

Boken om kränkande särbehandling i arbetslivet



Föreningen STOPP – mot kränkande särbehandling i arbetslivet

Till minne av dem som tog sitt liv till följd av kränkningar och utsatthet på sina arbeten, särskilt socialsekreteraren Lars Persson i Krokom. Hans nära och kära drev fallet till rättegång vilket väckte uppmärksamhet genom hela Sverige. Boken tillägnas också dem som inte längre har ett arbete att gå till. Medan du läser dessa rader kanske en medmänniska drivs att ta sitt liv på grund av mobbning.

Den här boken handlar om en förening som bildades av en grupp människor som blivit kränkta och utsatta på sina arbetsplatser. Den innehåller råd till drabbade, beskriver vilka konsekvenser problemet får för samhället och ger råd till fackföreningar, makthavare och politiker hur man ska kunna angripa problemet på ett effektivare sätt än idag. Vi kommer även in på ett globalt perspektiv.

Innehåll

Problemet i stort och hur Föreningen STOPP vill att det ska motverkas 4

Drabbade och konsekvenser 4

Felaktiga tjänstetillsättningar 5

Fackets roll 6

Anställningsformer och korruption 6

Föreskrifter mot kränkande särbehandling och definitioner av begreppet 7

Avtal, arbetsmiljölagsstiftningen och brottsbalken 8

Internationellt perspektiv 9

Tjänstemannaansvar 11

Föreningen STOPP:s förslag i korthet 11

Arbetsdomstolen 12

LAS 39 § 12

Krokomfallet 14

Ett antal STOPP-medlemmars erfarenheter av problemet 16

Föreningen STOPP, hur vi jobbar och vad vi skulle kunna bidra med 37

Råd till drabbade 38

Mer om problemet och hur Föreningen STOPP vill att detta ska motverkas 41

Den kränkande särbehandlingens olika steg 45

Fler råd till drabbade 47

Arbetsskadeförsäkringsutredningen 49

Myndigheternas serviceskyldighet 51

Information från Anita Wallstedt om arbetsskadeförsäkringen 51

Taleförbud 55

Trender som trots allt ger hopp inför framtiden 56

Referenser 60

Problemet i stort och hur Föreningen STOPP vill att det ska motverkas

Drabbade och konsekvenser

Enligt en undersökning av Heinz Leymann gjord 1992 mobbades 120 000 personer om året på sina arbetsplatser. År 1999 skattade försäkringskassan i Blekinge att årligen mellan 10 000 och 30 000 långtidssjukskrivningar i landet kunde förknippas med mobbning och att 100-300 personer årligen begick självmord på grund av det, mellan två och fem gånger så många som de som årligen dog genom fysiska olycksfall i arbetet. År 1997 angav närmare 250 000 personer att de under det senaste året mobbats av arbetskamrater eller chefer¹. År 2002 hade siffran stigit till 340 000 personer det senaste året, 9 % av arbetskraften, till en kostnad av 22 miljarder kr². År 2010 hade hela 12 % av de svenska arbetstagarna i en WHO-undersökning angett att de mobbades på sina arbetsplatser³.

Den största utsatta gruppen är kvinnor, ofta välutbildade och kunniga, och då ska vi komma ihåg att har man dessutom utländsk bakgrund kan det vara svårare att hävda sig då man ofta inte har lika stort nätverk runt sig. Dessa kvinnor kan upplevas som ett hot av sina mindre kompetenta chefer. Av anmälningar om arbetssjukdomar som har sin grund i kränkande särbehandling kommer 80 % från kvinnor⁴, även om de fall som uppmärksammas mest i massmedia är män. Det kan finnas ett mörkertal som inte anmäls. I boken *Of social Codes*, om den svenska jantelagen, beskrivs hur kvinnor med utländsk bakgrund, som gör karriär i Sverige kan drabbas av avund från infödda svenska kvinnor som inte har lyckats lika bra⁵. Detta kan ses som diskriminering, rasism, men kan förekomma även i mobbningsituationer.

Konformism och häxprocesser mot duktiga och samvetsgranna personer lever alltså kvar i det svenska samhället, även om vi drabbade inte längre bränns på bål. Det brukar sägas att de hederliga är i majoritet, men tyvärr är de tysta medlöpare, som inte vill välja sida, i majoritet och de som har mod att säga ifrån i minoritet. Hade vi mod skulle världen vara en betydligt bättre plats.

På 1600-talet använde samhället häxprocesser som skydd mot starka kvinnor ur allmogen, det uppstod bl.a. ett grupptryck mot kvinnor som hade mer smör än andra. Parallellen idag är namninsamlingar och ryktesspridning mot offret, den starka visselblåsaren, underblåsta av den svaga företagsledningen, exempelvis i fallet med mannen på fyren, Anders Ahlmark. Ahlmark, kartograf på sjöfartsverket, väntar fortfarande på en upprättelse av staten för det yrkesförbud han drabbades av.

När den sovjetiska oljetankern *Tsesis* gick på grund utanför Trosa 1977 informerade Ahlmark om att det berodde på att grundet inte fanns utmarkerat på sjökortet. Sjöfartsverket kunde inte erkänna detta, eftersom verket självt hade ansvar för att sjökortet var korrekt, utan skyllde istället på lotsen och kaptenen. Högsta chefen pressade Ahlmarks arbetskamrater att skriva under på att denne hade samarbetsproblem och han tvångskommenderades därefter till en ödlig fyr utanför Öland⁶.

¹ SOU 1999:69, s. 263-64. I och för sig skattade Heinz Leymann också antalet personer som begår självmord till 100-300 personer, så det kan tänkas att försäkringskassan i Blekinge hade tagit intryck av honom.

² Berlin och Enqvist (2002), s. 7-10

³ Zaremba (2010), s. 19

⁴ Du&jobbet (2014)

⁵ Bern (2014)

⁶ Kalla fakta (2010)

Felaktiga tjänstetillsättningar

Privilegierade grupper slår vakt om sina positioner. Det sägs att 80 % av tjänsterna, framför allt chefstjänsterna, tillsätts genom att den som får jobbet känner rätt personer. Lagen om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen upphävdes av den borgerliga regeringen 2007⁷.

Felaktiga tillsättningar av statliga tjänster kan visserligen överklagas till statens överklagandenämnd men dess beslut respekteras inte. När kommuner rekryterar personal som är släkt eller vänner med chefer och struntar i att ha med facket i rekryteringsprocessen resulterar det bara i att facket får ett symboliskt skadestånd. Där skulle regering och riksdag gå in och höja skadeståndsnivån så att detta inte lönar sig. De som skaffat rätt utbildning för tjänsten får inget skadestånd. Det borde vara så att misstaget rättas till istället, så att den som är högst meriterad och borde fått tjänsten från början verkligen får den. Tyvärr har Arbetsdomstolen istället, i åtminstone en dom, dömt att det är ett brott mot LAS att säga upp den som felaktigt fått tjänsten. Kriterier och ansvarsområden för olika tjänster behöver nog preciseras, liksom vad som är sakskäl för tillsättning/avsättning⁸.

Enligt Karaseks och Theorells krav-kontroll- och stödmodell är det som stressar oss mest i arbetslivet inte bara att ha mycket att göra, utan framför allt att inte ha kontroll över vårt arbete. En mobbad arbetstagare fråntas kontrollen över sitt arbete, t.ex. genom att hen undanhålls information och arbetsredskap, så man kan säga att mobbning är stress i högsta grad. I platsannonserna uppger arbetsgivarna ofta att de söker välutbildade och självständiga personer, medan det vid anställningsintervjun och framför allt vid medarbetar- och lönesamtalen ofta framgår att chefen vill ha lydig personal, vilket går stick i stäv med självständighet.

Det händer att företag i annonser söker personal med viss utbildning, men trots detta inte anställer sökande med den utbildningen, utan istället en bekant som inte har den. De som gör det låter väl påskina att denne har den rätta utbildningen, och knappast någon bryr sig om eller vågar ta reda på hur det egentligen är med den saken. En av orsakerna till kränkande särbehandling kan vara när man på förhand har bestämt sig för vilka som ska höra till och vilka som inte ska göra det oavsett kompetens. Man skyller då gärna på att man värderar reell kompetens högre än formell, men vem avgör vad som är reell kompetens? Uppdrag granskning hade ämnet uppe för ett antal år sedan.

År 1986 togs kravet på att en rektor skulle ha lärarutbildning i botten bort⁹. Vi anser att den som ska leda en verksamhet ska ha minst den utbildning eller, beroende på bransch, erfarenhet av verksamheten som krävs av medarbetarna där. Vid svenska universitet och högskolor bestämmer tyvärr istället administratörer över professorerna. Det är klart att det måste finnas en ekonomisk ledning och styrning, men den får inte ske genom att man avpolletterar professorer eller tar forskningsmedel ifrån dem som de personligen beviljats från annan instans.

⁷ Arbetaren (2010)

⁸ Publikt (2017)

⁹ Larsson (2012)

Risken är att man tyvärr på grund av de ekonomiska åtstramningarna inte följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. Chefer som saknar den utbildning deras personal har ska prioritera vad denna ska göra när arbetstiden inte räcker till. Det tenderar då att bli så att man inte ser till att en lärare t.ex. inte har för många elever med stora behov, utan istället pressar läraren att inte lägga ner så mycket arbete på att kolla om eleverna klarar betygskraven, och till att godkänna eller sätta högre betyg i alla fall. I extremfallet får läraren då att inte ens kräva att eleverna deltar i undervisningen, utan ger dem bara ett antal uppgifter de ska lösa var de vill och lämna in. Då kan det vara vem som helst som har löst uppgifterna åt dem, och kan man ersätta läraren med en dator har man gjort en stor besparing förstås.

Samtidigt som andra yrkesgrupper får allt flexiblare arbetstider och kan arbeta hemifrån, har trenden varit den motsatta för lärare, som fått alltmer reglerad arbetstid då man ska befinna sig i skolan, något som inte passar det kreativa yrke som det är att vara lärare, där man behöver vara engagerad i politiken och föreningslivet för att få den allmänbildning som behövs för att ha något att ge eleverna.

Fackets roll

Idag tenderar fackföreningsledare gå i företagsledningarnas ledband och se sina avancemang i fackföreningarna som steg i karriären mot att själva bli rekryterade som chefer. De kan göra så om inte medlemmarna reagerar och avsätter dem. Vi svenskar måste bestämma oss för att ett fungerande demokratiskt samhälle, med mänskliga rättigheter som grund, är viktigt för oss, även på våra arbetsplatser och att utsatta får en chans till en rättvis rättegång. Många av våra medlemmar får inte den hjälp av facket som de förväntar sig efter att i alla år ha betalat in sina medlemsavgifter. Låt fackets jurister, istället för ombudsmännen, avgöra om en medlem ska få juridisk hjälp av facket. Idag bestraffas bl.a. personal som har fackliga uppdrag med omplaceringar. All personal bör tillsammans ta risken att föra fram kritik i syfte att åstadkomma förbättringar på arbetet.

I ett demokratiskt land som Sverige förekommer omplaceringar och bestraffningsmetoder som leder till att enskilda arbetstagare uppvisar liknande sjukdomssymptom som krigstraumatiserade personer får, som posttraumatiskt stressyndrom, PTSD - bestående skador. Att Sverige som kommit så långt i demokratiskt hänseende ser mellan fingrarna på detta och att, när vi har brist i statskassan, låta det blöda så är skandalöst.

Anställningsformer, maktmissbruk och korruption

Ordinarie tjänst var en äldre statlig tjänstetyp som gav tjänstens innehavare starkt anställningsskydd, särskilt då tillsättning skett med fullmakt eller genom konstitutorial. Indelningen av tjänster i ordinarie och andra upphörde i samband med kollektivavtalsregleringen 1988. Förordnande tills vidare är numera den vanliga statliga anställningsformen, om inte förordnandet avser en bestämd tid¹⁰. Fram till kommunaliseringen av skolan och skiljandet av kyrkan från staten var lärare och präster statligt anställda.

Många medarbetare har nu sagts upp på grund av att företagen och den offentliga sektorn måste spara. Sedan har samma medarbetare återkommit till samma företag, genom bemanningsföretag eller

¹⁰ Nationalencyklopedin (2017)

arbetsmarknadspolitiska åtgärder, som jobb- och utvecklingsgarantin eller staplade visstidsanställningar, men nu med kraftigt försämrade villkor, vilket är kränkande. En avgrund öppnade sig i och med Lavaldomen som, om vi förstått det rätt, begränsar möjligheterna till stridsåtgärder mot utländska företag, som vägrar att över huvud taget gå med på kollektivavtalsliknande villkor för sina anställda som arbetar i Sverige. Vad har man då vunnit med att de allt färre som får behålla avtalsenlig tjänst har höjt sin lön?

Allt fler drabbas av detta allt eftersom företagen och offentlig sektor stramar åt. Vad kan vi göra åt detta? För det första måste så många som möjligt engagera sig fackligt och politiskt för att motverka den negativa utvecklingen.

Många av Föreningen STOPP:s medlemmar är lärare. Lärarna är en kategori som under de senaste decennierna har fått uppleva att fackföreningarna har sålt ut deras arbetsmiljö mot löneförhöjningar. Bl.a. togs begränsningen av undervisningsskyldigheten, USK:en, bort under 90-talet. Facken var också med på att införa individuell lönesättning, eftersom de trodde att det skulle leda till bättre löneutveckling för majoriteten av lärarna. Den individuella lönesättningen ska ske efter vissa kriterier, och inte användas i kränkande syfte. I en kommun rådde det t.ex. förvirring kring vilka kriterier som skulle gälla för lönesättningen, vilket gav cheferna möjlighet att straffa misshagliga lärare genom sämre löneutveckling.

När makthavare sätter sig över utmärkta lagar och styrdokument som har tillkommit på demokratisk väg måste vi resa oss och säga ifrån. Korruption och maktmissbruk är tyvärr ingen ovanlighet i Sverige. Uppdrag granskning har granskat mutskandalen i Göteborg där kommunala makthavare fick sina hus renoverade av byggbolag på skattebetalarnas bekostnad.

Vidare har Uppdrag granskning granskat asbestskandalen i Lomma där man hemlighöll att asbesttillverkningen var cancerframkallande för arbetarna, vilket fick till följd att dessa med åren långsamt kvävdes till döds, och det utan att de fick ordentliga skadestånd utbetalade. Där ser man hur farligt det är när vi inte tvingar företagare att följa lagen, för vem vill att chefen ska få sitt hus renoverat på skattebetalarnas bekostnad, samtidigt som din arbetskamrat kvävs långsamt till döds.

Föreskrifter mot kränkande särbehandling och definitioner av begreppet

Vår förening har främst bildats för att främja respekten för Arbetsmiljöverkets föreskrifter mot kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17, sedermera tillsammans med några andra föreskrifter ersatt av AFS 2015:4. Föreskrifterna gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Det var Anita von Scheele, då verksam vid Arbetarskyddsstyrelsen som skrev AFS 1993:17 och alltså var först med att använda och definiera begreppet *kränkande särbehandling* på det sätt som det görs i föreskriften.

Arbetsmiljöverket gjorde i de nya föreskrifterna som Föreningarna SLUSSA Vänner och STOPP ville, skrotade sitt luddiga definitionsförslag och behöll i stort sett 1993 års definition med tillägg av ordet *ohälsa*: *Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap*. Den definitionen anser STOPP ska gälla genomgående i all lagstiftning på området. Begreppet mobbning förekommer inte i lagstiftningen och det vore olyckligt om det infördes där, eftersom det skulle vara förvirrande med två olika begrepp som innebär samma sak. Begreppet mobbning används ibland i denna bok, men det är för att det är så

fenomenet benämns i dagligt tal. Att höja rösten för att man blir trängd är inte mobbning, utan en reaktion på att man blir mobbad. Det är lätt gjort att man på en arbetsplats börjar mobba varandra när arbetsbelastningen är hög och man tappar kontrollen.

En norsk forskare, Jan Gregersen, avråder från en definition av begreppet som innebär att det inte är brottsligt om det inte pågår i minst sex månader och om den som utsätts för det inte formellt sett är i underläge. Han exemplifierar med en kvinnlig chef som mobbades bort av en grupp manliga underställda på mindre än sex månader, utan att hennes egna chefer ingrep. Detta måste vara brottsligt.

Arbetsgivaren ska, enligt AFS 2015:4, vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling, och se till att det finns rutiner för hur den ska hanteras om den ändå uppkommer, men Arbetsmiljöverket har ännu aldrig ställt någon arbetsmiljöansvarig till svars för brott mot föreskriften. Det betyder att man har rutiner på arbetsplatser, som man ändå inte följer.

Det finns även en diskrimineringslag, DL 2008:567, som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det finns på olika håll i landet antidiskrimineringsbyråer som kan bistå diskriminerade arbetstagare med jurist. STOPP känner till fall där detta har fungerat bra. En av våra medlemmar fick t.ex. med hjälp av en antidiskrimineringsbyrå byta avdelning inom sin stad, så att hen slapp en diskriminerande chef.

I praktiken är Föreningen STOPP även till för medlemmar som drabbats av diskriminering då det är svårt att dra någon skarp gräns mellan kränkande särbehandling och diskriminering.

Avtal, arbetsmiljölagen och brottsbalken

Två principer chefer ofta åberopar är för det första att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet och för det andra att arbetstagarna har en lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. Den första principen är § 32 i SAF:s och LO:s decemberkompromiss från 1906, och den andra principen förutsätts av Arbetsdomstolen ingå i alla anställningsavtal oavsett om den nämns där eller ej. Att använda dessa principer till att särbehandla arbetstagare på ett kränkande sätt ska naturligtvis inte vara tillåtet. Men de används på det sättet mot t.ex. visseblåsare, t.ex. genom att omplacera dessa från sina ordinarie arbetsuppgifter till att sitta sysslolösa.

Föreningen STOPP reagerade mot den så kallade Visselblåsarutredningen, som ville kidnappa begreppet visseblåsare och reducera det till någon som rapporterar oegentligheter anonymt till en särskild instans hos arbetsgivaren.

Makthavarna som fått sina positioner genom nuvarande system har knappast något intresse av att ändra på systemet, men vill väl ge bilden av att de vill det för att det ska se bra ut. Den 8 februari 2011 var det ett Riksdagsseminarium om kränkande särbehandling där vi drabbade inte fick komma till tals. Trots det sa arbetsmarknadsminister Hillevi Engström under seminariet att utgångspunkten måste vara det offret berättar. Vidare sa hon att Arbetsmiljöverket ska informera arbetsgivarna om reglerna, ”eftersom de allra flesta arbetsgivare vill göra rätt”. Hon sa sig inte tro att fler inspektioner från verkets sida löser problemen. Hon sa sig vilja se hur andra länder gör och att det är rimligt att

Arbetsmiljöverket, driver en del rättsfall angående arbetsplatsmobbing med avgifter och förelägganden som de första stegen i sanktionsskalan. Hon berättade också att regeringen tillsatt en sanktionsutredning på arbetsmiljöområdet som skulle vara klar i maj.

Utredningen kom ut från trycket den 1 juli 2011, med namnet En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner, SOU 2011:57, och är nu lag. Man skulle kunna tro att den föreslog en skärpning av arbetsmiljölagstiftningen, men istället föreslog den, på de direktiv den fått från regeringen, en avkriminalisering av arbetsmiljölagen! Ordet effektivare syftar på de minskade kostnader man får genom att ta bort i stort sett alla bötes- och fängelsestraff, som innan fanns i Arbetsmiljölagen, och nöja sig med de förelägganden med viten som Arbetsmiljöverket dömer ut. Det stannar alltså vid avgifter och förelägganden. Det kommer aldrig att bli något andra steg. AFS 1993:17 har inte varit och blev inte heller nu direkt straffsanktionerad, men dock bindande och därför straffsanktionerad i brottsbalken 3 kap 7-10 §§. Föreningen STOPP skrev ett kritiskt remissvar på utredningen. Det ingick inte i utredningens direktiv att titta på brottsbalken.

