

# ”Många tror att det är knepiga personer som mobbas men det är tvärtom”

En diskursanalytisk studie om den medialt konstruerade bilden  
av mobbning bland vuxna i arbetslivet

Erika Börgel

Akademien för hållbar samhälls- och teknikutveckling

Magisterprogrammet i Arbetslivsvetenskap

Magisteruppsats 15 hp, PSA401

Vårterminen 2012

Handledare: Helena Blomberg

Examinator: Hélène Sandmark



## **Sammanfattning**

Nio procent av svenskarna uppger att de har blivit mobbade på sin arbetsplats. För det mesta är det en överordnad som är förövaren. Mobbningen yttrar sig genom olika handlingar men gemensamt för de individer som drabbas är att det innebär stora konsekvenser för hälsan, och det är inte ovanligt att de slås ut ur arbetslivet helt. Mobbning innebär också stora ekonomiska kostnader för organisationen där den sker och för samhället i stort. Syftet med denna studie har varit att genom en diskursanalytisk ansats med retoriska inslag studera hur bilden av mobbning bland vuxna i arbetslivet konstrueras i och genom media. Genom en retorisk analys har det identifierats hur vuxenmobbning kan legitimeras som ett socialt problem, men också vad som skrivs om fenomenet och vilka orsaker som antas vara bakomliggande. Vilken bild som presenteras och reproduceras i media skapar villkor för hur vi pratar om mobbning och hur vi tror att problemet kan lösas. Det har betydelse för hur arbetsgivare och kollegor agerar när mobbning uppdagas på arbetsplatsen – tar man tag i problemet eller blundar man för det som sker? Resultatet visar att den bild som ges i media i stort sett går i linje med mobbningsforskningens. I media pekas arbetsorganisationen och ledarskapet ut som de viktigaste faktorerna till fenomenets uppkomst och existens. Men det finns de som menar att individuella egenskaper också är bakomliggande, vilket bidrar till att bekräfta att vissa egenskaper och personlighetsdrag ökar risken för att utsättas för mobbning.

**Nyckelord:** vuxenmobbning, arbetsliv, bakomliggande orsaker, media, diskurs, retorik.

## Innehåll

1. Inledning.....	1
1.1. Syfte och frågeställningar.....	3
1.2. Disposition .....	4
2. Forskningsbakgrund: Mobbning bland vuxna i arbetslivet.....	5
2.1. Finns mobbning bland vuxna? .....	5
2.2. Hur yttrar sig mobbning? .....	8
2.2.1. Mobbningens effekter.....	9
2.2.2. Utvecklingsfaser.....	10
2.3. Bakomliggande orsaker till mobbning i arbetslivet .....	11
2.3.1. Sociala och organisatoriska orsaker .....	12
2.3.2. Individens som orsak .....	14
2.3.3. Möjliggörande och motiverande strukturer.....	15
2.4. Konsekvenser av mobbning .....	16
2.5. Sammanfattning .....	19
3. Teoretiska och analytiska utgångspunkter .....	21
3.1. Diskursanalys .....	22
3.1.1. Diskurser och språk.....	22
3.1.2. Diskurser och makt.....	23
3.1.3. Diskurser och kontext.....	24
3.2. Retoriska strategier: Hur övertygar man läsare? .....	25
3.2.1. Den retoriska situationen.....	25
3.2.2. De retoriska verktygen .....	26
3.3. Diskursiv psykologi.....	27
3.3.1. Kategoriskt berättigande .....	28
3.3.2. Out-there-ness .....	29
3.3.3. Retoriska resurser utifrån diskursiv psykologi.....	29
3.4. Sammanfattning .....	31
4. Metodologiskt tillvägagångssätt.....	32
4.1. Urval och material .....	32
4.2. Kunskapsanspråk i kvalitativ forskningstradition .....	34
5. Resultat och Analys.....	37
5.1. Att legitimera mobbning som ett socialt problem.....	37
5.1.1. ”300 00 utsätts för mobbning i arbetslivet” .....	37
5.1.2. ”Vi fungerar tydligen så” .....	40
5.1.3. ”Jag blev mobbad på jobbet” .....	43
5.1.4. ”Varför kommer vuxna mobbare undan straff?”.....	46
5.1.5. Sammanfattning .....	48
5.2. Att förklara varför mobbning uppstår .....	48
5.2.1. Dålig arbetsorganisation och bristfällig ledning .....	48
5.2.2. Svaga och starka individer .....	51
5.2.3. Flera faktorer i samverkan.....	53
5.2.4. Samhällsstrukturer.....	54
5.2.5. Sammanfattning .....	55
6. Sammanfattande diskussion .....	56
6.1. Den medialt konstruerade bilden av vuxenmobbning i arbetslivet.....	56
6.2. Metodologiska reflektioner .....	59
Referenser.....	62

# 1. Inledning

Carina blev mobbad på sitt jobb inom vården. I utdrag från hennes dagbok går det att läsa hon blev falskt anklagad för att ha kränkt sina vårdtagare. När Carina frågade sin chef om vad orsaken till anklagelserna var ville denne inte tala om, utan sa bara att det handlade om mycket allvariga anklagelser och att några av hennes kollegor till och med ville anmäla henne. Carina rannsokade sig själv noga, men kunde trots det inte förstå situationen, vilket gjorde henne mycket deprimerad. Några dagar senare anklagas Carina under ett möte med chefen för att ha lämnat en vårdtagare ensam på stan och för att ha struntat i att borsta tänderna på en annan. Båda incidenterna är falska hävdar hon. Efter mötet klarade Carina inte av att gå ut och jobba igen vilket fick chefen att bli förvånad. När hon väl kommit hem kände hon hur världen började rasa samman framför henne. Hon kände sig inte ett dugg värd och undrade vem eller vilka det var som hade anklagat henne, vem ville henne så illa? Carina beskriver det som att hon gick omkring i en dimma. Några dagar senare får Carina träffa en psykolog som sjukskriver henne. Under tiden blir hon anklagad för ogiltig frånvaro och hon fråntas sin lön. Hon börjar undvika att träffa människor och stänger in sig hemma, samtidigt oroar hon sig över framtiden och hur hon ska kunna försörja sig själv och sina barn. Hon får dessutom problem med att sova, lider av ångest och kan inte äta riktigt. Carina vänder sig till en jurist, men får inte mycket hjälp. Hon får reda på att hon i alla fall har rätt till omplacering, men hon orkar inte gå tillbaka till sin gamla arbetsplats. Det slutar med att hon säger upp sig och blir arbetslös. Fem år efter att mobbningen inträffade är Carina fortfarande sjukskriven...<sup>1</sup>

I Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling från 1993 *Kränkande särbehandling i arbetslivet* går det att läsa att orsaken till kränkande särbehandling i arbetslivet dels kan bero på organisatoriska brister, dels på enskilda individers agerande. Den psykiska arbetsmiljön är lika viktig som den fysiska och brister i den förra är lika viktiga att åtgärda som de av fysisk-teknisk art. Definitionen av begreppet ”kränkande särbehandling” i detta fall avser ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsen gemenskap”. Ansvar för att organisera arbetet så att kränkande särbehandling kan förebyggas ligger hos arbetsgivaren. Skulle kränkande särbehandling ändå förekomma ska åtgärder genast vidtas, och en utredning ska tillkomma för att ta reda på om det är brister i organisationen som är bakomliggande orsak. Orsaker till samarbetsproblem bör främst sökas i organisationen och inte hos den enskilda individen. Individer som utsatts för kränkande särbehandling har utöver detta rätt till hjälp, vilket det ska finnas tydliga rutiner för.<sup>2</sup> AFS 1993:17 kompletterar Arbetsmiljölagen från 1976.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Berättelsen om Carina är ett sammandrag från: Berlin, Eva & Enqvist, Jan (2002:15-25). *Mobbningsboken: ingrip på jobbet : [handbok för arbetslivet] / [Ny, omarb. utg.] ; Mobbningsboken : ingrip i skolan : [handbok för skolan] / Eva Berlin ; [illustrationer: Clara von Zweigbergk]*. Stockholm: Arbetsmiljöforum

<sup>2</sup> AFS 1993:17. Arbetsskyddsstyrelsen Författningssamling *Kränkande särbehandling i arbetslivet*, s 3-9.

<sup>3</sup> Thylefors, Ingela (1999:14). *Syndabocker: om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet*. 2., omarb. [och uppdaterade] utg. Stockholm: Natur och Kultur

Trots att Sverige har lagar och regler mot kränkande särbehandling blir tusentals individer varje år mobbade på sin arbetsplats och blir motvilligt så småningom uteslutna ifrån arbetsmarknaden.<sup>4</sup> I en mycket uppmärksammas artikelserie i *Dagens Nyheter* som handlade om mobbning i arbetslivet går det att läsa att:

Sverige var först i världen med att år 1993 inse vuxenmobbningens samband med de skenande sjuktalen och göra "kränkande särbehandling" till ett arbetsmiljöbrott. Sjutton år senare är vi snart ensamma i Europa om att inte ha rannsakat en enda misstänkt.<sup>5</sup>

I berättelsen som återgavs ovan säger Carina att hon senare fick reda på att i bristen av en stark arbetsledare hade hon självt informellt fått ta över det ansvaret på arbetsplatsen. Carina hade tagit tag i problem som andra inte sett, eller ignorerat, vilket till slut lett till att de fanns dem som ville stjälpas henne.<sup>6</sup> Hur man väljer att förklara mobbningsproblematiken skiljer sig åt, som vi kommer att se längre fram finns det dem som menar att mobbning uppstår på grund av en dålig arbetsorganisation och ett bristande ledarskap medan andra lägger tyngdpunkten i förklaringen på individuella egenskaper hos offren.<sup>7</sup> En vanlig uppfattning som forskare funnit<sup>8</sup> är att, som titelrubriken säger, de som blivit mobbade anses vara struliga eller ha vissa egenskaper.<sup>9</sup> Ytterligare finns det dem som menar att det är en samverkan mellan flera faktorer som möjliggör fenomenet.<sup>10</sup> Vilken bild som konstrueras är avgörande för hur vi pratar om mobbning och hur det legitimeras som ett socialt problem. Det är i sig sedan avgörande för hur vi menar att problematiken kan lösas, och hur arbetsgivare och kollegor handlar när mobbning väl uppdagas på arbetsplatsen.

---

<sup>4</sup> *Mobbning och Relationsproblem*. Korta sifferfakta, nr.13.2006, Arbetsmiljöverket.

<sup>5</sup> Zaremba, Maciej (2010:17). *Mobbarna och rättvisan*. Stockholm: Dagens Nyheter

<sup>6</sup> Berlin & Enqvist (2002:15-25)

<sup>7</sup> Leymann, Heinz (1996:177). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2), ss. 165-184; Einarsen, Ståle (2000:390-391). "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach". *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4, 2000, ss. 379-401; Zapf, Dieter & Einarsen, Ståle (2005:250). "Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations" ss. 237-270 i Fox, Suzy. & Spector, Paul E. (red.) (2005). *Counterproductive work behavior: investigations of actors and targets*. Washington, DC: American Psychological Association

<sup>8</sup> Leymann, Heinz (1986:10-11). *Vuxenmobbning: om psykiskt våld i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur; Salin, Denise (2003:1213-1214). "Ways of explaining workplace bullying: A Review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment". *Human Relations*, October 2003, Vol. 56 (10), ss. 1213-1232

<sup>9</sup> Citatet som används i titeln, "Många tror att det är knepiga personer som mobbas men det är tvärtom", är hämtat från artikeln "Brist på ledning bakom mobbning", *Tandläkartidningen* årg. 103 nr 4/2011, s 39.

<sup>10</sup> Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (2003:24). "The concept of bullying at work. The European tradition", kap 1, ss 3-30 i Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (red.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis

## 1.1. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att redogöra för hur mobbning bland vuxna i arbetslivet kan beskrivas och vilka konsekvenser det kan leda till, men också vilken bild som konstrueras i media av fenomenet. Syftet med studien är också att undersöka vilka villkor den mediala bilden skapar för att diskutera problemet, samt hur bilden av de som varit utsatta för mobbning konstrueras och vilken betydelse detta har för uppfattningen om hur mobbningssituationer kan och bör lösas.

Utifrån syftet ställs följande frågeställningar upp att besvaras:

- Hur beskrivs vuxenmobbning i arbetslivet och vilka konsekvenser kan det leda till?
- Vilka omständigheter framställs i media vara möjliga orsaker till mobbning bland vuxna i arbetslivet?
- Hur ser villkoren ut för att diskutera mobbning bland vuxna i arbetslivet?

Vad gäller studiens avgränsning kommer fokus att riktas mot hur bilden av mobbning framställs i media, vilka orsaker som anses vara bakomliggande och hur de bidrar till att skapa villkor för att diskutera mobbning. Således kommer jag inte att undersöka hur individer som blivit utsatta för mobbning hanterar att bli mobbade, utan endast att redogöra för vilka konsekvenser som kan uppstå till följd av mobbning. Jag kommer inte heller att undersöka hur mobbningsproblematiken kan eller bör lösas, även om det är en viktig aspekt av mobbningsproblematiken på så sätt att den bild som ges i media indirekt pekar ut de orsaker som anses vara bakomliggande och måste åtgärdas. Flera forskare har lyft fram vikten av just detta och förespråkar att förebyggande åtgärder bör sättas in redan innan mobbningen är ett faktum.<sup>11</sup> Att införa nolltolerans mot mobbning på arbetsplatsen är en första viktig åtgärd, tillsammans med en fungerande antimobbningsspolicy som talar om vilket slags beteende som räknas som mobbning och ställer upp riktlinjer för hur mobbning ska hanteras ifall det förekommer.<sup>12</sup> Antimobbningsspolicyn fungerar inte bara som ett stöd för den individ som utsatts för mobbning utan också som ett stöd för chefer och kollegor. Speciellt viktigt menar Vartia et. Al.<sup>13</sup> är

---

<sup>11</sup> Salin, Denise (2008:223-224). "The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors". *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 24, No. 3, September 2008, ss. 221–231; Vartia, Maarit., Korppoo, Leena., Sirkku, Fallénius & Mattila, Maj-Lis (2003:296). "Workplace bullying. The role of occupational health services", kap 16, ss 285-298 i Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (red.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis

<sup>12</sup> Salin (2008:223-224)

<sup>13</sup> (2003:296)

att det finns tydliga riktlinjer kring hur chefen ska agera, utan dessa är risken stor att mobbningen ignoreras och tillåts pågå eftersom det saknas rutiner kring hur man ska agera.

## **1.2. Disposition**

Studien inleds med avsnittet Forskningsbakgrund där rådande forskning kring mobbning bland vuxna i arbetslivet redogörs för. Både vad mobbning innebär och hur utbrett det är tas upp. Precis som vilka konsekvenser den kan leda till och vilka faktorer som har pekats ut vara bakomliggande fenomenets uppkomst och existens. Efter det följer avsnittet Teoretiska och analytiska utgångspunkter där diskursbegreppet redogörs för och diskuteras tillsammans med de retoriska verktyg som är aktuella i studien. Efterföljande avsnitt, Metodologiskt tillvägagångssätt, tar upp och diskuterar urvalsprocessen och analysmaterialet som utgörs av tidningsartiklar publicerade i svensk press samt de kunskapsanspråk som är viktiga att ha i åtanke i genomförandet av en kvalitativ studie. Sedan följer resultatet och analysen. I den första delen av resultatet presenteras huvudsakligen de retoriska strategierna som går att identifiera i artiklarna och som bidrar till att legitimera mobbning bland vuxna i arbetslivet som ett socialt problem. I den andra delen av analysen redogörs för de orsaker som går att urskilja i artiklarna och som antas vara bakomliggande till att mobbning existerar. Till sist avslutas studien med en Sammanfattande diskussion där det som framkommit i analysen diskuteras och återkopplas till studiens syfte och frågeställningar.



## 2. Forskningsbakgrund: Mobbning bland vuxna i arbetslivet

Detta avsnitt har två syften. Det kan dels ses som en introduktion i ämnet till läsaren om vad vuxenmobbing är, hur det yttrar sig och vilka konsekvenser mobbing kan få. Men framförallt syftar det till att ringa in mobbningsdiskursen och undersöka hur ämnet beskrivs och vilken kunskap som finns - och är därmed en del i att besvara studiens frågeställningar - för att på så sätt placera in denna studie i forskningsfältet om mobbing bland vuxna i arbetslivet. Jag avser dessutom att härifrån hämta stöd i min analys av det empiriska materialet.

### 2.1. Finns mobbing bland vuxna?

Heinz Leymann, pionjär inom området vuxenmobbing, kom ut med sin första bok i ämnet år 1986. Redan då var Sverige ett av de bästa länderna gällandes arbetsmiljöforskning och lagstiftning kring arbetsskydd. Forskningsområdet kom sedan att börja växa rejält under 1990-talet. Forskning har kunnat påvisa att det finns tydliga samband mellan mobbing och psykisk ohälsa, psykosomatiska besvär, arbetsotillfredsställelse och uteslutning från arbetsmarknaden vilket innebär stora kostnader för samhället.<sup>14</sup> Forskning som genomförts av FN-organet Internationella arbetsorganisationen (ILO) visar på epidemiska nivåer i flera länder gällande mobbing bland vuxna i arbetslivet. ILO beräknade att mobbingen kostar det globala samhället oerhörda summor i sjukfrånvaro och sjukvårdskostnader.<sup>15</sup> Mobbing innebär också stora kostnader för organisationen i form av sänkt produktivitet, ökad sjukfrånvaro, kompensationskostnader till de drabbade och ökad personalomsättning. Men även andra kostnader i form av personliga konsulter och företagshälsovård.<sup>16</sup>

Innan Leymann började sin mobbningsforskning var området relativt outforskat och han lånade ordet från skolans värld där forskning kring mobbing redan existerade. En nämnvärd skillnad Leymann upptäckte var att till skillnad från mobbing i skolan som ofta yttrade sig fysiskt, skedde mobbing bland vuxna genom psykiskt våld.<sup>17</sup>

Tidigt i sin forskning stötte Leymann på uppfattningen att det var de mobbade som ansågs som struliga, och att orsaken till varför de blivit mobbade kunde förklaras med hjälp av deras personliga egenskaper. Denna uppfattning menar han liknar den som var aktuell under 1950-1960-talen när man skyllde arbetsplatsolyckor på den enskilde individen. En avsågad tumme

---

<sup>14</sup> Leymann, Heinz (1986:10); Zapf, Dieter & Einarsen, Ståle (2005:237).

<sup>15</sup> Sperry, Len (2009:165). "Workplace mobbing and bullying: A Consulting Psychology Perspective and Overview". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2009, Vol. 61, No. 3, ss. 165-168.

<sup>16</sup> Einarsen (2000:388); Leymann, Heinz (1990:123). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims* 5, 1990, ss. 119-126.

<sup>17</sup> Leymann (1996:167)

berodde på att personen var klumpig eller hade ”tummen mitt i handen” och inte på att det fanns brister i arbetsmiljön. Idag menar han att detta är en ålderdomlig uppfattning som nog inte många skulle skriva under på, eftersom vi nu vet att sådana olyckor ofta inträffar på grund av brister i arbetsmiljön. På samma sätt menar Leymann att föreställningen om de mobbade som struliga kommer försvinna med tiden.<sup>18</sup> Leymanns ståndpunkt är att mobbning endast kan förklaras med hjälp av arbetsplatsfaktorer och att det alltså inte har något med personligheten hos de drabbade, eller offren för mobbningen, att göra.<sup>19</sup> Men samtidigt finns det idag fortfarande delade uppfattningar om hur mobbning i arbetslivet kan förklaras. Forskning visar att det pågår diskussioner kring vad som orsakar mobbning bland vuxna i arbetslivet, där vissa menar att det finns personliga egenskaper som ökar risken för att bli mobbad.<sup>20</sup> Larsson diskuterar mobbning som ett socialt problem, hon menar att synen på mobbning inte är unik i sitt slag. Hon jämför med synen på arbetslöshet under 1800-talet, då individer utan arbete ansågs vara oförmögna att ta eller behålla ett arbete. Mot slutet av seklet förändrades den samhälleliga uppfattningen och istället blev det samhällets ansvar att agera för att minska arbetslösheten. På så sätt kom arbetslösheten att betraktas som ett socialt problem. Det konstruktivistiska synsättet betonar dessa kollektiva definitionsprocesser som krävs för etablera sociala problem.<sup>21</sup>

Leymann likställer psykiskt våld i arbetslivet med mobbning. Det är viktigt att fastställa mobbningsbegreppets innebörd för att undvika att enstaka företeelser eller övergrepp definieras som mobbning. Att mobba innebär att psykiskt terrorisera eller trakassera någon. Offret för mobbningen utsätts för en systematisk process som inkräktar på dennes rättigheter. Leymann menar att mobbning är oetisk kommunikation som riktas mot en enskild individ, antingen från en eller flera förövare, så att denne hamnar i en situation där det blir omöjligt att försvara sig. För att det ska kunna kallas för mobbning ska sådana händelser inträffa minst en gång per vecka under en period av sex månader. Enligt denna definition handlar det alltså om

---

<sup>18</sup> Leymann (1986:10-11)

<sup>19</sup> Leymann (1986:11); Leymann, Heinz (1992:15). *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*. 1. uppl. Stockholm: Publica

<sup>20</sup> Hauge, Lars Johan., Einarsen, Ståle., Knardahl, Stein., Lau, Bjørn., Notelaers, Guy & Skogstad, Anders (2011). “Leadership and Role Stressors as Departmental Level Predictors of Workplace Bullying”. *International Journal of Stress Management*, 2011, Vol. 18, No. 4, ss. 305-323; Zapf & Einarsen (2005); Einarsen (2000) där detta diskuteras.

<sup>21</sup> Larsson, Anna (2010:136-137). ”Mobbning: ett tidsbundet socialt problem?”. *Socialvetenskaplig tidskrift*, nr 2, 2010, ss 134-148.

förekomsten och varaktigheten av händelserna.<sup>22</sup> Utifrån detta föreslår Leymann följande definition av mobbningsbegreppet:

Psychical terror or mobbing in the working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly toward one individual. [...]. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychosomatic pathological states.<sup>23</sup>

Begreppet mobbning innefattar vidare flera olika situationer där en individ upprepade gånger blir illa behandlad och gjord till ett offer; sexuella trakasserier, syndabockstänkande, fysiskt våld och en onormal arbetsbelastning är några exempel.<sup>24</sup> Flera av dessa begrepp, men även psykologisk terror, har använts av olika forskare för att beskriva de handlingar vi idag kallar för mobbning. Den gemensamma nämnaren för dem alla är att det handlar om ”upprepande och ihållande handlingar”, samt att det ska finnas en obalans i maktförhållandet mellan de inblandade parterna där det för den svagare parten i stort sett är omöjligt att försvara sig.<sup>25</sup>

Hur utbrett är mobbning bland vuxna i arbetslivet? Leymann fann i en av sina tidiga studier att cirka 3,5 % av den arbetande befolkningen i Sverige har varit utsatt för någon slags mobbning i arbetslivet. Studier genomförda i andra europeiska länder har funnit att så många som upp till 30 % av arbetsstyrkan utsatts för mobbning. När det kommer till könsskillnader har olika siffror rapporterats. Män blir dock oftast mobbade av andra män medan kvinnor blir mobbade av både män och kvinnor i ungefär lika stor utsträckning. Bakom de flesta offren för mobbning står oftast två eller fler mobbare, i en tredje del av fallen fann Leymann att det handlade om en enskild mobbare.<sup>26</sup> I Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning från 2005 angav nio procent att ”de varit utsatta för personlig förföljelse genom elaka ord och handlingar från chefer eller arbetskamrater”.<sup>27</sup> Siffror framtagna av Arbetsmiljöverket från 2010 talar om att under 2009 anmäldes ca 600 arbetssjukdomar där orsaken uppgavs vara kränkande

---

<sup>22</sup> Leymann (1986:14); Leymann (1996:165, 168)

<sup>23</sup> Leymann (1990:120)

<sup>24</sup> Einarsen (2000:380-383)

<sup>25</sup> Einarsen (2000:381); Einarsen et. Al. (1998:19) Einarsen, Ståle (red.), Raknes, Bjørn Inge., Matthiesen, Stig Berge., Hellesøy, Odd H., (1998). *Mobbning och svåra personkonflikter: [en bok för alla som har ansvar för att anställda trivs på arbetsplatsen ...]*. Stockholm: Kommentus. För ytterligare definition och innehåll av begreppet ”mobbning i arbete” se Einarsen (2000:382) Figur 1.

