

# ARBETSMEDICINSK UTREDNING AV MOBBNING

”Linköpingsmodellen”

Stefan Blomberg, psykolog  
Charlotta Wigander, ST-läkare



# Definitioner

<b>Trakasserier</b>	Ett mönster av stötande handlingar och beteenden vilka upprepas och som syftar till att uppröra eller störa på något vis. Trakasserier kan utgöra inslag i såväl diskriminering som kränkande särbehandling och mobbning.
<b>Diskriminering</b>	Att göra åtskillnad mellan personer baserat på någons kön, sexuella läggning, könsöverskridande identitet, etnicitet, religiösa övertygelse, ålder eller funktionshinder.
<b>Kränkande särbehandling</b>	Att under en längre tid utsätta arbetstagare för återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Vid grova kränkningar och svåra trakasserier krävs ej lika lång tid eller lika många handlingar.
<b>Mobbning</b>	Samma som kränkande särbehandling men med följande tillägg: <ul style="list-style-type: none"><li>• Det måste finnas en skillnad i styrka eller status mellan parterna till den utsattes nackdel.</li><li>• Det måste pågå under minst sex månader med en frekvens av minst en till två gånger per vecka.</li><li>• De handlingar som används har ett syfte att på något sätt skada den som är utsatt.</li><li>• Handlingarna resulterar i ekonomisk, psykisk eller fysisk skada och/eller skapar en fientlig arbetsmiljö.</li></ul>

Keynote av Suzy Fox, 2012, på Världskonferens om mobbning i Köpenhamn, Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper 2010, Leymann 1996, Mikkelsen & Einarsen 2001, Diskrimineringslagen, AFS 1993:17



# Varför utreda mobbning i arbetslivet?

- **Det finns en gällande föreskrift: AFS (1993:17)**
- **Stort arbetsmiljöproblem**
  - Ca 400 000 anger årligen att de blivit utsatta för trakasserier eller mobbning i arbetslivet
  - Ca 13 000/år anger att de drabbats av ohälsa pga mobbning
  - Ca 700 anmälda arbetsskador/år
  - >100 dödsfall/år





# Skäl emot utredning på AMM

- **För svårt (ord mot ord)?**
  - Många andra områden är också svåra
- **Facklig fråga?**
  - Facket blockerar ibland en lösning
  - Är ibland inblandade lokalt - klämd roll
- **För många?**
  - Vibrationer, sjuka hus, lösningsmedel
- **EN FHV-fråga?**
  - Alla har ej FHV; AG kan blockera FHV; Ej helt oberoende roll!
    - Kompetens & metodik?



# Slutsats

- **AMM måste ta sig an dessa frågor**
  - En trovärdighetsfråga
  - Vi behöver en genomtänkt metodik





# Mobbningsutredning

- Stora och tidskrävande utredningar
- Det handlar EJ om juridiska utredningar och inte heller om allmänna psykosociala kartläggningar
- Utgångspunkten är alltid patientens ohälsa; patientperspektivet gäller fullt ut
- Patientsekretess
- Vad ska utredningen användas till?
- Finns det risk för repressalier?
- Bemanning: Läkare + psykolog (+ kurator)





# Inledning

- **Avvisande av remiss?**
  - Ej grundutredd, diagnos saknas
  - FHV har ej varit inkopplade
  - Agenda mot AG
- **Vanliga diagnoser**
  - Utmattningssyndrom
  - Depression
  - Ångest (panik), PTSD
  - Sömnstörningar
  - Hypertoni
  - Värk, fibromyaligi





# Roller

- **Läkare**

- Sedvanlig medicinsk kartläggning
- Konkurrerande medicinska skäl
- Arbetshistorik

- **Psykolog**

- Sedvanlig psykologisk kartläggning
- Personlighetsutredning
- Fördjupad exponeringsutredning

- **Kurator (saknas i Linköping)**

- Social kartläggning
- Stöd då det gäller socialförsäkringssystemet mm





# Utredningsgång

- **Innan första besök**

- Patienten fyller i följande formulär: BDI-II, BAI, WARR-12V, Formulär om Mobbning, NEO PI-R
- Patienten skriver ned sin exponeringshistoria, max 10 A4-sidor (enligt utskickad mall)
- Patienten skriver ned sin arbetshistorik
- Allt material skickas in senast en vecka innan besöket



## Din jobbsituation - kännetecken & särdrag (WARR-12V)

Från Warr & Clapperton (2010) The Joy of Work

Nedan följer ett antal aspekter av en arbetsplats/arbetsituation.  
Ringa in den siffra som du tycker stämmer bäst i ditt eget fall.