STOPP-styrelseledamoten, jur. kand., Ted Bondefalk, menar dock att eftersom arbetsmiljölagen har tillkommit med stöd av brottsbalken så måste man titta på den också för att få hela bilden. Där står det i tredje kapitlet § 10 att om brott begåtts genom att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen ålegat denna person, till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, kan denna dömas till böter eller fängelse. Alltså är AFS 2015:4 direkt straffsanktionerad i brottsbalken. Enligt Ted är alltså inte problemet bristande lagstiftning, utan ovilja från t.ex. åklagarmyndigheten att driva ärendena och domstolsväsendet att döma arbetsgivare enligt lagen. Som Tacitus sa: "Ju mer korrupt staten är, desto fler lagar."

Sverige var faktiskt 1993 först i världen med att göra det straffbart för chefer att mobba anställda, tack vare den vid Arbetarskyddsstyrelsen och Umeå universitet verksamme forskaren Heinz Leymann. Vi har inspirerat andra länder till att införa liknande lagstiftning. Nu är vi snart ensamma i Europa om att aldrig ha fällt någon för brottet. I Frankrike är mobbing på arbetet kriminaliserad sedan 2002, i Belgien, Kanada och Australien kan det rendera skyhöga skadestånd. Många amerikanska delstater förbereder lagar som ska göra det möjligt att stämma arbetsgivaren, medan det i Storbritannien är enskilda domar som verkar avskräckande¹¹.

Internationellt perspektiv

Söker man på begreppet workplace bullying på ILO:s hemsida får man 265 träffar. Bl.a. har det utarbetats instruktionsmaterial för hur afrikanska småföretagare kan skapa en god arbetsmiljö för sina anställda, där det påpekas att det är lönsamt att göra så.

Conseil de prud'hommes i Frankrike är lokala, helt oberoende arbetsdomstolar bestående av två representanter från arbetsgivarsidan och två från de anställdas sida. Kandidater till de anställdas sida nomineras av fackföreningar, men utses i allmänna val. Det tycks vara lättare för en anställd, som inte har facket med sig, att få sin sak prövad där än det är i den svenska Arbetsdomstolen. Man företräds, precis som här av en representant från facket eller av en advokat som man väl i så fall får bekosta själv.

¹¹ Zaremba (2010)

Staten Sverige bryter mot de mänskliga rättigheterna och direktiv från EU, när den inte ser till det brott som mobbning i arbetslivet faktiskt är. Europeiska kommissionen har vidtagit åtgärder för att säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Rådets direktiv från 1989 (89/391/EEG) innehåller de grundläggande bestämmelserna om hälsa och säkerhet i arbetet. Enligt direktivet är arbetsgivarna ansvariga för att se till att de anställda inte lider skada av sitt arbete, inbegripet till följd av mobbning. Alla medlemsstater har genomfört detta direktiv genom lagstiftning och vissa har dessutom utformat en vägledning om hur man förhindrar mobbning.

I Bilbao finns den Europeiska arbetsmiljöbyrån, OSHA, som arbetar med frågorna, och 2001 antogs Europaparlamentets resolution om mobbning på arbetsplatsen (2001/2339(INI)) . Den är mycket bra, men mycket lite har hänt i praktiken sedan dess. (I den svenska översättningen av EU-dokumentet står det alltså *mobbning*, men i svensk lagstiftning heter det *kränkande särbehandling*. Det är dock definitionen, inte ordet, som är det viktiga.)

På Europainivå finns det också överenskommelser på arbetsmiljöområdet mellan arbetsmarknadens parter, som ska implementeras i Sverige.

Föreningen STOPP anser att Sverige behöver en författningsdomstol, som ser till att man inte kan stifta lagar som står i strid med överordnade lagar. Eftersom brottsbalken är överordnad arbetsmiljölagen borde det inte vara möjligt att avkriminalisera denna på ett sätt som strider mot brottsbalken.

Ska någon arbetsgivare bli fälld för mobbning, genom Arbetsmiljöverkets ingripande, krävs det, som det nu är i praktiken, att den mobbadas fackliga arbetsmiljöombud ställer sig på den mobbades sida och gör en anmälan till Arbetsmiljöverket. Vidare krävs det att Arbetsmiljöverket gör ett föreläggande om att mobbningen ska upphöra. Det är nämligen idag straffsanktionerat i Arbetsmiljölagen att inte lyda ett föreläggande från Arbetsmiljöverket. Verket vägrar dock gå in i ett enskilt mobbningsfall och göra ett föreläggande, till skillnad från Arbeidstilsynet i Norge.

Norrmannen Karl Ove Knausgård beskriver i andra delen av sin självbiografi, *Min kamp*, den skrattretande konformism och konflikträdsla han, som norrman, upplever i Sverige. I Norge vågar man sticka ut från mängden, t.ex. uttrycka sin ilska när man är arg. Inte så i Sverige.

Den polskfödde DN-journalisten Maciej Zaremba funderar: ”Finns det någon förklaring till varför Sveriges Television var först med att göra utmobbning till globalt folknöje? För er som inte visste: Expedition Robinson år 1997 är ursprunget till all världens förnedringsprogram, numera en global miljardindustri. I Sverige blev det tidernas succé. Somliga menar att det är den disciplinerade människans nedtryckta aggressioner som får sitt utlopp: vi njuter av att se andra förnedras. Men jag föredrar sociologen Zygmunt Baumanns förklaring: Vi njuter av att det inte är vår tur denna gång.”¹²

¹² Zaremba (2010)

Tjänstemannaansvar

Att ingen har fällts för kränkande särbehandling i arbetslivet i svensk domstol hänger ihop med att socialdemokraterna avskaffade ämbetsansvaret för offentliga tjänstemän 1975. Enligt kapitel 20 i Brottsbalken kan fortfarande en myndighetsutövare, som inte är förtroendevald, dömas till böter eller fängelse för tjänstefel. Detta tycks dock vara ovanligt. Om kommunala chefer bryter mot lagen är det i princip alltid skattebetalarna som betalar skadeståndet. Hela kommunen med alla dess invånare döms för felet. Hela kommunen, inte bara cheferna och de förtroendevalda, är nämligen arbetsgivare för de kommunanställda.

Både STOPP och liknande organisationer anser att det är angeläget att de som mobbar också är de som ställs till svars, oavsett om de är ämbetsmän eller förtroendevalda. I en del andra europeiska länder är det de ansvariga cheferna som får betala skadeståndet, inte skattebetalarna eller aktieägarna. Det kan också bli fråga om böter eller fängelse. Det är dock viktigt att påpeka att påföljden för den enskilda måste stå i proportion till vilket inflytande denna har. Ett tjänstefel kan t.ex. ofta bero på tidsbrist snarare än på illvilja.

Föreningen STOPP:s förslag i korthet

Att i brottsbalken införa ett förbud mot alla former av social utstötning tror vi är ogörligt. Vad som förbjuds i den franska motsvarigheten till brottsbalken, Code pénal, är inte social utstötning, men däremot att psykiskt trakassera någon till sjukdom.

Föreningen STOPP föreslår att:

- a) Ett tydligt förbud mot kränkande särbehandling i arbetslivet med straffsanktioner ska införas direkt i brottsbalken. Kränkande särbehandling i arbetslivet ska därvid definieras som det görs i AFS 2015:4. Huvudregeln ska vara att den person som har störst makt i organisationen ska vara straffansvarig för kränkande särbehandling i denna, som hen inte motverkar. Ogiltig uppsägning/avskedande ska ses som sista ledet i den kränkande särbehandlingen.
- b) Det ska förtydligas på polisens hemsida om det stämmer att det nu finns arbetsmiljögrupper inom varje polisregion motsvarande Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål, REMA, hos Åklagarmyndigheten¹³. Kontaktuppgifter till arbetsmiljöpolicerna ska i så fall finnas på hemsidan, så anmälningar om arbetsmiljöbrott kan göras direkt till dem. På så sätt ökar chanserna för att ärendena verkligen går vidare till REMA.
- c) Anmälningsplikt avseende kränkande särbehandling på arbetsplatsen ska införas. Den person som har störst makt i organisationen ska tillse att man i första hand försöker lösa misstänkt

¹³ Dagens Arbete (2014)

kränkande särbehandling inom organisationen, i andra hand anlitar en extern konsult för att lösa problemen och i tredje hand anmäler de misstänkta förövarna till polisen.

Vid utredningar av vem som kränker vem på en arbetsplats ska beaktas vilka av dem som anklagar varandra som verkligen ser till klienternas/tredje persons bästa, till deras bästa som arbetet egentligen är till för. Arbetsgivare ska omplacera de som utsätter andra för kränkande särbehandling, inte de som utsätts.

Eftersom kränkande särbehandling i arbetslivet är ett brott mot Brottsbalken är det logiskt att man anmäler det till polisen, att den som enligt anmälan är drabbad tilldelas en gratis jurist, inte riskerar att behöva betala rättegångskostnader och att rättsprocessen sköts av allmän domstol istället för av Arbetsdomstolen.

Nu är det ju vanligt att polisen lägger ner utredningar och i sådana fall bör den person anmälan gäller själv kunna anlita en jurist och driva process i allmän domstol och då ta risken att få betala både sina egna och motpartens rättegångskostnader. Det går att teckna privat arbetstvistsförsäkring som hjälper i viss mån. Det är väl att rekommendera unga människor på väg ut i arbetslivet att teckna en sådan, som komplement till facket som inte alltid backar upp.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen är jävig då majoriteten av dess funktionärer tillsätts av arbetsmarknadens parter. En mobbad har ofta båda dessa parter emot sig redan ifrån början. Idag är dessutom många lagar på arbetsrätts- och arbetsmiljöområdet dispositiva, dvs. de går att kollektivavtala bort. Detta är vi emot.

Arbetstvister kan dessutom hänskjutas från Arbetsdomstolen till avgörande av skiljemän. Vissa fackförbund går alltid till skiljemän och aldrig till Arbetsdomstolen, utom i vissa undantagsfall som enligt lag måste tas där. Skiljemännen dömer utan offentlig insyn, vilket det kan finnas orsaker till, men käranden kan komma i ett fruktansvärt underläge av det.

Det går att göra lagstiftningen bättre, men att som en del gör påstå att det med nuvarande lagstiftning inte skulle gå att fälla arbetsmiljöansvariga chefer för brott mot AFS 2015:4 är att spela mobbarna rakt i händerna. Lagstiftningen räcker och den ska följas nu! Våga använda den lag som finns! Det kan räcka med att statuera ett enda exempel för att få arbetsgivarna att förstå att de inte får utsätta personal för kränkande särbehandling.

Fackförbundet Visions förslag att Arbetsdomstolen, eller kanske skiljemän, ska avgöra mål om vad de kallar trakasserier kan möjligen förbättra för de drabbade som facket vill hjälpa.

LAS 39 §

Paragraf 39 i LAS gör det idag möjligt för en arbetsgivare att, med en summa motsvarande ett antal månadslöner, med skattebetalarnas/aktieägarnas pengar, köpa sig fri från en dom vari en uppsägning ogiltigförklaras. Det anser en del av våra medlemmar vara fel. Om en visselblåsare inte orkar gå tillbaka till en arbetsplats där den visslat, så vet vi dock att det är svårt för denna person att få ett nytt jobb. Då är det rimligt att personen vid upplösandet av anställningsförhållandet får motsvarande summa pengar. Möjligheten att kunna välja pengarna istället för att stanna kvar på jobbet bör i så fall

finnas kvar under en tid då visselblåsaren ev. går tillbaka och provar hur det fungerar på arbetsplatsen. I Norge får arbetsgivaren, med skattebetalarnas/aktieägarnas pengar, fortsätta att betala lön till pension, om den vill göra sig av med en arbetare¹⁴. Kanske man skulle kunna tänka sig att svenska arbetsgivare i motsvarande fall, med skattebetalarnas/aktieägarnas pengar, åtminstone fick betala de sociala avgifterna för den drabbade fram till pension.

Här har ju också arbetsgivaren ett rehabiliteringsansvar, som inte alltid tas, som bl.a. innebär att anpassa situationen för en person som lidit skada av att mobbas. Det skulle bl.a. kunna innebära att mobbarna får omplaceras eller sluta. Det skulle också kunna innebära att personalen informeras om vad som verkligen hände för att komma till rätta med missförstånd och hejda ryktesspridning.

Egentligen är det ett grundlagsbrott av en kommun, landsting eller statlig myndighet att säga upp en person utan sakskäl eller använda skattepengar för att muta hen att säga upp sig själv, men enligt Arbetsdomstolens praxis räknas tydligen uppsägningar som en inre angelägenhet hos kommunen och inte som myndighetsutövning, vilket vi anser är felaktigt, eftersom det drabbar tredje person när personal som gör ett bra jobb sägs upp.

Följande fall rörande § 39 i LAS är hämtat från arbetsrättsjuristen Kurt Junesjös hemsida, kurt.nu, texten är från 2006:

SKTF stämde Hultsfreds kommun till Arbetsdomstolen för osakligt avskedande av en medlem.

Den avskedade hade varit anställd sedan 1970-talet. Han var sjukskriven. När han kom tillbaka var han inte längre önskvärd utan fick stanna hemma med lön.

Enligt anställningsskyddslagen, LAS, krävs det saklig grund för uppsägning och avskedande. Det måste finnas arbetsbrist eller personliga skäl, t.ex. ordervägran. Vid uppsägning har man rätt till uppsägningstid. Om den anställda vill ha anställningen kvar, d.v.s. ogiltigförklara uppsägningen, får han enligt LAS jobba kvar ända tills domstolen avgör tvisten, även om domen kommer efter det uppsägningstiden gått ut.

Men vid avskedande, som i detta fall, får arbetstagaren lämna jobbet omedelbart utan lön även om han ogiltigförklarar avskedandet. Avskedande är alltså mycket oförmånligt jämfört med uppsägning. Därför får avskedande bara användas i riktigt grova fall, och aldrig vid arbetsbrist.

Om domstolen sedan dömer att avskedandet varit osakligt och ogiltigförklarar, får den anställda tillbaka jobbet och ersättning för förlorad lön under tiden han varit felaktigt avskedad. Men lönen kommer alltså i efterskott. Dessutom brukar den avskedade bli avstängd från a-kassan eftersom han själv anses ha orsakat att han blev av med jobbet.

Hultsfreds kommun erkände i AD att de gjort fel som avskedat och domstolen ogiltigförklarade därför avskedandet och dömde ut skadestånd.

¹⁴ http://www.kurt.nu/el_kronikor/elkron_41_las.htm

Men sedan betalade kommunen tjänstemannen 32 månadslöner. Och det var inte av godhet, utan kommunen trotsade domstolen och lät inte tjänstemannen komma tillbaka.

Men är inte en kommun enligt grundlagen, som offentlig myndighet, skyldig att lyda lagen?

Jo det är den, men bara om inte annat föreskrivs i lag. Och det finns en paragraf i LAS [§ 39] som bestämmer ett fast normerat skadestånd, på i det här fallet 32 månadslöner, när en arbetsgivare trotsar en dom och inte återtar en avskedad. Denna bestämmelse anses ge kommunerna rätt att sätta sig över grundlagen [Regeringsformen 1 kap. 9§]. Men det är ingalunda självklart. Den socialdemokratiska oppositionen motionerade när riksdagen gjorde denna regel tillämplig också för statsanställda, att det var fel att myndigheter skulle få ägna sig åt domstolstrots. Men de blev nedröstade och nu är bestämmelsen kvar, trots att socialdemokraterna haft regeringsmakten sedan 1994.

Och det verkar vara kommuner som flitigast använder denna falllucka, sannolikt eftersom privata företagare inte har råd. Kommunen däremot sprätter i väg skattepengar. För kalaset i Hultsfred kostade ca 1 miljon kronor.

Men det är inte det enda som är snuskigt i Hultsfreds kommuns hantering. Trots att avskedande bara får användas vid grova brott mot anställningsavtalet råder vissa arbetsrättsjurister arbetsgivare att avskeda i stället för att säga upp, även när det som i det här fallet är helt osakligt, eftersom det kan bli billigare. Arbetsgivaren slipper ju betala lön löpande under tvistetiden. På köpet får han en helt överlägsen förhandlingsposition. Vem är inte beredd att göra upp när man saknar pengar till sin försörjning?

Det är en osund utveckling. Att en kommun som enligt grundlagen är skyldig att iakttas saklighet och opartiskhet jobbar på det här sättet, är klart över gränsen.

Krokomfallet

Mobbning i arbetslivet omgärdas alltså av total rättsosäkerhet och kan sluta i katastrof för den utsatta. Därför är det av största vikt att se till att skapa den rättsäkerhet som behövs. Som sagt är det främst tillämpningen det stupar på i Sverige.

Endast i ett fall har chefer dömts för brott mot föreskriften mot kränkande särbehandling, nämligen i fallet med socialsekreteraren Lars Persson i Krokom, som begick självmord när han, utan sakska, hotades med avskedande. Cheferna dömdes i tingsrätten med friades i hovrätten.

Visserligen hade det kanske gått att närmare undersöka vem i ledningen som tog initiativet till att börja leta fel på Lars Persson för att bli av med honom, istället för att åtala de två chefer som hade det formella arbetsmiljöansvaret. Om socialnämnden anser att de åtgärder en socialsekreterare föreslår är för dyra ska den säga nej till åtgärderna, inte avskeda socialsekreteraren. Det är problematiskt att när domstolar går på etablissemangets linje, istället för att se vad som verkligen står i lagen, blir etablissemangets uppfattning praxis, t.ex. ”Mobbning går inte att bevisa, det är alltid så att ord står mot ord.”

Efter den friande domen i Krokomfallet tycks luften ha gått ur åklagarna vid Åklagarmyndighetens riksenhet för miljö- och arbetsmiljömål. De har inte lyft något ytterligare fall. Lars Persson tänkte aldrig på sig själv utan hade endast missbrukarnas bästa för ögonen. Han var den ende manlige socialsekreteraren i Krokom och alla hans kvinnliga kollegor vittnade samstämmigt om hans hjärta av guld, hans oförvitliga arbete för att hjälpa missbrukarna och att allmänheten i Krokom uppfattade att det var han som var missbruksvården i Krokom. Det var honom socialnämndens ordförande kallade på mitt i natten att hjälpa polisen när den inte klarade av en självmordbenägen missbrukare. Lars Persson var alltså en hängiven medarbetare. Bevisningen till förmån för Lars Persson var extremt övertygande. Om det inte gick att fälla dem, för kränkande särbehandling i arbetslivet, som ville avskeda honom går det inte att fälla någon för det tycks åklagarna resonera.

Avgörande för vem som får, och får behålla, en tjänst, t.ex. som domare i hovrätten, ska vara kompetens och förtjänst. När en dom, som i detta fall, flagrant avviker från det allmänna rättsmedvetandet måste det vara frågan om att man håller varandra om ryggen.

Ett antal STOPP-medlemmars erfarenheter av problemet

Här kommer ett antal medlemsberättelser. De medlemmar som berättar är äldre kvinnor som ger en hisnande och skrämmande exposé över svenskt arbetsliv, och problemen de beskriver är fortfarande i allt väsentligt de samma...

Ericas berättelse

Erica, som är behörig bildlärare, har varit anställd som sådan på olika skolor 1971-2005. Hon blev ensamstående med fyra duktiga barn. 1990 hade hon en mindre del av sin tjänst förlagd till Solskolan i Grönstad. Där var Maria Lundström musiklärare och Johan Andersson studierektor. Vid ett tillfälle när kollegiet skulle äta julsörgås tillsammans visade Andersson vänligt att Erica kunde sätta sig bredvid honom. Därefter ställde han sig upp och sa: "Henne ska vi inte ha kvar här". Han syftade på Erica och sa detta högt över huvudet på henne inför nya kollegor.

När Erica ringde och påtalade det inträffade för Solskolans rektor, lade denne bara på luren, men innan linjen bröts hann hon höra att han också sa något om att Erica skulle bort från skolan, till någon som befann sig i hans rum.

