

Uppsala Universitet
Sociologiska Institutionen
Sociologi C
Kandidatuppsats VT 2017, 15 hp

”Vuxna människor borde veta bättre”

- En kvalitativ studie om mobbning på arbetsplats



UPPSALA
UNIVERSITET

Författare: Valmira Raifi
Handledare: Dominika V. Polanska

Sammanfattning

Uppsala Universitet

Feb 2017

Valmira Raifi

”Vuxna människor borde veta bättre”- En kvalitativ studie om mobbning på arbetsplats

Syftet med denna studie är att beskriva den utsattes upplevelse av mobbning på arbetsplats. Hur mobbningen har påverkat hens relationer, det sociala livet samt arbetslivet.

I denna studie har fem semistrukturerade intervjuer genomförts med informanter i åldrarna 25 till 55. Samtliga informanter har upplevt att de har varit utsatta för mobbning på sina arbetsplatser.

Resultatet är indelat i tre övergripande teman där det första temat handlar om intervjupersonernas upplevelse av mobbning på arbetsplats. Det andra temat handlar om konsekvenser i sociala livet och relationer. Det tredje temat handlar om konsekvenser i arbetslivet.

Resultatet visar att mobbning upplevs som en förödande tid som påverkar människans personlighet, sociala liv och arbetsliv.

Känslor som ilska, vrede, oro och skam är vanligt förekommande i informanternas svar likaväl som social isolering och sjukskrivning på grund av deras utsatthet.

Nyckelord: Utsatt, Vuxenmobbning, Konsekvenser, Upplevelse

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
1.1 Syfte	4
1.2 Frågeställningar	4
1.3 Begrepp	4
1.4 Disposition	5
2 Tidigare forskning	5
2.1 Historisk bakgrund	5
2.2 Vuxenmobbing på arbetsplats	7
2.3 Vem riskerar att bli utsatt	8
2.4 Konsekvenser av mobbing	9
2.5 Sammanfattning av tidigare forskning.....	11
3 Teoretiskt ramverk	10
3.1 Emotionsociologi	11
3.1.1 Skam	12
3.2.1 Symbolisk interaktionism	13
3.2.2 Stigmatisering och stämpling.....	14
3.2.3 Sammanfattning av teoretiskt ramverk.....	14
4 Metod	15
4.1 Metodval	16
4.2 Genomförande	16
4.3 Presentation av informanter	17
4.4 Förförståelse.....	18
4.5 Etiska överväganden.....	18
4.6 Validitet och reliabilitet	18
5 Resultat & Analys	19
6 Diskussion	29
7 Litteraturlista	32
8.1 Bilaga 1 - Intervjuguide	

1 Inledning

”Jag vill ha ett vanligt arbetsliv - jag är bara 36”.

(Berlin & Engqvist, 2002, s.6)

Ovanstående citat är hämtat från en berättelse i ”Mobbingsboken” som är skriven av Berlin & Engqvist (2002). Kvinnan är sjukskriven och riskerar att bli förtidspensionerad på grund av mobbning på sin arbetsplats.

Berlin & Engqvist (2002) skriver att mobbning på arbetsplats är mycket vanligt. Nio procent av arbetskraften i Sverige utsätts för mobbning på sitt arbete. Enligt Helena Blombergs (2012) avhandling handlar det om var tolfte person som arbetar som får uppleva mobbning på sin arbetsplats. Mobbningen leder till olika konsekvenser som långa sjukskrivningar eller omplacering för den utsatte.

Att mobba är en olaglig handling som kan ge rättsliga konsekvenser anger Östberg & Eriksson (2009). Personer som mobbar andra och arbetsgivaren kan dras inför rätta. De finns olika lagar som visar rättigheter och skyldigheter som arbetstagare och arbetsgivare har gentemot varandra. Lagen om anställningsskydd (LAS), Arbetsmiljö författarsamling (AFS) och slutligen Arbetsmiljölagen (AML) är lagar som ska skydda individer i arbetslivet. Om mobbning förekommer på en arbetsplats kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd till den som har blivit utsatt. Det kan även leda till att den som mobbar blir avskedad från sitt arbete (Östberg & Eriksson, 2009). Trots lagar och föreskrifter så förekommer mobbning på arbetsplats dagligen.

Min uppfattning är att mobbning i arbetslivet ofta är ett problem som människor inte pratar öppet om. Det är också ett problem som bör synliggöras mer och uppmärksammas oftare både medialt men även inom arbetsgrupper. Arbetsgivaren har ett ansvar att se till att alla medarbetare har en bra arbetsmiljö därmed bör också denna fråga ligga högt på agendan. Vuxenmobbning kan förekomma på ens arbetsplats utan att vi är medvetna om det. Jag har valt att undersöka mobbning på arbetsplatser utifrån den utsattes perspektiv och belysa de

upplevelser och konsekvenser som mobbning kan ge. Detta för att öka människors medvetenhet och förståelse för vad vuxenmobbning är och vad det innebär. Genom att öka människors medvetenhet om mobbning på arbetsplatser hoppas jag kunna bidra till motverka vuxenmobbning framöver.

1.1 Syfte

Syftet med den här studien är att beskriva hur mobbning i arbetslivet kan upplevas utifrån den utsattes perspektiv och vilka konsekvenser den utsatte menar att mobbning får för hens: (1) sociala liv och relationer och (2) arbetsliv.

1.2 Frågeställningar

1. Hur beskriver intervjupersonerna sina upplevelser av mobbing på arbetsplatsen?
2. Hur upplever intervjupersonerna att mobbning på arbetsplatsen har påverkat hens sociala liv och relationer?
3. Hur upplever intervjupersonerna att mobbningen på arbetsplatsen har påverkat hens arbetsliv?

Vad gäller studiens avgränsning kommer fokus att läggas på den utsattes upplevelser och erfarenheter kring mobbningen på arbetsplats, hur det har påverkat dem och deras livssituation. Fokus ligger inte på sexuella trakasserier, fysisk mobbning, organisationens roll eller hur mobbing som problem kan lösas.

1.3 Begrepp

Detta avsnitt har som avsikt att tydliggöra de begrepp som är vanligt förekommande i den här studien.

- Intervjupersoner och Informanter kommer användas synonymt i den här studien
- Ordet ”upplever” används för att förklara informanternas subjektiva berättelser

- Mobbning:” ... Det är fråga om mobbning när en eller fler personer under en längre tid känner sig utsatta för negativa handlingar från en eller flera andra personer i en situation, där den som drabbas har problem med att försvara sig mot dessa handlingar” (Einarsen et al, 1998, s.18).
- Mobbade/Offer/Utsatt kommer att används synonymt som innebär att en person utsätts för systematiska negativa handlingar som den har svårt att försvara sig emot (Einarsen et al, 1998).
- Mobbare, personen som utsätter någon för negativa handlingar (Einarsen et al, 1998).

1.4 Disposition

Första avsnittet presenterar tidigare forskning som historisk bakgrund, vuxenmobbning på arbetsplats, vem som riskerar att utsättas för mobbning, samt konsekvenser av mobbning på en arbetsplats. Nästa avsnitt är ett teoriavsnitt där olika perspektiv presenteras, såsom emotionssociologi och begreppet skam samt symbolisk interaktionism med fokus på begreppen stigmatisering och stämpling. Sedan följer metodavsnittet som visar de olika metodologiska verktygen som har använts i den här studien för att besvara syfte och frågeställningar. Näst följande avsnitt presenterar resultat i tre delar, den första delen visar hur utsatte upplevde mobbning på arbetsplats, den andra delen handlar om hur mobbning påverkar den utsattes sociala liv och relationer, den tredje delen handlar om påverkad i arbetslivet. Därefter kommer en fördjupad analys där resultat analyseras utifrån de teoretiska utgångspunkterna som har presenterats ovan och till sista kommer ett diskussionsavsnitt som behandlar alla de olika delarna.

2 Tidigare forskning

Det här avsnittet är skrivet utifrån två olika syften. Dels är det en presentation av ämnet mobbning på arbetsplats, detta för att läsaren ska få en bild av vad vuxenmobbning innebär, hur det yttrar sig, vad orsaken är, samt vilka konsekvenser mobbning kan ge den utsatte. Dels är det en sammanställning av tidigare forskning som har gjorts av olika forskare i ämnet. Detta kapitel kommer även att användas i ”Diskussion” för att diskutera det i relation till resultatet.

2.1 Historisk bakgrund

Ordet mobbning har förekommit sedan 1700-talet och härstammar ifrån engelska ordet mob som betyder pöbel eller vildsint folkmassa. I Sverige introducerades ordet av den svenska läkaren Peter Paul Heineman i slutet av 1969 som definierade det som gruppvåld mot en avvikande person (Einarsen et al., 2009, s.9; Östberg & Eriksson, 2009, s.12) Vuxenmobbning som begrepp kom att uppmärksammas i Sverige i mitten av 1980-talet i samband med uppkomsten av arbetsmiljölagen som fastslogs om människors rätt till goda psykosociala förhållanden (Thylefors, 1999, s.14). Sedan 1986-talet har ordet definierats på ett antal olika sätt. Plågsamma handlingar, allvarliga personmotsättningar, utstötning av syndabocker, trakasserier och psykiskt våld är några utav de benämningar olika forskare har försökt ersätta ordet mobbning med. Trots att det finns många benämningar har forskarna en gemensam uppfattning. Mobbning handlar om individer som utsätts för negativa handlingar under en längre tidsperiod av en eller fler personer (Einarsen et al. 1998, s.18;Thylefors, 1999, s14-15). Med negativa handlingar menas återkommande kritik, förolämpade kommentarer, utfrysning och social isolering (Blomberg, 2016, s. 26-27).