<sup>26</sup> Hauge, Hauge, Lars Johan., Skogstad, Anders & Einarsen, Ståle (2009:353). ”Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others?” *Work & Stress*, Vol. 23, No. 4. October-December 2009, ss. 349-358; Leymann (1996:174-176); Vie, Tina Løkke., Glasø, Lars & Einarsen, Ståle (2010:37). ”Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying”. *Journal of Psychosomatic Research* 70, 2011, ss. 37-43;

<sup>27</sup> *Mobbning och Relationsproblem*. Korta sifferfakta, nr.13.2006, Arbetsmiljöverket.

särbehandling (som i detta fall innefattar mobbning, trakasserier, kränkningar och utfrysning från överordnade och kollegor). Andelen kvinnor utgör hela 80 %, den vanligaste åldersgruppen är de som är mellan 45-54 år. Branscher där mobbning är vanligast förekommande är omsorg, vård, utbildningssektorn och sociala tjänster, vilket förklarar den höga andelen kvinnor bland de utsatta då detta är sektorer där huvudsakligen kvinnor arbetar. Och det är vanligare att överordnade mobbar än kollegor.<sup>28</sup>

I 50-70 % av mobbningsfallen är det en överordnad som mobbar en underordnad. I Skandinavien ser det dock annorlunda ut då mobbning mellan kollegor också är vanligt förekommande.<sup>29</sup> I Sverige är mobbning mer utbredd inom den offentliga sektorn än inom den privata. Men även inom stora organisationer och mansdominerade arbetsplatser och industrier är mobbning relativt vanligt förekommande.<sup>30</sup> Forskning har visat att det är fler äldre än yngre som utsätts för mobbning.<sup>31</sup> Einarsen diskuterar detta och menar att det kan bero på att unga och äldre människor tolkar situationer olika. Unga kan till exempel tycka att skämt och lek kan vara okej och ingå i den vardagliga jargongen till en viss grad, medan äldre förväntar sig att bli behandlade med en högre grad respekt och värdighet.<sup>32</sup> Vidare fann Notelaers et. Al. att ålder, sysselsättningsposition och yrkessektor alla var förutsägande faktorer för risken att utsättas för mobbning. Kön, anställningsform och arbetstid var inte relaterade till den risken. De fann utöver detta att mobbning i arbetslivet existerar både bland arbetare och tjänstemän.<sup>33</sup> I en norsk undersökning av Einarsen et. Al. visade siffror att ett genomsnittligt mobbningsfall pågår i cirka tre år, det fanns dock dem som varit mobbade under så lång tid som tio år.<sup>34</sup>

## 2.2. Hur yttrar sig mobbning?

Vilka personkränkningar räknas som mobbning? Konflikter i arbetslivet behöver absolut inte vara mobbning, enligt Leymann är konflikter näst intill nödvändiga för förändring och anses vara naturliga. Men det är inte sådana konflikter som är intressanta i detta fall, utan det är de händelser som ”*hotar ge allvarliga psykiska konsekvenser för den enskilde*”.<sup>35</sup> Utöver detta ska det psykiska våldet pågå regelbundet och under en längre tid för att det ska kunna kallas för mobbning. Leymanns definition av mobbningsbegreppet säger inte mycket om vilka slags

---

<sup>28</sup> *Arbetsmiljön 2009*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2010:3, Arbetsmiljöverket, Statistiska Centralbyrån.

<sup>29</sup> Hauge et. Al. (2009:351); Zapf & Einarsen (2005:245)

<sup>30</sup> Einarsen (2000:386); Leymann (1996:176); Zapf & Einarsen (2005:248)

<sup>31</sup> Einarsen (2000:386)

<sup>32</sup> Einarsen (2000:386)

<sup>33</sup> Notelaers, Guy., K. Vermunt, Jeroen., Baillien, Elfi., Einarsen, Ståle & De Witte, Hans (2009:80-81). ”Exploring Risk Groups Workplace Bullying with Categorical Data”. *Industrial Health*, 2011, 49, ss. 73-88.

<sup>34</sup> Einarsen et. Al. (1998:58)

<sup>35</sup> Einarsen et. Al. (1998:15); Leymann (1986:14, författarens egen kursivering)

handlingar det kan handla om, men han menar att en snävare definition är omöjlig eftersom forskningsfältet fortfarande är relativt nytt och mycket fortfarande är okänt kring vad mobbning i arbetslivet innebär och hur det yttrar sig.<sup>36</sup> För att beskriva och redogöra för mobbningsbegreppet samt hur mobbning yttrar sig har jag i stor utsträckning använt mig av Leymanns böcker som skrevs 1986 respektive 1990. Mycket har hänt inom mobbningsforskningen sedan dess, men dessa böcker utgjorde en viktig startpunkt då flera forskare refererar och utgår från Leymann i sina studier. Därför har jag valt att komplettera med andra forskares senare verk för att kunna ge en kompletterande och övergripande syn på begreppet och dess innebörd.

### 2.2.1. Mobbnings effekter

Leymann diskuterar vilka situationer där övergrepp i form av psykiskt våld är vanligt förekommande, i sin studie fann han följande fem situationer: kamratövergrepp, övergrepp mot chef, övergrepp mot underordnad av chef, rättshaverister (underordnad som hävdar sig mot en chef, men har oftast inga chanser att ”vinna”) samt systemförtryck (förtryck kopplat till den byråkratiska apparaten på arbetsplatsen, t.ex. att offret lider av brist på information).<sup>37</sup> Utifrån mobbade individers utsagor har Leymann sammanfattat vilka effekter mobbningshandlingar kan ha på offret:

- 1 Effekter på offrets möjlighet att kunna kommunicera
- 2 Effekter på offrets möjlighet att upprätthålla sociala kontakter
- 3 Effekter på offrets möjlighet att bevara sitt anseende
- 4 Effekter på offrets arbetsituation eller livssituation
- 5 Effekter på offrets psykiska hälsa<sup>38</sup>

Effekter på offrets möjlighet att kommunicera (1) innebär att mobbning leder till att offret ”mister tillgång till information”, inte ges möjlighet att vara med och utforma samtal samt hamnar i beskyllningssituationer. Dålig feedback eller ingen feedback alls räknas också hit. Brist på information kan leda till missuppfattningar. Men mobbningen kan också yttra sig på så sätt att kommunikationen med den mobbade endast sker skriftligt, istället för att kollegorna talar direkt med personen. ”Kommunikation utan ord” innebär att man med andra handlingar än ord, till exempel kroppsspråk eller tonläge, utövar psykiskt våld. Handlingar som ger effekter på offrets möjlighet att upprätthålla sociala kontakter (2) yttrar sig ofta genom att offret isoleras. Socialt stöd verkar som en buffert vid psykiskt påfrestande situationer varför situationer som dessa lätt blir förödande när offret förlorar det sociala stödet på arbetsplatsen och

---

<sup>36</sup> Leymann (1986:14)

<sup>37</sup> Leymann (1986:26-28)

<sup>38</sup> Leymann (1986:16-17)

blir isolerad. Detta kan ske genom att mobbarna slutar kommunicera med den mobbade, eller att denne får genomföra meningslösa arbetsuppgifter eller uppgifter under dennes kompetensnivå. Den mobbade kan också placeras långt bort i ett arbetsrum ifrån resten av kollegorna vilket försvårar kommunikationen ytterligare. Det kan också handla om att mobbarna talar ”om” istället för ”till” personen. Effekter på offrets möjlighet att bevara sitt anseende (3) innebär att offret ”förlorar sitt ansikte” som Leymann beskriver det. Personens anseende svärtas ner genom att mobbarna exempelvis talar bakom dennes rygg, speciellt effektivt är det om personen får reda på det. Det kan också handla om att den mobbade ”hackas” på, ges elaka kommentarer, att dennes hemligheter avslöjas eller ständigt blir ifrågasatt. Handlingar som skapar effekter på offrets arbetssituation eller livssituation (4) ”syftar till att minska människovärdet hos offret”.<sup>39</sup> Den sista punkten, effekter på offrets psykiska hälsa (5) uppstår när den mobbade utsätts för handlingar som leder till psykosomatiska besvär såsom sömnlöshet, huvudvärk, magbesvär, koncentrationssvårigheter och kronisk trötthet. Men handlingarna kan också bestå av reella fysiska hot och så kallade ”practical jokes”.<sup>40</sup> Salin ger liknande exempel på olika slags handlingar förövarna kan använda sig av: social isolation, ”silent treatment”, ryktespridning, smutskastning, överdriven kritik av genomförda arbetsuppgifter, överdriven kontroll, undanhålla information och ansvarsifrågtagande. Även hon menar att fysiska våldshandlingar är relativt ovanliga, och att det är det psykiska våldet som är vanligast.<sup>41</sup>

### 2.2.2. Utvecklingsfaser

Ett mobbningsfalls karaktär förändras över tid i takt med att den sociala miljön förändras. Det finns dock vissa tendenser som talar om för oss hur mobbningen utvecklas: Leymann beskriver detta med hjälp av fyra utvecklingsfaser. I den första fasen, den kritiska incidenten, uppstår en konflikt som allt som oftast är arbetsrelaterad och fungerar som den utlösande faktorn. I den andra fasen eskalerar konflikten och utvecklas till oetisk kommunikation, här tillkommer upprepade och systematiska mobbningshandlingar som påverkar offret på flera sätt genom; ryktesspridning, försämrade kommunikationsmöjligheter, social isolering, minskad möjlighet att utföra arbetsuppgifter, meningslösa eller inga arbetsuppgifter alls samt våld och hot om våld. Den tredje fasen handlar om när ledarskapet på arbetsplatsen kopplas in och mobbningen officiellt blir ett ”fall”. Leymann kallar detta för ”destruktiv personaladministration” eftersom tendensen är att ledningen oftast tar mobbarnas parti och att offret ses som problemet som man därmed försöker göra sig av med. I den fjärde fasen börjar offret att fasas ut ur

---

<sup>39</sup> Leymann (1986:16-24)

<sup>40</sup> Leymann (1986:24-25); Vie et. Al. (2010:37)

<sup>41</sup> Salin (2003:1214-1215)

arbetslivet, av Leymann kallat ”utslagningen”. Detta kan ske på olika sätt, exempelvis genom nedgradering till andra arbetsuppgifter, långvarig sjukfrånvaro, felaktigt ställda diagnoser eller psykiatrisk vård.<sup>42</sup> Hirigoyen beskriver ytterligare sätt som är vanliga att använda sig av för att bli av med den ”skyldiga” individen; omorganisering som medför att arbetstillfället försvinner för den mobbade vilken då får gå ifrån arbetet med avgångsvederlag, för svåra arbetsuppgifter som får det att framstå som att individen begår misstag vilket leder till uppsägning, samt trakasserier som leder till sammanbrott och/eller uppsägning.<sup>43</sup>

Einarsen beskriver mobbningsituationen ur ett dynamiskt perspektiv, som en eskalerande process, där han utgår ifrån tre typiska faser. I den första fasen kan det vara svårt att tyda vad det är som händer, mobbningen sker ofta indirekt och mycket diskret. I den andra fasen är den mer direkt, aggressiv och sker offentligt. Offret isoleras och förödmjukas bland kollegorna. Den tredje fasen symboliseras av att både psykiskt och fysiskt våld utövas mot offret.<sup>44</sup> I *Mobbningsboken. Stoppa mobbningen på jobbet* som är en handbok för arbetslivet utgiven av organisationen Arbetsmiljöforum beskrivs mobbningsprocessen som en spiral, de flesta mobbningsfall följer ett likande mönster och kan beskrivas i termer av ”en spiral med allt högre nivåer och allt vidare svängar”.<sup>45</sup>

Einarsen och Leymann ger båda varsin syn på hur en mobbningsituation ofta uppstår och utvecklas. Sammanfattningsvis kan man påstå att mobbningskonflikter ofta följer ett tydligt mönster. Den utlösande faktorn är en arbetsrelaterad konflikt som leder till en missgynnande situation för offret som får utstå stigmatiserande handlingar från sina kollegor som så småningom sätts i system och blir långvariga, offret blir oförmoget att kunna försvara sig.<sup>46</sup> Det kan inte heller beskrivas som att vara ett antingen- eller fenomen utan är istället en eskalerande process som blir allt mer intensiv.<sup>47</sup>

### **2.3. Bakomliggande orsaker till mobbning i arbetslivet**

Olika aspekter har diskuterats ligga bakom förekomsten av mobbning, där forskningen idag pekar på att det är ett samspel mellan individuella och situationsmässiga faktorer som resulterar i uppkomsten av fenomenet. Dessa faktorer tros dessutom påverka varandra, individer skaffar sig aggressivt beteende i vissa miljöer samtidigt som arbetsmiljön påverkas av en ag-

---

<sup>42</sup> Leymann (1990:121-122); Leymann (1992:13-18); Leymann (1996:171-172)

<sup>43</sup> Hirigoyen, Marie-France (2003:108). *Vardagens osynliga våld: om mobbning och psykiska trakasserier*.

Stockholm: Natur och kultur

<sup>44</sup> Einarsen (2000:392)

<sup>45</sup> Berlin & Enqvist (2002:26)

<sup>46</sup> Einarsen (2000:392)

<sup>47</sup> Vie et. Al. (2010:37)

gressiv individ. Mobbning kan sällan alltså förklaras med hjälp av enda faktor utan måste ses mot bakgrund av de egenskaper som finns hos mobbare, offer och omgivning.<sup>48</sup> Einarsen menar exempelvis att organisatoriska faktorer samverkar med individuella faktorer. Vissa personer är benägna att agera våldsamt, vissa andra är mer sårbara och hamnar lättare i offerposition. Mobbning är vanligare i vissa organisatoriska miljöer och sociala situationer än i andra.<sup>49</sup>

### **2.3.1. Sociala och organisatoriska orsaker**

Flera studier har visat på ett liknande mönster: en dålig arbetsorganisation, bristfälliga arbetsmetoder och dåligt ledarskap innebär större risk för förekomsten av mobbning.<sup>50</sup> Denna förklaringsmodell är den som har getts mest uppmärksamhet här i Skandinavien. Den betonar vikten av de organisatoriska faktorerna, såsom ett negativt socialt arbetsklimat eller dåligt arbetsinnehåll som främsta orsaken till att mobbning kan existera på en arbetsplats. Vem som blir målet för trakasserierna beror på slumpen och olyckliga omständigheter. I en norsk studie var förekomsten av mobbning signifikant korrelerad till flera arbetsmiljömässiga faktorer; ledarskapet, rollkonflikter, missnöje över arbetsplatsklimatet, möjligheten till samt kontroll över arbetet. Osäkerhet och orimliga krav kring rollfördelning, arbetsuppgifter och ansvar leder till frustration och konflikter i arbetsgruppen. Precis som en hög stressnivå kan leda till våldsamt beteende genom den negativa påverkan. Stressade personer kan irritera andra, underprestera och bryta mot sociala normer gällandes den mellanmänniska interaktionen vilket kan trigga igång ett våldsamt beteende hos andra.<sup>51</sup> Det handlar alltså om de rådande psykosociala förhållandena: ”hur arbetet är organiserat och fördelat och kvaliteten på det mellanmänniska samspelet på arbetsplatsen”.<sup>52</sup> Ju större risken är för konflikter i arbetsorganisationen desto större är risken att situationen urartar och leder till mobbning.<sup>53</sup> En dålig arbetsmiljö i sig kan uppfattas som mobbning; en auktoritär ledning, högt tempo och höga krav på utförandet av arbetsuppgifter, låg grad inflytande och liten eller ingen uppskattning. En dålig arbetsmiljö kan också leda till att fler konflikter uppstår mellan arbetstagarna. I arbetsgrupper där det finns motsättningar uppstår mobbning lättare än i arbetsgrupper där den psykosociala miljön är god. Tvivelaktig och otydlig roll- och ansvarsfördelning är förödande. Individer som

---

<sup>48</sup> Einarsen et. Al. (1998:97); Salin (2003:1217); Thylefors (1999:15)

<sup>49</sup> Einarsen (2000:390-391)

<sup>50</sup> Leymann (1996:177)

<sup>51</sup> Einarsen (2000:390-391)

<sup>52</sup> Einarsen et. Al. (1998:94)

<sup>53</sup> Zapf & Einarsen (2005:252)



upplever detta har visats sig vara speciellt frustrerade, i sådana situationer uppstår maktkamper lätt.<sup>54</sup>

I en studie av Hauge et. Al. identifierades olika arbetsmiljöfaktorerers benägenhet att leda till mobbning. I studien ville de belysa faktorer som både främjade aggressivt beteende men också eventuella samband till mobbning. De bortsåg dock inte från att orsaken till mobbning kan bero på flera slags faktorer, både organisatoriska och individuella, men menar precis som ovan att en vanlig förklaring är att arbetsmiljön är med och skapar en fruktsam grund för mobbningen att gro i. Underliggande problem i arbetsmiljön och arbetsorganisationen skapar spänning och frustration bland arbetstagare och chefer, vilket leder till högre risk för aggressivt beteende och mobbning. Aggressionen kan riktas mot en slumpmässigt utvald individ som får agera syndabock och ”suga upp” de andras frustration och aggression. Som bevis för detta uppger många offer för mobbning att de i allmänhet upplevt arbetsklimatet vara negativt. Hauge et. Al. menar därför att ansvaret för att motverka eller stoppa mobbningen ligger hos hela organisationen tillsammans med ledningen. De betonar dock speciellt ledningens ansvar, eftersom det är där som källan till olika stressorer på arbetsplatsen finns och möjligheten att åtgärda dessa är störst där.<sup>55</sup> Thylefors beskriver och diskuterar syndabocksfenomenet. Hennes definition av begreppet är att det ”belyser orsaker och ger kompletterande förståelseramar; det kan ses som en kollektiv försvarsmekanism där en formellt oskyldigt personer görs till måltavla för andras missnöje.”<sup>56</sup>

En dålig konflikthantering utgör också en riskfaktor. Istället för att mobbningsfallet reds ut, händer det ofta att överordnade blandar sig i situationen och förvärrar den genom att ta mobbarnas parti och på så sätt deltar i trakasserierna. Som togs upp ovan pekas ofta offret för mobbningen ut som problemet som måste åtgärdas. Motsatt har det också visats att i de fall där överordnade har ignorerat situationen har det bara gjort den värre, då mobbningen blivit djupare och mer intensiv. Båda dessa typer av beteende, att antingen blanda sig i på lika villkor eller att ignorera situationen helt, gör situationen värre och utgör tillsammans med en dålig arbetsorganisation delvis orsaken till varför mobbning uppstår och existerar i arbetslivet.<sup>57</sup>

Forskning har visat att stora samhällseliga faktorer såsom globaliseringen och marknadsliberalismen som innebär krav på ökad effektivitet och belöningar för ökad prestation kommer leda

---

<sup>54</sup> Einarsen et. Al. (1998:95)

<sup>55</sup> Hauge et. Al. (2011:305-307, 317-319)

<sup>56</sup> Thylefors (1999:21).

<sup>57</sup> Leymann (1996:178)

till att mobbning blir vanligare.<sup>58</sup> Den ekonomiska globaliseringen har skapat ökad konkurrens. För att överleva i dagens klimat har organisationerna fått lov att anpassa sig, vilket skett genom omstruktureringar och nedskärningar som skapat ökade krav på arbetarna. Marknadsfilosofins utbredning har ökat, sektorer som tidigare inte var utsatta för konkurrens är det idag vilket innebär ytterligare nya krav. Flera forskare har skrivit om sambandet mellan omorganiseringar och mobbning, och menat att risken för den ökar, samtidigt som överordnade tenderar att anta ett mer auktoritärt ledarskap för att genomdriva förändringarna.<sup>59</sup>

Olika organisatoriska och mellanmännsliga faktorer har alltså visats vara relaterade till att konflikter i arbetet, både kulturella och strukturella, uppstår. Vissa faktorer bidrar till att konflikter uppstår från första början medan andra bidrar till att de kan eskalera och utvecklas till mobbning, en fortsatt diskussion kring detta kommer nedan under avsnittet "Möjliggörande och Motiverande strukturer".

### **2.3.2. Individen som orsak**

Individen ses som förklaringen till varför mobbning uppstått från första början av flera. Psykologer och läkare som behandlat mobbningsoffer och diagnostiserat dem menar att symptomen de sett hos dessa individer fanns redan innan mobbningsituationen uppstod och att det var deras personlighetsstörningar som gjorde att de blev offer för mobbningen.<sup>60</sup> Forskare har också funnit att det är vanligare bland drabbade av mobbning att vara neurotiska, vilket de menar inte är ett resultat av mobbning utan snarare en orsak till varför individen blev mobbad. Dessa individer visar hög grad av orolighet och depressiva symptom. Svårigheten är dock att avgöra om dessa symptom verkligen fanns där innan mobbningen eller ej. Studier har också visat att offren ser sig själva vara olika jämte sina arbetskollegor, samtidigt som offren visat sig vara relativt heterogena gällandes; social kompetens, dålig konflikthantering, neurotisk personlighet och dålig självsäkerhet. Å andra sidan beskriver sig vissa av offren som mer mål-inriktade och samvetsgranna än sina kollegor, och att det var därför de inte passade in eftersom de inte följde de rådande normerna på arbetsplatsen. Personer som inte gör det som förväntas av dem och som bryter sociala normer kan verka irriterande och trigga igång ett våldsamt beteende hos andra.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Salin (2003:1217-1225)

<sup>59</sup> Hoel, Helge & Salin, Denise (2003:204-205). "Organisational antecedents of bullying" (2003), kap 10, ss 203-218 i Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (red.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.

