ikke alltid de svake eller de med avvikende oppførsel som mobbes. Noen ganger kan ubalansen ha vært der i utgangspunktet eller personene (mobber og offer) kan være like sterke. Å skape ubalanse i styrkeforholdet kan ha vært hensikten eller målet med mobbingen, og det kan utvikle seg til en ubalanse i styrkeforholdet. Dette er avhengig av omgivelsene, f.eks. tilskuerne, og støtten mobbeofferet får, eller mangel på støtte. Det avhenger også av hvilken støtte mobberen/mobberne får. Når mobberen/mobberne får støtte i ledergruppen, utvikles større maktmuligheter for mobberen/mobberne og derved øker sanksjonsmulighetene. Maktubalanse utvikles også der en gruppe som mobber eller støtter mobberen er stor. Mobberens/mobbernes posisjon/posisjoner har også betydning for maktubalansen.

Thylefors beskriver ”syndebukksfenomenet” (Thylefors 1987:21). Min vurdering er at en årsak til utstøtingen av syndebukken kan være maktbehov. Man lager en syndebukk eller en fiende. Det kan brukes helt andre argumenter mot mobbeofferet enn de reelle. Mobbeofferet oppleves som en trussel; men argumenter som f.eks. ”du er vanskelig å samarbeide med” brukes for å få mobbeofferet støtt ut.

Olweus skriver at ”et fremtredende kjennetegn for mobberne er deres aggressivitet mot kamerater – noe som nærmest er innebygget i definisjonen av en mobber” (Olweus 1994:36). Min vurdering er at dette ikke nødvendigvis er kjennetegn i arbeidslivsmobbing. Olweus har forsket på mobbing blant barn og ungdom. Men Thylefors skriver:

Ettersom debatten om mobbing blant barn og ungdom er intensiv vil jeg understreke at det ikke er gitt at erfaringene fra voksenverdenen har direkte relevans der. Utviklingspsykologiske aspekter begrenser overførbarheten<sup>16</sup> (Thylefors 1987:9-10).

Jeg antar at mobberne er klar over hva som er akseptert eller ikke akseptert i samfunnet. Handlinger blir ofte utøvet i det skjulte når de ikke kan forsvares offentlig. Eller det brukes andre argumenter for å sverte offeret, f.eks. at ”du er gal, du trenger psykolog” når mobberen oppfatter handlingen eller begrunnelsen for handlingen som akseptert.

En av mine informanter sa at ”(...) handlingene blir resultatene (...) av at man valgte å bruke en uærlig metode”. Informanten mener at det er viktigere å se på det bakenforliggende enn selve handlingen. Leymann, Hammerlin og Larsen, Olweus og Sjøtveit har med hensikten med mobbingen i sine definisjoner eller i forklaringene til definisjonene (Leymann 1987:25 og

---

<sup>16</sup> Min oversettelse fra svensk

Hammerlin og Larsen 1992:29 og Olweus 1994:17 og Sjøtveit 1999:20). Flere av mine informanter mener at årsaken til mobbingen er at de opplever at de f. eks. ble opplevd som en trussel av mobberen/mobberne, eller at mobberen/ mobberne ville beholde sine posisjoner. Hos alle informantene var hensikten å få offeret vekk eller bringe offeret til taushet. Årsak og hensikt blir viktig å ha med i en definisjon av mobbing.

I sin bok "I fars vold" ser Mogens Møller vold og makt i et indre forhold. Volden kan oppfattes som maktstrukturens og herredømmeutøvelsens framtredelesform. Han mener at volden blir et middel til maktens forskjelligartede mål (Møller 2000:33). Jeg har valgt å ta utgangspunkt i Møllers voldsdefinisjon for videre utvikling av min definisjon på mobbing. Han definerer vold slik:

Vold er for meg en særegen fysisk, psykisk og/eller sosial virksomhet med en destruktiv bruk av kraft og metoder (for eksempel makt- og hersketeknikker) der målet eller motivet med handlingen kan være å skade, krenke, passivisere, utmanøvrere eller uskadeliggjøre en annen. Den som utøver volden, kan ha som mål eller motiv å plage eller svekke den handlingen er rettet mot. Målet kan være å påføre offeret smerte eller ubehag. Men voldsbruken kan også være et middel til å disiplinere eller tvinge et menneske til å utføre handlinger som strider imot dets vilje, moraloppfatning eller interesser. Bruk av vold er en form for maktanvendelse mot en persons integritet og frihet, der ulike makt- og herskemetoder brukes for å undertrykke eller nedvurdere ham eller henne (Møller 2000:34).

I min oppsummering har jeg ikke vektlagt bruk av varighet og frekvenser i en definisjon av mobbing i arbeidslivet. Styrkeforholdet før mobbingen starter ser jeg heller ikke på som vesentlig å ha med i en definisjon da jeg mener at ubalanse i styrkeforholdet kan være målet med mobbingen. Jeg ser ikke bruk av aggresjon som hensiktsmessig å ha med i en definisjon om mobbing i arbeidslivet.

Jeg velger min definisjon ut i fra vurdering av tidligere brukte definisjoner, ut i fra mine informanters opplevelser av mobbingen og ut i fra hva de legger i ordet mobbing. Og videre ut i fra mitt valg av en voldsdefinisjon. Jeg har valgt å ta utgangspunkt i Hammerlin og Larsens definisjon og presenterer her min definisjon:

Mobbing er en systematisk forfølgelse eller krenking og sjikane av et menneske eller grupper av mennesker, hvor målet/hensikten med handlingen kan være å svekke og nedvurdere den som mobbes, eller hans eller hennes væremåte. Handlingene kan utøves over tid, sjelden eller ofte, eller handlingene kan være en engangforeteelse. Men målet med handlingene kan være bevisst eller ubevisst.

I kapittel 4 følger "Statistiske undersøkelser".

## 4 STATISTISKE UNDERSØKELSER

### 4.1 Innledning

Det er gjort flere statistiske undersøkelser innen området mobbing i arbeidslivet. Noen av funnene jeg refererer til er direkte relevante i forhold til min problemstilling. Mange av funnene er svært viktige når det gjelder å belyse problemet mobbing i arbeidslivet. Dette kapitlet er med på å antyde noe om størrelsen på problemet, hvorvidt det kan regnes som et samfunnsmessig problem og i så fall kan ses som et sosiologisk problem.

Det var viktig for meg å se på utbredelse, heri hvorvidt ofrene arbeider i offentlig eller privat sektor. Videre ønsket jeg å finne ut hvem det er som blir mobbet og om mobbeofferet var underordnet eller overordnet. Videre ønsket jeg å finne ut om noen av forskningsresultatene viste noe om årsaken til og hensikten med mobbingen og i hvilken sammenheng mobbingen fant sted.

I forhold til problemstillingen var det også viktig å se på helsekonsekvensene, se på hvordan skadene oppstår da dette må sees i forhold til diskusjonen om hvorvidt personligheten er avgjørende hos mobberen og/eller offeret.

Jeg har begrenset meg til primært norske- og to svenske undersøkelser. Disse to landene er kulturelt forholdsvis like og har begge god og forholdsvis lik arbeidsmiljølovgivning. Det er i denne kulturen mine informanter befinner seg. En annen begrensning er ikke å se på forholdt by/land og kjønn. En mulighet hadde vært å referere til hver enkelt undersøkelse for seg. Men jeg valgte å sette opp funnene fra undersøkelsene temavis, dette for å kunne sammenligne mine funn der det var mulig.

I enhver undersøkelse er definisjonen viktig for å belyse et problem. Den styrer hva forskeren ønsker å undersøke og den styrer valg av forskningsmetode. I kapittel 3 har jeg beskrevet andre forfatteres definisjoner og kommet fram til min definisjon der jeg bl.a. ikke vektlegger frekvenser og tidsperspektiv i mobbingen. I de følgende punktene blir bare hovedtrekkene i forskernes definisjoner gjengitt i de undersøkelsene jeg har valgt å se på.

I dette kapitlet refererer jeg til fem statistiske undersøkelser. To av undersøkelsene er om generell utbredelse, den ene av disse også om helseskader. To av undersøkelsene er blant medlemmer i de to organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet SJM og Lmm, den ene om helsemessige konsekvenser av mobbingen og den andre mest om utbredelse. Mine informanter tilhører samme gruppe, og det var viktig for meg å se på disse undersøkelsene for å kunne sammenligne med mine funn. En undersøkelse er blant mobbeofre der hensikten var å finne ut

”alvorlighetsgraden”<sup>17</sup> av helseskade. Det var viktig for meg å se på denne undersøkelsen for å kunne sammenligne helseskader med mine funn.

Jeg har også brukt NOU 1992:20 ”Det gode arbeidsmiljø for alle” for å finne ut noe om samfunnskostnader. Statistikker fra Direktoratet for arbeidstilsynet er også brukt, samt Sjøtveit angående samfunnskostnader.

Først kommer at avsitt om utbredelse, deretter et avsnitt om hvem som mobber og om mobbehandlingene. Etter dette presenteres data om konsekvenser. I avsnittet om helsekonsekvenser viser jeg til meldte skader til Arbeidstilsynet om yrkesrelatert sykdom pga. mobbingen, dette for å kunne sammenligne med undersøkelser om utbredelse av helseskader. Til slutt kommer en oppsummering.

For å lette oversikten over undersøkelsene, refereres det til definisjoner, problemstillinger og forskningsmetoder i avsnittet om utbredelse.

## 4.2 Utbredelse

Det er gjort flere statistiske undersøkelser i Norge og Sverige som omhandler utbredelse av mobbing i arbeidslivet. I de fem undersøkelsene jeg har valgt ut, begrenser jeg meg til å ta med variablene utbredelse, alder og hvorvidt mobbeofrene arbeider i offentlig eller privat sektor. Videre ser jeg på frekvenser og varighet.

I Scan-Fact/FAFO undersøkelsen fra mai 1987<sup>18</sup> kommer følgende spørsmål tilsyne, dette spørsmålet kan ses både som problemstilling og som definisjon:

I det siste er det kommet frem at mobbing, vi tenker da på plaging, trakassering eller kameratslig fleiping og erting, er et problem på endel arbeidsplasser. Har du selv kjennskap til at det har vært mobbing på din arbeidsplass? (Løvås 1987:9).

Dette er en svært vid definisjon, den sier ikke noe om prosesser, og den sier heller ikke noe om hensikt eller årsaker til mobbingen.

I denne undersøkelsen er 1065 personer intervjuet ved besøk av opplærte intervjuere. Utvalget er landsrepresentativt for den norske befolkning over 15 år. Utvalget er trukket etter ”klyngemetoden” (Løvås 1987:4-5).

I undersøkelsen blir det kontrollert for flere variabler, bl.a. inntekt, utdanning og landsdel. Men jeg tar her kun med tallene på utbredelse og alder og hvorvidt de spurte arbeider i offentlig eller privat sektor. I denne undersøkelsen er det ikke spørsmål om frekvenser og varighet.

I utvalget er det 639 yrkesaktive. 110 personer (17 %), sier at de kjenner til mobbing på arbeidsplassen. I denne gruppen svarer 32 % at mobbingen er ”forholdsvis uskyldig”, 42% svarer at

---

<sup>17</sup> Min oversettelse av det svenske ordet ”svårighetsgrad”.

<sup>18</sup> Undersøkelsen har ikke sidetall. Det er satt inn egne sidetall der tittelsiden er side 1.

mobbingen er ”nokså alvorlig”, 25% svarer at mobbingen er ”alvorlig” og 1% svarer ”vet ikke” (Løvås 1987:10).

På spørsmål til de yrkesaktive om personen selv noen gang har vært utsatt for mobbing de siste årene, svarer 1 % ja, ofte”, 5 % svarer ”ja, noen få ganger”. 90 % svarer ”nei, aldri”. 4 % oppgir ikke svar (Løvås 1987:12).

På spørsmål til de yrkesaktive om personen selv noen gang har vært utsatt for mobbing de siste årene, svarer 1 % ” ja, ofte” i aldersgruppe 15-24 år, 1 % i aldersgruppe 25-39 år, 1 % i aldersgruppe 40-59 år og 0 % i aldersgruppe over 60 år (Løvås 1987:12).

På spørsmålet ”ja noen få ganger”, svarer 6 % ja i aldersgruppe 15-24 år, 8 % i aldersgruppe 25-39 år, 3 % i aldersgruppe 40-59 år og 4 % i aldersgruppe over 60 år (Løvås 1987:12).

Av de yrkesaktive arbeidet 61 % i privat sektor og 39 % i offentlig sektor. På spørsmålet ”har du selv kjennskap til at det har vært mobbing på din arbeidsplass?”, svarte 15 % av de ansatte i privat sektor ”ja”. Av de ansatte i offentlig sektor, svarte 18 % ”ja” på spørsmålet. Det var altså liten forskjell på offentlig og privat sektor (Løvås 1987:28).

På spørsmål til de som hadde kjennskap til mobbing om de noen gang hadde vært utsatt for mobbing de siste årene (110 personer), svarte 2 % ”ja, ofte”, 25 % svarte ”ja, noen få ganger”, 70 % svarte ”nei, aldri” og 3 % hadde ikke oppgitt svar (Løvås 1987:24).

Det positive ved denne undersøkelsen er at temaet mobbing i arbeidslivet ble satt på dagsordenen. Undersøkelsen er gjort i mai 1987, samme år som Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen ble startet i september. Temaet var begynt å bli offentlig, mobbing i arbeidslivet ble synliggjort.

I denne undersøkelsen er bare de yrkesaktive spurt, og man får ikke svar fra dem som allerede er ute av arbeidslivet.

Ved Universitetet i Bergen er det gjort flere statistiske undersøkelser, men jeg har valgt ”Mobbeundersøkelsen” fra 1991 da denne undersøkelsen var den største statistiske undersøkelsen i Norden på dette tidspunktet<sup>19</sup> (Einarsen og Raknes 1991:86). Angående deres definisjon, viser jeg til kapittel 3. De vektlegger varighets- og frekvensperspektivet, ubalanse i styrkeforholdet og at offeret har vanskelig for å forsvare seg (Einarsen og Raknes 1991:10).

Denne undersøkelsen er gjort i Hordaland i syv arbeidslivsorganisasjoner. Den kartlegger bl.a. mobbing på arbeidsplassen, demografiske variabler, fysisk og mental helse og personlighetsdimensjoner (Einarsen og Raknes 1991:1). Utvalget er 4500 yrkesaktive tilfeldig utvalgt av en

---

<sup>19</sup> Undersøkelsen ”Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations” (Einarsen og Skogstad 1996) er ikke vurdert.

populasjon på 10600, deriblant 500 representanter fra NHO, for det meste daglige ledere.

Svarprosenten er 47, et samlet utvalg på 2215 personer (Einarsen og Raknes 1991:41 og 84)<sup>20</sup>.

I denne undersøkelsen svarer 4,6 % av de spurte at de er mobbet en sjelden gang. 3,5 % svarer at de er blitt mobbet av og til. 0,7 % svarer at de er blitt mobbet omtrent en gang i uken, og 1,5 % svarer at de er blitt mobbet flere ganger pr. uke.

På spørsmål om de er mobbet av og til eller oftere, blir svaret at 5,7 % er utsatt for mobbing til enhver tid. Og 10,3 % svarer at de er blitt mobbet i løpet av de siste seks månedene (Einarsen og Raknes 1991:42).

1,5 % av utvalget svarer at de er blitt mobbet ukentlig eller oftere i en periode på minst 2 måneder. 1,4 % er blitt mobbet ukentlig eller oftere over en periode lengre enn 6 måneder. Men det var et stort frafall på spørsmålet om varighet (Einarsen og Raknes 1991:45). Flertallet var blitt mobbet over 1 år. Men kun 107 av 224 svarte på hvor lenge de var blitt mobbet. Forfatterne sier at det kan være vanskelig å svare på når mobbeprosessen egentlig begynte. Det kan være flytende overganger fra å være i en tolererbar konflikt og opplevelse av personangrep. Funnene kan reflektere en forvirring hos offeret (Einarsen og Raknes 1991:94-5).

I utvalget ble det funnet en signifikant sammenheng mellom alder og grad av mobbing. Spesielt arbeidstakere over 51 år oppgir at de er blitt mobbet de siste seks månedene (Einarsen og Raknes 1991:49).

Det ble ikke funnet signifikante forskjeller mellom ansatte i offentlig og privat sektor angående rapportering av mobbing i løpet av de siste seks månedene (10 % i offentlig og 10,7 % i privat sektor (Einarsen og Raknes 1991:51).

”Mobbeundersøkelsen” er grundig gjennomført, det er gjort et meget viktig pionerarbeid. Forfatterne mener at deres definisjon er streng (Einarsen og Raknes 1991:94). Men som forfatterne selv sier, har bruk av spørreskjemaer sine metodiske begrensninger. De viser bl.a. til Ebeltoft som mener at innsamling av data fra et spørreskjema kan være vanskelig å tolke, spesielt angående psykososialt arbeidsmiljø. Det er vanskelig å vite om deltagerne har forstått spørsmålene slik de var ment, da meningsinnholdet kan være forskjellig i forskjellige ord. Ulike stimuli oppleves forskjellig av ulike personer; en situasjon blir truende gjennom individets persepsjon og fortolkning av denne (Einarsen og Raknes 1991:86 og 88).

---

<sup>20</sup> Det ble utført en frafallsundersøkelse, og det ble ikke avdekket signifikante forskjeller mellom respondentgruppen og gruppen som ikke hadde returnert skjemaet i hovedundersøkelsen (Einarsen og Raknes 1991:85). Personer som er uføretrygdet eller som er støtt ut av arbeidslivet pga. mobbing er ikke med (Mobbing og harde personalkonflikter (1998:26).

Det ble sendt ut et spørreskjema på 16 sider med 373 variabler, hovedsakelig med faste svaralternativer, men noen av kvalitativ karakter (Einarsen og Raknes 1991:34). Av demografiske variabler tar forfatterne i analysen med kjønn, alder og hvorvidt de spurte arbeider i offentlig eller privat sektor (Einarsen og Raknes 1991:48).

Inger-Lise Larsen tar i sin hovedfagsoppgave i psykologi fra 1990 utgangspunkt i Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassens (Lmm) utsendte survey fra 1988. Larsen analyserte svarene i denne undersøkelsen. Organisasjonen hadde da 102 medlemmer, og det var en svar prosent på 47. Larsen hadde ikke ansvar for oppfølgingsundersøkelse (Larsen 1990:26). Lmm opererer ikke med definisjon og heller ikke med en problemstilling i sitt spørreskjema. Det var flere variabler i spørreskjemaet enn dem jeg referer til.

Aldersfordelingen i undersøkelsen var fra 40-65 år med et gjennomsnitt på 52 år. De spurte var blitt mobbet fra ¼ til 17 år, gjennomsnittet var 4 år. Frekvenser er ikke referert i undersøkelsen. 61 % av mobbeofrene arbeidet i offentlig og 39 % arbeidet i privat sektor (Larsen 1990:33-4).

Denne undersøkelsen er viktig pga. tidspunktet. Det er kun medlemmer i Lmm som svarer, og svarene kan ikke sammenlignes med undersøkelser om generell utbredelse.

Sveriges RehabCenter AB Violen er et senter som har spesialisert seg på behandling av pasienter som har vært utsatt for psykiske traumer, f. eks. bankran, ulykker, katastrofer, store bilulykker og krenkende særbehandling (Leymann og Gustafsson 1995:17). Heinz Leymann og Annelie Gustafsson utførte i 1994 en undersøkelse der deres spørsmål (og problemstilling) er hvilken ”alvorlighetsgrad”<sup>21</sup> av PTSD (Post Traumatisk Stress Disorder) personer med denne type ”traumatisk bakgrunn” (mobbing i arbeidslivet) får. For å besvare dette, ble en statistisk analyse gjennomført (Leymann og Gustafsson 1995:17). Angående deres definisjon, viser jeg til kapittel 3, der varighet og frekvenser vektlegges (Leymann og Gustafsson 1995:39).

De fleste pasientene ble henvist fra Trygdevesenet og noen ble henvist fra arbeidsgiver (Leymann og Gustafsson 1995:17). Metoden var bl.a. gjennomgang av en yrkessosial anamnese om det traumatiske hendelsesforløpet og svar på spørreskjema (Leymann og Gustafsson 1995:20).

I pasientgruppen var det 64 personer. Majoriteten av pasientene er mellom 41 og 50 år. 54 % av pasientene hadde en belastningstid mellom 2 og 8 år (Leymann og Gustafsson 1995:21-2).

I denne undersøkelsen er den største prosenten av pasientene blant gruppen offentlig forvaltning/sosialarbeid/arbeid med barn og gamle: 23,4 % (yrkesaktive i befolkningen: 12,5 %) og omsorg og helse: 23,4 % (yrkesaktive i befolkningen 10,3 %) (Leymann og Gustafsson 1995:21).

I en undersøkelse utført ved Universitetet i Bergen i 1999 om senvirkninger av mobbing i arbeidslivet, var målsettingen med studien å undersøke ”graden av post traumatiske stress symptomer i en gruppe ofre for langvarig mobbing (....) (Einarsen m.fl. 1999:8).

Angående deres definisjon, viser jeg til kapittel 3, der forfatterne vektlegger varighet, systematikk og mangel på muligheter til å forsvare seg (Einarsen m.fl. 1999:3).

---

<sup>21</sup> Min oversettelse av det svenske ordet ”svårighetsgrad”.

Det ble utsendt spørreskjemaer til medlemmer i Stopp Jobb Mobben (SJM) og Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen (Lmm). 160 skjemaer ble sendt ut, og 100 skjemaer kom i retur (Einarsen m.fl. 1999:9). I utvalget er alderen mellom 30 og 70 år (gjennomsnitt 51,2 år). Det kommer ikke helt klart fram om hvorvidt de spurte arbeider i offentlig eller privat sektor, men de høyeste tallene er: administrativ saksbehandling 39 %, helsesektor 27 % og undervisning og forskning 13 % (Einarsen m.fl. 1999:10).

I undersøkelsen svarer 87 % av deltagerne at de har vært utsatt for mobbing ”i høy grad”, 13 % svarer at de har vært utsatt for mobbing ”i en viss grad” (Einarsen m.fl. 1999:11).

Jeg viser her til min diskusjon om definisjoner i kapittel 3 der jeg ikke vektlegger frekvenser og i mindre grad tidsperspektivet. Med den bruk av definisjoner som er brukt i undersøkelsene, kan det ha vært en underrapportering av mobbingen pga. tids- og frekvensfaktoren. Men uansett definisjoner, viser Scan-Fact/FAFO undersøkelsen og ”Mobbeundersøkelsen” at utbredelsen av mobbing har et visst omfang. De tre undersøkelsene blant mobbeofre viser ikke noe om generell utbredelse.

Direktoratet for arbeidstilsynet skriver at omfanget av mobbingen anslås til om lag 5% av arbeidstakerne, dvs. 100 000 mennesker (Arbeidstilsynet 2004a:1).

I disse undersøkelsene er det vanskelig å få med mobbeprosessen. Engangsopplevelser kommer ikke med. Og de arbeidstakere som allerede er ute av arbeidslivet pga. mobbingen, blir ikke registrert.

#### **4.3 Hvem som mobber og mobbehandlingene**

I dette avsnittet refererer jeg til funn i tidligere undersøkelser om hvem som mobber og om mobbehandlingene.

I Scan-Fact/FAFO undersøkelsen er det ikke noe direkte spørsmål om hvem som mobber og hvem som blir mobbet. Men på spørsmål til de 110 av de yrkesaktive, som hadde svart ja på at de hadde kjennskap til mobbing på arbeidsplassen, om ”Kjenner du til tilfeller hvor utsagnet ”forhold til overordnede” har vært mobbegrunnlag?”, svarer 40 % ja (Løvås 1987:11).

I ”Mobbeundersøkelsen” føler over halvparten av ofrene seg mobbet av kolleger og arbeidskamerater. 40 % av de som mobbet var ledere (Mobbing og harde personalkonflikter 1998:85).

I utvalget innrømmer 5 % at de har mobbet andre det siste halve året. Men ledere kan også føle seg mobbet, ca. 10 % av mobbeofrene føler seg mobbet av underordnede (Mobbing og harde personalkonflikter 1998:86-8).

I Larsens analyse av Lmms utsendte survey fra 1988, fant hun at mer enn 80 % er mobbet av overordnede, 40 % er mobbet av kolleger og 15 % av underordnede. Noen ble mobbet av to eller



flere grupper, deriblant fagorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner. Politikere var også med blant mobberne. 87% av informantene var i underordnede stillinger (Larsen 1990:32-3).

I Leymann og Gustafssons undersøkelse fremkommer ikke hvem som mobber da hensikten med undersøkelsen var å diagnostisere pasientene.

I senskadeundersøkelsen fra 1999 blant medlemmene SJM og Lmm, finner forskerne at 87 % mobbes av sin nærmeste leder. 59 % mobbes av bedriftens ledelse og 50 % mobbes av sine kolleger. Videre mobbes 16 % av underordnede og 5 % mobbes av kunder/klienter/elever (Einarsen m.fl. 1999:11-2).

Den største forskjellen i de undersøkelsene jeg har referert til, er at funnene i undersøkelsene blant medlemmene i SJM og Lmm viser at flere blir mobbet av sin leder enn i Scan-Fact/FAFO- og "Mobbeundersøkelsen". Forskjellene i funnene er ikke så store når mobbeofrene blir mobbet av kolleger.

Angående mobbebehandlinger, av de som hadde kjennskap til mobbing i Scan-Fact/FAFO undersøkelsen, svarer 25 % at de mobbede ble omplassert og 44 % svarer at de mobbede ble isolert eller frosset ut (Løvås 1987:10).

Her følger de fem vanligste negative handlingene rapportert av personer som oppgir at de blir mobbet i "Mobbeundersøkelsen": neglisjering av meninger omtrent daglig 12.6 % (av og til 54.3 %), tilbakeholdelse av informasjon omtrent daglig 15.1 % (av og til 47.2%), erting/fleiping omtrent daglig 10.8 % (av og til 53.6%), baksnakking/rykter omtrent daglig 14.1 % (av og til 50 %) og påminnelser om tabber 4.6 % (av og til 50.5 %) (Einarsen og Raknes 1991:46). Færre rapporterte om utestenging fra det sosiale fellesskap, trussel om oppsigelse, utfrysing/isolering og reduksjon av ansvar og oppgaver (Einarsen og Raknes 1991: Tabell A12). I denne undersøkelsen var det stor variasjon i hvorvidt handlingene var "omtrent daglig" eller "av og til".

I senskadeundersøkelsen fra 1999 var de hyppigst forekommende negative handlingene: neglisjering omtrent daglig 36% (av og til 31 %), nedvurdering omtrent daglig 38 % (av og til 37 %), baksnakkelser/ryktedanning omtrent daglig 36% (av og til 34 %), fiendtlighet/taushet ved kontakt omtrent daglig 36% (av og til 43 %) og gjentatt kritikk/angrep mot ens person omtrent daglig 29% (av og til 36 %) (Einarsen m.fl. 1999:13).

#### **4.4 Konsekvenser av mobbingen**

I dette avsnittet følger helsekonsekvenser, konsekvenser for andre og konsekvenser på institusjons- og samfunnsnivå.

#### 4.4.1 Helsekonsekvenser

I dette avsnittet refererer jeg til meldte skader til Direktoratet for arbeidstilsynet om yrkesrelatert sykdom pga. mobbingen. Videre refererer jeg til funn om helseskader i de undersøkelsene jeg har valgt ut. Det refereres også til konsekvenser av helseskadene i form av sykemeldinger, attføring og uføretrygd.

I 1995 kom ordet trakassering inn i Arbeidsmiljøloven § 12.1. I 1999 ble det utarbeidet et nytt meldeskjema fra lege til Arbeidstilsynet "Melding om arbeidsrelatert sykdom eller skade". Det gamle skjemaet hadde ordlyd "Melding om yrkessykdom". Det nye skjemaet har et punkt om trakassering, det gamle hadde bare somatisk relaterte punkter.

Direktoratet for arbeidstilsynet har siden 1989 registrert meldte helseskader pga. mobbing, og fra 1989 til 19/9-2002, er det innmeldt 126 skader. Antall meldte skader har økt noe, tabellen viser pr. 19/9-2002 at 34 skader ble registrert til denne dato, mot ingen skader i 1991. Det høyeste antallet registrerte skader før år 2002 var i år 2000 med 21 meldte skader. Ingen av de meldte har fått diagnosen PTSD. Det høyeste antallet diagnoser var 80 meldte med diagnosen depressiv nevrose (Arbeidstilsynet 2002b).

I Direktoratet for arbeidstilsynet blir det opplyst om at tilmelding til registeret er sporadisk, det er ikke godt å si noe om trender. Det økende antallet innmeldte skader kan ha med økt bevissthet hos legene som melder<sup>22</sup>.

I Scan-Fact/FAFO-undersøkelsen ble de 110 personene som hadde kjennskap til mobbing på arbeidsplassen, spurt om de som var blitt mobbet hadde blitt sykemeldt eller fått alvorlige helseproblemer. 38 % svarte ja på spørsmålet (Løvås 1987:22). Det var i denne undersøkelsen utover dette ikke stilt spørsmål om helsekonsekvenser.

Blant de som rapporterer seg mobbet på arbeidsplassen i "Mobbeundersøkelsen", oppgir 4,3 % at de hadde fått psykiske problemer som følge av mobbingen. Ulike aspekter ved mobbing forklarer samlet 13 % av variasjonen i utvalgets psykiske plager, og samlet 6 % av forekomsten av muskel/skjelett plager i utvalget (Einarsen og Raknes 1991:104-6). Blant den delen av befolkningen som ikke mobbes, har 7 % hatt selvmordstanker; blant dem som er hardest rammet av mobbing har nesten 40 % selvmordstanker (Mobbing og harde personalkonflikter 1998:100). Personer som føler seg mobbet av nærmeste leder har flere psykiske problemer enn andre mobbeofre (Mobbing og harde personalkonflikter 1998:85).

Reaksjoner i ettertid er ikke registrert. Her er kun de yrkesaktive med. De som er blitt syke eller har sluttet eller er på et attføringstiltak er ikke kommet med i undersøkelsen. Og de som er uføretrygdet er heller ikke kommet med. De som har tatt sitt eget liv er heller ikke med, disse har

---

<sup>22</sup> Informasjon fra Direktoratet for arbeidstilsynet ved Hege Line Løwer i E-mail 19.09.2002

med stor sannsynlighet fått en psykiatrisk diagnose, eller det er en stor mulighet for at de ikke ble diagnostisert.

Det var ikke spørsmål om helseskade i den utsendte surveyen fra Lmm som Larsen analyserte. 16 personer (33 %) var sykemeldte eller hadde permisjon, og 12 personer (25 %) var under attføring eller omskolering (Larsen 1990:36). Det vil si totalt 58 % av utvalget.

I Leymann og Gustafssons undersøkelse av 64 pasienter, valgte Trygdkontorene (försäkringskassorna) ut pasienter med lang sykemeldingstid og med en viss psykososial problembakgrunn på arbeidsplassen (Leymann og Gustafsson 1995:17). Utover dette var det ikke orientert om varighet på sykemeldinger, attføring eller uføretrygd. I denne undersøkelsen fikk 59 pasienter diagnosen Post Traumatisk Stress Disorder (PTSD), og 5 pasienter fikk diagnosen utbrenthet (Leymann og Gustafsson 1995:22). I kapittel 5 refererer jeg til den samme undersøkelsen om utvikling av PTSD som diagnose og forfatterens vurderinger.

Senskadeundersøkelsen fra 1999 viser at 76 % av ofrene har et symptombilde som gir indikasjoner på PTSD. Av de ofrene som ble mobbet for mer enn 5 år siden, oppgir 45 % et symptombilde over grenseverdien for PTSD (Einarsen m.fl. 1999:17).

11 % av utvalget har i løpet av siste uke tenkt en god del på å ta sitt eget liv (Einarsen m.fl. 1999:18). 26 % av utvalget er uføretrygdet og 12 % er arbeidsledige (Einarsen m.fl. 1999:10-1). Det refereres ikke til sykemeldinger.

I Scan-Fact/FAFO-undersøkelsen var det ikke stilt spørsmål om helseskader utover at andre svarte på spørsmålet. I "Mobbeundersøkelsen" og i Scan-Fact/FAFO-undersøkelsen er bare de yrkesaktive spurt. De som er ute av arbeidslivet pga. mobbingen er ikke med. Men undersøkelsene viser at mobbing er skadelig. Jeg antar at det er en underrapportering angående helseskader pga. den gruppen som faller utenom disse to undersøkelsene. En annen grunn kan være at leger ikke melder inn helseskadene.

Senskadeundersøkelsen fra 1999 og Larsens undersøkelse er gjort blant medlemmer i SJM og Lmm, og Leymann og Gustafssons informanter ble vurdert i forhold til helseskader etter mobbing. Resultatene av disse kan ikke generaliseres. Men undersøkelsene viser at mange mobbeofre får alvorlige helseskader.

Det blir av ovenstående grunner en stor forskjell i funnene på helseskader, sykemeldinger og attføringstiltak/uføretrygd i undersøkelsene blant mobbeofre og de to utbredelsesundersøkelsene.

I noen av de nevnte undersøkelsene brukes varighet og frekvenser i definisjonene, prosesser blir vanskelig å registrere i en statistisk undersøkelse. Alvorlige engangsopplevelser, alvorlige opplevelser som skjer en sjelden gang og reaksjoner i ettertid blir ikke registrert.

#### **4.4.2 Konsekvenser for de andre**

Blant de statistiske undersøkelsene jeg har valgt å se på, er det kun ”Mobbeundersøkelsen” som har med spørsmål om konsekvenser for andre på arbeidsplassen når én eller flere blir mobbet. I denne undersøkelsen er det spørsmål om ”mobbing utgjør en alvorlig belastning i mitt daglige arbeid”. 14,4 % svarer bekreftende på dette spørsmålet. 19,9 % mener at andre er blitt utsatt for mobbing på sin arbeidsplass de siste seks månedene. 21,6 % er helt eller litt enig i utsagnet: ”Mobbing på min arbeidsplass går utover min trivsel”. 27.1 % sier at mobbing på deres arbeidsplass reduserer deres effektivitet (Einarsen og Raknes 1991:44).

I Scan-Fact/FAFO-undersøkelsen, i Larsens undersøkelse, i Leymann og Gustafssons undersøkelse og i senskadeundersøkelsen fra Universitetet i Bergen, er det ikke spørsmål om konsekvenser for andre på arbeidsplassen.

#### **4.4.3 Konsekvenser på institusjons- og samfunnsnivå (økonomiske konsekvenser)**

I avsnittet om helsekonsekvenser har jeg referert til funn om sykemeldinger, uføretrygd og atfering. Det kommer utover dette ikke fram noe om økonomiske konsekvenser for mobbeofrene. Konsekvenser på institusjons- og samfunnsnivå samt økonomiske konsekvenser utover utgifter ved sykdom og uførhet av mobbingen for den enkelte kommer i liten grad fram i disse undersøkelsene. Jeg refererer av den grunn her til NOU 1992:20 ”Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle”, statistikk fra Direktoratet for arbeidstilsynet og tall fra Jon Sjøtveit om antatte kostnader av mobbingen.

I NOU 1992:20 ”Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle”, går det fram at det har vært ufullstendige statistikker over ulykker og skader i arbeidslivet. I statistikken fra 1991 var det registrert 25942 yrkesskader og 2001 arbeidsbetingete sykdommer. Statens institutt for folkehelse (SIFF) antok at bare 1/4 av arbeidsulykkene ble meldt til Arbeidstilsynet (Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle 1992:45-6). Antall arbeidsulykker ble anslått til 100 000 - 300 000 pr. år. Det finnes ingen registre for yrkesrelatert helsesvikt, men et anslag er 600 000 (1990), men tallet er usikkert (Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle 1992:251-2).

1990 ble det gjort en undersøkelse der det kom fram at ca. 50 % av sykemeldingene skyldtes forhold på arbeidsplassen, ulykker og yrkesrelaterte sykdommer. 32 % av sykemeldingene skyldtes psykiske belastninger. Muskel- og skjelettsykdommer har i stor grad sammenheng med arbeidsmiljøet (Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle 1992:50-1). I denne undersøkelsen er det ingen registrering av mobbeofre.

I de siste årene har antall meldte arbeidsrelaterte skader til Direktoratet for arbeidstilsynet ligget på omtrent 35 000, det blir opplyst at en svært liten del av arbeidsrelaterte sykdommer blir innmeldt (Arbeidstilsynet 2002a:1).

På oppdrag fra Arbeidsmiljøutvalget har SINTEF i 1991 prøvd å anslå de samlede økonomiske konsekvenser av skade- og ulykkesomfanget i arbeidslivet. Her er det usikkerhetsmarginer. Kostnadene ved arbeidsulykker og yrkesrelatert helsesvikt ansås å være 38-42 milliarder kroner pr. år. Kostnader som belastes det offentlige er 31-33 milliarder kroner, virksomhetenes kostnader 3,3-4,4 milliarder kroner og individenes kostnader 3,4 milliarder kroner. De samlede samfunns-kostnader ble beregnet til 48-50 milliarder pr. år når produksjonsbortfall er medregnet (Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle 1992:55). Oppjusterte tall pr. 2001 viser 59-61 milliarder kroner (Arbeidstilsynet 2004b:15).