1991 anställdes Erica på Månskolan i Grönstad. Hon fick jobbet pga. sin behörighet och erfarenhet. Där var Per Pettersson nyanställd rektor, trots att han just inte hade någon utbildning och skrev helt obegripligt. Han hade tydligen fått en negativ uppfattning om Erica genom rykten han hört från Solskolan. Några av eleverna på Månskolan var med i Vitt Ariskt Motstånd och Erica försökte förklara för dem vad som hände under Hitlers tid i Tyskland. Då blev hon sent en kväll, när de båda var kvar på skolan, inkallad på Petterssons rum. När han blev ensam med henne där blev han helt personlighetsförändrad jämfört med hur han var annars. Erica upplevde att det blev alldeles kallt i rummet och att Pettersson "väste som ett väsen". Han sa att han fått höra att Erica betygsatte sina elever utifrån vilka åsikter de hade. Hon valde att skoja bort det hela genom att säga att i så fall inga elever skulle få några betyg av henne. Då upplevde hon att det blev varmt i rummet igen och Pettersson erbjöd henne skjuts hem, vilket hon accepterade med tanke på barnen och att sista bussen hem hade gått. Under bilresan ställde Pettersson frågor till Erica om hennes privatliv och barn och fick uppgifter av henne som han sedan skulle komma att vända emot henne.

Före jul 1993 antydde Pettersson att han skulle ha hört att Erica gjort sig skyldig till någon form av övergrepp på någon elev. "Det får gå för den här gången, men händer det något mer – då...", sa han. I januari 1994 polisanmälde han henne för "grov misshandel" och det blev rättegång. Bakgrunden till detta fick Erica belyst i år, då hon träffade en före detta elev på en restaurang. Den nu vuxna eleven inledde samtalet med Erica med orden: "De vann över dig." Han berättade att den pojke som rektorn fick att göra anmälan mot henne hade sprungit runt i skolans korridorer och högt utropat: "Erica har satt en sax i örat på mig!" Någon sax hade det dock inte varit frågan om i vare sig polisutredning eller rättegång. Erica hade i och för sig noterat att någon lagt en långbent kontorssax i bildsalen, kanske för att hon skulle undra hur den hamnat där, plocka upp den och ha den i handen vid rätt tillfälle, för att man skulle kunna påstå att den varit hennes tillhygge. I samband med rättegången hade däremot ett foto på ett skadat ögonbryn visats upp. Den idag vuxna eleven berättade också hur han och hans då kriminella kompisar, väl kända av Pettersson, hade blivit uppmanade av denne att ge sig på Erica, även de. Detta skulle ha hänt vid höstterminens början 1992.

Erica själv berättar följande om rättegången 1994:

Det var med yttersta spänning de närvarande kollegorna tog del av rättegången. Det fanns en klar distinkt väntan med inslag av största allvar men också oro inför vad för slags resultat rättegången skulle ge. Det var ju endast jag själv som visste att anklagelserna mot mig var falska, arrangerade och iscensatta. Men där fanns också en humor i denna väntan. De bar mig med sin iakttagbara tystnad. Den här svenska eller nordiska hållningen är imponerande, när man vet vad den innehåller av styrka. Motståndet var kompakt, därför att orätt skipats med förhandsdomar. Med stöd av kommunen, den politiska nämnden och facket hade Pettersson med sin fenomenala duperingsförmåga lyckats, trodde man.

Ingen trodde på anklagelserna mot mig, men det kunde i alla fall gå illa i rättegången. Rättegången var avgörande förstod man. Ett negativt utslag skulle dessutom innebära att kommunens män ansåg sig ha rätt att avpollettera mig från tjänsten.

Nu hade jag tur att det gick som det gick. Pojkarna talade sanning i rättssalen. Det kom fram att de själva inte velat ha någon rättegång mot mig, utan istället blivit uppmanade till det av rektor och att de inte alls trodde att jag var någon som slog elever. Åtalet ogillades.

Glädjen var stor hos kollegor och övrig personal, så till den milda grad att en av kollegorna rusade fram till domaren och påbörjade högläsning av Esaias Tegnér's *Det eviga*. Domaren föll in och gjorde detsamma, också han alla verserna utantill: "Men sanningen lever. Bland bilor och svärd lugn står hon med strålande pannan."

Sorgligt nog fanns det ingen glädje hos en rad myndighetspersoner däremot: rektorn, kommunchefen och dennes sekreterare som senare blev personalchef, Lärarförbundets ordförande, regionombudsman och jurister, den politiska nämndens ordförande och en av kommunen tillkallad expert. Det var ju rysligt tråkigt att de inte kunde vara med och dela glädjen. Någon upprättelse kunde Erica därför inte räkna med.

Åren 2000 och 2001 var Erica sjukskriven för utbrändhet. Våren 2002 kämpande hon sig igenom trots att hon hela tiden motarbetades av Pettersson. En månad in på efterföljande hösttermin inkom en ny anmälan om misshandel från en elev till expeditionen, som pga. av kommunens nya policy "nolltolerans" genast lämnades vidare till polisen. Polisen avskrev dock ärendet.

Båda gångerna Erica anmäldes för misshandel blev hon, som var ensamstående fyrbarnsmor, från den ena dagen till den andra, avstängd från arbetet utan lön under utredningstiden, enligt § 10 i AB-94, därför att hon anklagades för brott som kunde medföra fängelse. Man brydde sig däremot inte om § 11 där det stod att en avstängning måste föregås av tre skriftliga varningar.

De systematiska övergreppen blev med tiden allt fler, grövre, mer infernaliska och kom allt oftare, vilket till slut ledde till ett nära nog psykosliknande tillstånd hos Erica, eftersom alla skolor hon flyttade till leddes av samma skolhierarki. Där det finns en illasinnad person, där finns det flera och den som inte är med de illasinnade anser dessa vara emot dem. Tvärtom var det med högstadieeleverna, som visade stort häpnadsväckande rättspatos vid varje hennes återkomst från de två avstängningarna, men också efter hennes långa av arbetsgivare medvetet gjorda utbrändhet. Det var

därför svårt för cheferna att rekrytera och uppvigla eleverna emot henne, trots att de gjorde flera försök. Dessa försök ställde dock till svårhanterliga situationer för Erica som hon försökte ställa till rätta i syfte att värna eleverna.

Alla hade sina personliga metoder. En manlig personalchef tvingade t.ex., genom en ny kvinnlig rektor, fram att Erica skulle skriva och lämna in till synes oskyldiga skriftliga alster för att sedan försöka finna något i dessa som gick att vända emot henne. Detta var en utveckling av tidigare ordförvrängningar de ihärdigt sysslat med. De ville då t.ex. få det till att hon på lektion skulle ha sagt att en elev var ful till utseendet, då hon i själva verket sagt att något denna gjort var fult gjort.

En för Erica fasansfull upplevelse inträffade en kväll på hösten 1996. Innan hon skulle gå från skolan frågade Pettersson vilken buss hon skulle ta hem. ”Ja, den vanliga”, svarade hon då. När hon kom ut på gatan från bussen såg hon en mörklad bil stå bakom henne vid väggkanten. Hon kände på sig att det var något speciellt med den och plötsligt startade den och körde rakt på henne. Sedan var det väl meningen att den genast skulle fortsätta därifrån, men eftersom en annan bil dök upp stannade den kvar. Föraren smet ut i skogen, medan passageraren, en kvinna, kom fram och tittade hur det gått för Erica. Polisanmälan om det hela lades ner. Under Ericas sjukskrivningsperiod passade Pettersson på att släppa in en elev i hennes klassrum och låta denna slå sönder *alla* elevernas till jul nyglacerade keramikföremål. Långt tidigare hade en elev från åk 9, som vid tillfället borde varit på prao tillåtits kliva in på klass 8:as bildlektion och där fritt fått härja på ett vis som aldrig annars elever betar sig, kraftigt påhejad av Pettersson i klassrummets dörrspringa. Detta var ett av de första försöken att få Erica som lärare i obalans och börja slå.

När alla trott att ingen mer skulle våga ge sig på henne längre och då flera med henne i protest övergick från Lärarförbundet till Lärarnas Riksförbund, som sa ifrån om klassrumshärjningarna, intensifierades, upprepades och varvades olika metoder att försöka bryta ned Erica. En personalchef dog och då slutade hans metoder, men avlöstes av Petterssons.

Trots Ericas sårbara utsatthet skötte hon galant sitt arbete in i det sista. Detta trots att de mot slutet, mot hennes vilja, satte in en autistisk person med tvångstankar, som inte visste var hon själv slutade och andra började och som skrek högljutt, då Erica måste avvika ifrån henne. Och som själv berättade att hon redan som liten flicka visste att hon inte klarade av att befinna sig i grupp. Henne tvingade de Erica att ha i klassrummet med 33 elever/lektion och 370 elever/vecka utan raster. Hon sattes dessutom att själv ta hand om Ericas elever en hel dag/vecka. En alltså mycket svårt sjuk, som Erica fick hindra elever ifrån att ge sig på.

Ett kombinerat arbets- och förrådsrum innehållande allt en bildinstitution behöver, med bl.a. elevinformation och elevarbeten höll den autistiska kvinnan dörren öppen till för vem som helst att träda in i. Rektorerna ville inte att det skulle finnas underlag för Ericas betygssättning. Det framgick av vad den autistiska kvinnan sa. Hon brukade nämligen upprepa vad den hon senast talat med hade sagt. Rektorerna var ute efter att finna fel i Ericas lärargärning att ha som underlag för uppsägning av henne. Upprepade gånger använde de Kommunhälsan som verktyg emot henne. Enbart kommunens hälsoingenjör kom till undsättning, för att mäta upp oljudet ifrån slöjdsalen bredvid som spred ett alldeles för högt decibel, detta särskilt vid lärargenomgångarna, med svår tinnitus hos Erica som följd. 5,5 år skulle det ta att få det tyst, vilket också drevs på av Erica under hennes utbrändhetsfrånvaro. Musikläraren Lundström från Solskolan dök då upp som studierektor och försökte få väggen som hindrade ljudet riven igen.

Det var Andersson och Lundström från Solskolan som från början ledde in Pettersson på spåret att börja terrorisera Erica. Dessa illasinnade chefer hade kontakter på hög nivå, bland annat inom ledningarna för kommunens största företag. De befann sig nära oerhört maktfullkomliga politiker och hade höga ställningar i en loge. Andersson fick så småningom jobb som antimobbningsexpert på Skolverket och Pettersson på personalavdelningen för ett mycket stort företag för vilkens räkning han reser runt och håller föredrag! Inga svenska myndigheter fanns för Erica att tillgå för att få upprättelse, utan hon blev bollad fram och tillbaka trots att hon fått rätt i rättegång.

En gång klev en flicka i åk 8 fram till Ericas kateder med händerna i sidorna och sa: ”Ditt stora varma arse! Du skulle bara veta hur din chef hånskrattar åt dig. Den högste chefen, vet du vem det är? Han är kompis med min pappa. De är bästa vänner. Du ska akta dig för honom! Och du ska inte tro att du kan komma hit till den här skolan och mästra oss, bestämma över oss. Det har du ingen rätt till. Säg åt oss vad vi ska göra! Inget har du rätt till.”

Studierektor Lundström och hennes rektor fnissade bara när Erica berättade detta för dem. Den högste chefen som flickan syftade på var Andersson, som nu hade avancerat till att bli kommunens skolinspektör. Denna skolinspektör presenterade sig 2004/05 för Erica som föräldrarnas sändebud och talesman och därför enligt honom ett hot mot henne i egenskap av lärare. När man till sist insåg att hon aldrig skulle lämna arbetet frivilligt beslöt man att köpa ut henne. Anderssons sista ord till Erica var dessa: ”Du får aldrig mer arbeta i Sveriges skolor, eftersom eleverna är hormonstinna.”

Evas berättelse - Den skeva maktbalansen

Jag fick tillsvidareanställning som behörig gymnasielärare på en skola och gick in med liv och lust för min uppgift på samma sätt som lärarna i den uppmärksammade tv-serien Klass 9A. Jag tog kontakt med föräldrar, när deras barn hade problem, och erbjöd extra undervisning utanför lektionstid för att hjälpa elever till godkända betyg. Jag tog itu med nedskärningar, mobbning, nollning, skolk m.m. och gick in för att sätta korrekta betyg – inte falla för ledningens press att, i konkurrens med andra skolor, höja betygssnitten mer än eleverna presterat för.

Skolledningen försökte till sist säga upp mig, varpå jag stämde kommunen som arbetsgivare och fick denna att, i domstol, erkänna att sakskäl för uppsägning inte fanns. Kommunen valde då att i enlighet med LAS 39 §, med skattebetalarnas pengar, betala mig 32 månadslöner för att slippa mig.

Problemet med mobbning i arbetslivet beror alltså till stor del på att det ofta är olämpliga personer som utses till chefer. En dålig ledning utser nya dåliga chefer. Det har blivit en ond cirkel som är oerhört svår att bryta. Ett steg i rätt riktning när det gäller chefstillsättning i offentlig sektor är i alla fall att inte överlåta rekryteringen till bemanningsföretag, utan låta förtroendevalda politiker och fackliga organisationer sköta den. Tyvärr är det även fel personer som kommer sig upp i politiken och facken. Här gäller det att vi alla uppmuntrar och stöttar varandra att vara duktiga, utbilda oss, engagera oss och aspirera på fackliga och politiska poster och chefsposter. Så kan vi bryta gamla destruktiva mönster. När vi har jagat Jante på flykten och det inte längre är fult att vara duktig, kan vi tillsammans insistera på att de bäst lämpade får bli chefer oavsett vilken släkt de tillhör.

Eva Jorendal

Liz berättelse

Jag fick en tillsvidareanställning på ett företag som ansvarig för den ekonomiska redovisningen. Stortrivdes och blev lovad avancemang och såg fram emot de sista åren med arbete och möjlighet att tjäna ihop till en dräglig pension.

Lyckan varade i 3 år. 1998 kom nya chefer till företaget. Jag utsattes för mobbningskampanj och skulle förhandlas ut.. Gick jag inte med på det skulle jag degraderas..Varför jag skulle ut från företaget skulle jag få veta när jag skrivit på förhandlingsprotokollet. Facket som jag bad om hjälp samarbetade med arbetsgivaren. Fyra år arbetslöshet stod för dörren.

Allt mitt härjande på AF för att få hjälp till en anställning var förgäves. Två gånger fick jag veta att man måste prioritera invandrare.

Kristinas berättelse

Den skola där jag arbetat 25 år fick inför vårterminen en ny biträdande rektor. Under hela vårterminen blev jag utan att jag förstod varför utsatt för ständiga påhopp och trakasserier av den biträdande rektorn, som var min närmaste chef.

I maj blev jag uppringd av några föräldrar som enträget bad mig ta över deras barns klass. Det var en allmän önskan bland föräldrarna. När jag berättade detta för rektorn, sa hon att den klassen var upptagen, vilket sen visade sig inte vara sant. Hon tilldelade mig en annan klass.

Strax efter skolavslutningen fick jag veta att en utomstående lärare skulle ha den klass, som tilldelats mig. Jag fick inte veta varför, så när höstterminen började, hade jag ingen klass och ingen tjänst. Efter att under hela sommaren ha funderat på orsaken till detta och därav mått mycket dåligt, blev jag i augusti sjukskriven på grund av depression och panikångest.

I början av september fick jag ett sammanträffande med rektorn för skolområdet och blev då lovad att han skulle ta reda på orsaken till att jag blev av med min tjänst och återkomma med besked. Men tiden gick och trots upprepade påstötningar hörde han inte av sig.

I slutet av oktober fick jag veta att det varit "Föräldrastorm" mot mig. Jag förstod ingenting, eftersom jag visste att en klass med föräldrar särskilt hade bett mig att ta hand om deras barn och att mina föregående föräldrar hade varit så nöjda.

Efter några veckors väntetid då jag ännu inte fått vidare besked, tog jag kontakt med Försäkringskassan, då jag kände att jag måste komma tillbaka till arbetet igen, innan jag blev helt knäckt av alla funderingar.

De uppmanade mig då att gå tillbaka till min gamla arbetsplats och arbeta några timmar i veckan som resurs utan att det skulle kosta skolan någonting.

Efter att förgäves ha försökt få kontakt med rektorn, gick jag i slutet av november tillbaka till min arbetsplats, i samråd med flera lärarkollegor som behövde extra hjälp till barn med särskilda behov.

Vid ett besök i skolan i november blev jag inkallad till bitr.rektor och rektor. Den senare skrek och bankade i bordet flera gånger och befallde mig att lämna skolan och inte komma tillbaka. Jag fick inte ens besöka min fosterson på skolan. Jag fick en CHOCK och gick direkt hem.

Efter det övergreppet gjorde min son en sammanställning av alla incidenter och tog med mig till en advokat. Denne skrev till skolchefen, vilket bara resulterade i beskedet att rektor har rätt att omplacera. Men till vad? Jag fick inte ens veta det.

Även om jag mådde mycket dåligt psykiskt pga allt detta, längtade jag till arbetet med barnen. Jag förstod, att jag bara skulle bli ännu mera knäckt av att gå hemma och fundera.

Advokaten skickade ytterligare ett brev, men inget svar.

Jullovet kom och min sjukskrivning gick ut sista december, men jag fick ingen uppgift från arbetsgivaren om hur min tjänst skulle se ut. Kanske hade de hoppats att jag skulle vara fortsatt sjukskriven.

När vårterminen började visste jag fortfarande ingenting. Jag blev inte kallad till studiedagen. Min son följde med till den kursgård där "min" skola hade studiedag. Mitt namn fanns inte någonstans - jag räknades inte med!

Biträdande rektorn började tala om "Värdegrunden". Det kändes som ett hån.

Biträdande rektorn sa inte ett ord till mig och talade inte till mig på hela våren. Jag fortsatte arbeta med barn med särskilda behov, arbetade heltid och övertimmar, för att försöka stärka mig själv. Men jag fick inte ens vara i ett f d resursrum utan gick runt och letade lokaler varje dag och tvingades sitta i personalrum, korridorer och trappor. Dessa elever med särskilda behov är ju mer andra beroende av struktur och jag, som gått flera speciallärarkurser, var tvungen att arbeta mot min övertygelse.

Jag hade ingen klass och inget rum. Det kändes så tungt och förnedrande och jag var så trött och nedstämd att jag gick och lade mig så fort jag kom hem efter skolan varje dag. Jag var inte sjukskriven en enda dag under vårterminen, men när sommarlovet kom fick jag hög feber och var sjuk så gott som hela sommaren.

I mars fick jag av en tillfällighet höra talas om två förtalsbrev mot mig. De två breven som var daterade juni året innan låg hos rektorn. Det var brev från två föräldrar, som inte ville ha mig som lärare för deras barn.

Den ena föräldern var känd av oss lärare sedan flera år, för hon bytte alltid lärare till sina barn. Hon ville inte ha äldre lärare utan unga nyanställda. Nu hade hon bytt så hennes barn hade fått fyra olika lärare istället för en. Sin ilska och frustration tog hon ut på mig och hade också anmodat en bekant, som inte kände mig, att skriva.

Dessa brev var kända av personaladministratörer, fackliga representanter och till och med föräldrar. Men breven hade man undanhållit mig!

Så efter nästan 30 år i kommunen behövdes dessa två förtalsbrev ("föräldrastorm") för att jag skulle bli mobbad, utfrysad och utkörd från skolan utan någon förklaring. En lögn som får stå oemotsagd blir ju till sanning!

Jag har senare fått höra att den biträdande rektorn fick "sparken" från kommunen för att hon var "totalt omöjlig att samarbeta med". Men jag har aldrig fått veta detta eller fått någon ursäkt eller UPPRÄTTELSE från skolan.

För att försöka få hjälp har jag sökt facket 25 -30 gånger per telefon, brev och fax utan att ha fått svar. Är det bara vissa utvalda som får hjälp? Förra året frågade någon i tidningen SKOLVÄRLDEN varför det var bra att vara med i facket. Svaret den personen fick, var att om det hände honom något, skulle han få mycket hjälp av facket!!

Jag har varit utsatt för ett otroligt övergrepp och inte fått någon hjälp från mitt fackförbund. För mig hade det varit mycket bättre om jag inte alls varit med i facket. Det hade besparat mig både pengar, tid, energi och besvikelser.

Kristina Lagerquist, Österskär

Tfn 08-54021486

Märta-Elins berättelse

Det var en lättnad för mig, när jag fått min legitimation. Det var härligt att träffa elever igen, de allra flesta helt "oförstörda". Hurra, våren är här, var min examensdevis. Och minsann, under några år hade jag det riktigt gott och trevligt i skolans värld.