2.2 Vuxenmobbning på arbetsplats

Arbetsplatsen och arbetsgruppen kan vara en av de viktigaste källorna till glädje och samhörighet, men kan även vara orsaken till konflikter och relationsproblem på grund av individers olika tankesätt, livserfarenheter och levnadssätt (Hallberg & Strandmark, 2004, s 12; Svensson, 2010). Relationer utan konflikter finns inte och kan inte finnas menar Leymann (1986). Konflikter i arbetslivet är en normal företeelse. Det är när sakfrågor blir till personkonflikter och som fortsätter att utvidgas och intensifieras till destruktiv och oetisk kommunikation som det har övergått till mobbning.

Svensson (2010) skriver att mobbning är ett socialt fenomen som sker mellan människor och relationer mellan människor är en förutsättning för fenomenet. För att mobbning ska ske måste det finnas ett beroende av den andra personen, det vill säga att det råder obalans i förhållandet mellan mobbare och offer (s.14).

När individer arbetar och interagerar med varandra kan det uppstå dispyter, maktkamper och letande efter syndabocker. Men den stora frågan är hur man hanterar och löser de konflikter som uppstår. När inte konflikter löses kan det leda till kränkningar, psykiskt våld, svek eller

oetisk kommunikation som individer kan utsättas för. Leymann (1988) skriver att det ligger på arbetsgivarens ansvar att problem och orättvisor hanteras på ett bra sätt. Men när det är arbetsgivaren som är den som mobbar kan det vara svårt för övriga anställda att sätta sig emot. Detta kan grunda sig i rädslan för att själva bli uteslutna från gruppen. När kollegor inte ställer upp för den som är utsatt kan den känna sig sviken av omgivningen. Att ha stöd under mobbningsprocessen är av stor betydelse för den som utsatts för att känna att den kan ta sig ur mobbningen med hälsan i behåll (Hallberg & Strandmark, 2004, s.12; Leymann, 1988, s.68). När konflikter inte hanteras på rätt sätt kan det innebära att den utsatte utesluts från gruppen eller arbetsplatsen (Leymann, 1986, s.14).

Vuxenmobbing är ett dolt problem menar Hallberg & Strandmark (2004). Ämnet är relativt begränsad och outforskat då det finns en ovilja att prata om det från den utsatte men även chefer och kollegor. Den utsatte kan välja att förneka, förtränga eller omdefiniera det för att kunna stå ut med situationen (s.12). Trots föreskrifter mot mobbing på arbetsplats är mobbing ett mycket vanligt problem. Svensson (2010) anger att enligt statistik från SCB under är det nio procent av arbetskraften i Sverige som har utsatts för mobbing på sin arbetsplats (s.9). Siffror som rör arbetsplatsmobbing anser Adams (1992, refererad i Hallberg & Strandmark, 2004) vara kraftigt underrapporterad eftersom det finns en ovilja att anmäla det både av den utsatte men även ledningen (s.92).

Det finns två typer av mobbing, arbetsrelaterat och personrelaterade. Med arbetsrelaterad mobbing menas att man försvårar arbetssituationen för offret och personrelaterade mobbing är siktat till personen som personliga förolämpningar, skvaller, otrevliga skämt och rykten (Blomberg, 2016, s.26-27).

2.3 Vem riskerar att bli utsatt?

Hallberg & Strandmark(2004) skriver att de flesta kan bli drabbade av mobbing oavsett position i arbetslivet eller om det rör sig om privat eller offentlig sektor (s. 94) Det är omständigheterna som är den egentliga orsaken. Mobbing kan vara en bidragande faktor från allmänt dålig arbetsmiljö som har utvecklats till en ohållbar situation som t.ex. auktoritär ledning, låg grad av medbestämmande, högt arbetstempo, liten uppskattning och liten konstruktiv respons. Men även olika arbetsmetoder kan upplevas som mobbing. Själva arbetsmiljön kan vara grunden och leda till motsättningar och konflikter (Einarsen et al. 1998,

s.94-95). Den vanligaste förklaringen till varför någon utsätts för mobbning anses vara den mobbades egenskaper såsom att personen saknar sociala förmågor, är konflikträdd, depressiv, neurotisk och ångestfylld. Även andra egenskaper t.ex. stark personlighet, personer som säger ifrån och har svårt att underkasta sig och ta order från auktoritära chefer kan leda till att de blir en måltavla för mobbning. De som utsätts för mobbning från chefer beskylls oftast för att vara svårhanterliga personer med dålig karaktär, vilket kan berättiga chefens handlande. Forskning visar dock att även den perfekta anställda, den flitiga personen som arbetar helhjärtat kan drabbas. Den utsatte själv anser att det handlar om avundsjuka hos andra, det egna dåliga självförtroendet eller dåligt ledarskap hos chefer (Svensson, 2010, s.38; Berlin & Enqvist, 2002, s.13; Hirigoyen, 2003, s.78). Thylefors (1999) beskriver mobbning i arbetslivet som en syndabockprocess där arbetsgrupper söker efter individer eller syndabocker att skylla på problem som finns. Syndabocker blir de individer som räknas till normöverträdare och straffas på grund av att de inte väljer att följa de normer som finns som exempelvis att de inte stjälar när alla andra gör det, engagerar sig i sitt arbete fastän andra inte gör det som leder till att den utesluts från gruppen (Svensson, 2010, s.40;Thylefors, 1999).

Leymann (1986) har i sin forskning lyft fram olika sammanhang där övergrepp i form av psykiskt våld kan utövas och har sammanställt fem olika sammanhang som är följande: kamratövergrepp, övergrepp mot underordnad av chefen, övergrepp mot chef, systemförtryck som innebär att offret inte får ta del av information av arbetsplatsen, samt rättshaverister dvs. en individ som hävdar sig mot sin chef utan möjlighet att vinna (s.26-27).

2.4 Konsekvenser av mobbning

Leymanns (1986) forskning visar följande effekter som mobbningshandlingar kan ha på offret. Effekter på offrets möjlighet att kommunicera, upprätthålla sociala kontakter, bevara sitt anseende, offrets arbetssituation eller livssituation och psykiska hälsa (Leymann, 1986, s.16-17). Med effekter på offrets möjlighet att kommunicera menas att offret inte får ta del av informationen vilket kan leda till missuppfattningar. Den utsatte ges ingen möjlighet till diskussion, får ingen feedback och hamnar ofta i beskyllningssituationer. Det kan även yttra sig genom att all kommunikation sker skriftligt istället för att prata direkt med personen. Möjlighet att upprätthålla sociala kontakter innebär att den utsatte isoleras och har inget socialt stöd på arbetsplatsen, vilket kan vara påfrestande. Mobbarna slutar kommunicera med

den utsatte, personen får meningslösa arbetsuppgifter som är under dennes kompetensnivå. Den mobbade kan även placeras längre bort från resten av kollegorna vilket gör det svårare att kommunicera. Mobbaren talar om den utsatte istället för till den. Med effekter på offrets möjlighet att bevara sitt anseende menas att den utsatte förlorar sitt ansikte, personen blir baktalad och får reda på det. Personen utsätts för hackande såsom elaka kommentarer, ständigt ifrågasättande etc. Det är effekter som försvårar offrets arbetssituation eller livssituation och har som syfte att minska människovärdet hos offret. Den sista effekten är offrets psykiska hälsa (Leymann, 1986, s.17-25). Effekter på den psykiska hälsan är något som även Hallberg & Strandmark (2004) lyfter fram. Regelbunden mobbning i arbetslivet under en längre tidsperiod kan leda till allvarliga psykiska, psykosomatiska och sociala problem. Depressioner, ångest, utbrändhet, dålig självkänsla, aggression och sömnproblem är några exempel som tas upp av författarna (s. 98). Psykosomatiska stressyndrom kan yttra sig i form av huvudvärk, trötthet, mag och tarm åkommor och hjärtklappningar är inte ovanligt i samband med mobbning. Självmord och självmordstankar är också vanligt förekommande menar Leymann (1994).

Glasö (2012) forskning visar att mobbning kan upplevas som ett trauma som kan generera till svåra känslomässiga reaktioner såsom chock, ilska, rädsla, irritation och hjälplöshet. Studier visar att personer som blir exponerad för mobbning visar en sämre arbetstillfredsställelse som hänger ihop med att den inte trivs på arbetet. Annat som kan bli påverkad av att någon utsätts för mobbning är familjeliv och relationer.