Jon Sjøtveit viser til svenske tall (Leymann) fra 1988, der mobbing koster det svenske samfunnet tolv-femten milliarder kroner pr. år. Og ut fra denne beregningen blir kostnaden i Norge seks-syv milliarder pr. år (Sjøtveit 1999:46). Men utover denne sammenligningen, finnes det ikke tall på hva mobbing koster det enkelte mobbeoffer, den enkelte arbeidsplass eller samfunnet. Men det blir en stor belastning for helsevesenet i form av lege-, psykolog- og psykiaterkonsultasjoner. Og det er store utgifter til trygdeutbetalinger ved sykdom, attføring og uføretrygd.

Det ser ut til å være en stor underrapportering angående helseskader ved mobbingen, det finnes ikke eksakte tall på hva mobbing i arbeidslivet koster. Men selv om det hadde vært god rapportering, er det mitt syn at det er vanskelig å finn eksakte tall på samfunnskostnadene.

#### **4.5 Oppsummering**

I Scan-Fact/FAFO- og "Mobbeundersøkelsen", er det kun de yrkesaktive som er med. Min vurdering er at både når det gjelder utbredelse og helseskader som følge av mobbingen, er det en stor underrapportering da jeg antar at de mobbeofrene som har størst helseskader for lengst er ute av arbeidslivet. I de tre undersøkelsene blant mobbeofre som jeg har referert til, blir det forståelig nok en overrepresentasjon av helseskader. Antall rapporterte skader til Arbeidstilsynet er svært lave. Jeg diskuterer mulige årsaker til denne underrapporteringen i kapittel 9 om "Forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser".

Min vurdering er at både når det gjelder utbredelse og helsekader som følge av mobbingen, er tallene svært usikre. Og selv om tallene angående de økonomiske konsekvensene for samfunnet er svært usikre, antar jeg at kostnadene er store.

I de undersøkelsene jeg har referert til, er det gode beskrivelser av at mobbing foregår og av helseskader av mobbingen. Men jeg har funnet lite om hensikt, årsaker og sammenhenger. Bruk av de nevnte definisjoner kan være en årsak. En annen årsak kan være at slike dimensjoner er vanskelige å ta i bruk i statistiske undersøkelser.

I kapittel 5 følger "Kvalitativ forskning og litteratur om mobbing i arbeidslivet".



## 5 KVALITATIV FORSKNING OG LITTERATUR OM MOBBING I ARBEIDSLIVET

### 5.1 Innledning

Forskning om mobbing i arbeidslivet har en kort historie. Mobbing blant barn og unge, skolemobbing, faller utenom denne oppgaven. Det betyr at den kjente forfatter Dan Olweus ikke blir brukt i analysen selv om han har lagt et grunnlag for forskning om mobbing i arbeidslivet. Men jeg ser det som viktig å ta med Peter-Paul Heinemann der han skriver om forskjellen på individ- og gruppemoral.

Jeg har kommet fram til mange forfattere som er psykologer, jeg fant kun tre norske sosiologer som har skrevet om dette temaet.

*Dette kapitlet er delt opp i forhold til slik jeg har valgt å analyse min empiri.* Først vises det til litteratur brukt i analysen av årsaker til mobbingen. Deretter følger litteratur brukt i analysen av hensikten med mobbingen. Så følger et avsnitt om litteratur brukt i analysen av forholdt til behandlere og andre hjelpeinstanser, og så et avsnitt om litteratur brukt i analysen av konsekvenser av mobbingen. Til slutt kommer en oppsummering.

### 5.2 Litteratur brukt i analysen av årsaker til mobbingen

Dette avsnittet er i tre deler, først kommer litteratur brukt i analysen av ytre strukturelle årsaker til mobbingen, så et avsnitt om indre strukturelle årsaker på organisasjonsnivå, og så et avsnitt om indre strukturelle årsaker på individnivå.

#### 5.2.1 Litteratur brukt i analysen av ytre strukturelle årsaker til mobbingen

Jon Sjøtveit skriver i sin hovedfagsoppgave om mulige ”strukturelle og kulturelle trekk ved åttitallet som kan ha ført til mer mobbing i arbeidslivet” (Sjøtveit 1992:4). Han skriver bl.a. at ”første delen av perioden var prega av høyrebølge og liberalisering og har fått betegnelsen ”jappetida””. Han skriver videre at ”i forhold til arbeidslivet ga ”jappetida” seg utslag i at målet for flere enn før var å gjøre karriere eller tjene raske penger med et minimum av arbeid” (Sjøtveit 1992:4). Og han skriver videre:

Vi fikk en kultur der det å være sin egen lykkes smed ble idealet i større grad enn før. Karriere ble et viktig mål for en god del mennesker. Solidaritet og fellesskap ble av disse sett på som gammeldags. Lederdyrkelsen og forsøka på å innføre ledelsesstyrte, totalitære bedriftskulturer førte sannsynligvis til mer av den personlige undertrykkelsen. Samtidig økte sysselsettingen i de kollektivsvake delene av arbeidslivet som bank, datafirmaer, reklamebyråer og restaurantbransjen. Jeg tror at personlig undertrykking fra sjefer mot underordna er mer vanlig i de kollektivsvake miljøene (Sjøtveit 1992:4).

Han skriver videre at det har vært en ”økende forakt for svakhet” (Sjøtveit 1992:5).

## 5.2.2 Litteratur brukt i analysen av indre strukturelle årsaker til mobbingen – organisasjonsnivå

Larsen viser i sin hovedfagsoppgave til en informant som ble mobbet da han påpekte at prosjekter og regninger ikke stemte; mobbeofferet hadde kjennskap til korrupsjonen på arbeidsplassen ti år før saken ble rullet opp (Larsen 1990:I appendix IV:13).

”Sikkerhet 2001. Varsleren – livsviktig rolle og livsfarlig skjebne”, er tittelen på et foredrag overlevert av Axel Wannag i Direktoratet for arbeidstilsynet holdt 10.09.2001. Her skriver han om ”varsleren” – personen som sier fra om noe viktig – og som betaler for dette” (Wannag 2001:1), og videre at ”varsleren – de som sier i fra – har all erfaring til å frykte for sin trygghet – karrieremessig, faglig, sosialt, økonomisk og personlig” (Wannag 2001:3). Han skiller mellom ”å varsle” og det å ”bli gjort til varsleren” for det en har sagt fra om (Wannag 2001:3). Han mener at ”det er *prosessen som vi andre involverte og omkringingstående setter i gang som gjør – eller ikke gjør* – den som ”sier ifra” til en varsler eller ikke” (Wannag 2001:3). Og at reaksjonen er ”å forsøke å fjerne ”det ubehagelige budskapet” det er ”sagt ifra om”, ved å gå løs på, og forsøke å nøytralisere, personen som kommer med budskapet” (Wannag 2001:3). Varsleren blir isolert, står alene, det blir spredning av konflikten til resten av ”miljøet”, varsleren kjemper alene for eget faglig, sosialt og fysisk liv, og varsleren blir betegnet som en ”vanskelig person” (Wannag 2001:3-4). Han skriver at administrasjonen ofte blir involvert i ”undertrykkelsen” av varsleren og er de mest alvorlige undertrykkerne. Dette gjelder både i offentlig og privat sektor (Wannag 2001:4). ”Sanksjonene” er skjulte og ledelsen slipper unna. Og trussel om sanksjoner gjør tillitsvalgte og verneombud ”snille og samarbeidsvillige”. Arbeidstilsynets tilsyn i virksomheten kan ikke gi god nok beskyttelse på grunn av ”bevisets stilling” (Wannag 2001:8). Wannag mener at samfunnet må ha et ”primærprofylaktisk system”, som sikrer at det blir saksinnholdet i ”det det er meldt fra om” som blir behandlet av alle parter, uten at melderens navn blir gjort til varsler” (Wannag 2001:5). Han viser til professor Francis Sejerstedt som oppsummerte slik på ”varslerseminaret” 10.10.2000:

Varsling handler om ytringsfrihet og demokratiet. Når varslerne ikke tør bruke sin ytringsfrihet, så har vi ikke lenger det åpne samfunnet – ikke lenger demokratiet. Vi må styrke de ansattes ytringsfrihet (Wannag 2001:9).

Heinemann og Thylefors skriver om forskjellen på individ- og gruppemoral (Heinemann 1973:10 og Thylefors 1987:44). Heinemann skriver videre om konformitet og gruppepress. Gruppepresset rettes mot avvikelser og avvikende oppførsel, men ytre årsaker er bare et påskudd for mobbingen (Heinemann 1973:73-79). I hovedsak skriver han om barn og i stor grad om de små og svake. Han mener at utøvelse av vold er situasjonsbetinget og individavhengig (Heinemann 1973:62 og 73). Han skriver i avslutningen på boka at ”den som vil forandre menneskelige vilkår, må begynne med barna” (Heinemann 1973:152). Voksenverdenen skaper holdningsklimaet i skolen og



må ta ansvaret. Mobbing kan fylle behovet for fellesskap i store, anonyme og stimulansefattige miljøer (Heinemann 1973:154 og 160).

Sjøtveit skriver at det er sjelden at alle på arbeidsplassen mobber aktivt. Han mener at det er "tilskuerne som bestemmer om konflikten skal tilspisse seg eller løses" (Sjøtveit 1999:54). Tilskuerne kan applaudere, snu ryggen til eller gripe inn (Sjøtveit 1999:54). Han skriver videre at "sterke arbeiderkollektiv har normer for kameratskap og solidaritet" (Sjøtveit 1999:94). Da er det større sjanse for at fagforeningen griper inn og stopper mobbingen (Sjøtveit 1999:94). Flere tilløp til mobbing blir stoppet ved at noen griper inn. De mobbetilfellene som blir kjent i presse eller rettssalen har det til felles at tilskuerne ikke grep inn (Sjøtveit 1999:95).

Kile skriver i sin studie "Helsefarleg leiarskap", (han kaller dette HFL):

Ein opplevde kor lita hjelp der eigentleg er i ei lita gruppe av meiningsfeller når splitt- og hersktaktikkar nådelaust vert tekne i bruk av dei som har meir makt. (...) Over-/underordningsaspektet påkallar sterk merksemd fordi einskilde leiarar synest misbruke si formalmakt og sin posisjon utan omsyn til den underordna (Kile 1990:1-2).

### **5.2.3 Litteratur brukt i analysen av indre strukturelle årsaker til mobbingen - individnivå**

I noen av undersøkelsene diskuteres mobbeofferets personlighets betydning i forbindelse med mobbingen. Lite er skrevet om mobberen, bortsett fra Kile som skriver om helsefarlige ledere.

Han mener at "helsefarleg leiar" feilaktig kan brukes om ledere, "men indikasjonane er så sterke på at desse fenomen er djupt personbundne at ein vel å halde på nemninga inntil vidare" (Kile 1990:36). Kile har intervjuet ledere og skriver at "leiarintervjua peikar på heilt klare fordømmingsgrunnlag og normer i vår kultur" (Kile 1990:5). Han skriver videre:

I tillegg må ein tru at individuelle og situasjonsbestemte faktorar også tel med og må undersøkast. (...) Det er tydeleg at når ein person kan stemplast som avvikande, vanskeleg eller liknande, "tapar" han i viss mon retten til sømeleg handsaming (Kile 1990:5).

Når det angår utenforståendes forståelse av situasjonen, de som ikke opplever mobbingen selv, kan det være vanskelig å forstå at noen blir mobbet. Heinemann sier det slik:

Når offeret er brukt opp, vender mobben tilbake til den gamle orden, og blir igjen stort sett hyggelige individer uten spesielle særtrekk. (...) Denne typen av konfliktløsning er dypt umoralsk: umenneskelig framferd gir resultater, men får ingen konsekvenser for mobben (Heinemann 1973:9).

Angående informantenes forståelse av egen personlighet som mulig årsak til mobbingen, skriver Einarsen og Raknes i sin undersøkelse fra 1991 at det kan tenkes at "personvariabler både kan være utløsende, opprettholdende og forsterkende i forhold til mobbing" (Einarsen og Raknes 1991:110). De har "forsøkt å se på mobbing utfra et stressperspektiv der individ og miljø inngår i et komplekst samspill" (Einarsen og Raknes 1991:114).

Kile skriver i sin undersøkelse at de fleste ofrene mente at de hadde "stor og god sans for eigenverdi, god psykisk og fysisk helse (...), de 4 som hadde plager med psykisk helse frå før var –

omenn varierende – lettare tilfelle sålangt ein kunne bedømme” (Kile 1990:48). Og at ”frå attribusjonsteori og forskning er det nokså godt klarlagt at menneske flest attribuerar indre årsaker når det gjeld andres handlingar og meir ytre årsaker når det gjeld eins eigne, nokså tydeleg i vedvarande sjølvforsvars teneste” (Kile 1990:27). Han skriver vidare:

Kreative menneske er ofte sprudlande, vanskelege, uryddige og ulydige, men òg som Maggie i ”The Mill on the Floss”: ”... as dependent upon love as a flower on sunshine” (Kile 1990:70).

Sjøtveit skriver at ”de fleste mobbeoffer er ikke spesielt hårsåre personer”, men mange av de som har stått fram med sine mobbehistorier ”er tvert imot folk som før hendelsene har hatt et sterkt sjølbilde” (Sjøtveit 1999:32).

Leymann og Gustafsson skriver at forskningen om voksenmobbing, som begynte i 1982, ikke har kunnet binde årsaken til mobbeforløpet til det enkelte offers personlighet. Det fins populistiske oppfatninger om at en slik sammenheng fins, og de mener at det er feilaktig; de personlighetsforandringer som mobbeofferet får er en følge av ekstreme belastninger (Leymann og Gustafsson 1995:15).

I sin senskadeundersøkelse skriver Einarsen m.fl. at ”hvilken betydning ofrenes personlighet har for utviklingen av mobbingen og dertil relaterte helseplager er imidlertid et av de mest kontroversielle og vanskelige innen dette feltet” (Einarsen m.fl. 1999:36). Og Wannag sier at ”varslerne er ikke nødvendigvis ”vanskelige personer” - men de blir gjort til det” (Wannag 2001:4).

Hammerlin og Larsen mener at et menneske som mobbes ofte har ukontrollerte væremåter, det blir en bekreftelse på ”unormaliteten” hos offeret, det blir en ”selvoppfyllende profeti” (Hammerlin og Larsen 1992:50).

### **5.3 Litteratur brukt i analysen av hensikten med mobbingen og om mobberne forstod hva de gjorde og konsekvensene av det de gjorde**

Angående informantenes forståelse av hensikten med mobbingen, skriver Einarsen m.fl. i sin senskaderapport at ”ifølge Niedel vil en person som utsettes for aggressive handlinger føle seg mobbet kun dersom han eller hun opplever disse handlingene som fiendtlige, ubehagelige, nedverdiggende, og rettet direkte mot en selv” (Einarsen m.fl. 1999:5). Og Sjøtveit skriver at ”vi må skille mellom målretta og ikke målretta handlinger. (...) Den målretta mobbingen blir gjennomført for å oppnå klart definerte mål. Det kan være et ønske om å få offeret til å si opp jobben. Eller å få henne til å holde kjeft om kriminell virksomhet i arbeidsorganisasjonen” (Sjøtveit 1999:33). Han mener at når mobbingen ikke er målretta, kan det være at mobberne har fordommer som er vanlige i samfunnet (Sjøtveit 1999:33).

Angående informantenes forståelse av om mobberne forstod hva de gjorde, har jeg brukt forfattere som skriver om legitimering av handlinger: Heinemann og Thylefors skriver om forskjellen på individ- og gruppemoral (Heinemann 1973:10 og Thylefors 1987:44). Kile har intervjuet ledere, og i svarene fra lederne pekes det på normer som virker fordømmende og dermed legitimerer hard behandling av avvikere (Kile 1990:5).

#### 5.4 Litteratur brukt i analysen av forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser

I analysen av mobbeofrenes møte med behandlere og andre hjelpeinstanser, har jeg valgt å se på noen utvalgte forfatteres syn på bruk av diagnoser.

Leymann skriver i sin bok fra 1986 om ”Psykiatri som straff”; i Sovjetunionen ”tvangsinnlegger man mennesker som er misfornøyde med det politiske systemet” (Leymann 1987:81). Han er svært kritisk til at det samme skjer i Sverige, at det brukes ”psykiatriske diagnoser for å ramme mennesker som famler rundt for å finne fast grunn under føttene (...)” (Leymann 1987:81).

I sin PTSD (Post Traumatisk Stress Disorder) undersøkelse bruker Leymann og Gustafsson diagnosesystemet DSM-III R (Leymann og Gustafsson 1995:13). De tar avstand fra bruk av diagnoser som ”kverulansparanoia” og ”tilpasningsvanskeligheter”<sup>23</sup> (Leymann og Gustafsson 1995:9). De skriver bl.a. at ”det man diagnostiserer er den deformerte personligheten etter et antall års kronisk PTSD”<sup>24</sup> (Leymann og Gustafsson 1995:16). Pasientene lider av det sentrale kjennetegnet for PTSD, symptomene får en forhøyet betydning når mennesker ikke slipper fra de stadige høyfrekvente krenkingene (Leymann og Gustafsson 1995:12). Man kan ikke diagnostisere offerets opprinnelige personlighet i en kronisk PTSD-fase. Det man diagnostiserer er personlighetens destruksjon. PTSD-ukyndige profesjonelle antar at det er en viss type personlighet som rammes av vanskeligheter etter voldshendelser, og at de takket være denne personligheten byr seg fram til sin skjebne (Leymann og Gustafsson 1995:16).

Men innenfor profesjonene, psykologi og psykiatri, går man ut fra at det er en sammenheng mellom en tidlig personlighetsutvikling og utsatthet for mobbing, det er ikke vitenskapelig bevist. I sin kroniske fase utvikler ofrene personlighetsforandringer som følge av ekstrembelastninger, det er klinisk observert (Leymann og Gustafsson 1995:15).

I sin senskaderapport viser Einarsen m.fl. til ”den diagnostiske manual DSM IV” (...) der ”diagnosen *tilpasningsforstyrrelser* brukes til å betegne de symptomer som utvises av ofre for mobbing” (Einarsen m.fl. 1999:27). Men forfatterne mener at ”mobbeofres reaksjoner ikke kan karakteriseres som en ”tilpasningsforstyrrelse”, altså som en overdreven reaksjon på en allmenmenneskelig hendelse” (Einarsen m.fl. 1999:27).

---

<sup>23</sup> Min oversettelse av det svenske ordet ”anpassningssvårighet”

<sup>24</sup> Min oversettelse fra svensk

På spørsmål til Rikstrygdeverket om PTSD som diagnose for mobbeofre som er skadet pga. mobbingen, skriver de bl.a. at ”PTSD er en reaksjon på et usedvanlig truende eller katastrofalt traume”, og at det skal ”svært mye til for at mobbing, som vanligvis ikke er så belastende som et katastrofalt traume, skal kunne føre til PTSD (...), akutt belastningslidelse eller tilpasningsforstyrrelser synes nok mer relevant for arbeidslivet i denne sammenheng”. Rikstrygdeverket viser til det internasjonale diagnosesystemet ICD-10<sup>25</sup> (Rikstrygdeverket 19.08.2002 og 04.10.2002).

Leymann skriver bl.a. at personalkonsulenter og bedriftsleger blir rådvile. Det blir sykemeldinger og medisinerer for psykosomatiske plager. Det blir gjort forsøk på å omplassere ofrene gjennom atferingstiltak, og noen tvinges eller manipuleres til psykiatrisk behandling. Han skriver videre at ”det sykdomsstempel som det profesjonelle hjelpeapparat setter på ofrene gir samtlige plageånder i ofrets miljø et slags fribrev: det er jo noe galt med den stakkaren. Det er fastslått av legen” (Leymann 1987:92). Og han mener at fagforeningen er ”den første til å svikte medlemmet og vri seg unna situasjonen. I valget mellom et kollektiv som opptrer fiendtlig og en enkelt som er offer, synes fagforeningen i dag å solidarisere seg med kollektivet” (Leymann 1987:91).

Larsen har intervjuet bedriftslegen på et mobbeoffers arbeidsplass. Bedriftslegen sa at mobbeofferet viste ”ukritisk atferd”, at hans atferd kunne ”til tider virke manisk”. Dette mobbeofferet ble innlagt på sykehus med diagnosen ”manisk-depressiv”. Bedriftslegen mente at Arbeidsmiljøloven ”er mer ideell enn oppnåelig”, denne bedriftslegen støttet arbeidsgiver. (Larsen 1990: I appendix IV:10). Leymann forteller om et mobbeoffer som ble tvangsinnlagt med diagnosen manisk depressiv (Leymann 1987:74-81).

Leymann og Gustafsson skriver i sin PTSD-undersøkelse at oppførselen til ofrene er symptomer på alvorlig stressykdom (Leymann og Gustafsson 1995:7). Feildiagnoser får tragiske følger for den utsatte. De utsatte straffes for sin dårlige oppførsel og får ikke den behandling de trenger, fordi legen, psykologen, saksbehandleren på trygdekontoret oa. retter seg etter offerets oppførsel. De tror offeret er rene djevelen (Leymann og Gustafsson 1995:16). De mener at det er traumemiljø i psykiatrien, i forsikringskassen, i personalavdelingen, hos sjefer og arbeidskamerater, i fagforeningen og hos allmennleger (Leymann og Gustafsson 1995:37). De mener at man får en verre utvikling når traumatiske situasjoner opprettholdes over tid og etterfølges av rettskrenkninger i statens rettssystem eller i helsevesenet. Reaksjonene blir som hos voldtatte kvinner (Leymann og Gustafsson 1995:37).

Einarsen m.fl. skriver at ”følelsen av urettferdighet er om mulig enda større hos dem som utsettes for sekundær mobbing gjennom at kolleger, ledere, helsepersonell eller rettssystemet hverken

---

<sup>25</sup> Rikstrygdeverket. Brev datert 19.08.2002 og brev datert 04.10.2002, er i vedlegget

støtter dem eller tror dem; (...) det er således sannsynlig at ofre for arbeidsrelatert mobbing, som samtidig opplever sekundær viktisering fra det norske rettssystem eller helsevesen er i en alvorlig fare for å bli re-traumatisert” (Einarsen m.fl. 1999:33).

I følge Arbeidsmiljøloven § 22 har legen plikt til å melde helseskade etter mobbing i arbeidslivet til Direktoratet for arbeidstilsynet<sup>26</sup>.

## 5.5 Litteratur brukt i analysen av helsekonsekvenser av mobbingen:

### syn på årsaker til helsekader forårsaket av traumer

Einarsen m.fl. skriver i sin senskadeundersøkelse om ofre for togulykker, om hvorvidt årsaken var fysisk eller psykologisk, f.eks. slag mot ryggspylen eller et ”nervøst sjokk” (Einarsen m.fl. 1999:25). De viser videre til en teori om at årsaken til problemene var inne i individet. I begynnelsen av 1940-årene så man på den ytre hendelsen som ”avgjørende for utviklingen av en traumatisk reaksjon” (Einarsen m.fl. 1999:26). Og videre at ”folks symptomer er uttrykk for en naturlig reaksjon på en usedvanlig hendelse, og at disse symptomene *ikke* er avhengig av en personlig sårbarhet hos offeret” (Einarsen m.fl. 1999:26). Einarsen m.fl. diskuterer grad av sammenheng mellom mobbeofrenes psykiske helse/post traumatisk stress. De skriver at ”ut fra et interaksjonistisk synspunkt kan man således snakke om at både situasjonsfaktorer og personfaktorer i *felleskap* vil ha betydning for om en person utvikler alvorlige post-traumatiske reaksjoner etter å ha vært utsatt for en hendelse som kan kalles belastende” (Einarsen m.fl. 1999:36).

De skriver også at ”det kan også tenkes at mobbingen kun gir helseplager i den grad det påvirker offerets selvbilde og/eller sosiale ferdigheter” (Einarsen m.fl. 1999:37). Men forhold knyttet til individet kan være avgjørende for problemenes varighet og intensitet (Einarsen m.fl. 1999:38).

Kile skriver:

Ein ser (...) at attribusjonene hardnar til og blir meir einssidig negative etterkvart som eskaleringsprosessen går føre seg. Dette knyter ein til offerets sjølvforsvars prosess, forsvaret av eigenverdien. Di meir negativ og ondskapsfull ein kan se sin kritikus, den som frustrerar ein, di lettare er det å halde sjølkjensla oppe. Tilsvarande kan ventast å skje hos HFL etter som striden hardnar til (Kile 1990:18).

## 5.6 Oppsummering

Det står lite i litteraturen om mobberens personlighet. Og i de undersøkelsene jeg har sett på, er lite skrevet om årsak og hensikt. Undersøkelsene er mest fokusert på mobbebehandlinger, helseskader og utbredelse.

I kapittel 6 følger presentasjon av mine informanter.

---

<sup>26</sup> Arbeidsmiljøloven § 22 *Legers meldeplikt*, første ledd, er i vedlegget



## 6 PRESENTASJON AV INFORMANTENE

### 6.1 Innledning

I dette kapitlet blir mine informanter presentert. Så følger en oppsummering av mobbesakenes status på intervjutidspunktet.

### 6.2 Presentasjon av åtte informanter og deres fortellinger

I dette avsnittet presenterer jeg mine informanter og slik de har opplevd sine mobbehistorier. Syv av åtte informanter er eller har vært medlem av en av organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet Stopp Jobb Mobben (SJM) eller Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen (Lmm). Én informant har vært i kontakt med en av organisasjonene. Navn på personene og stedsnavn er anonymisert. Historiene informantene forteller er forenklet, og noen av historiene er noe omskrevet. To av informantene har mer enn én mobbehistorie, her refereres bare én av historiene. Mobbehistoriene blir brukt i analysekapitlene 7, 8, 9 og 10.

#### Per 54 år

Per arbeidet i det private næringsliv innenfor teknisk sektor i en by i Midt-Norge. Han kom som nyutdannet i 1974. Han arbeidet i en stor bedrift i en underordnet stilling. Arbeidet var selvstendig. De ansatte kunne strekke seg ubegrenset. Han sier at det var konflikter på ledernivå, ”det blåste på toppene”. I 1987 ble det et lederskifte; de ansatte kunne ikke lenger si hva de mente, mange ble syke. De som hadde en avvikende mening fra sjefen var ute. Noen ble plassert i et ”kott”, én ble satt på lavere nivå, og noen sa opp selv. Det var en maktkamp. Per sier at ledelsen sa at de ønsket at arbeidet skulle gjøres skikkelig, men i praksis var ledelsen imot det. Ledelsen ønsket å ”ta snarveier”. Han sa fra at han ikke ”ville ta snarveier”, og han varslet om brudd på kvalitetssikringsregler. Da ble han upopulær.

Per fikk vite at han hadde gjort en dårlig jobb, men det var ikke noen konkrete beskyldninger, det var på et ”diffust” plan. Han sier at han ble beskyldt av avdelingslederen for ikke å ha utført arbeid som andre skulle ha gjort. Per ble utsatt for bakvaskelser, han fikk et negativt rulleblad. Det meste skjedde bak lukkede dører, men en gang var det en som spente bein på ham. Dette var det eneste synlige i mobbingen.

Han fikk god hjelp hos psykolog i mobbeperioden. Han hadde kontakt med bedriftslegen pga. betennelse i armene, betennelsen ble borte da spenningen forsvant. Bedriftslegen involverte seg ikke i saken. Per mener at bedriftshelsetjenesten ikke hadde noen innflytelse da de blir lønnet av bedriften.

Etter ca. ti år i jobben ble Per mot sin vilje omplassert til arbeid med redusert ansvarsområde. Han sier at foranledningen til omplasseringen var at han var utbrent.

Per meldte seg inn i sin organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet i 1990. Her fikk han hjelp i forbindelse med bevisstgjøring og i forbindelse med mobbeprosessen. Han sier at før dette var det spørsmål om å ta seg sammen. Han hadde oppfattet at en del spill var på gang, men han hadde ikke navn på det.

Han sier at arbeidsgiveren "spikret en historie". Historier om ham ble laget i etterkant av varsel om oppsigelse. Dette var etter 20 år i jobben. Ledelsen forberedte seg da på rettsak. Oppsigelsesgrunnen var nedbemanning, det var usaklig, han hadde lang ansiennitet. Han var ikke medlem i noen fagorganisasjon da mobbingen startet men meldte seg inn da mobbingen begynte. Da begynte han å gjøre andre ting enn å jobbe. Han meldte seg senere ut av fagorganisasjonen. Han sier at på denne arbeidsplassen var tillitsverv i fagorganisasjonen en "inngangsport" til å gjøre karriere på arbeidsplassen. Per sier at da er man ikke lenger tillitsvalgt. Men han fikk advokathjelp fra fagorganisasjonen da han fikk varsel om oppsigelse. Det endte med forlik.

Per mener at årsaken til mobbingen var varslingen om brudd på kvalitetssikringsregler og at han sa fra at han ikke ville "ta snarveier". Og han sier at han var utbrent. Hensikten var å få ham vekk.

Per var ikke i kontakt med Trygdekontoret, han ville ikke akseptere at han ikke kunne håndtere sin egen situasjon. Hans sak ble ikke meldt til Arbeidstilsynet, han ba ikke om at det skulle gjøres. Per opplevde sitt første møte med aetat som lite fruktbart. Men han har nå fått en saksbehandler "som fungerer som en partner for å komme videre". Per var uten fast arbeid 1994-1999. Han er nå i et attføringsopplegg i en bedrift der han trives. Han har flere aktiviteter privat.

### Svanhild 72 år

Svanhild arbeidet i en statsinstitusjon i en lederstilling i en liten avdeling med få ansatte i en liten by på Østlandet. Hun sier at hun hadde en selvstendig jobb og at det var et godt arbeidsmiljø i hennes avdeling. Etter flere år i lederjobben, begynte en person i en underordnet stilling i et vikariat. Svanhild kom godt overens med denne personen. Det var et godt samarbeid. Men da denne personen etter to år ble fast ansatt, forandret hun seg. Hun var rasende hvis Svanhild gjorde noe uten å spørre henne først. Mobberer kalte henne "gamla" mens andre var til stede. Men som oftest ble hun utskjelt når hun var alene med mobberer. Mobberer var blid når andre var til stede. En kontoransatt ble etter hvert også med på mobbingen.

I denne perioden meldte Svanhild seg inn i sin organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet. Her fikk hun hjelp, hun fikk henvisning til en behandler. Svanhild tok opp problemet med mobbingen med sin nærmeste overordnede. Det var samtaler med mobberne. Svanhild sier at det var flere møter om henne sammen med ledelsen og mobberne enn de hun var med på. Men mobbingen



fortsatte. Hun mistet etter hvert selvtilliten, hadde søvnproblemer, var redd og orket ikke å møte mennesker. Hele verden falt sammen.

Svanhild gikk til psykolog som etter noen få konsultasjoner sa at det ikke var grunnlag for noen behandling. Psykologen sa at Svanhild var en ressurssterk og intelligent person med et sosialt og vennlig gemytt, men hun var for snill; reaksjonen etter trakasseringen var normal. Lederen sluttet en stund etter dette. Hun sier at mangelen på hjelp fra ledelsen var verre enn den opprinnelige mobbingen. Ledelsen ble etter hvert med på mobbingen. Det var forslag om omplassering, men det ønsket ikke Svanhild, hun hadde satt seg så godt inn i den jobben hun hadde.

Bedriftslegen var grei, men det ble ikke gjort noe med mobbesaken. Han hjalp henne med å søke uføretrygd som hun fikk innvilget. Svanhild var ikke i kontakt med aetat. Hun søkte selv om yrkesskadetrygd men fikk avslag. Saken ble ikke meldt til Arbeidstilsynet. Hun var hos advokat under konflikten, det ble ikke noe resultat. Det ble flere sykemeldingsperioder før hun ble uføretrygdet som følge av mobbingen. Da hadde mobbingen vart i fire år. Svanhild mener at årsaken til mobbingen var at mobberen ville ha stillingen hennes.

Hun gikk ned i lønn som følge av uføretrygden, og i dag er hun pensjonist. Hun har god støtte i familien. Men hun isolerer seg, hun går ikke så ofte ut nå som før.

### Gunnar 59 år

Gunnar begynte i en nyopprettet stilling som personalsjef i en mellomstor kommune på Vestlandet. Det var uklare ansvarsforhold på arbeidsplassen. Han begynte tidlig å komme med forslag om hvordan hans arbeid skulle organiseres. Han måtte planlegge arbeidsdagen selv, men han fikk ikke frihet til å gjennomføre det han hadde planlagt. Hans faglige ansvar var definert i lov- og avtaleverket, men lov- og avtaleverket ble ikke praktisert i kommunen. Gunnar stilte krav om at dette skulle overholdes.

Han mener at hans stilling var opprettet da politikerne i kommunen hadde problemer med en annen ansatt på høyere nivå. Denne personen ble utsatt for ekskluderende handlinger fra politikerne, og Gunnar sier at han ble inkludert i en ekskluderingsprosess av denne personen.

Gunnar ble beskyldt for ikke å ville samarbeide, det ble sagt at han var vanskelig å kommunisere med, at han var rasende og uforutsigbar og at han var illojal. Men utover dette var det ingen konkretisering av hva han hadde gjort galt. Han ble etter hvert en ”kasteball”. Han sier at det var en ”revirkamp”, det var ”splitt og hersk”. Gunnars varslerrolle ble etter hvert ubehagelig. Han ble mobbet av rådmann, kontorsjef, politikere og etatssjefer. Men han definerer ordføreren som hovedmobber.

Etter seks år i stillingen gikk Gunnar til lege som sa at han var ”på sammenbruddets rand”. Han ble sykemeldt. Legen henviste ham til psykolog. Han fikk god hjelp hos psykologen.

Medarbeidere og underordnede bøyde av for rådmannen og skrev anklagebrev med mange beskyldninger om ham da han var sykemeldt. I tillegg til beskyldningene ble det i et av brevene bl.a. etterlyst oppgave- og ansvarsfordeling, noe Gunnar selv hadde etterlyst. Gunnar ba om å bli omplassert. Den prosessen gikk greit, fagorganisasjonen var med på en positiv måte. Han fikk redusert sitt ansvarsområde. Gunnar ble trakassert både når andre var til stede og bak lukkede dører. Han ble faglig nedvurdert. Men trakasseringen gikk mest på at han ble nektet rettigheter.

Bedriftslegen var i begynnelsen interessert i å hjelpe ham, men i ettertid innstilte han på at Gunnar skulle ut av kommunen. Arbeidstilsynet var positive lokalt, men fylkeskontoret ville ikke ta saken da de mente at mobbehandlingene ikke var i strid med norsk lov. Til slutt fikk han varsel om oppsigelse, da brukte han privat advokat som krevde forhandlinger. Det ble forlik.

Gunnar har hatt flere vonde opplevelser i aetat. Han ønsket å planlegge livet videre men fikk ikke hjelp fordi han fikk forlikspenger en periode fra arbeidsgiveren. En periode fikk han dagpenger. Hans kontakt med Trygdekontoret har vært smertefullt. Fagorganisasjonen sentralt deltok i ekskluderingen av Gunnar.

Gunnar meldte seg inn i sin organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet etter at mobbesaken var ferdig. Her fikk han utvidet sin kompetanse og fikk ”verifisert egne registreringer og forklaringer”.

Han mener at årsaken til at han ble mobbet er dårlig lederskap og at posisjonene ble truet. De ville ha kontroll over ham, de ville bevare sine posisjoner. Han mener at hensikten med mobbingen var å utmanøvrere ham for at lederne kunne fortsette som før.

Mobbingen varte i ti år. Han har tapt mye penger. Trygdekontoret stipulerte sykepengene etter en periode med arbeidsledighetstrygd og ikke etter den lønnen han hadde da han var i arbeid. Han er sykemeldt og har søkt uføretrygd. Helsen er ødelagt, han har hatt angst og selvmordstanker. Han sier at han ikke tåler ”negativt stress”, dvs. når det stilles krav. Han sier at det sosiale livet er ødelagt.

### Gunhild 65 år

Gunhild har flere mobbehistorier. Her refereres kun nåværende arbeidsplass. Hun arbeider i det offentlige i en institusjon som sosionom i en underordnet stilling i en by i Nord-Norge. Hun sier at ansvarsområdet ikke er definert, det er uoversiktlig, det er ”tåke”. Hun fikk etter hvert en instruks, men hun sier at ”den stemte ikke med seg selv”, og den stemte heller ikke med virkeligheten. Hun sier at tilretteleggingen av arbeidet er totalt fraværende. Men hun sier at arbeidet er selvstendig. Hvis man ikke stiller spørsmål, går det bra. Det kan bli spetakkel hvis arbeidstakeren forlanger klare svar. Andre arbeidstakere var blitt mobbet vekk av samme leder før Gunhild kom dit.

Hun sa fra om uakseptable handlinger. Det kom stadig klager på henne, men det var aldri noe konkret i klagene. Beskyldningene ble ikke dokumentert. Hun ble beskyldt for ikke å ville

samarbeide. Det vesentlige ved mobbingen var at lederne prøvde å få henne til å tro at hun var udugelig i jobben. Gunhild ble mobbet av sin nærmeste overordnede, og overlegen støttet denne mobberen. Det har vært en medarbeider som har mobbet.