<sup>60</sup> Zapf & Einarsen (2005:250)

<sup>61</sup> Einarsen (2000:389); Zapf & Einarsen (2005:253-254)

Hallberg och Strandmark kallar detta för ”personlighetsmyten”, när orsaken till mobbning försöker förklaras med hjälp av egenskaper hos den enskilda individen (antingen den mobbade eller mobbaren). Förklaringar som tillskriver offret vissa personlighetsdrag, likväl mobbaren, kan inte ges stöd enligt dem. Istället menar de tvärtom att ingen människa föds aggressiv, utan att hon tillägnar sig ett sådant beteende genom sociala kognitiva mekanismer som därmed spelar större roll än de fysiologiska. Ändå menar de, precis som flera andra ovan, att mobbning inte kan förklaras med hjälp av endast en orsak utan att flera orsaker samverkar. De beskriver mobbning som ett komplext och flerdimensionellt fenomen. Deras forskning visar att personer som är starka, sticker ut, är drivande och kompetenta såväl som extra sårbara löper risk att bli mobbade, vilket i stort sett gör det möjligt att vem som helst skulle kunna utsättas för mobbning.<sup>62</sup>

### 2.3.3. Möjliggörande och motiverande strukturer

Salin klassificerar orsaker till att mobbning uppstår och existerar i tre olika kategorier. Hon menar att dessa inte behöver innebära att mobbning uppstår men att de kan verka som *möjliggörande faktorer* ifall det finns ytterligare *motiverande faktorer* som sätter igång mobbningen. På samma sätt behöver inte motiverande faktorer leda till mobbning ifall den rätta miljön existerar som kan motverka mobbning. Salin menar att maktobalans är en förutsättning för att mobbning ska kunna uppstå, annars skulle den ha kunnat förebyggas. Detta menar hon förklarar varför så många blir utsatta för mobbning av sin överordnade. En ytterligare förutsättning är att mobbningen inte innebär några större kostnader för förövaren. Ju mer osynliga arbetarna har möjlighet att vara på arbetsplatsen desto större är risken att mobbning förekommer. Möjliggörande strukturer till mobbning menar Salin exempelvis är intern konkurrens och belöningssystem. När sådant existerar kan det vara fördelaktigt för en kollega att förstöra för en annan för att på sätt klättra högre upp i rang själv. Belöningssystem kan göra så att duktiga arbetare ses som hot samtidigt som de svaga kan få cheferna att se dåliga ut, vilket kan leda till att man försöker göra sig av med både de som är mycket duktiga och de som presterar sämre med hjälp av mobbning. Utöver dessa två olika slags strukturer, möjliggörande och motiverande, tar Salin upp ytterligare faktorer hon menar kan vara gynnsamma för att mobbning ska existera. Organisatorisk förändring, förändringar i arbetsgruppen och nedskärningar är exempel på sådana faktorer som kan skapa högre press, stress, sänka graden för aggression och skapa osäkerhet. Dessa kan lätt leda till missnöje med arbetsklimatet eller organisation-

---

<sup>62</sup> Hallberg, Lillemor R.-M. & Strandmark Kjölsrud, Margaretha (2004:145). *Vuxenmobbning i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur

en.<sup>63</sup> Einarsen et. Al. menar att mobbare kan lida av en personlighetsstörning som delvis skulle kunna förklara deras beteende. Men även de pekar på att möjlighet att agera aggressivt finns så länge arbetsplatsen tillåter det. Faktorer som förklarar varför mobbning uppstår och existerar bör enligt dem förklaras med situationsmässiga, kontextuella och personliga egenskaper.<sup>64</sup>

Nationell forskning visar på liknande resultat. I avhandlingen *Mobbning i arbete. Arbetsorganiseringens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen* identifierar och analyserar Louise Svensson organisatoriska faktorerens betydelse för mobbningsprocessen. Hon menar att mobbning förekommer i sammanhang där människor möts och träffas ofta, och är beroende av den kontext och de människor som finns där. Studiens fokus är underliggande strukturer, processer och mobbningskontexten. Genom intervjuer med personer som blivit mobbade, men även personer som själva mobbat eller varit vittne till mobbning, finner hon att tre olika faktorer möjliggör uppkomsten av mobbning på en arbetsplats; offret ses som en ”outsider”, omorganiseringar samt konflikter. Att mobbning uppstår beror inte endast på någon av dessa enskilda faktorer utan flera, men det finns vissa egenskaper som gör det antingen lätt eller svårt för mobbning att existera; samarbete, omorganisering, förändring i arbetsbördan, samexistens och ifall det finns en plats att dra sig tillbaka på. Dessa faktorer antingen stärker eller försvagar mobbningsprocessen, det enda egentligen nödvändiga för att den ska existera är interaktionen. Ifall mobbning accepteras på arbetsplatsen kan den bli en del av den gruppkultur som finns där.<sup>65</sup> Svensson fann också att om mobbarna har en negativ uppfattning om offret är det inte ovanligt att de försöker få andra på arbetsplatsen att tycka samma sak. Samarbetare är de som inte visar sitt stöd för offret och som mobbarna eventuellt kan värva. De som visar stöd för offret står inför en större risk att själva också blir mobbade.<sup>66</sup>

## 2.4. Konsekvenser av mobbning

Även om resultatet av mobbningen, själva stressreaktionen, inte ingår i definitionen av begreppet menar de flesta mobbningsforskare att man ej kan prata om mobbning utan att se till de konsekvenser för hälsan hos offret som den leder till.<sup>67</sup> När en individ systematiskt utsätts för mobbningshandlingar kan det leda till:

---

<sup>63</sup> Salin (2003:1217-1225)

<sup>64</sup> Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (2003:24)

<sup>65</sup> Svensson, Louise (2010:261, 264-268). *Mobbning i arbete. Arbetsorganiseringens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*. Örebro universitet

<sup>66</sup> Svensson (2010:5)

<sup>67</sup> Zapf & Einarsen (2005:240)

(1) att offret i värsta fall inte vet vad som egentligen håller på att ske, offret tappar orientering, (2) att offret isoleras socialt, (3) att offrets självförtroende avtar, (4) att offrets människovärde raseras [...], och (5) att offret tvingas sjukskriva sig.<sup>68</sup>

Mobbning har dubbla effekter: den raserar både självtilliten hos offren men också möjligheten att använda sig av de motmedel (copingstrategier) mot stress vi människor besitter. Med tiden blir det alltså svårare och svårare för offret att stå ut med och hantera mobbningen.<sup>69</sup> Mobbning kan beskrivas som en omfattande form av social stress.<sup>70</sup> Offer med starkt socialt stöd både på och utanför arbetet är i mindre utsträckning känsliga mot mobbning och angrepp, det sociala stödet fungerar också som en hämmande effekt under en långtgående mobbningssituation. Men mobbning symboliseras dock av det motsatta, en nästan total brist på resurser; energi, copingstrategier, kontroll och socialt stöd.<sup>71</sup>

Mobbning påverkar både samhället och organisationen där den sker. Den kan leda till stora ekonomiska kostnader när tidigare friska människor långtidssjukskrivs eller förtidspensioneras. Likaså på organisationsnivå medför den stora ekonomiska kostnader, studier har visat att det är ekonomiskt fördelaktigt att ”köpa ut” en mobbad från arbetet istället för att omorganisera så att den mobbade ska kunna stanna kvar på arbetsplatsen. Ständiga konflikter och mobbning leder dessutom till en psykologiskt sämre arbetsmiljö. Störst konsekvenser lider antagligen offret för mobbningen. Leymann skriver att en vanlig fråga är varför den mobbade inte väljer att lämna arbetsplatsen där mobbningen sker. Han menar vidare att det här finns ett samband med de som utvecklar PTSD (Post Traumatic Stress Disorder) på grund av att de som blivit mobbade ofta är över fyrtio år, och man är rädd för att ju äldre man är desto svårare blir det att söka nytt jobb.<sup>72</sup> Flera av offren för mobbning lider av PTSD, flera forskare har kunnat påvisa samband mellan detta och att ha blivit mobbad.<sup>73</sup> Vie et. Al. argumenterar för att konsekvenserna som mobbning leder till måste ses utifrån ett traumaperspektiv, då intensiv mobbning leder till en slags ”social död” och den drabbade personen tappar tron på mänskligheten.<sup>74</sup> Långtgående effekter av mobbning som Leymann fann är att det dessutom finns ett

---

<sup>68</sup> Leymann (1986:25)

<sup>69</sup> Leymann (1986:51)

<sup>70</sup> Leymann (1996:169); Zapf & Einarsen (2005:254)

<sup>71</sup> Einarsen (2000:387-388); Zapf & Einarsen (2005:244, 255)

<sup>72</sup> Leymann (1996:173-174)

<sup>73</sup> Einarsen (2000:387)

<sup>74</sup> Vie et. Al. (2010:41)

samband mellan mobbning och självmord.<sup>75</sup> 10 % -15 % av de självmord som begås i Sverige genomförs med bakgrund av någon typ av mobbning i arbetslivet.<sup>76</sup>

Stress är resultatet av hur en stressfaktor värderas och hur en person bedömer sina resurser vara att hantera denna. Individens kognitiva bedömning av deras erfarenheter är speciellt viktig för utkomsten i en stressad situation. Hur individen själv sätter ord på det som hänt refererar till individens egen uppfattning om att vara offer för mobbning och att tillkännage sig själv status/identitet som offer. Genom att tillskriva sig statusen som offer öppnar man upp för en nedvärdering av sig själv, vilket kan leda till ytterligare stressreaktioner. Detta kan sedan leda till en negativ cirkel där den mobbade individen tolkar andras beteende som attacker och förolämpningar. På så sätt ökar uppfattningen att den är ett offer för mobbning, vilket får den att må ännu sämre och framstå som mer sårbar och som en lätt måltavla för ytterligare mobbning.<sup>77</sup> Studier har visat att många av de som utsätts för mobbning tenderar att försöka dölja det så länge de kan. Att bli betraktad som ett offer kan innebära att man inte accepteras av överordnade och kollegor eller att man inte anses klara av att hantera problem. Men det finns även positiva sidor av att ge sig själv statusen som offer menar Zapf och Einarsen, det kan fungera som en slags upprättelse. I flera europeiska länder är den vanliga synen att den mobbade är oskyldig och har utsatts för något orättvist och felaktigt. Genom att visa sitt lidande kan man få sympati. Eftersom man som offer oftast anses vara oskyldig säger man också ifrån sig ansvaret för det som skett.<sup>78</sup>

Nationell forskning kring mobbning i arbetslivet bland vuxna berör mobbningsidentiteten.<sup>79</sup> Utifrån ett narrativt angreppssätt finner Blomberg att det finns två bilder som konstrueras av intervjupersoner som utsatts för mobbning. Antingen beskriver de mobbningen som smygande, de mobbade har själva i efterhand insett vad det är de varit utsatta för. Eller så beskrivs mobbningen som osannolik, något oväntat som plötsligt har drabbat en själv. Att beskriva att drabbas av mobbning som osannolikt ligger nära offeridentiteten. I en av berättelserna finner den utsatta kvinnan sig inte alls bekväm med att identifiera sig som mobbad. Istället för att beskriva hur mobbningssituationen utvecklades tar hon hjälp av professionella för att bygga

---

<sup>75</sup> Leymann (1996: 176); se även Einarsen et. Al. (1998: 88-90) för vidare läsning om sambandet mellan mobbning och självmord.

<sup>76</sup> Leymann (1990:122)

<sup>77</sup> Vie et. Al. (2010:38, 41)

<sup>78</sup> Zapf, Dieter & Einarsen, Ståle (2003:179). "Individual antecedents of bullying", kap 8, ss 165-184 i Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (red.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis

<sup>79</sup> Blomberg, Helena (2010). *Mobbning, intriger, offerskap: att tala om sig själv som mobbad i arbetslivet*. Diss. Örebro : Örebro universitet, 2010

upp identiteten, först när hon mötte dem förstod hon på riktigt varför hon mådde dåligt på arbetet och att det handlade om mobbning. Andra gav henne alltså identiteten mobbad, en kategori som det sedan tog lång tid att identifiera sig med. Kanske för att det är en kategori som är förknippad med skam, att det var oförutsägbart att hon skulle drabbas innebär ett synsätt som inte kan beskylla henne som problemet. I en av de andra berättelserna identifierar sig den drabbade kvinnan mer med mobbningsidentiteten. Hon talar om att hon varit med om ett trauma och beskriver hennes chanslöshet i det som skedde, att hon tillskriver sig själv vara ett offer för mobbningen blir tydligt.<sup>80</sup> Blomberg menar att det finns en paradox i de mobbades berättelser. De flesta av berättarna vill inte tillskriva sig själva mobbnings- eller offeridentiteten. Samtidigt som det är ett av de narrativa villkor de måste förhålla sig till när de återger sin mobbningsberättelse. I berättelserna vill de inte bekräfta den stereotypa bilden av den mobbade som svag, samtidigt som de gör detta genom att beskriva sig själv som den goda och mobbaren som den onda karaktären. Berättarna vill inte tala om sig själva som offer samtidigt som det är ofrånkomligt för dem att inte framställa sig som ett oskyldigt offer för mobbningen.<sup>81</sup>

## 2.5. Sammanfattning

Sammanfattningsvis utifrån Leymanns definition innebär mobbning i arbetslivet:

- (1) täta, långvariga fientliga handlingar; (2) som utövas i några speciella sammanhang av arbetskamrater, under- eller överordnade; (3) handlingar som innebär att offret förlorar sociala kontakter, förlorar tillgång till information om vad som händer henne, förlorar sitt anseende; (4) handlingar som utövas av arbetskamrater, under- eller överordnade av olika skäl; (5) vilket i sin tur innebär att offrets möjligheter till coping bryts ner.<sup>82</sup>

Mobbning verkar således vara relativt utbredd i arbetslivet även om forskare och andra aktörer har funnit olika siffror. Att det innebär stora kostnader för samhället, såväl som för organisationen och individen verkar de flesta dock vara överrens om. Precis som att den utsatta lider stora skador, och ofta utesluts från arbetsmarknaden på grund av mobbningen. I forsknings-samhället antas olika orsaker vara bakomliggande mobbning i arbetslivet; organisatoriska, sociala och individuella faktorer används för att förklara dess uppkomst och existens. Det finns de som menar, exempelvis Leymann, att individuella egenskaper inte alls har någon betydelse utan att det beror på slumpen vilken individ som mobbas, medan det finns andra som lägger större tyngd vid de personliga egenskapernas betydelse. Gemensamt för de allra flesta är ändå att de anser att mobbning inte kan förklaras med hjälp av en enskild faktor utan

---

<sup>80</sup> Blomberg (2010:166-168, 172-173, 183)

<sup>81</sup> Blomberg (2010:243-244)

<sup>82</sup> Leymann (1986:81)

att det är ett samspel mellan flera. Utifrån ett tvärvetenskapligt perspektiv, med området Arbetslivssvetenskap som utgångspunkt, blir min studies placering i forskningsfältet kring mobbning bland vuxna i arbetslivet att utifrån medias rapportering kring fenomenet undersöka om den bild som ges där ser ut på ett liknande sätt som den forskare funnit, eller om det ges andra förklaringar till varför mobbning existerar i arbetslivet och i så fall vilka dessa förklaringar är.



### 3. Teoretiska och analytiska utgångspunkter

Tillsammans med forskningen har medierapportering bidragit till att mobbningsproblematiken blivit synlig och kunnat etableras som ett reellt problem i arbetslivet.<sup>83</sup> Enligt Fairclough finns det en inbyggd maktaspekt i dagens massmedia, en makt som kan skapa kunskap, påverka föreställningar, värderingar och sociala relationer och identiteter. Texter representerar och konstruerar identiteter och relationer, därför bör man i studiet av medietexter ha följande frågor i åtanke: Hur presenteras världen och vilka identiteter konstrueras? Det är en makt som representerar saker och händelser på ett specifikt sätt genom språkanvändningen.<sup>84</sup> Jag vill här motivera mitt val av diskursanalys som metodologiskt tillvägagångssätt. Den inneboende maktaspekten Fairclough talar om är starkt kopplat till det som jag syftar till att göra i analysen, nämligen att studera vilken bild media representerar. Bilden som ges är avgörande för vilka ögon vi sedan betraktar fenomenet med, men också för hur mobbningsidentiteten konstrueras och vad vi anser vara orsaken till problemet. När världen framställs på ett visst sätt med hjälp av språket utövas en aktiv handling och ett ställningstagande. Genom medierapporteringen ”görs” på så sätt något med samhället.<sup>85</sup> Medier förknippas därför med sociala relationer och verksamheter.<sup>86</sup> Mediesamhället vi lever i idag kännetecknas av en multimedial kommunikation. Retoriska strategier för att övertyga förekommer överallt, både i tal och skrift.<sup>87</sup> Varför jag valt att använda mig av retoriken, utöver den diskursanalytiska ansatsen, är för att jag inte bara vill studera vilken bild det är media konstruerar utan även hur den bilden konstrueras. Med hjälp av vilka verktyg bygger medieaktörerna upp och vidmakthåller bilden av mobbing? Hur gör de för att deras version av verkligheten ska verka trovärdig?

Mediernas stora spridning i samhället visar på deras starka ställning; alltifrån dagspress, tv, radio och Internet. Hadenius et. Al. menar att vi är beroende av medier för att kunna orientera oss i vår omvärld, de bör ses som en integrerad del av det moderna samhället. Ett exempel de ger, som motiverar typen av urvalsmaterial för denna studie, är att under en genomsnittlig dag i Sverige tittar ungefär 80 % av befolkningen i en dagstidning.<sup>88</sup> Jag är medveten om att dagstidningar och andra papperstidningar i allt större utsträckning läses i digital form, men anser

---

<sup>83</sup> Larsson (2010:136, 140)

<sup>84</sup> Fairclough, Norman (1995:2, 5). *Media discourse*. London: Edward Arnold

<sup>85</sup> Ekström, Mats & Larsson, Larsåke (red.) (2010:266-267). *Metoder i kommunikationsvetenskap*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

<sup>86</sup> Ekström, Mats (red.) (2008:11). *Mediernas språk*. 1. uppl. Malmö: Liber

<sup>87</sup> Kjeldsen, Jens E. (2008:58). *Retorik idag: introduktion till modern retorikteori*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

<sup>88</sup> Hadenius, Stig, Weibull, Lennart & Wadbring, Ingela (2008:15-16). *Massmedier: press, radio och TV i den digitala tidsåldern*. 9., rev. uppl. Stockholm: Ekerlid

ändå dessa 80 % vara ett riktmärke för den påverkan media har på oss när det kommer till att skapa föreställningar om vissa fenomen. Idag när Internet kanske utgör den allra största källan för information och kommunikation<sup>89</sup> har nog inte dessa 80 % blivit färre.

### 3.1. Diskursanalys

#### 3.1.1. Diskurser och språk

När en föreställning om något produceras skapas mening, samtidigt skapas tolkningar av det som producerats. Det finns knappast aldrig en entydig föreställning eller tolkning. Vilken mening något tillskrivs beror på hur det presenteras, hur det tolkas och av vem. Språk är nära relaterat till handling. Språk är enkelt sett de uttrycksmedel vi använder för att kommunicera, det kan vara allt från bilder till kroppsspråk. En snävare definition innebär att det handlar om det skrivna och talade språket. Den vidare definitionen låter oss veta att det handlar om alla de system vi använder oss av för att kommunicera, vilket inkluderar det visuella språket så väl som det talade och skriftliga.<sup>90</sup> Jag sällar mig till dem som förespråkar den vidare definitionen, men påpekar samtidigt att denna studie endast syftar till att undersöka och analysera hur det skriftliga språket bidrar till konstruktionen av mobbning bland vuxna i arbetslivet. I denna studie intresserar jag mig inte heller för språkets uppbyggnad, det vill säga den grammatiska aspekten, utan för hur det används för att övertyga, berätta, forma identiteter, utöva makt och skapa opinion.

Diskursanalys (DA) som teori och metod sätter språket i fokus, språket antas inte vara en direkt avspeglning av verkligheten utan det är istället språket som formar verkligheten.<sup>91</sup> Därför är inte språket ett neutralt verktyg för kommunikation och kan inte heller antas ge en adekvat bild av verkligheten. Språket formas av det sociala sammanhang där det produceras, det kan beskrivas som en social handling som formar olika sociala fenomen; identiteter och relationer. Det är ett sätt för oss att kunna förstå och tala om världen. Vad vi tänker och gör styrs av språket. På samma sätt sätter diskurser gränser för hur vi tänker och handlar, på så sätt är studier av diskurser studier av makt. När vi diskuterar ett visst fenomen är begrepp nödvändiga, samtidigt som det är nödvändigt att beskriva sociala fenomen med hjälp av språket. Genom språket konstrueras den sociala verkligheten, språket är därför meningsskapande och produktivt. Detta innebär ett funktionellt synsätt på språk som innefattar både det som sägs och det

---

<sup>89</sup> Hadenius et. Al. (2008:19)

<sup>90</sup> Ekström (2008:11-12, 14)

<sup>91</sup> Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red.) (2005:326). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 2., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur

som görs. Genom DA rekonstrueras sociala identiteter, genom att påvisa hur man talar om en viss identitet ger diskurser vissa förutsättningar för den samma. Identiteter formas på så sätt i och genom diskursen.<sup>92</sup> DA uppmärksammar också sådana aspekter av samhällslivet som vi annars lätt tar för givna, genom att visa på att det finns dolda strukturer som styr oss människor.<sup>93</sup>

### 3.1.2. Diskurser och makt

Makt är ett viktigt perspektiv inom DA, detta gäller oavsett om man ser på diskurser som avgörande för vem som får säga vad eller som en kamp om meningsskapande. Diskurser erbjuder oavsett implikationer för handling och praktik. Ett exempel är den samiska identiteten, hur har den skapats och vilka har haft rätt att uttala sig om den politiskt. Diskursiv makt, definierat enligt Foucault, är en vid maktdefinition. Makten utgår inte ifrån en specifik grupp eller elit som besitter kontrollen uppifrån och ned, utan makt utövas ständigt och överallt. Maktens huvudsakliga medium är språket som sätter upp ramarna för vad som anses vara normalt, sant och moraliskt rätt. DA intresserar sig för vilka dessa ”tvingande normer som diskursen skapar” är. Diskurser kan ses som regelsystem som talar om för oss vilka som har rätt att uttala sig om vad.<sup>94</sup> Foucault menade att genom diskurser kontrolleras människan med hjälp av så kallade utestängningsmekanismer.

Alla vet att man inte får säga allt, att man inte kan tala om vad som helst när som helst och, slutligen, att inte vem som helst får tala om vad som helst.<sup>95</sup>

Makt utvecklas mellan människor och existerar ”endast i relationer och när den uttrycks i handling”. Den sätter upp begränsningar för vissa och erbjuder möjligheter för andra, men talar också om för oss vad som är rätt respektive fel. Foucault var inte intresserad av vem som hade makt eftersom makten inte låter sig fixeras eller lokaliseras. Makt finns överallt och reproduceras genom sociala praktiker. Till skillnad från den konventionella uppfattning att individerna är de som skapar sociala praktiker utgår Foucault ifrån att det är tvärtom, att ”individen är en produkt av makten”.<sup>96</sup>

---

<sup>92</sup> Bergström & Boréus (2005:306, 326-327); Börjesson, Mats & Palmblad, Eva (red.) (2007:9-13). *Diskursanalys i praktiken*. 1. uppl. Malmö: Liber

<sup>93</sup> Esaiasson, Peter (2007:239-240). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 3., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

<sup>94</sup> Berglez, Peter & Olausson, Ulrika (2008:124). ”Kritisk diskursanalys”, kap 6, ss 121-138 i Ekström, Mats (red.) (2008). *Mediernas språk*. 1. uppl. Malmö: Liber; Bergström & Boréus (2005:309, 328)

<sup>95</sup> Foucault, Michel (1993:7). *Diskursens ordning: installationsföreläsning vid Collège de France den 2 december 1970*. Stockholm: B. Östlings bokförl. Symposion

<sup>96</sup> Alvesson, Mats & Skoldberg, Kaj (2008:370-373). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 2., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur; Bergström & Boréus (2005:311)

Utifrån detta kan diskursbegreppet sägas innebära:

talordningar och logiker som bestämmer gränserna för vad som är socialt och kulturellt accepterat som "sant", " trovärdigt", "fönuftigt", "gott" m.m. Diskursens gränser eller bopålar visar därmed också vad som inte är möjligt att säga i ett visst sammanhang.<sup>97</sup>

Att all den kunskap vi känner till är socialt konstruerad genom språket och inte ger en korrekt avspeglning av verkligheten menar Börjesson och Palmblad inte handlar om att förneka att vissa samhällsfenomen skulle existera, utan att vi tänker på dem genom olika diskurser. Vidare kan vi därför försöka uppfatta och förstå fenomen på olika sätt, hur de skildras och vilka följder det kan ge.<sup>98</sup> Hur tänker vi kring mobbning i arbetslivet till exempel, vilken bild är det som representerats och vilka möjliga implikationer kan den innebära? Då språket nästan alltid är med och erbjuder alternativa versioner av en händelse eller ett fenomen innebär det att det nästan alltid ingår i en retorisk kontext. Hur talas det om verkligheten? Vilka versioner erbjuds?<sup>99</sup> I genomförandet av en diskursanalytisk studie bör man som forskare vara medveten om att man är en del av den eller de diskurser som studien omfattar. Det är svårt, eller rent av helt omöjligt, att helt ställa sig utanför diskursen.<sup>100</sup> Men det handlar också om att göra något med materialet, och inte bara presentera det som det var efter insamlingen, genom att erbjuda olika perspektiv och alternativa tolkningar till fenomenet i fråga.<sup>101</sup>

Diskursanalyser kan se olika ut och kan mycket väl fokusera på trovärdighetsskapande retorik. En diskursanalys utgår inte ifrån att det som står i en statlig utredning är mer sant än det som står i en veckotidning, utan olika sorters material kan bearbetas med samma verktyg. Båda typerna av material gör anspråk på en verklighetsuppfattning, båda är därmed konstruerade och konstruerande. DA är öppen för en bred variation av analysmaterial, inget är bättre än det andra utan det handlar om att använda material som är passande för den egna studien.<sup>102</sup> Att mitt val huvudsakligen fallit på tidningsartiklar ter sig ganska naturligt i relation till det uppställda syftet för denna studie.