		Alldeles för lite	Klart för lite	Något för lite	Helt ok	Något för mycket	Klart för mycket	Alldeles för mycket
1	Personligt inflytande (allt du kan ändra på eller påverka)	1	2	3	4	5	6	7
2	Utrymme för dina förmågor (möjlighet att använda dina styrkor)	1	2	3	4	5	6	7
3	Krav och mål (allt du måste göra, hinna och klara av)	1	2	3	4	5	6	7
4	Variation (blandning av olika slags aktiviteter)	1	2	3	4	5	6	7
5	Tydlighet vad gäller krav och synsätt (i motsats till otydlighet och osäkerhet)	1	2	3	4	5	6	7
6	Sociala kontakter (tillräckliga och tillfredsställande kontakter med andra)	1	2	3	4	5	6	7

		Alldeles för lite	Klart för lite	Något för lite	Helt ok	Bra	Mycket bra	Fantastiskt
7	Pengar (att få lön för ditt arbetet)	1	2	3	4	5	6	7
8	Den fysiska miljön (förutsättningar, risker)	1	2	3	4	5	6	7
9	En uppskattad roll (status, sociala konsekvenser och självvärdering)	1	2	3	4	5	6	7
10	Stödjande ledarskap (hjälp-samhet i att få jobbet gjort på ett bra sätt)	1	2	3	4	5	6	7
11	Karriär- och framtidsutsikter (anställningstrygghet, möjlighet till utveckling)	1	2	3	4	5	6	7
12	Rättvis behandling (av anställda och andra)	1	2	3	4	5	6	7

Skicka till: Arbets- och miljömedicin, Universitetssjukhuset, 581 85 Linköping. Att: Stefan Blomberg

## Formulär om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet

Namn \_\_\_\_\_

Personnummer \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

### Självvärdering

Definition av mobbning på arbetsplatsen (Fox, 2012):

Mobbning på arbetsplatsen innebär handlingar och praxis som de flesta personer skulle anse vara olämpliga och kränkande

- Dessa handlingar och denna praxis återupprepas eller är ständigt förekommande
- De har ett syfte att skada den som är utsatt
- De resulterar i ekonomisk, psykisk eller fysisk skada för den som är utsatt och/eller de skapar en fientlig arbetsmiljö

- |   |   |                          |                          |                          |                          |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | Aldrig  | Då och då                | Varje månad              | Varje vecka              | Varje dag                |
| 1 | I vilken mån har du själv utsatts för mobbning i enlighet med denna definition? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | Mindre än en månad  | 1 -2 månader             | Upp till 6 månader       | 6-12 månader             | Mer än ett år            |
| 2 | Hur länge har denna mobbning (enligt definitionen) pågått?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | En kollega  | Flera kollegor           | Chef                     | Flera chefer             |                          |
| 3 | Vem har utsatt dig för detta? (Fler än ett kryss får fyllas i!)                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Mätning av negativa handlingar (baserat på NAQ-22-R)

OBS: Fyll endast i ETT kryss per fråga!

- |   |  |                          |                          |                          |                          |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | Aldrig                                 | Då och då                | Varje månad              | Varje vecka              | Varje dag                |
| 1 | Undanhållande av nödvändig information | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## Skriftlig exponeringsbeskrivning

Beskriv i text så utförligt som möjligt vad du varit utsatt för på arbetsplatsen. När du skriver din text, försök att täcka av följande områden (du kan gärna använda dessa områden som rubriker i din text):