Da sjefen så at hun fikk støtte blant kollegene, ble hun omplassert til en annen avdeling. Her får hun ikke bruke seg selv og har ikke nok arbeidsoppgaver. Hun blir ikke invitert på møter og spisepauser. Men hun har fortsatt den samme sjefen. Hun fikk oppsigelsestrussel, men hun hadde med advokat på et møte om saken. Hun fikk tjenestepåtale fordi hun nektet å møte uten advokaten. Det var bakvaskelser.

Hennes lege ville ikke melde saken til Arbeidstilsynet, legen ville ikke være part i saken. Advokaten hadde bedt om at legen skulle bekrefte at Gunhild ble syk på jobben. Gunhild gikk til en ny lege. Denne legen meldte saken til Arbeidstilsynet, men hun fikk beskjed om at de ikke holdt på med mobbesaker. Dette var i 1998. Da klaget hun til Direktoratet for arbeidstilsynet som ba Arbeidstilsynet behandle saken på nytt. Arbeidstilsynet behandlet saken på nytt og henla den. Så ble saken igjen klaget inn for Direktoratet for arbeidstilsynet. Da gikk Gunhild til advokat. Saken med Arbeidstilsynet pågår ennå. På denne tiden er Gunhild deprimert. En psykolog foreslo antidepressiva, dette nektet hun.

Bedriftslegen viste liten forståelse, men det var en hyggelig sykepleier der. I aetat var hun hos en arbeidspsykolog og fikk gode råd angående jobbsøking. Hun har et godt forhold til Trygdekontoret. I fagorganisasjonen fikk hun god menneskelig hjelp, men det ble ingen konkrete resultater.

Gunhild sier klart fra når hun mener noe, og hun mener at hennes væremåte var en av årsakene til at hun ble mobbet. Hun sier at mobberen ikke liker konkurrenter, Gunhild ble for truende for mobberen. Hensikten med mobbingen var å få henne taus, få henne trykket ned eller eventuelt få henne provosert vekk.

Mobbingen har vart en stor del av tiden i perioden 1995-2002. Gunhild har hatt store utgifter til lege og annet helsepersonell. Hun sier at helsen er elendig. Hun har hatt mange psykosomatiske sykdommer og har vært deprimert. Gunhild sier at ledelsen hevder at de legger forholdene til rette ved å gi henne lettere arbeidsoppgaver, men de forstår ikke at hun lider av å bli fratatt arbeidsoppgaver. Hun er sykemeldt. Hun mistet det sosiale miljøet på jobben ved omplasseringen. Men hun har mange venner utenom jobben. Hun sier at nå følger "faenskapen" med, hun får ikke ny jobb.

#### Mette 54 år

Mette arbeider i en teknisk bedrift i privat sektor i en by på Vestlandet. Hun sier at det ikke finnes stillingsbeskrivelser for noen av de ansatte. Det er ingen rolleavklaring i bedriften, og det er ingen tilrettelegging av arbeidet. Men hun sier at arbeidet er selvstendig.

Mette sier hva hun mener. Ledelsen påstår at hun har samarbeidsproblemer. Det har vært mange ikke-dokumenterte påstander. Hun er blitt beskyldt for å ha sagt fra om ting som ikke var i orden. Sjefen har nektet henne å utføre arbeid for andre innenfor bedriften med det resultat at arbeidet ikke ble utført. Mette er ikke blitt omplassert, men bedriften har prøvd å degradere henne, hun er blitt fratatt et ansvarsområde uten formaliteter. Det har vært mange bakvaskelser. Hun ble utstengt fra et planleggingsmøte som hadde med hennes ansvarsområde å gjøre. Det ble holdt møter om henne uten at hun var til stede. Hun mener at ledelsen forberedte en prosess, og hun visste ikke at hun ble overvåket. Ledelsen sa at hun måtte tenke over hva hun hadde gjort galt, men ledelsen har ikke sagt noe om hva hun har gjort galt. Mette blir mobbet av nærmeste overordnede, bedriftens direktør og en medarbeider.

Mobbingen har vart i fem år, og saken pågår ennå. Det er mange dokumenter i saken, og det blir ofte vist til dokumenter som Mette og hennes tillitsvalgte ikke får tilgang til. Hun får god hjelp i fagorganisasjonen.

Hun har hatt en grei lege. Hun var hos en psykiater som sa at dette var en arbeidskonflikt, Mette trengte ikke behandling. Psykiateren mente at to av lederne skulle vært til behandling og ikke Mette.

Bedriftslegen meldte ikke til Arbeidstilsynet etter pålegg fra Mette. Men en ny bedriftslege gjorde det. Hun har ikke hatt behov for hjelp i aetat, og hun har et godt forhold til Trygdekontoret. Arbeidstilsynet gikk først inn i saken men trakk seg senere ut. Hun har foreløpig ikke brukt advokat.

Mette meldte seg inn i sin organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet i 1998. Her fikk hun god praktisk hjelp om hvordan hun skulle forholde seg til bedriftshelsetjenesten, Arbeidstilsynet, lege og andre behandlere.

Mette mener at årsaken til mobbingen bl.a. er misunnelse og at de andre ansatte får mindreverdighetskomplekser da hun er dyktig og arbeider raskt. Hun er et forstyrrende element, hun sier hva hun mener. Hensikten er å bli kvitt henne.

Mette har vært sykemeldt en lang periode, men hun er nå tilbake i arbeid. Mobbingen pågår ennå. Mette har lavere inntekt nå, hun får jobbe mindre. Hun har fått alvorlige helseskader med mange psykosomatiske sykdommer. Hun har mange venner.

### Hege 58 år

Hege arbeidet innenfor omsorgssektoren i en mellomstor by i Trøndelag da mobbingen startet. Hun var i en underordnet stilling. Hun beskriver arbeidet som slitsomt. Arbeidet var lite selvstendig. Hennes nærmeste overordnede laget egne regler som ikke var i tråd med avtaleverket. Som tillitsvalgt ble hun ikke innkalt til møter angående planlegging av arbeidet. Det var små

stillingsbrøker på arbeidsplassen, de ansatte var overarbeidet. Og etter hvert ble det flere arbeidsoppgaver uten at det ble ansatt flere folk.

Hege sa bl.a. fra om en ureglementert ansettelse av en ufaglært, stillingen var ikke lyst ledig. Hun skrev til distriktslederen om arbeidsbelastningen og de små stillingsbrøkene. Hun sier at hun var utbrent. Hege mener at hun ble utsatt for bakvaskelser. Hun ble utestengt fra møter om brukerne og utestengt fra andre møter. Avdelingslederen hilste ikke på henne om morgenen.

Hege meldte seg inn i sin organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet i 1989. Hun fikk ikke konkret hjelp i sin sak i organisasjonen, men hun lærte mer. Mobbingen startet da hun fikk ny sjef for tolv år siden.

Hege skrev i avisa om arbeidsforholdene. Da ble ledelsen sint. Hege hadde fått fibromyalgi, stress og var nakkestiv. Hun ble sykemeldet i 1995. Hennes lege anbefalte lettere arbeid pga. somatisk sykdom. Trygdekontoret henviste til et kompetansesenter der de ble enige om et halvt års omskolering.

På et møte i aetat godkjente ikke arbeidsgiver Heges valg av omskolering, de trengte ikke denne type arbeidstaker i kommunen. Kort tid etter at hun hadde begynt med omskoleringen, ble hun av arbeidsgiveren innkalt til et møte uten sakliste. På møtet var fire representanter for ledelsen og hovedtillitsvalgt til stede. De ”hentet” en tillitsvalgt til henne. Samtlige tilstedeværende på møtet, inkludert hovedtillitsvalgt, ville tvinge henne til å skrive under sin egen oppsigelse. Hun ble beskyldt for å ha gjort en feil angående permisjonssøknaden. Hun nektet å skrive under. Hege var ikke blitt skikkelig informert om saksgang og rettigheter ved atferd, og det ble et turbulent forhold til Trygdekontoret som skyldte på kompetansesenteret. Da omskoleringen var ca. halvferdig, sluttet hun da hun var blitt for sliten, bl.a. pga. problemene med arbeidsgiveren. Da sykepengeperioden gikk ut, søkte hun uføretrygd.

Hege ble mobbet av nærmeste overordnede og flere ledere oppover i systemet, deriblant personalsjefen. Hovedtillitsvalgt var med på mobbingen, og det var en mobbeepisode med en kontoransatt.

Hege sier at årsaken til mobbingen var at hun sa fra om ikke-akseptable forhold på arbeidsplassen, f.eks. at hun skrev i avisen. Hun sier at arbeidsgiver ville privatisere denne sektoren, og at de ønsket å få personell inn via vikarbyråene. Hensikten var å få folk vekk slik at stillinger kunne frigjøres for privatiseringen.

Psykologen forstod at hun ble syk pga. jobben. En psykiater sa at hun hadde ”personlighetsforstyrrelser”. Det var ikke bedriftshelsetjeneste på arbeidsplassen. Saken ble ikke meldt til Arbeidstilsynet. Hun fikk råd hos advokat om ikke å gå til rettssak verken angående mobbesaken eller trygdesaken. Hege har fått halvert sin inntekt. Hun er nå uføretrygdet, bla. pga. somatisk sykdom. Familien har hatt økonomiske problemer. Hun sier at hun har overskudd til venner.

## Marianne: 41 år

Marianne arbeidet i en liten kommune i Midt-Norge. Hun kom 30 år gammel som nyutdannet til en sosiallederjobb. Hun skulle ha faglig-, personal- og budsjettansvar. Stillingen hadde lenge vært vakant. Fagfolk hadde rømt fra arbeidsplassen før. Hun ble fortalt at det hadde vært problemer med en nestleder som tidligere hadde vært leder for avdelingen. Denne nestlederen ble omplassert til en annen avdeling en kort stund etter at Marianne begynte i jobben. Det var ingen tilrettelegging av arbeidet. Hun oppfattet det som om de andre ansatte på arbeidsplassen hadde forventninger til at hun skulle rydde opp i organisasjonsproblemer. Men de hadde ikke tatt med i betraktningen at det skulle angå dem. De ansatte ville ha endring, men organisasjonen skulle likevel være "status quo". Hun påpekte bl.a. skriftlige mangler i forhold til økonomi.

Det var nedverdiggende uttalelser om hva hun kunne få til. Hun fikk redusert ansvarsområdet ved å bli holdt utenfor diskusjoner, hun fikk færre utfordringer og ble hoppet over som administrativt ledd. Hennes nærmeste overordnede, helse- og sosialsjefen, "glemte" å sende saksliste til møtene. Hun ble trakassert når andre var til stede og trakassert bak lukkede dører. Hun ble usynliggjort av ansatte på samme nivå på møter. Hun ble beskyldt av nærmeste overordnede for å ha samarbeidsproblemer, og hun ble beskyldt for å være oppfarende mot de ansatte og for å være vanskelig. Det ble sagt at ansatte klaget på henne, sjefen sa at hun hadde fungert dårlig. Hun fikk svekket psykisk helse, fikk søvnproblemer og var redd for å gå ut.

Etter fire år i jobben innkalte hennes nærmeste overordnede hennes underordnede til møte om henne. Etter dette ble Marianne innkalt til møte der hun ble orientert om klagene. Da gikk Marianne til lege som sykemeldte henne. Legen henviste til psykolog, og hun fikk behandling hos psykologen i seks år. Etter ett år sa hun selv opp jobben. Da hun sluttet, mistet hun kontakten med arbeidskameratene.

Etter hvert ble det klart for henne at den omplasserte nestlederen ikke lenger var "syndebukken". Marianne følte seg som en person uten rettigheter, hun følte seg som et "gissel". Hun ble mobbet av nærmeste overordnede. Hun ble ikke mobbet av faglige underordnede, men hun ble mobbet av kontorpersonell.

Marianne mener årsaken til mobbingen bl.a. var at nærmeste overordnede følte sin posisjon truet av henne. Hensikten med mobbingen var at fordi hun ble for brysom, måtte hun "knebles". Betydningen av henne som person måtte minimaliseres, hun måtte dempes og holdes i ørene. Hun opplevde det som et forsøk på å psyke henne ned.

Det var ikke bedriftshelsetjeneste på hennes arbeidsplass. Hun fikk hjelp i aetat til å få tatt en arbeidspsykologisk test. De første årene etter at hun sa opp jobben selv, var hun ikke i kontakt med Trygdekontoret, Arbeidstilsynet eller sin fagorganisasjon da hun følte at hun selv hadde skyld i

mobbingen og at hun ikke skulle ha hjelp. Hun har et bra forhold til Trygdekontoret i dag.

Psykologen anbefalte henne ikke å gå til rettssak.

Marianne var uten fast inntekt i fire år. Hun har det siste året fått godkjent medisinsk rehabilitering. Hun studerer, men hun sier at hun ikke kan følge en utdanningsplan, hun tåler ikke å bli stilt krav til, det må være i hennes tempo. Men hun har tatt flere eksamener.

Marianne er ikke medlem i en organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet, men hun har vært i kontakt med en av organisasjonene og vurderer å melde seg inn.

### Guri 34 år

Guri har to mobbehistorier. På den første arbeidsplassen arbeidet hun i en nyoppstartet bolig for funksjonshemmede i en by. Her varslet Guri bl.a. om mange brudd på Arbeidsmiljøloven. Lederne startet mobbingen, og så ble medarbeiderne utrygge og var med på mobbingen. Her refereres den andre mobbehistorien. Guri arbeidet i offentlig sektor innenfor omsorgssektoren i en institusjon i en by på Sørlandet. Hun var i en underordnet stilling. På denne arbeidsplassen var ansvarsområdet uklart.

Mobbingen startet da Guri i 1998 ble valgt til tillitsvalgt og tok opp medbestemmelse i arbeidet. Oversykepleier gikk til angrep på henne da hun etterlyste møte om planlegging av arbeidet. Flere ansatte sa opp pga. manglende medbestemmelse. Hun mener at fravær av medbestemmelse er trakassering.

Det var mye bakvaskelser i miljøet, men det var ikke spesifikt rettet mot Guri. Det var en generell undervurdering av personalets rolle og funksjon. Guri følte fellesskap med de andre ansatte. På denne arbeidsplassen var det gruppemobbing. Guri sendte klage til Arbeidstilsynet som omhandlet arbeidsforholdene generelt. Men Arbeidstilsynet "friskmeldte" arbeidsstedet. På befaring ble ikke "turnover" og høyt sykefravær nevnt. Flere sa opp, og flere ble mobbet. Ledelsen kjente seg ikke igjen i hennes beskrivelser.

I 1999 ble Guri sykemeldt for annen gang. Hun sier at hun hadde angst, hun sier at "da var det bare kaos i meg". Hennes lege mente at det ikke var årsakssammenheng mellom arbeidssituasjonen og helsetilstanden. Legen mente at hun var "sårbar, nevrotisk og litt skjør". En trygdepsykiater mente at hun ikke var syk og mente at hun kunne jobbe. Legen meldte ikke saken til Arbeidstilsynet til tross for oppfordring fra Guri. Hun fikk ny lege som tok henne på alvor. En psykolog nektet å skrive uttalelse til Trygdekontoret og til advokat. Psykologen skrev at hun var "lite reflektert, kritisk og at hun hadde et personlighetsmønster som gjorde henne ekstra sårbar for motreaksjoner". Hennes nye psykolog har sagt at hun har vært utsatt for "sekundærtraumatisering". Bedriftslegen var ikke interessert i høre om arbeidsforholdene, han var mest opptatt av at det var noe galt med Guri. Han nektet å diskutere arbeidsmiljøproblemer.

Trygdekontoret gjorde alt for å unngå innvilgelse av hennes attføringsøknad. Da kontaktet Guri advokat og fikk ny trygdepsykiater. Ankesaken om attføring, med erklæringer fra lege, trygdepsykiater, psykolog og med advokatbistand, tok åtte måneder. Guri fikk godkjent yrkesrettet attføring.

Oversykepleier var den aktive mobberen. Guri mener at oversykepleieren var overlegens forlengede arm. Det var også beskyldninger rettet mot henne fra direktør og personalleder.

Guri mener at maktbehov og kulturen på arbeidsplassen var årsaken til mobbingen. Det handlet om at det skal være konfliktfritt. Hensikten var å kvitte seg med problemer. Ledelsen ville få henne til å si opp selv, ubehaget skulle forsvinne.

Guri fikk god støtte i fagorganisasjonen. Hun meldte seg inn i sin organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet etter at hun ble sykemeldt siste gang. Her fikk hun generell informasjon om mobbing og senskader av mobbingen. Guri har store økonomiske tap. Helsetilstanden har vært dårlig. Hun har vært plaget med forvirring fordi hun ikke ble trodd. Hun har fått stoffskifte- problemer. Hun har ikke vært i arbeid siden 1999. Hun prøver nå å få godkjent mobbing som yrkesskade med advokatbistand. Hun hadde stor sosial omgang fra før utenom jobben, og det har hun også nå.

### **6.3 Oppsummering av mobbesakenes status på intervjudtidspunktet**

Alle informantene føler at de er urettferdig behandlet. Underveis i mobbeprosessen har de prøvd å komme til orde, prøvd å forsvare seg selv. Dette har vært vanskelig, de har opplevd overmakten som for stor.

Alle informantene har fått helseskader som konsekvens av mobbingen. På intervjudtidspunktet er Mette i arbeid og mobbes fortsatt. Gunnar og Gunhild er sykemeldt, men Gunnar har søkt uføretrygd. Svanhild er pensjonist og Hege er uføretrygdet. Per er under yrkesrettet attføring, og Guri og Marianne er under utdanningsattføring.

Samtlige har fått økonomien sin redusert i større eller mindre grad. For noen av dem er også det sosiale livet blitt ødelagt. Informantenes historier blir brukt i analysekapitlene 7 "Hvem som mobber og mobbehandlingene", 8 "Årsaker til og hensikten med mobbingen", 9 "Forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser" og 10 "Mobbingens konsekvenser".

Det er forskjell i informantenes svar når det gjelder fremtiden, og det å komme seg vekk fra problemene. Per ønsker å jobbe seg bort fra problemene, og Marianne er kommet godt i gang med å bli ferdig med problemene. Mens f.eks. Gunnar ikke blir ferdig med dem, han mener at mobbeofferet må få full oppreisning for å komme videre. Guri forbereder erstatningssak. Videre svar angående fremtiden, kommer i kapittel 11 "Avslutning".

I kapittel 7 kommer "Hvem som mobber og mobbehandlingene".



## 7 HVEM SOM MOBBER OG MOBBEHANDLINGENE

### 7.1 Innledning

Dette kapittelet har to avsnitt. Først behandles hvem informantene er mobbet av. Så følger et avsnitt om mobbehandlingene. Etter hvert avsnitt følger en forståelse i forhold til mine antagelser og tidligere undersøkelser. Til slutt kommer en oppsummering.

### 7.2 Hvem som mobber

Men bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg antagelser om at det var flere som var blitt mobbet av sine ledere. Men jeg visste ikke hvor mange. Min antagelse var at ledere eller andre grupper med muligheter til maktutøvelse, lett kunne misbruke sin makt. Og at arbeidstakere som har posisjoner, eller har god kontakt med folk i posisjoner, lettere kan gjennomføre sanksjoner. I dette avsnittet behandles informantenes opplevelse av hvem de er mobbet av.

I elleve av mobbesakene er informantene primært blitt mobbet av én eller flere ledere. I kun én mobbesak er informanten primært mobbet av en underordnet, men ledelsen fulgte opp mobbingen etter hvert.

Gunhild og Guri er i til sammen tre mobbesaker mobbet av bare ledere. På Gunhilds arbeidsplass i mobbesak to, var det flere som ble mobbet, hun sa at hun ble mobbet av en nestleder som fikk støtte av sin overordnede. På denne arbeidsplassen ble hun ikke mobbet av medarbeidere; hun sa at ”de støttet hverandre”, det var flere ”i samme båt”, det var av den grunn ”ikke så ille”. Og angående mobbesak tre sa Gunhild:

Jeg ble mobbet av nærmeste overordnede. Den overordnede overlegen støttet mobbingen, så han mobbet jo han også. Sånn har det vært i alle år, hun (nærmeste overordnede, min tilføyelse) har mobbet ut flere enn meg, han visste hvordan hun er.

Guri sa det slik angående mobbesak to der det var gruppemobbing og mobbingen ikke bare var rettet mot henne:

Oversykepleier (...) var den aktive. Angående overlegen: jeg tror oversykepleier var hans forlengede arm. Oversykepleier oppfører seg noe annerledes når overlegen er fraværende, da er hun mer lydør.

I to av mobbesakene ble informantene mobbet av hele lederskikt samt hovedtillitsvalgt. Hege fortalte at det var et lederskifte, den nærmeste overordnede hadde nettopp begynt i jobben da mobbingen startet. I mobbesak én navngir Guri seks ledere i forskjellige stillinger samt hovedtillitsvalgt som mobbere, og hun sier at ”jeg antar at hele administrasjonen er med, og etter hvert hele gruppa”. Hun sa at ”det begynte med lederne, og så ble medarbeiderne utrygge”.

Mette, Per, Gunhild, Gunnar og Marianne ble mobbet av ledere og medarbeidere, Per sa:

Jeg ble mobbet av gruppelederen og avdelingslederen. Medarbeidere: både ja og nei, klart at de jeg hadde hatt som kolleger, var det ikke, men den nye avdelingslederen og hans hoff, var det tendenser. Man blir preget i et mønster; når du får ny ledelse med nye signaler, plikter du at det blir fulgt opp. (...)

Gunnar, som arbeidet som personalsjef i en kommune, sa det slik:

Jeg ble mobbet av arbeidsgiverrepresentanter: rådmann, kontorsjef, politikere og etatssjefer. (...) Jeg ble mobbet av medarbeidere (...), de bøyde av for rådmannen og skrev anklagebrev. (...) Noen av de underordnede var med på anklagebrevne.

Marianne, som arbeidet som sosialleder i en kommune, sa:

Jeg ble mobbet av nærmeste overordnede som var helse- og sosialsjef. (...) De på samme nivå hadde jeg lite med å gjøre, men jeg ble usynliggjort av dem på helse- og sosialstyremøtene. (...) Jeg ble i stor grad mobbet av kontorpersonell. (...) Toppsjefer er lojale mot hverandre, er mitt inntrykk. Sånn oppfattet jeg det.

Det er kun Svanhild som primært er mobbet av en underordnet, men hun sa at ledelsen etter hvert ble med på mobbingen, og hun sa at den mangel på hjelp hun fikk fra ledelsen var verre enn selve mobbingen.

Ingen av organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet har laget statistikk angående hvem som mobber. Men på spørsmål pr. telefon til en av lederne i den ene mobbeorganisasjonen, er svaret at *inntrykket er at flest ledere mobber, de fleste er mellomledere*. På spørsmål pr. telefon til en av lederne i den andre organisasjonen, er svaret at *de ikke har dette inntrykket, de er opptatt av at ledelsen ikke griper inn når mobbing skjer*.

### **7.2.1 Forståelse i forhold til antagelser og tidligere undersøkelser**

I noen mobbesaker kan det i begynnelsen se ut som om det er én mobber. Men enkeltpersoner som mobber kan være en del av en "ukultur", og i noen mobbehistorier blir dette synlig etter hvert. Mine informanters svar viser at én eller flere ledere har vært involvert i mobbingen, hos noen hele lederskikt. Flere ledere enn jeg antok var involvert i mobbingen. Tillitsvalgtes deltagelse i mobbingen var noe jeg ikke hadde regnet med. Men det er i samsvar med min antagelse om at arbeidstakere med maktmuligheter og posisjoner lettere kan gjennomføre sanksjoner.

Mine funn er i samsvar med de undersøkelser jeg har sett på der medlemmer av SJM og Lmm er respondenter. Larsen finner at mer enn 80 % er mobbet av overordnede (Larsen 1990:32). I sin senskadeundersøkelse, finner Einarsen m.fl. at 87 % mobbes av sin nærmeste leder og at 59 % mobbes av bedriftens ledelse (Einarsen m.fl. 1999:12). Men Einarsen og Raknes fant i "Mobbeundersøkelsen" at 40 % av mobbeofrene er mobbet av ledere (Mobbing og harde personalkonflikter 1998:85). En tolkning av denne store forskjellen kan være at de som meldte seg inn i SJM og Lmm var hardt rammet, det var ikke ryddet opp i problemene. Det kan være slik at mobbeforløpet blir mer alvorlig og helseskadene større når man blir mobbet av ledere, jfr. Kile

(Kile 1990:2). Wannag skriver at administrasjonen i en organisasjon ofte blir sterkt involvert i ”undertrykkelsen” av varsleren (Wannag 2001:4).

Jeg har en antagelse om at det er lettere å skjule mobbingen når den utøves av ledere enn av medarbeidere da sanksjonene ofte foregår bak lukkede dører. Dette diskuterer jeg i avsnittet om mobbehandlingene.

Min mening er at mobberne blir sterke når det er en samlet gruppe. Denne gruppen er i en maktposisjon, og mobberne har lett kunnet gjennomføre sine mobbehandlingene.

### **7.3 Mobbehandlingene**

Det er mange forskjellige mobbehandlingene som blir opplevd brukt. Jeg har funnet fram til noen vesentlige. Disse handlingene blir behandlet i tre grupper: ”beskyldningene”, ”sykeliggjøring som hersketeknikk” og ”knebling og sosial utstøting”. Så følger en forståelse i forhold til mine antagelser og tidligere undersøkelser.

#### **7.3.1 Beskyldningene**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, antok jeg at mange mobbeofre ble utsatt for falske beskyldninger. Jeg hadde en antagelse om at mange beskyldninger rettet mot ofrene ikke hadde sammenheng med den reelle bakgrunnen for mobbingen, og at ofrenes reaksjoner ville ha sammenheng med hvorvidt ofrene opplevde beskyldningene som urettferdige eller ikke.

Informantene blir utsatt for mange beskyldninger, her følger noen jeg mener er vesentlige. Det er svar på spørsmål om beskyldninger, mobbehandlingene og svar på andre spørsmål.

Hos noen av informantene kom beskyldningene tidlig og hos noen sent i mobbeforløpet. I elleve av de tolv mobbesakene er ikke informantene blitt utsatt for beskyldninger før de har handlet i forhold til noe og er blitt opplevd som en trussel av mobberne. Beskyldningene er rettet mot personen, her mobbeofferet, og ikke det som informantene mener er den opprinnelige årsaken til mobbingen. Det ser ut til at mobbehandlingene på en eller annen måte måtte rettferdiggjøres, og helst på en måte som mobberne opplevde som rasjonell.

Eksempler er at mobbeofferet har varslet om lovbrudd eller uholdbare arbeidsforhold, eller de kan ha reagert på uklare ansvarsforhold og sagt fra om dette. Noen har ønsket å utføre jobben på en skikkelig måte. Vanlige beskyldninger er at offeret blir beskyldt for å gjøre dårlig arbeid eller er vanskelig å samarbeide med, har ødelagt arbeidsmiljøet eller er blitt beskyldt for å være illojal.

Beskyldninger og andre mobbehandlingene fører til at mobbeofferet mer og mer får behov for å forsvare seg, og resultatet blir at mobbeofferet blir ”vanskelig” å ha med å gjøre. Konflikten utvikler seg. Angående å få rettferdiggjort mobbehandlingene, sa Per at ”det er uoverensstemmelse

mellom logisk og følelsesmessig plan, (...) hensikten med et høyt logisk nivå er å oppnå enighet. (...) Historier ble laget i etterkant av oppsigelsen". Han sa at ledelsen "snekret en historie" da de forberedte seg på rettssak. Han ble beskyldt for å ha utført en arbeidsoppgave for dårlig; en arbeidsoppgave han mener han ikke var bedt om å utføre, og som var utenfor hans kompetanseområde.

Flere ble beskyldt for ikke å ville samarbeide eller kommunisere. En vanlig måte er å komme med ikke-dokumenterte beskyldninger. Gunhild sa det slik angående mobbesak tre:

Det kom stadig klager på meg, men det var aldri noe konkret om klagen. Etter flere år navnga hun (mobberer, min tilføyelse) dem som hadde klaget, de hadde ikke klaget. Overlegen har beskyldt meg for å være vanskelig å samarbeide med. Det var på det møtet hvor advokaten var, og advokaten ba om konkretisering. Det kom beskyldninger og løgn, men ikke dokumentert.

Gunnar ble etter flere år i jobben sykemeldt, og da han var sykemeldt, bøyde medarbeidere og underordnede av for rådmannen og skrev anklagebrev med mange beskyldninger om ham, han var bl.a. vanskelig å samarbeide og kommunisere med. Gunnar mente at disse brevene var et "bestillingsverk fra rådmannen", da de er datert på ca. samme tidspunkt og har samme "argumentasjonsteknikk". Han sa at den siste tiden før han ble sykemeldt, fungerte han dårlig på jobb, han sa at han fungerte 25 %. Innholdet i anklagebrevene inneholder mye kritikk av Gunnar i denne tiden. Men en av brevskriverne skriver bl.a. at samarbeidet med ham var bra inntil en tid før han ble sykemeldt.

På den første arbeidsplassen, i mobbesak én, ble Guri innkalt til et ekstraordinært personalmøte hvor temaet var arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. til stede på møtet var til sammen ti ledere og hovedtillitsvalgt, Guri sa:

På møtet kom det kraftige beskyldninger om meg og min person. (...) Samtlige nektet for å ha delt mine opplevelser. De beskyldte meg for å bestride vedtak, som ikke forelå, men som jeg hadde etterlyst. (...) Møtet utviklet seg til et sammenhengende mareritt, med grove beskyldninger mot meg, og det kom ingen løsningsforslag. Det var elleve mot én, regelrett et tribunal. (...) Senere ble det vist til illojal oppførsel.

### **7.3.2 Sykeliggjøring som hersketeknikk**

I mange diskusjoner om mobbing i arbeidslivet er spørsmålet om hvorvidt mobbeofferet er sykt fra før framtreddende. Hvorvidt mobbeofferet er spesielt sårbart og overreagerer på omgivelsenes handlinger, er en vanlig diskusjon. Kunnskaper fra samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, tilsa at noen ofre fikk psykiatriske diagnoser og ble personangrepet av sine mobbere. På en eller annen måte har mobberer følt seg truet av offeret.

Jeg ser for meg tre former for sykeliggjøring av mobbeofferet, primær-, sekundær og tertiærsykeliggjøring. Primærsykeliggjøring er der mobberer sykeliggjør offeret når offerets handlinger eller meninger er uønsket av mobberer, f.eks. når mobbeofferet har sagt fra om noe. Dette skjer før offeret har fått sykdomssymptomer. Offeret kan f.eks. bli beskyldt for å ha vrangforestillinger. Sekundærsykeliggjøring er det misbruket av offerets sykdom mobberer utnytter

når mobbeofferet reagerer på mobbingen og blir syk. Og tertiærsykeliggjøring er den behandlere og andre offentlige instanser utøver ved å stadfeste mobberens synspunkt på offerets "sykelighet" og ved den diagnose behandleren setter på offeret. I alle tilfellene vil mobberen "få rett", ettersom offeret faktisk blir sykt av den behandlingen det får. Sekundær- og tertiærsykeliggjøring blir i det videre kalt retraumatisering og restigmatisering.

Jeg hadde en antagelse om at flere av informantene var blitt sykeliggjort, kanskje mange av dem primærsykeliggjort.

I dette avsnittet blir svar på spørsmål om mobbebehandlinger og svar på andre spørsmål, der sykeliggjøring av offeret kommer fram, behandlet.

Her refereres det kun til mobbeofre som er sykeliggjort av sine mobbere. Sykeliggjøring/diagnostisering av behandlingsapparatet samt eventuell stadfesting fra andre instanser, blir det referert til i kapittel 9 "Forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser".

I de tolv mobbesakene er mine informanter på en eller annen måte blitt sykeliggjort i seks av dem. Jeg vurderer to av informantene som primærsykeliggjort. Alle er sykeliggjort av sine ledere.

Et eksempel er Guri som sa at hennes sykemeldingsgrunn ble betvilt av en av lederne, lederen sa at hun hadde "en annen virkelighetsoppfatning". Denne uttalelsen tolker jeg som en sykeliggjøring av Guri. Og Gunhild forteller at en kollega gikk til sin nærmeste overordnede og påstod at hun var "psykopat".

Angående sekundærsykeliggjøring, blir konsekvensene av mobbingen, at de ble syke, brukt mot ofrene. To av informantene viser til skriftlig materiale fra ledelsen angående dette. Et eksempel er et brev fra offerets ledelse der det står at informanten "har en måte og omgås kolleger på som enkelte opplevde å være ødeleggende på deres selvtillit", og det står videre at "hun signaliserte manglende vilje til å endre sin personlige atferd". Ledelsen mente at mobbeofferet hadde et "generelt atferdsproblem".

En annen informant forteller at "personalsjefen lot det skinne igjennom at det var noe galt med meg psykisk". I et brev fra denne informantens nærmeste overordnede til en høyere instans, står det at "hun viste sykdomssymptomer med tendenser til fordreid virkelighetsoppfatning og burde søke sakkyndig hjelp".

Marianne var i et møte med sin nærmeste overordnede helse- og sosialsjefen etter at han hadde snakket med andre ansatte om henne, både medarbeidere og underordnede. Hun forteller om dette møtet:

Helse- og sosialsjefen sa: "No, Marianne, må det ikke vere fleire følerier, no må me arbeide med det saka gjeld". Jeg ble provosert, da fikk han dokumentert at jeg var et følelsesmenneske som ikke alltid så ting klart, mente han. (...) Jeg begynte å grine, han sa at nå hadde han fått sagt det han skulle, jeg hadde forhåpentlig følt fra meg, også kunne vi gå videre, legge ting bak oss. (...)

To av informantene sier at de var slitne og utbrente før mobbingen startet. Dette ble brukt mot dem i ettertid, og informantene mener at arbeidsgiver ønsket å kvitte seg med dem.

### 7.3.3 Knebling og sosial utstøting som hersketeknikk

Blant mange hersketeknikker som utøves, er knebling og sosial utstøting. Med knebling mener jeg at arbeidstakeren blir hindret i å si sin mening på arbeidsplassen. Med sosial utstøting mener jeg at arbeidsgiveren ønsker å fjerne mobbeofferet fra arbeidsplassen. Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg en antagelse om at flere av informantene hadde vært utsatt for knebling og sosial utstøting. Her følger noen av mobbehandlingene jeg mener er vesentlige.

Noen av handlingene utøves bak lukkede dører, andre er mer synlige. Her følger noen mobbehandling der informantene fikk redusert sitt ansvarsområde og ble hindret i å være med på planlegging av arbeidet, samt at de ble nektet andre rettigheter eller ble forbigått ved stillinger. Og videre om at noen ble omplassert og at noen fikk varsel om oppsigelse. Mange av handlingene utøves parallelt med andre handlinger, og mange av dem utøves over tid, i en prosess.

Et eksempel på en blanding av synlighet og usynlighet er når mobbeofferet blir utskjelt på et møte der bare de som støtter mobberen/mobberne er til stede. For mobbeofferet er dette en synlig handling som får store konsekvenser for offeret, men handlingen er usynlig for omverdenen. Et annet eksempel er omplassering eller oppsigelse. Det er synlig at mobbeofferet forsvinner, offeret er ikke lenger til stede på sin gamle arbeidsplass.

Per sa det slik angående det som foregår bak lukkede dører:

Det var bak lukkede dører, hadde det vært åpent, kunne jeg svart. En person prøvde å spenne bein på meg, han lyktes fysisk første gang, men ikke neste gangen. (...) Dette var den eneste gangen det var synlig. Ja, det var bak lukkede dører. Men det jeg ble tatt på var bak min rygg, jeg var ikke tilstede. Jeg var klar over hva som foregikk, spillet var klart, men jeg visste ikke hva jeg skulle gjøre med det. Jeg hadde ikke noe navn på det, ser det foregår ting.

I fem av mobbesakene ble informantene hindret i å være med på planlegging av arbeidet. Guri sa at ”fravær av medbestemmelse er trakassering og undervurdering av personalets vurderinger i forhold til sikkerhet og hvilke pasienter som er egnet for avdelingen”. Hege ble som tillitsvalgt ikke innkalt til møter angående turnusplanen, og hun slapp heller ikke inn på rapportmøter i avdelingen. På en arbeidsplass fikk Gunhild beskjed om at ”det hun hadde gjort var null verdt”. Og slik opplevde hun det i den første mobbesaken, hun sa:

Jeg ble syk i denne perioden, jeg ble fratatt ansvaret for egen jobb. (...) Det er forferdelig. Jeg ble fratatt innholdet i jobben. (...) Det var degradering. (...) Men da satte en kollega folk på tiltak til å gjøre jobben min. (...) Sjefen er redd for sterke kvinner. (...) Jeg ble diskriminert på den måten at jeg ikke fikk være med på planleggingsmøter.

Mette ble hindret i å utøve jobben sin, hun sa at hun ble ”fratatt ansvaret for sitt kompetanseområde uten formaliteter”.