Forskning visar även att konsekvenser som sjukskrivning, utfrysning, utslagning från arbetet är vanligt. Leymann (1988) har i sin forskning beskrivit olika typer av utslagning från arbetslivet. En utav dem är inre förvisning, som innebär fortsatt anställning men inga arbetsuppgifter eller meningslösa sådan. Det kan även röra sig om upprepande omplaceringar, sjukskrivning under en period som kan leda till offrets förtidspensionering och uteslutning från marknaden och slutligen utslagning som innebär att offrets chanser till att komma in i arbetsmarknaden är väldigt små. I det här stadiet beskylls offret för att vara en besvärlig person med stämplas med etiketten samarbetsovillig (s.66).

En person som har utsatts för mobbning kan få en sämre självkänsla vilket i sin tur kan leda till både ekonomiska och karriärmässiga förluster. Mobbningens negativa effekter är inget som försvinner direkt efter mobbningen utan kan kvarstå även om personen i fråga byter arbetsplats. Socialt stöd och stark självkänsla hos individer som mobbad kan ha mildrande

konsekvenser för hälsan. De individer som saknar socialt stöd eller har en begränsad sådan är mer sårbara som personer och för mobbning (Hallberg & Strandmark 2004, s.100-101; Svensson, 2010; Samnani & Singh, 2012).

2.5 Sammanfattning av tidigare forskning

I detta avsnitt har relevant forskning kring ämnet mobbning på arbetsplats presenterats. I denna del ges en bild av vad mobbning innebär, hur det kan yttra sig, vems som riskerar att utsättas samt vilka konsekvenser det kan ge på den utsatte.

Tidigare forskning visar att mobbning på arbetsplats är ett stort problem som kan medföra allvarliga konsekvenser för den som blir utsatt. Glasö (2012) forskning tyder på att mobbning kan upplevas som ett trauma som kan generera till svåra känslomässiga rektioner såsom skam, ilska, rädsla, irritation och hjälplöshet. Regelbunden mobbning i arbetslivet kan även leda till allvarliga psykiska, psykosomatiska och sociala problem. Depressioner, ångest, dålig självkänsla, aggression och sömnproblem är några exempel som lyfts fram. Sjukskrivning, utfrysning, utslagning från arbetet är andra konsekvenser av mobbning på arbetsplats (Hallberg & Strandmark, 2004; Leyman, 1986). Glasö (2012) studier visar att personer som exponeras för mobbning visar en sämre arbetstillfredsställelse som hänger ihop med att den inte trivs på arbetet. Samt att mobbning kan påverka ens familjeliv och relationer.

Forskning visar även att mobbning kan drabba de flesta människor i arbetslivet och att det kan finnas ett mörkertal personer som utsätts för mobbning dagligen. Denna studie vill bidra med kunskap om mobbning på arbetsplats och vad det innebär för alla människor som utsätts för det fenomen. Genom att bidra med ytterligare kunskap i ämnet kan det leda till ett effektivare sätt att upptäcka och motverka mobbning på ens arbetsplats.

I kommande avsnitt presenteras uppsatsens teoretiska perspektiv och begrepp.

3. Teoretiskt ramverk

De två perspektiven som jag kommer att utgå från i den här uppsatsen är Emotionssociologi och Symbolisk interaktionism. Inom respektive riktning finns det begrepp som kan användas som analysverktyg. De begreppen som kommer att användas är skam, stigma och stämpling och kommer att redogöras under respektive perspektiv. Det teoretiska ramverkets syfte är att få en djupare förståelse av den utsattes tankar, känslor, upplevelser och erfarenheter kring mobbning på arbetsplats och hur det har påverkat dem.

3.1 Emotionssociologi

Emotionssociologi syftar till att kunna förstå och förklara emotioner som kan uppstå i sociala interaktioner. Mänskligt beteende och emotioner som ilska, skuld, skam skulle vara svårt att förstå utan emotionssociologin. Dahlgren & Starrin (2004) skriver ”Emotioner är livets väsen” (s.15). Vår förmåga att förstå och uppleva känslor är avgörande för våra relationer med andra. Emotioner som skam, stolthet är typiska relationsemotioner medan andra kan vara ett tecken på fara och hot framför oss. Många former av mänskliga beteenden skulle vara obegripligt om vi inte betraktade dem genom emotioner. Krig och våld som inte kan förklaras förrän vi tar hänsyn till emotioner som rädslan, hat och förbittring. Vi kan inte heller förstå eller förklara psykisk ohälsa som t.ex. depressioner, om vi inte tar hänsyn till, skam, förnedring och kränkning (Dahlgren & Starrin, 2004, s.15).

3.1.1 Skam

Skam ses som en av den viktigaste emotionen i samspel med andra människor. Enligt Scheff är skam en av de mest dominerande känslorna vi har eftersom den uppfyller fler funktioner än andra emotioner. Skam kan uppstå är i samband med osäkra och hotade relationer, eller vid reglering av uttryck och faktisk medvetenhet om andra emotioner som ilska, skuld eller rädsla. Det varierar från individ till individ vilken skam de känner över sina emotioner, eller om de väljer att uttrycka dem eller hålla tillbaks, sina undertryckta känslor menar han (Scheff, 1994; Scheff, 2003). Scheff menar att det finns två olika typer av skam. Den ena är mindre intensiv, kortvarig och upplevs öppet och vardagligt medan den andra anses mer förnedrande

väcker kraftiga känslor av upprördhet och är mer långvarig. Skam som uppträder ofta och rutinmässigt ger uttryck i låg självkänsla, dåligt samvete, blyghet och undergivenhet (Dahlgren & Starrin, 2004, s.88-89; Meeuwisse & Swärd, 2013, s.190).

Skam beskrivs även som en moralisk kompass. En kompass som enligt den amerikanske psykiatern Donald Nathanson (Scheff & Starrin i Meeuwisse & Swärd, 2013) består av fyra olika riktningar. Första riktningen är tillbakadragande, vilket innebär att personer gärna drar sig tillbaka och undviker kontakt med omgivningen på grund av rädsla och oro. Den andra riktningen kallas för attack mot självet och innebär att skamkänslan framkallar känslor av utanförskap då personen kan känna sig övergiven och avskild från gruppen. Individerna kan även känna att den är undergiven och måste anpassa sig till andra och vara andra till lags. Tredje riktningen visar hur personer väljer att undvika riskfyllda situationer. I den här riktningen försöker personen även att ignorera, och försöka skaka av sig känslan av skam för att försöka undvika att självbilden försämras. Attack mot andra är den fjärde inriktningen och innebär att personer som känner sig underlägsna kan gå i attack mot andra som uppfattas som svagare (Meeuwisse & Swärd, 2013, s.190-194).

3.2.1 Symbolisk interaktionism

”Symbolisk interaktionism är ett synsätt, ett perspektiv, en analys av den sociala verkligheten” (Troost & Levin, 2010, s.12).

Perspektivet används inom sociologin och lägger sin tonvikt på interaktionen mellan människor. Termen myntades av sociologen Herbert Blumer 1937 och har sedan dess använts av flera olika sociologiska teoretiker. Perspektivet används för att förstå samspelet mellan människor, hur relationer påverkar människors beteende, hur grupper förhåller sig till varandra och till samhället. Symbolisk interaktionism kan ses som en verktygslåda som innehåller olika verktyg som kan användas för att få en bättre förståelse för det mänskliga beteendet, den sociala verkligheten och samhället vi befinner oss i (Troost & Levin, 2010, s.11-13).

Två teoretiker som har studerat det mänskliga beteendet och förknippas med symbolisk interaktionism är Erving Goffman och Howard S. Becker. De två teoretikerna är kända för olika teorier och begrepp såsom stigma och stämpling som är vanligt i sociala interaktioner (Troost & Levin, 2010, s.283; Meeuwisse & Swärd, 2013, s.179). Begreppen stigma och

stämpling kommer att användas som analysverktyg och därför kommer att redogöras nedan för vad de innebär.

3.2.2 Stigma & Stämpling

Erving Goffman (2015) har i sin bok *”Stigma- den avvikandes roll och identitet”* skrivit om stigma som är ett begrepp som härstammar ifrån grekiskan och betyder märke. Grekerna använde begreppet stigma för att märka eller lyfta fram avvikelser i form av fysiskt handikapp eller moralisk status hos individer. Stigma används än idag för att påpeka individers synliga och dolda avvikelser (Goffman, 2015, s. 9).

I varje samhälle eller grupper sker det kategoriseringen av olika individer. Hur kategoriseringen ser ut är beroende samhällets eller gruppen rådande normer, regler, sociala koder som anses vara normala. Redan första gången vi möter en individ kategorisera vi personen och fastställer olika egenskaper som social identitet eller status. Omedvetna förväntningar och krav ställs redan vid första intryck av personen. Om inte individen motsvarar de kraven eller förväntningarna och har egenskaper som är olik andra kan det bidra stämpling och stigmatisering av personen (Goffman, 2015, s.10). Med stigmatisering menas att en individ har en eller fler egenskaper som anses som avvikande av andra. Goffman (2015) skriver att det finns olika typer av stigma. Den första avser kroppsligt stigma, det vill säga när en person anses vara missbildad. Den andra typen avser olika brister på den personliga karaktären, som exempelvis viljesvaghet eller bristande hederlighet. Individen kan även tillskrivas personlighetsfläckar utifrån egna stereotypa uppfattningar såsom människors utseende, kultur eller klädsel. Det tredje stigmat kallas för ”tribala” stigma och berör om exempelvis grupptillhörighet såsom etnicitet, klass, eller kön (s. 12).