Men så kom det här med kommunaliseringen av skolan och införandet av den individuella lönesättningen. Vilket skämt! Jag jobbade fackligt då och kämpade verkligen emot detta med den nya lönesättningen med motiveringen att detta leder till fjäsk och godtycklighet. Något "äka" gehör fick jag inte, men jag fick rätt. Jag upplevde att klimatet på skolorna hårdnade, mänsklighet och värme försvann, iallafall som jag upplevde det.

Fjäsk, inställsamhet blev följden mycket riktigt. De som höll sig "neutrala", de som aldrig ifrågasatte något och i mitt tycke levde efter "låt gå"-principen, de belönades. Jag som ifrågasatte, undrade och tyckte, negligerades. När mina kolleger fick allt mellan Kr 1000:- och 5000:- i lönepåslag, fick jag Kr 100:-, trots att jag alltid fått höra vilken utmärkt pedagog jag var.

Jag fattade ingenting, som så ofta. Men en sak började jag faktiskt att fatta. Jag skulle bort från mitt älskade jobb som lärare. Det fick jag också veta av en psykolog, som kopplades in, när jag av alla sorger och svek blev fysiskt sjuk. "Förstår du då inte att de vill ha bort dig", sa hon. "Det här är gängse beteendet nu för tiden, när arbetsgivaren vill ha bort någon" Så var det. Jag fick inte längre vara kvar trots att elever och majoriteten av föräldrarna högljutt protesterade, agerade och tillskrev myndigheter. Och varför? Det har jag aldrig riktigt fått kläm på, trots att jag begärde, KRÄVDE att skriftligen få veta, vad ont jag gjort. Och alla teg. Facket också. Jo, något "luddigt" att jag var oprofessionell. Jag "liksom" brydde mig för mycket om eleverna samt att jag "liksom" fäste eleverna vid mig!!! Social kompetens saknade jag också (fan trot) och så var jag VERBAL, alltför VERBAL!

Det var en mycket svår tid för mig. Jag förstod ju inte "spelet som spelades".

Herta Müller sa i sitt nobelpristal att hon, när det blev alltför svårt, hoppade ur sig själv och ställde sig bredvid och betraktade det hela. Så var det faktiskt också för mig. När det var som värst med anklagelser och mycket märkliga anklagelser och förhör, hade jag en förmåga att "hoppa" ur mig själv

och bli stående bredvid och nyktert betrakta detta konstiga skådespel, något mycket bisarrt, måste jag säga.

Vid min sida hade jag någon gång en ovanligt redig människa. Nej, nej, någon s.k. stödperson fick jag ABSOLUT inte ha med mig vid de här fula, rent av vidriga förhören, sittningarna...Men hon, min Gretchen, stod på sig. Ville jag, Märta-Elin, ha henne vid min sida, stannade hon. Denna Gretchen räddade mitt liv, tror jag. Nu fanns i alla fall EN människa, som kunde vittna om vad otäckt jag utsattes för.

Om detta och om mina så grymma och sorgliga upplevelser, har jag skildrat i min bok "Så låt då min penna tala, en osvensk lärare berättar" (finns att beställa på tel.nr 054-564633) en bok, som de flesta politiker och folk inom skolvärlden inte precis älskar, tvärtom aldrig låtsats om. Däremot högt älskad av dem, som varit med om liknande händelser.

För mig blev skrivandet rent terapeutiskt, det blev en rening, utrensning av allt ledsamt jag gått igenom. Att tänka igenom, sammanfatta och skriva ner har varit medicin för mig och gjort mig hel och frisk. Att det sen blev en bok, är en annan historia.

Men min undran finns kvar. Varför blir vissa utsatta för orättfärdigheter, mobbas och kränks. Var finns empatin och förmågan att bry sig om andra?

Det funderar jag fortfarande på.

Inger Bergs berättelse nr 1

BORÅS JANUARI 1996

Inger Berg

GIV-ekonomi

ingerberg@telia.com

Kort om min bakgrund

Fram till för tio år sedan yrkesarbetade jag mer än heltid. Detta höll jag på med under cirka trettio år. Jag var den i familjen som hade den högsta inkomsten och min make var inte främmande för att ta del av arbetet i hemmet. Jag kunde därför kombinera yrkes- och hemarbete även när barnen var små på 60- och 70-talet. Kanske ovanligt för tjugo, trettio år sedan, men för mig var det naturligt.

Under de senaste tio åren har jag dock yrkesarbetat mindre och mindre.

Jag har istället lagt all min kraft och energi på att komma tillbaks till livet — att komma igen som den människa jag är. Jag har prioriterat att i första hand överleva.

Nu har jag på egen begäran men ändå ofrivilligt tvingats avstå från mina yrkesroller på grund av arbetsskada. Jag har tvingats lämna mina yrken som samtidigt var min hobby.

Under min yrkesbana arbetade jag huvudsakligen för de små och mindre företagen, dels som godkänd revisor och dels som auktoriserad redovisningskonsult SRF.

Startade 1967 tillsammans med en manlig kollega en redovisnings- och revisionsbyrå.

Utbildade mig till diplomerad redovisningskonsult 1974-1979, en bred utbildning. Jag var den första kvinna som erhöll detta diplom.

1981 överlät vi vårt företag till en större revisionsbyrå som då etablerade sig i Borås. När vi 1983 flyttade in under samma tak som ytterligare en redovisnings- och revisionsbyrå började problemen för mig.

Tiden fram till arbetsskadan

Jag inledde min bana som redovisningskonsult 1955. Under tolv år arbetade jag som anställd på en redovisningsbyrå i Borås. År 1967 startade jag tillsammans med en kollega den redovisnings- och revisionsbyrå som vi överlät 1981.

Tillsammans med våra medarbetare byggde vi successivt upp vår byrå till ett värdefullt företag med bred kompetens. Samarbetet med personal, kunder och myndigheter fungerade bra, såväl som samarbetet mellan mig och min kollega. Vår byrå var välrenommerad.

Min kompanjon, man, och jag, kvinna, kompletterade varandra. För mig var det alltid viktigt att yrkesmässigt ge kvalificerad hjälp och stöd till den lille företagaren och det lilla företaget. Jag lade ner mycket av min själ i att vårt företag skulle utvecklas på rätt sätt, även socialt. För mig kändes kraven på ständig aktualitetsutbildning och kompetensutveckling naturliga. En av mina deviser var:

”Gör rätt från början, då behövs ingen revision!”.

Jag älskade mitt arbete. Det var något av en hobby. Det var utvecklande och jag hade inte svårt att arbeta hårt. Som ofta för små företagare blev det inga fyrtio timmars arbetsvecka. Snarare sextio timmar eller mer.

Vårt företag växte och 1981 var det så stort att jag kände behov av att ”bygga broar”, utvecklas mer, få ett bredare samarbete och samtidigt möjliggöra ett rikare erfarenhetsutbyte mellan redovisningskonsulter och revisorer. För att både personal och kunder även i fortsättningen skulle få bra stöd och god hjälp kändes det riktigt att gå samman med en större auktoriserad byrå. Vi överlät ledningen till en av de större revisionsbyråerna i landet — den byrå som då för mig framstod som den mest kvalificerade.

Min förhoppning var att samgåendet skulle bli positivt och utvecklande för alla inblandande. Och i stort sett fungerade allt bra fram till 1983 då ytterligare en byrå hade införlivats i verksamheten och vi flyttade in under samma tak. Den miljö som jag då hamnade i blev för mig förödande. Det blev en kulturkrock.

Vill påstå att jag haft och har lätt för att sätta mig in i andra människors känslor och situationer. Men här var det för mig helt främmande spelregler som gällde. Jag upplevde att synen på ledning såväl som ansvar och människokunskap låg på en annan nivå. Det var en auktoritär hierarkisk miljö. Efteråt förstår jag att det handlade mer om makt, effektivitet och tävling — än om omsorg.

Jag var van att arbeta med omtanke, framsynthet, helhetssyn och visioner. Jag var van att arbeta under ansvar och leda med ansvar, (honnörsord som blivit vanliga bland professionellt arbetande människor nu på

senare år). Men i denna miljö kände jag det som om varken mina initiativ eller min kreativitet togs tillvara. Positiva förslag hamnade i tomma intet. Jag möttes med tystnad. En egendomlig känsla av osynlighet växte med tiden fram. Den var som om det inte gavs utrymme för min personlighet eller min själ. Det sägs: ”att ej kunna utvecklas är att dö en smula”. Så sant för mig. Jag försvann så sakteliga!!

Som äldst av fem syskon — tre flickor och två pojkar — var jag van hemifrån att ta tag i så kallade problem. När jag började märka problemen i ”Gula Huset” rannsokade jag mig själv för att kunna förstå vad jag gjorde som var fel. Men jag kunde inte riktigt sätta fingret på detta. Jag försökte att få till konstruktiva samtal med ledningen.

”Jag mår inte bra, vad har jag gjort? Vad är det?” Mina frågor fick inget gensvar. Från ledningens sida kom ingen bekräftan. Inget intresse.

Det var en kuslig upplevelse att inte bli förstådd. Det var istället jag som fick försöka förstå dem. *Jag letade efter det som var gott hos dem.*

Men det hjälpte inte vad jag gjorde och hur väl jag ville, och jag blev möjligtvis i längden tröttsam sett ur omgivningens ögon. Jag isolerades alltmer och det stora kontaktnät som jag haft både genom mitt arbete och privat minimerades. Successivt i små steg, nästan omärkligt, uteslöts jag ur gemenskapen. *Hela tiden fick jag signaler med det underförstådda budskapet att det var mig det var fel på. ”Du bara inbillar dig. Du är i övergångsåldern, bry dig inte!”* I övrigt antydde att allt var i sin vanliga ordning.

Vill här nämna att i det nya företags ”kultur” hade det aldrig tidigare funnits en kvalificerad revisor som var kvinna utan de kvalificerade revisorer som fanns var män. Ej heller hade där funnits någon auktoriserad redovisningskonsult SRF; vare sig man eller kvinna. Min f d kompanjon - *man* och dessutom tio år äldre än jag - var kvar på företaget till och med 1994, medan jag så sakteliga började frysas ut 1983. Så länge vi hade vår redovisnings- och revisionsbyrå var det aldrig något problem att jag var kvinna. Vi betraktades båda som företagsledare och under hela denna tid var vi jämställda, med undantag av att jag dessutom var Godkänd Revisor och av SRF Auktoriserad Redovisningskonsult.

Ett annat undantag var, inom parentes sagt, att jag som kvinna fick betala betydligt högre premier för sjuk- och pensionsförsäkringar för att få samma skydd som min manlige kompanjon.

Under hela mitt yrkesverksamma liv har jag ständigt fortbildat mig för att få en allt bredare kompetens. Jag betraktade detta som en skyldighet gentemot mina medarbetare och kunder, något som var nödvändigt för att kunna ge fortsatt service med god kvalitet. Därför fanns när vi sålde vårt företag en överenskommelse om att jag skulle fortsätta med detta.

Men detta ogillades av vissa personer som tydligen inte var vana att tänka i dessa banor. När jag åkte på kurs tycktes de betrakta det som någon slags ledighet. Denna uppfattning om hur utbildning ska tas till vara avspeglar inte mina upplevelser och det ansvar jag kände gentemot företaget. Jag valde alltid de lärare och den kurs som jag ansåg vara bäst. Jag såg det som en investering på sikt, dels för företaget, för personalen, för kunderna, dels för mig själv.

Det är lätt att vara efterklok. Givetvis skulle jag inte ha stannat kvar en dag i denna för mig nedbrytande miljö. Men varje dag trodde jag att det snart skulle bli bättre — bara vi kunde börja kommunicera och klara ut missförstånden. En annan sak var att jag skriftligen hade förbundit mig att inom sex år räknat från överlåtelsedagen av mitt företag 1981-05-01 ”ej bedriva med ... eller dess dotterbolag konkurrerande verksamhet såvida ej särskild överenskommelse träffats därom”. Att hålla löften var naturligt för mig och det gjorde jag.

Insjuknandet

Åren 1983 - 1986 bröts jag successivt ner. Jag orkade inte längre arbeta effektivt. Mina tankar och frågor tog mängder av energi. Jag kände mig alltmer som en levande död. Jag var verkligen i behov av stöd. För mig var detta den absolut svåraste tiden i hela mitt liv. Det var ett långt och stort psykiskt lidande. Som tortyr. Jag önskar inte att någon människa ska få uppleva detta.

Det tog lång tid för mig att inse att jag hade hamnat i en kultur och bland människor där jag inte hörde hemma. Jag ville inte tro att min känsla var sann. ”Jag var ej önskvärd!”: det var en otäck upplevelse som jag hade svårt att ta till mig.

Jag fick emellertid våren 1986 en tydlig signal från min kropp. Jag blev liggande med enorma smärtor, framförallt i ryggen, och kunde inte röra mig. Det kändes som knivar i kroppen. Jag fick nu tillfälle att tänka igenom mitt liv. *Var jag sjuk? Hade jag råkat ut för ett olycksfall i arbetet?* Eller var det så att jag inte var omtyckt på jobbet? När jag nu började rulla tillbaka bandet, såg jag att från den dagen, våren 1983, då jag första gången gick in i de nya lokalerna var det någonting som inte stämde.

Jag blev jag medveten om sambandet mellan arbetsmiljön/klimatet och min ohälsa. Jag var ej önskvärd där. Så kände jag det. *Var det verkligen sant? Vad skulle jag göra? Var det ett olycksfall?* Jag fungerade inte. Började grubbla. Insåg att jag behövde gå till läkare.

Nu är jag uppfostrad i andan att arbeta och göra rätt för mig, och som egen företagare var jag inte van att betrakta mig som sjuk i första taget. Snart var jag följaktligen tillbaka i arbetet. Nu var jag dock svagare. Arbetet krävde en fruktansvärd energi och kraft i jämförelse med tidigare, (jag har ju som nämnt under många år haft förmånen att kunna betrakta mitt arbete som min hobby).

Under tre år efter denna episod blev det fortsatt successivt tyngre. Jag var inte arbetsförmögen men jag använde ändå i viss mån dygnets tjugofyra timmar till att lyssna inåt och försöka förstå hur jag skulle bli bra. Ville även få svar på frågor om min egen roll i sammanhanget samt varför det blivit som det blivit.

Hösten 1989 var jag sjukskriven till femtio procent. *Jag var som levande död — men jag ville leva.*

En dag hade en god vän, tillika professor och skatteexpert, erbjudit mig sitt stöd för ny start av eget företag i Borås. Detta var för mig ett fantastiskt erbjudande.

En dröm skulle kanske förverkligas, jag skulle bli frisk och komma igen!

Vi fann en lokal som vi fastnade för och vi satte in en annons i tidningen för att söka kvalificerad personal. Det blev något av rehabilitering för mig när jag började rusta miljön i lokalerna. Även om jag nu inte var stark så var jag på väg tillbaka till livet!

Försäkringskassans bemötande, uppfattning och kunskap

Den hösten (1989) blev jag kallad till Försäkringskassan som höll på med en så kallad utredning. Min behandlande läkare hade sjukskrivit mig till femtio procent men de två tjänstemännen tillika kvinnor ansåg sig veta bättre. ”Du kan väl inte vara sjuk som ska slå på så stort. Vi kommer att dra in din sjukpenning”, sa de!

Det framkom att platsannonsen varit orsaken till deras slutsats. Så litet de förstod. Jag var under dessa år så djupt nere en människa kan komma men enligt dem var jag fullt arbetsför. Så nära men ändå så

olika världar vi lever i. Den lilla människan och de stora byråkraterna. Jag vill hävda att min upplevelse och känsla jämte min läkares ord torde väga tyngst.

Sedermera sänktes dessutom min SGI (sjukpenningsgrundande inkomst) till noll trots att jag egentligen varit mer eller mindre arbetsförmögen sedan åtminstone 1986. (Min SGI ändrades senare till 64 000 kronor. Om jag fått vara frisk hade 240 000 till 300 000 varit mer relevant).

”Är du inte nöjd kan du överklaga”, var den hälsning jag fick.

Som om jag inte varit tillräckligt i djupet skulle jag nu ännu djupare. Jag lärde mig att det är lättare att kränka, knäcka eller bryta en gren eller blomma än att göra henne hel igen. Livets tråd kändes skör. Luften gick ur mig.

Min tro på att Försäkringskassan skulle agera som stöd och hjälp för den som var sjuk sopades undan. För mig var FK inte längre en plats där de kunde bemöta människor i kris.

Det var en kuslig upplevelse att inte bli trodd eller förstådd. Det var istället jag som fick försöka förstå dem. Jag har inte svårt att försvara eller förstå människor. Kanske en gåva?

Att i detta läge tänka klart var för mig omöjligt. Jag orkade inte kontakta Försäkringskassan. Jag saknade ord att ytterligare förklara. Kände mig kränkt och samtidigt starkt övertygad om att ”det kan inte vara sant” att dessa byråkrater inte förstår och inte tror på mitt ord. Utgick ifrån att även de personer som arbetade på Försäkringskassan hade viss kunskap om möten med människor i kris.

Senare hade jag enligt Försäkringskassans bedömning varit frisk under hela den tid jag ej anmält mig som sjuk. Jag ställer mig fortfarande frågan vem som är mest kapabel att bedöma om en människa är sjuk.

Nu i efterhand tror jag att Försäkringskassan saknade insikt om att vi som individer är olika och att alla, även kvinnor, bör bli respekterade som de människor de är. En psykisk arbetsskada syns ju inte utanpå men Försäkringskassan torde ha en viss erfarenhet och förståelse i likhet med alla människor som har ”sunt förnuft”.

Verkligheten stod långt ifrån min vision om samhället. Mina krafter räckte inte till mer än att ta ett steg i taget och en dag i sänder. Jag var nu tvungen att prioritera och hälsan var viktigast om jag skulle överleva. För att komma vidare, undvika Försäkringskassan och även förbättra min ekonomiska situation började jag 1989 då jag fyllt femtiofem år lyfta mina privata pensionsförsäkringar. Hoppades bli förstådd i högre instans.

Bemötandet från rättsväsendet

Vid denna tid var jag egentligen oförmögen att utan advokathjälp klara av att kommunicera i denna för mig ovana miljö. Men vad hade jag för val? Jag fick försöka klara mig på egen hand så gott det gick. Detta fick bland annat konsekvensen att jag svarade på skrivelser i tron att min indragna sjukpenning, min sänkta SGI samt arbetsskadan utgjorde ett enda mål. Sedermera blev jag införstådd med att varje ärende var ett mål för sig: arbetsskadan var ett mål, indragen SGI ett annat och sänkt sjukpenning ett tredje.

Min skada blev klassad som arbetsskada i Socialförsäkringsnämnden efter muntlig förhandling. Detta upphävdes av Länsrätten på handlingarna utan vidare utredning! (Hur kunde detta ske)? Detta kunde

jag inte acceptera utan överklagade till Kammarrätten som trots att jag hade stöd av vittnesmål från två överläkare, dömde enligt följande:

”I förevarande mål ger utredningen inte skäl för att Inger Berg har behandlats på ett klandervärt sätt eller varit föremål för någon särbehandling. De förhållanden på Inger Bergs arbetsplats som gett upphov till hennes psykiska besvär har därför inte varit av den art att skadlig inverkan i arbetet förelegat”.

Ett för mig fruktansvärt påstående!

Jag var utan advokat, och i ett oerhört pressat och känsloladdat läge kunde jag tydligen inte som kvinna göra mig förstådd gentemot Riksförsäkringsverket utan fann mig helt plötsligt sittande på den anklagades bänk. Och utan juridiskt biträde. (Vart är vi på väg)?

Hur kunde jag få juridisk hjälp? Vissa advokater som jag frågat i Borås ansåg sig vara jäviga. Göteborg: kunde ej på grund av tidsbrist. Stockholm: bättre anlita någon på närmare håll. Vissa konsulter: svårt att få rätt, osv. Rättshjälp? Ingen. Jag hade ju börjat lyfta mina pensionsförsäkringar och kommit upp i inkomst. Rättsskydd? Hemförsäkringen gällde ej för undantaget ”arbetsskador”. AMF, Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivsfonden: kan ej ställa upp för enskilda individer.