Marianne ble også usynliggjort av sin nærmeste overordnede, hun sa:

Jeg ble stadig holdt utenfor diskusjoner, utestengt fra møter. Jeg fikk færre utfordringer av helse- og sosialsjefen. Jeg merket at det som lå til min stilling var blitt gitt videre til nestleder eller barnevernskonsulent, ikke tatt opp med meg om det var all right. (...) Helse- og sosialsjefen hoppet over meg som administrativt ledd. Jeg følte meg uten betydning. ”Henne gjør vi som vi vil med”, følte jeg. (...) Enten glemte han meg helt, eller jeg fikk papirene i handa rett før møtet.

Gunhild og Guri ble forbigått ved stillinger. Og Gunnar sa det slik angående å miste rettigheter:

Men trakasseringen ellers gikk mest på at jeg ble nektet rettigheter, de overkjørte meg og mine beslutninger. Når jeg gjorde henvendelser, fikk jeg ikke svar, dette er ikke-handlinger, det var virkelighetsforvrenninger, det var god-dag-mann-økseskaft-svar. (...) Jeg ble faglig nedvurdert. Er det en trussel fordi vi er for flinke? Det var en revirkamp. Det var splitt og hersk. (...)

Mette mener at dokumenter i hennes sak ble bortgjemt, hun sa:

Når arbeidsgiver sier at de gjør noe, gjør de ingenting: det er en ikke-handling. De refererer til det de har gjort som ikke er sant. De refererer til møter som verken jeg eller fagforeningen har vært på, vi får ikke innsyn i påståtte referater fra disse påståtte møter, og det påstås at det ikke finnes dokumenter som vi ikke kjenner til; forstå det den som kan.

Flere av informantene fikk varsel om omplassering. Hege ønsket selv å bli omplassert av helsemessige grunner, men hun ble ikke omplassert. Guri fikk beskjed om omplassering, men hun var sykemeldt til hun begynte i ny jobb. Svanhild fikk spørsmål fra direktøren om å flytte til en annen avdeling. Hun mente at det var galt at hun som ble mobbet skulle flytte. Hun søkte etter hvert uføretrygd. Tre av informantene ble omplassert, deriblant Gunnar, men han ønsket det selv og sa at ”noe annet hadde vært et helvete”. Og Per sa:

Ja, jeg ble omplassert. Foranledningen til omplasseringen var utbrenningen. (...) Mobbing kan føre til utbrenthet. (...) Utbrenthet kan bli resultatet av mobbing. (...) Jeg ble omplassert fra å jobbe med utvikling til å jobbe med kvalitetssikring. Jeg ba ikke om det, ville ikke selv. De foreslo det, jeg hadde produsert lite da, tidsfrister ryker. Det var imot min vilje i utgangspunktet, men det ble omplassering.

I mobbesak tre fikk Gunhild støtte av kolleger på arbeidsplassen, og på spørsmål om det ble konsekvenser av denne støtten, sa hun:

Da sjefen så at jeg fikk støtte, ble jeg flyttet fra støtten, fysisk, til et annet avsnitt. Hun var fortsatt sjefen min. Ja, definitivt omplassert, fra en post jeg fikk bruke meg selv, til en post jeg ikke fikk bruke meg selv. Jeg satt der med Dagbla'. Jeg ble flyttet fra støtten, jeg fikk ikke nok arbeidsoppgaver.

To av informantene sa opp jobben selv, Marianne var en av dem. Hun forteller at psykologen ga henne råd om ikke å gjøre dette. Men Marianne følte på den tiden selv skyld i de problemene hun hadde på arbeidsplassen. To av informantene ble truet med oppsigelse, og to fikk varsel om oppsigelse, Per sa det slik:

Ja, jeg ble sagt opp som følge av nedbemanning. Det var en bestilling, alle avdelingene skulle kvitte seg med en person. Jeg var allerede da servert på et fat. Når det skal nedbemannes, er det lett å velge den som

er svak, jeg mener at jeg var det da. Men oppsigelsesgrunnen var nedbemanning, det var usaklig, det skulle ikke vært meg, jeg hadde vært ansatt i 19 år. (...) Jeg syns mange arbeidsgivere er for kjappe med oppsigelse. Man skiller ut en person og umuliggjør vedkommende, det kan være fristende å bruke sånne metoder da arbeidsmiljøloven er slik den er, kan skjule at man fjerner folk. (...)

Mange av informantene følte at deres arbeid ikke ble verdsatt, at det de gjorde ikke hadde noen verdi. Min vurdering er at det ble en usynliggjøring av offeret som person og arbeidstaker, men synliggjøring av at arbeidstakeren ikke er noe verdt. Den umulige eller vanskelige blir synlig ved sin oppførsel, mens mye av mobbehandlingene foregår bak lukkede dører eller bare sammen med personer som støtter mobberne. Mobberne blir usynlige overgripere eller kontrollører. Ofrene blir stigmatisert.

Flere av mobbehandlingene er enkelthandlinger. For eksempel er det å bli fratatt arbeidsoppgaver, bli omplassert eller oppsagt enkelthandlinger, men handlingene får daglige konsekvenser for offeret, jfr. min diskusjon om definisjoner i kapittel 3. Min vurdering er at denne type enkelthandlinger er vanskelige å tallfeste.

#### **7.3.4 Forståelse i forhold til antagelser og tidligere undersøkelser**

Det som går igjen angående beskyldningene, er at mobbeofrene opplever at beskyldningene dreier seg om noe annet enn det saken egentlig dreier seg om. Flere av informantene mener at beskyldningene rettet mot dem er falske. Og når ofrene forteller sin versjon av historien, blir de ikke trodd. Informantenes historier stemte med mine antagelser.

Min antagelse om at mange ofre ble sykkeliggjort, var riktig. Men min antagelse om at flere var blitt primærsykkeliggjort, var feil.

Som antatt, ble flere av mine informanter utsatt for knebling eller sosial utstøting. Og da mange ledere er involvert i mobbingen, er min vurdering at de har makt og maktmuligheter som lett gjør dem i stand til å sette i gang sanksjoner. Det blir vanskelig for offeret å "bevise" hendelsesforløpet da mye er så diffust.

Angående sykkeliggjøring, er min vurdering at anklagene rettet mot Gunnar er skrevet i den perioden der Leymann og Gustafsson skriver i sin senskaderapport at "det man diagnostiserer er personlighetens destruksjon"<sup>27</sup> (Leymann og Gustafsson 1995:16). Offeret er skadet, og det blir brukt mot offeret.

I sin hovedfagsoppgave viser Inger-Lise Larsen til intervjuer med mobbeofre og noen av deres mobbere. Disse intervjuene gir det samme inntrykk som mine informanter gir uttrykk for; mobbernes og ofrenes historier er svært forskjellige. Et eksempel hos Larsen er der hun intervjuer et mobbeoffer som er underordnet og mobbeofferets leder. Mobbeofferet mente at hun ble forbigått av

---

<sup>27</sup> Min oversettelse fra svensk



ynge mannlige kolleger, hun ble fratatt arbeidsoppgaver og ble utestengt fra faglige møter (Larsen 1990:I appendix IV:4). Men ledelsen sier at "(...) hun var spesiell, og hadde problemer med seg selv, han mente at de hadde tatt så mye hensyn som de kunne til henne" (Larsen 1990: I appendix IV:5). Min vurdering er at offerets sykdomssymptomer etter mobbingen blir gjort til en privatsak, det blir ikke sett på sammenheng.

Mine informaners svar angående omplassering, isolering og utfrysing, er til en viss grad i samsvar med svarene i Scan-Fact/FAFO undersøkelsen, der svarer 25 % at de mobbede ble omplassert og 44 % svarer at de mobbede ble isolert eller frosset ut (Løvås 1987:10).

Mine informaners opplevelser av mobbebehandlinger er forskjellige fra noen av de undersøkelsene jeg har sett på. Dette kan ha sammenheng med at det ble sendt ut spørreskjemaer der svaralternativene var fastlagt på forhånd. I min undersøkelse svarer flere av informantene at de ble sykeliggjort. Det kommer ikke fram i svarene fra de undersøkelsene jeg har sett på at noen ble sykeliggjort. Flere av mine informanter opplevde f.eks. utfrysing/isolering og reduksjon av ansvar og oppgaver enn i "Mobbeundersøkelsen" (Einarsen og Raknes 1991:Tabell A12).

I "Mobbeundersøkelsen" var det stor forskjell på svarene angående frekvensene "omtrent daglig" og "av og til" i mobbehandlingene. I senskadeundersøkelsen var det mindre forskjell angående de samme frekvensene enn i "Mobbeundersøkelsen" (Einarsen og Raknes 1991:Tabell A 12 og Einarsen m.fl. 1999:13). Min vurdering er at dette kan ha sammenheng med spørsmålene. Eller det kan ha sammenheng med at respondentene i senskadeundersøkelsen, som tilhører den samme gruppen som jeg har intervjuet, er mobbet i mer alvorlig grad.

## **7.4 Oppsummering**

Hvem som mobber og mobbehandlingene blir det som er mest synlig for mobbeofrene. Det er dette ofrene er mest opptatt av å fortelle om.

I mine informaners mobbesaker er de fleste mobbere ledere og innehar posisjoner. To tillitsvalgte var også med på mobbingen. Flere underordnede ble etter hvert med på mobbingen.

Ledere har på en eller annen måte følt seg truet av ofrene, og det ble slått hardt ned på dem. Min vurdering er at ledere er i maktposisjoner og har maktmuligheter, det blir da lettere å gjennomføre sanksjoner enn når mobberne er underordnet. Det er vanskeligere å gjennomføre sanksjoner når mobberne ikke har kunnet påvirke de overordnede. Tillitsvalgte som mobber, ofte sammen med ledelsen, kan lett være delaktige i å gjennomføre sanksjoner.

Når mobbeofrene sykeliggjøres, reagerer på den behandlingen de får og blir syke, blir dette brukt mot dem i ettertid. Vi får en synliggjøring av den undertrykte og en usynliggjøring av undertrykkeren.

En diskusjon i forhold til teoretiske perspektiver følger i kapittel 8 ”Årsaker til og hensikten med mobbingen”, i kapittel 9 ”Forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser” og i kapittel 10 ”Mobbingens konsekvenser”.

## **8 ÅRSAKER TIL OG HENSIKTEN MED MOBBINGEN**

### **8.1 Innledning**

Dette kapittelet faller i to hoveddeler. Først behandles informantenes forståelse av hva som er årsaker til mobbingen, og deretter følger deres forståelse av hva som er hensikten med mobbingen. En oppsummering følger etter hvert hovedavsnitt, og til slutt kommer en hovedoppsummering.

### **8.2 Årsaker til mobbingen**

Det er mange årsaker til mobbingen. Det er umulig å finne en enkel årsak, jeg ser på de fleste mobbesaker som innviklede, og at det ikke finnes enkle årsaksforklaringer.

Her viser jeg til noen vesentlige utvalgte områder for årsaker til mobbingen der informantenes historier er referert både i forhold til det de har svart på spørsmålet om hva de mener er årsaken til mobbingen, og svar de har gitt når de har fått spørsmål om arbeidsplassen.

Intervjuene har mange åpne spørsmål. Informantenes fortellinger gir ikke alltid enkle og eksakte svar på de enkelte spørsmålene. Fortellingene viser hos flere av dem lange mobbeprosesser. I en analyse blir det derfor forenklinger i forhold til sammenhengen i mulige årsaker.

Informantene ble ikke direkte spurt om strukturelle årsaker eller strukturelle endringer i forbindelse med mobbingen, men jeg har valgt å kategorisere avsnittet i forhold til dette.

Avsnittet er delt i tre deler. I del én behandles ytre strukturelle årsaker til mobbingen. I del to behandles indre strukturelle årsaker på organisasjonsnivå og i del tre indre strukturelle årsaker på individnivå. En forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver følger etter hvert avsnitt. Så følger en oppsummering.

#### **8.2.1 Ytre strukturelle årsaker til mobbingen – samfunnsnivå**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg følgende antagelser om ytre strukturelle årsaker til mobbingen.

I det private næringsliv hadde jeg antagelser om at mulige ytre årsaker til mobbingen kunne være det kapitalistiske samfunns harde konkurranse med en stadig jakt etter nye markeder og kravet om økt fortjeneste. Næringslivet konkurrerer på noen områder med bedrifter i land med lavere lønnskostnader, noe som igjen, i tillegg til krav om moderate lønnsoppgjør, resulterer i utflugging av bedrifter. Vanlige konsekvenser er økte effektivitetskrav på arbeidsplassen, som igjen fører til hardere press på arbeidstakerne. Dette kan også føre til indre konkurranse blant arbeidstakerne. Et krav om økende fleksibilitet, lite plass til sosialt liv på arbeidsplassen og med økende irritabilitet i arbeidssituasjonen, kan ofte bli resultatet. Det kunne bli en fare for utstøting av de minst effektive arbeidstakerne.

I det offentlige tenkte jeg at én årsak kunne være nedskjæringer i offentlige budsjetter, og at disse nedskjæringene kunne påvirke arbeidsplassen med høye effektivitetskrav til de ansatte. Og at arbeidstakere av den grunn kunne være redde for å miste jobben.

Med bakgrunn i tidligere erfaringer og kunnskap om arbeidet i det offentlige, hadde jeg en antagelse om at store strukturelle endringer kunne skape problemer på arbeidsplassen. Min erfaring tilsa at omstruktureringer ofte blir iverksatt enten for å spare penger som en konsekvens av nedskjæringer, forbedre en tjeneste eller skjule et problem.

Privatisering av offentlige tjenester kunne også være en årsak. Når private overtar drift av offentlig tjenesteyting, gjør de ikke dette uten at målet er å kalkulere inn en fortjeneste, og resultatet bli ofte ytterlige innstramninger i forhold til driften.

En av mine antagelser var at mobbeofrene på en eller annen måte er blitt opplevd som en trussel av mobberen/mobberne både i det offentlige og i det private.

Her følger noen vesentlige utvalgte områder angående ytre strukturelle årsaker til mobbingen.

Informantene forteller ikke om eksakte ytre strukturelle årsaker til mobbingen, men i noen av historiene ser jeg klare ytre faktorer som mulige årsaker til mobbingen. Ett eksempel er Per, han arbeidet i en teknisk bedrift midt på 1980-tallet. Da ble det store endringer i norsk næringsliv. Han sa:

(...) Det var starten på jappetiden. Vi tilhørte eliten, kremen, etterpå fikk vi kopiene, opportunistene, de hadde ikke kunnskap. (...) Det var konflikter på ledernivå, det var masse omorganisering, det "blåste på toppene". (...) Det var strukturendringer på den tiden. Når det skal nedbemannes, er det lett å velge den som er svak, jeg mener at jeg var det da. Men oppsigelsesgrunnen var nedbemanning. (...) Bedriften omorganiserte, frigjorde stillinger. Når man omorganiserer, kan man stokke og dele på folk som man vil. (...) I all krigføring tas strategier og motstrategier i bruk. Arbeidsmiljøloven har den egenskapen at rettsvernet er sterkt, når det reelle ligger på et følelsesplan, må man forflytte til et logisk plan. (...) Toppdirektøren var ekspert på å la regnskapet se pent ut, ved å selge unna substans, men han bygde ikke opp bedriften.

Per sa videre at direktøren "ville ha underskrifter, men ikke prosessen". Slik jeg tolker Per, skulle arbeidet gjøres, selv om det ble for dårlig utført. Dette ser ut til å være i "jappetidens ånd".

Han sa at en av lederne var OK, men han ble fjernet, og det kom en annen leder som "inngikk i en allianse som var i forhold til den politiske del av bedriften", og han sa videre angående de som var igjen:

Det var ikke de dyktigste, det kostet marked. Det var en maktkamp. Denne maktkampen resulterte i nedskjæringer pga. at de mistet nye markeder til fordel for andre bedrifter. Det kom ny toppdirektør i 1987, de begynte å stykke og dele (...) området; det var verdifullt, ble solgt. (...) Det ble foretatt et slakt, kompetanse forsvant. (...) Folk ble sjuke, kunne ikke lenger si hva man mente. De fikk en "Ja-organisasjon", de som har en annen mening fra sjefen er ute. (...) Toppdirektøren gjorde det nødvendig, en naturlig konsekvens, å ha ofre.

Mette arbeider i en privat teknisk bedrift. Hennes oppfatning er at hun arbeider for fort, og at det av den grunn blir ført færre timer på timelisten til kundene. Dette resulterer i mindre inntekt for

bedriften. Men mobbingen av Mette har resultert i at bedriften får færre oppgaver, og dette taper bedriften på.

Gunnar, som begynte i en nyopprettet stilling som personalsjef i en kommune, sier at han har definert ordføreren som hovedmobber, og jeg velger av den grunn å se på en av årsakene til hans mobbehistorie som en ytre strukturell årsak selv om også det indre liv i kommunen har stor betydning. Gunnar sa:

Kontorsjefen var utsatt for ekskluderende handlinger fra politikerne. Jeg ble inkludert i en ekskluderingsprosess av kontorsjefen, politikerne ønsket å svekke hans stilling. I denne perioden, en tiårsperiode, ha det vært fire rådmenn. (...) Politikerne ga meg ikke myndighet og de fullmakter jeg trengte for å gjøre jobben selvstendig, jeg opplevde å bli en kasteball. (...) Jeg var nødt til å planlegge arbeidsdagen selv, men jeg fikk ikke frihet til å gjennomføre det jeg hadde planlagt. Jeg ble overstyrt. (...)

Et eksempel angående store strukturelle endringer er Guri. Hun har to mobbehistorier. På den første arbeidsplassen der hun ble mobbet, arbeidet hun i en nyoppstartet heldøgnsbolig for funksjonshemmede som følge av HVPU-reformen. Boligen ble startet opp i 1994. Jeg har valgt å ta denne delen av hennes historie med under ytre strukturelle årsaker til mobbingen da HVPU-reformen er et stortingsvedtak. Guri forteller om manglende forberedelser til oppstarten. Ansvarsområdet var ikke definert. På spørsmål om hvordan tilretteleggingen av arbeidet var, sa hun:

Det var totalt kaos, uten målsetting, uten funksjonsbeskrivelse for beboerne. Det var uten målsetting for verken bolig eller brukere. Det var heller ikke tilstrekkelig informasjon om brukerne, ingen epikriser, ingen journaler. (...) Ingenting var i orden, bortsett fra at turnus var satt opp, som ikke var godkjent. Det var ingen personal- eller brukermøter før det ble etterlyst. (...) Det var ingen opplæring, ingen veiledning.

Et eksempel angående privatisering i offentlig sektor er Heges historie, hun arbeidet på et sykehjem. Politikerne ønsket å privatisere tjenesten, og hun sa:

Jeg observerte at hjelpepleierne fikk 12,5 % stillinger, de skulle ha folk vekk fra stillingene. (...) Hjelpepleierne skulle ha små stillinger, fikk ikke større prosent stilling. (...) De skulle ha folk vekk, de skulle begynne å privatisere. (...) Så begynte sparingen. (...) Mobberer skulle ha oss vekk som fast ansatte, skulle frigjøre stillingene, få sykepleiere inn via vikarbyråene.

Hege fikk ikke oppleve resultatet av en privatisering på sin arbeidsplass, men hun opplevde de ubehagelige forberedelsene til privatiseringen.

Ofte synliggjøres ikke årsaken til mobbingen før langt ut i mobbeforløpet, og noen ganger virker det hele diffust; det mobberne sier er ikke alltid i overensstemmelse med det mobbeofferet mener er årsaken til mobbingen.

### **8.2.1.1 Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver**

Pers historie faller sammen med en av mine antagelser, historien viser at ytre strukturelle endringer kunne være en årsak til mobbingen. Men Mettes historie har ingen enkel forklaring. På

den ene siden resulterte bedriftens mobbing av henne i at bedriften fikk færre kunder og tjente mindre. Dette er ikke i samsvar med min antagelse om å tjene mest mulig penger. Men på den andre siden arbeidet hun for raskt, og det ble ført færre timer på timelisten. Dette tapte bedriften på, og det er i samsvar med min antagelse om å tjene mest mulig penger.

Gunnars historie er i samsvar med min antagelse om at et problem skulle skjules. Han ble ”inkludert i en ekskluderingsprosess” av en annen leder. Dette ser jeg på som politiker overmakt.

Guris historie passer godt i forhold til min antagelse. Ved omstruktureringer i helsevesenet, er det ekstra strenge krav til planlegging og kompetanse dersom en reform skal kunne gjennomføres forsvarlig. Etter offentlige vedtak haster det ofte med å få gjennomført tiltakene pga. brukerbehovene. Ofte er det ikke ”pukkelinvesteringer”, dvs. ekstra bevilgninger i en overgangsperiode, når, som i tilfelle med HVPU-reformen, en tjeneste flyttes fra et nivå, her fylkeskommunalt, til et annet, her kommunalt nivå. I tilfelle med HVPU-reformen, skulle store sentralinstitusjoner legges ned, og de psykisk utviklingshemmede fikk rett til å bo i egen bolig. I Guris tilfelle kommer det klart fram at planleggingen i forhold til oppstarten av boligen ikke var god nok. I en oppstartingsfase må man kunne ta opp ting, og det tar tid. Det kan se ut som om det har vært hastverk, og at kompetansen har vært for lav i forhold til behovet. Jeg har som tidligere ansatt i helsesektoren sett lignende tilfelle. Når et nytt tilbudet er opprettet, står brukerne ”i kø”, lenge før de ansatte er ferdig med planlegging og forberedelser og er i stand til å ta imot brukerne. Lederne til Guri har ikke vært i stand til å takle at Guri sa fra om den uholdbare tilstanden. Isteden for å lytte til Guri, gikk de til angrep på henne.

Heges historie faller sammen med min antagelse om privatisering i offentlig sektor. Hun var sliten, og det er lønnsomt å kvitte seg med arbeidstakere som trenger lettere arbeid av helsemessige grunner.

Jeg hadde forventet flere historier angående konsekvensene av budsjettkutt i det offentlige.

Pers historie faller sammen med det Sjøtveit skriver om ”jappetiden” der målet var å gjøre karriere og tjene penger så raskt som mulig (Sjøtveit 1992:4).

Min vurdering er at Pers historie faller sammen med en forståelse av det kapitalistiske systemet, der behovet for profitt går foran menneskelige hensyn, hos Marx kalt merverdi (Birkeland 1995:114). Angående merverdi skriver Birkeland om Marx:

Under kapitalismen, med den indre sammenheng mellom kategoriene vare, verdi og kapital, og der lønnsarbeidet er den dominerende formen for arbeid, tar merproduktet form av merverdi. Og ved dette skilles det fra den som arbeider. Eiendommen av, og med det *herredømmet* over, merproduktet tilfaller i stedet eieren av produksjonsmidlene, den eller de som kjøper arbeidskraft (Birkeland 1995:114).

En del av Mettes historie passer også inn i den marxistiske forståelsen av det kapitalistiske systemet. Bedriften tjente ikke nok da hun arbeidet raskt og skrev for få timer på timelisten til kundene.

Min vurdering er at vi lever i et konkurransesamfunn der markedskreftenes frie spill også påvirker enkeltindivider. Menneskene blir objekter i form av kjøpekraft og arbeidskraft. Slik påvirker samfunnsforholdene med sine politiske og økonomiske systemer og politiske vedtak de indre forholdene på arbeidsplassen og fremmedgjør menneskene.

Marx skriver om ”Det fremmedgjorte arbeidet”. Han kritiserer det kapitalistiske systemet – der ”det fremmedgjorte arbeidet gjør mennesket 1. fremmed for naturen, og 2. fremmed for seg selv, for dets egen aktive funksjon” (Birkeland 1995:32). Marx mener også at kapitalisten blir fremmedgjort:

Først må det sies at alt det hos arbeideren som framtrer som *avståelsesvirksomhet*, som fremmedgjøringsvirksomhet, opptrer hos ikke-arbeideren som en *avståelsestilstand*, som en *fremmedgjøringstilstand* (Birkeland 1995:37).

Og den tyske filosof og sosiolog Jürgen Habermas sier at ”det økonomiske og politiske system siver inn i og koloniserer livsverdenen” (Hammerlin og Schjelderup 1994:217).

Heges historie faller sammen med en forståelse av det kapitalistiske systemet. Kommunen ville privatisere tjenesten, og arbeidstakerne fikk liten verdi. Det var de private selskapene som skulle tjene penger, arbeidstakernes behov for en trygg og varig arbeidsplass fikk ingen betydning. Slitne arbeidstakere ble fjernet.

### **8.2.2 Indre strukturelle årsaker til mobbingen - organisasjonsnivå**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg noen antagelser om indre strukturelle årsaker til mobbingen.

I det private hadde jeg en antagelse om at det ville kunne utvikle seg til en ”indre konkurranse”. Prestasjonslønn så jeg for meg ville kunne skape en dårlig atmosfære, noe som for øvrig nå prøves ut i det offentlige, i skoleverket.

I det offentlige hadde jeg en antagelse om at et stivbeint byråkrati kunne være årsaken. Jeg så videre for meg at det byråkratiske systemet kunne forsinke saksgangen slik at det ville bli vanskelig å få stoppet mobbingen.

I både det offentlige og i det private hadde jeg en antagelse om at noen mennesker har behov for å ha makt over andre, og at mobberen kunne oppleve ofrene som en trussel dersom de sa fra om noe. Og jeg hadde en antagelse om at mobbingen ville bli mer effektiv dersom flere var med på den.

Informantene forteller mange historier om arbeidsplassens indre forhold. Her tar jeg med noen som jeg mener er vesentlige. Jeg har delt opp dette avsnittet i områdene informantenes reaksjon på diffuse ansvarsforhold og om de som varslet. Til slutt følger en forståelse i forhold til mine antagelser, tidligere undersøkelser og en forståelse i forhold til teoretiske perspektiver.

### 8.2.2.1 Informantenes reaksjon på diffuse ansvarsforhold

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg en antagelse om at diffuse ansvarsforhold kunne forvirre arbeidstakerne, og at de ville bli irriterte og eventuelt si fra om dette. En annen antagelse var at en mangelfull evne til å prioritere arbeidsoppgaver kunne skape uro og usikkerhet. Offerets synlige irritasjon ville kunne medføre at offeret ble synlig og kunne legge grunnlaget for mobbingen mens mobberen ikke var synlig.

Informantene fikk flere spørsmål angående arbeidsplassen. Her følger deres svar angående instruksjer og stillingsbeskrivelser og svar som viser til andre diffuse ansvarsforhold og grad av selvstendighet i arbeidet.

På de tolv forskjellige arbeidsplassene manglet det stillingsinstruks eller stillingsbeskrivelse på fire av dem. Mette sa at fagforeningen og Arbeidstilsynet hadde bedt om stillingsbeskrivelse. Men det hadde de ikke fått. Gunnar sa:

(...) Jeg ba om stillingsinstruks fordi jeg måtte vite hva jeg skulle forholde meg til, hvis ikke, ville jeg havne i en situasjon der jeg kunne bli manipulert; uansett hva jeg gjorde kunne det bli galt. Dette er hersketeknikk: "Uansett hva du gjør, skal vi sørge for at det er galt". Tidligere erfaringer fortalte meg at dette måtte jeg ha. (...) Stillingsbeskrivelser er mer romslig. (...) Jeg sloss i fire år for å få en stillingsbeskrivelse i (...) kommune. (...)

Flere av informantene forteller om andre diffuse ansvarsforhold på sin arbeidsplass. Angående de tolv arbeidsplassene, sa informantene at tilretteleggingen av arbeidet var bra på fire av dem. Her refereres det til noen av de arbeidsplassene der tilretteleggingen ikke var så god. Gunhild sa angående mobbesak to at ansvarsområdet var "totalt uoversiktlig, det var tåke".

Gunnar, som var personalsjef, fikk ikke svar på sitt spørsmål til ledelsen om personalpolitikken i kommunen, han sa at det ikke var noen tilrettelegging, og han sa videre:

Jeg var i et spenningsfelt mellom fire forskjellige fronter: fagorganisasjonenes oppfatning, linjelederne hadde en annen oppfatning, politikerne hadde sin oppfatning, og den enkelte arbeidstaker, som ikke var sammenfallende med fagorganisasjonene, hadde sin oppfatning. (...)

Marianne kom som ung og nyutdannet til en sosiallederstilling. Hun fortalte at det var fire rådmenn i løpet av ca. en tiårsperiode. Hun har ingen formening om årsaken til dette, men det er tegn som tyder på at kommunen hadde problemer i sin organisasjon. Hun sa:

Jeg tror at organisasjonen ønsket at en person kom og ryddet opp, de hadde høye forventninger. De som hadde forventninger, hadde ikke tatt med i betraktningen at det skulle angå dem, at de også måtte forandre sine rutiner. De var ikke innstilt på at de skulle endre seg. Jeg pekte på ting som de kunne gjør annerledes: det var trekk ved organisasjonskulturen og organisasjonsmedlemmene. (...) Det var null tilrettelegging. Jeg fikk utlevert stillingsbeskrivelsen og pensjons- og delegasjonsreglementet. Nærmeste overordnede reiste på ferie den dagen jeg startet sommeren 1990. Av de som var på kontoret, av de ni, var bare en av kontorets fagpersonell igjen. (...) En kontoransatt var der i to dager før hun tok ferie.

De fleste informantene sa at arbeidet i utgangspunktet skulle være selvstendig, men pga. manglende tilrettelegging var det vanskelig å utføre arbeidet. Gunnar hadde ikke fått "den



myndighet og de fullmakter” av politikerne han trengte ”for å gjøre jobben selvstendig”. Han sa at arbeidet i utgangspunktet var selvstendig. Men siden det dreide seg om et faglig ansvar han hadde, og at de fire frontene interfererte hele tiden, så ble han en kasteball.

Mangelfulle diskusjoner om prioritering av arbeidsoppgaver kan være en kilde til uro og forvirring hos arbeidstakeren. Angående mobbesak to sa Gunhild at hun oppfattet at ledelsens holdning var at ”her prioriterer vi alt, og så er vi alle glade, her prioriterer vi alt, og så holder vi kjeft”.

### 8.2.2.2 De som varslet

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg antagelser om at når mobbeofferet hadde ”sagt fra om noe”, om f.eks. klandreverdige forhold på arbeidsplassen, kunne det komme kraftige reaksjoner fra mobberne. Disse reaksjonene ble synlige for omgivelsene, mens mobberen ble usynlig. Og når mobberen ikke ønsket å diskutere en sak, f.eks. hvis saken var for ubehagelig å diskutere, angripes personen istedenfor at saken blir diskutert. Jeg hadde en antagelse om at mobberne har opplevd mobbeofferet som en trussel.

Her følger svarene informantene har gitt da de ”sa fra om noe”, under spørsmål om årsaken til mobbingen.

I fem av mobbesakene vurderer jeg mine informanter som varslere, dvs. at de har ”sagt fra om noe”. Per varslet om for dårlig kvalitetssikring. Gunnar varslet om brudd på lov- og avtaleverket, og Marianne varslet om brudd på økonomiske retningslinjer i kommunen. Hege varslet om små stillingshjempler, og hun gikk til pressa og informerte om arbeidsforholdene. Guri varslet om flere lovbrudd og kritikkverdige forhold i boligen for psykisk utviklingshemmede i mobbesak én. Hun varslet bl.a. om flere brudd på Arbeidsmiljøloven, og hun varslet om seksuelt misbruk av en beboer. Hun sa angående mobbesak én:

Jeg tok opp lovbrudd og kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Jeg var en varsler, og saken ble gjort til en varslingssak, de tok budbringeren og ikke budskapet.

Det Guri her har beskrevet, går igjen i flere av mobbesakene. Det kommer et ubehagelig budskap, det kan være stort eller lite. Men dersom noen føler seg truet av dette budskapet, vil det bli reagert, og så følger personangrepene. Per, som arbeidet i en teknisk bedrift, sa det slik:

Jeg begynte å få et negativt rulleblad. Jeg hadde gitt beskjed om at disse (teknisk uttrykk, min tilføyelse) ikke skulle produseres fordi det var feil, det skulle rettes opp, det ble ikke gjort. Dårlige ledere er tjent med folk i sin organisasjon som gjør feil, som kan merkes som syndebukk, de kan ofres. Dyktige ledere vil ha dyktige folk, de vil sørge for at feilene ikke gjentar seg. Jeg kunne vært mer diplomatisk, men jeg støtter ikke personer som har et motsatt siktemål.

Per sa at ”begrunnelsen for oppsigelsen var nedbemanning”, men han sa videre:

Det er en sammenheng, i og med kvalitetssikringen. (...) Sjefen sa at han ønsket kvalitetssikring, men han

var imot det som hadde med kvalitetssikring å gjøre. Han oppfattet at kvalitetssikring var en hindring; han ønsket å ta snarveier. Du kan lage noe på toppen som ser ut som om ting er gjort. Det skulle se ut som kvalitetssikring, men det var det ikke. ”Direktøren” er ekspert på å la regnskapet se pent ut, ved å selge unna substans, men han bygger ikke opp bedriften. Han ville ha underskrifter men ikke prosessen. ”Bedriften” hadde gjennomgått store endringer. (...) Folk sa at det blåste ofte på toppen, det ble overlevering av en historie fra en person til en annen. (...) Hvis du kan holde tidsfrister ved å ta snarveier som systemet i utgangspunktet sier at du ikke skal gjøre – som kontrakten tilsier at du ikke skal. Jeg sa fra at jeg ikke ville gjøre det og ble upopulær.

Gunnar, som var personalsjef, varslet om brudd på lov- og avtaleverket. Han ble kritisert for ikke å ha løst en sak ledelsen mente var hans ansvar. Han ba om en konkretisering, han ville vite hva han hadde gjort, han ville forbedre seg, han sa:

Men til dags dato vet jeg ikke hva jeg har gjort galt. Min varslerrolle ble nok etter hvert ubehagelig. Jeg ble utpekt til sydebukk fordi jeg varslet. De kjører ekskluderingsprosess, det er en måte å omgå oppsigelsesvernet i Arbeidsmiljøloven. (...) Etatssjefene var en junta, og det er de fortsatt. (...) Jeg tror det var en revirkamp. Jeg stilte krav om at lov- og avtaleverket skulle overholdes. Jeg hadde vært personalsjef i to måneder da det begynte. Jeg hadde da jeg var personalsjef en sak om en grov ekskluderingsprosess mot en (...), politikerne ville ha henne oppsagt. Det var ikke grunnlag for oppsigelse, det var synsing. (...) Alle har krav på skikkelig behandling. (...) Jeg hadde spisskompetanse på området, jeg måtte stramme inn, etatssjefene fikk ikke samme frihet til å handle på tvers av lovverket som tidligere. Da begynte personangrepene istedenfor saklig argumentasjon. (...) Jeg tror det var to årsaker til mobbingen: dårlig lederskap og at prestigen er sterkere enn fornuften. (...) Inkompetanse produserer mobbeofre. (...) Posisjonene ble truet, de ville ha kontroll over meg, de ville bevare sin posisjon. (...) Det var en rotete organisasjon. (...)

### **8.2.2.3 Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver**

Min vurdering er at noen arbeidsgivere kan ha tro på at fleksibilitet angående ansvarsforhold på arbeidsplassen skaper gode arbeidsforhold. Men det motsatte skjer ofte. Når arbeidstakeren ikke kjenner sitt ansvarsområde, kan dette oppleves forvirrende. Mange arbeidstakere reagerer med usikkerhet og blir etter hvert irriterte over de uklare ansvarsforholdene og sier fra om dette. Den synlige irritasjonen blir brukt av mobberer, og medfører at mobberer mener at mobberofferet er vanskelig å samarbeide med. Ofrenes og mobbernes oppfatning av situasjonen er svært forskjellig. Dersom arbeidsgiveren gjennomfører fleksibilitet angående ansvarsforholdene i arbeidet, er det en forutsetning at arbeidstakeren også gis frihet og stor grad av selvstendighet. Men det er også en mulighet for at arbeidsgiveren ønsket denne fleksibiliteten, bevisst, og at arbeidsgiveren på denne måten ønsker å ha kontroll over arbeidstakeren.

Arbeidstakere som sa fra om diffuse ansvarsforhold og de som varslet ble opplevd som en trussel av mobberer/mobberne og kan være en årsak eller del årsak til mobbingen. Offeret blir synlig, mobberer blir en usynlig overgriper eller kontrollør. Dette stemmer med mine antagelser.

Men min antagelse angående prestasjonslønn som årsak, stemte ikke.

Mine antagelser om behovet for å ha makt over andre, med manglende solidaritet som resultat, kan være i samsvar med det Kile skriver om ”fordømmingsgrunnlag og normer i vår kultur” (Kile 1990:5).

Mine antagelser om varsling er i samsvar med det Larsen og Wannag skriver om ”å si fra om noe” (Larsen 1990:I appendix IV:13 og Wannag 2001:1).

Thylefors skriver om ”syndebukksfenomenet”. I motsetning til hos Wannag, er det hos Thylefors nødvendigvis ikke en klar ytre årsak. Det blir to forskjellige syndebukksfunksjoner. Jeg oppfatter Thylefors slik at hun ser for seg muligheten til å trenge en syndebukk uansett ytre handlinger, mens Wannags varslere sier fra om noe; det er en ytre handling, og varsleren må fjernes eller knebles. Varsleren oppleves av den grunn som en trussel for mobberen, f.eks. i forhold til å bevare makt og posisjoner. Det Wannag skriver om varsling, handlingene varsleren utøver og konsekvensene av disse handlingene, er svært likt det mine informanter forteller ”når de sier fra om noe”. Men Wannag kaller ikke dette for mobbing (Thylefors 1987:21 og Wannag 2001:1).