Även Becker (2006) menar att människor kan ses som avvikande och stämplas efter ens egna stereotypaföreställningar. Individen behöver inte utföra en kriminell handling för att tillskrivas dåliga egenskaper eller brister och stämplas som avvikare. Becker (2006) menar att det finns tre aktörer i avvikelседramat: regelbrytare, regelövervakare och moralentreprenörer. För att kunna stämpla en individ måste det finnas regler som visar vad som är normalt i det sammanhanget. För att regler ska skapas måste det som avvikande lyftas upp och ses som ett

problem av andra. Den som bryter emot reglerna pekas ut och bestraffas genom att hamna i utanförskap (s.135).

Det är genom sociala grupper som avvikare stämplas, i och med att de överträder mot det etablerade normerna och regler får individen en avvikaretikett (Becker, 2006, s.17-18). Reaktionen på regelöverträdare är beroende på vem personen är, vad som görs, samt i vilket sammanhang det sker. Becker (2006) menar att en del individer kan betraktas som avvikande trots att de inte har brutit emot regler. Det är andras reaktioner på ens handlingar som avgör ifall någon stämplas som avvikande eller inte (s.23).

3.2.3 Sammanfattning av teoretiskt ramverk

De två perspektiven och tillhörande begrepp som har presenterats i detta avsnitt har valts ut då de ansågs vara relevanta för den här studien. Jag anser att dessa två perspektiv och de olika begreppen kompletterar varandra på ett bra sätt. Med stöd i det emotionssociologiska perspektivet kan känslor och upplevelser som sker i samband med mobbning förklaras och förstås. Skam är en känsla som kan uppstå i samband med att personer känner sig mobbad som kan i sin tur påverka personens beteende och personlighet. Skam kan uppstå som följd av att personen upplever sig vara stämplad från omgivningen. Begreppen kan därför tillämpas för att förklara människans beteende i olika sociala interaktioner. Mobbning kan inte uppstå utan att människor samspekar med varandra därför är symbolisk interaktionism lämplig att använda som perspektiv då det förklarar relationen mellan människor som är en förutsättning för att ett stigma eller stämpling ska upplevas och uppstå. Genom att föra ihop dessa två perspektiv och begrepp kan vi skapa en djupare förståelse för detta fenomen.

4 Metod

I detta avsnitt kommer jag att redogöra för de metodologiska verktyg som har använts för att kunna besvara studiets syfte och frågeställningar. I det här avsnittet presenteras val av metod, tillvägagångssätt, förförståelse, etiska överväganden samt validitet och reliabilitet.

4.1 Metodval

Då syftet med den här studien är att undersöka individers upplevelser och erfarenheter kring mobbning som fenomen har kvalitativ metod med hermeneutisk ansats valts. Den hermeneutiska ansatsen går ut på att kunna tolka och förstå individers egna berättelser och handlingar. Hermeneutik ger även möjlighet att sätta sig in i andras situationer och få en bättre förståelse för hur de tänker och känner kring olika fenomen som exempelvis mobbning (Bryman, 2008, s. 32; Rosengren & Arvidsson, 2002, s.323).

Anledningen till att kvalitativ metod har valts istället för kvantitativ metod är för att kvalitativ metod handlar om förståelse istället för förklaring och därför är det ett bättre alternativ i den här studien då det handlar om att få en bättre förståelse ur den utsattes synvinkel och deras erfarenheter vad det gäller mobbning på arbetet och dess konsekvenser (Aspers, 2011, s.40).

Den insamlingsmetod som har använts är semistrukturerade intervjuer med en efterföljande tematisk analys. Intervjuer är enligt Bryman (2008) den mest använda metoden. Genom intervjuer får informanterna möjlighet att ge sin egen version av sina upplevelser och erfarenheter. Den slags intervju som har använts är semistrukturerade intervjuer eftersom det ger flexibilitet och möjlighet för informanterna att utforma sina egna svar, det ger även möjlighet för följdfrågor på det som är relevant. Anledningen till att semistrukturerade intervjuer har valts istället för ostrukturerade är för att det gör lättare att hålla sig till ämnet om det finns en lista att förhålla sig till. Semistrukturerade intervjuer utgår ifrån en lista med specifika teman som ska beröras så kallade intervjuguide (Bryman, 2011, s. 414 – 417).

4.2 Genomförande

Fem intervjuer med individer som har upplevt att de har varit utsatta för mobbning på sin arbetsplats som har genomförts. Intervjupersonerna bestod av fyra kvinnor och en man i åldrarna 25 till 55. För att få tag i informanter har jag använt mig av snöbollsurval som kan anses vara som bekvämlighetsurval då det innebär att man tar kontakt med någon som är relevant för studien och använder den personen för att finna fler personer som kan tänkas vilja delta i studien (Bryman, 2011, s.196).

Informanterna kom jag i kontakt med genom vänner och anhöriga som kände till personer som har utsatts för mobbning på sina arbetsplatser. Några av de informanter har tipsat om ytterligare fler personer som var relevanta och kunde tänkas ställa upp på en intervju. Eftersom mobbning kan vara ett mycket svårt och känsligt ämne bad jag dem fråga de personer som kunde tänka sig ställa upp att ta kontakt med mig. Jag förklarade för informanterna att intervjuer och materialet kommer behandlas konfidentiellt, samt att deltagandet kunde avbrytas när informanten själv önskade. När personerna tog kontakt med mig bestämdes tid och plats där intervjuerna skulle ske. Platsen bestämdes efter deltagarnas önskemål för att det skulle upplevas som en trygg och säker miljö. Tre av intervjuerna höll till i deras hemmiljö och två av dem i mitt hem. Inledningsvis började jag med en presentation av ämnet, förklarade att jag läser sociologi c och det här var en studie inför en c- uppsats. Jag var mycket tydlig med att förklara att materialet kommer att behandlas konfidentiellt och användas endast i studiesyfte. Jag förklarade även att jag inte kommer att använda mig utav deras riktiga namn eller personliga uppgifter. Det är viktigt att intervjuerna äger rum på en plats som är lugn och utan störningsmoment vilket jag anser var fallet i de intervjuerna som jag har utfört (Trost, 2010 s.65). Innan intervjuerna började förklarade jag de etiska aspekterna samt frågade om de personerna kunde tänka sig att spelas in. Eftersom mobbning är ett känsligt ämne fanns det informanter som inte kände sig bekväma med att bli inspelad vilket jag respekterade och togs hänsyn till. Inga intervjuer spelades in, istället förde jag anteckningar på svaren som informanterna angav.

Intervjuerna utfördes med hjälp av en intervjuguide som är utformad med inledande bakgrundsfrågor som exempelvis informanternas ålder, sysselsättning, anställningsform, kön etc s. Anledningen till att jag har valt att inleda med dessa bakgrundsfrågor är för att informanterna skulle känna sig bekväma och avslappnade under intervjun (Bryman, 2011,s. 422). Andra teman som togs upp i intervjuguiden var mobbning på arbetsplats där frågor om

hur mobbningen upplevdes under tiden den utsatta tiden. Även teman om mobbningens påföljder togs upp, de konsekvenser som mobbningen har medfört för den utsatte privat, socialt och i arbetslivet. Under intervjun har jag försökt ställa öppna frågor som inte är ledande mot ett visst svar. Den här metoden innebär att det är specificerade teman som berörs med möjlighet till utveckling och förtydning vid olika svar. Informanterna ges möjlighet att svara med egna ord och utveckla det de vill samtidigt som det för en dialog mellan informanten och mig som forskare (Bryman 2011, s 419-420).

Varje intervju varade i ca 45 min. De informanter som intervjuades hade alla olika bakgrund och skiljde sig mycket från varandra. Några av dem var mer öppna och hade inga problem med att svara på frågorna medan andra var mer svävande i sina svar. Under intervjun satt jag och anteckna det som informanterna tog upp och berättade om. Efter varje intervju renskrev jag det som hade sagts och sammanställde det för att kunna analysera och använda det i resultat avsnittet. Intervjumaterialet genomgicks systematiskt flera gånger för att finna ett mönster eller gemensamma teman av informanternas svar. Ett tema kan ses som en kod eller en grupp av koder, dessa koder ger uttryck för centrala teman i ett material (Bryman, 2008, s.528-529). Genom att utforma teman kan man senare kategorisera sitt material och utifrån dessa kategorier ställa empirin i förhållande till tidigare teori. Mina tre frågeställningar visade sig fungera som övergripande teman. Inom respektive tema har jag underteman som anger svaren på frågeställningarna. Exempelvis har jag känslor som ett undertema där olika känslor som ilska, oro, skam som har identifierats utifrån intervjumaterialet presenteras i ett undertema.

4.3 Presentation av informanterna

Namnen som används i denna studie är fiktiva namn. Det för att inget ska kunna leda till identifiering av personerna som har deltagit i den här undersökningen. Samtliga informanter arbetar på olika arbetsplatser i Dalarnas län.

Margareta, ålder 55, har vuxna barn och man. Har arbetat inom vården

Tina 43, barn och man, arbetat inom handel.