### 3.1.3. Diskurser och kontext

I vilken grad är kontexten viktig i studiet av diskurser? Fairclough menar att ett bredare kontextuellt angreppssätt är viktigt för att förstå hur diskursiva praktiker formas och hur kontexten formats av dessa. Med intertextualitet menas att man i analysen av en text utgår från ett

---

<sup>97</sup> Alvesson & Sköldberg (2008:465)

<sup>98</sup> Alvesson & Sköldberg (2008:465); Börjesson & Palmblad (2007:9-10)

<sup>99</sup> Börjesson & Palmblad (2007:13)

<sup>100</sup> Bergström & Boréus (2005:350)

<sup>101</sup> Börjesson, Mats (2003:24-25). *Diskurser och konstruktioner: en sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur

<sup>102</sup> Börjesson & Palmblad (2007:13, 16-19)

diskursivt synsätt, där man letar efter spår av diskursen i texten. Frågor att ställa till texten kan vara: Vilka diskurser har texten byggts upp med hjälp av och vilka spår av denna går att finna i texten? En intertextuell analys är en kulturell tolkning som lokaliserar den specifika texten mot bakgrunden av den kultur där den konstituerades genom diskurser. Intertextuell analys är beroende av social och kulturell förståelse; sammanhang och institutionella praktiker.<sup>103</sup> Ekström och Larsson, och även Kjeldsen, diskuterar kontextbegreppet i relationen till intertextualitet. De menar att en text aldrig kan stå helt för sig själv, utan bör alltid ses som en i raden av ett oändligt antal som bygger på varandra. Intertextualiteten visar sig genom att man i texter kan finna ord, fraser, citat, referenser, tankegångar eller hela textstycken som påminner om eller har hämtas från tidigare texter.<sup>104</sup>

Att studera sociala konstruktioner och diskurser handlar därmed om att reflektera över vad som sägs, hur det sägs och hur det skulle kunna sagts på annorlunda vis. Diskursen är talordningar som sätter gränser för vad som är accepterat och vad som anses vara sant och trovärdigt. Men den talar också om vem som har rätt att yttra sig. Diskurser skulle kunna ses som endast förtryckande strukturer som styr oss, men de skapar även mening, förståelse och sammanhang.<sup>105</sup>

## **3.2. Retoriska strategier: Hur övertygar man läsare?**

### **3.2.1. Den retoriska situationen**

Att genomföra en retorikanalys handlar om att försöka finna och sammanställa de retoriska verktyg som används för få ett visst budskap att vara övertygande.<sup>106</sup> Men vad gör ett budskap retoriskt? En vanlig definition är att det ska vara ”ett etiskt eller nyttoinriktat ställningstagande” och att det riktar sig mot en specifik publik, samt uppmanar till en viss typ av handling.<sup>107</sup> Dagligen befinner vi människor oss i situationer där någon försöker övertyga oss om en viss handling eller värdering. För att kunna övertyga människor om något är argumentationsteknik, eller retorik, viktigt. Retoriken har sitt ursprung så långt tillbaka som i antiken. Retorikanalysen är specifik på så sätt att den erbjuder möjlighet till att kombinera flera olika metoder för att besvara forskningsfrågor om det retoriska i olika sammanhang.<sup>108</sup> Retoriken är ”en lära om kommunikationens *persuasiva* element, dvs. den frågar efter vilka medel som

---

<sup>103</sup> Fairclough (1995:50, 61-62)

<sup>104</sup> Ekström & Larsson (2010:155-156); Kjeldsen (2008:60)

<sup>105</sup> Börjesson (2003:21-23)

<sup>106</sup> Esaiasson et. Al (2007:238)

<sup>107</sup> Mral, Brigitte (2008:68). ”Retorikanalys av medietexter” ss. 61-88 i Ekström, Mats (red.) (2008). *Mediernas språk*. 1. uppl. Malmö: Liber

<sup>108</sup> Mral (2008:69, 72)

används för att åstadkomma övertygande budskap”. Det handlar om att se det som är övertygande i en given situation. Även sådana texter som vid första syn tros vara neutrala innehåller oftast retoriska element som genom analys kan tillskrivas en djupare innebörd. En retorisk analys skriver Mral ”utgår alltid från den konkreta situationen där kommunikationen äger rum och koncentrerar sig på dess argumentativa element, men också på hur diskurser skapar identitet och gemenskap”. En viktig utgångspunkt är att sådana element ingår i all slags kommunikation.<sup>109</sup>

Vissa situationer inbjuder till förändring och syftar till att skapa reaktion och handling. Reaktionen kan framkallas genom användandet av tal och skrift och det är då den retoriska situationen uppstår. Kommunikationen ges betydelse genom situationen där den befinner sig. Situationen bestämmer vad och hur något sägs. Den retoriska situationen innehåller tre olika element: det påträngande problemet, publiken och de retoriska villkoren. Påträngande problem utgår ifrån de problem och svårigheter vi möts av, exempelvis mobbning. Utan dessa problem hade det inte funnits behov av att debattera och argumentera för att skapa förändring, det vill säga använda sig av retoriska verktyg. Det är viktigt att det finns ett bakomliggande intresse. Retorik är adresserad kommunikation till en viss typ av svar hos de tilltalade - den retoriska publiken. Genom påverkan söks förändring, en publik är nödvändig för att retoriken ska kunna påverka och leda någonstans. Publiken måste kunna tänka och påverkas. Det handlar därför också om att välja rätt publik, för att kunna övertyga den om sin syn på situationen. Lyhördhet inför påträngande problem handlar om graden av intresse hos åhörarna. Men också om möjligheten att förändra. ”Under vilka omständigheter är den retoriska publiken villig att lyssna på talaren och skapa den förändring som kan lösa situationens påträngande problem?”<sup>110</sup>

### **3.2.2. De retoriska verktygen**

Inom retoriken finns tre grundläggande begrepp, eller appellformer, som används för att övertyga olika aktörer. Logos är det första begreppet. I användandet av logos tilltalar man intellektet, förnuftet och det rationella hos mottagaren. Man använder sig ofta av sakliga uttryck, siffror, fakta, konkreta exempel och personliga erfarenheter samt ett neutralt ordval.<sup>111</sup> Ethos är det andra begreppet och handlar om de egenskaper som utsändaren vill tillskriva sig själv för att skapa förtroende och trovärdighet samt väcka intresse hos mottagarna. Ethos är starkt bun-

---

<sup>109</sup> Mral (2005:62)

<sup>110</sup> Kjeldsen (2008:84-91)

<sup>111</sup> Ekström & Larsson (2010:220-221); Mral (2005:69)

det till talarens personlighet, karaktär och dennes trovärdighet. Som talare kan man välja en viss karaktär för att öka trovärdigheten, man kan också tillskriva sig vissa speciella egenskaper. Att anspela på auktoritet är ett annat sätt, genom att exempelvis betona sina erfarenheter eller yrkeskompetens. Ethos kan också handla om att skapa en vi-känsla, genom att man som talare visar gemensamma intressen och åsikter med publiken.<sup>112</sup> Ethos är avgörande för att få människor att lyssna och bli övertygade. När vi människor bedömer vad som sägs bedömer vi även vem som säger det.<sup>113</sup> Pathos, det tredje begreppet, innebär att man använder sig av åhörarnas känslor för att skapa övertygelse, ett exempel är att använda sig av värdeladdade ord.<sup>114</sup> Man kan som talare också använda sig av sina egna känslor för att väcka känslor hos publiken. Syftet kan vara att skapa medlidande, engagemang, upprördhet, sympati och så vidare.<sup>115</sup> Ethos handlar om utsändarens personliga kvaliteter, dennes karaktär och kompetens. Ethos syftar till att övertyga och skapa välvilja, det tilltalar de lugna känslorna. Pathos däremot förmanar och oroar, det tilltalar de våldsamma känslorna. Logos, ethos och pathos hänger ihop. Det räcker inte att endast använda sig av en av dessa apellformer för att övertyga, de arbetar tillsammans för att övertyga publiken.<sup>116</sup>

I den neoklassiska retoriska analysen är utgångspunkten att medieproducenter argumenterar för sin tolkning verkligheten. Tolkningen kan ses som en tes om ett visst fenomen, och hur det bör framställas. Vem ska ses som offer respektive skyldig i en mobbningsituation, och hur vi uppmanas ta ställning, är exempel på en sådan tolkning. När man genomför en analys på detta sätt måste man noga motivera och redogöra för sina tolkningar. Teserna bekräftas ofta med hjälp av de retoriska verktygen ethos, pathos och logos; expertutlåtande och ögonvittnen, fakta, foton, tabeller samt värderingar.<sup>117</sup>

### 3.3. Diskursiv psykologi

Jonathan Potters utgångspunkt är att beskrivningar konstruerar versioner av världen. Men dessa beskrivningar är i sig själva också konstruerade. En beskrivning är aldrig entydig och kunde alltid ha gjorts annorlunda, därför är den en produkt av mänsklig praktik. Potters diskursiva ansats kombinerar han med betoning på retoriska perspektiv. Han menar att retoriken inte bör begränsas till endast argumenterande kommunikation utan istället bör ses som ett

---

<sup>112</sup> Karlberg, Maria & Mral, Brigitte (1998:31-33). *Heder och påverkan: att analysera modern retorik*. Stockholm: Natur och kultur

<sup>113</sup> Kjeldsen (2008: 123-126)

<sup>114</sup> Bergström & Boréus (2005: 89-90); Ekström & Larsson (2010: 220-221)

<sup>115</sup> Karlberg & Mral (1998: 34-35)

<sup>116</sup> Ekström & Larsson (2010:221)

<sup>117</sup> Mral (2005:70-71)

genomgående inslag i den mänskliga interaktionen kring hur vi kommunicerar och når förståelse. När beskrivningar analyseras är intresset delvis att studera vilka alternativa påståenden eller argument som samtidigt urholkas. Potter menar att en egenskap som alla slags beskrivningar besitter är att de utesluter andra alternativa sådana. Att använda sig av sådana beskrivningar kallar Potter för offensiv retorik, då de syftar till att motverka alternativa beskrivningar. Men en beskrivning kan också vara av defensivt retorisk slag, i den bemärkelse att den lyckas stå emot att undermineras. Han menar att man på så sätt kan studera hur fakta byggs upp och hur den kan undermineras; hur en beskrivning motverkar en annan och hur den är organiserad för att motstå att själv bli det. En annan central aspekt i beskrivningar är deras betydelse för kategorisering, de bidrar till att forma händelser och objekt till något specifikt. Beskrivningen kan konstruera fenomenet som bra eller dåligt, litet eller stort och så vidare.<sup>118</sup>

### 3.3.1. Kategoriskt berättigande

Kunskap är kulturellt och normativt sammanlänkat med vissa kategorier eller aktörer på olika sätt. Vissa slags aktörer är berättigade att veta vissa saker, på så sätt tillskrivs deras beskrivningar trovärdighet. Potter exemplifierar med en läkare som förväntas ha kunskap om olika sjukdomar, läkaren är berättigad att uttala sig inom detta område just därför att personen är en läkare. Potter menar att processen att konstruera fakta inte bara handlar om själva faktan utan också om de resurser som bygger upp faktan. Kategoriskt berättigande<sup>119</sup> kan förstärka en faktabeskrivning med hjälp av rätt aktör i det rätta sammanhanget, men underminera den om det sker i fel sammanhang. Kategoriskt berättigande innebär att i vissa sammanhang ges vissa specifika aktörer rätten att uttala sig och ha kunskap. Det handlar om att ingå i en viss gemenskap; som läkare, forskare och så vidare för att man ska ha rätt att uttala sig och kunna bidra till fakticiteten<sup>120</sup> i en beskrivning. Men det behöver inte bara vara en yrkesroll som ger kategoriskt berättigande utan erfarenheter kan bidra med samma effekt, att man har rätt att visa vissa känslor till exempel. Genom kategoriskt berättigande kan medlemskapet i en viss kategori arbetas upp, eller förstärkas, genom att talaren konstruerar en viss bild av sig själv, det handlar alltså inte bara om vad som sägs utan även om talarens status. På så sätt menar Potter att frågan om ifall talaren är berättigad kan ställas, och ifall det påverkar uttalandets trovärdighet.<sup>121</sup> Med hjälp av detaljer kan fakta och beskrivningar framställas som trovärdiga, liv-

---

<sup>118</sup> Potter, Jonathan (1996: 97-98, 106-108, 111). *Representing reality: discourse, rhetoric and social construction*. London: Sage

<sup>119</sup> Kategoriskt berättigande är en svensk översättning av Potters begrepp "category entitlement".

<sup>120</sup> Fakticitet är en svensk översättning av Potters begrepp "facticity". Här används begreppet för förklara hur en beskrivning kan göras trovärdig med hjälp av olika strategier och på så sätt stärka fakticiteten i ett uttalande.

<sup>121</sup> Potter (1996:114-115,133,148)



fulla beskrivningar ökar fakticiteten än mer. De erbjuder en känsla av närvaro, att den som berättar faktiskt själv har bevittnat händelsen.<sup>122</sup> Genom kategoriskt berättigande och betydelsen av detaljer ges vittnet en speciell betydelse. Som vittne kan man erbjuda detaljerade och målade beskrivningar, vilket ger intryck av att man bevittnat en viss händelse eller fenomen på nära håll. Ett exempel för att betona ett vittnes iakttagelse är att använda citat, det visar att vittnet både var närvarande men också observant. Citeringar används som bekräftelse för att skapa fakticitet, det kan till exempel vara genom att citera två olika personer som uppfattat något likadant för att öka trovärdigheten.<sup>123</sup>

### 3.3.2. Out-there-ness

Med begreppet ”out-there-ness” syftar Potter på de procedurer som drar uppmärksamheten från talaren och istället skapar en känsla av att uttalandet existerar utanför dennes värld, som något allmängiltigt. Att säga ”forskning har visat” istället för ”jag fann bevis för” raderar ut talaren och beskrivningen ses inte som en produkt av den enskilde individen. Genom detta försöker man få bakomliggande intressen att framstå som ointressanta då uttalandet verkar kunna stå för sig självt. Detta görs genom att konstruera en beskrivning som att den redan är bekräftad genom konsensus, istället för att vara talarens egen uppfattning. Beskrivningar kan på så sätt verka existera bortom våra mänskliga syften och intressen. ”Out-there-ness” kan också förstärkas med hjälp av pronomen *man*. Det ges en symbolisk innebörd, ungefär som att ”det är så människor menar”. Det är ett aktivt sätt för talaren att arbeta upp fakticiteten. Potter menar att man därför ska ifrågasätta om ett uttalande egentligen är ett uttalande eller inte, eller om det bara ger sken av att vara det. Vi vet inte heller om denna *man* endast var två eller om det var flera personer.<sup>124</sup>

### 3.3.3. Retoriska resurser utifrån diskursiv psykologi

Blomberg har analyserat hur mobbade med hjälp av empiriska berättelser använder kategoriseringar för att framställa sig som mobbade, samt hur de inblandade, t.ex. kollegor och chefer, bidrar till den framställningen.<sup>125</sup> Hon finner att de utsatta individerna använder sig av retoriska resurser för att skapa en konstruktion av en karaktär som mobbad. Genom att de mobbade använder sig av olika kategorier och växlar mellan dem ges perspektivet att identitet är något som kan förhandlas fram och är beroende av kontexten. På så sätt kan de också ställa den egna identiteten i kontrast till mobbarens som beskrivs som ond, medan den mobbade

---

<sup>122</sup> Potter (1996:117-118)

<sup>123</sup> Potter (1996:160-161, 165)

<sup>124</sup> Potter (1996:150, 161-162)

<sup>125</sup> Blomberg (2010:131)

karaktäriseras som den goda. Samtidigt rättfärdigar de mobbade sina egna handlingar vilket är nödvändigt för att den egna berättelsen ska framstå som trovärdig. Att man försökt lösa situationen, men att det samtidigt inte var ens eget fel att man blev mobbad. Blomberg kommer också fram till att de mobbade ofta använder sig av vittnen, exempelvis en anhörig eller kollega, för att legitimera och stärka den egna berättelsen. Även detaljbeskrivningar används för att stärka fakticiteten i den egna beskrivningen, genom att till exempel ange specifika datum för att påvisa en speciellt viktig händelse. Men även diffushet kan i detta sammanhang inge en känsla av autencitet eftersom personen upplevt en traumatisk händelse.<sup>126</sup>

Anita Nordzell utgår i sin avhandling från en diskursiv ansats inspirerad av Potter. Hon menar att kategorisering är en språkhandling och har kategoriseringsarbete som en utgångspunkt i analysen. Hon studerar bland annat ”hur de samtalande själva använder och skapar kategorier i sina samtal” och ställer frågan om vilka egenskaper de tillskrivs (de samtalande i detta fall var bl.a. skolledare). Att ”göra” kategoriseringar betraktas som skapande retoriska resurser som producerar identiteter genom diskurser. Identiteter betraktas av henne som diskursiva konstruktioner, vi människor konstruerar berättelser som sedan skapar och formar identiteter. Nordzell kommer bland annat fram till att kategorin ”skolledare” förknippas med vissa slags handlingar och egenskaper. Kategoriseringen sker i interaktionen mellan de intervjuade och intervjuaren, på så sätt byggdes den sociala verkligheten upp kring kategorierna.<sup>127</sup>

Beskrivningar är retoriska resurser som används för att skapa handling, vi människor kan konstruera beskrivningar av saker som skett så att de antingen fungerar som anklagande, försvarande eller förklarande. Abell och Stokoe utgår bland annat från Potter när de beskriver hur fakticiteten i en beskrivning kan byggas upp. De studerar hur olika diskursiva strategier används av talare för att skapa trovärdighet och genuina beskrivningar. Deras analysmaterial bestod av en intervju med Prinsessan Diana där de identifierade hur hon under intervjun försökte undvika att själv skuldbeläggas och istället försökte skuldbelägga andra för skilsmässan från Prins Charles. I intervjun distanserar Diana sig själv från händelsen, hon skapar avstånd till och pratar i allmänna termer om ”the media” och ”the Royal household” för att ansvars-

---

<sup>126</sup> Blomberg (2010:152-154)

<sup>127</sup> Nordzell, Anita (2007:35, 39-41, 102-103). *Samtalat skolledarskap: kategoriserings- och identitetsarbete i interaktion*. Diss. Linköping : Linköpings universitet, 2007

börda inte ska hamna hos hennes själv. Detta är ett sätt att skapa out-there-ness genom att i kontrast till sig själv även prata om ”de andra”.<sup>128</sup>

### 3.4. Sammanfattning

Avsnittet ovan har handlat om de teoretiska perspektiv och begrepp som är aktuella i analysen för att studera vilken bild som ges av mobbning bland vuxna i arbetslivet i media samt hur den bidrar till att skapa villkor för hur vi pratar om mobbning. Jag utgår från ett diskursivt maktperspektiv, där media representerar en viss bild av fenomenet som antas kunna legitimera en viss uppfattning. Men också från att språk är handling, att varje yttrande är meningsskapande och bidrar till att konstruera den bild som rapporteras genom media. En text är aldrig helt isolerad från andra texter vilket gör det möjligt att studera vilka spår som finns i en text efter diskursen - intertextualiteten. Genom att studera ord, citat, refereringar och tankegångar kan spår av diskursen finnas som lokaliserar texten mot dess kulturella och sociala bakgrund.

Utöver den diskursiva ansatsen används i analysen flera retoriska begrepp för att studera hur medieaktörerna använder sig av språket för att bygga upp trovärdiga beskrivningar av verkligheten som verkar övertygande. Den första av retorikens tre apellformer logos handlar om *vad* man säger för att verka trovärdig. Faktabeskrivningar, statistik och siffror är vanliga verktyg för att skapa objektivitet. På liknande sätt kan fakticiteten i en text byggas upp på en rad olika sätt; med hjälp av detaljer, användandet av pronomen *man* samt allmängiltiga generaliseringar. Hur fakta byggs upp och används retoriskt motverkar andra alternativa beskrivningar och bidrar samtidigt till att de egna argumenten inte undermineras, så kallad offensiv retorik. Den andra apellformen ethos, som anknyter till talarens egenskaper i form av till exempel yrkestillhörighet eller erfarenheter har med talordningar att göra. Vem här rätt att uttala sig om mobbning i arbetslivet? Potters begrepp kategoriskt berättigande låter oss veta att alla inte har den rätten, för att verka trovärdig måste talaren antingen ha eller tillskriva sig själv vissa egenskaper. Det handlar inte bara om vad som sägs, utan också om vilka resurser som finns bakom uttalandet. Den tredje apellformen pathos handlar om känslor, vilka kan ha stor betydelse eftersom det handlar om människor som utsatts för hemska upplevelser.

---

<sup>128</sup> Abell, Jackie & Stokoe, Elizabeth H., (1999:297-300). ”I Take Full Responsibility, I Take Some Responsibility, I’ll Take Half of it But No More Than That’: Princess Diana and the Negotiation of Blame in the Panorama’ Interview”. *Discourse Studies* 1999 1:297, ss 297-319.

## 4. Metodologiskt tillvägagångssätt

### 4.1. Urval och material

Undersökningens empiriska material består av tidningsartiklar från svensk medierapportering kring mobbning bland vuxna i arbetslivet. Jag har valt att endast analysera text i min undersökning. Ett möjligt alternativ, eller komplement, till analysmaterialet hade varit att även analysera hur bilder i media bidrar till föreställningar om mobbning i arbetslivet. Denna avgränsning är dock medveten och motiverad med det omfång analysmaterialet annars skulle fått. Jag har utöver detta valt att koncentrera mig på artiklar som behandlar vuxenmobbning endast i relation till arbetsliv. En möjlighet hade varit att studera vuxenmobbning i media, i den bemärkelse hur exempelvis kändisar och dokusåpadeltagare öppet ”mobbas”. Mobbning i media och i arbetslivet producerar två olika kontexter där mobbning bland vuxna existerar. Att undersöka hur vuxenmobbning i arbetslivet påverkas av synen på vuxenmobbning i media vore intressant. Att mobba en känd person tycks vara socialt accepterat. Senaste exemplet kanske är Björn Ranelids medverkan i Melodifestivalen 2012 när han öppet hånades för sitt bidrag. Vad händer med mobbningsbegreppets innebörd när det förekommer i två olika kontexter, och vilken betydelse har det för att mobbning i arbetslivet kan legitimeras som ett socialt problem? Kanske går begreppets innebörd förlorat när vi använder det i flera olika sammanhang, och om händelser som inte stämmer överens med den vetenskapliga definitionen av begreppet mobbning? Att studera hur ”mediamobbningen” påverkar villkoren för att prata om mobbning i arbetslivet lämnas dock så länge åt framtida studier.