Heinemann og Thylefors mener at det er stor forskjell på individ- og gruppemoral (Heinemann 1973:10 og Thylefors 1987:44). Dette mener jeg kan forklare noe av årsaken til at mobbingen fortsetter og ikke blir stanset.

Angående mine informanters mobbesaker, er min vurdering at mobbingen skjedde bak lukkede dører i to av dem, delvis bak lukkede dører i to og i full åpenhet i fire. Når mobbingen foregår bak lukkede dører, er det vanskelig for tilskuerne å vite hva som skjer. Når omgivelsene har kjennskap til mobbingen, er dette i samsvar med det Sjøtveit skriver om tilskuerne, de har et ansvar, og når de ikke griper inn, får mobbingen fortsette (Sjøtveit 1999:54-5 og 94-5).

Min vurdering er at uansett hva som er årsaken til mobbingen, ser det ut til at mobbeofferet blir personangrepet istedenfor at det saken dreier seg om blir diskutert.

Alle mine informanter er på en eller annen måte mobbet av ledere, noen av hele lederskikt. Noen er også mobbet av sine tillitsvalgte, de tillitsvalgte har i følge disse informantene ”gått ledelsens ærend”. Da har offeret lite å stille opp med. I utgangspunktet har jo en arbeidstaker en tro på at deres tillitsvalgte skal støtte dem i deres sak. Men flere oppdager at dette ikke skjer.

Etter min vurdering viser mine informanters historier at mobberne har et stort maktbehov, de har et behov for å ha makt og kontroll over ofrene. Mobbehandlingene har nær sammenheng med hvem som mobber og støtter mobberen, det kommer an på hvilke maktmuligheter mobberne har. De som ”lykkes” best med mobbingen, kan være avhengige av å ha en eller annen form for posisjon, eller ha støtte hos personer i posisjoner. Slik sett blir det viktig å se på makt og maktmuligheter.

Angående hvordan makt og posisjoner skal bevares eller oppnås hos mobberen, er det relevant å se på hvordan mobberne skaper fiendebilder, slik Nils Christie og Kjetil Bruun gjør i sin bok ”Den gode fiende: Narkotikapolitikk i Norden”. De skriver om ”krigens gevinst”, fiender kan være nyttige og er ikke alltid en trussel (Christie og Bruun 1999:56). De skriver videre at ”fiender forener den annen side, gjør det mulig å endre prioriteter, gjør det mulig å samle all oppmerksomhet om bare en liten del av virkeligheten og å glemme alt annet” (Christie og Bruun 1999:56). Og videre

skriver de om ”den gode fiende”, ”den imperialistiske stat erklærer nødvendig krig mot alle på en gang, men velger ut hovedfiender, og helst én av gangen, (...) mange er verdige, men bare få kan bli de utvalgte” (Christie og Bruun 1999: 56). Valget skjer gjennom bevisste og ubevisste ”delvalg” og ”mobiliseringsprosesser”, og sluttresultatet former samfunnets ”moralske orientering” (Christie og Bruun 1999:56-7).

I elleve av mobbesakene opplevde informantene at de fikk beskyldninger rettet mot seg etter at de hadde ”sagt fra om noe”. Noen av dem mente at beskyldningene var ”diffuse” og ”ikke-dokumenterte”. Dette er i samsvar med det Christie og Bruun sier at om at en fiende må velges, fienden skal oppfylle bestemte vilkår der syv kjennetegn er viktige (Christie og Bruun 1999:57).

I det femte kjennetegnet sier de at ”fienden defineres så vagt at det ikke blir lett å kontrollere om den blir sterkere eller svakere. Fienden kan i slike tilfelle defineres slik at man etter behov kan inkludere eller ekskludere grupper som har eller kanskje har hatt tilknytning til fienden” (Christie og Bruun 1999:58-9).

I seks av mobbesakene opplevde informantene at de ble sykelliggjort. Dette er i samsvar med det Christie og Bruun sier i kjennetegnet to om at fienden må kunne betegnes som ”farlig” og gjerne som ”djevlesk” og ”umenneskelig”, ”kriger kan ikke utkjemper på et kjølig, analytisk nivå” (Christie og Bruun 1999:57).

Informantene forteller at noen mobbebehandlinger foregår bak lukkede dører, bare personer som støtter mobberen er til stede. Når mobbeofferet er blitt plaget lenge nok og reagerer, blir offeret, eller den undertrykte, med sin oppførsel, svært synlig for omgivelsene. Mobberen blir usynlig. Min vurdering er at dette er i samsvar med det Foucault sier at ”den disiplinære makt (...) utøves ved å gjøre seg usynlig. Til gjengjeld tvinges de som underkues, til å være prinsipielt synlige. Der disiplinen rår, er det undersåttene som skal ses, for dermed trygges øvrighetens maktstilling” (Foucault 1999:169). Ofrene objektgjøres, og dette er i samsvar med det Foucault sier at ”på sitt doméne manifesterer den disiplinære makt hovedsakelig sin styrke ved å manipulere objekter. Eksamen og eksaminasjon gjelder som denne objektgjøringens seremonier” (Foucault 1999:169).

I forordet til Foucaults bok ”Overvåkning og straff”, skriver Thomas Mathiesen at ”for Foucault er ikke makt lokalisert noe bestemt sted; den er hverken lokalisert til bestemte undertrykkende individer, grupper eller institusjoner med evne til å få andre til å følge sin egen vilje (...), eller avgrenset til økonomiske, politiske og sosiale strukturer – som hos avleggere av Marx. Makten er desentralisert, den er dynamisk og overalt og løper gjennom absolutt alle forhold” (Foucault 1999:XIX). Mathiesen skriver videre at ”det betyr ikke at Foucault benekter at maktforhold av og til utkrystalliserer seg i maktkamp mellom grupper og klasser, og heller ikke at det finnes konkret undertrykking i samfunnet” (Foucault 1999:XIX).

I alle mine informanternes mobbehistorier er flere involvert i mobbingen. Av den grunn er det viktig å se på makt i grupper. Den tyske sosiologen Lewis A. Coser skriver i sin bok "The functions of social conflict" fra 1956 om "konflikt som integrasjon". Han skriver bl.a. at undertrykking av konflikter lett skjer i sammensveidete grupper, konflikter kan oppleves som en trussel mot intime forhold. Konflikter kan i følge Coser skape enhet, men dette er avhengig av den sosiale strukturen, det må være enighet om de grunnleggende verdiene (Coser 1990:250-5). Jeg ser for meg at det er større fare for mobbing/overgrep i lukkede miljøer der det ikke er åpning for konflikter og diskusjoner, et eksempel er vinteren 2004 med knutbydrapene i en svensk pinsemenighet, et lukket miljø. Da blir spørsmålet hva som er verdiene på arbeidsplasser der folk blir mobbet.

Angående makt i grupper, er det også relevant å bruke den norske filosofen Nina Karin Monsen. Hun skriver i sin bok "Det kjempende mennesket – maktens etikk" at det alltid vil være makt mellom mennesker. Men det er viktig å se på hvordan mennesker bruker denne makten (Monsen 1992). Hun skriver at "den kollektive moral" er gjenstand for flertallsbeslutninger, disse tilpasses omstendighetene (Monsen 1992:200). Om moralen i en likestilt gruppe skriver hun:

*Det blir god moral som den likestilte gruppen definerer som god moral. Hvis nå situasjonen er slik at denne gruppen deler verdier som menneskeforakt og mangel på respekt både for menneskeverdet og menneskelivet, vil de likevel kunne anse seg selv som bærere av god moral (Monsen 1992:200).*

Flere av mine informanter har ved å "si fra om noe" brutt noen gruppe-regler slik den amerikanske sosiologen Howard Becker skriver i sin bok "Outsiders" fra 1963. Han skriver at alle grupper lager regler og forsøker å håndheve disse (Becker 1973:1). De sosiale reglene bestemmer hvilke handlinger som er riktige og forbyr andre som gale. Når en regel er håndhevet, vil den personen som har brutt den bli sett på som en spesiell type person, en man ikke kan stole på når det gjelder å leve etter de reglene gruppen er blitt enig om (Becker 1973:1). Regler kan være bestemt ved lov, da brukes statens politimakt til å håndheve dem. Eller reglene kan være uformelle, regler av dette slaget blir håndhevet ved uformelle sanksjoner (Becker 1973:2).

Men reglene aksepteres ikke alltid av den som er stemplet som "outsider", og den som bryter regelen mener kanskje at de som dømmer ham er "outsiders" (Becker 1973:1-2). Jeg kommer tilbake til Beckers stemplingsteori i avsnitt 8.2.3.3 om personlighetens rolle i forbindelse med mobbingen og i kapittel 10 om konsekvenser av mobbingen.

Slik jeg ser det, vil ytre og indre forhold påvirke hverandre. Informantenes mobbehistorier viser at det kan være flere faktorer som påvirker mobbeforløpet, f.eks. hadde jeg en antagelse om at personligheten kunne være en del årsak.

### **8.2.3 Indre strukturelle årsaker til mobbingen – individnivå**

En vanlig diskusjon i mange mobbesaker er hvorvidt mobberens personlighet er årsaken til mobbingen, eller at mobbeofferets personlighet har betydning i forhold til hvordan offeret oppfatter

situasjonen. Noen vil også mene at personligheten har betydning for begge parters oppfatning av situasjonen. For eksempel kan både mobbere og ofre kalle hverandre psykopater. Det er viktig å se på begge parters personlighet, eller sårbarhet.

I dette avsnittet behandles informantenes forståelse av mobberens personlighet, og deres forståelse av egen personlighet, som mulig årsak til mobbingen. Så følger en forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver.

### **8.2.3.1 Informantenes forståelse av mobberens personlighet som mulig årsak til mobbingen**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg en antagelse om at mobbing i stor grad er situasjonsbetinget, men at mobberens personlighet til en viss grad kunne spille inn. Jeg hadde en antagelse om at mobberen kunne ha behov for å ha makt over andre mennesker, og at en mulig årsak til maktbehovet kunne ligge i en usikkerhet hos mobberen, og at usikkerhet og utrygghet kunne være en årsak eller del årsak til mobbingen.

Da informantene ble spurt om årsaken til mobbingen, var det ingen av dem som svarte at mobberens personlighet kunne være årsaken. Men på spørsmålet ”Hva mener du om mobberen som person?”, ga informantene svært varierende svar. I tre av de tolv mobbesakene, sa de at det var visse ”psykopatiske trekk” ved en av mobberne. Det er viktig å merke seg at ingen av dem sa at ”mobberen er psykopat”. Et eksempel er Guri som hadde mobbere i et helt lederskikt samt en tillitsvalgt i mobbesak én. Hun sa at en medarbeider og to av lederne ”hadde noen personlighetstrekk som ikke var helt positive, noe med måten å oppføre seg på, måten de møtte brukerne på, holdninger, det at de ikke var åpne for andres synspunkter”. Hun sa videre at en av lederne ”låste dialog, (...) hun tok ting personlig, tok ikke ting til etterretning”. Hun sa at en annen av lederne var ”maktutøver”, og hun lurte på om det kunne være ”noen psykopatiske trekk”. Hun sa videre at ”de ansatte var redde”, og at det var ”mange ufaglærte”.

To av informantene sa at mobberen var et maktmenneske. Mette sa at ”sjefen var en ynkelig person”, og at ”direktøren var et maktmenneske som bruker sjefen som redskap”. Gunhild beskriver hovedmobberen i to av mobbesakene som ”en maktskyk, liten mann”, hun sa videre:

Man må kunne diskutere på saklig grunnlag. De som mobber vil bestemme fordi de vil ha makt. Det har gått igjen i alle mobbesakene. (...) De vil bestemme, prestige. (...) De skal vise makten sin, og jeg sier nei, fordi det er for dumt.

Marianne ble bl.a. mobbet av sin nærmeste overordnede som var helse- og sosialsjef. Hun sa at han er en ”flott og velutdannet mann”, det var vanskelig å synliggjøre hans mobbing, det var ”diffust”, han var ”saklig og ryddig”. Marianne beskriver her en leder som oppfører seg slik at det er vanskelig for andre å forstå at denne lederen kan være en mobber. Hun sa det slik angående en mulig usikkerhet hos mobberen:

Jeg har et samlebegrep. Det handler om personer som ikke alltid har selvinnsett, som ikke tåler å bli sett i kortene, usikkerhet, de skjuler seg bak en maske og bak lover og regler. Usikre mennesker som ikke takler direkte innspill som går på de sjøl og legger skyld på andre, tar ikke ansvar. Det er personer som har hatt en usikker oppvekstsituasjon, for eksempel autoritært oppdratt. Jeg fikk også litt vondt av noen av dem midt oppi alt. Midt oppi det betrodde de meg ting, jeg følte meg som et gissel. Det var en vanskelig situasjon, jeg brukte det ikke mot dem, men de brukte alt om meg mot meg – for alt det det var verdt. (...)

En annen måte å se det på hadde Per, han sa:

Jeg tror ikke folk er grunnleggende onde, men det er et grunnleggende trekk i vår kultur. Skal man gjøre noe med det, må det tas der. (...) Men du får en interessekonflikt, og så bruker du strategier du har brukt og som har vært vellykket. Det er intelligent å bruke strategier som tidligere har fungert, du har testet strategien, den har fungert. Det er ikke dermed etisk eller moralsk. Det er intelligent å finne løsninger. (...) Det har med grunnoppfatning fra omgivelsene om hvorvidt de er ute etter å finne feil eller finne noe bra; du finner det du leter etter, det spørres hva du fokuserer på.

Noen av informantene vektlegger mobberen som person mer enn andre.

### **8.2.3.2 Informantenes forståelse av egen personlighet som mulig årsak til mobbingen**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg antagelser om at ofrenes personlighet ikke kunne være direkte årsak til mobbingen, men jeg var noe usikker i forhold til ofrenes tåleevne og påfølgende helseskader. Jeg antok at ofrenes reaksjon på mobbingen og eventuelle påfølgende helseskader påvirker mobbeforløpet.

Informantenes fikk spørsmålet ”Hvordan så du på deg selv som menneske og arbeidstaker før mobbingen startet?”. Her refereres til svar på dette og svar de har gitt under andre spørsmål. Det blir også referert til en av informantenes psykolograpport.

Informantene gir forskjellige svar. Noen av dem mener at deres selvbilde ikke var godt nok da mobbingen startet, mens andre er godt fornøyd med seg selv. Én informant har fortalt om en enkel vond barndomsopplevelse, og en annen har fortalt om streng oppdragelse. En tredje har fortalt om dårlig økonomi i barndommen, noe som medførte at denne informanten fikk mye ansvar som barn. Det er det nærmeste i informantenes historier jeg kan se om at tidligere opplevelser kan ha påvirket mobbeofrene som personer og dermed mobbesituasjonene. I tillegg har to av informantene mer enn én mobbehistorie, dette kan ha påvirket videre utviklingsforløp.

Fem av mine informanter sa at de ikke hadde så god selvtillit før mobbingen begynte, et eksempel er Gunnar som sa det slik:

Som arbeidstaker mener jeg at jeg var faglig dyktig. Jeg var motivert, jeg trivdes med jobben. Som person har jeg vært litt sårbar fra oppveksten, ikke hatt den store selvtilliten. (...) Jeg tålte mye uten å reagere, ble sjelden sint. Til tider var jeg sky, sjenert. (...) Jeg hadde ikke vært syk før mobbingen, jeg har vært lite syk i mitt liv. (...) Jeg har hatt et realistisk forhold til meg selv, jeg er et godt gjennomsnitt.

Tre av informantene sa at de hadde et godt selvbilde før mobbingen startet. Gunhild mente at hun hadde god selvtillit og sa at ”det er kjekt å ha god selvtillit når mobbingen starter, men det kan også føre til mobbing, de tror at du er noe”. Hun viste meg et krus i mange sterke farger som hun hadde

fått i gave fra kollegene da hun sluttet på en av arbeidsplassene, på kortet stod det: ”Denne passer til deg, fargerik”. Gunhild sa videre at ”dette likte jeg, da hadde jeg ikke gått i ett med tapetene, stikker du hodet fram, så får du det kappet av”. Og Guri sa:

Jeg var positiv, sosial, godt, jevnt humør, jeg så mer løsninger enn problemer. Jeg var lett å samarbeide med, det står skrevet noen steder i referanser. Jeg var utholdende, i motsetning til nå, jeg så positivt på det meste. Jeg likte jobben min. Det var vanskelig når jeg måtte avslutte så brutalt.

Guri var hos psykolog som bl.a. har vurdert hennes oppvekst, psykologen skrev:

(...) Ved nøye gjennomgang av oppvekstvilkår og livshistorie kan en ikke finne at klienten har rapportert å ha opplevd alvorlige grenseoverskridelser eller traumer i oppveksten som skal ha gjort henne spesielt sårbar for å bli så hardt rammet av en posttraumatisk stresslidelse i voksen alder. Oppvekstforholdene har vært stabile, hvor hun har ment seg hørt og sett av de voksne både i hjem og på skole. Det kan kanskje være nettopp denne sunne og jordnære bakgrunnen som har gjort at klienten utsatte seg for de vanskelige arbeidsforholdene over tid og ble såpass skadet som hun er blitt. Hun har erfaring med, og tro på, at vanlige regler for kommunikasjon og respekt var det som gav løsninger på konflikter. Hun har bare gode referanser å vise til fra tidligere arbeidsforhold. (...)

Mange ofre reagerer med sinne eller blir syke underveis i mobbeprosessen. Det er de syke symptomene som blir brukt mot ofrene. Men slik jeg ser det, er dette et ledd i en prosess der ofre kjemper for sin rett, de kjemper for å oppnå rettferdighet.

I følge informasjoner fra organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet, finnes det ikke noen typiske mobbeofre, det kan skje alle typer arbeidstakere. Mange blir betegnet som kreative og pliktoppfyllende, noen er forsagt og stille, noen er aggressive og pågående, planmessige eller listige. Det skjer i alle yrker, unge og gamle, kvinner og menn, blir mobbet; det finnes med andre ord ingen spesielle personlighetstrekk. I følge organisasjonene er årsaken å finne i arbeidsmiljøet (Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen 1997 og Stopp Jobb Mobben 1997 og 2002).

### **8.2.3.3 Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver**

Informantenes historier viser at mobberne opplever ofre som en trussel. Men trusselen kan være reell eller ikke reell. Mobberen har behov for å ha makt over den/de personer de føler seg truet av. Behovet for makt over andre mennesker og usikkerhet hos mobberen stemmer med min antagelse.

I kapittel 7 har jeg vist til mobbehandlingene, bl.a. mobberens sykelligjøring av offeret. Offerets reaksjon med uro, sinne og eventuelle helseskader, påvirker mobbeforløpet. Det er slik mobberen og omgivelsene ser, eller ønsker å se, offeret. Denne reaksjonen stemmer med mine antagelser. Jeg har ikke funnet noen klar sammenheng mellom ofrenes personlighet og årsaken til mobbingen slik min antagelse var.



Angående mobberen, skriver Kile, som har intervjuet ledere, at fenomenene er personbundet (Kile 1990:36). Men han mener at lederintervjuene ”peikar på klare fordømmingsgrunnlag og normer i vår arbeidskultur” (Kile 1990:5).

Marianne har beskrevet sin nærmeste overordnede som ”en flott og velutdannet mann”, det var vanskelig å synliggjøre mobbingen. Det er ingen synlige tegn til ondskap hos mobberen. I mobbehistoriene kan det se ut som mobberne oppfører seg svært forskjellig overfor de ansatte. Det ser ut som om noen er inne i varmen, og at noen er utenfor. Min vurdering er at dette er i samsvar med det Heinemann skriver om at ”når offeret er brukt opp, vender mobben tilbake til den gamle orden, og blir igjen stort sett hyggelige individer uten spesielle særtrekk” (Heinemann 1973:9).

Dette er i samsvar med mine antagelser, årsaken til mobbingen er både personbundet og situasjonsbetinget.

Angående offeret skriver Einarsen og Raknes ”at personvariabler kan være både utløsende, opprettholdene og forsterkende i forhold til mobbingen” (Einarsen og Raknes 1991:110).

I senskadeundersøkelsen fra 1999 skriver forskerne at ”hvilken betydning ofrenes personlighet har for utviklingen av mobbingen og dertil relaterte helseplager er imidlertid et av de mest kontroversielle og vanskelige innen dette feltet” (Einarsen m.fl. 1999:36). Men Leymann og Gustafsson mener at forskning ikke har kunnet binde årsaken til mobbeforløpet til offerets personlighet (Leymann og Gustafsson 1995:15). Og Sjøtveit mener at mange mobbeofre har et ”sterkt sjølbilde” (Sjøtveit 1999:32). Og Wannag skriver at ”*varslerne er ikke nødvendigvis vanskelige personer*” – *men de blir gjort til det*” (Wannag 2001:4). Og Kile skriver at de fleste ofrene mener at de hadde ”stor og god sans for egenverdi” og ”god psykisk og fysisk helse” (Kile 1990:48).

De nevnte undersøkelsene viser at det er noe uenighet blant noen av forfatterne angående personlighetens rolle i mobbeprosessen. Mine antagelser er i samsvar med Leymann og Gustafsson, Sjøtveit og Wannag og til en viss grad i samsvar med Einarsen og Raknes og Einarsen m.fl..

Min vurdering er at i en mobbesituasjon, der en eller begge parter blir stemplet som avviker, blir ofte den enkelte personen lagt merke til, offeret eller mobberer blir lett en ting eller en sak. Problemet blir ikke diskutert ut fra en meningssammenheng, det dreier seg bare om én person, ikke de andre personene. Det blir en objektgjøring av offeret eller mobberer, den andre blir problemet. Men etter hvert synliggjøres det at det dreier seg om mer enn enkeltpersoner og deres avvikende atferd.

Angående informantenes forståelse av mobberens personlighet som mulig årsak til mobbingen, er Nina Karin Monsen relevant. Hun sier at når et menneske vil flykte fra egne sår, gjør en ofte andre ondt. Hun skriver videre:

Å se andre lide, kan lette byrden for et øyeblikk; når andre gråter, stopper ens egen gråt. Trangen til å ha en syndebukk, er behovet for å ha en stand-in; den andre overtar for en stund det en selv ikke kan bære (Monsen 1992:203).

Hun sier videre at ”et menneske som ligger i fiendskap med mange av sine nærmeste er et menneske uten makt over sitt eget liv, selv om vedkommende er den overordnede” (Monsen 1992:214-5).

Informantenes forståelse av mobberens personlighet som mulig årsak til mobbingen kan også ses i et psykodynamisk perspektiv. I forhold til mine funn kan forsvarsmekanismen projisering være en forklaringsmåte. Den svenske dosent i psykiatri og psykoanalytiker Johan Cullberg definerer projisering slik:

Med projisering mener vi at en ubevisst impuls eller forestilling som er uakseptabel for vedkommende selv, blir overflyttet til et annet objekt. Det mest vanlige er at ens egen aggressivitet er fortrenget, og i stedet blir projisert på en annen person som da blir tilskrevet disse følelsene. På denne måten blir en kvitt innholdet i forestillingen og trenger ikke selv å ta ansvaret for de følelsene den vekker (Cullberg 1992:76).

Min vurdering er at det smertefulle og ubehagelige flyttes over på andre, her mobbeofferet, mobberen finner en syndebukk.

I følge informantene, ser mobberne på dem som om det er noe galt med dem. Men informantene mener at det er deres reaksjoner på uakseptabel behandling som gjør at de reagerer.

En informant ble primærsykeliggjort ved at mobberne sa at hun hadde ”en annen virkelighetsoppfatning”, en annen ved at mobberne gikk til sjefen og sa at hun var ”psykopat”. Jeg er av den oppfatning at ved bruk av psykiatriske diagnoser blir mobbeofrene stigmatisert. Dette er i samsvar med det Becker skriver om det patologiske synet på avvik som hviler på en medisinsk analogi. Avvikskilden er her inne i individet. Becker tar avstand fra dette synet (Becker 1973:5-6).

Både de som sier at de hadde godt selvbilde før mobbingen startet, og de som sier at de ikke hadde godt selvbilde, er blitt mobbet. Jeg har ikke i mitt materiale funnet noen indikasjoner på at sårbarheten hos offeret alene er årsaken til mobbingen. Men jeg har for lite kunnskap om informantenes tidligere liv til å vite om deres sårbarhet kan ha påvirket mobbeforløpet.

Ut fra informantenes fortellinger, ligger årsaken til mobbingen i arbeidsmiljøet. Min vurdering er at ytre og indre forhold påvirker hverandre, og at også trekk ved mobbernes personlighet kan være medvirkende årsak til at mobbing utøves.

### 8.3 Oppsummering årsak

I de foregående avsnittene om mulige ytre og indre årsaker til mobbingen, er informantenes fortellinger referert og kommentert. Min tolkning er at mobbeofferet på en eller annen måte oppleves som en trussel av mobberen.

I elleve av de tolv mobbesakene har informantene sagt fra om noe eller reagert på forhold på arbeidsplassen og synliggjort sine meninger, med påfølgende reaksjon fra mobberne. Det kan f.eks. ha med misunnelse eller kunnskapsmangel på fagfeltet hos mobberen å gjøre. Eller mobbeofferet har kommet med forslag om forbedringer eller forandringer som mobberen ikke likte. Mobbeofferet ble personangrepet istedenfor at saken ble diskutert på en rasjonell måte.

Når mobbeofre utvikler sykdomssymptomer pga. mobbingen, påvirker dette omgivelsenes syn på mobbeofferet, det blir disse sykdomssymptomene som blir ”det synlige”.

## **8.4 Hensikten med mobbingen**

Dette avsittet er i tre deler. Først behandles informantenes svar på hva deres forståelse av hensikten med mobbingen er. Så behandles informantenes forståelse av om mobberne forstod hva de gjorde og deres forståelse av om mobberne forstod konsekvensene av det de gjorde. Så følger en forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver. Til slutt kommer en oppsummering.

### **8.4.1 Informantenes forståelse av hensikten med mobbingen**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg noen antagelser om hva som kunne være hensikten med mobbingen.

Jeg så for meg en form for undertrykkelse som vi kjenner fra kvinnebevegelsen, der hensikten, slik jeg ser det, er å holde et annet menneske, eller en gruppe mennesker, nede. Mobberne ville på en eller annen måte kvitte seg med mobbeofferet, eller de ville hindre offeret i å si sine meninger. Målet var å få eller bevare makt og kontroll over vedkommende. Men i arbeidslivsmobbing er det både kvinner og menn som undertrykker og blir undertrykt.

Informantene fikk spørsmål om hva de mener var hensikten med mobbingen. Her følger deres svar.

I seks av de tolv mobbesakene var svaret at hensikten er å få offeret taus; ord som ble brukt er ”styre meg”, ”kue og trykke meg ned”, ”få meg taus”, ”bli stoppet i jobben” og ”kneble meg”.

Gunnar sa at ”jeg tror hensikten var at de utmanøvrerte for å kunne fortsette som før; det var en revirkamp”. Og Marianne sa:

Du ble for brysom, må få personen lamma, kneble personen, minimalisere betydningen av personen, dempe personen, holde personen i ørene. Organisasjonen skal være status quo. Jeg kunne vært mer strategisk, de opplevde meg som rebell. Det hadde vært uro i organisasjonen lenge, kanskje de trengte ro en stund. Jeg var kanskje for uerfaren til å lese signalene. Og organisasjonen var kanskje ikke i stand til å ta opp i seg en person som i så stor grad ønsket endring, som i så stor grad innbefattet alle medlemmene; de måtte delta. Men de ville jo ha endring.

I seks av mobbesakene svarte informantene at hovedhensikten var å få fjernet dem. Uttrykk som ”bli kvitt meg” og ”få meg provosert vekk” ble brukt. Guri svarte slik angående den andre arbeidsplassen:

Det handler om at det skal være konfliktfritt, det skal ikke oppstå uenigheter fordi alt ledelsen sier er lov. (...) Hovedmålet var å kvitte seg med problemer. Ansatte som mobbet gjorde det for å beskytte seg selv, vil jeg anta. (...) Løsningen fra ledelsens side er uansett å få vedkommende til å si opp selv, ubehaget skal forsvinne.

Alle mine informanter forteller om klare hensikter med mobbingen: hensikten er å få mobbeofferet taust eller å bli kvitt vedkommende.

#### **8.4.2 Informantenes forståelse av om mobberne forstod hva de gjorde**

Et spørsmål som har vært stilt underveis i mobbesaker, er hvorvidt mobberne forstod hva de gjorde, om de var bevisste eller ubevisste i forhold til sine handlinger.

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, var jeg svært usikker på om mobbingen var bevisst eller ubevisst, jeg hadde ingen antagelse om hvorvidt mobberne forstod hva de gjorde. Men jeg antok at flere mobbehandlingar var nøye planlagt.

Her følger mine informanters svar på spørsmål om mobberne forstod hva de gjorde.

I fem av de tolv sakene svarer informantene ”ja” på om de mente at mobberen forstod hva de gjorde. Et eksempel er Gunhild i mobbesak fire, hun sa at resultatet ble at hun ikke ble fast ansatt, og videre sa hun at ”de skjønnte nok hva de gjorde, jeg ble syk”.

I fem av mobbesakene var svaret på spørsmålet nei. I dette kapittelets avsnitt om ”personlighetens rolle som mulig årsak til mobbingen”, refererer jeg til Per der han bl.a. sier når han får spørsmål om mobberen som person at ”(...) det er intelligent å bruke strategier som tidligere har fungert”, og at ”det er intelligent å finne løsninger”. Han sa videre:

Programmeringen har kommet på et tidlig tidspunkt, den ligger ikke på det bevisste planet, vet ikke at den er der, vet ikke at den er installert, vet i verste fall ikke at du bruker den. (...) Eksempel vold mot barn, incest, man vet at det er galt, men gjør det.

På spørsmålet om mobberen forstod hva han gjorde, sa han:

Nei, det dannes et mønster, på et eller annet tidspunkt er mønsteret etablert, det krever mye energi å bryte det. Og har du fordel av å ha mønsteret, er det kjapt å overse eller bagatellisere. For å beholde mønsteret, er du avhengig av å overføre skyld. (...) En gang har de (arbeidsgiver/leder, min tilføyelse) fått lov til å gjøre noe de ikke skulle ha fått lov til, det kan ha vært en svært liten handling. Dette trodde de at de kunne fortsette med. (...) Det har jo fungert før.

Min vurdering er at det har vært begått en uakseptabel handling som arbeidstakeren har akseptert uten å tenke på at denne aksepteringen kunne få konsekvenser for fremtiden. Etter hvert kan flere uakseptable handlinger utøves. En prosess er i gang.

Mette sa at ”jeg tror ikke de har sosial IQ til å forstå det”. På den første arbeidsplassen arbeidet Gunhild i et mannsdominert miljø, hun mener at mobbehandlingene hun ble utsatt for var kvinnediskriminerende, hun sa:

De forstod ikke at det var galt, det var meg det var noe galt med; det er forskjellige verdensanskuelser. For dem var det så uhørt at jeg skulle ha samme rettigheter, for meg var det en selvfølge. (...)

I to av mobbesakene var svaret både ”ja” og ”nei”. Gunnar sa at ”jeg tror ikke de forstod hva de gjorde i begynnelsen, men jeg tror de oppdaget det etter hvert, de visste hva de gjorde”.

Informantene har forskjellige svar på dette spørsmålet, og svarene er korte, ja-svarene er de korteste. Disse informantene er helt sikre på at mobberne forstod hva de gjorde. Angående nei-svarene, har mobberne, i følge informantene, andre begrunnelser enn det ofrene mener er årsaken til og hensikten med mobbingen.

Informantenes fortellinger viser at de fleste mobbehandlingene har vært nøye planlagt.

### **8.4.3 Informantenes forståelse av om mobberne forstod konsekvensene av det de gjorde**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg ingen antagelser angående om mobberne forstod konsekvensene av hva de gjorde.

Her følger informantenes svar på spørsmål om mobberne forstod konsekvensene av det de gjorde. I fire av de tolv mobbesakene svarte informantene ”ja” på spørsmålet om hvorvidt de mente at mobberne forstod konsekvensene av det de gjorde. Svanhild svarte at ”ja, det tror jeg, hun skulle jo ha med til å slutte”.

I seks av de tolv mobbesakene var svaret ”nei” på dette spørsmålet. Per sa ”nei, men jeg tror de oppfattet at det hadde fordeler, det var ikke samtaleemne så langt jeg vet”. Og Mette sa ”nei, de fortsetter sine handlinger enda verre. Når du ikke har sosial intelligens, så kan du ikke rette på noe”. Gunhild sa det slik angående mobbesak tre:

De mener eller forstår ikke at de gjør noe gærn't, de mener at de er totalt skyldfrie. De forstår ikke. Men de er ikke uintelligente. Skal de forstå noe, må de erkjenne at de gjør noe. (...)

I to av mobbesakene var svaret ”både-og svar” på spørsmålet. Gunhild sa at de forstod hva de gjorde angående ansettelsen, hun hadde et vikariat og ble ikke fast ansatt. Men hun svarte ”nei” på spørsmålet om de forstod de helsemessige konsekvensene. Og Gunnar sa:

De forstod ikke konsekvensene av det. Nå begynner de å ane det. De forstod ikke de helsemessige konsekvensene. Men jeg skrev til arbeidsgiver og fortalte hva konsekvensene kunne bli hvis de ikke holdt opp.

Selv om informantenes fortellinger viser at mobbehandlingene hos de fleste ser ut til å være nøye planlagt, viser informantenes svar at ikke alle mobberne forstod konsekvensene av sine handlinger.

#### 8.4.4 Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver

Mine informanter sier alle at hensikten med mobbingen har vært å få dem tause eller å få dem fjernet fra arbeidsplassen. Informantenes opplevelse av hensikten med mobbingen stemmer med mine antagelser.

Spørsmålet blir da om mobberne forstod hva de gjorde og om de forstod konsekvensene av det de gjorde. Her hadde jeg ingen antagelse. Min antagelse om at mobbehandlingene var nøye planlagte, stemte.

Pers sier at ”det dannes et mønster, (...) det krever mye energi å bryte det”. Og han sier at det er lett å overse eller bagatellisere det når man har fordel av det. Og Gunhild sier at de trodde det var riktig, det var henne det var noe galt med.

Slik jeg vurderer det, ble handlingene legitimert. Enten handlingene er bevisste eller ubevisste, blir det legitimt å ”ta” de som opponerer eller er ”så vanskelige å samarbeide med”. Det blir lett for utøveren å legitimere handlingen når hensikten er ”god eller riktig”; arbeidstakeren er umulig og ro og orden må opprettholdes. Og legitimeringen forsterkes når handlingene blir akseptert og støttet av andre. Når et menneske ofte får det som det vil, vil grenser kunne bli tøylet. Ingen stopper én, og det oppfattes av dette mennesket, her mobberen, som akseptabelt.

Min vurdering er at mobberen kan velge å se seg selv som mobber eller ikke som mobber. Velger han/hun det siste, må det rasjonaliseres. Det blir enklere når omgivelsene støtter mobbingen, eller når en hel gruppe er med og mobber. Dette har jeg vist til i avsnittet om årsaker til mobbingen på organisasjonsnivå, der Heinemann og Thylefors forklarer hvordan mennesker handler annerledes når de opererer i en gruppe enn når de handler alene (Heinemann 1973:10 og Thylefors 1987:44). Dette kan forklare noe av legitimeringen av handlingene

De juridiske uttrykkene ”med overlegg” og ”uaktsomt” kan brukes her. Min vurdering er at det kan se ut som om de som utøver mobbehandlingene ”med overlegg” har legitimert handlingene før de ble utøvet. Der handlingene utøves uaktsomt, kan det bli vanskeligere for utøveren å legitimere dem. Men mine informanters opplevelse av mobbingen er at de fleste handlingene var nøye planlagt, og min antagelse er at dette var med overlegg.

Mine informanter har en klar oppfatning av at handlingene er målretta. Dette er i samsvar med det Sjøtveit skriver om målretta handlinger der klart definerte mål skal oppnås (Sjøtveit 1999:33).

Og Kile skriver om lederintervjuene som ”peikar på heilt klare fordømmingsgrunnlag og normer i vår arbeidskultur” (Kile 1990:5). Min vurdering er at slike normer er med på å legitimere handlingene. Mobberen har opplevd offeret som en trussel, handler i forhold til trusselen, legitimerer sine handlinger og lukker da øynene for konsekvensene.

Mobbehandlingene kan legitimeres på to forskjellige måter slik jeg ser det. Den ene er å bruke rasjonelle forklaringer som er godtatt i det offentlige rom, men der utøveren vet at forklaringen ikke

er sann. Hensikten med handlingen er da bevisst. Er lederens maktbehov stort, ønsker han seg ansatte i A 4-format som skal oppføre seg som noen nikkedukker, lederen har behov for full kontroll. Legitimiteten blir knyttet til maktbehovet, og her blir forklaringsmåten makt. I vårt samfunn skal avvikere ha en hardhendt behandling. Slik blir hensikten god.