Är det konstigt att jag kände mig liten? Jag hörde inte hemma någonstans. Helhetssyn eller grepp om helheten saknas tydligen i ”systemet”. Hemska öde. Jag hade tills jag var närmare femtio år arbetat i en småföretagsmiljö där helhetssyn var (fortfarande är) viktig och naturlig. Hur skulle jag kunna förstå denna byråkrati och brist på helhetssyn? Jag kände mig som flykting i mitt eget land.

Är det inte dags att bygga broar mellan den lilla och stora världen?

Vilken lag som nu gäller eller till vilken myndighetsperson jag ska vända mig vet jag inte. *Enligt Försäkringskassan är det vården ”som ska ta hand om mig”. Enligt vården är det ”en yttre omständighet” och bland annat detta att jag är kvinna som gjort att jag hamnade i denna omänskliga situation.*

I min yrkesverksamhet var jag noga med att den lille företagaren skulle ta vara på möjligheten att försäkra såväl personal som sig själv för arbetsskada i AMF. På vår byrå gick vi årligen igenom detta försäkrings-skydd för företagen. Desto större min bestörtning när jag märker att denna försäkring inte bedöms gälla för arbetsskador av den art som jag själv nu drabbats av.

Vem är sjuk och vem är frisk i dagens samhälle? Frågan har jag ställt mig själv åtskilliga gånger sedan 1983. Kanske är det samhället som är sjukt? Jag vet emellertid att jag varit oförmögen att arbeta!

Jag är inte värd att bli behandlad på detta omänskliga sätt på vilket jag anser mig blivit behandlad av min före detta arbetsgivare, Försäkringskassan, RFV, domstolar och myndigheter u p a.

Efterskrift

Av Jämo i Stockholm har jag fått mycket vänligt bemötande och stöd i form av en skrivelse att bifoga till Försäkringsöverdomstolen.

Jag har också fått moraliskt stöd och rådet att kämpa vidare av såväl Arbetarskyddsstyrelsen, AMF som Arbetslivsfonden med flera. Men som de myndighetspersoner de är kunde de inte hjälpa mig i den juridiska processen.

Jag vill påstå att jag som yrkesarbetande kvinnlig småföretagare och företagsledare fått ökad insikt och medvetenhet om vårt rättssamhälle och viss inblick i hur vårt socialförsäkringssystem fungerar praktiskt för den som blir ”*både utslagen och nerslagen*”. Det är den som redan ligger ner som ska bevisa och försvara sig — utan advokat som i mitt fall.

Är detta de mänskliga rättigheter även för kvinnor som vi skrivit under på genom Agenda 21? Följande är ett utdrag ur rapport från FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking den 4-15 september 1995:

De mänskliga rättigheterna (MR)

MR-avsnittet inleds med en analys av hur kvinnans situation och ställning idag ofta är uttryck för en bristande politisk vilja att fullt ut tillerkänna och bland annat i lagar säkerställa henne de mänskliga rättigheterna. Det existerar ett gap mellan de lika rättigheter hon tillerkänts i FN-stadgan och internationella MR-instrument.”

Jag hoppas att mitt ärende belyses och godkännes som den arbetsskada den är, varvid tolkning även måtte ske ur jämställdhetssynpunkt och med den kunskap som numera finns om manligt och kvinnligt inklusive manligt och kvinnligt ledarskap.

Detta handlar *inte om en konventionell arbetsskada* utan om behandlingen *av en okonventionell arbetsskada*.

Hänsyn torde tas till att även jag som kvinna, samhällsmedborgare, skattebetalare, småföretagare, företagsledare, auktoriserad redovisningskonsult och godkänd revisor inte bara haft och har skyldigheter. Mänskliga rättigheter gäller även för kvinnor födda 1935 som växt upp i en kultur där de inte fick lära sig det hårdare språk en kvinna kan behöva idag för att skydda sig från att bli nedtrampad.

Är detta viktigt för samhället?

Jag har sökt prövningstillstånd men fått avslag. Detta ärende betraktas inte ha relevant värde för rättstillämpningen.

Efter erhållet beslut hade jag ett samtal med handläggaren i målet. Gensvar: ”jag kan som handläggare av ärendet ej gå emot praxis”.

Hur ska vi då kunna få en förändring tillstånd? Vad är praxis? Är det att lagar skrivna av män för män ska tolkas av män?

För att någon ska kunna bedöma min situation riktigt så måste det finnas förmåga att förstå och sätta sig in i en annan människas upplevelser. Sjuk eller frisk — jag har i varje fall inte varit arbetsförmögen! Detta borde tas in vid bedömning om prövningstillstånd. *Jag vill bli behandlad som människa och SUBJEKT och inte som objekt.*

Vi står inför ett paradigmskifte och nu är det viktigt att rättstillämpning och praxis ändras så att också kvinnor blir subjekt istället för objekt även i Sverige.

Allt fler har genom ökad medvetenhet och insikt förstått att för att få en värld i balans bör vi värna om vår miljö — den inre såväl som den yttre. Känslomässig intelligens betraktas numera som något mycket viktigt: ”Emotional Intelligence”: förmågan att uppfatta och förstå egna känslor, empati för andras känslor och förmågan att reglera känslor på ett sätt som understödjer livet, enligt en stort uppslagen artikel i Times (16 oktober 1995). Enligt samma artikel visar forskning att denna förmåga är speciellt viktig hos ledare.

”Ta bort trösklar, hinder och glastak! Jämställdhet råder först när samhället ser kvinnorna!” (Hört på NUTEK:s konferens i Stockholm den 22 september 1995).

Det är inte en fråga för ”vänster”- eller ”höger”-politik eller om planeekonomiskt eller marknadsekonomiskt tänkande. Det är en fråga för hela vår lagstiftande församling, oavsett politisk ideologi.

Ohälsa kostar miljarder. Siffrorna är skrämmande. Vad ohälsa kostar i mänskligt lidande är svårare att prissätta men är mer skrämmande för den som upplevt den. Att bättre arbetsmiljö leder till bättre ekonomi och mindre lidanden är idag ingen hemlighet.

Jag har under denna långa tid periodvis känt mig både maktlös och rättslös — men ej värdelös. Jag har arbetat på en arbetsplats där jag blev utfryst och utstött. Troligen på grund av att jag var kvinna.

Vart är vi på väg? Är framtiden till för oss alla, eller för ett fåtal?

Vill vi vara stolta över att vi kan leva och verka i ett land där respekt råder för människors olikheter. Såväl för män som för kvinnor — således för individen. Alla behöver vi någon gång få stöd som individer.

Är det inte dags att bygga broar mellan dessa olika världar? Visst ska vi se våra olikheter som män och kvinnor som en resurs. Visst ska vi lära oss att se etik och moral i ett historiskt perspektiv, i nutid och till stöd för framtiden. Vi lever ju på samma jord.

Jag önskar nu att jag kan bidra till att vi går till mötes en framtid där MER MEDMÄNSKLIGHET och mindre maktmissbruk finns. Att vi tar vara på de erfarenheter och det kaos vi levt i alltför länge. Det gäller att förstå att misslyckanden kan leda framåt genom samarbete och erfarenhetsutbyte. Inte genom krig. Inte genom rädsla. Utan genom kärlek.

Dessa signaler skulle jag vilja få även från myndigheterna! Det är utveckling på lång sikt. I den framtiden vill jag och säkert många med mig vara med.

Önskar få möjlighet att dela med mig av den kunskap och de erfarenheter jag fått till några nytänkare eller några politiker med ansvar för framtiden som vill få del av en kvinnas historia och upplevelser.

Vad jag har upplevt går ej att göra ogjort, men ingen annan ska behöva bli utsatt för detta.

Detta är min revision och min mission är att sprida kunskap om detta.

Jag yrkar att handläggningen av min arbetsskada granskas opartiskt. Se att mäns och kvinnors faktiska villkor i arbetslivet har varit och alltjämt är olika.

Se också att det är svårt att göra sig förstådd med ett kvinnligt språk i en värld som i åtskilliga år varit formulerad och definierad av män.

Inger Berg, berättelse nr. 2

Åter till livet

”DET OSYNLIGA VÅLDET”

BORÅS JANUARI 1996

Inger Berg

GIV-ekonomi

ingerberg@telia.com

Angående DET OSYNLIGA VÅLDET – EN VERKLIGHETSSKILDNING

En verklighetsskildring nerskriven för att bearbeta och få perspektiv på egna upplevelser och för att hjälpa andra att slippa gå igenom samma nedbrytande byråkratiska procedurer-processer. På de sidor jag här översänder, har jag beskrivit delar av den kamp jag fört under drygt tio år av mitt liv- åren mellan femtio och sextio – för att komma åter till livet efter en arbetsskada, kränkande särbehandling, mobbning och för mig psykisk tortyr. Jag har också under denna tid upplevt hur synliga och påstådda skyddsnät tycks rämna framför mina ögon.

Jag skriver om dessa upplevelser, som varit utdraget mycket smärtsamma, inte för att skada någon utan för att jag vet att jag med denna erfarenhet nu kan bidra till att minska risken att andra människor hamnar i processer liknande den jag genomgått. Detta är mitt bidrag till ett mänskligare samhälle, där myndigheter inte på grund av okunskap oavsiktligt medverkar till kränkande särbehandling av enskilda individer.

Jag har upplevt kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Jag anser även att Försäkringskassan handlagt mina ärenden felaktigt och nonchalant samt bemött mig på ett förödmjukande sätt. Under denna process avtog mina krafter allt mer. Jag blev sjukare och sjönk allt djupare tills jag bildligt talat låg ner. Jag har inte klarat av att få förståelse för min sak i varken Länsrätten, Kammarrätten, Försäkringsöverdomstolen eller av Riksförsäkringsverket.

Jag vet att jag på grund av den svaghet och förvirring som åtföljde min sjukdom har haft svårt att uttrycka mig i för mig ovana byråkratiska sammanhang, (ej heller haft någon nämnvärd juridisk hjälp). Jag har dessutom under denna tid ägnat min mesta energi åt den allt annat överskuggande uppgiften att komma ÅTER TILL LIVET. Men jag tror inte att detta är de enda anledningarna till att jag haft svårt att förklara min sak.

Jag anser även att det bottnar i att:

- Jag var småföretagare tillika kvinnlig företagsledare och var kanske svår att passa in i Försäkringskassans världsbild.

- Mina sjukdomssymptom har funnits på ett känslomässigt plan och även om jag haft läkares stöd så har det inte funnits ”Hard facts” att peka på: inga brutna ben så att säga.

- Jag är kvinna och jag har använt ett kvinnligt språk.

- Jag var en av de allra första kvinnorna med en gedigen utbildning inom mitt fack – SRF, vilket ibland tycks ha väckt avund, eller kanske bara misstänksamhet, eller åtminstone en viss villrådighet vad det gäller förhållningssätt till mig.

Jag har känt mig som FLYKTING I MITT EGET LAND under denna grymma och svåra process. Att trampa på en människa som redan ligger ner – och detta vid upprepade tillfällen under en längre tidsföljd utan att hjälp eller stöd ges ens av domstolarna hör inte hemma i den rättsstat som Sverige anses vara.

Det jag varit med om är en del av det totala våldet i vårt samhälle. Även om denna typ av våld inte utövas med sparkar eller vapen av stål så kan verkan vara förödande. Det är mitt liv ett exempel på.

Jag vill se ett samhälle med mera medmänsklighet, mindre maktmissbruk och mindre våld. Jag vill påstå att vi inte bara har råd att visa medmänsklighet och värme, vi kommer också att vinna på detta.

Hur stor är rättssäkerheten för den lilla människan? VEM hör och ser, vem orkar, vågar eller vill engagera sig för eller stötta den lilla människan? Vart och till vem vänder jag mig för att få mitt fall handlagt med helhetsperspektiv och opartiskt granskat?

Jag har under flera år kämpat för att få upprättelse i denna sak, och har inte givit upp hoppet om att en dag kunna få det. I upprättelse inbegriper jag att min skada av psykisk orsak godkännes som arbetsskada, enligt arbetsskadelagens mening med visandedag 18 augusti 1986.

Gånghester - Borås januari 1996 och Sandared December 2009

Inger Berg

Chefen – en berättelse

Givetvis kan man tycka att jag var naiv som inte förstod vad som pågick. Men jag var ju totalt oförberedd, en lojal och plikttrogen medarbetare som helt och fullt trodde på anständighet i mellanmänskliga relationer. Aldrig fått negativa omdömen för mina prestationer. Tvärtom. Därför kom det som en chock när chefen en dag klev in i mitt rum och sa: - Jag har fått klagomål på ditt beteende i telefon. Du förstår väl att det är allvarligt?

Jag blev överrumplad. Vem hade klagat? Det hela var så absurt att jag bara viftade bort det med att det måste röra sig om ett missförstånd. Någon hade väl haft en dålig dag. Chefen nöjde sig med det. Jag fick aldrig veta namnet på personen kommit med anklagelserna eller vad exakt man anklagade mig för. Men jag blev fundersam och illa berörd av att chefen tydligen trott på personen som framfört

beskyllningarna. Först långt senare insåg jag att hon tagit första steget i processen att provocera fram en uppsägning.

Ett par veckor senare nämnde i förbigående att en av personerna hon varit i kontakt med sagt att jag inte var oartig i telefon, ”bara lite kort”. Återigen inga förklaringar. Givetvis började jag fråga mig: varför, med vilka och med vilken rätt hade hon diskuterat mina samtal? Jag hade ju trott att vi var överens om att det hela var ett missförstånd. Hur kunde chefen då ta ett steg vidare och diskutera dessa grundlösa anklagelser med utomstående?

Det började kännas mycket obehagligt. Jag beslöt att reda ut saken och krävde att få veta vem som kommit med beskyllningarna och när allt i så fall hade hänt. Chefen blev uppenbarligen nervös, började andas tungt och drog in mig i sitt rum. Där gav hon mig namnet på en person jag inte talat med under de senaste två åren! Allt var en lögn, således. Jag blev så lättad att jag inte ens fattade att det överhuvudtaget inte funnits någon som anklagat mig, att det var min chef som ljög i syfte att göra mig osäker och signalera att jag hade ögonen på mig. När jag konfronterade henne, chansade hon och drog fram ett namn ur ärmen.

Men jag litade fortfarande på henne och var bara glad. Beskyllningen var ju falsk, nu var allt avklarat. Trodde jag. Plötsligt tog chefen över samtliga mina kontakter inom ett av mina ansvarsområden. Inga förklaringar gavs. Alla andra fick ha kvar sina kontakter utom jag. Senare skulle alla andra på avdelningen få göra en resa tillsammans med henne. Inte jag. Inga förklaringar nu heller. Jag blev bestraffad och visste inte varför.

Till slut blev det som att treva fram i mörkret på ett minfält. Den ständigt gnagande oron och frågorna tärde på krafterna. Vad pågick? Varför? Vad skulle hända härnäst? Samtidigt lät ledningen förstå att det fanns för många 40-talister på arbetsplatsen, man behövde en förnyring och den ”spetskompetens” som nyexaminerade 20-åringar ansågs ha. Jag började må sämre och sämre, vågade inte ens längre ifrågasätta chefens agerande. Som många andra hade jag en försörjningsbörda och i krisens Sverige var det inte lätt för att få ett nytt jobb. Så när chefen föreslog ett nytt arbetsområde som jag skulle få överta tändes hoppet igen. Visserligen krävde det nya jobbet en massa extra arbete och inpluggande av material på fritiden, visserligen togs inte några av mina gamla arbetsuppgifter bort och visserligen fick jag inte någon extra lön för det extra arbete det innebar, men med hoten om arbetslöshet hängande över sig accepterar man det mesta. Och så hamnade jag i en situation då jag ständigt tvingades arbeta vid gränsen av min arbetsförmåga och inte sällan över gränsen av min kompetens.

Men jag var inte den som gav upp, jag skulle klara av det, inte låta mig knäckas. Samtidigt följde incidenterna varandra. Jag började ligga vaken på nätterna, få panikattacker, grät på mitt rum. Och mitt i allting skulle vi alla på kurs. Där lät kursledningen som chefen anlita och instruerat undslippa att *jag* var påtänkt som chef. Påståendet var groteskt och en total nyhet för mig och mina arbetskamrater. Givetvis skapade det förvirring och avund. Den gången genomsågade jag chefens avsikt: det var ett försök att spela mina arbetskamrater mot mig, isolera mig. Fast hon lyckades inte, mina arbetskamrater övergav mig aldrig. Men jag mådde knappast bättre efter den händelsen.

Kort därefter var pratet om chefskap glömt och jag blev utskälld inför gapande arbetskamrater för ett fel som gjorts av en medarbetare. Det var en offentlig pryglingsmodern tappning. Och sedan, återigen utan några som helst förklaringar, fick jag lämna ledarskapet för ett framgångsrikt projekt.

Jag som nästan aldrig varit borta från jobbet fick nu en dramatiskt ökad sjukskrivning. Ingen, inte det lokala (knappt fungerande) facket, inte heller personalavdelningen brydde sig eller frågade vad som hänt. Innerst inne insåg jag, men ville inte erkänna att jag höll på att manipuleras ut från arbetsplatsen. I stället för att se sanningen och bli arg började jag skämmas. Jag följde det klassiska mönstret för ett misshandelsoffer: dolde mina skador och skuldbelade mig själv. Det måste ju vara något fel på *mig* när jag blev så illa behandlad. Och jag skämdes som en hund för att jag var mobbad.

Klart att jag bröt ihop till slut. Jag skyllde på sömnbrist. Min läkare tittade på mig och skrev "krisreaktion" på sjukintyget. Han förstod. Men fortfarande vägrade jag erkänna att jag var ett mobbningsoffer. Jag envisades med att föra min ensamma strid, gå till jobbet och spela oberörd tills jag kollapsade och blev liggande i en fullständig känsla av hopplöshet. När jag låg hemma förtvivlad och sjuk, ringde chefen. Jag kan fortfarande höra hennes röst: "Jag KRRÄÄÄVER att du kommer till jobbet och renskriver ditt underlag". Min man var tvungen att följa med mig till arbetsplatsen, annars hade jag inte klarat det. Jag var övertygad om att jag skulle dö. Efter denna incident nådde jag min Ground Zero. Jag blev psykotisk och sjukskriven för en längre tid.

Fortfarande kan jag inte förstå hur någon kan låna sig till detta slags hantering av sina medmänniskor. Bara drygt ett år tidigare hade chefen tvingat en anställd att gå i förtidspension under uppseendeväckande och förödmjukande former. Nu vågade hon tydligen inte upprepa samma misstag, det var bättre att använda mer sofistikerade metoder. I stället för att säga: "Jag vill inte behandla någon så här, det bästa är om du säger upp dig" valde hon att dölja sina avsikter och driva klappjakten allt längre. Kanske ingick provocerad uppsägning i hennes examensprov för högre befattningar, detta hände ju under de åren då chefer med hårda nypor tycktes vara idealet? Jag vet inte. Den värsta tänkbara förklaringen är att hon inte ens insåg hur långt hon var beredd att gå.

Senare fick chefen en annan, högre befattning. Jag fick en andningspaus med ny, tillförordnad chef, och när trakasserierna återigen började med en ny påläggskalv, hade jag äntligen kommit till insikt. Jag krävde upprättelse och fick ett avgångsvederlag. Försäkringskassans handläggare som utredde min sjukskrivning ville ta upp mitt fall som arbetsskada, men skyddsombudet och personalavdelningen "visste inget". Skyddsombudet hade bevittnat min offentliga utskällning, men ansåg tydligen att det var normalt beteende på en arbetsplats; personalavdelningen hade aldrig reagerat. Det tog mig flera år att komma tillbaka och en ännu längre tid innan jag kunde tala om vad jag utsatts för. Min räddning var min familj och mina arbetskamrater. Men hur går det för de som utan samma slags nätverk utsätts för dessa dödens hantlangare?



"Tala är silver men tiga är guld"

Målade denna tavla efter att ha hört Björn Afzelius sjunga denna låt.