Anders 39, barn och sambo, arbetar inom bygg.

Katarina 34, sambo, har arbetat inom vården

Anna 25, ensamstående, arbetat inom vården.

4.4 Förförståelse

Jag kan relatera till mobbning på arbetsplats genom mina tidigare erfarenheter, då jag har sett hur mobbning kan påverka personer i ens omgivning. Men jag som forskare kommer att försöka förhålla mig neutral till ämnet under arbetets gång. Dock så är jag medveten om de svårigheter som tillhör ämnet, eftersom det är ett känsligt ämne som kan riva upp gamla sår och minnen som personer i intervjun har förträngt, eller undviktt att prata om.

4.5 Etiska överväganden

Alla informanter i den här studien är anonyma, för att hålla informanternas anonymitet har jag valt att använda mig av fiktiva namn och har inte heller skrivit ut något på något sätt bidrar till identifiering av informanterna. Innan intervjun startade fick informanterna information om uppsatsen syfte, vad materialet kommer att användas till samt de rättigheter som de har under deltagandet såsom att de kan avbryta sin deltagande när de önskar. Jag har även informerat informanterna om de fyra etiska principerna som är samtyckeskravet, informationskravet, konfidentialitetkravet, nyttjandekravet och förklarat vad de innebär (Bryman, 2008, s.131) I rollen som forskare är det viktigt att informanterna känner sig trygga i det som de förmedlar och därför tänkt på min roll, och hur jag ska agera för att de ska känna sig så bekväma som möjligt att berätta om sina erfarenheter. Eftersom jag är medveten om att mobbning kan vara ett känsligt ämne att prata om har jag varit försiktig och inte pressat fram svar utan låtit informanterna prata öppet och fritt om sina erfarenheter.

4.6 Validitet och reliabilitet

Validitet visar hur giltig studien som genomfört är, dvs. om data och metoder som använts är riktiga och mätt det som avsetts att mäta. De data som har tagit fram reflekterar verkligheten och sanningen och täcker alla avgörande frågor (Trost, 2010, s.132-133). För att uppnå en hög validitet har frågeställningar operationaliserats till teman i en intervjuguide för att ställa relevanta frågor och på det sättet få en bättre förståelse till hur informanterna upplever mobbning.

Med reliabilitet menas att den studie som utförs ska vara tillförlitlig dvs. om en annan person skulle göra om samma studie ska den visa samma resultat. När det gäller reliabilitet krävs standardisering ur varje aspekt som t.ex. att intervjuerna ska utföras på exakt samma sätt vad det gäller frågor och plats (Trost, 2010, s.131-132). Eftersom jag har valt att utföra en kvalitativ intervjustudie med tematiska öppna frågor blir standardisering svårt. De flesta intervjuerna har sett olika ut beroende på plats och frågor som har ställts har utvecklats och förändrats efter behov. Många utav frågorna har lett till följdfrågor på det som har varit intressant vilket har gjort att alla intervjuer har varit unika på sitt sätt. Eftersom det kommer att ske en beskrivning av hur intervjuerna har gått till, intervjuguiden har fastställts och urvalet har sett ut kan det visa studiens trovärdighet vilket anses vara centralt för en kvalitativ undersökning (Trost, 2010, s.133). Trost (2010) anser även att tydlighet och transparens är viktig vid insamling av empiri, analysering och motivering av studien som genomförs. I kommande avsnitt presenteras uppsatsens resultat och analys.

5 Resultat och analys

I det här avsnittet presenteras resultatet och analys. Resultatet kommer jag att redovisa både i citatform men även i form av att jag återger det som sagts med egna ord. Resultatet presenteras utifrån studiens tre frågeställningar som berör (1) hur intervjupersonen beskriver sina upplevelser av mobbing på arbetsplats, (2) hur mobbningen på arbetsplatsen upplevs ha påverkat hans sociala liv och relationer, samt (3) hur mobbningen på arbetsplats upplevs ha påverkat hans arbetsliv. Mina frågeställningar kommer jag att använda som ”övergripande teman”. Under de övergripande teman kommer jag att ha underteman som utgör svaren som har kommit fram utav intervjumaterialet. Resultatet kommer att analyseras med stöd av tidigare forskning och de två teoretiska perspektiven och begreppen som har presenterats i tidigare avsnitt.

Intervjupersonernas upplevelse av mobbing på arbetsplatsen: Utsatthet, känslor och att vara märkt för livet

Utifrån intervjumaterialet fann jag ett flertal teman som var vanligt återkommande bland informanterna berättelser. Dessa teman är: utsatt, känslor och märkt för livet. Under de tre rubrikerna har intervjupersonerna diskuterat kring den nämnda frågan.

Utsatthet

Att vara utsatt för mobbing på sin arbetsplats beskrivs av flera informanter som en förödande erfarenhet. Att behöva spendera fyrtio timmar med en person som utsätter en för mobbing beskriver Margareta som en fruktansvärd upplevelse. Flera informanter beskrev mobbningsperioden som en mycket påfrestande period.

En informant uttryckte sig på följande sätt:

Det var inget som slog mig direkt att det var mobbing det handlade om. Jag tänkte det är sarkasm som jag inte förstod. Det är väl en viss jargong kollegor emellan, så jag försökte inte bry mig (Anders).

Precis som ovanstående citat visar var det flera informanter som tvivlade och var osäkra på om det var mobbning de var utsatta för. Flera av nämnde att de var osäkra på om de tolkade situationen rätt. Detta kan enligt Leymanns (1986) forskning visa att den utsatte inte vill erkänna för sig själv att de blir utsatta för mobbning. Istället kan personen välja att förneka, förtränga eller omdefiniera det för att kunna hantera sin situation. Att arbetsplatsen är en viktig del i individers liv framkommer även i Svensson (2010) avhandling. Arbetsplatsen anses vara en av viktigaste källorna till glädje och samhörighet men kan också vara orsaken till konflikter och relationsproblem. När individer arbetar och interagerar med varandra kan det lätt uppstå dispyter, maktkamper och letande efter syndabockar vilket kan leda till fruktansvärda upplevelser och förhållanden för den som blir utsatt visar forskning (Svensson, 2010).

Under intervjuerna framkom det att den slags mobbning som informanterna utsattes för var återkommande negativa handlingarna såsom, personliga påhopp, skitsnack, ryktesspridning, blickar, nedsättande kommentarer, osynliggörning och exkludering.

Tina beskrev följande:

Chefens kontrollbehov och nedlåtande sätt fick en att känna sig värdelös. Hon tog gärna tillfället i akt och talade om hur oduglig jag var som aldrig gjorde rätt. Att hela tiden bli kontrollerad tog på min självkänsla (Tina).

Informanten beskrev hur hon kunde bli kontrollerade och dömd av sin chef. Flera gånger upplevde Tina att hon blev orättvist anklagad för saker som inte hon hade utfört. Becker (2006) menar att personer kan stämplas och ses som avvikande trots att det inte gjorts något fel. Att människor kan stämpla en annan person efter ens egna stereotypa föreställningar.

Det var flera informanter än Tina som påtalade att de kände sig orättvist "brännmärkta" i form av utpekning, ryktesspridning och osynliggörning av andra.

Andra informanter uttryckte sig på följande sätt:

Jag kunde inte förstå vad jag gjorde som var fel. Jag skötte mitt jobb som jag skull. Ändå kunde min kollega hacka på mig och dumförklara mig varje gång hon fick tillfälle (Anna).

Jag fick höra att det var något fel på mig. Det var otroligt nedvärderande (Margareta).

Blomberg (2016) skriver att mobbning kan vara arbetsrelaterad eller personrelaterade. Resultatet visar att informanterna utsattes för både typerna av mobbning. En del av informanterna upplevde att de blev oskyldigt anklagad för arbetsuppgifter som hade blivit fel. Andra informanter menade att de handlade om personlig mobbning där de blev utsatta för personliga påhopp och stämplades som exempelvis ”dum”.

Två av informanterna berättade att de var nya på sin arbetsplats vilket gjorde att de inte kom in i arbetsgruppen. De kände inte till de interna reglerna och jargongen som rådde i arbetsgruppen och hamnade därför utanför menade de. Goffman (2015) menar att individer kategoriseras redan vid första ögonblick vilket kan vara fallet för personerna som var nya på sin arbetsplats. I mötet med en ny person ställs automatiskt förväntningar och krav på främlingen i fråga. Om individen inte motsvarar de förväntningarna och har oönskade egenskaper hamnar dem utanför. Även Becker (2006) anger att en ny person i en grupp eller ett samhälle kan lätt stämplas som avvikare då de inte känner till de regler eller normer som råder i de sociala sammanhangen. Det är genom sociala grupper som avvikare stämplas, i och med att de överträder de etablerade normerna och reglerna får individen en avvikaretikett (Becker, 2006, s.17-18) vilket kan vara fallet för informanterna Anna och Anders som både var nya på sina arbeten och inte medvetna om de normerna som fanns där.

En annan informant berättar följande:

Jag är stark person som inte är rädd för att säga ifrån om jag inte tycker något är fel. Men även om jag alltid har sett mig själv som en stark person som inte ger upp (Margareta).