Mine informanternes historier viser at ofrene blir svært synlige når de reagerer på den behandlingen de får. Min vurdering er at dette kan være en mulig bevisst handling fra mobbernes side, målet for mobberen er å synliggjøre offeret og skjule seg selv. Dette er i samsvar med det Foucault skriver at "den disiplinære makt (...) utøves ved å gjøre seg usynlig" (Foucault 1999:169).

Slik jeg ser det, er hensikten å undertrykke offeret for å bevare eller skaffe seg makt og kontroll over ofrene. Det blir da viktig å rettferdiggjøre seg selv, handlingen må legitimeres overfor overgriper og omgivelser. Overgriperen kan da ikke definere seg selv som overgriper men må vise til behovet for å "ta ofrene hardt" ved å synliggjøre hvor vanskelige de er.

Alle mine informanter sier at det var en hensikt med mobbehandlingene, enten å få offeret taust eller få offeret fjernet. I fem av mobbesakene sier informantene at mobberne forstod hva de gjorde, i fem at de ikke forstod hva de gjorde, og i to visste de ikke. Dette er i samsvar med det Foucault sier:

Maktrelasjonene er både intensjonale og ikke-subjektive. Når de faktisk er forståelige, så er det ikke fordi de i kausal forstand skulle være virkningen av en annen instans som skulle "forklare" dem, men fordi de er helt gjennomsyret av en beregning: Ingen makt utøves uten en rekke hensikter og mål. Men dette betyr ikke at den er resultatet av et individuelt subjekts valg eller beslutning (Foucault 1995:105-6).

Den andre måten å legitimere mobbehandlingene på, er når handlingene er ubevisste. Da kan legitimeringen forstås ut fra en psykodynamisk forklaringsmåte. Jeg har valgt forsvarsmekanismen rasjonalisering, "en rettferdiggjørelse av egne uakseptable motiver" (Kringlen 1982:105).

Akseptable motiv velges ut for å rettferdiggjøre handlingen, rasjonaliseringen opprettholder selvaktelsen (Kringlen 1982:105). Nemiah definerer rasjonalisering slik:

En forsvarsmekanisme hvorved hendelser som fremkommer ved eller motiveres ut fra irrasjonelle drifter, forklares som om de var et resultat av ytre forhold eller logiske tankeprosesser. Selv der hvor dette er reelle, motiverende faktorer, behandles de av vedkommende som om de var de *eneste* etiologiske faktorer, og individet er seg fortsatt ikke bevisst de indre, irrasjonelle krefter som bidrar til resultatet (Nemiah 1972:292).

Ved en slik forklaringsmåte har utøveren rasjonalisert sine handlinger og er seg ikke dette bevisst. Min vurdering er at mobberen har legitimert sine handlinger.

## 8.5 Oppsummering hensikt

Alle mine informanter har en forståelse av at det er en klar hensikt med mobbingen, enten å fjerne offeret eller få det taust. I halvparten av mobbesakene mener de at mobberne forstod hva de gjorde, og i fire av dem at de forstod konsekvensene av det de gjorde.

Når mobbeofferet reagerer på mobbingen, eller blir syk av mobbingen og blir stemplet, viser jeg til videre diskusjon i kapittel 10 der stempelingsteorien blir brukt i analysen av konsekvensene av mobbingen.

### **8.6. Oppsummering**

I følge informantenes forståelse, er det en klar sammenheng mellom det de mener er årsaken til og det de mener er hensikten med det de karakteriserer som mobbing. Mobberne har på en eller annen måte opplevd ofrene som en trussel og har handlet i forhold til denne opplevelsen av trussel. Det medførte behov for å ha makt og kontroll over ofrene. Dette stemte med mine antagelser.

I kapittel 9 følger ”Forholdet til behandlere og andre hjelpeinstanser”.



## **9 FORHOLDET TIL BEHANDLERE OG ANDRE HJELPEINSTANSER**

### **9.1 Innledning**

Dette kapittelet er delt i to hovedavsnitt, først behandles forholdet til behandlere, bedriftshelsetjenesten, trygdekontoret og aetat. Deretter følger forholdet til Arbeidstilsynet, advokat og fagorganisasjon. En diskusjon i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver følger etter hvert hovedavsnitt. Til slutt kommer en oppsummering.

### **9.2 Forholdet til behandlere, bedriftshelsetjenesten, trygdekontoret og aetat**

Jeg ser det som viktig å registrere mobbeofres møte med behandlingsapparatet og øvrige hjelpeinstanser da dette for mange får konsekvenser for ofrenes helse, økonomi og deres sosiale liv. I dette avsnittet behandles mine informanters svar på spørsmål om sitt forhold til behandlere, bedriftshelsetjenesten, trygdekontoret og aetat. Forholdet til disse instansene blir referert samlet da synet på sykdom og bruk av diagnoser får konsekvenser for oppfølging i hjelpeapparatet.

#### **9.2.1 Forholdet til behandlere**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg antagelser om at det for noen mobbeofre kunne være vanskelig å bli trodd på hos behandlere. Jeg hadde også en antagelse om at noen mobbeofre ble feildiagnostisert da behandlere ikke har sett sammenhengen mellom arbeidssituasjonen og helseskaden. Dette kunne resultere i feilbehandling og mangelfull melding til Direktoratet for arbeidstilsynet om helseskade pga. mobbingen og gjøre ofrene sykere da de ikke ble trodd på.

Alle informantene har vært i kontakt med lege, og alle har hatt kontakt med psykolog. Noen har også hatt kontakt med psykiater. Flere av informantene har skiftet lege og psykolog/psykiater underveis, enten fordi behandlerne sluttet, eller fordi ofrene følte at de ikke fikk hjelp eller ikke ble trodd på. Det blir av den grunn vanskelig å skille de forskjellige mobbesakene.

I dette avsnittet behandles informantenes forhold til behandlere og noen av diagnosene informantene har fått. Videre behandles legers meldeplikt til Direktoratet for arbeidstilsynet etter Arbeidsmiljøloven § 22.

Syv av informantene var fornøyde med noen av sine behandlere. Et eksempel er Svanhild, hun var hos psykolog, han hjalp henne til å få mer tro på seg selv. Psykologen mente at hun ble mobbet fordi hun var "for snill". Hun mener at "når et snilt menneske endelig sier fra, så er det noe galt med det snille mennesket, det er noe sykt; ingen venter at det snille mennesket skal si sin mening". Mette gikk til en psykiater som sa at det var en arbeidskonflikt, hun trengte ikke behandling. Psykiateren hadde lest brevene mellom fagforeningen, direktøren og sjefen, han sa at "dette har vi ett ord på:

psykopat”. Psykiateren mente at sjefen og direktøren skulle ha vært hos ham til behandling, ikke Mette. Gunhild gikk til psykolog og spurte:

”Hva er det med meg, jeg virker som en magnet på maktmennesker?” Psykologen svarte: ”Du er ærlig og provokativ i formen”. Det vet jeg at jeg er. Jeg bruker adjektiver og sterke ord, jeg kaller tingene ved deres rette navn. En i Arbeidstilsynet mener at jeg har det fra min kultur.

Tre av mine informanter er sykeliggjort av behandlere. Her følger det alle tre har fortalt om sykeliggjøringen.

Hege sa at hun hadde smerter i nakken, armene og ryggen. Legen maste om at hun måtte komme tilbake til arbeid. Hun sa at legen ikke forstod hvor sliten hun var. Hun gikk til psykiater, hun ønsket hjelp med attføringssøknaden, dette fikk hun ikke hjelp til. Psykiateren sa at hun hadde ”personlighetsforstyrrelser”.

I mobbesak én gikk Gunhild til psykiater, han ga henne Trilafon (et antipsykotisk medikament, min tilføyelse). Hun gikk på apoteket og spurte om disse tablettene gjorde henne ”snill, rolig og medgjørlig”. Hun sa at hun ikke ville ta medisinerne, men legen økte dosen og sa at hun ”skulle gå på jobben, lære seg å ligge lavt på jobben”. Senere gikk hun til psykolog som foreslo antidepressiva, og hun sa at ”jeg trodde at psykologer skulle jobbe med psykologien, ikke med kjemi”. Min vurdering er at psykologen sykeliggjorde Gunhild.

Guri forteller at den første legen i 1994 forstod alvoret, og forstod at det var en direkte årsakssammenheng mellom arbeid og helsetilstand, legen henviste henne til psykiater. Guri sa at psykiateren mente at hun var reflektert, og av den grunn ikke hadde behov for mer enn fem samtaler. Men Guri mener at psykiateren ikke forstod at hun var i sjokk etter det ekstraordinære personalmøtet hun hadde vært på. Men legen sykemeldte henne til hun begynte i ny jobb.

I 1999 fikk Guri ny lege (den forrige hadde sluttet) som ga henne diagnosen ”depresjon” og ”nevrose”. Legen mente at det ikke var noen årsakssammenheng mellom sykdom og arbeidssituasjon tross utredning i 2000 hos spesialist. Denne legen mente at Guri var ”sårbar”, ”nevrotisk” og litt ”skjør” og at hun var utbrent. En trygdepsykiater mente at hun ikke var syk, hun kunne arbeide samtidig som hun studerte. Men Guri ble fortsatt sykemeldt da hun var for syk til å jobbe. Hun sa videre at ”jeg ble ikke trodd, da ble jeg syk, akutt forverret”.

Guri mener at denne legen ikke så sammenhengen mellom første mobbesak og den nye situasjonen. Hun kritiserte legen, legen ba henne finne nye lege. Etter at Guri hadde fått avslag på søknad om yrkesrettet attføring, kontaktet hun psykolog. Psykologen nektet å skrive uttale til advokat og trygdekontoret. Guri antok at psykologen var redd for å bli innblandet i en rettssak. Etter purring fikk Guri utlevert journalen. Der stod det bl.a. at Guri er ”lite reflektert”, er ”kritisk” og har et ”personlighetsmønster som gjorde henne ekstra sårbar for motreaksjoner fordi hun stakk hodet fram”, hun burde ”lære å kjenne egne begrensninger”. Da fikk Guri ny psykolog som har trodd på

henne og ivaretatt henne. Denne psykologen mener at Guri er blitt utsatt for sekundærtraumatisering og skriver i sin rapport:

(...) Møte med behandlere som ikke helt fikk tatt hennes historie på alvor, hvor enkelte snarere kan ha vært med på å forsterke patologiseringen og stigmatiseringen av min klient, har også bidratt til at hun har fått mistillit og skepsis overfor behandlere. Det har også vært forsterkende på hennes posttraumatiske tilstand og gitt henne tilleggsproblemer som depresjoner, og følelse av apati og oppgitthet. Dessverre har det gjort at hun har brukt mye lenger tid på helingsprosessen da hun ikke fikk adekvat behandling tidligere. (...)

Her refererer jeg til noen av de diagnosene informantene har fått av behandlere. Noen kjenner ikke til diagnosene, enten fordi de ikke har spurt behandleren, eller fordi de ikke har fått tilgang på sin journal. Det blir ingen nøyaktig gjennomgang av sykdom/diagnoser da jeg ikke har lest informantenes legejournaler.

Jeg har delt opp de diagnosene som er framkommet i psykosomatiske og ”psykiatriske” diagnoser. Av psykosomatiske diagnoser er muskelsmerter, astma, sukkersyke, forhøyet blodtrykk, fibromyalgi, mageproblemer, hudsymptomer og hoste. Av ”psykiatriske” diagnoser er angst, depresjon, søvnproblemer, depressiv reaksjon, personlighetsforstyrrelse, nevrose, sårbar, nevrotisk og litt skjør, spiseforstyrrelser, utbrenthet og utmattelse.

Tre av informantene har fått PTSD (Post Traumatisk Stress Disorder) som diagnose. Én informant fikk diagnose PTSD av sin lege, men før dette, da saken ble meldt til Arbeidstilsynet, var diagnosen depressiv reaksjon.

Etter arbeidsmiljøloven § 22, om ”Legers meldeplikt”<sup>28</sup>, er legene pliktige til å melde inn til Direktoratet for arbeidstilsynet om helseskader forårsaket av mobbing i arbeidslivet. Her følger svar informantene har gitt på spørsmål om forholdet til lege og Arbeidstilsynet.

I tre mobbesaker har legen meldt inn helseskade pga. mobbingen til Direktoratet for arbeidstilsynet. I seks av sakene har det vært kunnskapsmangel hos lege og mobbeoffer om denne plikten. Og Marianne sa at hun følte det var hennes skyld da hun ble spurt om hun visste at helseskaden etter mobbingen kunne meldes.

To av informantene fortalte at tre behandlende leger nektet å melde saken. Et eksempel er Gunhild, hun sa:

Det har vært forhold til tre leger. Kari var fastlege fra 1995, men hun sviktet meg i 2001, hun ville ikke skrive uttalelse til Arbeidstilsynet. Jeg har en sak gående hos Arbeidstilsynet, jeg ville bekrefte at jeg ble syk på jobben. (...) Da sluttet jeg å ha henne som fastlege. Kari syntes at det var leit. Hun ville være min lege, ikke part i saken. Jeg sa til henne at det var hennes plikt etter loven. (...) Advokaten hadde bedt om at Kari skulle bekrefte at jeg ble syk på jobben. Jeg måtte finne ny fastlege.

Gunhild var hos en ny lege som sa at forhold på arbeidsplassen ikke hører hjemme her. Og hun

---

<sup>28</sup> Arbeidsmiljøloven § 22. *Legers meldeplikt*, første ledd, er i vedlegget

gikk til enda en ny lege som meldte saken til Direktoratet for arbeidstilsynet. Hun har i dag et godt forhold til denne legen.

Den nye legen Guri fikk i 1999 meldte ikke til Arbeidstilsynet, tross oppfordring fra Guri flere ganger.

I tillegg har det vært kontakt med Arbeidstilsynet i syv av mobbesakene angående arbeidsforholdene. Dette kommer jeg tilbake til i avsnitt 9.3.1.

### 9.2.2 Forholdet til bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten (verne- og helsepersonalet) har bl.a. ansvaret for å ”bistå arbeidsgiveren, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalget og verneombudet i deres arbeid for å skape sunne og trygge arbeidsforhold”<sup>29</sup> (Arbeidsmiljøloven § 30). Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg antagelser om at bedriftshelsetjenesten i stor grad støtter arbeidsgiver, og at noen få støtter mobbeofferet. Her følger informantenes svar på spørsmål om deres forhold til bedriftshelsetjenesten.

På to av informantenes arbeidsplasser var det ikke bedriftshelsetjeneste. Og i to av mobbesakene hadde informantene ikke kontakt med bedriftshelsetjenesten.

I tre av mobbesakene fikk informantene litt hjelp, én sa at ”bedriftslegen var grei, men han var ung, hadde ikke nok erfaring, han bare trøstet, (...), han kom ingen vei”. (...) En annen sa at ”bedriftshelsetjenesten er velvillig innstilt, men de har ikke noe makt, det kommer ikke noe ut av det. Et eksempel er Per som sa:

Bedriftshelsetjenesten hadde ingen innflytelse. (...) Bedriftslegen var bundet av bedriften, de lønner bedriftslegen. Dersom legen hadde stått fritt, hadde det vært krassere uttalelser. (...)

I to av mobbesakene opplevde informantene et både og, et eksempel er Gunnar som sa at bedriftslegen først var en aktiv støttespiller, men senere var bedriftslegen med på å ta initiativ til å fjerne ham. Et annet eksempel er Mette som sa:

(...) Bedriftslegen meldte ikke til Arbeidstilsynet, selv ikke etter pålegg fra meg. I 2001 meldte en ny bedriftslege om forholdet til Arbeidstilsynet. Hun fikk beskjed av HMS-sjefen i bedriften om å holde seg unna min sak. (...)

I tre av mobbesakene sa informantene at de fikk dårlig hjelp hos bedriftshelsetjenesten. Noen er fornøyde med bedriftssykepleieren men ikke med bedriftslegen. Gunhild sa angående mobbesak én at legen sa at ”hvis det er konflikt på jobben, har ikke jeg noe med det”. Og Guri sa det slik angående mobbesak to:

(...) Bedriftslegen var mest opptatt av at det var noe med meg, han var helt klart ikke interessert i å høre om arbeidsforholdene. (...) Jeg stilte opp med advokat. (...) Bedriftslegen følte seg ille til mote, skamrødmet og skalv, fordi jeg hadde med advokat. Jeg forklarte grunnen, at jeg ikke hadde noen tiltro til

---

<sup>29</sup> Arbeidsmiljøloven § 30. *Verne- og helsepersonale*, er i vedlegget

ham, men arbeidsgiver hadde kalt meg inn. (...) Jeg ga klart uttrykk for at han ikke overholdt internkontrollforskriftene, noe han innrømmet. Jeg sa til ham at det måtte være kjent for ham at det var store problemer på den arbeidsplassen, derfor var det ikke en enkeltsak. (...) Bedriftslegen nektet å diskutere arbeidsmiljøproblemer. (...) Jeg sa at han var pliktig å melde fra til arbeidsmiljøutvalget, en oppgave han er pålagt, noe han innrømmet. (...) Advokaten var lite imponert over hvor lite ivaretagende bedriftslegen var, og advokaten forstod alvoret. Advokaten måtte følge meg ut av lokalet, jeg ble så forvirra. (...)

Informantene opplevde at det var lite konkret hjelp å få hos bedriftshelsetjenesten. Kun én bedriftslege meldte helseskade pga. mobbingen til Direktoratet for arbeidstilsynet.

### 9.2.3 Forholdet til trygdekontoret

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser hadde jeg en antagelse om at mange hadde et godt forhold til trygdekontoret, men at det var vanskelig å få godkjent yrkesskadetrygd forårsaket av helseskader ved mobbing i arbeidslivet. Her refererer jeg til svar informantene ga på spørsmål om deres forhold til trygdekontoret.

I to av mobbesakene hadde informantene ikke kontakt med trygdekontoret. Én informant hadde ikke behov for det. Og Per sa det slik:

Jeg var ikke i kontakt med trygdekontoret, jeg ville ikke akseptere at jeg ikke kunne handtere egen situasjon. Jeg var klar over at noe skjedde, men kunne ikke gjøre noe med det.

I seks av mobbesakene er informantene fornøyd med behandlingen de fikk på trygdekontoret.

Et eksempel er Marianne som sa:

Da jeg ble sykemeldt, var forholdet OK, PTSD var på plass. Jeg var sykemeldt i ett år, da sa jeg opp. Jeg ble frarådet av lege og psykolog til å si opp. (...) Nå har jeg tatt på meg nok skyld og har rett på hjelp, fra 2001 fikk jeg medisinsk attføring, jeg kunne gjøre som jeg ville. Trygdeetaten innhentet rapport fra psykologen. Jeg tåler ikke å bli stilt krav til, det må være i mitt tempo, jeg kan ikke følge en utdanningsplan. Den medisinske attføringen er et alternativ til uføretrygd, jeg har hatt det i over ett år. Forholdet til trygdekontoret har vært bra.

I fire av mobbesakene er informantene ikke fornøyd med sitt forhold til trygdekontoret, et eksempel er Svanhild, hun søkte om yrkesskadetrygd, hun sa:

Jeg fikk avslag, begrunnelse: man får ikke yrkesskadetrygd pga. psykiske skader. Jeg har skrevet til statsråd Kosmo (daværende kommunalminister, min tilføyelse) om sykefravær pga. mobbing, jeg har fått positivt svar om ny formulering i Arbeidsmiljøloven.

Et annet eksempel er Guri som sa det slik angående mobbesak to:

De gjorde alt for å unngå innvilgelse av attføring. Sykemeldingsåret gikk greit. Så kom problemet med trygdepsykiateren som mente at jeg ikke var særlig syk. Dette hadde sammenheng med valg av utdanning, jeg ville ha universitetsutdanning, og ikke som trygdekontoret ønsket, en videreutdanning innen samme felt. Trygdekontoret blandet seg bort i aetat's ansvarsområde. Jeg antar at det var økonomiske årsaker til dette. Hvis jeg hadde helsemessig kapasitet til å studere (...), måtte jeg også ha helsemessig kapasitet til å jobbe innen helsesektoren. De skal kun forholde seg til medisinske vilkår. (...) Jeg kontaktet advokat. (...) Advokaten presiserte at trygdekontoret skulle forholde seg til varighetsvilkåret, det har med medisinske vilkår å gjøre. (...) Jeg ba om å få komme til ny trygdepsykiater, noe jeg fikk innvilget, hun forstod mer av alvoret. (...) Jeg fikk innvilget yrkesrettet attføring. Jeg har hatt flere saker på trygdekontoret, jeg har brukt advokat. Trygdekontoret nektet å godkjenne saksomkostninger til

advokat. De informerte heller ikke advokaten om at jeg hadde fått innvilget attføring, og mente at det ikke hadde vært nødvendig med advokatbistand da han ikke hadde tilført saken noe av betydning. Brevene fra advokaten ble krassere og krassere. Til slutt slo fylkestyngdekantoret fast at de vanskelig kunne se at det var unødvendig med advokatbistand. Videre var det tilstrekkelig bevist at anken sannsynligvis ikke hadde blitt opprettholdt uten advokatbistand. (...) Trygdekantoret måtte dekke samtlige advokatutgifter i denne saken. (...)

I seks av mobbesakene er informantene fornøyd med trygdekantoret, i fire av sakene er de ikke fornøyd.

#### **9.2.4 Forholdet til aetat**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg en antagelse om at de fleste av informantene hadde hatt et godt forhold til aetat. Her følger informantenes svar på spørsmål om deres forhold til aetat.

I fem av de tolv mobbesakene hadde informantene ikke kontakt med aetat da de ikke hadde behov for det. I fire av mobbesakene var informantene fornøyd med sitt forhold til aetat, et eksempel er Marianne som sa:

Jeg kontaktet dem selv i 1997, jeg ønsket selv å finne ut hva jeg passet til i livet. Jeg gikk til aetat og ble henvist til psykologutredning i (...), en arbeidspsykologisk test. Konklusjon: det må være det pasienten vil selv, jeg skåret på valg av alt i fra journalist, ingeniør, jeg passet til mye. Psykologen sa at det måtte være i forhold til min egen selvfølelse. Jeg syns det var OK, men det var ikke OK at det ble for mye valg overfor meg selv. (...) På den tiden klarte jeg ikke å ta så mange valg. Jeg visste ikke hva jeg ville.

I én mobbesak hadde informanten både gode og dårlige opplevelser med aetat, og i to av mobbesakene hadde informantene dårlige opplevelser med aetat. Et eksempel er Gunnar som sa:

Jeg hadde flere vonde opplevelser der, jeg orket ikke gå tilbake før etter fire mnd.. Første gang jeg var registrert var i mai 1999, da fikk jeg vite at de ikke kunne hjelpe meg pga. at jeg fikk stipendet fra kommunen. Jeg ønsket å planlegge videre, forberede meg til arbeid, det var ca. et halvt år igjen til stipendet opphørte. Da jeg kom tilbake til aetat, var papirene mine makulert, det var fordi de mente at jeg ikke hadde rett på hjelp første gang jeg var der. I januar 2001 hadde jeg ikke lønn, da fikk jeg arbeidsledighetstrygd.

I fire av mobbesakene var informantene fornøyd med aetat, i én sak var opplevelsene ”både gode og dårlige”, og i to av sakene hadde informantene dårlige opplevelser med aetat.

#### **9.2.5 Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver**

Flere av informantene var fornøyd med behandleren og noen fikk dårlig behandling og ble sykelliggjort. Da noen av behandlerne ikke så sammenhengen mellom arbeidssituasjonen og helseskaden, kan det se ut som om noen av informantene ble feildiagnostiserte. Mulig feildiagnostisering er i samsvar med mine antagelser. Noen av ofrene ble sykere da de ikke ble trodd på. Dette stemmer med mine antagelser.

Tre behandlende leger og én lege fra bedriftshelsetjenesten nektet å melde om helseskade til Direktorat for arbeidstilsynet. Min antagelse om at feildiagnostisering kunne medføre mangelfull innmelding til Direktoratet for arbeidstilsynet for helseskade, stemte med noen av mine funn.

I noen av mobbesakene sa informantene at bedriftshelsetjenesten er ”velvillig innstilt” men ”har ingen innflytelse”. Funnene i forhold til bedriftshelsetjenesten var til en viss grad i samsvar med mine antagelser.

Flere informanter enn jeg antok hadde problemer med trygdekontoret. Kun én informant hadde søkt om yrkesskadetrygd og fått avslag, dette var i samsvar med min antagelse. Noen informanter hadde et dårlig forhold til aetat, og det er litt flere enn jeg antok.

Informantenes møte med hjelpeapparatet har stor betydning i forhold til selve mobbesaken og for utviklingen i helsetilstanden. Bruk av diagnoser får konsekvenser for videre oppfølging i hjelpeapparatet.

Noen av informantene har fått psykiatriske diagnoser. Jeg ser her på noen forfatteres syn på diagnoser i forbindelse med mobbing.

Det Leymann og Gustafsson skriver om at ”det man diagnostiserer er den deformerte personligheten etter et antall års kronisk PTSD” (Leymann og Gustafsson 1995:16), ser ut til å falle sammen med noen av mine funn.

Leymann og Larsen skriver om innleggelse i psykiatriske sykehus med psykiatriske diagnoser (Leymann 1987:74-81 og Larsen 1990:I appendix IV:10). Leymann er kritisk til at det i Sverige ble brukt tvanginnleggelse som i Sovjetunionen når noen er misfornøyd med det politiske systemet (Leymann 1987:81). Selv om mine informanter ikke har vært innlagt i psykiatrisk sykehus, mener jeg at det er noe likt med det Leymann skriver; noen av informantene har fått psykiatriske diagnoser etter at de har ”sagt fra om noe”, er blitt mobbet, har reagert og er blitt syke.

Om bedriftshelsetjenesten skriver Leymann at ofrene medisineres for psykosomatiske plager og omplasseres gjennom attføringstiltak; og noen ”manipuleres til psykiatrisk behandling” (Leymann 1987:92). Dette er til en viss grad i samsvar med noen av mine informanters opplevelser.

Tre av mine informanter har fått PTSD som diagnose. Men det er umulig for meg å vite om alle informantene skulle ha fått denne diagnosen.

Senskadeundersøkelsen fra 1999, en spørreundersøkelse blant medlemmene i SJM og Lmm, ”viser at 76 % av mobbeofrene har et symptom-bilde som gir indikasjoner på PTSD” (Einarsen m.fl. 1999:17). Dette er flere enn i min informantgruppe. Forfatterne viser til ”Den diagnostiske manual DSM IV” (Einarsen m.fl. 1999:27). Leymann og Gustafsson bruker i sin undersøkelse diagnosesystemet ”Den Amerikanske Psykiatriske Association” DSM III R (Leymann og

Gustafsson 1995:13-6). Og Rikstrygdeverket bruker det internasjonale diagnosesystemet ICD-10 men tar avstand fra bruk av diagnosen PTSD ved helseskader påført av mobbing<sup>30</sup>.

Her brukes to forskjellige diagnosesystemer. Dette kan være noe av forklaringen på de forskjellige måtene å vurdere helseskadene etter mobbingen på. Det ser her ut til å være en faglig uenighet mellom på den ene siden Rikstrygdeverket, og på den andre siden Leymann og Gustafsson og Einarsen m.fl.. En antagelse jeg har angående at Risktrygdeverket tar avstand fra bruk av PTSD som diagnose ved skader etter mobbing, er at det kan være innstramminger i trygdebudsjettet.

Min undersøkelse viser at én av mine informanter har fått forskjellige diagnoser hos forskjellige spesialister. Det er to viktige aspekter ved bruk av diagnoser. På den ene siden er det viktig med riktig diagnose i forhold til å få riktig terapi, rettigheter til trygdeytelser og rettigheter i erstatningssaker. På den andre siden er det en fare for feildiagnostisering og påfølgende mulig stempling av offeret.

I Direktoratet for arbeidstilsynet har jeg fått opplyst at legene ikke melder inn helseskader etter mobbing i arbeidslivet.<sup>31</sup> Dette ser ut til å stemme med innmeldte skader, i tiden 1989 til september 2002 var det innmeldt 126 skader (Arbeidstilsynet 2002b). Ingen av de som er innmeldt til Direktoratet for arbeidstilsynet hadde fått PTSD som diagnose. Dette samsvarer ikke med mine funn og senskadeundersøkelsen fra 1999 (Einarsen m.fl 1999:17).

Min vurdering er at det er en stor underrapportering av meldte saker til Direktoratet for arbeidstilsynet med helseskade som konsekvens av mobbingen. Det kan være feildiagnostiseringer i de meldte skadene. Hos noen av mine informanter har det vært kunnskapsmangel hos lege og informant. Men jeg er usikker på om det er legene som ikke gjør jobben sin angående innmelding, eller om det er Direktoratet for arbeidstilsynet som ikke informerer godt nok om innmeldingsplikten.

Det er vanskelig å bevise at man blir syk av mobbingen. Min vurdering er at definisjonen av mobbing av den grunn er svært viktig. Frekvensfaktoren i mange tidligere brukte definisjoner kan ødelegge for ofres rettigheter. Det er derfor viktig å vektlegge skadelige enkelthandlinger. Guri presiserer at det å bli fratatt arbeidsoppgaver er en enkelthandling som får daglige følger. Men angående yrkesskade vektlegges det i Folketrygdloven § 13-3 ”en plutselig eller uventet ytre hending” eller ”en konkret tidsbegrenset ytre hending”. Det står videre at ”lidelser som har utviklet seg som følge av psykiske påkjenninger eller belastninger over tid”, ikke regnes som yrkesskade<sup>32</sup>. (Folketrygdloven § 13-3).

---

<sup>30</sup> Brev fra Rikstrygdeverket datert 04.10.2002 er i vedlegget

<sup>31</sup> Samtale med psykolog Olav Reistad i Direktoratet for arbeidstilsynet 20.02.2002.

<sup>32</sup> Folketrygdloven §§ 13-3 og 13-4 er i vedlegget



De av mine informanter som har fått psykiatriske diagnoser av behandlere, opplever å ha blitt "retraumatisert" slik forfatterne av senskadeundersøkelsen skriver (Einarsen m.fl. 1999:33).

Informantenes opplevelse er at de ved mobbehandlingene er blitt traumatisert, og noen opplever at de er blitt retraumatisert av behandlere og andre hjelpeinstanser. Min vurdering er at informantene er blitt restigmatisert.

Noen av mine informanter opplever at behandlere mener at det er noe galt med dem, at de har en form for indre skade. Min vurdering er at de ytre omstendighetene ikke blir vurdert. En forklaringsmåte kan være for lite kunnskap, en profesjonskamp eller en manglende evne til se å en sak fra flere sider, se meningssammenhengen. Det er bare offerets symptomer som blir synlig, og det kan lett bli en klassifisering etter symptomer. Det blir et reduksjonistisk syn på enkeltmennesket og mindre fokus på situasjonen. En annen forklaringsmåte kan være at det er kunnskapsmangel hos flere av behandlerne. Det blir det syke mennesket som kommer i fokus. Offeret opplever sykeligjøringen som en form for maktanvendelse, og offeret blir restigmatisert.

For å forstå bruk av diagnoser, fant jeg det fruktbart å se på hvilke interesser som ligger bak klassifikasjoner av sykdommer.

Nordenfelt skriver at i klassiske sykdomsklassifikasjonssystemer var det symptomene som var viktige (Nordenfelt 1986:75). Senere var det lokalisering til kroppsdel (Nordenfelt 1986:96). Nordenfelt mener at dette sier lite om interessen for etiologi, patologi og prognose (Nordenfelt 1986:96). Vår tids klassifisering av sykdommer utgår i hovedsak fra patologiske forandringer i kroppens forskjellige organer (Nordenfelt 1986:75).

Nordenfelt viser til en konferanse i regi av Verdens Helseorganisasjon (WHO) i 1948, der ble klassifikasjonssystemet "International Statistical Classification of Diseases, Injuries, and Causes of Death (ICD)" skapt. Denne gjelder fortsatt men er blitt revidert flere ganger (Nordenfelt 1986:99). Den medisinske begrepsdannelses natur er i stadig forandring og får konsekvenser for terminologien og klassifikasjonen (Nordenfelt 1986:93). Bakgrunnen for klassifiseringen av sykdommer kom primært ikke fra medisinsk ekspertise men fra samfunnets byråkrati, fra statistikere og administratorer da helsestellet skulle opprustes og organiseres (Nordenfelt 1986:93). Han mener at vi må befri oss fra gjengse medisinske begrepsbygginger, fra gjengse diagnostiske termer. Men prisen man må betale er at den kliniske anvendelsen blir begrenset (Nordenfelt 1986:101).

Min vurdering er at det er mange positive resultater av kategorisering av sykdommer ut fra et medisinsk perspektiv, men det er en fare for i dagens samfunn at den ensidige medisinskrettede kategorisering og diagnostisering utelukker andre perspektiver. I forhold til mine informanters opplevelse av å ha blitt mobbet, er min vurdering at noen behandlere har vurdert noen av informantene ut fra en indre skade, og ikke ut fra ytre traumer.

Hammerlin og Larsen skriver i sin bok ”Menneskesyn i teorier om mennesket”, når de diskuterer ”biologismen som ideologi”, at ”normalitet og avvik får bare mening innenfor en bestemt språklig-kulturell virkelighet (Hammerlin og Larsen 1999:226). Og videre at ”former for avvik abstraheres og gjøres gjeldende som problemer i alle kulturer på ethvert tidspunkt, ikke minst gjelder dette innenfor en ensidig diagnostisk kultur og en dogmatisk forståelse. Men disse diagnosene er både historisk og kulturelt og betinget” (Hammerlin og Larsen 1999:226).

Mobbeofrene har ikke holdt seg innenfor ”normalitetsrammene”. Foucault mener at makt og kunnskap henger sammen; sannheten er definert av dem som har makt (Järvinen og Mortensen 2002:12-3). Kunnskap gir makt da kunnskapen innehar sannheten. Sosiale identiteter er blitt konstruert som det motsatte av normalitet. Det unormale utpekes (Järvinen og Mortensen 2002:13).

Min oppfatning er at i vårt samfunn har behandlere stor makt, og spesielt leger. Min vurdering i forhold til informantenes fortellinger, er at det er meget viktig å ha innsiktsfulle og kunnskapsrike behandlere. Informantene er helt avhengige av ekspertene for å få riktige diagnoser, riktig behandling og sikre sine økonomiske rettigheter. Flere eksperter har forskjellige meninger i forhold til diagnoser, dette påvirker behandlingen av brukerne. Eksperters makt medfører at mobbeofre ved flere anledninger ikke får riktig behandling og heller ikke får sikret sine økonomiske rettigheter. På den ene siden er mobbeofrene avhengige av ekspertene. På den andre siden kan resultatet bli negativt for mobbeofre. Dette er i samsvar med Foucault som er kritisk til eksperters makt (Foucault 1995:123).

### **9.3 Forholdet til Arbeidstilsynet, advokat og fagorganisasjon**

Dette avsnittet er i tre deler. Først behandles informantene forhold til Arbeidstilsynet, så deres forhold til advokat og deretter deres forhold til sin fagorganisasjon. Så følger en forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver.

#### **9.3.1 Forholdet til Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynet skal føre ”tilsyn med at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt”<sup>33</sup> (Arbeidsmiljøloven § 74).

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg antagelser om at noen av ofrene ikke ble tatt på alvor og trodd på og av den grunn fikk dårlig hjelp hos Arbeidstilsynet.

Her følger informantenes svar på spørsmål om hvordan deres forhold til Arbeidstilsynet var.

---

<sup>33</sup> Arbeidsmiljøloven § 74 *Tilsyn med loven* er i vedlegget.

I fem av mobbesakene ble mobbingen ikke meldt til Arbeidstilsynet da behandler eller informant ikke hadde kunnskap om det. Én informant mente at mobbingen var hennes skyld. Og en annen informant sa at ”de er impotente, de har ikke makt i forhold til det de holder på med”.

I tillegg til de tre sakene som er innmeldt som helseskade til Direktoratet for arbeidstilsynet, er syv av mobbesakene meldt til Arbeidstilsynet angående selve mobbesaken.

Ingen av mine informanter, som har fått sin sak meldt til Arbeidstilsynet, forteller om et godt resultat.

Gunhild har hatt kontakt med Arbeidstilsynet i tre av de fire mobbesakene. Angående mobbesak én sa hun bl.a. at i Arbeidstilsynet ble det orientert om at de ikke kunne jobbe med enkeltsaker (1981-88), det skulle bare handle om det totale arbeidsmiljøet, Arbeidstilsynet påstod at det var et påbud. I mobbesak tre sa Gunhild at legen henvendte seg til Arbeidstilsynet i 1998, svaret var at Arbeidstilsynet ”ikke holdt på med mobbesaker”. Det ble sendt klage til Direktoratet for arbeidstilsynet som ba Arbeidstilsynet ta saken opp på nytt. Igjen ble saken henlagt. Det ble på nytt sendt klage til Direktoratet for arbeidstilsynet, men saken ble ikke løst. Da gikk hun til advokat. Saken pågår.