Jag vill bidra med några ord om hur jag blev utsatt för kräkning och mobbning. Det är tufft att rota i detta, att blicka bakåt. Jag darrar i hela kroppen av minnena. Det hela har kostat mig så mycket, tid som liksom bara försvann, missade mina barn, ingen ork, skygghet, dåligt självförtroende, hjärnan blev "mos", fick djupa depressioner, fick inte vara kvar på min arbetsplats och till slut tog slut knakade det rejält i mitt äktenskap.

Jag var innan en duktig medarbetare som älskade mitt arbete och mina kollegor. Jag var mycket omtyckt. Allt var bra tills vi fick en ny chef som retade sig på mig. Jag fick till och med frågan varför jag var så populär. Jag vågade säga till om saker och försökte hjälpa kollegor som mådde väldigt dåligt på jobbet. Fick ofta fnysningar och suckar som svar av chefen inför mina kollegor. Det var jobbigt men jag ville stanna kvar då jag inte tyckte att jag gjorde något fel. Jag blev rejält sjuk till slut.

Fick höra av två kuratorer att det var mobbning jag var utsatt för. När jag fick höra detta blev jag så ledsen och arg eftersom mobbning är något som jag alltid hatat och försökt fostra mina barn att alltid visa respekt för sina medmänniskor. Blev rådd att tala om detta för chefen på ett möte. Chefen förstod ingenting och blev rejält arg på mig. Efter detta möte valde man att omplacera mig!

Jag fick börja på ett nytt arbete, med nya arbetsuppgifter och hade en resväg på över sex mil till jobbet. Hjärnan var fortfarande rätt ”mosig” så det blev tufft men samtidigt min räddning. Jag blev rätt snart omtyckt och fick bästa vitsord när jag sökte ett arbete som jag fick!

Jag har nu en chef som trodde på mig, tog chansen att anställa mig trots lång sjukskrivning och vetskap om min situation. Det har varit en kämpig tid och lite ”mos” finns kvar i hjärnan men jag orkar mer och mer, kan planera mitt liv igen. Jag stortrivs på min nya arbetsplats där jag är sedd, förberöm, får nya arbetsuppgifter och är omtyckt. Har nu ett helt naturligt och vänskapligt förhållande till min chef men det tog lång tid att rasera muren, ta bort rädslan att få mothugg när man säger någonting till chefen.

Jag blev riktigt sjuk 2006 men har envist kämpat mig tillbaka. Först visade det sig psykiskt men sedan även fysiskt med mycket högt blodtryck, hög puls och låsningar i kroppen samt bekymmer med yrsel. Mår nu rätt bra, har blivit en annan människa med andra värderingar och prioriteringar och det är faktiskt positivt. Under min hemskaste tid fick jag faktiskt väldigt bra hjälp av facket, företagshälsan Previa, försäkringskassan och en underbar kurator på en kurs mental träning.

Lisa

Föreningen STOPP, hur vi jobbar och vad vi skulle kunna bidra med

Bli gärna medlem i Föreningen STOPP - mot kränkande särbehandling i arbetslivet, för 150 kr om året till Plusgiro 41 63 32-5! Föreningen grundades 2005. Dess första ordförande var Ann-Sofi Gauffin och dess nuvarande Eva Jorendal, vars företrädare var Maria Werme.

Föreningens syfte/ändamål är

- att påverka makthavare och lagstiftning vad gäller kränkande särbehandling i arbetslivet
- att påverka genom opinionsbildning
- att stödja, hjälpa och stärka dem som blivit kränkta och särbehandlade i arbetslivet.

Föreningen verkar på ideell grund och är partipolitiskt och religiöst obunden. Vi betonar alla människors lika värde och vikten av demokratiska arbetssätt. Vi motsätter oss samtliga politiska idéer som direkt eller indirekt ger uttryck för negativ särbehandling av grupper av olika anledningar, etnicitet, religion, kön m.m.

Vi arbetar bl.a. med att försöka hänga med i vilka statliga offentliga utredningar som är på gång i ämnet, och påverka dessa, samt med att ge råd till drabbade och kan även ställa upp som stöd för dessa vid möten med arbetsgivare, fack och Försäkringskassan.

En bra ansats till att få till ett verkligt arbete mot kränkande särbehandling gjordes av Arbetslivsdelegationen i SOU 1999:69, s. 263-270. Delegationen konstaterade att arbetsmiljöarbetet på många arbetsplatser inte fungerar som det ska, bl.a. på grund av stress, dålig organisation och svaga chefer. Den konstaterade att företagsledning, personalhandläggare, företagshälsovård och fack inte kan eller vill ge drabbade det stöd de behöver, snarare tvärt om. Och den konstaterade att frivilliga antimobbingsföreningar och andra frivilliga krafter drar ett stort lass. Därför föreslog den regeringen att lägga ”2 miljoner kronor per år under 3 år till ett resurscentrum för att skapa förutsättningar för ett långsiktigt frivilligarbete till stöd för mobbade genom att utveckla och samordna kunskaper och resurser i arbetslivet.” Bl.a. handlade det om att stödja utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och göra AFS 1993:17 känd. Arbetslivsdelegationen föreslog även att ansvarsfrågan och eventuella brister i lagstiftningen vad gäller mobbning i arbetslivet och behovet av forskning skulle kartläggas.

Av detta blev intet, trots att anslaget som föreslogs var löjligt lågt. Det skulle per år motsvara vad det i genomsnitt kostar ett enda företag att mobba bort en enda medarbetare. En ombudsman eller ett resurscentrum för drabbade att vända sig till för utredning av ett mobbningsärende innan det går så långt som till rättsprocess vore förstås önskvärt. Ombudsmannen ska då vara oberoende och inte underställd regeringen som DO är. Inga ombudsmän bör vara underställda regeringen, utan de bör ha full frihet att tolka lagen och tala för sina klienter.

Råd till drabbade

Vad ska man då som drabbad av arbetsplatsmobbing tänka på? Ja, för det första måste man vara på sin vakt. Man kan inte lita på någon av de institutioner som har till uppgift att tillvarata ens intressen: arbetsgivaren, företagshälsovården, facket, Försäkringskassan, Arbetsmiljöverket eller egentligen någon över huvud taget, eftersom alla som står upp och försvarar en mobbad förstås själva kan råka illa ut. Man får känna sig för om det är något som fungerar. Vissa får t.ex. hjälp av facket, t.ex. LO-TCO rättsskydd, men då måste ens egen avdelning, som ibland kan vara inblandad i mobbningen ge sitt medgivande till det.

Får man inte hjälp av facket och cheferna är på mobbarnas sida, eller själva är de som mobbar, måste man agera på egen hand. När man ser att cheferna tycker att man är obekväm, inte gör något för att stävja negativ ryktesspridning om en, att löneutvecklingen är dålig och facket har haft chansen att agera i några månader eller så är det dags att lägga upp en egen strategi. Ja, ett sätt är förstås att försöka byta arbetsplats så fort de första tecknen visar sig. Risker är dock att mobbningen har börjat så subtilt att du redan gått in i en sjukdomsfas.

Ett alternativ är att koppla in en advokat som i det fördolda försöker utverka ett avgångsvederlag som skattebetalarna/aktieägarna, utan att vara tillfrågade får betala, i utbyte mot att man själv sagt upp sig och avstår från att vända sig till rättsväsendet, för att försöka skipa rättvisa för sig själv och för samhället. Orkar man slåss istället gör man en insats både för sig själv, för andra utsatta och för samhället, men då krävs en ekonomisk buffert.

Man kan förstås anmäla den kränkande särbehandlingen till Arbetsmiljöverket, som borde ingripa mot brott mot sin egen föreskrift AFS 2015:4, men som inte går in i enskilda fall, och då är det omöjligt att stoppa mobbing. Man kan prova med att betala en privat jurist för att denna skriver ett brev till arbetsgivaren och påpekar att det är olagligt med kränkande särbehandling, men tyvärr vet väl de flesta arbetsgivare att ingen någonsin fällt för brottet i Sverige.

Stannar man helt enkelt kvar på arbetsplatsen och kämpar kan förföljelsen bli värre och värre, så att man blir omplacerad, avstängd och slutligen meddelad uppsägning eller i värsta fall avskedande. Avstängning, uppsägning och avskedande kräver, enligt LAS, sakskäl. Utsätts man för dessa åtgärder kan man undersöka om någon privat jurist är beredd att åta sig fallet.

Det här gäller egentligen alla anställda. Alla anställda måste välja om vi ska titta oss omkring, göra som alla andra anställda gör och därnäst lyda vår närmaste chef, snarare än att lyda lagen och vår egen moral. Offra inte en arbetskamrat genom att backa ur i sista sekunden, och därmed skicka fram denna ensam till cheferna för att säga ifrån om det ni alla är överens om fungerar dåligt på er arbetsplats!

Vill man få en osaklig uppsägning ogiltigförklarad genom dom i domstol har man 14 dagar på sig att få en underskrift av högsta chefen på att denna fått del av följande skriftliga meddelande:

Till chefens namn

Härmed ogiltigförklarar jag uppsägningen av min anställning i *företagets namn*. Jag har även krav på skadestånd. Jag vill ha bekräftelse på att detta meddelande har mottagits av dig.

Ens namn

Förtydligande av ens namn

Det är viktigt att man inte går med på att vara arbetsbefriad, utan insisterar på att få arbeta vidare och att om man inte får behålla sina ordinarie arbetsuppgifter åtminstone får andra. Om man går med på att vara arbetsbefriad kan det nämligen betraktas som om man ändå accepterat uppsägningen.

Det är viktigt att välja jurist med omsorg. Ring runt till alla jurister och advokater i din region och hör vem dessa rekommenderar och försök få en offert från vederbörande innan du bestämmer dig för hen.

Ev. vill juristen att du ska skriva under en fullmakt på att hen har rätt att göra uppgörelser med arbetsgivaren för din räkning. Då har du väl inget annat val än att skriva under den. Du är juristens kund och det gagnar inte hen att ingå en uppgörelse med din arbetsgivare mot din vilja.

Sedan hjälper juristen dig att lämna in stämningsansökan till tingsrätten och söka rättshjälp om du är berättigad till sådan, men denna täcker bara en del av dina egna juristkostnader, om du förlorar, och i så fall måste du även betala arbetsgivarens juristkostnader.

Under processens gång gäller det hela tiden att försöka uppskatta hur höga juristkostnader de båda sidorna har kommit upp i hittills och i värsta fall acceptera uppsägningen, om man har nått taket för hur mycket man är beredd att riskera, redan innan processen har hunnit ge något resultat. Då har man i alla fall gjort ett försök att gå den väg domstolar erbjuder mot förövaren.

Ett annat sätt att markera på är att polisanmäla mobbningen som förtal och ärekränkning, enligt brottsbalken kap 5, vilket även kan göras civilrättsligt om det inte går till allmänt åtal. Man ska då se till att man skriftligt får svara ja på frågan om man vill veta hur förundersökningen går. Går det till allmänt åtal har man rätt till ett målsägandebiträde. Att polisanmäla för förtal och ärekränkning är kanske mer lämpligt om det inte är frågan om arbetslivet.

Om någon av er läsare vet om något fall där någon provat att polisanmäla kränkande särbehandling i arbetslivet och att fallet lades ner eller ännu pågår får ni gärna berätta det för oss i STOPP, för har vi tydliga exempel på att AFS 2015:4 inte alls följs i Sverige har vi underlag för en gruppanmälan till EU mot staten Sverige, för att denna inte följer sin egen föreskrift mot kränkande särbehandling i arbetslivet, som tillkommit i enlighet med EU:s direktiv.

Under hela processens gång säger och gör folk sådant som de sedan inte står för. När man vet att en sådan situation är i faggorna, t.ex. ett samtal med en eller flera chefer, gör man klokt i att spela in samtalet som bevis. Följande utdrag ur brottsbalken kap. 4 tyder på att det är tillåtet att i smyg spela in samtal man själv deltar i:

8 § Den som olovligen bereder sig tillgång till ett meddelande, som ett post- eller telebefordringsföretag förmedlar som postförsändelse eller telemeddelande, döms för brytande av post- eller telehemlighet till böter eller fängelse i högst två år. (Lag 1993:601).

9 § Den som, utan att fall är för handen som i 8 § sägs, olovligen bryter brev eller telegram eller eljest bereder sig tillgång till något som förvaras förseglat eller under lås eller eljest tillslutet, dömes för intrång i förvar till böter eller fängelse i högst två år.

9 a § Den som i annat fall än som sägs i 8 § olovligen medelst tekniskt hjälpmedel för återgivning av ljud i hemlighet avlyssnar eller upptager tal i enrum, samtal mellan andra eller förhandlingar vid sammanträde eller annan sammankomst, vartill allmänheten icke äger tillträde och som han själv icke deltagit i eller som han obehörigen berett sig tillträde till, dömes för olovlig avlyssning till böter eller fängelse i högst två år. Lag (1975:239).

Mer om problemet och hur Föreningen STOPP vill att detta ska motverkas

Egentligen är alla löntagare mer eller mindre utsatta för kränkande särbehandling, i den meningen att om de utför ett samvetsgrant och lagenligt arbete riskerar de att stötas ut från arbetet av överordnade som tycker att detta är obekvämt.

När man får kännedom om att en person köpts ut från sitt arbete kan man överväga att polisanmäla detta och, om det gäller en kommun, att inom tre veckor begära en laglighetsprövning hos förvaltningsrätten. Vi anser att den som har begått arbetsmiljöbrott ska kunna dömas till böter, fängelse eller att betala skadestånd till drabbade. Det ska inte gå att komma undan med att skattebetalarna eller aktieägarna betalar viten eller avgifter till staten.

Det är häpnadsväckande att kommunalråd kan stå i talarstolen och säga: ”Vi har inte sagt upp eller avskedat någon, vederbörande sa upp sig själv” när man i själva verket har provocerat fram uppsägningen. Det görs ofta genom att man med skattebetalarnas eller aktieägarnas pengar betalar anställda för att de ska säga upp sig själva och hålla tyst om saken. Om de inte gör det blir de ändå uppsagda eller avskedade. Om det är fackets jurister som pressar fram avgångsvederlaget kan kommunalråd kalla detta för en normal facklig process istället för vad det är. Framprovocerade uppsägningar är en form av kränkande särbehandling eftersom de ju leder till att den utsatta arbetstagaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap och det är grovt eftersom man behöver trovärdiga positiva referenser för att få en ny anställning.

Att det inte går att dra någon skarp gräns mellan arbetsrätt och arbetsmiljörätt har bl.a. påpekats av Lars Perssons barns målsägandebiträde Mats El Kott. I sin slutplädering i hovrätten påpekade han det absurda i att vilja avskeda en socialsekreterare, som bara ett år tidigare ansetts outhärdlig för polisen och socialnämndens ordförande som ringde in honom mitt i natten för att hjälpa till med att avstyra att en missbrukare begick självmord med en polis tjänstevapen. Lars Persson ställde upp och åkte flera mil in till centralorten från sin bostad och gjorde detta, för att sedan stiga upp nästa morgon och börja arbeta igen. Otack är världens lön!

Vi anser att framprovocerade uppsägningar, enligt lag, ska kunna ogiltigförklaras. Lagen om anställningsskydd, LAS, ska behållas och utvecklas. Preskriptionstiden för ogiltigförklaring av uppsägning, eller av avskedande, ska förlängas från två veckor till något år. Att ha varit arbetsbefriad ska inte ses som att man har accepterat uppsägningen.

Våra råd till fackförbunden är: Låt inte en mobbad medlems avdelning avgöra om denna ska få hjälp av förbundsjuristerna, som t.ex. i fallet med LO-TCORättsskydd. Ge arbetsmiljöombud utbildning i att göra anmälningar enligt Arbetsmiljölagen, AML, kap 6, 6 §. Förhandla bort den individuella lönesättningen. Prioritera ner löneförhöjningar och prioritera upp arbetsmiljön, och se till att lagar och avtal om fysisk och psykisk arbetsmiljö följs. Det tidigare systemet med tillsynsmyndigheter och internkontroll måste eventuellt återupprättas.

Vi i föreningen vill trycka på att det viktigaste rent juridiskt är att åklagare driver dessa fall och att domstolar dömer skyldiga i enlighet med brottsbalken 3 kap 7-10 §§. Det är mycket viktigt att brottet kvarstår i brottsbalken och helst förtydligas där, så att man inte behöver titta efter i arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och alla Arbetsmiljöverkets föreskrifter för att se kopplingen. Man ska direkt i brottsbalken kunna läsa att kränkande särbehandling i arbetslivet är straffbart.

I ett civiliserat samhälle bör dock straffet stå i proportion till vad man har gjort också. Om den skyldige själv t.ex. är sjuk och har förlorat sin anställning kanske detta räcker som påföljd. Vitsen är väl inte hämnd, utan att förbättra samhället.

STOPP anser att Arbetsmiljöverket ska ta upp enskilda ärenden så länge det är Arbetsmiljöverket som har hand om dessa frågor och kunna driva enskilda ärenden, gällande kränkande särbehandling, i domstol. Ett problem med detta är dock att det inte finns någon myndighet som kontrollerar Arbetsmiljöverkets egen arbetsmiljö. Alltså har vi ingen aning om hur de arbetsmiljöansvariga cheferna där sköter sitt uppdrag, om de kanske hindrar duktiga arbetsmiljöinspektörer i deras arbete eller så. STOPP:s styrelse fick faktiskt för några år sedan ett mejl från en person som påstod sig vara bortmobbad från verket.

Ett förslag är att inrätta en särskild mobbningsombudsman för drabbade att vända sig till eller att diskrimineringsombudsmannens uppdrag även ska innefatta kränkande särbehandling i arbetslivet. Även om det viktigaste är att brottet står kvar i brottsbalken ser vi i och för sig inga hinder för att det kan finnas andra sätt att beivra det också. Särskilt i mindre grova fall kan man, som landets enda docent i arbetsmiljörätt Maria Steinberg vill, göra ett tillägg om kränkande särbehandling till diskrimineringslagen. Då kan den drabbade tilldömas ca 50 000 kr i skadestånd, vilket verkar vara en vanlig nivå på diskrimineringskadestånd. I så fall vill vi att den skyldiga, och inte skattebetalarna eller aktieägarna, ska betala. Risken med det är förstås att DO då kommer att alltmer arbeta med de av media uppmärksammade fallen med utsatta män med vanliga svenska sonnamn, fast 80 % av de utsatta är kvinnor, ofta med utländskt ursprung, eller tillhörande någon minoritet. I så fall blir DO liksom inte DO längre.

Samhällets resurser är begränsade så ett billigt alternativ skulle vara att förverkliga Arbetslivsdelegationens förslag om ett resurscentrum, där man bl.a. tar till vara civilsamhället i form av Föreningen STOPP och andra liknande föreningar.

Det finns även andra intressanta uppslag, från Riksdagsledamoten och arbetsrättsadvokaten Emanuel Öz, om en mobbningskommission och/eller en nationell samordnare på området. I samtliga fall borde det förstås heta kränkning istället för mobbning, alltså kränkingsombudsman, kränkingskommission osv. Varför inte en stress- och kränkingshanteringsminister med befogenhet att å ena sidan stoppa skenande lönekrav och å andra sidan att regeringen ålägger offentlig sektor uppdrag det ej finns resurser till?

Vad vill vi människor helst vara? Jo, friska och starka människor i en utvecklande natur- och kulturmiljö. Och hur bemöts den som på allvar arbetar för detta i de sammanhang hen verkar? Hur bemöts människor som arbetar mer entusiastiskt än andra, på sin arbetsplats, för att förverkliga verksamhetens mål? Vi tror att vi alla kan svara på den frågan och vi tror också att vi alla tycker att det är stimulerande att arbeta entusiastiskt. Därför är det angeläget för oss alla att hitta en lösning på den här problematiken.

Exempel på kränkningar:

- Ryktesspridning om dig och din familj
- Folk hälsar inte, byter menande blickar, tystnar eller går när du kommer

- Du kallas inte till personalmöten och ”glöms” bort när det är fest
- Du blir ständigt kontrollerad och inget du gör duger
- Dina arbetsverktyg göms eller försvinner
- Dina ansökningar om utbildning/ledighet försvåras
- Du får kränkande eller hotande brev, telefonsamtal eller mejl
- Allt du säger viftas bort som överdrifter och du får höra att du ”kan byta jobb om det inte passar”

Det finns en tendens att duktiga och drivande personer stöts ut från arbetsgrupper, vilket är skadligt för verksamheten och för dem som verksamheten är till för, men kränkande särbehandling kan också drabba vilken medarbetare som helst.