Analysmaterialet i denna undersökning utgörs alltså av tidningsartiklar som handlar om mobbning bland vuxna i arbetslivet publicerade i svensk press. Artiklarna har hämtats ur Mediarkivet där sökningarna gjordes i facktidsskrifter (förinställt sökalternativ) samt i Aftonbladet, Dagens Nyheter, Expressen och Svenska Dagbladet. Att söka i de fyra stora morgon- och kvällstidningar föll sig ganska naturligt då det är de tidningar som läses av flest människor dagligen. Facktidsskrifter togs med i urvalet på grund av deras koppling just till arbetsliv och arbetsvillkor. Tidsperioden för sökningen avgränsades från 2009 till 2012 (den 17 april). Varför just den tidsperioden valdes är dels därför att en avgränsning måste göras, men också för

att det under år 2010 kom ut två stycken svenska avhandlingar i ämnet<sup>129</sup>, vilket kan ha varit betydande för medierapportering kring denna tid.

I urvalsprocessen söktes inte efter en viss typ av artiklar, t.ex. debatt- eller ledarartiklar, utan alla sorters artiklar har inkluderats i sökresultaten. Istället baserades urvalet på vad artikeln handlar om, det vill säga de artiklar som har mobbning bland vuxna i arbetslivet som huvudfokus valdes ut. Under hela urvalsprocessen har syftet med studien hafts i åtanke. Därför utgörs urvalet av olika typer av artiklar. Detta skulle kunna ha implikationer för resultatet, eftersom olika typer av artiklar och aktörer har olika syften och bakomliggande intressen i att framställa mobbning på ett visst sätt. Vissa artiklar syftar till att påverka, andra till att visa hur något egentligen ligger till medan andra kanske är rena nyhetsrapporteringar. Mitt syfte är att analysera hur den bild som ges i media är med och skapar den verklighet vi lever i. Den bild av mobbning bland vuxna i arbetslivet som media framställer och är med och reproducerar är det som är intressant för denna studie. På så sätt utgörs analysmaterialet av olika slags artiklar med olika bakomliggande syften vilket inte ämnas studera i denna studie.

I vissa av artiklarna förekommer exempelvis begreppet vuxenmobbning endast en gång, och har inte något med det som resten av artikeln handlar om att göra vilket gör artikeln irrelevant för den här undersökningen, och har fått mig att välja bort dessa artiklar från urvalet. I andra artiklar förekommer både ordet mobbning och arbete/jobb men inte i relation till varandra, precis som orden mobbning och vux(na) förekommer i samma artiklar men inte i koppling till arbetslivet. Dessutom uppkom samma artiklar i flera av sökningar vilket kan vara missvisande då det kan verka som att många artiklar har sorterats bort. Följande sökord och antal artiklar valdes ut till analys, här redovisade i bokstavsföljd. Totalt 28 artiklar utöver artikelserien *Mobbarna och rättvisan* (som består av fem artiklar). Samtliga av de artiklar som togs med i urvalet refereras till i analysen/resultatet i varierande utsträckning.

*Arbetsplatsmobbning*: elva träffar, varav en artikel valdes ut.

*Arbete + mobbning*: 265 träffar, varav sju artiklar valdes ut.

*Arbete + mobbning + vux\**: 102 träffar, varav två artiklar valdes ut.

*Arbetsliv + mobbning*: 33 träffar, inga nya artiklar fanns.

*Arbetsplats + mobbning*: 120 träffar, varav åtta artiklar valdes ut.

*Jobb + mobbning + vux\**: 61 träffar, varav en artikel valdes ut.

---

<sup>129</sup> Blomberg, Helena (2010). *Mobbning, intriger, offerskap: att tala om sig själv som mobbad i arbetslivet*. Diss. Örebro : Örebro universitet, 2010; Svensson, Louise (2010). *Mobbning i arbete. Arbetsorganiseringens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*. Örebro universitet

*Maciej Zaremba + mobb\**: 42 träffar, två artiklar valdes ut.

*Vuxenmobbing*: elva träffar, varav en artikel valdes ut.

*Vuxenmobbing*: 73 träffar, varav sex artiklar valdes ut. Dessutom valdes artikelserien *Mobbarna och Rättvisan* ut.

*Mobbarna och rättvisan* är en artikelserie skriven av Maciej Zaremba. Den publicerades i *Dagens Nyheter* under början av sommaren år 2010. Artikelserien blev uppmärksammad både i media och hos läsare, så pass att den gavs ut i pocketformat. Det är denna jag använt mig av i analysen, men artiklarna går självklart även att finna i Mediarkivet. I förordet till pocketupplagan går det att läsa att:

Artikelserien *Mobbarna och rättvisan* skakade om människor i hela Sverige – många kände igen sig medan andra häpnade över att så grym arbetsplatsmobbing förekommer i ett modernt och civiliserat land.<sup>130</sup>

Av analysen att döma stämmer detta då cirka hälften<sup>131</sup> av de artiklarna som används i analysen refererar just till Zaremba och denna artikelserie – vilket påvisar en tydlig intertextualitet i mobbningsdebatten. Flera av de mobbningsfall han beskriver återberättas flitigt i flera av artiklarna och utöver detta bygger flera författare sina argument vidare på Zarembas.<sup>132</sup> Att artikelserien haft stor betydelse i att göra människor uppmärksamma på mobbningsproblematiken bland vuxna i arbetslivet borde det således inte vara någon tvekan om. Artikeln verkar också ha öppnat ögonen på många gällandes det problem Zaremba till stor del fokuserar på, nämligen de mobbades nästintill obefintliga chans till upprättelse eller möjlighet att ställa sina mobbare inför rätta.

## 4.2. Kunskapsanspråk i kvalitativ forskningstradition

Validitetsbegreppet inom kvalitativ forskning handlar om de teoretiska och metodologiska utgångspunkterna.<sup>133</sup> Bryman skriver att en studies trovärdighet kan ökas med hjälp av en tydlig och noggrant redogjord för forskningsprocess där samtliga faser ingår från början till slut.<sup>134</sup> I avsnittet Forskningsbakgrund redogörs för tidigare forskning kring mobbningsproblematiken. Avsnittet fungerar dels som en introduktion till läsaren i ämnet samt till att be-

---

<sup>130</sup> Zaremba (2010:5)

<sup>131</sup> Se till exempel "Lagstifta mot mobbing", *Expressen* 21/6/2010; "Le! Ända in i döden", *Aftonbladet* 15/6/2012, ss 4-5; "Mobbarna ska straffas", *Arbetarskydd* 28/3/2011, ss 14-16, där alla tre artiklar inleds med en referens till *Mobbarna och rättvisan*.

<sup>132</sup> Se till exempel "Ge de mobbade upprättelse!", *Kollega* nr 6/2010, s 57; "Le! Ända in i döden"; "Mobbare på jobbet har aldrig åtalats", *LO-tidningen* nr 20, 11/6/2010, s 10; "Varför kommer vuxna mobbare undan straff?", *Arbetarskydd* nr 7 juni/2010, s 11.

<sup>133</sup> Blomberg (2010:128); Esaiasson (2007:242-243)

<sup>134</sup> Bryman, Alan (2002:261). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

svara studiens frågeställning om hur arbetsplatsmobbing beskrivs och vilka konsekvenser det kan leda till. Dels har avsnittet fungerat som ett viktigt stöd i arbetet med analysen, då jag därifrån har hämtat stöd i mina resonemang och slutsatsdragningar. Efter insamlingen av studiens empiriska material studerades först artiklarnas rubriker för att kunna skapa en helhets-syn och en slags systematik kring vad det var de vill förmedla. Med hjälp av de retoriska verktygen gick jag sedan vidare i läsningen och identifierade *hur* författarna skrivit om mobbningsproblemtiken, det vill säga vilka retoriska strategier som kan identifieras i texterna. Här fanns en tydlig variation i materialet, vilken senare användes för att skapa en systematik i framställningen av analysen. Analysarbetet handlade sedan om att identifiera *vad* det var i artiklarna som beskrevs vara de bakomliggande orsakerna till att mobbning förekommer i arbetslivet. Här var forskningsbakgrunden till stor nytta i att identifiera vilka orsaker som pekades ut. Dels underlättade den i att identifiera vilka orsaker som pekades ut både inom forskningen och media. Men även ifall nya förklaringar gavs i media, vilka inte kommit upp tidigare i forskningsbakgrunden. Uppsatsens teoretiska och analytiska verktyg har hela tiden använts i samspel för att leda arbetet och analysen framåt.

Andra viktiga kriterier inom kvalitativ forskning är öppenhet, transparens och reflexivitet. Vad gäller öppenhet och transparens i föreliggande studie ställer en diskursanalys krav på tydlig argumentation och tydliga kriterier för slutsatsdragningar (hur man gått tillväga för att skapa reliabilitet i studien). Argumentation är nödvändigt för att lyfta fram vilka överväganden som gjorts i analysprocessen och varför den egna analysen kan anses vara rimlig, ett bra sätt att göra detta på är genom att visa på alternativa tolkningar.<sup>135</sup> I analysarbetet har jag hela tiden strävat efter att i så stor utsträckning som möjlig redogöra för *varför eller varför inte* en viss slutsats dragits, och även argumenterat för varför slutsatsdragningen kan anses rimlig. Men även försökt påvisa alternativa tolkningar av materialet och vara reflexiv. Bergström och Boréus menar att det är en svår uppgift att bortse från sitt eget tyckande. Det är därför viktigt att försöka vara medveten om vilka reaktioner man gör för att kunna bortse ifrån dessa. Samtidigt finns det aldrig ett enda tolkningsalternativ att välja mellan, det finns heller inget som är rätt eller fel.<sup>136</sup> Börjesson och Palmblad pekar på betydelsen av reflexivitet och att det inte finns någon så kallad neutral forskarroll.<sup>137</sup> Att tydligt redogöra för hur slutsatserna i analysen dragits och vad de baserats på är ett sätt att uppnå transparens och reflexivitet på. Samtidigt vänder sig tolkningen ”inåt” mot forskaren som person och medskapare av diskur-

---

<sup>135</sup> Bergström & Boréus (2005:350); Esaiasson (2007:253)

<sup>136</sup> Mral (2005:77-78)

<sup>137</sup> Börjesson & Palmblad (2007:19)

sen. Man bör vara medveten om att man är del av den diskurs som studien fokuserar, och att det är omöjligt att helt ställa sig utanför den. Tyngdpunkten är på de kulturella, teoretiska, politiska och (inter)textuella förhållanden som utgör bakgrunden till analysprocessen. Det därför viktigt att vara medveten om varför man väljer att analysera som man gör.<sup>138</sup> Den aktuella analysstrategin för denna studie är texten i relation till den omgivande diskursen om mobbning bland vuxna i arbetslivet.

---

<sup>138</sup> Alvesson & Sköldberg (2008:20-21); Bergström & Boréus (2005:350)



## 5. Resultat och Analys

I detta avsnitt kommer studiens empiriska material, tidningsartiklarna, att presenteras men också själva resultatet av analysen. Under läsningen av artiklarna har syftet varit att finna en variation i materialet som gör en systematisering möjlig. Jag har utgått från de teoretiska och analytiska verktygen som presenterades i avsnitt tre för att försöka finna gemensamma drag eller olikheter i artiklarna kring hur de talar om mobbning bland vuxna i arbetslivet som ett problem och vilken eller vilka orsaken som antas vara bakomliggande. Utöver detta har olika retoriska strategier identifierats i artiklarna. Exempelvis om logos eller ”out-there-ness” kan urskiljas. Men också om författarna använder sig av till exempel experter, vittnen eller personer som varit mobbade. Nedan ges en systematisk presentation av artiklarna där jag valt ut en eller flera för att påvisa variationen i materialet. Dels gällandes vilka retoriska verktyg som kan urskiljas som bidrar till att legitimera mobbning som ett socialt problem. Dels hur fenomenet framställs och vilka orsaker som pekas ut att ligga bakom dess uppkomst och existens. Vilken bild det är som konstrueras och förmedlas i media spelar stor roll för hur problemet uppfattas och hur vi tror att det kan lösas.

### 5.1. Att legitimera mobbning som ett socialt problem

För att göra en beskrivning trovärdig använder sig medieaktörerna av flera olika retoriska verktyg för att förklara och peka ut orsaken/erna de menar ligger bakom mobbning bland vuxna i arbetslivet. I avsnittet nedan följer den retoriska analysen. Det vill säga vilka retoriska verktyg som går att urskilja i artiklarna och som bidrar till att konstruera mobbningsfenomenet på ett visst sätt, med betoning på *hur* skribenterna utformat artikeln för att skapa övertygelse och trovärdighet. Avsnittet ger också delvis en bild av *vad* som skrivs i media om mobbning bland vuxna i arbetslivet, även om detta inte är huvudsyftet här utan redogörs för först i nästa avsnitt.

#### 5.1.1. ”300 00 utsätts för mobbning i arbetslivet”

Med hjälp av rubriken ovan<sup>139</sup> vill författaren visa på mobbningsfenomenets utbredning i arbetslivet genom att hänvisa till siffror framtagna av Statistiska Centralbyrån (SCB). Två andra artiklar har likande rubriker: ”En av tio drabbas”<sup>140</sup> och ”Var tionde blir mobbad på jobbet”<sup>141</sup>. Att använda siffror, statistik och konkreta exempel på detta sätt kan vara en medveten

---

<sup>139</sup> ”300 00 utsätts för mobbning i arbetslivet”, *Lokalnytt Stockholm* nr 4/2010, ss 48-51.

<sup>140</sup> *Kollega* nr 1/2011, ss 11-13.

<sup>141</sup> *Akademikern* 10/12/2010, ss 34-35.

strategi för att väcka uppmärksamhet och övertyga läsaren<sup>142</sup> för att på så sätt legitimera mobbningen som ett socialt problem.

Siffrorna är talande, att påstå att en av tio drabbas gör dels att vi vill veta vad det handlar om, dels är sannolikheten stor att det skulle kunna handla om oss själva eller någon i vår närhet. I samma artikel som den första rubriken<sup>143</sup> hämtats från hänvisar författaren till Arbetsmiljöverkets undersökning som visat att nio procent av arbetstagarna i Sverige utsatts för kränkande särbehandling på jobbet. Samma siffror från Arbetsmiljöverket används också i artikeln ”Mobbarna ska straffas”.<sup>144</sup> Där förstärks budskapets trovärdighet ytterligare med hjälp av ett diagram som täcker stora delar av sidan som visar hur antalet drabbade har förändrats med tiden. I flera av artiklarna refereras till siffror från Arbetsmiljöverket och SCB.<sup>145</sup> Det är tydligt att författarna vill bekräfta problemets utbredning med hjälp av officiella siffror. Detta är tydliga exempel på hur logos kan identifieras i artiklarna. Artikelförfattarna talar inte bara om att mobbning är ett utbrett problem i arbetslivet, tesen bekräftas också med hjälp av officiella siffror och statistik. Dessa siffror uppfattas dessutom som sanna och neutrala eftersom det saknas en bakomliggande aktör som skulle ha intresse i att manipulera dem. Att använda sig av statistiska siffror och samtidigt referera till en statlig aktör är starkt trovärdighetsskapande och bidrar till fakticiteten i artiklarna.

Ett annat sätt är att hänvisa till tidigare studier och undersökningar som gjorts<sup>146</sup> eller vetenskapliga rapporter<sup>147</sup>. Här kan vi urskilja det Potter menar med att skapa out-there-ness i ett uttalande.<sup>148</sup> Skapandet av out-there-ness sker dels genom att författarna hänvisar till siffror och statistik, dels genom referenser till vetenskapliga studier och undersökningar. Att hänvisa till tidigare forskning och statistik, och på så sätt distansera sig själv från uttalandet är en vanlig strategi hos flera av artikelförfattarna. Till exempel tar en författare upp forskning där samband funnits mellan självmord och mobbning och mellan långtidssjukskrivningar och mobbning - precis det som Leymann pekade på tidigt i sin forskning.<sup>149</sup>

---

<sup>142</sup> Kjeldsen (2008:84-91)

<sup>143</sup> ”300 00 utsätts för mobbning i arbetslivet”

<sup>144</sup> *Arbetarskydd*, 28 mars 2011.

<sup>145</sup> Se till exempel ”300 000 utsätts för mobbning i arbetslivet”; ”En av tio drabbas”; ”Mobbarna ska straffas”.

<sup>146</sup> Se till exempel ”Diktatoriska chefer bakom mobbning på arbetsplatser”, *Dagens Nyheter* 7/8/2010, s 6.;

”Kränkande särbehandling på jobbet kartläggs”, *NTT* nr 1/2 2012, s 16.

<sup>147</sup> Se till exempel ”Trakasserier vanligt i EU”, *VVS-Forum* nr 3 mars/2011, s 105.

<sup>148</sup> Potter (1996:150)

<sup>149</sup> Leymann (1990:122)

Varje år bli 10 000–30 000 personer långtidsjukskrivna på grund av kränkningar, 100-300 begår självmord. Siffrorna är skrämmande statistik från Arbetslivsdelegationen.<sup>150</sup>

Här kan det dessutom identifieras hur logos kombineras med pathos för att väcka känslor<sup>151</sup>, att påstå att människor tar självmord på grund av arbetsrelaterade faktorer gör oss upprörda. Att sedan bekräfta uttalandet med hjälp av statistiska siffror gör uttalande trovärdigt och övertygande. Ett ytterligare sätt som går att identifiera out-there-ness på är genom användandet av faktarutor i relation till huvudartikeln. I de artiklar där personer som blivit utsatta för mobbing själva berättar sin historia är detta en vanlig strategi.<sup>152</sup> Det handlar om en samverkan mellan det unika i situationen och det generella för att legitimera mobbningsproblematiken. Den subjektiva berättelsen förstärker fakticiteten, det allmänna hjälper till att slå fast och göra problemet trovärdigt.

Logos kan också identifieras i rubriken ”Mobbare på jobbet har aldrig åtalats”.<sup>153</sup> Här ges en hint om hur problematiken inte tas på allvar då den talar om att ingen faktiskt ställts inför rätta för att ha mobbat en kollega i Sverige. Logos behöver alltså inte bara handla om siffror och statistik utan kan även urskiljas med hjälp av att författaren väljer att använda sig av ord som ”aldrig” eller ”vanligt”.<sup>154</sup> Genom ordvalet i rubriken ”Trakasserier vanligt i EU”<sup>155</sup> påvisas mobbingens utbredning. Vi får veta att trakasserier är *vanligt* förekommande. Ett ytterligare sätt liknande de ovan som logos kan identifieras på är genom att bekräfta hur mycket mobbingen kostar samhället varje år.

Förfärliga siffror redovisas i statistiken. Mobbingen på våra arbetsplatser kostar samhället mer än 22 miljarder kronor årligen.<sup>156</sup>

I empirisekvensen ovan är det inte bara siffrorna som bidrar till trovärdigheten, utan siffrornas storlek bekräftas med hjälp av ordet ”förfärliga” vilket låter oss veta att det måste handla om mycket stora kostnader. Utöver detta talar författaren om att siffrorna är statistiska. Det handlar alltså inte om författarens egen uppfattning, på så sätt konstrueras samtidigt out-there-ness. I en annan artikel används på liknande vis ordet ”skrämmande” om sambandet mellan mobbing i arbetslivet och självmord.<sup>157</sup>

---

<sup>150</sup> ”Mobbarna får härja fritt”, *Arbetskydd* 9/9/2010, ss 26-27.

<sup>151</sup> Bergström & Boréus (2005:89-90)

<sup>152</sup> ”Jag blev mobbad på jobbet”, *Aftonbladet* 12/9/2009, ss 60-61; ”Jag kände att jag inte hade något värde”, *Aftonbladet* 13/4/2009, ss 72-75.

<sup>153</sup> *LO-Tidningen*, Nr 20/11 juni 2010.

<sup>154</sup> Se till exempel ”Var tionde blir mobbad på jobbet” där trakasserier och mobbing beskrivs som ett ”vanligt arbetsmiljöproblem”.

<sup>155</sup> *VVS-Forum* Nr 3/mars 2011, s105.

<sup>156</sup> ”Låt chefer genomgå psykologiska tester”, *Dagens Nyheter* 11/11/2009, s 19.

<sup>157</sup> ”Mobbarna får härja fritt på jobbet”

Det finns fler liknande exempel på hur man med hjälp av siffror legitimerar konsekvenserna av mobbningen som ett ekonomiskt problem. Att mobbning kostar samhället stora summor pengar årligen har bekräftats av flera forskare.<sup>158</sup> Genom en snabb och retorisk uträkning visar även Zaremba för läsaren hur mycket det kostar att förtidspensionera en 37-åring (som artikeln i detta fall handlar om). Summan slutar på tio miljoner, som han påtalar att det är du som skattebetalare som får stå för.<sup>159</sup> Genom att påstå att det är du som får betala för de individer som sjukskrivs och förtidspensioneras på grund av mobbning vill författaren väcka känslor hos sina läsare.

I flera artiklar kan urskiljas hur budskapet byggs upp genom en kombination av logos och ethos. Ett exempel ges genom artikelutdraget nedan:

- Kränkande särbehandling utgör cirka sju procent av det totala antalet anmälda arbetsjukdomar, säger Mikael Sjöberg, general direktör på Arbetsmiljöverket.
- Det är ett otroligt tydligt könsmönster i de här frågorna. 79 procent av anmälningarna kommer från kvinnor och 70 procent av dem som har anmält arbetar inom utbildningssektorn, hälso- och sjukvård, omsorg och sociala tjänster. Kvinnor är överrepresenterade och offentlig och ideell sektor är överrepresenterade.<sup>160</sup>

Generaldirektören har rätten att uttala sig om mobbningsproblematiken genom sin yrkesposition. Det handlar som ett kategoriskt berättigande och ethos – vem som har rätten att uttala sig – genom titeln Generaldirektör stärks trovärdigheten.<sup>161</sup> Att använda sig av siffror och statistik är således ett relativt vanligt och socialt accepterat sätt att legitimera problem genom att visa på dess utbredning, kostnader för samhället och vilka konsekvenser det leder till.

### 5.1.2. "Vi fungerar tydligen så"

Som vi såg ovan är ett tillvägagångssätt för att skapa trovärdighet och övertyga att använda siffror och statistik, för att på så sätt legitimera mobbning som ett socialt och reellt problem i arbetslivet, i vilket media fungerar som en viktig aktör. På samma sätt som siffror fungerar som neutrala verktyg för att bygga upp en trovärdig beskrivning finns det andra verktyg som fungerar liknande. Genom att använda pronomen *man* kan fakticiteten aktivt förstärkas i en beskrivning. Potter menar att vi genom att använda *man* vill ge intryck av det handlar om en

---

<sup>158</sup> Sperry (2009:165); Zapf et. Al. (2005:237)

<sup>159</sup> Zaremba (2010:16-17)

<sup>160</sup> "Mobbarna ska straffas"

<sup>161</sup> Karlberg & Mral (1998:31-33); Potter (1996:114-115)

allmän åsikt.<sup>162</sup> Exempel på hur pronomen *man* bidrar till fakticiteten finns i flera artiklar. I artikeln ”Ge de mobbade upprättelse!”<sup>163</sup> går det att läsa följande:

[...] att man behöver klargöra ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare, fack, samhället och den enskilde. När ingen tar på sig ansvaret faller mycket mellan stolarna med nya kränkningar som följd. Personen får inget stöd och har ingenstans att vända sig, medan ansvarsfrågan bollas runt. Förloppet kan leda till en permanent utslagning från arbetsmarknaden. Ett enormt mänskligt lidande och stora kostnader för samhället då de drabbade förlorar all arbetsförmåga.

Vem syftar *man* på i detta fall? Vem är det artikelförfattaren menar har ansvaret för att klargöra ansvarsfördelningen? Då valet fallit på att använda ordet *man* ger det indikatorer på att det borde finnas en allmän uppfattning om var ansvaret ligger. Eller är det så att *man* helt enkelt syftar till att det som är i fokus i artikeln är den allmänna uppfattningen? Det är detta som är poängen. Genom att använda ordet *man* istället för till exempel namn på en person eller någon annan aktör skapas en bild av att ”det är så det är” eller ”det är så alla tycker”. Samtidigt som detta sker distanserar sig författaren också själv från uttalandet vilket får beskrivningen att stå än mer för sig själv. Påståendet ”att man behöver klargöra ansvarsfördelningen” kan också fungera anklagande, i linje med Abell och Stokoe som menar att beskrivningar kan konstrueras för att anklaga andra men också för att oskyldigförklara sig själv.<sup>164</sup> Citatet skulle i så fall kunna innebära att personen som uttalar sig inte är villig att själv ta på sig ansvaret utan skjuter över det på någon annan.