Gunnar sa:

(...) Jeg gikk til Arbeidstilsynet. (...) Men de mente at saken skulle overføres til distriktskontoret i (...), de tok over saken: men de ville ikke ta saken. Da skrev jeg til distriktskontoret om 19 episoder om trakassering. Men distriktskontoret svarte med bakgrunn i hva rådmannen hadde sagt, og de mente at det ikke var i strid med norsk lov. Jeg ble sviktet av distriktskontoret. Men jeg mener at de handlet i strid med norsk lov. Jeg påklaget deres beslutning til distriktskontoret. Men (...) kommune sa meg opp i mellomtiden. Nå ble det vondt verre, jeg ble sykere.

Mette meldte sin sak til Arbeidstilsynet, men Arbeidstilsynet ville ikke gå inn i saken. Mette klaget, og Arbeidstilsynet tok saken til følge og innkalte til et møte. På møtet var Arbeidstilsynet representert med en seksjonssjef, en sjef og en jurist. På vegne av Mettes arbeidsgiver møtte personalsjefen, direktøren og HMS-sjefen. Hovedverneombudet og Mettes fagorganisasjonsrepresentant var tilstede. Mette fortalte at direktøren ble gjort oppmerksom på at hennes svar ikke var i henhold til norsk lov, direktøren sa at ”slik er det i vår bedrift”. Hun fortalte videre at Arbeidstilsynet har kommet med ”skriftlig pålegg til bedriften om å rydde opp i en rekke punkter”, men dette er ikke gjort. Mette sa videre:

Etter brev fra bedriftslegen til Arbeidstilsynet om min helsetilstand, svarer Arbeidstilsynet at de ikke vil følge opp sitt eget pålegg. (...) Arbeidsgiver har fått beskjed om at Arbeidstilsynet så seg ferdig med saken. Da fortsatte arbeidsgiver mobbingen, den ble forsterket, de hadde fått vann på mølla. (...) De fryktet ikke lenger Arbeidstilsynet. (...)

Guri har hatt kontakt med Arbeidstilsynet i begge sine mobbesaker Angående mobbesak én skrev hun et generelt brev, men det ble ingen oppfølging. Angående mobbesak to sa hun:

Jeg sendte klage, åtte A-4-sider som omhandlet arbeidsforholdene generelt, og ikke meg. I tillegg ble det

lagt ved noe dokumentasjon, to andre ansattes uttalelse var også lagt ved. Tross dette, friskmeldte Arbeidstilsynet arbeidsstedet. Oversykepleier plukket ut to ansatte, den ene hadde vært ett år i permisjon, den andre var nyutdannet og nyansatt, til intervju med Arbeidstilsynet på befaring. Ingen ansatte (...) var informert om min klage og Arbeidstilsynets befaring, de ble derfor svært overrasket. (...) Turnover og høyt sykefravær ble ikke nevnt. Resultatet ble at enda flere sa opp, det ble mer turnover, enda flere sykemeldinger og enda flere mobbesaker. (...)

Ingen av informantene var fornøyde med oppfølgingen i Arbeidstilsynet.

### 9.3.2 Forholdet til advokat

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm og tidligere undersøkelser, hadde jeg en antagelse om at informantene fikk god hjelp hos advokat, men at det var vanskelig å vinne rettssaker angående mobbing. Her følger informantenes svar på spørsmål om deres forhold til advokat/rettsapparat.

I fem av mobbesakene hadde ikke informantene kontakt med advokat, tre av dem fordi det ikke var aktuelt eller fordi saken ikke var kommet så langt. Og Marianne sa det slik:

Nei, jeg snakket med psykologen om det i 1994. Hun anbefalte meg å komme meg vekk ”mens du har liv og helse i behold”. Men jeg syns selv at jeg skulle rydde opp, følte at jeg hadde skyld.

I syv av mobbesakene hadde informantene kontakt med advokat. I tre av dem var rådet ikke å gå til rettssak. Hege ble rådet til å la det være da hun ikke kunne vinne. I to av sakene ble det forlik, et eksempel er Gunnar som sa:

Jeg gikk ikke til rettssak. Hvis jeg skulle gå til rettssak, hadde det vært pga. usaklig oppsigelse. Men min kone sa nei. (...) Jeg tok privat advokat fordi fagorganisasjonen i (...) kommune ikke ville sende saken min videre; de tok meg som medlem da jeg var i konflikt, saken gikk ikke videre fra lokalforeningen. Den private advokaten krevde forhandlinger da jeg fikk varsel om oppsigelse. Da stilte kommunen med advokat, hun var et rasshøl. Det ble vondt verre. De fikk bevisene; da ble jeg sykere. Her erfarte jeg hva advokater er verdt; de argumenterer ikke ut fra loven, men ut fra oppdragsgivers interesse; det er ikke helt riktig det heller, men de vrir tolkningen dit hen at det blir i arbeidsgivers interesse. Min advokat har i ettertid ikke imponert meg, de kan jus, men ikke mobbing. (...) Saken ble ikke kjørt i retten, men jeg fikk ½ million kroner.

I to av mobbesakene opplevde informantene at de fikk god hjelp. Gunhild sa angående mobbesak tre at hun fikk råd fra sin organisasjon for mobbeofre i arbeidslivet angående en god advokat. Han hjelper henne i forhold til Arbeidstilsynet. Hun sa at ”når de som skal hjelpe svikter, er det mye vondere enn når fienden svikter”. Og Guri sa angående mobbesak to:

Jeg prøver å få godkjent mobbingen som yrkesskade via trygdeetaten og arbeidsgivers forsikringsselskap med advokatbistand. Jeg skal gå til erstatningssak mot arbeidsgiver på et senere tidspunkt dersom jeg får godkjent årsakssammenhengen fra trygdeetaten: oppreisning.

I to av mobbesakene mener informantene at de har fått dårlig hjelp, et eksempel er Svanhild som sa:

Jeg gikk ikke til rettssak, men jeg gikk til advokat. (...) Advokaten mente at det bare ville bli skittentøyvask. Advokaten snakket med ”Arbeidsgiveren”, jeg var med ham på et møte, jeg fikk beskjed

av advokaten om ikke å si noe, satt der som et naut. (...) Advokaten gjorde ikke noe mer, dette tok tre år. Jeg klaget på advokaten til Advokatenes klagemnd, han skulle ha gjort noe før; sjefen for nemnda var sympatisk. Jeg tapte saken i nemnda, fikk kun medhold i at det hadde tatt for langt tid.

I de tolv mobbesakene har informantene kontaktet advokat i syv av dem. Ingen av informantene har gått til rettssak angående mobbesaken. Én informant planlegger erstatningssøksmål overfor arbeidsgiver for helseskade.

### 9.3.3 Forholdet til fagorganisasjonen

Fagorganisasjonene skal følge opp lov- og avtaleverket og ivareta sine medlemmers interesser. Jeg hadde antagelser om at de fleste fikk hjelp i sin fagorganisasjon, men at noen få ikke fikk den hjelpen de trengte. Her følger informantenes svar på spørsmål om sitt forhold til sin fagorganisasjon.

To av informantene tok ikke kontakt med sin fagorganisasjon. Marianne sa at hun følte skyld i forbindelse med mobbingen, og hun følte at hun ikke hadde rett til hjelp. Per har meldt seg ut av sin fagorganisasjon. Han sa at på hans arbeidsplass rekrutterte de til lederstillinger fra fagorganisasjonen, den ble nøytralisert. Han sa at ”gikk du inn i fagorganisasjonen, var det et karrieretrekk, da er du ikke lenger tillitsvalgt”.

I fire av mobbesakene sa informantene at de fikk hjelp, et eksempel er Mette som sa:

Ja, men det tok tid før jeg tok kontakt. Jeg trodde jeg skulle klare det selv, i ca. 1 ½ år. Etter at mobbingen startet, tok jeg kontakt med fagforeningen. Det tok lang tid før det gikk opp for meg at dette klarte jeg ikke alene. Først vegret jeg meg for å melde meg inn i fagforeningen. Fagforeningen prøvde å megle, men fagforeningen ble mobbet som meg.

I tre av mobbesakene sier informantene at de fikk dårlig hjelp. Én informant sa at ”sjefen var med i ”fagforbundet” sentralt, (...) det er da galt med en ekstra makt som tillitsvalgt”.

Tre av informantene ble mobbet av tillitsvalgte. Et eksempel er Gunnar som sa at han fikk ”skinnhjelp”. Han henvendte seg til ”fagforbundet” lokalt, de sa de ville hjelpe ham. Men det skulle ordnes i ”fagforbundet” sentralt. Etter 14 dager gikk ”fagforbundet” sentralt arbeidsgivers vei og deltok i ekskluderingen av ham. Da skiftet Gunnar fagorganisasjon, og han sa at de gikk bak ryggen hans og inngikk avtale med motparten uten at han visste noe. Da meldte han seg ut, han sa at ”det forsterker mobbeeffekten når de som er ment å hjelpe svikter aktivt”. Et annet eksempel er Hege, som var blitt valgt til tillitsvalgt, hun sa:

(...) Jeg var på tillitsvalgtkurs, (...) de var redde for at jeg skulle ta fra dem posisjonene de hadde, de hadde sittet der i årevis, det var kameraderi. (...) De var redde for å miste jobbene sine, de satt på kontor. (...) ”Fagforbundets” representant var mobber (hovedtillitsvalgt), han var en svak type, han tok parti med ledelsen, han snur kappa etter vinden. (...)

Noen fikk hjelp i sin fagorganisasjon, og noen ble mobbet av tillitsvalgte

### 9.3.4 Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver

Mange av informantene fikk dårlig hjelp hos Arbeidstilsynet og ble ikke trodd på. Det var flere enn jeg antok. Angående forholdet til rettsapparatet/advokat, var det flere enn jeg antok som ble rådet til ikke å gå til rettssak. Og mange flere enn jeg antok fikk dårlig hjelp i fagorganisasjonen.

Direktoratet for arbeidstilsynet opplyser at det ikke finnes statistikk på behandlede mobbesaker på Arbeidstilsynets distriktskontorer. Direktoratet behandler ”årlig anslagsvis fire til fem ankesaker”<sup>34</sup>. Da det ikke finnes statistikker på behandlede saker, er det vanskelig å sammenligne med mine funn. Men jeg har en antagelse om at få mobbesaker blir behandlet i Arbeidstilsynet.

I sin senskaderapport viser Einarsen m.fl. til Peterson og kolleger som ”fant at graden av stressymptomer hos en gruppe voldsofre hadde nær sammenheng med hvor tilfreds de var med rettssystemet” (Einarsen m.fl.1999:33).

Leymann skriver at fagforeningen solidariserer seg med kollektivet istedenfor med offeret (Leymann 1987:91). Dette er i samsvar med mine funn. Det er vanskelig å vite hva som er kunnskapsmangel eller unnvikelser.

Norge har et godt lovverk for å ivareta arbeidstakeres interesser. I Arbeidsmiljøloven § 74 *Tilsynet med loven*<sup>35</sup>, står det at Arbeidstilsynet har plikt til å føre tilsyn med loven. Men mine informanter har opplevd at flere av paragrafene i Arbeidsmiljøloven blir brutt, deriblant lovens § 12, som bl.a. inneholder pålegg om ”selvbestemmelse og faglig ansvar”, og om at ”arbeidet må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes” (Arbeidsmiljøloven § 12)<sup>36</sup>. Min vurdering er at verdigheten i aller høyeste grad blir krenket når mobbing utøves.

Min vurdering er at i vårt samfunn kan det i mange sammenhenger se ut som mobbebehandlinger blir akseptert som legale selv om loven på det groveste blir brutt. Men hva er så årsaken til at loven brytes?

Vilhelm Aubert viser til amerikaneren Thurman Arnold som bl.a. skriver at lovene har en funksjon, at folkets tro på demokratiet blir bekreftet (Aubert 1990:242). Og Aubert referer videre til Thurman Arnold:

De fleste straffelover som ikke håndheves, blir opprettholdt for å tilfredsstillte moralske innvendinger mot gjengs handlemåte. De blir ikke håndhevet, fordi vi vil fortsette å oppføre oss som vi gjør. Men de blir ikke opphevet fordi vi ønsker å bevare vår moral (Aubert 1990:245).

Min vurdering i forhold til mine informanters opplevelse av mobbing, er at det er mange brudd på Arbeidsmiljøloven. Å gi inntrykk av at lover håndheves, er en effektiv måte å skjule lovbruddene på.

---

<sup>34</sup> Spørsmål pr. E-mail til Direktoratet for arbeidstilsynet 08.10.2004. Svar pr E-mail fra Direktoratet for arbeidstilsynet ved Olav Reistad 14.10.2004

<sup>35</sup> Arbeidsmiljøloven § 74 *Tilsynet med loven* er i vedlegget

<sup>36</sup> Arbeidsmiljøloven § 12 *Tilrettelegging av arbeidet* er i vedlegget

Min mening er at vi lever i en tid med en høyredreining der offentlige budsjetter skal strammes inn. Store offentlige budsjetter blir sett på som ulønnsomt. Det er et økende antall politikere som har et ønske om økt konkurranse. Det er en tro på at privatisering vil ”effektivisere” samfunnet. Men resultatet blir som oftest reduksjoner/innstramninger i forhold til offentlige ytelser.

Angående måter å se samfunnet på, skriver den italienske sosiologen Franscesco Alberoni:

Samfunnet fordømmer ikke vår aggresjon og heller ikke våre forsøk på å beseire andre. Hva det fordømmer er bare på hvilken måte dette mål nåes. Samfunnet vil at konfrontasjonen skal skje etter fastsatte regler, det skal være en konkurranse, det skal finnes en seierherre og en taper og hierarkien skal aksepteres (Hammerlin og Schelderup 1994:220).

Min vurdering er at noen av mobberne er preget av dette synet.

En annen innfallsvinkel er den Foucault skriver om at ”makten er allestedsnærværende” (Foucault 1995:104). Min vurdering av informantenes opplevelser av mobbingen, er at makten er der og brukes og misbrukes. Det er vanskelig å bli trodd i dette systemet, lover brytes, og vi tror ikke at det kan skje. Dette kan angå både politikere og andre grupper som ønsker å bevare sin makt og sine posisjoner.

#### **9.4 Oppsummering**

Flere av informantenes har opplevd møtet med noen av behandlerne og noen av de andre hjelpeinstansene som møte med nye mobbere. Min vurdering er at de ble restigmatisert. Konsekvensene av mobbingen blir diskutert i kapittel 10 i et stempingsteoretisk perspektiv.





## 10 MOBBINGENS KONSEKVENSER

### 10.1 Innledning

I dette kapittelet behandles konsekvensene av mobbingen. Først kommer informantenes svar på spørsmål om helsekonsekvenser av mobbingen. Så følger deres svar angående økonomiske og sosiale konsekvenser for den enkelte og konsekvenser for arbeidsplassen og samfunnet. Deretter kommer en diskusjon i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver. Til slutt kommer en oppsummering.

### 10.2 Helsekonsekvenser

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm, hadde jeg antagelser om at flere av informantene hadde fått helseskader pga. mobbingen, og at helseskadene ville bli brukt mot dem i ettertid. Her følger informantenes opplevelser av egen helsetilstand etter mobbingen.

Alle informantene har fått helseskader som følge av mobbingen. Flere av informantene har bl.a. fått mange psykosomatiske sykdommer. Et eksempel er Gunhild som sa det slik angående mobbesak én:

Det er totalt elendig. (...) Jeg hadde god helse. Men da mobbingen startet, ble jeg brutt ned. Blodtrykket steg, jeg fikk vondt i hele kroppen, fibromyalgi/senefestebetennelse over hele kroppen, maveproblemer og hudproblemer. (...) Jeg fikk en hoste som varte i uttallige mnd.. En dame i fagorganisasjonen sa at når man har problemer på jobben, så blir immunforsvaret nedbrutt.

Og Mette sa:

Jeg beit i stykker tenna for kr. 20 000, jeg beit dem til bånns i røttene, måtte rotfylles, tannlegen hadde ikke sett maken. Dette skjedde om natten, jeg fikk biteskinne. Jeg fikk problemer med magen, jeg fikk blødninger i underlivet som ikke stoppet, de trodde først at det var kreft. Jeg spurte om det kunne være psykisk, og de sa "ja, ekstremt stress kan utløse slikt". Blødningen måtte stoppes med hormonbehandling. Psykiateren bekreftet diagnosen, "kroppen reagerer, ellers hadde du for lengst blitt gal", sa han. Jeg fikk diaré, kroppen reagerer ved frykt og angst, måtte behandles med kull. Jeg får diaré i akutte situasjoner eller av angsten for hva som møter meg på jobben. Dette har jeg fremdeles, det kjennes som en matforgiftning. Noen ganger får jeg hjertebank helt oppi halsen. Jeg har hatt allergiske reaksjoner. (...) Jeg er nakkeoperert to ganger pga. overbelastninger og stress. (...)

Flere av informantene forteller om mangel på energi, de tåler lite, er overfølsomme og blir fort slitne. Eksempler er ikke å tåle stress og ikke tåle at det stilles krav. Én informant sa at hun er "nervøs for ikke å rekke", f.eks. da hun skulle møte til intervju, hun orker ikke å ha faste tider til å møte opp. Og Per sa det slik:

Nå reagerer jeg lettere, jeg trigger lettere. Jeg blir var for skjult kritikk, jeg er blitt vant til å finne ut om hva som foregår bak ryggen min etter mobbingen. Før mobbingen ga jeg blaffen i hva folk mente, det angikk ikke meg før de kom til meg og sa det. (...) Jeg reagerer for sterkt, det er ikke proporsjoner i det. (...) Mobbingens karakter, er når det begynner å gå under huden på deg, er overfølsom, tynnslitt, du har fått for mye. (...) Jeg vurderte selvmord. (...) Jeg hadde en maksimal følelse overfor omgivelsene, mottar alt. Det blir en paralyse, armer og ben er ikke med. (...) Jeg drømte at sjefen voldtok meg. Det hadde ikke noen binding til virkeligheten, men beskrev den. Jeg så at det ble gjort, men jeg opplevde det ikke som en

fysisk ting. Det var en drøm, jeg husker vanligvis ikke drømmene mine. (...) Det var en grad av passivitet da jeg ble voldtatt i drømmen; det var jo i realiteten det som skjedde. (...) Jeg fikk muskelbetennelse.

Angående mobbesak én sa Guri at hun hadde ”grublerier og nedsatt konsentrasjon, (...) muskelsmerter, søvnevansker og hukommelsessvikt”. Angående den andre mobbesaken sa hun at hun hadde dramatisk forvirring fordi hun ikke ble trodd, og hun ble en periode låst i kjeven.

Alle mine informanter har fått alvorlige helseskader, deriblant nedsatt immunforsvar, psykosomatiske sykdommer, nedsatt konsentrasjonsevne, og noen av dem er vare i forhold til omgivelsene. Jeg har for lite kunnskap om informantenes tidligere helsetilstand til å vite om denne kan ha påvirket mobbeopplevelsene og påfølgende helseskader. Men Guri er et eksempel der psykologen mener at hennes tidligere liv ikke har betydning for at hun ble så syk som hun ble, Guris psykolog skriver:

(...) Hun opplevde at arbeidsforholdene ble gradvis vanskeligere og vanskeligere for seg selv i boligen. Hun hadde etter hvert ikke skikkelig kontakt med de andre ansatte og opplevde seg etter hvert frosset ut. Dette skapte en kronisk stresstilstand hos min klient. Hun ble utrygg, forsøkte nok enda mer med argumentering og diskusjon, men opplevde ikke at hun nådde frem. En ond sirkel hva angår kommunikasjon hadde utviklet seg. (...) Mekanismene som jeg antar skjedde i miljøet var at hun ble opplevd som en trussel for opprettholdelsen av stabiliteten i den subkulturen som ble forsøkt etablert i det lille arbeidsmiljøet rundt boligen. (...) Hun fikk ansvaret for at en usunn subkultur hadde utviklet seg. (...)

Informantene forteller at sykdomssymptomene er forårsaket av mobbingen, men dette blir i bruk mot dem. Helsekonsekvensene får stor betydning for mobbeprosessen.

### **10.3 Sosiale og økonomiske konsekvenser for den enkelte**

Med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm, hadde jeg antagelser om at flere av informantene har fått redusert sitt sosiale liv og sin økonomi som følge av mobbingen. Her følger informantenes svar på spørsmål om sosiale- og økonomiske konsekvenser forårsaket av mobbingen.

Alle informantene forteller om sosiale konsekvenser i form av tap av det sosiale livet på arbeidsplassen. Og for noen fikk det også konsekvenser for privatlivet. Gunhild sa det slik angående mobbesak én:

Jeg ble robba, jeg mistet det sosiale miljøet jeg hadde hatt fordi det forandret seg. Du blir ikke glad i mobbere. Da jeg sluttet, mistet jeg de jeg hadde jobbet sammen med. Slutter man pga. mobbing, mister en et miljø. Jeg mistet også mitt yrke og et fagmiljø, et sosialt miljø. Det å miste noe kjært, blir en følelse av tap og sorg. Før mobbingen startet, hadde vi det veldig hyggelig, de vennene som er de beste i dag, traff jeg i (...) før mobbingen startet.

To av informantene fortalte at de har isolert seg. Et eksempel er Gunnar som sa at det sosiale livet var ødelagt, han søkte i liten grad andre mennesker, og ha sa videre at ”det er konsekvensen av manglende selvfølelse, jeg har vanskeligheter med å kommunisere, samtaler med andre blir veldig korte”. Og Svanhild sa det slik:

Sosialt ble det ødelagt. Tidligere var jeg glad i å gå på konserter og utstillinger, det orker jeg ikke nå. Jeg ser ned på skoene, orker ikke heve blikket og se på folk. Det gjelder hjemme, i nærmiljøet, ikke når jeg er andre steder. Det er vanskelig å gå i butikker, det må ikke fokuseres på meg; men det er OK når jeg er sammen med barnebarn – selv om de er små. Men jeg går ut sammen med mannen min. Det er antagelig for at jeg er redd for å treffe ”personen”. Jeg går ikke turer alene. Men folk tror jeg er veldig sosial. Vi klager for lite.

Men alle informantene har hatt venner eller familie som har støttet dem. Det å ha familie og venner å være sammen med er en god støtte for flere av dem. Gunhild sa det slik angående mobbesak tre:

Der jeg jobbet før, var det et hyggelig arbeidsmiljø, vi gikk ut og spiste middag og gikk på pub. Det var avdelingen som jeg ble fjernet fra, jeg var inkludert. Så kom forflytningen til et annet avsnitt. (...) De drar på turer, men inviterer ikke meg, ikke noe fellesskap, det er sterke saker. Hadde jeg ikke hatt privatliv utenom jobben, hadde det vært forferdelig. Jeg kan gå på pub med andre. Men jeg registrerer at jeg ikke blir invitert på møter og spisepauser.

Hege sa at det oppleves som et nederlag å miste jobben, at det er ”flaut”, og at ”folk tenker sitt”. Men hun har overskudd til venner.

Hos alle informantene er det blitt sosiale konsekvenser av mobbingen. Men det varierer i forhold til isolasjon, noen har isolert seg mer enn andre. I vår kultur betyr arbeidslivet mye. I tillegg til tapet av arbeid og arbeidskamerater, kan det også føles som et nederlag ikke å være i arbeid.

Alle informantene har fått redusert sin økonomiske evne pga. mobbingen, men de økonomiske konsekvensene er svært varierende. En informant forteller at ektefellen fikk en reaksjon og at det gikk ut over ektefellens yteevne. Ektefellen tapte penger. En annen informant forteller at hun søkte på en stilling der hun ikke ble innstilt, hun sa videre at ”de ansetter folk med mindre kvalifikasjoner og med lavere ansiennitet”.

De fleste av informantene har hatt store utgifter til behandling. Fem av informantene fortalte om store økonomiske tap. Gunnar sa at dersom han hadde vært i jobb, hadde han hatt dobbelt så høy lønn. Og Per sa:

Jeg slakket akterut lønnsmessig, over en tiårsperiode; når du er utbrent, får du konsekvenser, jeg fungerte dårligere etter hvert, en del av perioden fungerte jeg ikke, men jeg var ikke sykemeldt. Jeg fikk ikke lønnsopprykk som de andre. Jeg ble sagt opp i 1994. Det ble forlik, jeg fikk en årslønn. Jeg var uten fast arbeid fra 1994-1999, jeg var lite effektiv, deprimert. Så hadde jeg ett år på tiltak, så ett år med strøjobber, så ca. ett år på tiltak som jeg er nå. Jeg er langt nede i kjeden, men jeg får gode tilbakemeldinger.

For alle informantene ble det i varierende grad sosiale og økonomiske konsekvenser av det de karakteriserer som mobbing.

#### **10.4 Konsekvenser for arbeidsplassen og samfunnet**

I mange mobbesaker diskuteres det ofte hvorvidt mobbingen er forårsaket av et dårlig arbeidsmiljø, eller hvorvidt selve mobbingen skaper det dårlige arbeidsmiljøet. Uansett hva som er

årsaken, hadde jeg antagelser om, med bakgrunn i samtaler med medlemmer i SJM og Lmm, at det informantene opplever som mobbing får konsekvenser for arbeidsplassen. Medarbeidere kan bli dratt med i mobbingen da de tror at offeret er ondt, eller de støtter mobberen da de er redde for sine egne posisjoner.

I ni av mobbesakene sier informantene at de fikk støtte fra én eller flere kolleger.

Informantene fikk spørsmål om andre på arbeidsplassen ble mobbet. I fem av mobbesakene er svaret ”ja”, i fem ”nei” og i to ”usikkert”. Informantene fikk ikke direkte spørsmål om konsekvenser for arbeidsplassen, men under spørsmålene om ”forholdet til andre” med oppfølgingsspørsmål og under andre spørsmål, sier noen av informantene noe om dette. Én sa at ”mobbingen påvirker generelt arbeidsmiljøet”. Og Gunhild sa det slik angående mobbesak én :

Det ble ugreie, det ble mistrivsel. Én person fikk ikke jobb, han støttet meg, han hadde vært sommervikar, han fikk ikke sommerjobb neste år. Ellers vet jeg ikke noe konkret. Det ble mye styr, mye snakk. Én startet en kampanje mot meg for å få meg vekk. De sa at de ble syke av meg. ”Hvorfor?”, spurte jeg. ”Vi får mageproblemer”, sa de.

Marianne sa at hun i utgangspunktet fikk mye støtte. Angående konsekvensene for arbeidsplassen sa hun:

Fagfolk hadde rømt fra kontoret, jfr. de mange vakante stilingene. Da nestlederen sluttet, fikk jeg fagfolkene tilbake. Jeg ringte etter dem, de kom, under forbehold om at den personen ikke var der lenger. (...) Det hadde dannet seg leire på rådhuset. (...) Det ble trasig for alle, når lederen ikke har det bra, går det utover alle andre. Det skapte mistrivsel for hele arbeidsplassen. (...) Det var umodne folk.

Og Guri sa angående mobbesak én:

Det hemmer de andre når de ser at noen tar opp ting, og blir latterliggjort, det hemmer dem i å ta opp ting. I begynnelsen ga flere uttrykk for at det var kaos. Det førte til undertrykkelse.

På to av arbeidsplassene var det stor gjennomtrekk, mange nyansatte, det ble liten kontinuitet i arbeidet, dette var angående arbeidet med mennesker. Et eksempel er Guri som sa det slik angående mobbesak to:

Fordi det aldri ble tatt tak i problemer, fikk det kollosale konsekvenser for de ansatte, ekstreme konsekvenser. Nå er det igjen én med lang fartstid, det er store rekrutteringsproblemer. En periode var det visst nærmere 100 % sykefravær. (...) Det var gruppemobbing og det gikk utover alle.

Gunnar sa det slik angående konsekvensene for arbeidsplassen:

Jeg kan ikke uttale meg på deres vegne, det er en brutal måte å lære om mobbing. Jeg tror ikke de har lært nok. Mine to personalmedarbeidere har tapt anseelse, rådmannen har tapt anseelse, kommunens anseelse hos innbyggerne er redusert. Men det går over.

Mobbingen får også alvorlige samfunnskonsekvenser, spesielt i forhold til økonomi, der det er store helse- og trygdeutgifter. Redusert effektivitet i arbeidet er også en alvorlig konsekvens. En annen alvorlig samfunnskonsekvens er den at det blir legalt å behandle mennesker på en dårlig måte.

På de fleste arbeidsplassene fikk det informantene karakteriserer som mobbing konsekvenser for andre enn ofrene selv. Slik jeg tolker informantene, er det mobbingen som skaper problemene.

### **10.5 Forståelse i forhold til antagelser, tidligere undersøkelser og teoretiske perspektiver**

Alle mine informanter har fått alvorlige helseskader og dette er blitt brukt mot dem i ettertid. Det er i samsvar med mine antagelser. Og flere av informantene fikk redusert sitt sosiale liv og sin økonomi slik jeg antok, men graden av denne reduksjonen var større enn jeg antok. Mine antagelser om at mobbing får konsekvenser for arbeidsplassen, at medarbeidere kan bli dratt med i mobbingen da de tror offeret er ondt, eller at medarbeiderne støtter mobberen da de er redde for egne posisjoner, var riktig.

Jeg har i kapittel 4 beskrevet generell utbredelse og helsekonsekvenser, og undersøkelser blant min informantgruppes organisasjoner. Mine informanter ikke er et representativt utvalg, og jeg sammenligner her kun med undersøkelser i samme gruppe som mine informanter.

På intervjuutidspunktet var én av mine informanter pensjonist (tidligere uføretrygdet), én var uføretrygdet, to var sykemeldt, tre var under attføring og kun én var i arbeid (etter en lang sykemelding). I Larsens undersøkelse var det ikke spørsmål om helseskader, men 33 % var sykemeldte eller hadde permisjon, og 25 % var under attføring eller omskolering (Larsen1990:36). Dette var totalt færre enn i min informantgruppe, der kun én informant var i arbeid. I senskadeundersøkelsen var 26 % uføretrygdet og 12 % var arbeidsledige, det var ikke referert til sykemeldinger. Antall uføretrygdete var høyere enn i min informantgruppe. Utover dette, blir det vanskelig å sammenligne med min informantgruppe da antall sykemeldinger og eventuelle attføringstiltak ikke er opplyst.

Flere av informantene mener at det kan se ut som om noen av mobberne tillegger det indre som årsak til at de ble syke. Mens ofrenes forståelse er at det er mobbingen som gjør dem syke, jfr. mobbebehandlingen sykeliggjøring i kapittel 7. Min vurdering er at informantenes forståelse er i samsvar med det forfatterne av senskadeundersøkelsen skriver om traumeskaders historikk; det har vært en utvikling i forhold til å se på skadene som biologisk fundamentert til å se skadene som påvirket av traumer (Einarsen m.fl. 1999:25-6).

Mine informanter har reagert på den behandlingen de har fått og er blitt syke. De ble etter hvert vanskelig å ha med å gjøre, og deres atferd ble det synlige for omgivelsene. Dette er i samsvar med det Kile skriver om "forsvaret av egenverdien" (Kile 1990:18). Det blir en selvoppfyllende spådom.

Alle informantene har, i varierende grad, fått redusert sin økonomi grunnet helseskadene.

Mine informanter forteller om konsekvenser for arbeidsplassen i noe større grad enn f.eks. i "Mobbeundersøkelsen" der 14,4 % av respondentene svarer "ja" på spørsmålet om "mobbing eller

trakassering utgjør en alvorlig belastning i mitt daglige arbeid”. Og 27,1 % sier at mobbing på deres arbeidsplass reduserer deres effektivitet (Einarsen og Raknes 1991:42 og 44).

Mine informanternes fortellinger viser at det blir alvorlige samfunnskonsekvenser spesielt i forhold til økonomi der det er store helse- og trygdutgifter. Redusert effektivitet i arbeidet er også en alvorlig konsekvens. Sjøtveit viser til svenske tall (Leymann 1988), og ut fra denne beregningen blir kostnaden ved mobbing i arbeidslivet i Norge seks-syv milliarder kroner pr. år (Sjøtveit 1999:46). Dette er gamle tall. Men det finnes ingen offisiell statistikk om hva mobbing koster det norske samfunnet (jfr. kapittel 4). En annen alvorlig konsekvens er at det blir legalt å behandle mennesker på en dårlig måte.

Flere av mine informanter har ”sagt fra om noe” og blitt opplevd som en trussel av mobberne. I kapittel 8 om årsaker til mobbingen på organisasjonsnivå, har jeg vist til Becker der han skriver at alle grupper lager regler og forsøker å håndheve disse (Becker 1973:1). Beckers teori viser videre hvordan mobbeofferet får et avviksstempel. Han sier at en avvikskarriere starter med en handling som bryter noen sett regler (Becker 1973:25). Men den som er stemplet som ”outsider” aksepterer ikke alltid regelen, den som bryter en regel mener kanskje at de som dømmer ham er ”outsiders” (Becker 1973:1-2). Jeg tolker dette som at ofrene ser mobberne som ”outsiders”, eller at mobberne og deres organisasjoner ser på ofrene som ”outsiders”. Becker bruker en definisjon som gjør det mulig å se på både uklare og ikke-uklare situasjoner:

Sosiale grupper skaper avvik ved å lage regler hvis brudd utgjør avvik, og ved å la disse reglene gjelde for spesielle mennesker, og merker dem som outsiders. Ut fra dette synspunktet, er avvik ikke en egenskap av handlingen personen utøver, men heller en konsekvens av andres bruk av regler og sanksjoner overfor en lovovertreder. Avvikeren er en person der stempling med suksess er blitt brukt på, avvikeratferd er atferd som folk slik stempler<sup>37</sup> (Becker 1973:9).

Informantenes forståelse av årsaker til og av hensikten med mobbingen, og deres forståelse av egne reaksjoner på mobbehandlingene, mener jeg er i samsvar med Becker. Han er opptatt av prosesser, ikke av personlige karakteristikk, handlingen er avvikende i forhold til andres reaksjon på den (Becker 1973:10-1).

Flere av mine informanter har fått mange beskyldninger rettet mot seg, f. eks. at de er psykisk syke eller er vanskelige å samarbeide med. Informantene opplever at beskyldningene rettet mot dem er feilaktige, mens mobberne mener at det er noe galt med ofrene. Dette mener jeg er i samsvar med en av idealtypene til Becker (Becker 1973:19-20):

---

<sup>37</sup> Min oversettelse fra engelsk

	Lydig atferd	Regelbrytende atferd
Oppfattet som avviker	Falskt anklaget	Ren avviker
Ikke oppfattet som avviker	Tilpasser seg	Hemmelig avviker

Ofrene opplever at de er falskt anklaget, mens mobberne ser på ofrene som rene avvikere.

Mange av informantene reagerer sterkt på den behandlingen de har fått, de forsvarer seg og blir vanskelige å ha med å gjøre. Mobbeofrene blir stemplet som vanskelige, og det blir den vanskelige personen, den umulige eller det syke mennesket, som blir synlig. Andre egenskaper hos offeret blir bagatellisert. Dette mener jeg samsvarer med det Becker beskriver som "hovedstatus" (master) og "bistatus" (subordinate) hos avvikeren (Becker 1973:33). Mobbeofferet får da som hovedstatus "den vanskelige". Andre og eventuelle positive egenskaper hos personen blir oversett, eller de ønskes ikke å synliggjøres. Min vurdering er dette samsvarer med omgivelsenes oppfatning av offeret.

Becker sier at når en person har et avvikstrekk, får dette en symbolsk verdi, det blir automatisk antatt at personen har andre uønskede trekk. Avviksidentifiseringen blir den kontrollerende, det blir en selvoppfyllende profeti (Becker 1973:33-34).

Ofrene ragerer på den behandlingen de får, det oppleves som urettferdig, og de får behov for å rettferdiggjøre seg selv, forsvarer seg og kan bli overivrige i forhold til dette forsvaret. Ofrene protesterer, de blir synlig vanskelige å ha med å gjøre. Underveis blir denne oppførselen brukt mot ofrene. Min vurdering er at ofrene forsvarer seg for å bevare sin selvtilitt. Det blir en selvoppfyllende spådom.

Angående en "selvoppfyllende spådom", fant jeg det fruktbart å bruke den amerikanske sosiologen Robert King Merton. Han tar, i sitt foredrag "Den selvoppfyllende spådom" fra 1938, utgangspunkt i den amerikanske sosiologen W. I. Thomas' teorem hvor det står at "hvis folk definerer situasjoner som virkelige, så er de virkelige i sine konsekvenser" (Merton 1990:152).

Merton skriver om "inn-grupper" og "ut-grupper" og om "prosessen som gjør inn-gruppens fortrinn til ut-gruppens lyter" (Merton 1990:158-9).

I noen sammenhenger impliserer begrensningene av ut-gruppens virksomhet logisk sett en frykt for dens angivelige overlegenhet. (...) Den systematiske fordømmelsen av ut-gruppenes medlemmer fortsetter stort sett *uavhengig av hva de gjør*. (...) Inn-gruppens definisjoner presser den "mindreverdige" utgruppen til å anta en forsvarsholdning som forherliger og opphøyer "rase-ferdigheter". (...) Selvførherligelse, som en finner i noen grad hos alle grupper, blir en vanlig reaksjon på andres forkleinelse. (...) Selvhypnose gjennom egen propaganda er en ikke sjelden forekommende fase i den selvoppfyllende profetien (Merton 1990:160-1 og 164-5).