Källa: Nationalencyklopedin, forskare som Reza Emdad, Margareta Strandmark m.fl., Arbets- och miljömedicin i Linköping

Om en medarbetare, på sitt arbete, anmäler att hen upplever sig särbehandlad på ett kränkande sätt förespråkar vi att utredaren, lyssnar lika mycket på båda parter. Alla måste inför motparten stå för sina ord och kan inte vara anonyma, eftersom det inte går att värja sig mot anonyma anklagelser. Det ligger i sakens natur att anonyma anklagelser blir alltför diffusa. Lösa rykten ska ej beaktas, utan det ska finnas bevis för utsagorna.

Källa: Forskare som Ståle Einarsen, Arbets- och miljömedicin Linköping, Falu kommun m.fl.

Vi stöds i vår uppfattning av Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 2015:4, som anger att det på arbetsplatser ska finnas rutiner för hur kränkande särbehandling hanteras, där det anges vart drabbade kan vända sig. STOPP och våra systerföreningar har varit med och påverkat föreskriftens definition av kränkande särbehandling är tydlig. Den lyder: *Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.*

Om allt fungerade som det skulle ute på arbetsplatserna, skulle de nämnda åtgärderna vara tillräckliga, men tyvärr är det vanligt att drabbade inte får någon hjälp vare sig från arbetsgivaren eller sitt fack. För dessa måste det alltså finnas instans/er utanför arbetsplatsen dit de kan vända sig för att få hjälp.

STOPP:s ordförande, Eva Jorendal, har i den allmänna debatten inom och utom föreningarna snappat upp förslag till åtgärder på området som hon har listat och lagt fram för förenings juridiska grupp. Gruppen har sedan modifierat förslagen, som sedan har fastställs av styrelsen. Sedan har hon skrivit denna bok, som bygger på förslagen, ändrat texten efter synpunkter från medlemmar och fått den godkänd av styrelsen. Tanken är att den ska revideras fortlöpande.

Utstötningen brukar sluta med att medarbetaren blir sjuk och ofta hamnar i konflikt med Försäkringskassan om ersättningen.

En del orkar hålla sig friska och då kan det sluta med att medarbetaren blir erbjuden pengar för att säga upp sig. Vägrar medarbetaren gå med på det kan arbetsgivaren säga upp eller avskeda hen på osakliga skäl.

För att motverka dessa olika utgångar krävs olika åtgärder.

När det gäller de sjuka som inte får ut sina lagliga och avtalade ersättningar reagerar vi främst på att regeringen ålagt Försäkringskassan verka för att sjukpenningtalet inte ska överstiga 9 dagar, när det, enligt FK:s egen statistik, nästan aldrig har varit så lågt, sedan sjukpenningen infördes 1955, och finanserna sägs vara goda.

Gällande den förra regeringens politik reagerade vi främst på att sjuka skulle utförsäkras efter ett visst antal dagar.

När det gäller dem som blir erbjudna pengar för att säga upp sig anser vi att det inte ska vara tillåtet för arbetsgivare att använda skattepengar eller aktieägares pengar till att, utan dom, köpa sig fria från arbetstagare. Vi står helt enkelt för en sund psykosocial arbetsmiljö och för civillkurage i arbetslivet!

Den kränkande särbehandlingens olika steg

1. När problemen är under uppsegling

Här måste du som är drabbad bestämma dig för om du måste tänka på dig själv eller om du har möjlighet att tänka på samhället. Om du måste tänka på dig själv, försök då byta jobb medan du fortfarande har chansen att få goda referenser och var noga med att smälta in bland personalen på din egen nivå på det nya arbetet, även när det kräver att du agerar oetiskt.

Om du har möjlighet att tänka på samhället stannar du kvar på ditt nuvarande arbete och gör så gott du kan där, för dem som arbetet är till för.

I det senare fallet dokumenterar du och spelar in de felaktiga ageranden mot dig, och dem arbetet är till för, som du stöter på. Du sätter dig in i härskarteknikerna och bemöter dem med tydlighet och fast blick. Om det inte hjälper vänder du dig till högre chefer, fackets olika nivåer, bl.a. skyddsombud, som kan göra en anmälan enligt Arbetsmiljölagen, AML, kap 6, 6 §, en så kallad 6 6:a-anmälan. Du vänder dig till HR-avdelning och företagshälsovården. Ha med fack- och/eller stödperson på dessa möten och spela in. Bestäm om du ska spela in öppet eller i hemlighet. Aktiva medlemmar i STOPP kan vara med på möten fysiskt eller via högtalartelefon. Någon gång under processens gång kan det bli aktuellt att välja mellan fackets stöd och annat stöd.

Kräv rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras, enligt AFS 2015:4, och utredning gjord av utredare som har bevis på utbildning i faktaundersökningsmetoden eller är väl bevandrad i psykologi och juridik gällande kränkande särbehandling och uppfattas som opartisk av båda parter.

Om inget annat fungerar polisanmäl den kränkande särbehandlingen och försök få upp ärendet till Åklagarmyndighetens riksenhet för miljö- och arbetsmiljömål.

2. Den drabbade blir avstängd eller omplacerad

Kontrollera att detta inte sker i strid med lag eller avtal. Arbetsgivaren kan vara skadeståndsskyldig om så sker.

3. Den drabbade blir erbjuden pengar för att säga upp sig

Det är bra om man kan stå emot pressen att ta emot pengar för att säga upp sig själv. Tidigare har det funnits prejudikat i Arbetsdomstolen på att detta räknas som framprovocerad uppsägning, AD 1977 nr 200. I en senare dom, AD 2013 nr 73, tycks Arbetsdomstolen dock ha ändrat sin praxis, så att de inte räknar det som det.

Det är olyckligt att media kallar muta för att inte gå till domstol för förlikning. Folk kan tro att det innebär någonting positivt, att parterna liksom har försonats, när det tvärt om är så att den starkare parten har tystat den svagare med hjälp av, inte sina egna utan, skattebetalarnas /aktieägarnas pengar.

4. Den drabbade blir uppsagd eller avskedad utan sakliga skäl

Nu, om inte förr, gäller det att hitta en så bra advokat eller jurist som möjligt. Ring runt bland advokater och jurister i din region och hör dig för, begär offert. Kanske känner dessa till någon annan advokat eller jurist som de kan rekommendera dig. Ta den som verkar bäst och som ger

offert på ett rimligt timpris, som ev. inte överstiger ”rättshjälpspriset”. Bestäm hur mycket pengar du kan riskera i processen. Acceptera uppsägningen eller avskedandet när den summan beräknas vara uppnådd.

Blir du avskedad är du avstängd från A-kassan ca 2 månader. Anmäl dig på arbetsförmedlingen. Läs på LAS.

Du har 14 dagar på dig till att få en underskrift av högsta chefen på att denna fått del av ditt skriftliga meddelande om att du ogiltigförklarar uppsägningen eller avskedandet och även har krav på skadestånd.

5. Om du blir sjuk av pressen

Var rädd om dina anhöriga. Informera dem sakligt om vad detta innebär. Älta så lite som möjligt . Involvera dem i alla besluten.

Skaffa remiss till arbets- och miljömedicin vid landstinget och få en utredning där. Sjukskriv dig och gör en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan. Fackets jurister, Solrosuppropets tips eller Marie-Louise Aijkens som det finns länkar till här nedan kanske kan hjälpa dig med den juridiska processen mot försäkringskassan.

Arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar, men enligt en handläggare på Försäkringskassan kan kassan inte tvinga arbetsgivaren att ta sitt rehabiliteringsansvar, utan detta är en arbetsrättslig fråga.

När en anställd har nedsatt arbetsförmåga har arbetsgivaren ett rehabiliteringsansvar som denna inte alltid tar, utan försöker ibland istället få den anställda långtidssjukskriven, få den att säga upp sig själv eller säga upp eller, som vi sett, t.o.m. avskeda personen. Dessutom är det orimligt att en mobbade arbetsgivare skulle kunna ansvara för en rehabilitering av en person som den själv skadat genom mobbning.

När man skadas i arbetslivet så att följden blir nedsatt arbetsförmåga för en tid eller stadigvarande ska arbetsgivaren, enligt Arbetsmiljöverket, rapportera skadan till Försäkringskassan och man ska då få ut ersättning från arbetsskade försäkringen, t.ex. från AFA, om sådan ingår i kollektivavtalet. Om arbetsförmågan blir stadigvarande nedsatt, till minst 15 %, har man dessutom rätt till livränta enligt socialförsäkringsbalken.

Försäkringskassan vill dock för det mesta avslå ansökan om ersättning för arbetsskada till följd av mobbning. Den skyller då på socialförsäkringsbalken kap. 39 5 §:

Som arbetsskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden.

Det brukar inte hjälpa att överklaga Försäkringskassans beslut till domstol, trots att paragrafen inte handlar om mobbning. Det är ytterst allvarligt att Försäkringskassan och domstolsväsendet inte tar mobbning i arbetslivet på allvar.

Fler råd till drabbade

Här är en länk till AFA Försäkrings *HANDBOK 2015 försäkringar genom lag och avtal* https://www.afaforssakring.se/globalassets/arbetsgivare--fack/informations--och-stodmaterial/kommun-och-landsting/tryckt-informationsmaterial/handboken2015_8.pdf, som är bra att läsa på i.

Irene Skeppner, har kämpat i många år för att få menen av den arbetsplatsmobbing hon utsatts för klassade som arbetsskada. Aftonbladet har rapporterat om henne och det går att lära sig av hennes erfarenheter. Hon hade först ett privat, och sedan ett fackligt ombud som fick råd av Anita Wallstedt i Organisation mot mobbing. Hon fick då rätt till livränta, men det visade sig att den livränta hon fick inte var större än sjukersättningen, så sedan har hon fått kämpa för att livräntan ska vara mellanskillnaden mellan sjukersättningen och det hon skulle ha haft i lön, samt för att livräntan ska vara pensionsgrundande.

Irene Skeppners råd är alltså att man ska se till att få en exponeringsutredning gjord hos landstinget, och från början uttryckligen yrka på att man ska ha en livränta som motsvarar mellanskillnaden mellan sjukersättningen och den lön man skulle ha haft och att denna ska vara pensionsgrundande. Observera att man måste ansöka om att livräntan ska räknas upp till dagens löneläge, annars blir det till dagens prisläge¹⁵. Man yrkar alltså på det hos Försäkringskassan och om denna inte godkänner det går man vidare, med hjälp av ett billigt ombud, till förvaltningsrätt och ev. sedan till kammarrätt och Högsta förvaltningsdomstolen, där man kanske måste ha prövningstillstånd. Om man själv vet vad man ska tänka på är det onödigt att betala för ett dyrt ombud.

När exponeringsutredningen ska göras underlättar det om man har en remiss, till arbets- och miljömedicin vid landstinget, från en psykiater som intygar att ens nedsatta arbetsförmåga beror på saker man utsatts för på arbetet, och om man har vittnen till det man utsatts för. Annars kan utredarna själva vända sig till personer på ens arbetsplats, från arbetsgivar- och facksidan man godkänt, med ens dokumentation i form av mejl, inspelningar o.dyl. och få bekräftat att sakförhållandena stämmer, vilket ju är vittnesmål. Om rätten sedan kallar in dem som vittnen måste de väl vittna i rättssalen.

Irene Skeppner säger att det går bra att tipsa folk om att de kan kontakta henne och fråga mer, på tel. 019-57 26 32, 076-008 49 64.

Jur. kand. Marie-Louise Aijkens är mycket engagerad och ger juridisk hjälp mot Försäkringskassan till en fast kostnad:

<http://marie-louise-aijkens.se/>

För fler tips, se nedanstående länk:

<https://www.facebook.com/paskupprop/posts/475997442414164>

Ted Bondefalks texter om mobbing på STOPP:s hemsida www.foreningenstopp.se är bra att läsa.

¹⁵ Dagens arbete (2017)

När Försäkringskassan prövar arbetsskada går de efter sin Vägledning 2003:4, version 14, *Förmåner vid arbetsskada*.

Du kan också börja med att titta på *Arbetsmiljöverkets föreskrifter, AFS 2015:4*.

F.d. miljöinspektören Leif Kåvestad har en hemsida [Mobbad på Jobbet](#) där det finns uppräknat ett antal domar där arbetsskada på grund av mobbning godkänts.

Enligt Försäkringskassan, Vägledning 2015:1 Version 6, 13.10, ska den som uppbär lön samtidigt som sjukpenning få sin sjukpenning minskad enligt den så kallade minskningsregeln. Om man fått skadestånd för t.ex. ogiltig uppsägning baserat på månadslöner kan det hända att myndigheterna vill sänka ens andra ersättningar såsom sjukpenning eller A-kassa på det här sättet, men då kan det vara värt att bestrida detta och påpeka att skadestånd är tänkt att vara ersättning för att brott begåtts emot en och att det då ska vara utöver de ersättningar man i övrigt har.

Arbetskadeförsäkringsutredningen

STOPP har lämnat remissvar på Utredningen om en mer jämställd och rättssäker arbetskadeförsäkring, S2016:01. På hearingen i november 2016 hade STOPP:s ordförande Eva Jorendal pratat ihop sig med företrädare på föreningarna SLUSSA Vänner och Organisation mot mobbning och framförde följande:

Vi tre närvarande föreningar tillsammans representerar ca 400 medlemmar, vilket inte är så lite, med tanke på att ett mindre Riksdagsparti kanske inte har mer än ca 10 000 medlemmar.

Direktivet till utredningen missar delvis målet genom att det riktar in sig på Försäkringskassans kunskapsbrister. Det kan inte bara bero på okunskap, utan måste delvis bero på ovilja att processförarna slentrianmässigt hänvisar till den s.k. undantagsregeln i Socialförsäkringsbalken och därmed stoppar utbetalning av folks rättmätiga försäkring.

När utredningen presenterar socialförsäkringsbalken kap. 39 5§, med rubriken *Vissa psykiska eller psykosomatiska skador* har den lagt till meningen: *Däremot kan en sådan skada om den är en följd av mobbing anses som arbetsskada*. Den meningen finns inte med i lagtexten, men vi vill att den införs där, men att det då ska stå *kränkande särbehandling* istället för *mobbning*.

Våra föreningar var med och stoppade den föreslagna luddiga definitionen av begreppet kränkande särbehandling i arbetslivet i förslaget till ny föreskrift som löd:

Kränkande behandling innebär återkommande handlingar som allvarligt kränker någons värdighet. Dessa handlingar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkande behandling kan vara synlig och handfast, men också dold och subtil. Den kan uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Att frysa ut någon eller hota någon räknas också som kränkande behandling, liksom mobbning, trakasserier och diskriminering.

Vi förespråkade att den definition som fanns i AFS 1993:17 skulle behållas i AFS 2015:4. Definitionen i den nya föreskriften är också i stort sett den samma som i den gamla, med tillägget att kränkande särbehandling kan leda till *ohälsa* hos den utsatta förutom till att hen ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Den lyder:

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Vi anser att den definitionen ska gälla genomgående i all lagstiftning.

Enligt vår mening ska beslut om arbetsskada och livränta i första hand grunda sig på de exponeringsutredningar som görs av Arbets- och miljömedicin, och den försäkrade ska

ha rätt till ett allmänt ombud. Om de försäkringsmedicinska rådgivarna ska finnas ska de vara fristående från Försäkringskassan och under tillsyn av socialstyrelsen.

Förvaltningslagens 4 § och Högsta domstolens dom i mål nr T2139-12 slår fast FK:s skyldighet att upplysa de försäkrade om sina rättigheter. Vi ställer oss positiva till det föreslagna rådet med expertgrupper som förser dem som arbetar med arbetsskadebedömningar med relevant forskning och anser att det i expertgrupperna bl.a. kan ingå någon representant för stödföreningarna för arbetsplatsmobbad.

Det borde forskas direkt på FK:s utredningar, och inte bara på domar, för att se hur röriga utredningarna kan vara med felaktigheter, försvunna handlingar etc. för att kunna sätta in åtgärder mot detta.

Om man har rätt till ersättning även om man är fullt frisk och till 100 % arbetsför pga att man pga kränkande särbehandling inte får goda referenser, så bör det förtydligas i lagtexten att det inte rör sig om oförmåga, utan om en ekonomisk skada.

En av utredningssekreterarna sa att nu är det så att om FK avslår livränta får den försäkrade ingenting från AFA heller, om besvären denna har inte finns upptagna på ILO-listan från 1980. Eva sa då att vi anser att den senaste ILO-listan från 2010 ska användas, men utredningen kan förstås bara påverka FK och inte AFA.

När den färdiga utredningen kom föreslog den att 5§ skulle slås ihop med 4 § och bilda en ny 4 § i Socialförsäkringsbalkens 39 §, med rubriken: *Vissa undantagssituationer* med följande lydelse:

En skada av psykisk eller psykosomatisk natur som uppkommit till följd av skadlig inverkan i arbetet ska inte anses som en arbetsskada om orsaken till skadan är sådana förhållanden som är en normal del av arbetslivet oavsett arbetsplats eller arbetet som sådant. Med detta avses skador till följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater, meningsmotsättningar eller liknande förhållanden.

Utredningen vill alltså inte att det uttryckligen ska stå i Lagen att *en skada om den är en följd av mobbing (kränkande särbehandling) anses som arbetsskada*, trots att den själv hade lagt till den meningen när den presenterade lagstället inför hearingen. Konfronterad med detta sa utredaren att eftersom det kallas undantagsbestämmelsen ska bara undantagen som inte ger rätt till ersättning stå där. Men man behöver ju inte kalla den för undantagsbestämmelsen, man kan ju kalla den t.ex. avgränsningsbestämmelsen. Här kan man starkt misstänka att utredningen egentligen inte har något emot att Försäkringskassan fortsätter neka arbetsplatsmobbad deras rättmätiga ersättning, kanske för att hjälpa Regeringen att hålla nere sjukpenningtalet på de önskade 9 dagarna.

Myndigheternas serviceskyldighet

Nedanstående paragraf i förvaltningslagen kan vara bra att känna till i kontakten med myndigheter, t.ex. Försäkringskassan:

Myndigheternas serviceskyldighet

4 § Varje myndighet skall lämna upplysningar, vägledning, råd och annan sådan hjälp till enskilda i frågor som rör myndighetens verksamhetsområde. Hjälpens skall lämnas i den utsträckning som är lämplig med hänsyn till frågans art, den enskildes behov av hjälp och myndighetens verksamhet.

Frågor från enskilda skall besvaras så snart som möjligt.

Om någon enskild av misstag vänder sig till fel myndighet, bör myndigheten hjälpa honom till rätta.

Information från Anita Wallstedt om arbetsskadeförsäkringen

Nedanstående information kommer från Anita Wallstedt som är expert på arbetsskadeförsäkringen och sekreterare i Organisation mot mobbning, men det ska sägas att det blivit svårare och svårare att få ut något från arbetsskadeförsäkringen hur man än försöker, så kan man klara sig utan den kan det vara skönt att slippa den kampen:

Fakta om vad jag ska göra när jag drabbas av kränkande särbehandling i arbetslivet

Mobbning och trakasserier har många ansikten och det är bara den som drabbas som kan avgöra när den gränsen är passerad!

När man har sömnsvårigheter och mardrömmar är det ofta tecknet till ohälsa, när det gäller den psykosociala arbetsmiljön.

- 1) Dokumentera allt som händer på arbetsplatsen. Anteckna datum och vilka arbetskamrater som ev. kan ha varit vittne till trakasserier och påhopp, förtal och lögner. Prata med dina vittnen om att göra anteckningar. Intyg och vittnesuppgifter är sekretessbelagt till Försäkringskassan, förvaltningsrätten m.fl. myndigheter. Skriv då: Sekretessbelagt intyg överst på intyget!
- 2) Kontakta facket och begär att skyddsombudet larmar Arbetsmiljöverket angående arbetsskadan.
- 3) Skriv en arbetsskadeanmälan. Blankett finns hos Försäkringskassan eller facket.
- 4) Prata med högsta chefen på en gång. Kräv ett möte om du blivit drabbad av förtalskampanjer, lögner, trakasserier och utstötning.
- 5) Ta kontakt med din läkare om din ohälsa och orsakerna till denna. Tala med psykolog eller kurator, undvik helst mediciner. Skaffa dig intyg från läkare och psykologer. Allt som styrker din arbetsskada ska vara dokumenterat.