I samma artikel som togs upp ovan ”Ge de mobbade upprättelse!”<sup>165</sup> symboliserar rubriken det Potter menar med *out-there-ness*<sup>166</sup>. Rubriken är talande och riktar sig som en uppmaning till läsaren att agera, på så sätt handlar det även om pathos – att väcka känslor hos läsaren.<sup>167</sup> Men frågan är vem det är som vill att vem ska agera. ”Ge de mobbade upprättelse!” talar inte om för oss vem uppmaningen är riktad till. Däremot kan författarnas budskap vara att det är en allmän uppfattning att de mobbade har rätt till upprättelse och att inte bara hamna mellan stolarna i systemet för att sedan fasas ut ur arbetslivet. I en annan artikel går det att identifiera hur allmängiltiga generaliseringar bidrar till att legitimera mobbningsproblematiken.

---

<sup>162</sup> Potter (1996:150)

<sup>163</sup> *Kollega*, nr 6/2010.

<sup>164</sup> Abell & Stokoe (1999:297-299)

<sup>165</sup> *Kollega*, nr 6/2010.

<sup>166</sup> Potter (1996:150, 161-162)

<sup>167</sup> Kjeldsen (2008:123-126)

Likadant ser det ut på våra arbetsplatser. Vi ser att någon hamnar utanför, stämplas som mobbare men i själva verket är mobbad. Chefen är ofta den som börjar. Några undersåtar hänger på, andra tittar bort. Vi fungerar tydligen så, från dagis till pensionering.<sup>168</sup>

Mannen som skriver detta skriver utifrån hans egna iakttagelser, och jämför vuxna i arbetslivet med barnen på hans sons dagis och hur ett av barnen där blev mobbad. I artikeln förutsätter han att ”vi” ser att något pågår eller att ”vi” fungerar så. Men också att ”så ser det ut”. Han lyckas dra samtliga slutsatser utifrån egna erfarenheter, i artikeln framgår det inte vem han är som skrivit men det är en ledarartikel så kanske är han chefredaktör på tidningen – på så sätt är det svårt att säga något om ifall han kan anses vara kategoriskt berättigad att uttala sig eller inte. Det finns genom detta en avsaknad av kategoriskt berättigande i denna artikel. Genom allmängiltiga generaliseringar, och uttryck som ”så är vi” eller ”så gör vi” kan out-there-ness identifieras i artiklarna, som i sig bidrar till en känsla av konsensus kring mobbningsproblematiken.

I artikeln ”Diktatoriska chefer bakom mobbning på arbetsplatser”<sup>169</sup> skriver författaren:

[...] man kan se mobbning som en smygande metod för att få arbetskamrater att sluta sin anställning.

Den frågan man kan ställa sig är ju vilka förhållanden i arbetslivet vi borde jobba med för att minska risken för mobbning?

En liknande formulering går att finna i artikeln ”Civilkuragelag kan hindra mobbning”<sup>170</sup>:

alla vet att den som blir mobbad upplever det som ett enormt svek att de som såg och visste inte gjorde något.

Empiriuutdragen ovan är ytterligare exempel på hur man genom allmängiltiga generaliseringar och out-there-ness bygger upp beskrivningar som skapar en bild av konsensus. I artikeln ”Lagstifta mot mobbningen”<sup>171</sup> kan out-there-ness urskiljas i kombination med ethos. Författaren skriver att:

de flesta av oss stött på [...] mobbning. [...] vi antagligen har starka intryck av hur sådana problem blivit väl eller illa skötta i de konkreta situationer det handlat om.

Här konstruerar författaren en vi-känsla. Han förutsätter att läsarna känner igen sig i resonemanget, generaliseringen går ut på att vi har bevittnat mobbning och att vi har en uppfattning om hur situationen hanterades. I rubriken ”Så sviker vi de mobbade”<sup>172</sup> skapas vi-känsla på

---

<sup>168</sup> ”Vi måste våga reagera mot mobbning på jobbet”, *Arbetarskydd*, nr 3/2011, s 3.

<sup>169</sup> *Dagens Nyheter* 7/8/2010.

<sup>170</sup> *Kristdemokraten*, 3/6/2010.

<sup>171</sup> *Expressen*, 21/6/2010.

<sup>172</sup> Zaremba (2010: 52)

likande sätt. Genom ordvalet i rubriken läggs inte bara ansvaret för mobbningsproblematiken hos lagstiftare, myndigheter och andra offentliga instanser utan även hos läsaren.

### 5.1.3. "Jag blev mobbad på jobbet"

Ethos och kategoriskt berättigande kan identifieras i de analyserade artiklarna på flera sätt. Det handlar om talarens identitet<sup>173</sup> och ifall den kan bidra till trovärdigheten i en beskrivning.<sup>174</sup> Det första sättet detta går att urskilja på är genom yrkesposition. I flera av artiklarna citeras personer som på ett eller annat sätt ges rätten att uttala sig om mobbningsproblematiken på grund av utbildning och/eller yrkestillhörighet. Dessa personer har till exempel kommit i kontakt med mobbade genom deras arbete eller gjort undersökningar som handlar om mobbning i arbetslivet. I en artikel<sup>175</sup> citeras psykologen och medicine doktor Ulrich Stoetzer. I en annan artikel<sup>176</sup> citeras ledarskapskonsulenten Mona von Bahr och i ytterligare en artikel<sup>177</sup> uttalar sig Lars S Bagge som är legitimerad psykolog och arbetar med individer som blivit utsatta för mobbning i arbetslivet.

Artikeln "Diktatoriska chefer bakom mobbning på arbetsplatser" är det forskare själva som skrivit. I artikeln skriver bland annat Gabriel Oxenstierna, som är forskare vid Stressforskningsinstitutet, och Töres Theorell, som är professor, att:

I vår undersökning av yrkesarbetande svenskar från 2006 till 2008 kunde vi bekräfta att mobbning kraftigt ökar risken för en försämrad självskattad hälsa, stress, depressiva känslor, dålig sömn och sänkt psykisk arbetsförmåga. I en undersökning på nittioalet såg vi att mobbning medförde en 70-procentig risk för långtidssjukskrivning [...].

De använder sin yrkeserfarenhet men också resultat från forskning de genomfört för att legitimera och bygga upp fakticiteten i deras beskrivning. Resultaten de hänvisar till ligger i linje med de resultat som även andra forskare, till exempel Leymann, fann att mobbning starkt ökar risken för långtidssjukskrivningar och medför olika psykosomatiska symptom.<sup>178</sup> Även myndighetspersoner och andra offentliga aktörer som Arbetsmarknadsministern ges rätt att uttala sig om mobbningsproblematiken. Arbetsmarknadsministern finns citerad i två av artiklarna. I den ena av dem menar dåvarande Arbetsmarknadsministern Sven-Otto Littorin att kurser i arbetsmiljö borde vara ett obligatoriskt inslag på chefsutbildningar.<sup>179</sup> I den andra artikeln vill

---

<sup>173</sup> Karlberg & Mral (1998:31)

<sup>174</sup> Potter (1996:114-115, 117-118)

<sup>175</sup> "Offret bär ingen skuld", *Arbetarskydd* nr 10/2010, s 28.

<sup>176</sup> "Brist på ledning bakom mobbning", *Tandläkartidningen* årg. 103, nr 4/2011, s 39.

<sup>177</sup> "300 000 utsätts för mobbning i arbetslivet"

<sup>178</sup> Leymann (1986:24-25)

<sup>179</sup> "En väckarklocka. Littorin vill göra kurser i arbetsmiljö obligatoriskt i utbildning för blivande chefer", *Dagens Nyheter* 9/6/2010, s 11.

den nuvarande arbetsmarknadsministern Hillevi Engström att sanktioner ska införas mot de arbetsgivare som accepterar att mobbning förekommer på arbetsplatsen och inte gör någonting åt det.<sup>180</sup> I en annan artikel citeras Arbetsmiljöverkets ställföreträdande generaldirektör.<sup>181</sup>

Ytterligare en kategori som tillskrivs rätten att uttala sig om mobbningsproblematiken bland vuxna i arbetslivet är företrädare för organisationer mot mobbning där flera av de personer som blivit utsatta för mobbning i arbetslivet finns organiserade. Hur detta görs går att identifiera i artikeln ”Ge de mobbade upprättelse!” där två av företrädarna från *Organisationen mot mobbning* (OMM) skriver så här om Maciej Zarembas artikelserie *Mobbarna och rättvisan*:

Den uppmärksammade artikelserien ”Mobbarna och rättvisan” av Maciej Zaremba öppnade ögonen på många. Här finns autentiska beskrivningar av mobbningsoffers situation, som vi som har egna erfarenheter så väl känner igen.

Utdraget visar dels på intertextualiteten som finns kring hur mobbning skrivs om i media samt vilket genomslag Zarembas artikelserie haft för debatten. Dels visar den på hur de använder sina erfarenheter för att legitimera sin bild av mobbningsproblematiken. Det som för oss är oklart är om de endast talar som representanter för organisationen OMM eller om de även själva varit utsatta för mobbning i arbetslivet. Ytterligare en representant från organisationen OMM citeras i en annan artikel om hur mobbningen hanteras i Sverige.

Ändå händer ingenting, eftersom det inte finns konkreta straffsanktioner i Sverige, som det gör i andra länder. Detta skapar frustration och vanmakt [...]<sup>182</sup>

Empiriuutdraget ovan pekar inte bara på ett kategoriskt berättigande eller ethos i texten, utan här kan även pathos urskiljas. Den citerade personen uttrycker känslor som frustration och vanmakt. Att som talare visa sina egna känslor är en strategi för att även väcka känslor hos publiken.<sup>183</sup> En annan artikelförfattare säger sig vara ”chockad” över att ha bevittnat mobbning, han visar sina känslor i förhoppning om att väcka några även hos sina läsare. På så sätt uppmanas läsaren till handling.<sup>184</sup>

Personer som själva upplevt hur det är att vara mobbad tillskrivs också kategoriskt berättigande. Genom att själva berätta om sina erfarenheter stärks fakticiteten i en beskrivning. Här finns tydliga kopplingar till det som Potter skriver om vittnens betydelse för trovärdigheten i ett uttalande. Att använda sig av vittnen, som kan erbjuda detaljrika berättelser om vad som

---

<sup>180</sup> ”Mobbarna ska straffas”

<sup>181</sup> ”Mobbare på jobbet har aldrig åtalats”

<sup>182</sup> ”Mobbarna får härja fritt på jobbet”

<sup>183</sup> Ekström & Larsson (2010:221)

<sup>184</sup> ”Så hanterar du mobbning på arbetsplatsen”, *Tandläkartidningen*, 15/12/2011, ss 44-45.



skett, skapar en känsla av närvaro. Detaljerna är viktiga för att skapa närhet i en beskrivning men också för att bekräfta att vittnet var observant och inte bara närvarande.<sup>185</sup> I artikeln ”Jag blev mobbad på jobbet – Efter åtta år bröt Linda, 35, den onda cirkeln med terapi” berättar Linda som var mobbad om sina upplevelser. Med hjälp av detaljerade beskrivningar, som i empirisekvenserna nedan, ges en målande bild av hennes erfarenheter:

Hon vaknade varje dag med en klump i magen.

När hon kom in i lunchrummet blev det tyst, eller så bytte kollegorna ämne.

Linda själv citeras också i artikeln vilket stärker trovärdigheten än mer. Linda talar om hur hon blev mobbad som liten och att hon föll tillbaka i samma mönster när hon kom ut i arbetslivet. I artikeln ”Jag kände att jag inte hade något värde” citeras en annan kvinna som också heter Linda, hon säger bland annat:

att det pratades skit om mig, att jag var värdelös och att ingen ville ha mig kvar

Linda citeras flera gånger i artikeln och utöver citaten refererar författaren också till sådant som Linda sagt och återger på så sätt hennes berättelse. Genom personliga erfarenheter stärks trovärdigheten, dessa kvinnor talar inte om hur det är att bli mobbad utifrån vad de tror, utan de har faktiskt upplevt det på riktigt. Fakticiteten i deras beskrivningar stärks dels med hjälp av citat för att skapa autenticitet, dels med detaljerade berättelser för att visa att de verkligen har upplevt hur det är att vara mobbad. Hur de två kvinnorna ovan återger sina berättelser kan kopplas det till det som Nordzell skrev om, hur de genom diskursen är med och konstruerar mobbningsidentiteten. Genom berättelserna är de aktivt med och skapar och formar mobbningsidentiteten. De ”gör” en kategorisering som innebär att mobbningsidentiteten förknippas med vissa egenskaper och handlingar.<sup>186</sup> När en av kvinnorna påstår att hon föll tillbaka i gamla mönster bekräftar hon också bilden av den mobbade som offer och att det skulle finnas ett visst sätt att vara på som utsatt. Samtidigt är de i sina berättelser, som vi såg hos Blomberg<sup>187</sup>, tvungna att förhålla sig till mobbningsidentiteten vare sig de vill eller inte för att visa att de själva inte bär skuld till det som skett.

Analysen av ethos och kategoriskt berättigande avslutas med vittnet. Det är inte bara de personer som varit mobbade som kan uttala sig utifrån denna position utan även personer som bevittnat utifrån när någon annan blivit mobbad.

---

<sup>185</sup> Potter (1996:160-161, 165)

<sup>186</sup> Nordzell (2007:39-41)

<sup>187</sup> Blomberg (2010:152-154)

Vid fikapauserna upprepade sig samma mönster. Två av de anställda hackade oavbrutet på en tredje. Övriga arbetskamrater låtsades som ingenting.<sup>188</sup>

Empiriutdraget ovan är skrivet av en reporter som berättar om sina erfarenheter från en tidigare praktikplats. Reportern menar att hans ögon öppnades på riktigt i samband med Zarembas artikelserie, vilket sedan har fått honom att tänka tillbaka på hur han för länge sedan lät mobbning pågå utan att agera. Utifrån rollen som vittne har denna man på så sätt tillskrivit sig själv rätten att säga något om hur mobbning tillåts pågå medan vi bara ser på. Att passiva kollegor ses som delaktiga i mobbningen känns igen från forskningen. Svensson menade att alla som inte visar sitt stöd för offret är samarbetare till mobbaren.<sup>189</sup> Ett talande exempel där artikelförfattaren själv försöker tillskriva sig kategoriskt berättigande görs i *Mobbarna och rättvisan*. De mobbningsberättelser författaren återger är mycket detaljerade vilket ger en känsla av närhet – han har verkligen träffat dessa personer och satt sig in i deras fall. Han påvisar i texten att han läst in sig på och tagit till sig den forskning som finns på området. Han refererar och dels ifrågasätter sådant som forskare som Einarsen, Leymann och Hoel funnit i sina studier kring mobbning.<sup>190</sup>

#### **5.1.4. ”Varför kommer vuxna mobbare undan straff?”**

Pathos är en vedertagen strategi för att engagera sin publik och mana till handling genom att väcka känslor.<sup>191</sup> Vilka känslor det är som talaren syftar till att väcka varierar, det kan vara allt från sympati och upprördhet till rädsla eller ilska. I flera av de analyserade artiklarna går det att urskilja hur detta görs.

I artikeln ”Vem som helst kan drabbas”<sup>192</sup> ges flera exempel på vilka hemska konsekvenser mobbning kan leda till; sjukskrivning, depression och självmord. Forskaren Louise Svensson citeras:

Mobbning berövar många glädjen i livet. Folk kan bli väldigt förändrande [...].

Sekvensen visar dels på allvaret i mobbningsproblematiken. Dels syftar uttalandet till att skapa empati men kanske också rädsla hos läsaren. Rubriken ”Vem som helst kan bli drabbad” är uttrycksfull. *Vem som helst* innebär att det kan hända även dig, vilket antagligen får oss att tänka efter vad det är som egentligen sägs. ”Varför kommer vuxna mobbare undan straff?” är en annan rubrik som också riktar sig mot publiken genom att ställa en fråga direkt till läsaren.

---

<sup>188</sup> ”Varför kommer vuxna mobbare undan straff?”

<sup>189</sup> Svensson (2010:5)

<sup>190</sup> Zaremba (2010:74)

<sup>191</sup> Bergström & Boréus (2005:89-90)

<sup>192</sup> *Arbetskydd* 28/3/2011, s 15.

Att ställa frågor på detta sätt avser att skapa intresse, eftertanke och engagemang. Också med hjälp av allmängiltiga generaliseringar kan känslor väckas.

De flesta av oss känner stor upprördhet varje gång vi ser eller hör en skildring av barn som blir mobbade i skolan. Mobbning på arbetsplatser förefaller för det mesta inte att väcka samma upprördhet.<sup>193</sup>

Empiriutdraget ovan anspelar inte bara på läsarens känslor, mellan raderna står det att vi borde känna oss upprörda eftersom andra gör det. Författarna använder sig av flera strategier för att väcka empati hos läsaren för dem som utsatts för mobbning. Påståenden som det nedan, att de mobbade

tillslut tar den sista utvägen. De tar livet av sig.<sup>194</sup>

är starkt känsloladdade. Att citera personer som varit utsatta för mobbning som själva pratar om sina känslor och upplevelser av att vara mobbad är en relativt vanlig strategi för att väcka känslor hos läsaren. Genom mobbningsberättelsen känner läsaren sympati och kanske även aggression mot förövaren, vilket förhoppningsvis leder till att han eller hon blir intresserad och agerar, eller i alla fall inte agerar passivt nästa gång en person blir mobbad.

Zarembas artiklar är tydliga exempel på hur journalister detaljerat återger vilka konsekvenser de som utsatts för mobbning tvingas att leva med. Att inte känna empati med personen empiriutdraget nedan handlar om är svårt. I utdraget går dels pathos att utskiljas, men även hur artikelförfattaren använder sig av både citat och detaljerade beskrivningar för att återge den mobbades berättelse:

När han inte håller armarna runt kroppen klämmer han händerna mellan knäna. Han ber om ursäkt för sitt sluddriga tal: ”Tungan sväller av mediciner”. Simvastatin, Brufen, Ziprena, Xanal, och så Zopi... nånting, ”Det är för att sova.” [...] Också de övriga symptomen är lika: han är rädd för människor, vaknar på natten och slår omkring sig, och när han på dagen försöker tänka på annat – sina döttrar till exempel - tar det bara någon minut innan han minns varför han inte klarar av att vara far åt dem – och då är tankarna tillbaka där det hände. I övrigt: hallucinationer, flyktberedskap, oförmåga att glädjas åt någonting.<sup>195</sup>

Citaten tillsammans med de mobbningsberättelser Zaremba återger fungerar på ett mycket bra sätt i att engagera läsarna. Berättelserna är ”råa”, inget lämnas därefter. Konsekvenserna av mobbningen beskrivs noga och Zaremba är inte sen med att ofta påpeka hur lite man i Sverige

---

<sup>193</sup> ”Diktatoriska chefer bakom mobbning på arbetsplatser”

<sup>194</sup> ”Mobbarna får härja fritt på jobbet”

<sup>195</sup> Zaremba (2010:9)

gör för dessa personer för att sedan jämföra med hur det fungerar i till exempel Frankrike där man kan dömas till både fängelse och skadestånd för att ha mobbat en kollega.<sup>196</sup>

### **5.1.5. Sammanfattning**

Genom att använda siffror, statistik och neutrala ordval försöker författarna legitimera mobbning i arbetslivet som ett socialt problem. Med hjälp av ordval som *man* eller ”så ser det ut” distanserar sig författarna själva från sina uttalanden genom allmängiltiga generaliseringar, för att på så sätt skapa en bild av konsensus. Vidare är det vanligt att olika personer tillåts att uttala sig i artiklarna om mobbningsproblematiken utifrån ett kategoriskt berättigande, det kan vara yrkesposition, som vittne eller att själv ha varit mobbad. Flera av författarna till de analyserade artiklarna försöker väcka känslor hos publiken, detta sker genom att frågor ställs direkt till läsaren eller att det anspelas på dennes känslor genom att detaljerat berätta om vilka konsekvenser mobbningen inneburit för den drabbade.

## **5.2. Att förklara varför mobbning uppstår**

Om avsnittet ovan främst handlade om att analysera *hur* mobbningsproblematiken framställs i media, handlar detta avsnitt om att analysera och redogöra för *vad* det är som skrivs i media om mobbningsproblematiken. Det vill säga vilken bild det är som konstrueras och vilken eller vilka faktorer det är som pekas ut som bakomliggande orsaker till att mobbning bland vuxna i arbetslivet uppkommer och existerar.

### **5.2.1. Dålig arbetsorganisation och bristfällig ledning**

I likhet med mycket av forskningen<sup>197</sup> om mobbning pekas en bristfällig arbetsorganisation och ett dåligt ledarskap ut som de främsta orsakerna till varför mobbning förekommer på en arbetsplats i flera av artiklarna.

I artikeln ”Brist på ledning bakom mobbning” pekas ledarskapet ut som den viktigaste orsaken. Utöver detta pekas nedskärningar, omorganiseringar och arbetsplatser utan chefer ut som andra riskfaktorer, precis som forskningen också visat.<sup>198</sup> Artikelförfattaren menar att dessa situationer ofta skapar frustration i arbetsstyrkan som sedan leder till mobbning. Samtidigt går författaren från att starkt ha betonat ledarskapets betydelse till att indirekt skuldbelägga individen. I empiriutdraget nedan kan vi se hur han själv underminerar sitt uttalande:

---

<sup>196</sup> Zaremba (2010: 37-50 ”Fritt fram i Sverige. Men brottsligt i Frankrike”)

<sup>197</sup> Se till exempel Einarsen (2000:390-391); Leymann (2000:177); Zapf & Einarsen (2005:252)

<sup>198</sup> Einarsen (2000:390-391)

Många tror att det är knepiga personer som mobbas men det är tvärtom. Alla kan råka ut för att bli mobbade. Det vanliga är att den person som har åsikter och kreativa idéer brukar bli föremål för mobbning. Anledningen är oftast avundsjuka och konkurrens från mobbaren.

Genom att koppla det som framkom ovan till den enligt författaren felaktiga (men allmänna) uppfattning om den mobbade som ”knepig” sker en aktiv kategorisering och författaren bidrar samtidigt till att bekräfta att det skulle finnas en specifik mobbningsidentitet. Det Leymann tidigt fann i sin forskning, att de som mobbas ofta anses som knepiga<sup>199</sup>, verkar således vara en uppfattning som fortfarande existerar. Till en början pekades ledarskapet ut som den viktigaste orsaken till mobbning. Men som framkom i empiriutdraget ovan gör sedan författaren en vändning och menar istället att vem som helst kan bli mobbad och att det oftare är starka personer som råkar illa ut på grund av avundsjuka kollegor. Det handlar om att indirekt skuldbelägga den enskilda individen för problemet, vilket står i linje med Abell och Stokoe som menade att beskrivningar är retoriska resurser som fungerar anklagande eller försvarande.<sup>200</sup>

Även i artikeln ”En av tio drabbas” pekas omorganiseringar ut som en betydande faktor i uppkomsten av mobbning, likaså påstås i en annan artikel att

tusentals nya mobbningsfall tillkommer varje år på svenska arbetsplatser som en följd av organisationsförändringar och dåligt ledarskap

I en annan artikel ges en liknande bild. Arbetsorganisationens betydelse är stor, men det finns vissa organisationstyper som motverkar mobbning precis som det finns organisationstyper som kan främja förekomsten av fenomenet.<sup>201</sup> Även här kan intertextualiteten i mobbningsdiskursen identifieras. I avsnittet Forskningsbakgrund redogjordes för möjliggörande och motiverande strukturer, där Salin menade att mobbning uppkommer och existerar ifall miljön tillåter det och tvärtom.<sup>202</sup> Även den fysiska arbetsmiljön tas i mediedebatten upp som en bidragande faktor som kan förstärka en mobbningsituation. När mobbning existerar på en arbetsplats förvärras den lätt om den är ”synlig” i organisationen. Ett öppet kontorslandskap där individen har svårt att dra sig undan kan göra att det känns värre, betydelsen av en reträttplats

---

<sup>199</sup> Leymann (1986:10-11)

<sup>200</sup> Abell & Stokoe (1999:297-300)

<sup>201</sup> ”Var tionde blir mobbad på jobbet”

<sup>202</sup> Salin (2003:1217-1225)

är viktig.<sup>203</sup> På liknande sätt står det i en annan artikel att mobbning kan ses som ett symptom på att något är fel i arbetsorganisationen, ledarskapet, eller arbetsgruppen.<sup>204</sup>

I en artikel<sup>205</sup> som handlar om mobbningsproblematiken inom ICA-koncernen är strålkastarljuset återigen på ledarskapet och arbetsorganisationen. Genom att berätta att cheferna fått gå på föreläsning och workshop för att öka medvetenheten klargörs ansvarsfördelningen. Men tilläggas bör att i samma artikel pekars hela arbetsstyrkans ansvar också ut, hur viktigt det är att man som anställd rapporterar till chefen ifall man misstänker att mobbning förekommer.