Flere av informantene opplever at uansett hva de gjør så er det galt, et eksempel er Gunnar som oppfattet at ledelsens holdning var at "uansett hva du gjør, skal vi sørge for at det er galt". Gunnar har ikke samfunnsfaglig bakgrunn, og det er interessant å se hvor lik uttalelsen er hos Merton. Han

beskriver en prosess, opplysning virker ikke, fordommene er for store. Merton beskriver prosessen som ””det er galt hvis du gjør det og galt hvis du ikke gjør det” - prosessen” (Merton 1990:159).

Flere mobbeofre opplever at lover og regler ikke blir fulgt i mange av mobbesakene. Dette mener jeg er i samsvar med Merton som skriver at ”*den selvoppfyllende spådommen, som omdanner frykt til virkelighet, virker bare i fravær av bevisst institusjonell kontroll*” (Merton 1990:171).

## **10.5 Oppsummering**

For informantene ble det alvorlige helsemessige, sosiale og økonomiske konsekvenser. De reagerte på den behandlingen de fikk, og deres reaksjoner ble brukt mot dem. Dette har jeg analysert ved bruk av stempelingsteorier.

I Kapittel 11 ”Avslutning”, følger informantenes tanker om forebygging av mobbing i arbeidslivet, og tanker om fremtiden.



## 11 AVSLUTNING

### 11.1 Innledning

I dette kapittelet følger tanker om fremtiden og om forebygging og tanker om fremtidig forskning. Til slutt kommer enn oppsummering.

### 11.2 Tanker om fremtiden og om forebygging

Dette avsnittet omhandler hvilke tanker informantene har for fremtiden for seg selv og for mobbeofre generelt samt om forbygging av mobbing i arbeidslivet.

På spørsmålet ”hvilke tanker har du om fremtiden for deg selv?”, var det forskjellige svar. Det var kun Svanhild, som er pensjonist, som sa at hun hadde det bra. Tre av informantene sa at det var opp og ned, Marianne sa at ”det svinger, fra håp og optimisme til svartsyn; det er ikke alltid jeg klarer å se framover, se meg selv som fremtidig arbeidstaker”. Fire av informantene så ikke positivt på fremtiden, Gunnar sa det slik:

Jeg har ingen målsetting, ingen mål, jeg ser i det hele tatt ikke meg selv i fremtiden. For eksempel har jeg ikke planer for sommeren, ingen visjon om når jeg blir 70, jeg driver med vær og vind. Jeg har ikke evne til å føle glede, det er en utidig følelse.

På spørsmålet ”hvilke tanker har du for fremtiden for mobbeofre generelt?”, var det mange forskjellige svar. Guri sa at hun trodde det ville bli lettere da det er mer kunnskap om temaet.

To informanter var opptatt av at det må ble satt fokus på mekanismene når mobbing utøves.

Gunnar sa det slik:

Det er et håp at vi får et verktøy eller en evne til å stoppe prosesser før de blir helsefarlige. (...) Mobbing er både helseskadelig og produksjonshemmende. Det eneste som kan hjelpe mobbeofre er å få oppreisning. Når et mobbeoffer er på vei oppover, kan man bli bedre, om ikke helt frisk. Men oppreisningen må være offentlig. Det må være full oppreisning, da er det seier. Man blir krenket, det er urettferdig, man må dra på dette resten av livet.

Og Per sa:

Det du gjør (intervjueren), hvis du klarer å finne nøkkelen til mobbingen, bidra til en økt forståelse for å få løst problemene. Hvis mobberen blir definert som ond, kommer vi ikke en millimeter videre.

På spørsmålet ”hvilke tanker har du om muligheten til å unngå mobbing?”, fikk jeg forskjellige svar. Men noe som gikk igjen, var at det er viktig å bedre kommunikasjonen og at det er nødvendig med mer kunnskap om mobbeproblemet. Marianne sa det slik:

Vi må ha åpen kommunikasjon i organisasjonslivet. Det er lov å føle ting, ikke bare mene ting, ikke bare intellektuelle aspekter; vi må se på organisasjoner som dynamiske, ikke statiske, at konflikter er nødvendig, og det skaper også utvikling. Ikke individualisere problemer og konflikter, men se på det som et kollektivt anliggende. Det er lov å føle for enkeltindivider, vi må ha slingringsmonn.

To av informantene var opptatt av hjelpeapparatet. Hege sa at ”legene og helsevesenet er for svake”, de må tro på ofrene, og hun sa videre at ”de må få lov til å sykemelde folk og si fra om et sykt arbeidsmiljø”. Guri sa det slik:

Vi må få økt kompetanse hos hjelpeapparatet, og ikke minst at Arbeidstilsynet bruker loven som den er ment. Vi kan da forhindre tidligere så det ikke får utviklet seg. For å forhindre at det blir færre mobbesaker, er å heve kompetansen og kunnskapen hos ledere. Strengere krav ved ansettelse av ledere, sile unna de som ikke skulle vært ledere.

Dersom organisasjonene for mobbeofre i arbeidslivet sine målsettinger skal nås, er det min vurdering at mye opplysningsarbeid og kunnskaper mangler (Thylefors 1987:27 og Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen 1997:27 og Stopp Jobb Mobben 2002). Intensjonen i Arbeidsmiljøloven er ikke oppfylt. Det kan se ut som om arbeidsgivere misbruker sin styringsrett, jfr. Jakhelln som skriver at styringsretten ”er undergitt mange vidtgående begrensninger, som følge av bestemmelser i lovgivning og tariffavtaler, foruten i selve arbeidsavtalen” (Jakhelln 1998:41).

### **11.3 Tanker om fremtidig forskning**

Forskning på mobbing i arbeidslivet er forholdsvis nytt. Mange områder innen forskningsområdet er ikke utredet. Min oppfatning er at området er svært komplisert og sammensatt.

Et forskningsområde jeg mener er viktig, er å se på mobbing i et organisasjonsperspektiv. Det er spesielt viktig se på mellomlederfunksjoner da mellomledere kan være ”buffer” i forhold til resten av organisasjonen. En annen tilnærming er å forske på mobbing i et kjønnsperspektiv. Andre tilnærminger er kulturen på arbeidsplassen, medias vinkling på mobbeproblemet og rettssaker. Det er også aktuelt å se på seksuell trakassering og sammenligne maktbruken i denne trakasseringen med mobbing på arbeidsplassen.

### **11.4 Oppsummering**

Jeg har ikke funnet noen absolutt sannhet i forhold til årsaker og hensikt med mobbingen. Men min hensikt har vært å sette søkelyset på noen problemer slik informantene har opplevd det i håp om at dette store problemet blir tatt på alvor. Håpet er at det vil bli en økende forståelse for dette problemet. Jeg ser på mobbing i arbeidslivet som et stort samfunnsproblem. Enkeltmennesker lider, både helsemessig, sosialt og økonomisk. Og samfunnet får store økonomiske tap. Og ikke minst: vi har et samfunn som godtar at mennesker blir krenket. Dette mener jeg at vi ikke skal akseptere.

## LITTERATURLISTE

- Album, Dag (1996): *Nære fremmede. Pasientkulturen i sykehus*. Oslo: TANO AS.
- Arbeidslivslovutvalget. *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste, 2004. Norges offentlige utredninger, (NOU 2004:5)
- Arbeidstilsynet (2002a): *Arbeidsmiljøinformasjon*.: URL:  
<http://arbeidstilsynet.no/info/statistikk/omstatis.html> [Lesedato 19.09.2002]
- Arbeidstilsynet (2002b): *Mobbing utsendelse.xls* . E-mail fra Direktoratet for arbeidstilsynet ved Hege Line Løwer 19.09.2002 (file://C:\TEMP\eud5.htm)
- Arbeidstilsynet (2004a): *Mobbing på arbeidsplassen*.  
URL:<http://www.arbeidstilsynet.no/info/tema/mobbing.html> [Lesedato 06.10.2004]
- Arbeidstilsynet (2004b): *Trekk ved arbeidsmiljøsituasjonen 2004*.  
URL:<http://www.arbeidstilsynet.no/info/idag/> [Lesedato 06.10.2004]
- Arbeidsmiljøloven*. Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø.
- Aschehoug og Gyldendals *STORE NORSKE LEKSIKON* (1997): Bind Lx-Nag. Oslo: Aschehoug.
- Aubert, Wilhelm (1990): "Lovgivning som skinnintegrasjon", i *Handling og samfunn. Sosiologisk teori i utvalg*, redigert av Dag Østerberg. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Basberg, Cecilie og Hammerlin, Yngve (1996): *Kvinnelige betjentes arbeidssituasjon. En forstudie*. Oslo: Justisdepartementet/KRUS.
- Becker, Howard S. (1973): *Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance*. New York: The Free Press.
- Bourdieu, Pierre (1995): "Klasser og klassifiseringer", i *Distinksjonen: En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Universitetet i Oslo 1999: Kompendium sosiologi mellomfag, fellespensum
- Christie, Nils og Bruun, Kjetil (1999): *Den gode fiende. Narkotikapolitikk i Norden*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Coser, Lewis A. (1990): "Konflikt som integrasjon", i *Handling og samfunn. Sosiologisk teori i utvalg*. Redigert av Dag Østerberg. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Cullberg, Johan (1992): *Dynamisk psykiatri i teori og praksis*. Oslo: Tano.
- Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste, 1992. (Norges offentlige utredninger, NOU 1992:20)
- Ebeltoft, Arne (1990): *Hvorfor jeg tviler på verdien av spørreskjema i kartlegging av arbeidsmiljø*. Universitetet i Oslo. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. I kompendium Prosjektforum våren 1998.
- Einarsen, Ståle og Raknes, Bjørn Inge (1991): *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Universitetet i Bergen: Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet (FAHS).
- Einarsen, Ståle og Skogstad, Anders (1996): "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations". Division of work and organizational psychology, Departement og psychosocial science, University of Bergen, Norway. I: *European journal of work and organizational psychology. Mobbing and victimization at work*. Herriot, Peter (red.). United Kingdom. Volume 5. Number 2. 1996.
- Einarsen, Ståle og Raknes, Bjørn Inge og Matthiesen, Stig Berge (1993): *Seksuell trakassering. Bøllen og Blondinen på norske arbeidsplasser*. Søreidgrend: Sigma Forlag A/S.

- Einarsen, Ståle og Matthiesen, Stig Berge og Mikkelsen, Eva Gemzøe (1999): *Tiden leger alle sår? Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet*. Universitetet i Bergen: Institutt for Samfunnspsykologi.
- Enerstvedt, Regi Theodor (1983): *Karl Marx' betydning for psykologien som vitenskap*. URL: <http://www.uio.no/~regie/litteratur/foredrag/Marx.htm> [Lesedato 27.11.2000]
- Enerstvedt, Regi Theodor (1999): *Virksomhetsbegrepet i forhold til sentrale handlingsteorier i sosiologien*. URL: <http://www.uio.no/~regie/litteratur/Artikler/virksom.htm> [Lesedato 11.12.2000]
- Engelsk blå ordbok* (1998): Oslo: Kunnskapsforlaget. H. Aschehoug & Co (W. Nygaard) A/S og A/S Gyldendal Norsk Forlag.
- Fremmedord blå ordbok* (1993): Oslo: Kunnskapsforlaget. Aschehoug - Gyldendal.
- Folketrygdloven*. Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd.
- Foucault, Michel (1995): *Seksualitetens historie*. Universitetet i Oslo. Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Kompendium Sosiologi hovedfag. Sosiologisk teori Del VI. Ulikhet 3/Makt. 1999.
- Foucault, Michel (1999): *Overvåkning og straff. Det moderne fengsels historie*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal.
- Friberg, Odd og Fougner, Jan og Holo, Lars (1998): *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer til lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. med endringer, sist ved endringslov av 30. april 1998 nr. 24. 7. reviderte utgave*. Oslo. Tano Aschehoug.
- Garmannslund, Kari (1999): *Psykopater på jobben. Hva kjennetegner dem? Hvordan avsløre dem? Hvordan takle dem?*. Oslo: Fortuna Forlag.
- Grønmo, Sigmund (1982): *Forholdet mellom kvalitative og kvantitative tilnæringer i samfunnsforskningen*. Universitetet i Oslo: I kompendium Prosjektforum våren 1998.
- Hammerlin, Yngve og Larsen, Egil (1992): *Mobbing, plaging og krenking på arbeidsplassen*. Oslo: Kompendium kriminalomsorgens utdanningscenter.
- Hammerlin, Yngve og Larsen, Egil (1999): *Menneskesyn i teorier om mennesket*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Hammerlin, Yngve og Schelderup, Georg (1994): *Når livet blir en byrde. Selmordsforståelse og problemer ved forebygging*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Hansen, Per (red.) (1998): *Nedbrytende arbeidsforhold. Om intrigemakere på jobben, deg som er rammet og dere som kan gjøre noe med det*. Oslo: Genesis forlag.
- Heinemann, Peter-Paul (1973): *Mobbing. Gruppevold blant barn og voksne*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Hellevik, Ottar (1994): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget AS. 5. utgave.
- Jakhelln, Henning (1998): *Oversikt over arbeidsretten*. 2. utgave. Oslo: NKS-Forlaget.
- Järvinen, Margaretha og Mortensen, Nils (2002): "Kap. 1: Det magtfulde møde mellem system og klient – teoretiske perspektiver", i (Red.) Järvinene, M, Larsen, J.E. og Mortensen, N.. *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Universitetet i Oslo. Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Kompendium sosiologi, SOS4300. Marginalisering, sykdom og kriminalitet. Del 2. Høst 2003

- Kile, Svein M. (1990): *Helsefarleg leiarskap. Ein eksplorerande studie*. Bergen: Rapport til Norges almenvitenskapelige forskningsråd.
- Kile, Svein M. (1993): *Sundhedsfarlige chefer - og deres medarbeidere*. København: Borgens Forlag.
- Kringlen, Einar (1982): *Psykiatri*. Bergen - Oslo – Tromsø: Universitetsforlaget.
- Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen (Lmm). (1997): *Informasjonsbrosjyre*. Oslo.
- Larsen, Inger-Lise (1990): *Mobbing på arbeidsplassen*. Universitetet i Trondheim: Hovedoppgave i psykologi.
- Leymann, Heinz (1987): *Mobbing i arbeidslivet. Om psykisk vold i arbeidslivet*. Oslo: Friundervisningens Forlag.
- Leymann, Heinz og Gustafsson, Annelie (1995): *Hur sjuk blir man av kränkande särbehandling i arbetslivet?* Diagnosstatistik över posttraumatiska stressyndrom från de första 64 patienterna hos Sveriges RehabCenter AB Violen mars - september 1994. Stockholm: Svenska arbetsmiljöinstitutet.
- Løvås, Svein (1987): *Mobbing på arbeidsplassen*. Oslo: Scan-Fact/FAFO. Omnibus mai 1987.
- Merton, Robert King (1990): "Den selvoppfyllende spådom", i *Handling og samfunn. Sosiologisk teori i utvalg*. Redigert av Dag Østerberg. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Mobbing og harde personalkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Einarsen, Ståle og Raknes, Bjørn Inge og Matthiesen, Stig Berge og Hellesøy, Odd H. (1998): Søreidgrend: Sigma Forlag A/S.
- Monsen, Nina Karin (1992): *Det kjempende menneske - maktens etikk* -. 2. utgave. Oslo: J.W. Cappelens Forlag A/S.
- Møller, Mogens (2000): *I fars vold*. Oslo: Kommuneforlaget A/S.
- Nemiah, John C. (1981): *Symptomene og det ubevisste*. Oslo - Bergen – Tromsø: Universitetsforlaget.
- Nordenfelt, Lennart (red.) (1986): *Hälsa - Sjukdom - Dödsorsak. Kapittel 3*. Malmö. Liber Förlag.
- Olweus, Dan (1994): *Mobbing i skolen. Hva vet vi og hva kan vi gjøre*. Oslo: Universtetsforlaget AS.
- Ot prp nr 50 (1993-94): *Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv*. Oslo. Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- Rikstrygdeverket (2002): *Ang. retningslinjer for bruk av PTSD som diagnose ved mobbing i arbeidslivet*. Brev datert 19.08.2002 (vedlegg).
- Rikstrygdeverket (2002): *PTSD som diagnose*. Brev datert 04.10.2002 (vedlegg).
- Seim, Kristin (2001): *Traumer og krenkelser ved mobbing i arbeidslivet. En kvalitativ intervjuundersøkelse med grunnlag i relasjonsorientert psykoanalytisk teori*. Universitetet i Bergen. Det psykologiske fakultet. Hovedoppgave. Profesjonsstudiet i psykologi.
- Sjøtveit, Jon (1992): *Mobbing på arbeidsllassen som diskurs og som sosialt fenomen*. Universitetet i Oslo: Del 1 av hovedfagsoppgave.
- Sjøtveit, Jon (1999): *Når veven rakner. Om samhold og mobbing på arbeidsplassen*. Fjerde utgave. Oslo: Folkets brevskole. Universitetet i Oslo. Del 2 av hovedfagsoppgave.
- Skirbekk, Gunnar og Gilje, Nils (1996): *Filosofihistorie 2*. Oslo: Universitetsforlaget A/S.
- Skjervheim, Hans (1963): "Deltakar og tilskodar" i *Deltakar og tilskodar*. Universitetet i Oslo. Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Kompendium sosiologi hovedfag. Sosiologisk teori Del I. Sosiologisk forståelse og forklaring. Bind 2. 2000.

Stopp Jobb Mobben (SJM) (2002): *Årsrapport*. Oslo.

Stopp Jobb Mobben (SJM) (1997): Informasjonshefte for klubbmedlemmer. Oslo.

*Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste, 2000.  
(Norges offentlige utredninger, NOU 2000:27)

Thagaard, Tove (1998): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen:  
Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Thylefors, Ingela (1987): *Syndabockar. Om utstötning och mobbning i arbetslivet*. Stockholm: Natur  
och Kultur.

Wannag, Axel. Overlege i Direktoratet for arbeidstilsynet. 2001: *Sikkerhet 2001. Varsleren - livsviktig  
rolle og livsfarlig skjebne*. Foredrag datert 10.09.2001.

Antall ord i denne oppgaven er: 50 913

***Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt***

## **VEDLEGG**





## INTERVJUGUIDE OM MOBBING I ARBEIDSLIVET

### 1 PERSONDATA

- a. Fødselsår og dato
- b. Fødested
- c. Kjønn
- d. Bosted da mobbingen startet. Evt. nytt bosted. Nåværende adresse.

### 2 ANG. MEDLEMSKAP I ORGANISASJON FOR MOBBEOFRE.

- a. På hvilken måte fikk du informasjon om den organisasjonen for mobbeofre i arbeidslivet du tok kontakt med?
- b. Dersom du meldte deg inn i en av organisasjonene: Når meldte du deg inn?
- c. Dersom du meldte deg inn i en av organisasjonene: Hvor lenge har du vært medlem av Stopp Jobb Mobben og/eller Landsforeningen Mot Mobbing på Arbeidsplassen (SJM/LMM)?
- d. Fikk du hjelp til det som var vanskelig i forbindelse med mobbingen? Hvis ja, hva slags hjelp fikk du?
- e. Var du med på spørreundersøkelsen fra Universitetet i Bergen (Rapport 1999: "Tiden leger alle sår...")?
- f. Er du blitt kontaktet ang. andre undersøkelser ang. mobbing i arbeidslivet (spørreskjemaer eller intervjuer)?
- g. Har du vært med i andre undersøkelser ang. mobbing i arbeidslivet (spørreskjemaer eller intervjuer)?

### 3 ARBEIDSPLASSEN, ARBEIDET OG YRKE

- a. Hvor arbeidet du da mobbingen startet?
- b. Arbeidet du i offentlig eller privat sektor da mobbingen startet?
- c. Hvor mange ansatte var det på din arbeidsplass/avdeling da mobbingen startet?
- d. Var det flest kvinner eller flest menn på din arbeidsplass da mobbingen startet - eller var det likt av begge kjønn?
- e. Hvilken utdanning hadde du da mobbingen startet?
- f. Hva slags stilling hadde du da mobbingen startet?
- g. Hadde du underordnede?
- h. Hva slags arbeidserfaring hadde du?
- i. Hva slags ansvarsområde hadde du da mobbingen startet?
- j. Var ansvarsområdet definert?
- k. Fulgte det en stillingsinstruks med din stilling?

- l. Hvordan var tilretteleggingen av arbeidet før mobbingen startet?
- m. Var arbeidet selvstendig?
- n. I hvor stor grad kunne du planlegge arbeidsdagen selv?
- o. Er du i arbeid nå? Hvis ja, er du på samme arbeidsplass?  
Og hvis ja, er du i den samme stillingen som da mobbingen startet?
- p. Hvilken utdanning hadde din nærmeste overordnede da mobbingen startet?
- q. Hva slags stilling hadde din nærmeste overordnede da mobbingen startet?
- r. Hadde du en mann eller en kvinne som din nærmeste overordnede da mobbingen startet?
- s. Hva vet du om kjønn på ledere ”oppover og nedover” i systemet på arbeidsplassen da mobbingen startet?

#### 4 MEDLEMSKAP I FAGFORBUND

- a. Var du medlem av et fagforbund da mobbingen startet? Hvis ja, hvilket?
- b. Fikk du hjelp i fagforbundet da problemene startet? Eller fikk du hjelp på et senere tidspunkt?
- c. Er du medlem av et fagforbund nå, evt. hvilket?
- d. Var din nærmeste eller andre overordnede medlemmer av det samme fagforbundet som deg da mobbingen startet? Hvis ja, hva skjedde?
- e. Var medarbeidere medlem av det samme fagforbundet som deg da mobbingen startet?

#### 5 FORHOLDET TIL ANDRE

- a. Reagerte noen på arbeidsplassen på at du ble mobbet?
- b. Grep noen inn? Hvis ja, på hvilket tidspunkt grep de/han/hun inn (tok det lang tid)?
- c. Forstod de andre hva som foregikk? Hvis ja, forstod de at det kunne være farlig/helseskadelig?
- d. Opplevde andre på din arbeidsplass det samme som deg?
- e. Fikk du hjelp av andre?

#### 6 FORHOLDET TIL OFFENTLIGE INSTANSER

- a. Hvordan var ditt forhold til: Lege? Psykolog/psykiater? Fikk du en diagnose?
- b. " Bedriftshelsetjenesten? (BH)
- c. " Trygdekontor?
- d. " aetat?
- e. " Arbeidstilsynet?
- f. " Rettsvesen. Gikk du til rettssak ang. selve mobbingen?  
Gikk du til rettssak ang. attførings- eller trygdesak?

## 7 HVA BESTOD MOBBINGEN I ? (MOBBEHANDLINGER)

- a. Ble du omplassert?
- b. Fikk du redusert ditt ansvarsområde?
- c. Ble du oppsagt?
- d. Ble du utsatt for bakvaskelser?
- e. Ble du direkte trakassert - når andre var tilstede eller bak lukkede dører?
- f. Forstod du at du ble mobbet?
- g. Har du vært seksuelt trakassert?

Hvis ja, mener du det er en sammenheng mellom mobbing/seksuell trakassering og forholdene forøvrig på arbeidsplassen?

- h. Ble andre seksuelt trakassert på din arbeidsplass?
- i. Hva legger du i ordet mobbing?
- j. Hvilke beskyldninger ble du utsatt for?

## 8 HVEM BLE DU MOBBET AV?

- a. Ble du mobbet av nærmeste overordnede, en mellomleder eller toppsjefen (eks. direktør eller rådmann)?
- b. Dersom du ble mobbet av en leder, tror du det var et problem for han/henne?
- c. Dersom ledelsen mobbet deg, tror du denne lederen/disse lederne ble mobbet selv?  
Eller tror du denne lederen/disse lederne ble tvunget til å mobbe deg av andre?
- d. Ble du mobbet av medarbeidere? Dersom ja, var det en enkel medarbeider eller flere?
- e. Ble du mobbet av underordnede? Hvis ja, var det en eller flere?
- f. Hvilken alder hadde mobberen/mobberne?

## 9 HVORDAN OPPLEVDE DU MOBBINGEN?

- a. Når startet mobbingen? Hvor lenge varte mobbingen?  
Eller mener du at det var en engangsopplevelse?
- b. Hva tror du var årsaken til at du ble mobbet? Hva tror du var hensikten?
- c. Tror du mobberne forstod hva de gjorde?
- d. Tror du mobberne forstod konsekvensene av det de gjorde?
- e. Hva mener du om mobberen som person?
- f. Var det gjort noe forsøk på å løse konflikten?  
Dersom ja, hvem tok initiativet til å få konflikten løst (eks. fagorganisasjon eller representant for arbeidsgiver)?

## 10 KONSEKVENSER

- a. Hvilke konsekvenser fikk mobbingen for deg – økonomisk, sosialt og helsemessig?

- b. Fikk mobbingen konsekvenser for andre på arbeidsplassen? Hvis ja, fikk mobbingen økonomiske, sosiale og/eller helsemessige konsekvenser?
- c. Hvordan tror du mobbingen virket på dine nærmeste (familie og venner)?
- d. Fikk mobbingen konsekvenser for dine nærmeste?

#### 11 TIDLIGERE LIV

Dette spørsmålet er det helt frivillig å svare på!

Hvordan så du på deg selv som menneske og arbeidstaker før mobbingen startet?

#### 12 TANKER OM FRAMTIDEN

- a. Hvilke tanker har du om fremtiden for deg selv?
- b. Hvilke tanker har du for fremtiden for mobbeofre generelt?
- c. Hvilke tanker har du om muligheten for å unngå mobbing?

#### 13 TILLEGG

Har du noe annet du vil si?

#### 14 HVORDAN VAR DET Å BLI INTERVJUET?

**INFORMASJON TIL INFORMANT ANGÅENDE INTERVJU OM MOBBING I  
ARBEIDSLIVET.**

**INTERVJUER TORHILD JEVANORD KJOSS**

**TRONDHEIMSVN. 51 B**

**LEIL. NR 312**

**0560 OSLO**

**TLF. 22676373 / 906 59 239**

Undertegnede er student ved Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Tidligere fagbakgrunn er sykepleierutdanning med videreutdanning i psykiatrisk sykepleie. Opplysninger som gis i intervju med meg skal brukes i hovedfagsoppgave om mobbing i arbeidslivet. Jeg skal intervju medlemmer av Landsforeningen Mot Mobbing i Arbeidslivet og Stopp Jobb Mobben.

Formålet med undersøkelsen er å prøve å synliggjøre og forstå noen av sammenhengene når mobbing i arbeidslivet skjer. Deltagelse i prosjektet er frivillig, og den som intervjues har rett til å trekke seg på et hvilket som helst tidspunkt, en informant kan trekke seg uten at dette medfører erstatnings- eller begrunnelsesplikt. Prosjektet skal være ferdig ved utgangen av 2002.

I prosjektperioden oppbevares opplysninger som blir gitt til meg. Dersom opplysninger med personidentifikasjon skal oppbevares for senere bruk, skal informanten på et senere tidspunkt evt. godkjenne dette. Opplysninger som gis i intervjuet kan for senere bruk oppbevares av intervjuer, de skal da være anonymisert, dvs. at alle personopplysninger fjernes. I den ferdige hovedfagsoppgaven blir alle opplysninger som blir gitt i intervju anonymisert. Ingen opplysninger blir gitt til andre. Intervjuer har taushetsplikt, opplysningene behandles konfidensielt.

.....  
Sted

.....  
Dato

.....  
Underskrift

## Brev til Rikstrygdeverket 19.08 2002

Torhild J. Kjoss  
Trondheimsvn. 51 B  
Leil. nr. 312  
0560 OSLO  
Tlf. privat: 22676373 / 906 59 239  
Mail: torhildk@student.sv.uio.no

Rikstrygdeverket  
Rikstrygdeverket 0241 OSLO

### ANG. RETNINGSLINJER FOR BRUK AV PTSD SOM DISGNOSE VED MOBBING I ARBEIDSLIVET

Undertegnede er student og skriver hovedfagsoppgave i sosiologi om mobbing i arbeidslivet. Via en informant er jeg blitt orientert om at diagnosen Post Traumatisk Stress Disorder (PTSD) ble godkjent i 1997 som diagnose for mobbeofre i arbeidslivet som har fått helseskade pga. mobbingen. Det jeg etterlyser er hvor jeg finner dokumentasjon på dette. Kan Rikstrygdeverket være behjelpelig, enten sende meg denne dokumentasjonen, eller orientere meg om hvor jeg finner denne.

Med håp om positivt svar!

Oslo 19/8-2002

Med hilsen

Torhild J. Kjoss

## Brev fra Rikstrygdeverket 04.10 2002



### Rikstrygdeverket

Torhild J. Kjoss  
Trondheimsveien 51 B leil. 312  
0560 OSLO



Trygdeetaten

Vår dato: **04 OKT, 2002**  
Vår ref: 2002/11525-1  
Deres dato:  
Deres ref:

Saksbehandler: Reidar Schweps  
Direktenummer: 22 92 71 75  
Telefaks:

### PTSD SOM DIAGNOSE

Rikstrygdeverket har mottatt Deres brev datert 19/8-2002 med forespørsel om retningslinjer for bruk av PTSD som diagnose ved mobbing i arbeidslivet.

Diagnosen posttraumatisk stresslidelse (PTSD) finnes i Den internasjonale statistiske klassifikasjon av sykdom og beslektede helseproblemer, 10. revisjon (ICD-10), som i Norge i sin helhet ble tatt i bruk ved årsskiftet 1998/99 etter et års offisiell bruk i norsk psykiatri. Diagnosen finnes under kapittelet Tilpasningsforstyrrelser og reaksjon på alvorlig belastning (F43). PTSD er en reaksjon på et usedvanlig truende eller katastrofalt traume.

Det skal imidlertid svært mye til for at mobbing, som vanligvis ikke er så belastende som et katastrofalt traume, skal kunne føre til PTSD. De nærliggende diagnosene under samme kapittel, akutt belastningslidelse eller tilpasningsforstyrrelser synes nok mer relevant for arbeidslivet i denne sammenheng. For øvrig skal nevnes at Trygdeetaten har egne retningslinjer for vurdering av PTSD, blant annet skal tilstanden være verifisert av spesialist i psykiatri.

Håper ovenstående orientering kan være til hjelp. For ytterligere orientering om Rikstrygdeverkets håndtering av yrkesskade og bruk av PTSD som diagnose henvises til nettstedet [www.trygdeetaten.no](http://www.trygdeetaten.no).

Med vennlig hilsen  
Trygdemedisinsk seksjon

Kirsti Haakens  
Sjeflege

Reidar Schweps  
Overlege

Adresse:  
Rikstrygdeverket  
0241 Oslo

Besøksadresse:  
Drammensveien 60

Telefon: 22 92 70 00  
Telefaks: 22 92 70 70

E-post:  
rtv@trygdeetaten.no  
Internett:  
[www.trygdeetaten.no](http://www.trygdeetaten.no)

Bankgiro: 8200.01.04651  
Postgiro: 0807 5083506  
Innbet. driftsregnskap: 8276.01.00958  
Foretaksnr.: NO 974 760 924 MVA





## LOVPARAGRAFER SOM DET ER HENVIST TIL I OPPGAVEN

### **Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven)**

#### **Arbeidsmiljøloven § 1. Målsetting.**

Lovens målsetting er:

1. å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,

2. å sikre trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker,

3. å gi grunnlag for at virksomhetene selv kan løse sine arbeidsmiljøproblemer i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner og med kontroll og veiledning fra offentlig myndighet.

#### **Arbeidsmiljøloven § 12. Tilrettelegging av arbeidet.**

1: "Generelle krav.

Teknologi, arbeidsorganisasjon, utførelse av arbeidet, arbeidstidsordninger og lønssystemer skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for fysiske eller psykiske belastninger, eller slik at deres mulighet for å vise aktsomhet og ivareta sikkerhetshensyn forringes. Nødvendige hjelpemidler for å hindre uheldige fysiske belastninger skal stilles til arbeidstakernes disposisjon. Arbeidstakere skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeide.

2. Utforming av arbeidet.

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det tas hensyn til den enkelte arbeidstakers mulighet for selvbestemmelse og faglig ansvar.

En skal tilstrebe å unngå ensformig gjentakelsesarbeid og arbeid som er styrt av maskin eller samlebånd på en slik måte at arbeidstakerne er forhindret fra selv å variere arbeidstakten.

Arbeidet skal ellers søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon og for kontakt med andre,

For sammenheng mellom enkeltoppgaver og for at arbeidstakerne kan holde seg orientert om produksjonskrav og resultater.

Arbeidet må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes.

3. Særlig om styrings- og planleggingssystemer.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes orientert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, herunder om planlagte endringer i slike systemer. De

skal gis opplæring som er nødvendig for å sette seg inn i systemene, og de skal være med på å utforme dem. (...)

### **Arbeidsmiljøloven § 22. ”Legers meldeplikt, første ledd:**

Enhver lege som gjennom sitt arbeid får kunnskap om en arbeidstaker som lider av yrkessykdom som er likestilt med yrkesskade etter folketrygdloven § 13-4, eller annen sykdom som legen antar skyldes arbeidstakerens arbeidssituasjon, skal skriftlig gi melding om det til Arbeidstilsynet.

### **Arbeidsmiljøloven § 30. Verne- og helsepersonale.**

1. Når det er nødvendig å gjennomføre særlig overvåking av arbeidsmiljøet eller helsekontroll med arbeidstakerne, skal det være verne- og helsepersonale ved virksomheten.

2. Verne- og helsepersonalet skal bistå arbeidsgiveren, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalget og verneombudet i deres arbeid for å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Verne- og helsepersonalet skal samarbeide med og bistå Arbeidstilsynet.

3. Verne- og helsepersonalet skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

4. Kongen kan gi nærmere regler om når, og i hvilken utstrekning, det skal være verne- og helsepersonale ved virksomheten, om hvilke faglige krav som skal stilles til slikt personale, og om hvilke oppgaver de skal utføre.

### **Arbeidsmiljøloven § 60. Vern mot usaklig oppsigelse. Første og andre ledd.**

1. Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold.

2. Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er det ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

En oppsigelse som skyldes at arbeidstaker setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens ordinære drift på oppdrag, er ikke saklig med mindre det er helt nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

### **Arbeidsmiljøloven § 74. Tilsynet med loven.**

1. Arbeidstilsynet består av Direktoratet for arbeidstilsynet og det lokale arbeidstilsyn.

Direktoratet for arbeidstilsynet leder arbeidstilsynets virksomhet og skal sørge for at de oppgaver Arbeidstilsynet er pålagt blir utført i samsvar med gjeldende lover og regler. Arbeidstilsynet fører

tilsyn med at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt. Kongen kan bestemme at tilsynet med deler av den offentlige forvaltning og transportbedrifter som drives av staten skal ordnes på annen måte enn det som følger loven.

I særlige tilfelle kan departementet oppnevne sakkyndige utenfor Arbeidstilsynet til å foreta inspeksjon på departementets vegne.

For slik virksomhet i området som nevnt i loven § 2 nr. 3 første, annet og tredje ledd, kan Kongen bestemme at tilsynet med at bestemmelser gitt i og i medhold av loven blir overholdt, skal tilligge annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet.

Slik offentlig myndighet vil innenfor sitt ansvarsområde være tillagt de samme beføyelser som Arbeidstilsynet er tillagt etter loven, hvis Kongen ikke bestemmer noe annet.

2. Kongen fastsetter nærmere bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon og virksomhet, herunder om forholdet mellom Arbeidstilsynets organer.

## **Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (Folketrygdloven)**

### **Folketrygdloven § 13-3. Yrkesskade**

Med yrkesskade menes en personskade, en sykdom eller et dødsfall som skyldes en arbeidsulykke som skjer mens medlemmet er yrkesskadedekket, se §§ 13-6 til 13-13.

Som arbeidsulykke regnes en plutselig eller uventet ytre hending som medlemmet har vært utsatt for i arbeidet. Som arbeidsulykke regnes også en konkret tidsbegrenset ytre hending som medfører en påkjenning eller belastning som er usedvanlig i forhold til det som er normalt i vedkommendes arbeid.

Belastningslidelser som over tid har utviklet seg i muskel-/skjelett-systemet, regnes ikke som yrkesskade. Det samme gjelder lidelser som har utviklet seg som følge av psykiske påkjenninger eller belastninger over tid.

Som personskade regnes også skade på protese og støttebandasje.

### **Folketrygdloven § 13-4. Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade**

Visse yrkessykdommer som skyldes påvirkning i arbeid, klimasykdommer og epidemiske sykdommer skal likestilles med yrkesskade. Departementet gir forskrifter om hvilke sykdommer som skal likestilles med yrkesskade.

Sykdom som angitt i forskriftene skal godkjennes som yrkesskade dersom sykdomsbildet er karakteristisk og i samsvar med det som den aktuelle påvirkningen kan framkalle,

vedkommende i tid og konsentrasjon har vært utsatt for den aktuelle påvirkningen i en slik grad at det er en rimelig sammenheng mellom påvirkningen og det aktuelle sykdomsbildet,

symptomene har oppstått i rimelig tid etter påvirkningen, og det ikke er mer sannsynlig at en annen sykdom eller påvirkning er årsak til symptomene.

Det er et vilkår at påvirkningen som nevnt i bokstav b har skjedd mens vedkommende var yrkesskadedekket, se §§ 13-6 til 13-13.