- 6) Om facket inte stöttar dig och om det blir tal om avgångsvederlag ska du omedelbart kontakta jurist eller advokat. Kontakta Rättshjälpsmyndigheten i Sundsvall och hör om du har rätt till rättshjälp i ditt ärende. Det är ditt ombud som ska söka rättshjälp för dig.
- 7) Var inte ensam när du träffar chefen i möten. Ta med en stödperson, som kan anteckna och protokollföra vad som beslutas.
- 8) Be din läkare skriva en remiss till Arbets- och miljömedicin för en sambandsbedömning mellan arbetssituation och diagnos: ex. utmattningsdepression, PTSD, panikångest m.m., allt som står i dina sjukintyg.
- 9) Begär att få ut din personalakt från personalkontoret.
- 10) Se till att du får vara med på ev. förhandlingar. Där ska du visa upp arbets- och miljömedicins utredningsunderlag samt läkarintyg för HR-chef och förhandlingschef.
- 11) Spela in alla möten du deltar i. Det är väldigt viktigt som bevis att du sparar alla filer som bekräftar allt som sagts.

Om din arbetsskada inte godkänns av Försäkringskassan kan du överklaga till Förvaltningsrätten. Då kan du begära muntlig förhandling och att dina vittnen ska kallas till rätten. Även din läkare och psykolog kan vittna per telefon.

Att tänka på:

Om du får avslag i Försäkringskassan, förvaltningsrätt, kammarrätt och Högsta Förvaltningsdomstolen, kan du börja om på ruta ett igen. Du skriver en ny livräntansökan. Leta rätt på Försäkringskassans avslagsdatum och skriv ett nytt datum som ligger senare i tiden.

Du ska nu begära att försäkringskassan gör en grundlig och saklig exponeringsutredning i ditt ärende. Om ditt ärende överklagas till Förvaltningsrätten ska du skriva att det inte gjorts någon exponeringsutredning tidigare.

Obs! Om du slutar din anställning måste du omedelbart sjukskriva dig eller stämpla in dig på arbetsförmedlingen första dagen för att inte förlora sjukpenninggrundande inkomst, SGI, hos Försäkringskassan.

För att du ska få godkänd arbetsskada ska du stärka dina möjligheter med följande dokument, som kan sekretessbeläggas hos Försäkringskassan och andra myndigheter:

- 1) arbetsskadeanmälan, vittnesintyg av arbetskamrater som kan intyga vad som hänt.
- 2) intyg från psykiatriker, psykolog eller kurator är viktigt.
- 3) arbets- och miljömedicins bedömning och utredning i ditt ärende, som styrker arbetssituation och dina diagnoser.
- 4) intyg från dina anhöriga om hur du fungerade före- och efter din arbetsskada. Beskriv utförligt vilka psykiska skador du har fått.

Försäkringskassan måste göra en exponeringsutredning och följa förvaltningslagen i utredningen av ditt ärende.

Arbetsskadeanmälan skickar du till: Försäkringskassan, facket, arbetsmiljöverket och AFA Försäkringar. Du ska även begära ut en blankett från AFA och göra en särskild skadeanmälan dit, TFA-skadeanmälan. Ring AFA Försäkringar, 08-696 40 00.

Tips på hur du hanterar olika blanketter angående arbetsskadan

- 1) Gör en Arbetsskadeanmälan. Fyll i det som stämmer för dig.
- 2) Fyll i blankett till AFA Försäkring blankett TFA/TFA-KL., som skickas till AFA Försäkring när arbetsgivaren har undertecknat denna.
- 3) Fyll i de blanketter som finns på Försäkringskassans hemsida som passar in på ditt fall, som skickas till Försäkringskassan, när arbetsgivaren har undertecknat dem. Begär att du får tillbaka alla handlingarna i brev till dig från Försäkringskassan.

Skriv personnummer överst på varje blad, och numrera alla handlingar överst tillhöger! **Kopiera alla handlingar!** (Det är väl bäst att skicka bevittnade kopior istället för original, STOPP:s anmärkning) Skicka med AFS 2015:4, och ev. också de gamla föreskrifterna AFS 1993:17, där du på s. 6 har markerat vilka kränkningar du blivit utsatt för på jobbet. De exempel som angavs där är:

- förtal eller nedvärderande av en arbetstagare eller dennes familj,
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan,
- medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande,
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren,
- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier,
- medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.),
- kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte,
- kränkande s.k. ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktionerna kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar till utbildning, ledigheter o.dyl.

Om du lämnar med fler bilagor till Försäkringskassan eller andra myndigheter, t.ex. journalhandlingar från vårdcentraler, psykiatriläkare, kuratorer, psykologer, intyg från arbetskamrater etc., som ska vara sekretessbelagda, så skriv det överst på intygen.

Om du inte fått klart med alla handlingar till ditt ärende kan du göra följande:

- 4) Skriv då på grundblanketten i arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan att du inkommer med fler bilagor när du sammanställt dessa.

- 5) När du skickar in den sammanställningen fortsätter du på din tidigare numrering av handlingar.
- 6) Skriv alltid en sammanfattning över alla handlingar du skickar in till Försäkringskassan:

Till Försäkringskassan, Arbetsskadeanmälan, ort.

Namn

Personnummer

Telefonnummer

Jag inkommer med handlingar och bilagor i mitt arbetsskadeärende.

Precisera vilka handlingar som medföljer.

Läkarens namn... Datum på intygen

Samt allt övrigt med

Ort..... datum.....

Ditt namn..... telefonnummer

Här kommer tips angående ny ansökan om livränta, börja om på ruta ett igen

Du ska ta ut alla handlingar från Försäkringskassan pga. att handlingar kan ha kommit bort eller hamnat i oordning under inskanningen. Det kan även vara så att gamla inaktuella uppgifter som skulle ha tagits bort ligger kvar. Handlingarna innefattar: utredningsakt, arbetsskadeakt, journalföringen, sjukskrivningshandlingar m.m.

Om du har haft ditt arbetsskadeärende i domstolen, med kammarätten som senaste instans, kan du börja om på ruta ett igen hos Försäkringskassan, istället för att gå upp till Högsta Förvaltningsrätten för prövning!

Leta reda på vilket datum Försäkringskassan, inte domstolarna, fattade beslut i ditt ärende och sa nej till att ge dig livränta, beslutsdatumet är viktigt. Välj ett datum som ligger någon månad därefter att ansöka om livränta ifrån.

På blanketten för ansökan om arbetsskadelivränta:

- 1) Du kräver att Försäkringskassan ska göra en exponeringsutredning som är rättssäker, som du ska godkänna innan Försäkringskassan fattar sitt beslut.
- 2) Kräv att Försäkringskassan ska följa Förvaltningslagen, enl. Högsta domstolens dom T2139-12, s 8 punkt 19.
- 3) Lämna ett nytt färskt hälsointyg från en läkare som känner dig och har följt dig och dina sjukskrivningar, L o. H-intyg, läkar- och hälsoutlåtande.

- 4) Skicka med domen från Förvaltningsrätten i Karlstad, mål 2526-12 E. Där återförvisar förvaltningsrätten detta ärende och kräver en exponeringsutredning av Försäkringskassan. Efter detta fick den drabbade rätt av Försäkringskassan.
- 5) Begär att Försäkringskassan läser domen och tar hänsyn till denna dom som kan jämföras med ditt ärende.
- 6) Hänvisa som sagt också till Högsta domstolens dom 2013-12-27, målnummer T2139-12, där HD tar upp oaktsamhet som skett vid myndighetsutövning, samt försummelse vid ärendet i denna dom, vilket kan jämföras med hur de behandlat ditt ärende.

Stryk under allt i som stämmer med ditt ärende i domen som du skickar med och hänvisa till Försäkringskassans serviceskyldighet.

- 7) Läs och kopiera förvaltningslagen och skicka med till Försäkringskassan.
- 8) Av din vårdcentralsläkare kan du begära en remiss till arbets- och miljömedicin för att där få en sambandsbedömning gjord mellan din arbetssituation och dina symtom och diagnoser.

Slutligen är det viktigt att det i läkarutlåtandena står att du inte kommer att kunna stå till arbetsmarknadens förfogande på något arbete under minst ett år, för att du ska så goda chanser som möjligt att få ut arbetsskadeförsäkringen.

Taleförbud

Föreningen STOPP:s medlem Johan Rask har fört en lång kamp för att få rätt mot AFA Försäkring i sitt arbetsskadeärende. Han kämpar mot taleförbudet, alltså att man inte får föra talan i sitt ärende i domstol, eftersom fack och arbetsgivare gjort upp om att tvister om AFA:s arbetsskadeförsäkring ska tas upp i skiljenämnd istället.

Enligt lagen om uppsägningstvister kan Arbetsdomstolen förvisa uppsägningstvister också till en skiljenämnd, vilket kan bli en verklig mardröm för den drabbade. Vi Föreningen STOPP vänder oss starkt emot taleförbud, bl.a. eftersom det strider om Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna, artikel 6, att inte kunna få sin sak prövad i domstol.

För arbetsskador med visandedag fram t.o.m. 2012-12-31 avgjorde en vållandenämnd om skadan var olycka eller om arbetsgivaren vållat skadan, men fack och arbetsgivare har gjort upp om att det därefter inte ska spela någon roll för försäkringen, vilket också är ett otyg, eftersom arbetsgivaren då inte får något incitament att akta sig för att vålla skador.

En annan kategori som kan hamna i kläm är de som gör sin praktik på en arbetsplats under sin högskoleutbildning. Det tycks inte finnas någon lagstiftning som förbjuder mot trakasserier mot dessa. För dem gäller inte AFS 2015:4.

Trender som trots allt ger hopp inför framtiden

Som du ser kära läsare har vi en otroligt lång väg kvar att vandra innan systemet blir rättvist. Vi måste alla jobba med oss själva för att sluta upp med vår avundsjuka och mobbning mot andra. Dock görs framsteg hela tiden, som den tydliga definitionen av kränkande särbehandling våra föreningar var med om att få igenom i AFS 2015:4, som är en förutsättning för att ställa rätt personer tillsvars.

En annan framgång är att man i Falu kommun har börjat praktisera den norske forskaren Ståle Einarsens faktaundersökningsmetod, som ju bara är en självklarhet egentligen, att man hör båda sidor och att alla måste stå för vad de har sagt. Till P4 Dalarna sa HR-chefen Richard Mårtensson den 6 september 2016:

Vårt mål är ju att de som blivit mobbade ska kunna få en upprättelse och en ursäkt av arbetsgivaren och kunna stanna kvar i Falu kommun. Kan vi då hitta en situation där faktiskt förövaren och den som anmält kan ta varandra i hand och den här personen som har varit förövaren faktiskt kan säga förlåt, det är den bästa läkande kraften vi kan få. I de här utredningarna som vi har haft i Falu kommun känner jag mig väldigt trygg med att vi faktiskt hjälper både människor som är felaktigt anklagade och människor som faktiskt har blivit utsatta för kränkande särbehandling.

Rutinen som används i Falu kommun har 15 steg:

1. Klar policy för lika rättigheter och handlingsplan mot kränkande särbehandling.
2. Skriftlig anmälan om kränkande särbehandling.
3. Beslut om utredning – val av intern eller extern utredare. Utbildning krävs.
4. Tydliggöra vem som är beställare. Direkt [närmaste] chef kan aldrig vara beställare.
5. Skriftligt avtal för utredningen.
6. Hör anmälaren.
7. Hör den anmälda.
8. Samla in dokumentation.
9. Hör anmälarens vittnen.
10. Hör den anmäldes vittnen.
11. Analys och bedömning.
12. Skriftlig rapport med bedömning om händelserna utgör kränkande särbehandling eller ej utifrån AFS 2015:4.
13. Återkoppling till beställare.
14. Redovisning tillsammans med beställare för alla inblandade.
15. Arbetsgivaren [oftast förvaltningschefen] beslutar om eventuella åtgärder.

Modellen är ett steg i rättriktning, men man kan väl lägga in brasklappen att ingen normalt vill vittna till förmån för en mobbad person, så i så fall måste bevisningen bestå av skriftlig dokumentation och inspelningar. Om det handlar om att cheferna som i Krokombfallet vill hindra den utsatte från att göra ett bra jobb blir det svårt för HR-chefen som själv inte är socionom att avgöra vad ett bra jobb är. Risken är förstås också att förvaltningschefen inte godkänner HR-chefens slutsats eller att HR-chefen inte vågar peka ut förövaren om denna är förvaltningschefen själv. I så fall är vi tillbaka på ruta ett och det är brottsbalken, polisanmälan och att åklagare och domstolsväsende vill åta sig fallet och döma som gäller och då gäller det som sagt att rättens ledamöter har fått sina uppdrag pga. kompetens och inte pga. kontakter, för då är det mer sannolikt att de kan tänka sig att döma chefer till förmån för underordnade och verkligen gör en rättvis bedömning.

Det allra senaste som har hänt är att initiativtagarna till att börja arbeta med den norskinspirerade faktaundersökningsmetoden i Falun, Richard Mårtensson och Inger Klangebo och en person till har sagt upp sig från Falu kommun och startat konsultfirman Human & Heart AB för att föra ut metoden till andra arbetsgivare.

Utbildare från Norge kommer också hit till landet för att utbilda svenskar i metoden, som även håller på att anpassas till den svenska lagstiftningen.

Ett nationellt centrum för kunskap och om och utvärdering av arbetsmiljö ska inrättas i Gävle. Detta kommer dock bara att sammanställa och tillhandahålla forskningsresultat inte ta initiativ till, finansiera eller utföra någon forskning, vilket det av alliansregeringen nedlagda Arbetslivsinstitutet gjorde.

En positiv sak är också att insikten om att mobbning bland vuxna faktiskt finns fick sig en skjuts framåt i och med den uppmärksammade TV-serien Morgans mission, våren 2017.

Det förekommer uppgifter på nätet om att FN utlyst den 4 maj som världsdag mot mobbning, men detta har inte gått att få bekräftat.

Föreningen STOPP är den äldsta fortfarande aktiva stödorganisationen för arbetsplatsmobbad i Sverige, och alltså det första stödcentret som bildades, där vi har både psykologisk och juridisk kompetens att bidra med.

Övriga föreningar är:

Organisation mot mobbning, OMM, <http://o-m-m.se/>

SLUSSA Vänner, <http://wp.slussa.se/>

Bakom leendet, <http://www.bakomleendet.se/foreningen-bakom-leendet>

Steg för steg, <http://www.stegforsteg.net/>

Make a change, <https://www.makeachange.se/>

Academic rights watch <http://academicrightswatch.se/>

Det finns även en internationell sammanslutning av forskare och praktiker, the International Association on Workplace Bullying and Harassment, med en handfull svenskar som medlemmar, där Föreningen STOPP:s ordförande Eva Jorendal representerar föreningen.

Historiken bakom mobbningsbegreppet är att Konrad Lorenz myntade begreppet i samband med hackkycklingar. På 1960-talet började Dan Olweus och Peter Paul Heinemann tala om mobbning bland barn och på 1980-talet började Heinz Leymann tala om mobbning bland vuxna, så Sverige har varit banbrytande på området.

Andra länder förefaller nu att ha gått om, men det finns anledning att uttala sig med försiktighet om det. Bara den omständigheten att personer har dömts och fått hårda straff innebär inte nödvändigtvis att rätt personer har fällts eller att det har lett till att mobbningen i arbetslivet verkligen har minskat dessa länder, för det är ju det som är målet. I Norge kan man dock sedan faktaundersökningsmetoden infördes se en tydlig förbättring. Där var det för 20 år sedan 8 till 10 procent av arbetstagarna som kände sig mobbade. Idag har den siffran sjunkit till cirka 5 procent.

Föreningen STOPP är del av den västerländska rörelsen mot arbetsplatsmobbning, som av företrädare i USA anses vara i samma läge idag som medborgarrättsrörelsen, för de svarta där, var på 1960-talet¹⁶. Egentligen handlar det om att rörelsen har en vilja att fördjupa demokratin. Vi i väst har kommit längst i den riktningen, men framsteg i demokratisk riktning görs hela tiden världen över, nu senast i norra Afrika och Mellanöstern, där rörelsen för att avsätta diktatorerna startade med en grönsakshandlare som satte eld på sig själv. Demokratin måste erövrats varje dag och den erövrats inte utan offer, eftersom de som har makten aldrig lämnar denna ifrån sig frivilligt. Vi minns historiska milstolpar som Berlinmurens fall, med ökad öppenhet i Ryssland och Kina som följd. I vårt land minns vi bl.a. skotten i Ådalen 1931, som ledde till att attityden mot arbetarna sedan förbättrades.

Man kan tycka att våra problem i Sverige är lyxproblem ur ett globalt perspektiv. Vi ingår i den Europeiska Unionen, som har byggt en mur till skydd mot oönskad invandring, med Medelhavet som vallgrav. I denna vallgrav uppskattar FN:s flyktingorgan UNHCR att ca 3000 flyktingar förolyckas per år, vilket motsvarar nästan fyra Estoniakatastrofer. Emellertid är det så att om demokratin i vårt eget land är bristfällig har vi svårt att bidra till en positiv utveckling i resten av världen. Om vi såg till att stoppa kränkningar och utstötningar från arbetslivet till långtidssjukskrivningar, som även innebär negativa följder för de drabbades familjer, och på så sätt eliminerade kostnaderna för detta, skulle det bli ekonomiskt lättare för samhället att ta emot de flyktingar som kommer. Det är lätt att radera men svårt att bygga upp det folkrörelserna, med fackföreningsrörelsen i spetsen, har byggt upp från 1800-talet och framåt.

¹⁶ <https://mahealthyworkplace.wordpress.com/2016/07/28/how-we-made-waves-this-legislative-session-and-what-our-next-steps-are/>



Ann-Sofi Härjesdotter lämnar synpunkter på boktexten till Eva Jorendal.



Riksdagsseminariet om kränkande särbehandling i arbetslivet den 29 maj 2017.

Referenser

Arbetaren (2010), *De utan kontakter drabbas värst*, den 30 november 2010, material tillgängligt på <https://www.arbetaren.se/2010/11/30/de-utan-kontakter-drabbas-varst/>

Bern (2014), *Of social codes: Jante law*, Vulkan

Berlin och Enqvist (2002), *Mobbningsboken*, Arbetsmiljöforum/Du&Jobbet

Dagens Arbeta (2014), *Polisen ska ta hjälp av skyddsombuden*, den 22 oktober 2014, material tillgängligt på <http://da.se/2014/10/polisen-ska-ta-hjalp-av-skyddsombuden/>

Dagens arbete (2017), *Man har ju också ett egenansvar*, den 15 november 2017, material tillgängligt på <http://da.se/2017/11/man-har-ju-ocksa-ett-egenansvar/>

Du&jobbet (2014), *Vårdens kvinnor mobbas mest*, den 28 augusti 2014, material tillgängligt på <http://www.duochjobbet.se/nyhet/vardens-kvinnor-mobbas-mest/>

Kalla fakta (2010), del 7, *Skrämd till tystnad*, den 7 november 2010, TV4

Larsson (2012), *Skola på ostadig grund – en tolkning av grundskolans föränderliga villkor*, Grundskolan 50 år, från folkskola till folkets skola, Ekerlids förlag

Nationalencyklopedin uppslagsverk (2017), tillgängligt på <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/ordinarie-tj%C3%A4nst>

Publikt (2017), *Arbetslös trots att han fick rätt till jobbet*, den 7 mars 2017, material tillgängligt på <http://www.publikt.se/artikel/arbetslos-trots-att-han-fick-ratt-till-jobbet-19869>

SOU 1999:69, *Individen och arbetslivet*

Zaremba (2010), *Mobbarna och rättvisan*, DN.pocket

www.kurt.nu

<https://mahealthyworkplace.wordpress.com/2016/07/28/how-we-made-waves-this-legislative-session-and-what-our-next-steps-are/>