Margareta resonerade om att anledningen till att hon blev utsatt för mobbning ansågs vara hennes personlighet. Hennes frispråkighet och tonläge kan uppfattas som ett hot menade hon. Det är inte alla som kan hantera en person som säger ifrån, tycker och tänker berättar Margareta. Medan Katrina menade att grunden till att hon blev utsatt för mobbning är hennes erfarenhet och utbildningsnivå. Att vara högre utbildad än chefen är inte alltid uppskattat menar Katarina. Detta kan tolkas utifrån Goffman (2015) beskrivning om olika typer av stigma, där olika fläckar på personliga karaktären kan bidra till att personer stigmatiseras. Med personliga fläckar menas ens personlighet som exempelvis viljesvaghet, utseende, kultur eller klädsel bidrar till att personen tillskrivs egenskaper efter egna stereotypa uppfattningar.

Känslor

Samtliga informanter berättade om de starka känslomässiga reaktionerna som de hade upplevt i samband med mobbning i olika sammanhang. De känslor som lyftes fram under intervjuerna var bland annat oro, vrede, frustration, irritation, sorg, skam, och besvikelse. Dahlgren & Starrin (2004) skriver ”Emotioner är livets väsen” (s.15). Upplevelsen av känslor är avgörande för hur vi ser på relationen till andra. Där vissa känslor är relationskänslor medan andra emotioner är tecken på fara och hot.

Mobbningsperioden beskrevs enligt Anna som en stark känsloladdad period. Hon berättade om hennes besvikelse över att inte få komma in i gemenskapen på arbetet. Det var en tid då hon var mycket ledsen och frustrerad över sin situation. Det var en jobbig tid som var svår att förstå säger Anna. Frågor och funderingar om varför just hon blev mobbad var vanligt och upptog mycket av hennes energi. Känslan av utanförskap bidrog till Anna upplevde att hon fick dålig självkänsla, något som flera informanter känner igen sig i. Informanterna berättade om sin osäkerhet i samband med nya situationer och personer. Flera av dem beskriver precis som Anna att de upplevde sig osäkra och odugliga i olika sammanhang. Tina nämnde att hon upplevde att hon tappade bort sig själv. Det var en tid då man inte vågade lita på sig själv eller andra människor. Jag vågade inte ens lita på mina egna känslor eller andra människor berättade Tina. Detta kan tolkas utifrån Goffman (2015) teori om stigma. Där personen upplever sig själv som ”annorlunda” det vill säga upplever ett stigma i samband med omgivningens syn och attityder mot dem.

Följande citat beskriver informantens känslor och tankar:

Jag hade svårt att se vad det var frågan om, men jag kommer ihåg att jag inte mådde bra den tiden. Jag kände mig värdelös, nedstämd och grät ofta. Jag blev osäker och började distansera mig från människor (Katarina).

Jag var helt förtvivlad, vågade inte lite på något. Varken mina känslor eller människor omkring mig (Tina).

Det var pinsamt. Jag tvivlade och skämdes över mig själv och trodde det var mig det var fel på (Anna).

Ovanstående citat visar olika känslor som informanterna har upplevt under sin mobbningsperiod. En känsla som har varit återkommande och lyst igenom alla intervjuer är känslan av skam. Det som framkom i resultatet var att skamkänslorna uppstod i samband med att personen blev stämplad eller kände sig utanför. Anna berättade om att hon blev dumförklarad och utfrysad från sin arbetsgrupp. Enligt Scheff uppstår skam i samband med osäkra och hotade relationer (Dahlgren & Starrin, 2004, s.88-89) vilket kan relateras till Annas fall. Hon beskriver även att skam bidrog till hennes dåliga självkänsla som överensstämmer med Dahlgren & Starrin(2004) som menar att skamkänslor som uppträder ofta och rutinmässigt ger uttryck i låg självkänsla, dålig samvete, blyghet och undergivenhet vilket vi kan förstå av citaten ovan.

Att vara märkt för livet

Samtliga informanter hade liknande tankar kring mobbning på arbetsplats. Flera av dem antydde att mobbning på arbetsplats är vanligt problem men att det är tabubelagt ämne att prata högt om. I tidigare forskning lyfter även Hallberg & Strandmark (2004) att vuxenmobbning är ett dolt problem och att det finns en ovilja att prata om det från den utsatte men även chefer och kollegor (s.12).

Följande citat beskrivs enligt flera informanter:

Vi är ju vuxna människor, borde inte vi veta bättre? Det är hemskt att människor i våra ska mobba varandra (Tina).

Informanterna beskriver mobbningsperioden som en fruktansvärd upplevelse som ingen borde få uppleva. Mobbning är något som verkligen satt djupa spår och märkt dem för livet svarar flera av informanterna. Det har vart en hård kamp och man har betalat ett högt pris berättar Margareta.

Hur mobbning har påverkat intervjupersonernas sociala liv och relationer

Under intervjuerna framkom det tydligt i informanternas svar att mobbningen har medfört konsekvenser i personernas sociala liv och relationer. Ett återkommande tema var social isolering.

I resultatet framkom det att informanternas sociala liv och relationer har påverkats av mobbning på arbetsplats. Att bli kränkt, förnedrad och socialt utesluten på en arbetsplats kan påverka hela en individs livssituation.

Anna berättade i tidigare avsnitt att hon var ny på sin arbetsplats när hon utsattes för mobbning. Som ny på arbetet ville hon komma in i arbetsgruppen och bli en del av gemenskapen men upplevde att hon inte fick någon möjlighet till det. På avdelningen där hon jobbade kunde kollegor arrangera middagar och gå på after work utan att bjuda med henne. Hon upplevde att hon gled längre ifrån gruppen medan de andra blev mer och mer sammansvetsade. När hon själv försökte ta initiativ till att följa med blev hon nekad och fick höra att det var för sent att anmäla sig. Detta kan enligt Goffman (2015) tolkas som att personen inte motsvarar de krav och förväntningar som finns på arbetsplatsen och därmed fått ett stigma (Goffman, 2015, s.10). Anna upplevde att då hon blev avvisade gång på gång bidrog det till både rädsla och skam. Hon förklarar att det var en tid då hon upplevde sig vara mycket ensam och isolerad på sin arbetsplats. Personer som isoleras kan uppleva sig vara annorlunda och ovärdiga då de inte klarar av att leva enligt samhällsnormerna menar Goffman(2015).

Precis som Anna berättade även Katarina under intervjun att hon upplevde sig vara mycket ensam under den perioden. Att bli utfryst och utesluten i olika sammanhang på arbetet påverkade henne även i hennes hemmiljö svarade hon. Hon skämdes över sin situation och undvek att prata med omgivningen om det.

Både Annas och Katarinas berättelse kan tolkas utifrån skammens kompass och den andra riktningen som är attack mot självet. Där skamkänslor framkallar känslor utav utanförskap och att personen känner sig övergiven och avskild från gruppen. Individen kan även känna att den är undergiven och måste anpassa sig till andra och vara andra till lags vilket Anna försökte genom att bjuda in sig själv.

En informant uttryckte sig på följande sätt:

Under den perioden kunde jag vara trött, irriterad och nedstämd, något som familjen påpekade många gånger. Det skadade relationen till min familj och gjorde att jag inte orkade umgås med grabbarna. Jag drog mig undan och ville bara ha lugn och ro [...]
(Anders)

I ovanstående citat berättar Anders hur han under mobbningsperioden tog avstånd från vänner och familj på grund av orkeslöshet och humörsvängningar. Precis som Anders har även andra informanter berättat att de under denna period tog avstånd från sin omgivning. De försökte begränsa kontakten med andra människor genom att dra sig undan från olika sociala tillställningar och sammanhang.

Andra informanter berättade följande:

Jag var trött och slut och ville bara vara för mig själv, min familj blev lidande eftersom mitt humör var så ostabilt (Margareta).

Jag ville inte berätta, inte söka hjälp Jag ville upprätthålla fasaden om att allt fortfarande var okej (Tina).

I citaten ovan beskriver Margareta och Tina hur de blev mer tillbakadragna under mobbningsperioden. Vilket kan kopplas till första riktningen i skammens kompass som är tillbakadragande där personer undviker kontakt med omgivningen på grund av rädsla och oro (Scheff & Starrin i Meeuwisse & Swärd, 2013).

Margareta menar att mobbning har haft en negativ inverkan på hennes sociala liv och välbefinnande. Hennes relation till familjen och vännerna försämrades under denna period på grund av hennes ensamhetsbehov och humör menar hon. Vidare anger hon att hon har tappat sin umgängeskrets på grund av att hon blev mer tillbakadragen och inte deltog i olika aktiviteter och sociala sammanhang.

Även Tina upplevde att det var jobbigt att befinna sig i sociala kretsar under mobbningsperioden. Hon berättade att hon inte gärna ville att människor omkring henne skulle få reda på hennes jobbsituation då hon upplevde en vis skam över det. Istället för att berätta och förklara sin situation för andra valde Tina att undvika vänner och familj menade hon. Hon förklarar att hon var generad över att vara utsatt. Hon var rädd för vad omgivningen skulle tro. Även Tina menar att den perioden har bidragit till ett minskat kontaktnät precis som i Margareta fall. Att personer väljer att isolera kan tolkas efter Scheffs skambegrepp där skamkänslor bidrar till en ond cirkel som gör att individer håller sig undan från sociala sammanhang vilket i sin tur leder till självisolering.

