

”Led oss icke i fördärv”

Att människor mår dåligt av att vara arbetslösa eller av att ha en otrygg anställning känner vi till. Vi vet också att vi mår bra av att jobba, arbete ger oss bättre ekonomiska förutsättningar, en gemenskap och ett sammanhang. Men hur är det när själva jobbet gör oss sjuka, och de personer som ska se till att vi mår bra på jobbet också är de personer som gör att vi mår dåligt? Genom att ta hjälp av psykologer kan vi förhindra rekryteringar av farliga ledarpersoner.

För socialsekreteraren Lars Persson, som beskrivits som en mycket varm medmänniska med starkt engagemang för sina arbetsuppgifter och som ofta sjöng och visslade i korridorerna på sin arbetsplats, slutade det illa. Han hade under en längre tid känt sig mobbad av sin närmaste chef. Hans mående försämrades gradvis. Han sökte hjälp hos de högre cheferna och försökte bli omplacerad men hans vädjanden hörsammades aldrig. Istället varslades han om avsked. Den 10 juni 2010 tog Lars sitt liv.

Lars Persson är inte unik. Hela nio procent har upplevt sig vara mobbade av chefer eller arbetskamrater under året enligt Arbetsmiljöverkets senaste undersökning om arbetsmiljön ute på landets arbetsplatser. En undersökning från 90-talet talar om att så många som mellan 100-300 personer har tagit livet av sig till följd av mobbning på arbetsplatsen.

Mobbning leder till psykisk ohälsa. I SBU:s rapport från februari 2014 om arbetslivets betydelse för depression och utmattning framgår att personer som upplever bristande medmänskligt stöd i arbetsmiljön eller mobbning utvecklar mer depressionssymtom än andra.

Men mobbning på arbetsplatsen leder inte bara till försämrat mående för den enskilde. Det leder också till ökade kostnader för samhället i form av sjukskrivningar, behandling av psykisk ohälsa samt en minskad arbetskraft. Enligt OECD uppgår de ekonomiska kostnaderna för psykisk ohälsa bland arbetskraften till över 70 miljarder kronor per år. Dags att vakna nu, arbetsgivare!

Vem är ansvarig? Det är arbetsgivaren som enligt arbetsmiljölagen ansvarar för att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att ingen människa blir sjuk. En anställd som mobbas uppmanas att kontakta skyddsombud och blanda in facket direkt. Många arbetsplatser har infört olika riktlinjer och rutiner samt åtgärdsplaner för att hantera mobbning. Men chefer har svårt att tala om mobbning på den egna arbetsplatsen visar studier. När det dessutom är chefen som utgör själva problemet är det givet att det kan vara svårt för den utsatte att få hjälp. Skadan är dessutom redan skedd.

Två chefer vid Krokoms kommun dömdes för arbetsmiljöbrott till villkorlig dom och dagsböter av tingsrätten i februari 2014.

Det var första gången chefers ansvar för brott mot arbetsmiljölagen genom vållande till annans död vid en anställds självmord fastställdes.

Domen överklagades av båda sidor. Hovrätten för nedre Norrland håller huvudförhandling i målet under januari-februari 2015.

Arbetsgivaren måste istället ta sitt ansvar redan på rekryteringsstadiet för att förhindra mobbning. Till sin hjälp har arbetsgivare en hel arsenal av arbetslivs- och organisationspsykologer som står redo bara arbetsgivaren kallar. Arbetslivs- och organisationspsykologer har förutom färdigheter inom individ- och ledarskapsutveckling även den kompetens och de verktyg som behövs för att hjälpa arbetsgivaren rekrytera lämpliga ledarpersoner. Vi kan med psykologers hjälp få fram chefer som genom sitt ledarskap och värderingar visar vägen för övriga anställda i kampen mot mobbning på arbetsplatsen.

För Lars Persson är det tyvärr försent. Lars är död på grund av några chefers agerande. Den 4 februari avslutade Hovrätten för nedre Norrland huvudförhandlingen i målet mot hans chefer. Genom sitt utslag kan hovrätten fortsätta sätta press på arbetsgivare och chefer att leda oss rätt. Arbetsgivare – se till att rekrytera klokt – det är er förbannade skyldighet!

Anna Kask, jur. kand., psykologstuderande