Cheferna målas upp som de onda bovarna i dramat av flera. Bara artikelrubriken ”Låt chefer genomgå psykologiska tester” ger sådana indikatorer.

I grunden är problemet att ledningen är otydlig och vissa personer tar då på sig roller och uppgifter som de inte har mandat till. Mobbning är motsatsen till lag och ordning. Det är mindre vanligt att de som har de verkliga mandaten på arbetsplatsen mobbar, även om det finns exempel på chefer som verkar genom ”ruling by fear” och genom att skapa ett otillått klimat, säger Lars S Bagge.

Det kanske bästa sättet att skapa ett klimat som motverkar mobbing är därför att ha en aktiv och tydlig ledning på arbetsplatsen så att man vet vilka befogenheter olika medarbetare har.<sup>206</sup>

I den bild som ges i empiriutdraget ovan är det tydligt att berättaren anser att orsaken till mobbning går att finna hos cheferna. Han menar att många av cheferna är så rädda för sina underordnades åsikter att de förtrycker eller hotar dem för att de ska vara tysta. Just därför förespråkas psykologiska tester som skulle ta reda på ifall en person är lämplig som chef eller ej. En annan skribent skriver att chefen ofta är den som startar mobbningen, ytterligare en annan påstår att chefer får lära sig mycket om produktion men inget om hur man tar hand om människor.<sup>207</sup> I artikeln ”Lagstifta mot mobbningen” står det att läsa:

Omsorgen om medarbetarnas hälsa och arbetslust måste bli en avgörande del av vad det som förknippas med det goda ledarskapet.

Samma sak sker i artikeln ”Ge de mobbade upprättelse!”

Bristande ledarskap är ofta en starkt bidragande orsak till att mobbnings- och kränkings-situationer uppstår. Det kan börja med att chefen eller kollegan känner sin position hotad. Sen fortsätter det i en ond spiral med trakasserier och utstötning som till sist blir så allvarlig att det leder till en arbetsskada som förvärras och blir kronisk.

---

<sup>203</sup> ”Vem som helst kan bli drabbad”

<sup>204</sup> ”De förtalade och utstötta”, *Kick Off* 19/7/2010, s 82.

<sup>205</sup> ”Ica tar tag i problemen”, *Kollega* nr 1/2011, s 13.

<sup>206</sup> ”300 000 utsätts för mobbning i arbetslivet”

<sup>207</sup> ”En väckarklocka. Littorin vill göra kurser i arbetsmiljö obligatoriskt i utbildning för blivande chefer”; ”Vi måste våga reagera mot mobbning på jobbet”

Genom att betydelsen av ledarskapet pekas ut på detta sätt i flera artiklar avslöjas att det finns en gemensam bild som konstrueras i media av flera aktörer. Påståendet om att chefer ska genomgå psykologiska tester eller att de måste lära sig mer om hur man tar hand människor underminerar alternativa förklaringar, till exempel att individuella faktorer skulle kunna bidra till orsaksförklaringen. Istället lyfts ledarskapet fram som den viktigaste faktoren och ansvaret läggs på arbetsgivaren som har i uppgift att se till att de anställda mår bra på jobbet.<sup>208</sup> Uppfattningen om de onda cheferna som representeras genom media bottnar i det som forskning har visat - att flera av de som mobbats faktiskt blir mobbade av sina överordnade.<sup>209</sup> Betydelsen av ett gott ledarskap har alltså inte bara lyfts fram inom forskningen utan även i media vilket visar på en tydlig intertextualitet kring *hur* och *vad* det skrivs om mobbningsproblematiken. Empirisekvenserna ovan urskiljer den problematiken som många forskare pekat på, nämligen betydelsen av en tydlig roll- och ansvarsfördelning.<sup>210</sup>

Mellan utfrysning och höga krav i arbetet finns det ett samband står det i artikeln ”Offret bär ingen skuld”. Att inte hinna med allt man borde på jobbet gör att man inte heller avsätter tid för att vårda sina relationer. Man kanske tackar nej till att umgås med sina kollegor för att istället jobba över. För chefen framstår dessa individer som flitiga och duktiga men kollegorna slutar fråga och prata med personer som alltid tackar nej, vilket så småningom resulterar i att individen blir utfrysad. Utfrysning pekas ut som den vanligaste formen av mobbing. Genom offensiv retorik undermindras alternativa förklaringar med individen som orsak. I situationer som den som beskrevs ovan är det lätt att skylla på offret, men offret bär aldrig skulden utan vem som helst kan drabbas menar författaren<sup>211</sup> i likhet med flera forskare. Exempelvis Einarsen<sup>212</sup>, Leymann<sup>213</sup> och Hallberg och Strandmark<sup>214</sup> som alla menar att det beror på slumpen vem som bli mobbad.

### 5.2.2. Svaga och starka individer

Inom forskningen är det omdiskuterat ifall personliga egenskaper spelar roll för vem som blir utsatt för mobbing.<sup>215</sup> Samma diskussion finns i media, där det finns dem som lägger vikt vid de personliga egenskapernas betydelse. Gemensamt är att det inom forskningen, precis som i media, är färre som representerar denna uppfattning till fördel för den som sätter arbets-

<sup>208</sup> ”Ge de mobbade upprättelse!”

<sup>209</sup> Hauge et. Al. (2009:351); Zapf & Einarsen (2005:245)

<sup>210</sup> Hauge et. Al. (2011:305-307, 317-319)

<sup>211</sup> ”Offret bär ingen skuld”

<sup>212</sup> (2000:390)

<sup>213</sup> (1986:11); (1992:15)

<sup>214</sup> (2004:145)

<sup>215</sup> Se till exempel Einarsen (2000:389); Zapf & Einarsen (2005:250, 252-254) där detta tas upp.

organisationen och ledarskapet i fokus. Extra sårbara och extra starka individer utgör två typer av personligheter som löper risk att bli utsatta för mobbning står det i artikeln ”Civilkuragelag kan hindra mobbning”. Detta en relativt genomgående förklaring som ges. I en artikel citeras Mats som menar att han blev mobbad på grund av att han stack ut, han gjorde saker som man normalt inte gjorde vilket provocerade de andra på arbetsplatsen.<sup>216</sup>

I artikeln ”Jag blev mobbad på jobbet – Efter åtta år bröt Linda, 35, den onda cirkeln med terapi” lyfts två orsaker fram. Dels säger personer som artikeln handlar om att det inte är

den utsattes fel

Samtidigt säger personen att hon var mobbad även som liten och att det bidrog till att hon blev mobbad även som vuxen då hon föll in i sitt gamla mönster på arbetsplatsen. Men hon menar också att det finns skillnad mellan hur vi tror att mobbningsituationer löses och hur verkligheten ser ut.

Det är ju inte den utsattes ansvar att konflikten blir löst. – Men så ser inte verkligheten ut, säger hon.<sup>217</sup>

I en annan artikel påstår författaren att alla kan drabbas av mobbning men att vissa egenskaper tycks vara speciellt bidragande.<sup>218</sup> Att mobbning drabbar starka individer som sticker ut verkar flera vara överens om, ett sista exempel ges med hjälp av följande empiriutdrag.

Det är inte de udda, osäkra eller underpresterade medarbetarna som utsätts för vuxenmobbning. Det är de starka man vill trycka ner [...]. Kompetenta och drivande personer väcker avundsjuka och upplevs som hotfulla på en arbetsplats. De bestraffas då gärna med förtal och ryktesspridning. En annan strategi är att osynliggöra den starka. Låta bli att hälsa eller prata med henne, undanhålla information eller komma på att säga till när man går på lunch först i sista ögonblicket. Få henne att känna sig osäker och oönskad.<sup>219</sup>

Även Hallberg och Strandmark menar att starka individer som sticker ut och är drivande på arbetsplatsen riskerar att i större utsträckning bli utsatta för mobbning.<sup>220</sup> I övrigt skiljer sig den bild som ges i media från forskningen. Forskning har visat att individer som är oroliga, neurotiska och lider av depressiva symptom i större utsträckning blir mobbade (även om det finns en osäkerhet i att kunna fastställa om symptomen fanns där redan innan mobbning eller om de är ett resultat av den).<sup>221</sup> I media är den huvudsakliga, som vi ser ovan, förklaringen att

---

<sup>216</sup> ”Mats vann i AD – nu kämpar han för sitt jobb”, *Arbetarskydd* 9/9/2010, s 27.

<sup>217</sup> ”Jag blev mobbad på jobbet – Efter åtta år bröt Linda, 35, den onda cirkeln med terapi”

<sup>218</sup> ”Trakasserier vanligt i EU”

<sup>219</sup> ”Jag kände att jag inte hade något värde”

<sup>220</sup> (2004:145)

<sup>221</sup> Einarsen (2000:389); Zapf & Einarsen (2005:250)



de är de starka individerna som drabbas. Vilket återigen bidrar till att kategorisera de mobbade på ett visst sätt och till att bekräfta mobbningsidentiteten. Även om det inom de två kontexterna konstrueras olika bilder av hur en ”typiskt” person som utsatts för mobbning är kan båda bilderna leda till konsekvenser för de individer som blivit utsatta för mobbning. För oavsett om personen tros vara stark eller svag hamnar skuldbördan hos den enskilda individen.

### 5.2.3. Flera faktorer i samverkan

I flera av artiklarna öppnas det upp för en samverkan mellan flera faktorer. Både arbetsmiljö-mässiga och individuella orsaker bidrar till att förklara fenomenets uppkomst och existens på arbetsplatser.<sup>222</sup> Detta är en uppfattning som även flera av de forskare som refererats tidigare står bakom.<sup>223</sup> Forskaren Thöres Theorell citeras i en artikel kring vad han anser vara förklaringen till mobbningsfenomenet:

Det är många faktorer som ligger bakom, det viktigaste är att ingen tar frågan på allvar<sup>224</sup>

Även i en annan artikel där Theorell är medskribent ges samma förklaring:

Den fråga man kan ställa sig är ju vilka förhållanden i arbetslivet som vi borde jobba med för att minska risken för mobbning. Det är klart att individuella faktorer spelar roll för mobbningsrisken och sådana kan vara svåra att påverka med arbetsorganisatoriska åtgärder. Men individuella faktorer samspelar alltid med omgivningen. En person med rättvisepatos som ärligt och modigt påtalar uppenbara missförhållanden blir belönad i en omgivning som ser uppriktighet som en tillgång. Samma person kan i stället bli ett mobbningsoffer i en omgivning som vill tysta all kritik och helst vill att ingenting skall förändras.<sup>225</sup>

I artikeln ”Omodernt att skylla arbetsklimatet på chefen”<sup>226</sup> ges indirekt en orsaksförklaring i rubriken som talar om att författaren inte anser att ledarskapet utgör problemet. Vidare i artikeln går det att läsa att den psykosociala arbetsmiljön uppstår i samspelet mellan samtliga individer på en arbetsplats och att ömsesidighet och mellanmännsliga faktorer är viktiga. Arbetsgivaren har ett visst ansvar för att förhindra mobbning. Men att skapa en god psykosocial arbetsmiljö och arbetsglädje, precis som att motverka att kollegor inte talar bakom ryggen på varandra och en negativ stämning bör alla tillskrivas ansvaret för. Likande resonemang går att finna hos flera:

En enskild chef kan visserligen förhindra enstaka övergrepp men kan aldrig ensam bryta en osund kultur eller en skev människosyn som tillåtits genomsyra en arbetsplats.<sup>227</sup>

---

<sup>222</sup> Se till exempel ”Kränkande särbehandling på jobbet”.

<sup>223</sup> Einarsen et. Al. (1998:97); Salin (2003:1217); Thylefors (1999:15)

<sup>224</sup> ”En av tio drabbas”

<sup>225</sup> ”Diktatoriska chefer bakom mobbning på arbetsplatser”

<sup>226</sup> *Chefstidningen* 30/5/2011, s 51.

<sup>227</sup> ”Fel skylla bara på cheferna”, *Dagens Nyheter* 10/8/2010, s 7.

Att mobbning tillåts att förekomma i en organisation menar vissa beror på passivitet:

En civilkuragelag borde omfatta även de som underlåter att säga ifrån, anmäla eller på annat sätt uppmärksamma mobbning. Det ska gälla alla som tyst ser på men inte ingriper, som inte vill lägga sig i men som med sin passivitet medverkar till och understödjer mobbning.<sup>228</sup>

#### 5.2.4. Samhällsstrukturer

I *Mobbarna och rättvisan* lyfts allt ansvar från individen, det är tydligt att Zarembas utgångspunkt är att den mobbade individens svikits av samhället. Ett exempel på detta ges i rubriken ”De skiter i vilket. Så sviker vi de mobbade”.<sup>229</sup> Författaren skriver att:

I Sverige är mobbning på arbetsplatsen en förseelse mot arbetsmiljön. I Frankrike och Belgien är den ett brott mot den personliga integriteten, som räknas som en grundläggande medborgerlig rättighet.<sup>230</sup>

Genom påståendet visas hur mobbningsproblematiken inte tas på allvar i Sverige. Zaremba förtydligar med att statliga myndigheter som Försäkringskassan ställer sig på mobbarnas sida, vilket gör det i stort sett omöjligt för offren att få övergreppen tagna på allvar och att de lagar som finns inte tillämpas. Utifrån detta dras slutsatsen att sjukdom till följd av mobbning inte tas på lika stort allvar i Sverige som sjukdomar förorsakade av den fysiska arbetsmiljön.<sup>231</sup>

I artikelserien pekats västvärlden i stort ut som en främjande faktor för att mobbning på arbetsplatserna uppstår. Vilket går att känna igen från forskning som visat att samhälleliga och globala faktorer i form av krav på ökad effektivitet och belöningar för ökad prestation leder till ökad mobbning i arbetslivet.<sup>232</sup> Författaren skriver att i och med

ändlösa omstruktureringar där var och en måste bevisa att han duger – bättre än kollegan<sup>233</sup>

måste alla ständigt tävla mot varandra i stenhård konkurrens, vilket leder till att vi får svårt att lita på varandra och att solideriteten försvinner. Dagens styrmetoder innebär att människor medvetet hålls i osäkerhet.

Om mobbningen bara var ett verk av psykopater eller av flockinstinkten, om det bara var ett styre av lust, där lidande är ett mål i sig, hade det inte varit ett så stort problem, det är som *medel* det breder ut sig. När psykiskt våld blir obestraftat upptäcker många hur användbart det är. [...] Det hjälper föga att landet Sverige på papper har det bästa skyddet för det fria ordet – när det samtidigt är straffritt för människor i maktställning att genom förtal, ryktes-spridning och psykiska övergrepp krossa dem som tar till orda. [...] för varje individ som

<sup>228</sup> ”Civilkuragelag kan hindra mobbning”

<sup>229</sup> Zaremba (2010:53)

<sup>230</sup> Zaremba (2010:40)

<sup>231</sup> Zaremba (2010:41, 53, 60)

<sup>232</sup> Salin (2003:1217-1225)

<sup>233</sup> Zaremba (2010:45)

mobbas ut är det femtio som ser det hända och lär den läxan för framtiden. Det är så vi får vår värdegrund.<sup>234</sup>

Zarembas artikelserie är starkt offensivt retoriskt på så sätt att han underminerar alternativa förklaringar till vad orsaken till att mobbning uppstår och existerar kan vara. Tyngdpunkten i hans argumentation är att individen är oskyldig. Genom att peka ut och illustrera vilka fel myndigheter, fackförbund och arbetsgivare begått i mobbningsfallen blir det i stort sett omöjligt att framställa individen som orsaken. Följande empiriutdrag är mycket talande och får avsluta analysen:

IF Metall tappar bort brev från DO medan Arbetsmiljöverket, som skall stävja brott mot arbetsmiljön, självsvåldigt bestämmer att just mobbning av alla brott bekämpas bäst av att aldrig beivras. Och ledamöter i en försäkringsnämnd, som fått läkarintyg på att socionomen utan tvekan drivits till sjukdom av sina chefer, finner efter ”en samlad bedömning”, där vi inte får veta vad som samlats eller hur det bedömts, att hon nog har blivit sjuk av något annat. De skiter i vilket. Ursäkt franskan. Men efter samlad bedömning har jag funnit att från mobbningsoffrens perspektiv ser vår rättsstat ut att hålla turkisk standard. Vilket förklarar deras misstro, som utomstående förväxlar med rättshaveri. Men det är faktiskt inte möjligt att så många regelbrott skulle drabba just deras ärenden av ren slump.<sup>235</sup>

### 5.2.5. Sammanfattning

Precis som inom mobbningsforskningen finns det i de analyserade artiklarna olika faktorer som pekas ut som bakomliggande orsaker till mobbning bland vuxna i arbetslivet. Gemensamt inom både forskning och media är att flera talar för att det är en samverkan mellan flera faktorer som bidrar till mobbningen uppkomst och existens. Inom båda kontexterna läggs störst vikt vid arbetsorganisationen och ledarskapet, men även vid mer övergripande faktorer som globala och samhällseliga strukturer. Precis som forskning visat ger också den mediala bilden indikatorer på att det finns vissa typer av organisationer som möjliggör och till och med kan främja mobbning. Även ledarskapets betydelse är i den mediala bilden stor. Cheferna pekas ut som de som mobbar mest, samtidigt som flera menar att de har det största ansvaret för att förebygga och motverka mobbning. Att förklara mobbning med hjälp av personliga egenskaper är inte lika vanligt, vare sig inom media eller inom forskningen, även om det finns de som menar att personliga egenskaper har betydelse. Vissa menar att svaga individer löper störst risk att utsättas för mobbning medan andra menar att starka individerna som sticker ut och säger sitt främst blir mobbade. I motsats till detta menar flera att vem som drabbas av mobbning endast beror på slumpen, och att mobbning är ett symptom på att det är fel någonstans i organisationen.

---

<sup>234</sup> Zaremba (2010:76-77)

<sup>235</sup> Zaremba (2010:62)

## 6. Sammanfattande diskussion

### 6.1. Den medialt konstruerade bilden av vuxenmobbing i arbetslivet

Vad har nu den medialt konstruerade bilden av vuxenmobbingen att säga om villkoren för att prata om mobbing i arbetslivet? Det finns en inbyggd maktaspekt i hur media är med och bidrar till att konstruera fenomen.<sup>236</sup> Vilken bild som produceras och reproduceras i media kan ha indirekt betydelse för vad som sker när mobbing uppdagas på arbetsplatsen. Den talar om för chefer och kollegor hur de bör agera i en mobbingssituation, vilket i sig kan vara avgörande för vad som sker med den mobbade individen. Vilka orsaker som pekats ut kan innebära konsekvenser för den utsatte individen men också för organisationen där mobbingen sker. I forskningsbakgrunden kring mobbing i arbetslivet gavs olika förklaringar till varför mobbing uppstår och tillåts existera. Flera olika faktorer pekades ut som bakomliggande. Vissa menar att arbetsorganisationen och ledarskapet är de viktigaste faktorerna<sup>237</sup>, andra lägger större vikt vid personliga egenskaper<sup>238</sup>. Samtidigt finns det flera som anser att det är en samverkan mellan flera faktorer och att vi därför inte bör arbeta med enskilda faktorer för att förhindra och motverka mobbing. Forskning har visat att vissa typer av organisationer erbjuder en fruktsam grund för mobbingen att växa i, och att individer i större utsträckning agerar aggressivt och lättare bli irriterade om arbetsklimatet är negativt.<sup>239</sup> Utöver detta menar flera att mobbing kommer öka beroende på marknadsfilosofins utbredning. När verksamheter hamnar i hårdare konkurrens med varandra och nedskärningar och omorganiseringar, som pekats ut som några av de viktigaste orsakerna blir vardag, bidrar det till att arbetare måste tävla mot varandra om jobben. Vilket i sig kan leda till att vi tar till oss alternativa och mer aggressiva metoder för att bli av med våra medtävlare – det vill säga våra kollegor.<sup>240</sup>

Den förklaring som lägger vikt vid arbetsorganisationen och ledarskapet är den vanligaste inom forskningen såväl som i media. Majoriteten av de artiklar som analyserats har pekat på just detta och att det beror på slumpen vem som blir mobbad.<sup>241</sup> Den rådande uppfattningen är att problemet främst verkar vara en bristfällig arbetsmiljö och ett dåligt ledarskap. Samtidigt säger lagstiftningen att ansvaret för att förhindra kränkande särbehandling ligger hos arbetsgi-

---

<sup>236</sup> Alvesson & Sköldberg (2008:465); Börjesson & Palmblad (2007:9-10)

<sup>237</sup> Einarsen (2000:390-391)

<sup>238</sup> Leymann (1996:177)

<sup>239</sup> Einarsen et. Al. (2003:24); Salin (2003:1217-1225)

<sup>240</sup> Zapf & Einarsen (2005:250)

<sup>241</sup> Se till exempel "Brist på ledning bakom mobbing"; "En av tio drabbas"; "Låt chefer genomgå psykologiska tester"

varen.<sup>242</sup> Att ledningen tillskrivs ansvaret för att förhindra att mobbning förekommer är problematiskt utifrån det som forskning visat, att de flesta individer som blir mobbade på sin arbetsplats blir det av sina överordnande.<sup>243</sup> Hur går detta ihop? Lagen säger en sak men forskning och den mediala bilden säger en annan. För om uppfattningen är att det är chefernas ansvar kan man inte bortse från hur verkligheten ser ut. Frågan är vilka konsekvenser detta innebär för hur vi diskuterar mobbningsproblematikens lösning. Vad händer med de mobbade när chefen förväntas ta ansvar och reda upp situationen om det är chefen som mobbar? Här vill jag koppla till det som flera av artikelförfattarna tagit upp. Att det inte allt för sällan händer att den drabbade individen hamnar mellan stolarna i systemet och varken får hjälp av arbetsgivaren eller andra betydelsefulla aktörer - exempelvis Försäkringskassan och facket.<sup>244</sup> Att samhället sviker de mobbade har jag inte kunnat finna någon som säger emot. Men flera är de journalister som manar sina läsare till handling<sup>245</sup>, de menar att de mobbade måste ges upprättelse och att deras förövare inte borde gå ostraffade ur situationen. Vissa menar att en lagstiftning av något slag skulle hjälpa. Men problemet är att vi idag i Sverige redan har lagstiftning på området, som flera av artikelförfattarna också påpekar, men att lagarna inte tillämpas.<sup>246</sup> Man kan ju undra varför vi ens har dessa lagar i så fall?