I flera fall talar informanter om att de upplever att de har fått social fobi, något som har lett till självstigmatisering och utanförskap. De berättar om bristande tillit till sig själv och deras negativa inställning till nya situationer och tillit till andra människor.

Hur mobbningen har påverkat intervjupersonernas arbetsliv

På frågan om vilka konsekvenser mobbning har haft på informanternas arbetsliv var de återkommande svaren olika strategier för att hantera mobbning och sjukskrivning. Under respektive tema kommer jag att presentera svaren som har framkommit utav resultatet.

Det som framkom i bearbetningen av materialet är att flera av informanterna använde sig av olika strategier för att kunna hantera mobbning på arbetsplats. Flera av dem angav att arbetet blev lidande då de upplevde det som psykisk påfrestande att befinna sig i en sådan situation. Att behöva hitta på olika lösningar och strategier för att undvika mobbaren beskrivs som tid och extremt energikrävande uppgift. Det var något som gick ut över arbetsuppgifterna som inte blev riktigt utförda då fokus hamnade på fel saker berättade informanterna.

Informanterna beskrev olika strategier för att undvika att befinna sig i samma lokaler som personen som utsatte dem för mobbning. Deras planer gick ut på att planera in sina lunchraster andra tider än mobbaren, försöka undvika kontakt och kommunikation i den mån det var möjligt med personen i fråga. De berättade även att de försökte undvika olika sammanhang där de visste att personen i fråga skulle befinna sig, som exempelvis att de undvek de lokaler där de visste hennes mobbare kunde befinna sig i. Detta kan kopplas till Leymanns (1986) forskning om olika effekter som mobbningshandlingar kan ha på offret. De effekter som lyfts fram är offrets möjlighet att kommunicera, upprätthålla sociala kontakter, bevara sitt anseende, offrets arbetssituation eller livssituation och psykiska hälsa (Leymann, 1986, s.16-17)

Flera informanter beskrev att skamkänslor gjorde att de inte ville vistas på arbetsplatsen då mobbaren befann sig på plats. Enligt skamkompassen tredje riktning undviker personer riskfyllda situationer där deras självkänsla riskerar att försämrans. Samtliga informanter svarar att lusten och motivation var obefintlig under mobbningsperioden.

Resultatet visar att mobbning har haft en negativ påverkan på informanternas välbefinnande, hälsa och ekonomi. Mobbning har varit en bidragande faktor till sjukskrivning i flera av

deltagarnas fall. Upplevelsen av att vara utsatt för mobbning har bidragit till att flera negativa hälsoeffekter såsom stressrelaterade besvär, huvudvärk, minnessvårigheter, gråtattacker, och depression. Detta är något som överensstämmer med Leymanns (1994) undersökning som visar att depressioner, ångest, utbrändhet, dålig självkänsla, aggression och sömnproblem är vanligt bland personer som blir utsatta för mobbning (s. 98). Psykosomatiska stressyndrom som kan yttra sig i form av huvudvärk, trötthet, mag- och tarm åkommor och hjärtklappningar är inte heller ovanligt i samband med mobbning skriver Leymann som är något som överensstämmer med flera utav informanternas svar.

En informant berättar följande:

Jag orkade inte längre, jag blev deprimerad. Jag har alltid sett mig själv som en stark person som inte ger upp så men till slut lyckades mobbningen knäcka mig (Margareta).

Margareta talade om att mobbning har lett till att hon blev långtidssjukskriven. Hon fick diagnosen utmattning och arbetsrelaterad depression vilket har gjort att hon inte har kunnat återvända till arbetet. Leymann (1988) forskning visar att sjukskrivning och utslagning från arbetet är mycket vanligt på grund av mobbning som i Margaretas fall. Sjukskrivning under en period som kan leda till offrets förtidspensionering och uteslutning från marknaden. I det här stadiet beskylls offret för att vara en besvärlig person som stämplas med etiketten samarbetsovillig vilket var fallet för Margareta.

Flera av informanterna talade även om att i samband med sjukskrivning kunde de känna sig stigmatiserade och isolerade. Känslor som skam, skuld, ilska, oro och uppgivenhet var vanligt i samband med sjukskrivning.

En annan informant uttryckte sig påföljande sätt:

Jag var jämt stressad, kunde inte sova eller fokusera mig på något. Jag mådde psykiskt dålig, och hade ingen som helst arbetslust. Så jag började sjukskriva från arbetet (Anna).

Sjukskrivning kom inte på frågan då jag har familj som är beroende av mig ekonomisk av mig, så fick jag skärpa mig och försöka hantera det på något sätt (Anders).

Det var bara att samla ihop sig och arbeta vidare tills jag fick ett annat jobb (Katarina).

Ovanstående citat visar att personer som sjukskrev sig på grund av sin utsatthet och de som upplevde att de inte hade möjlighet att sjukskriva sig på grund av olika omständigheter. En del informanter berättade att sjukskrivning inte var ett alternativ för dem på grund av ekonomiska omständigheter. Anders berättade att han inte kunde sjukskriva sig trots att han mådde dåligt då han hade en familj att försörja och räkningar att betala. Detta är något som även Katarina känner igen sig i. Mobbning har visat i flera av informanternas fall inte ha skadat bara deras hälsa och även deras ekonomi. Forskning visar att personer som har utsatts för mobbning får en sämre självkänsla vilket i sin tur kan leda till både ekonomiska och karriärmässiga förluster. Mobbningens negativa effekter är inget som försvinner direkt efter mobbningen utan kan kvarstå även om personen i fråga byter arbetsplats visar forskning (Hallberg & Strandmark 2004, s.100-101; Svensson, 2010; Samnani & Singh, 2012).

6 Diskussion

I detta avsnitt kommer resultat och analys att summeras och diskuteras. Syftet med denna studie var att undersöka hur mobbning på arbetsplats kan upplevas utifrån den utsattes perspektiv.

Följande frågeställningar har ställts för att besvara:

1. Hur beskriver intervjupersonerna sina upplevelser av mobbing på arbetsplatsen?
2. Hur upplever intervjupersonerna att mobbning på arbetsplatsen har påverkat hens sociala liv och relationer?
3. Hur upplever intervjupersonerna att mobbningen på arbetsplatsen har påverkat hens arbetsliv?

Resultatet presenteras utifrån studiens tre frågeställningar som har använts som ”övergripande” teman. Varje tema har en eller flera underteman som utgör svaren på frågeställningarna. Nedan följer en summering av resultatet och analysen kopplat till studiets syfte och frågeställningar:

1. Hur beskriver intervjupersonerna sina upplevelser av mobbing på arbetsplatsen?

Mobbning på arbetsplats upplevdes enligt informanterna som en mycket jobbig och påfrestande period. Känslor som rädsla, oro, ilska, frustration och skam var återkommande i informanternas svar. Detta bekräftar Glasö (2012) forskning som visar att känslor som förvirring, ilska, irritation, rädsla, och skam är vanligt förekommande i den utsattes position. Mobbning kan enligt Glasö (2012) upplevas som ett trauma som genererar till svåra känslomässiga reaktioner, vilket har bekräftats i denna studie utifrån informanternas svar. Flera informanter upplevde att de utsattes för mobbning på grund av sin personlighet karaktär. För en del informanter började mobbning i samband med att de var nya på sin arbetsplats, medan andra menar att det hade att göra med deras personlighet och egenskaper såsom stark personlighet och högre utbildningsnivå. Detta är något som överensstämmer med tidigare forskning där den vanligaste förklaringen till varför någon utsätts för mobbning anses vara den mobbades egenskaper och karaktär. Personer som säger ifrån och har svårt att underkasta sig och ta order från auktoritära individer kan bli en måltavla för mobbning och stämplas som svårhanterliga individer med dålig karaktär (Svensson, 2010, s.38; Berlin & Enqvist, 2002, s.13; Hirigoyen, 2003, s.78). En del informanter upplevde att mobbning startade i samband med att de var nya på sitt arbete, vilket kan enligt Goffman (2015) tolkas som att man är en främling i ett nytt sammanhang. Individer kategoriseras och fastställs olika egenskaper som social identitet och status redan vid första anblick vilket kan ha varit fallet i en del av informanternas fall. Flera informanter upplevde att de utsattes för personlig mobbning i form av personliga påhopp, nedvärderande kommentarer, rykten, och skitsnack. Att bli utsatt för nedvärderande kommentarer anses ha påverkat informanterna väldigt starkt. Detta är något som har haft en negativ inverkan på personens självkänsla och självrespekt. Andra personers attityder till dem har lett till känslor av skam, något som i sin tur har lett till stigmatisering av individerna enligt resultatet. Vidare visar resultatet att mobbning på arbetsplats har upplevts som fruktansvärd period som har satt djupa spår och märkt dem för livet.