Inom forskarvärlden är det ett fåtal som menar att det går att förklara varför en individ mobbas på grund av personliga egenskaper.<sup>247</sup> Likaså har det i denna studie visats att det är färre också i media som förespråkar den förklaringen till fördel för den som gavs ovan.<sup>248</sup> Även om de medieaktörer som menar att problemet kan förklaras helt eller delvis med hjälp av personliga egenskaper hos offren är relativt få bidrar de ändå till att konstruera bilden av den mobbade på ett visst sätt och bekräftar också mobbningsidentiteten. I forskningen har ofta de svaga individerna pekats ut som speciellt utsatta för risken att drabbas av mobbning.<sup>249</sup> I media pekar dock flera på att de som blir mobbade inte är de svaga utan tvärtom de starka individerna.<sup>250</sup> Att vara framåt, driven och säga vad man tycker tolkas utifrån det empiriska materialet vara en stor riskfaktor för att bli utsatt för mobbning. Individer som andra känner sig hotade av verkar man således vilja göra sig av med, vilket kan göras med hjälp av mobbning. Detta åberopades i forskningsbakgrunden men har också framkommit i analysen.

---

<sup>242</sup> AFS 1993:17

<sup>243</sup> *Arbetsmiljön 2009*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2010:3, Arbetsmiljöverket, Statistiska Centralbyrån.

<sup>244</sup> Zaremba (2010:62)

<sup>245</sup> Se till exempel "Ge de mobbade upprättelse!"

<sup>246</sup> "Civilkuragelag kan hindra mobbning"; "Lagstifta mot mobbningen"

<sup>247</sup> Einarsen (2000:389)

<sup>248</sup> Se till exempel "Jag kände att jag inte hade något värde"; "Trakasserier vanligt i EU".

<sup>249</sup> Einarsen (2000:389); Zapf & Einarsen (2005:253-254)

<sup>250</sup> Se till exempel "Civilkuragelag kan hindra mobbning"; "Jag kände att jag inte hade något värde".

Mobbningsberättelsen som återgavs i inledningskapitlet tyder också på detta. Då Carina, som berättelsen handlade om, menade att hon hade tagit över chefspositionen i avsaknad av en ”riktig” chef och att kollegorna då vänt sig emot henne.

Genom kategorisering tillskrivs de mobbade individerna vissa egenskaper, vilket gör att man kan tala om att olika mobbningsidentiteter konstrueras. En av de mobbningsidentiteter som konstrueras i media är den mobbade som knepig. En annan är där den mobbade individen antas vara svag, annorlunda och passiv. Och ytterligare en är där den mobbade individen pek-  
kas ut som stark, driven och modig.<sup>251</sup> Genom att tillskriva de individer som utsatts för mobbning vissa egenskaper, oavsett vilka det handlar om, skuldbelägger artikelförfattarna indirekt dem för mobbningen. Allt detta skapar villkor och idéer om hur ett mobbningsfall bör lösas. Men det visar också på att den bild som Leymann<sup>252</sup> fann i sina studier redan på 1980-talet, om att individer som blir mobbade anses vara knepiga, lever kvar än idag. Och att det finns en rådande uppfattning om att de som utsatts för mobbning skulle ha vissa egenskaper eller en viss personlighet. Det finns en paradox i att framställa de som utsatts för mobbning på detta sätt, eftersom de som blivit mobbade är tvungna att förhålla sig till dessa egenskaper som tillskrivs mobbningsidentiteterna i sitt eget berättande. I sina berättelser, som vi såg hos Blomberg<sup>253</sup> men även i de analyserade artiklarna<sup>254</sup>, förhåller de som mobbats sig till mobbningsidentiteten på så sätt att de beskriver sig själva som oskyldiga. För att tala med Nordzell<sup>255</sup> ”görs” en kategorisering i de mobbades berättelser där de genom sina beskrivningar parerar skuldfrågan – genom att framställa sig som oskyldiga offer. Genom att göra detta bekräftar de bilden av den mobbade som svag och mobbaren som den starka. Detta skapar villkor för hur vi pratar om mobbning – och vidare mobbningsidentiteten – och vilket ansvar de mobbade själva kan tillskrivas.

Det är viktigt att vara medveten om media som maktutövare, hur den bild som konstrueras där får oss att tänka och agera på ett visst sätt. Det handlar om att mobbningsdiskursen sätter upp villkor och att media producerar och reproducerar diskursen. Men också om att språk är en aktiv handling som formar verkligheten, sociala fenomen och identiteter.<sup>256</sup> Diskurser handlar

---

<sup>251</sup> Se till exempel ”Civilkuragelag kan hindra mobbning”; ”Mats vann i AD – nu kämpar han för sitt jobb”

<sup>252</sup> Leymann (1986:10-11)

<sup>253</sup> (2010:243-244)

<sup>254</sup> ”Jag blev mobbad på jobbet – Efter åtta år bröt Linda, 35, den onda cirkeln med terapi”; ”Jag kände att jag inte hade något värde”

<sup>255</sup> (2007:39-41)

<sup>256</sup> Bergström & Boréus (2005:306, 326-327); Börjesson & Palmblad (2007:9-13)

ju som bekant om hur och vad man får eller kan säga om något.<sup>257</sup> Genom alla de empiriutdrag som givits ovan ”görs” något.<sup>258</sup> Media är en viktig aktör i att upprätthålla och legitimera mobbningsdiskursen, som sätter upp villkor för hur vi pratar om mobbning. Vilken bild som produceras och reproduceras genom media kan indirekt vara avgörande för vad som händer med de mobbade individerna. Ges de någon hjälp att ta sig ur situationen eller möjlighet att stanna kvar på sin arbetsplats? Eller sker det motsatta, att individen inte ges någon hjälp och istället slussas ut ur arbetslivet för gott, samtidigt som mobbaren kan arbeta kvar ostraffad? För som bland andra Leymann pekade på, och som även flera i media påvisat, är de som utsatts för mobbning ofta svårt psykiskt skadade. Flera diagnostiseras med posttraumatiskt stressyndrom och det är inte ovanligt att de långtidssjukskrivs eller förtidspensioneras.<sup>259</sup> Sambandet mellan mobbning i arbetslivet och självmord är en konsekvens som både tas upp i media- såväl som inom forskningskontexten.<sup>260</sup> Det som framkommit i analysen av mediematerialet ligger, vill jag hävda, i stort sett i linje med den bild som ges av forskningen. Inga större olikheter har framkommit i analysen som skiljer sig avsevärt från det som åberopades i forskningsbakgrunden kring synen på mobbning och dess bakomliggande orsaker. I uppsatsen har jag visat på och diskuterat några av de villkor som den mediala bilden framställer. Andra tolkningar och läsningar av det empiriska materialet kanske kan vaska fram andra eller fler villkor för ett berättande om mobbning. För det är av vikt att synliggöra hur talet om mobbning, i det här fallet, den mediala bilden är med och formar vår föreställning om hur problemet kan lösas. Det kan som bekant indirekt bidra till hur vi väljer att agera om mobbning uppdragas på arbetsplatsen. Står vi kvar och blundar eller reagerar vi? Det är viktigt att fortsätta att diskutera dessa frågor för att ha möjlighet att förbättra eller bevara en god arbetsmiljö på våra arbetsplatser.

## 6.2. Metodologiska reflektioner

Diskursbegreppet gav insikt i hur media kan bidra till vår uppfattning om mobbningsfenomenet och hur det skrivna språket är med och skapar den bilden - att språk är en aktiv handling.<sup>261</sup> De retoriska verktygen har varit avgörande dels för att analysera hur mobbning i arbetslivet legitimeras genom media som ett socialt problem, dels för att kunna identifiera de orsaker som pekas ut som bakomliggande. Här måste också nämnas att forskningsbakgrunden var av oerhörd betydelse i den processen, och att det med hjälp av den i analysen har visats att

---

<sup>257</sup> Foucault (1993:7)

<sup>258</sup> Ekström & Larsson (2010:266-267)

<sup>259</sup> Leymann (1996:173-174)

<sup>260</sup> Leymann (1996:176); ”Mobbarna får härja fritt på jobbet”

<sup>261</sup> Bergström & Boréus (2005:306, 326-327)

det finns en tydlig intertextualitet kring hur och vad det skrivs om mobbning. Intertextualitetsbegreppet har fungerat väl i att synliggöra medias maktutövning. Hur media utövar makt går att urskilja på flera sätt, men handlar framför allt om *hur* aktörer i media skriver om mobbning och att man hänvisar till andra viktiga aktörer inom diskursen. Genom en något populärvetenskaplig ton hänvisar flera av artikelförfattarna till mobbningsforskare<sup>262</sup>, men också till Zaremba.<sup>263</sup> Det kan urskiljas hur ord, fraser och tankegångar finns gemensamt hos flera. Det handlar om *vem* som har rätt att uttala sig men också om *vad* man skriver om. Genom analysen tydliggörs den maktutövning media har i att konstruera fenomen på ett visst sätt, i detta fall mobbning bland vuxna i arbetslivet och vilka implikationer det kan innebära för uppfattningen om hur problemet kan lösas. De mobbade kommer till tals i flera sammanhang, både i de analyserade artiklarna men också i den tidigare forskning som återopats i studien.<sup>264</sup> Samtidigt finns en avsaknad av den andra parten i mobbningsituationen, nämligen mobbaren. Ofta pekars cheferna ut som de som mobbar, men ingen chef har gått ut i media och sagt att han eller hon mobbat sina anställda. Att cheferna framställs som de onda är alltså inte ovanligt, men det är inget som ”går att ta på”. Och faktumet att cheferna pekats ut som de onda, och mobbarna som de goda, skapar heller inga lösningar på problemet.

Genom de metodologiska och teoretiska verktyg som används i analysen går det att identifiera hur det som skrivs om mobbning bland vuxna i arbetslivet i media bidrar till att legitimera det som ett verkligt socialt problem. Till exempel att med hjälp av olika strategier framställa mobbningen på ett visst sätt genom att peka på de kostnader det innebär för samhället, arbetsplatser och individer.<sup>265</sup> Men också genom personer som på ett eller annat sätt har något att säga om mobbningsproblematiken. Antingen för att de har blivit mobbade själva eller för att de har kommit i kontakt med mobbning i sitt yrke, är några exempel på personer som är kategoriskt berättigade att uttala sig.<sup>266</sup> Dessutom har analysen visat på hur författarna använder sig av känslor för att engagera sina läsare, antingen för att skapa reaktion och handling eller för att helt enkelt känna sympati.<sup>267</sup> En relativt vanlig strategi som gick att urskilja i flera av de artiklar som togs upp i analysen är hur författarna distanserar sig själva från det som de

---

<sup>262</sup> Se till exempel ”En av tio drabbas”; ”Vem som helst kan drabbas”.

<sup>263</sup> Se till exempel ”Ge de mobbade upprättelse”; ”Lagstifta mot mobbning”; ”Mobbarna ska straffas”.

<sup>264</sup> Blomberg (2010); Svensson (2010); ”Jag blev mobbad på jobbet - Efter åtta år bröt Linda, 35, den onda cirkeln med terapi”; ”Jag kände att jag inte hade något värde”

<sup>265</sup> Se till exempel ”Låt chefer genomgå psykologiska tester”.

<sup>266</sup> Se till exempel ”Diktatoriska chefer bakom m mobbning på arbetsplatser”; ”Jag kände att jag inte hade något värde”.

<sup>267</sup> Se till exempel ”Vem som helst kan drabbas”.



skriver.<sup>268</sup> Detta görs på flera sätt, att använda ordet *man* är ett. Genom det ordvalet skapas konsensus i uttalandet och det underminerar på så sätt andra förklaring eftersom det framstår som allmängiltigt. Det är samtidigt svårt att ifrågasätta ett sådant uttalande eftersom den bakomliggande aktörer inte finns synlig.

Urvalet fick lov att begränsas på grund av att studier som denna har en begränsad tidsrymd. Alternativ skulle kunna vara att utöka materialet till att omfatta artiklar också längre bak i tiden, för att se om och i så fall hur den mediala bilden förändrats över tid. Speciellt intressant skulle det vara om man kunde gå så långt tillbaka i tiden som då innan Leymann började forska på området, för att se ifall problemet diskuterades och vad som skrevs då. Det skulle också vara intressant att inkludera mobbning som förekommer i andra kontexter, dock i vuxenvärlden, i urvalet. Och undersöka vad det skapar för villkor för att prata om mobbning, samt idéer om hur problemet bör lösas när fenomenet förekommer inom olika sammanhang. Och när själva begreppet mobbning kanske inte ens syftar till samma sak, utan att definitionen dem emellan skiljer sig åt. Det är mycket möjligt att det finns andra alternativa metodval som också skulle passat bra för denna studie. Ett möjligt sådant om man väljer ett kvantitativt tillvägagångssätt, skulle kunna vara att räkna ord i artiklarna, genom exempelvis innehållsanalys, och på så sätt klarlägga vilka orsaker som pekas ut.

Att studera hur media är med och skapar bilden av mobbning bland vuxna i arbetslivet har inneburit en egen reflektion kring hur även jag genom denna studie är med och bidrar till den konstruktionen. Genom att identifiera hur artikelförfattarna försöker övertyga sina läsare om att deras beskrivning av verkligheten är den mest trovärdiga och rätta vänds analysen också mot mig själv. Jag försöker också övertyga er läsare med hjälp av retoriska strategier om att det som jag kommit fram till här är en trovärdig bild av verkligheten. Kanske har min tolkning och läsning av empirin gjort att jag i analysen tagit fasta på vissa saker och bortsett från andra. Eller att jag genom de retoriska verktygen identifierat olika strategier för hur man kan legitimeras mobbning som ett socialt problem, och då missat andra. Genom min analys av medie-materialet produceras och reproduceras mobbningsdiskursen. Att identifiera hur andra försöker övertyga sina läsare och samtidigt bidrar till att konstruera mobbningsfenomenet på ett visst sätt måste ske i samverkan med att jag som genomförare av denna studie också vänder analysen mot mig själv som medskapare av diskursen. Som forskare är man alltid en del av den diskurs som man studerar och kan därför inte ställa sig utanför den.

---

<sup>268</sup> Se till exempel ”Ge de mobbade upprättelse”.

## Referenser

### Litteratur

Abell, Jackie & Stokoe, Elizabeth H., (1999). "I Take Full Responsibility, I Take Some Responsibility, I'll Take Half of it But No More Than That": Princess Diana and the Negotiation of Blame in the Panorama' Interview". *Discourse Studies* 1999 1:297, ss 297-319.

AFS 1993:17. Arbetskyddsstyrelsen Författningssamling *Kränkande särbehandling i arbetslivet*.

*Arbetsmiljön 2009*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2010:3. Arbetsmiljöverket, Statistiska Centralbyrån.

*Mobbning och Relationsproblem*. Korta sifferfakta, nr.13. 2006. Faktablad, Arbetsmiljöverket.

Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 2., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Berglez, Peter & Olausson, Ulrika (2008). "Kritisk diskursanalys", kap 6, ss 121-138 i Ekström, Mats (red.) (2008). *Mediernas språk*. 1. uppl. Malmö: Liber

Bergström, Göran & Boréus, Kristina (red.) (2005). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 2., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Berlin, Eva & Enqvist, Jan (2002). *Mobbningsboken: ingrip på jobbet : [handbok för arbetslivet] / [Ny, omarb. utg.] ; Mobbningsboken: ingrip i skolan : [handbok för skolan] / Eva Berlin ; [illustrationer: Clara von Zweigbergk]*. Stockholm: Arbetsmiljöforum

Blomberg, Helena (2010). *Mobbning, intriger, offerskap: att tala om sig själv som mobbad i arbetslivet*. Diss. Örebro : Örebro universitet, 2010

Bryman, Alan (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

Börjesson, Mats (2003). *Diskurser och konstruktioner: en sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur

Börjesson, Mats & Palmblad, Eva (red.) (2007). *Diskursanalys i praktiken*. 1. uppl. Malmö: Liber

Einarsen, Ståle (2000). "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach". *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4, 2000, ss. 379-401.

Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (2003). "The concept of bullying at work. The European tradition", kap 1, ss 3-30 i Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (red.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis

Einarsen, Ståle (red.), Raknes, Bjørn Inge., Matthiesen, Stig Berge., Hellesøy, Odd H., (1998). *Mobbning och svåra personkonflikter: [en bok för alla som har ansvar för att anställda trivs på arbetsplatsen ...]*. Stockholm: Kommentus

Ekström, Mats (red.) (2008). *Mediernas språk*. 1. uppl. Malmö: Liber

- Ekström, Mats & Larsson, Larsåke (red.) (2010). *Metoder i kommunikationsvetenskap*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Esaiasson, Peter (2007). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 3., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik
- Fairclough, Norman (1995). *Media discourse*. London: Edward Arnold
- Foucault, Michel (1993). *Diskursens ordning: installationsföreläsning vid Collège de France den 2 december 1970*. Stockholm: B. Östlings bokförl. Symposion
- Hadenius, Stig, Weibull, Lennart & Wadbring, Ingela (2008). *Massmedier: press, radio och TV i den digitala tidsåldern*. 9., rev. uppl. Stockholm: Ekerlid
- Hallberg, Lillemor R.-M. & Strandmark Kjölsrud, Margaretha (2004). *Vuxenmobbing i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur
- Hoel, Helge & Salin, Denise (2003). "Organisational antecedents of bullying" (2003), kap 10, ss 203-218 i Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (red.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis
- Hauge, Lars Johan., Einarsen, Ståle., Knardahl, Stein., Lau, Bjørn., Notelaers, Guy & Skogstad, Anders (2011). "Leadership and Role Stressors as Departmental Level Predictors of Workplace Bullying". *International Journal of Stress Management*, 2011, Vol. 18, No. 4, ss. 305-323.
- Hauge, Lars Johan., Skogstad, Anders & Einarsen, Ståle (2009). "Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others?". *Work & Stress*, Vol. 23, No. 4. October-December 2009, ss. 349-358.
- Hirigoyen, Marie-France (2003). *Vardagens osynliga våld: om mobbing och psykiska tra-kasserier*. Stockholm: Natur och kultur
- Karlberg, Maria & Mral, Brigitte (1998). *Heder och påverkan: att analysera modern retorik*. Stockholm: Natur och kultur
- Kjeldsen, Jens E. (2008). *Retorik idag: introduktion till modern retorikteori*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Larsson, Anna (2010). "Mobbing: ett tidsbundet socialt problem?". *Socialvetenskaplig tidskrift*, nr 2, 2010, ss 134-148.
- Leymann, Heinz (1992). *Från mobbing till utslagning i arbetslivet*. 1. uppl. Stockholm: Publica
- Leymann, Heinz (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims* 5, 1990, ss. 119-126.
- Leymann, Heinz (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2), ss. 165-184.
- Leymann, Heinz (1986). *Vuxenmobbing: om psykiskt våld i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

- Mral, Brigitte (2008). "Retorikanalys av medietexter" ss. 61-88 i Ekström, Mats (red.) (2008). *Mediernas språk*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Nordzell, Anita (2007). *Samtalat skolledarskap: kategoriserings- och identitetsarbete i interaktion*. Diss. Linköping : Linköpings universitet, 2007
- Notelaers, Guy., K. Vermunt, Jeroen., Baillien, Elfi., Einarsen, Ståle & De Witte, Hans (2009). "Exploring Risk Groups Workplace Bullying with Categorical Data". *Industrial Health*, 2011, 49, ss. 73-88.
- Potter, Jonathan (1996). *Representing reality: discourse, rhetoric and social construction*. London: Sage
- Salin, Denise (2003). "Ways of explaining workplace bullying: A Review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment". *Human Relations*, October 2003, Vol. 56 (10), ss. 1213-1232.
- Salin, Denise (2008). "The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors". *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 24, No. 3, September 2008, ss. 221-231.
- Sperry, Len (2009). "Workplace mobbing and bullying: A Consulting Psychology Perspective and Overview". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2009, Vol. 61, No. 3, ss. 165-168.
- 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
- Vartia, Maarit., Korppoo, Leena., Sirku, Fallenius & Mattila, Maj-Lis (2003). "Workplace bullying. The role of occupational health services", kap 16, ss 285-298 i Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (red.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis
- Vie, Tina Løkke., Glasø, Lars & Einarsen, Ståle (2010). "Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying". *Journal of Psychosomatic Research* 70, 2011, ss. 37-43.
- Zapf, Dieter & Einarsen, Ståle (2003). "Individual antecedents of bullying", kap 8, ss 165-184 i Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (red.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis
- Zapf, Dieter & Einarsen, Ståle (2005). "Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations" ss. 237-270 i Fox, Suzy. & Spector, Paul E. (red.) (2005). *Counterproductive work behavior: investigations of actors and targets*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Zaremba, Maciej (2010). *Mobbarna och rättvisan*. Stockholm: Dagens nyheter

### **Empiriskt material**

"300 000 utsätts för mobbning i arbetslivet", *Lokalnytt Stockholm* nr 4/2010, ss 48-51.

”Brist på ledning bakom mobbning”, *Tandläkartidningen* årg. 103 nr 4/2011, s 39.

”Civilkuragelag kan hindra mobbning”, *Kristdemokraten* 3/6/2011.

”De förtalade och utstötta”, *Kick Off* 19/7/2010, s 19.

”Diktatoriska chefer bakom mobbning på arbetsplatser”, *Dagens Nyheter* 7/8/2010, s 6.

”En av tio drabbas”, *Kollega* nr 1/2011, ss 11-13.

”En väckarklocka. Littorin vill göra kurser i arbetsmiljö obligatoriskt i utbildning för blivande chefer”, *Dagens Nyheter* 9/6/2010, s 11.

”Fel skylla bara på cheferna”, *Dagens Nyheter* 10/8/2011, s 7.

”Ge de mobbade upprättelse!”, *Kollega* nr 6/2010, s 57.

”Ica tar tag i problemen”, *Kollega* nr 1/2011, s 13.

”Jag blev mobbad på jobbet – Efter åtta år bröt Linda, 35, den onda cirkeln med terapi” *Aftonbladet* 12/9/2009, ss 60-61.

”Jag kände att jag inte hade något värde”, *Aftonbladet* 13/4/2009, ss 72-75.

”Kränkande särbehandling på jobbet kartläggs”, *NTT* nr 1/2 2012, s 16.

”Lagstifta mot mobbningen”, *Expressen* 21/6/2010.

”Le! Ända in i döden”, *Aftonbladet* 15/6/2012, ss 4-5.

”Låt chefer genom psykologiska tester”, *Dagens Nyheter* 11/11/2009, s 19.

”Mats vann i AD – nu kämpar han för sitt jobb, *Arbetarskydd* 9/9/2010, s 27.

”Mobbare på jobbet har aldrig åtalats”, *LO-Tidningen* nr 20, 11/6/2010, s 10.

”Mobbarna får härja fritt på jobbet”, *Arbetarskydd* 9/9/2010, ss 26-27.

”Mobbarna ska straffas”, *Arbetarskydd* 28/3/2011, ss 14-16.

”Offret bär ingen skuld”, *Arbetarskydd* nr 10/2010, s 28.

”Omodernt att skylla arbetsklimatet på chefen”, *Chefstidningen* 30/5/2011, s 51.

”Så hanterar du mobbning på arbetsplatsen”, *Tandläkartidningen*, 15/12/2011, s 44-45.

”Trakasserier vanligt i EU”, *VVS-Forum* nr 3 mars/2011, s 105.

”Var tionde blir mobbad på jobbet”, *Akademikern* 10/12/2010, ss 34-35.

”Varför kommer vuxna mobbare undan straff?”, *Arbetarskydd* nr 7 juni/2010, s 11.

”Vem som helst kan bli drabbad”, *Arbetarskydd* 28/3/2011, s 15.

”Vi måste våga reagera mot mobbning på jobbet”, *Arbetarskydd* nr 3 mars/2010, s 3.

Zaremba, Maciej (2010). *Mobbarna och rättvisan*. Stockholm: Dagens nyheter