2. Hur upplever intervjupersonerna att mobbning på arbetsplatsen har påverkat hens sociala liv och relationer?

Att bli utsatt för kränkningar, förnedring och social exkludering på en arbetsplats har visat ha en negativ inverkan i den utsattes liv. Ett tema som var återkommande och framträdande i resultatet handlar om social isolering. Informanter upplevde att de blev exkluderade och avvisade från sina arbetskolligor eller chef på sin arbetsplats. Att bli exkluderad från

arbetsgruppen bidrog till känslan av skam, ensamhet och utanförskap. Då personer blev avvisade vid flertal gånger från sin arbetsgrupp upplevde de sig som annorlunda och utanför, personen upplevde ha ett stigma. Detta kan enligt Goffman (2015) tolkas som att personerna inte kan anpassa sig till de rådande normerna som finns och därför stämplas och stigmatiseras då de inte motsvarar de krav och förväntningar som finns på arbetsplatsen (Goffman, 2015, s.10). Att bli utfrysad och utesluten på arbetsplats påverkade även den utsattes hemmiljö och omgivning. Flera informanter upplevde att de tog avstånd från familj och vänner till följd av mobbning på arbetsplats. Anledningen till avståndstagande anses vara flera, såsom skam, orkeslöshet, humörsvängningar och hälsoproblem. Att välja att isolera sig till följd av mobbning på arbetsplats kan kopplas till första riktningen i skammens kompass som är tillbakadragande där personer undviker kontakt med omgivningen på grund av rädsla och oro (Scheff & Starrin i Meeuwisse & Swärd, 2013). Tillbakadragandet har enligt resultatet bidragit till att de har tappat sin umgängeskrets och i några fall utvecklat social fobi.

3. Hur upplever intervjupersonerna att mobbningen på arbetsplatsen har påverkat hens arbetsliv?

Resultatet visar att mobbning på arbetsplats har haft en negativ inverkan på den utsattes arbetsliv. Flera informanter angav att de har fått använda sig av olika strategier för att undvika mobbaren på sin arbetsplats. Goffman (2015) uppger att personer som har fått ett stigma hanterar det genom att dra sig undan från olika sammanhang, vilket är fallet i flera av informanternas svar. Att komma på olika lösningar och strategier beskrivs som en tid och energikrävande uppgift som gick ut över ens egna arbetsuppgifter. Deras planer gick ut på att planera in sina lunchraster andra tider än mobbaren, försöka undvika kontakt och kommunikation i den mån det var möjligt med personen i fråga etc. Detta bekräftar Leymanns (1986) forskning om de olika effekter som mobbningshandlingar kan ha på offret. De effekter som lyfts fram är att offrets möjlighet att kommunicera, upprätthålla sociala kontakter, bevara sitt anseende, offrets arbetssituation begränsas vilket även resultatet visar (Leymann, 1986, s.16-17).

Resultatet visar även att mobbning på arbetsplats har haft en negativ inverkan på informanternas välbefinnande, hälsa och ekonomi. Upplevelsen av att vara utsatt för mobbning har lett till flera negativa hälsoeffekter såsom stressrelaterade besvär, huvudvärk, minnessvårigheter, gråtattacker, och depression. I flera fall har mobbning varit en bidragande faktor till både korttid och långtidssjukskrivning. Att dessa sjukdomar och symtom är vanligt i

den utsattes position bekräftas även i tidigare forskning. Leymanns (1988) forskning visar att sjukskrivning och utslagning från arbetet är mycket vanligt på grund av mobbning på arbetsplats. Sjukskrivning under en längre period kan leda till offrets förtidspensionering och utesluts från arbetsmarknaden. I det stadiet beskylls offret för att vara en besvärlig person och stämplas med etiketten samarbetsovillig. Detta kan enligt Goffman (2015) tolkning klassas som en avvikande person som inte motsvarar de krav och förväntningar som finns enligt samhällsnormerna.

Förutom hälsan som drabbats visar tidigare forskning att mobbning även drabbar den utsattes ekonomiska situation. En person som har utsatts för mobbning kan få en sämre självkänsla vilket i sin tur kan leda till både ekonomiska och karriärmässiga förluster. Mobbningens negativa effekter är inget som försvinner direkt efter mobbningen utan kan kvarstå även om personen i fråga byter arbetsplats (Hallberg & Strandmark 2004, s.100-101; Svensson, 2010; Samnani & Singh, 2012).

Resultatet som har presenterats har påvisat att mobbning på arbetsplats kan drabba den utsatte utifrån flera olika aspekter. Det har även framkommit att flera av informanterna upplevde sig vara mobbad av sin chef på arbetet. Det hade varit intressant att i vidare forskning att undersöka hur chefer som blir anklagad för mobbning står till svars för sina handlingar. Vilka åtgärder som tas när det är chefen som utsätter en person för mobbning. Vidare skulle det vara intressant att undersöka vilka konsekvenser organisationen får utav mobbning på arbetsplats. Hur sjukskrivningar drabbar arbetsorganisationen samt hur de hanterar det.

7 Referenser

- Aspers, Patrik. 2011. *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. Malmö: Liber.
- Becker, Howard S, och Gunnar Sandin. 2006. *Utanför: avvikandets sociologi*. Lund: Arkiv.
- Berlin, Eva, Jan Enqvist, och Clara von Zweigbergk. 2002. *Mobbningsboken: ingrip på jobbet: [handbok för arbetslivet]*. Stockholm: Arbetsmiljöforum : Du & jobbet.
- Blomberg, Helena. 2010. *Mobbning, intriger, offerskap: att tala om sig själv som mobbad i arbetslivet*. Diss. Örebro: Örebro universitet.
- Blomberg, Stefan. 2016. *Mobbning på jobbet: uttryck och åtgärder*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, Alan. 2008. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Translated by Björn Nilsson. 2., [Rev.] uppl. Malmö: Liber.
- Dahlgren, Lars, Starrin, Bengt. 2004. *Emotioner vardagsliv & samhälle – en introduktion till emotionssociologi*. Malmö: Liber AB
- Einarsen, Ståhle, Raknes, Björn Inge, Mathiesen, Stig Berge och Hellesøy, Odd. H. 1998. *Mobbning och svåra personkonflikter*. Stockholm: Kommentus förlag.
- Giddens, Anthony, Simon Griffiths, Björn Nilsson, och Carle. 2007. *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Glasø, Lars, och Guy Notelaers. 2012. "Workplace Bullying, Emotions, and Outcomes." *Violence and Victims*; New York 27 (3): 360–77.
- Goffman, Erwing. 2015. *Stigma – Den avvikandes roll och identitet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hallberg, Lillemor R.-M, och Margaretha Strandmark Kjölsrud. 2004. *Vuxenmobbning i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur.

- Hallberg, Lillemor R-M., och Margaretha K. Strandmark. 2006. "Health Consequences of Workplace Bullying: Experiences from the Perspective of Employees in the Public Service Sector." *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being* 1 (2): 109–19.
- Hirigoyen, Marie-France, Åsa Moberg, och Adam Inczèdy-Gombos. 2003. *Vardagens osynliga våld: om mobbning och psykiska trakasserier*. Stockholm: Natur och kultur.
- Leymann, Heinz. 1987. *Vuxenmobbning: om psykiskt våld i arbetslivet*. Stockholm: Studentlitteratur.
- . 1988. *Ingen annan utväg: om utslagning och självmord som följd av mobbning i arbetslivet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- . 1992. *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Rosengren, Karl Erik och Arvidson, Peter. 2002. *Sociologisk metodik* Liber, Malmö
- Samnani, Al-Karim, och Parbudyal Singh. 2012. "20 Years of Workplace Bullying Research: A Review of the Antecedents and Consequences of Bullying in the Workplace." *Aggression and Violent Behavior* 17 (6): 581–89.
- Scheff, Thomas J och Starrin, Bengt .2004. *Skam och sociala band – om socialunderordning och utdragna konflikter i Meeuwisse, A och Swärd, H, Perspektiv på sociala problem*, Stockholm, Natur och Kultur.
- Svensson, Louise. 2010. *Mobbning i arbete*. Arbetsorganiseringens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen. Örebro universitet.
- Thylefors, Ingela. 1999. *Syndabocker: om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet. 2., omarb. [och uppdaterade] utg.* Stockholm: Natur och Kultur
- Trost, Jan. 2010. *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, Jan och Levin, Irene.2007. *Att förstå vardagen* – med ett symbolisk interaktionistiskt perspektiv. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Östberg, Kristina, och Lasse Eriksson. 2009. *Mobbning på arbetsplatsen: handbok i konsten att slå tillbaka*. Uppsala: Konsultförlaget/Uppsala Publishing House.

8.1 Bilaga 1. Intervjuguide

Bakgrund:

1. När är du född?
2. Vad har du för sysselsättning?
3. Vilken arbetsplats har du arbetat på?
4. Hur länge var du anställd?

Upplevelsen av mobbning:

1. Vilken slags mobbning har du utsatts för? Ge gärna exempel på olika situationer
2. När upptäckte du att du var utsatt för mobbning?
3. Hur skulle du beskriva mobbningsperioden?
4. Hur var det att gå till arbetet?

Påverkan av mobbning

1. Hur har du påverkats av mobbning?
2. Hur har det påverkat arbetslivet
3. Hur har det påverkat socialt?
4. Hur har mobbning påverkat dina relationer?