1. När/hur startade det och hur länge har det pågått?
2. Hur har det konkret yttrat sig och utvecklats över tid?
3. Vilka vittnen finns, som har sett/hört det som har hänt?
4. Finns det dokument, mail eller annat som styrker din beskrivning?
5. Hur har du själv försökt hantera problemen/situationen?
6. Har arbetsgivaren vidtagit några åtgärder för att komma till rätta med problemen? I så fall vilka åtgärder och hur har det fungerat?
7. Finns det fler som är utsatta för samma problem på arbetsplatsen?
8. Hur har din rehabilitering fungerat?
9. Har du fått någon hjälp av företagshälsovården? I så fall vilken hjälp och hur har det fungerat?
10. Har du fått någon hjälp av facket? I så fall vilken hjälp och hur har det fungerat?
11. Vad anser du själv är det som huvudsakligen har lett till din ohälsa/sjukdom?
12. Summering: Avsluta texten med en summering där du i 1-5 korta punkter anger det allra viktigaste i det som du varit utsatt för.

Skriv sedan under dokumentet med namn, personnummer, adress och telefon.

Om du har möjlighet – använd dator. I annat fall, skriv så läsligt som möjligt! Vi önskar att din text omfattar minst två A4-sidor och maximalt tio A4-sidor.

När du är klar, skicka dokumentet till oss (i bifogat kuvert).

Dokumentet kommer sedan användas i vår utredning och kommer scannas in i din journal.

Vid frågor eller oklarheter – hör av dig!

Arbets- och miljömedicin  
Universitetssjukhuset  
581 85 Linköping

Stefan Blomberg, leg. psykolog  
Telefon 010-103 14 56





# Utredningsgång

- **Patientbesök**

- Om möjligt/lämpligt så deltar både läkare & psykolog
- Sätt av gott om tid - minst 3 h - patienten får i lugn och ro berätta hela sin historia (spretiga historier)
- Ofta mycket sköra patienter
- Patienten får ett förslag på sammanfattad exponeringsbeskrivning
- Resonemang om hur omfattande utredningen ska vara - sekretessfrågan & trovärdighetsfrågan

- **Efter besöket**

- Patienten skickar in dokumentation
- Patienten skickar in namn och adresser till 5-10 informanter (inkl. AG-företrädare, fackliga, kollegor, vittnen osv). Informanter som ej har en "officiell" roll SKA vara vidtalade.





# Utredningsgång

- **Exponeringskartläggning**

- Skicka ut exponeringsformuläret (inkl foljebrev) till informanter (numrera formulären)
- Ge informanterna en månad på sig att svara
- Skicka ut eventuell påminnelse
- Eventuellt kompletterande intervjuer
- Gå igenom all dokumentation  
(Fackligt material, medicinska journaler, försäkringskassans journal, minnesanteckningar, mötesprotokoll, beslut, mail, arbetsskadedokument, arbetsgivarens eventuella utredningar, inspelningar, mm)



## Exponeringsutredning – psykosocial arbetsmiljö\*

Vår patient (som gett oss tillstånd att kontakta dig) \_\_\_\_\_ har remitterats till oss för utredning pga att denne blivit sjuk (eller riskerar att bli sjuk). Frågeställningen till oss från inremitterande läkare är om detta beror på vad personen blivit utsatt för i sin psykosociala arbetsmiljö. Vår uppgift är att ta reda på om psykosociala faktorer i arbetsmiljön orsakat denna sjukdom (eller riskerar leda till sjukdom).

\* Med psykosocial arbetsmiljö menas här alla de faktorer på en arbetsplats som främst har en psykisk och social påverkan, till exempel relationer, samarbete, ledarskap, organisationsformer, delaktighet, stödsystem, arbetsbelastning och en mängd andra områden.

Om du inte får plats när du fyller i – använd extra papper (ange frågenummer). Om du önskar bidra med information som du anser är viktig men som ej täcks av detta formulär – skriv det på extra papper.

Patienten själv beskriver/upplever att följande delar av den psykosociala arbetsmiljön lett till nuvarande ohälsa:

1) I vilken utsträckning anser du att patientens beskrivning stämmer (ringa in eller stryk under det svar som du tycker stämmer bäst)? Patientens beskrivning stämmer...

Mycket bra      Ganska bra      Så där      Ganska dåligt      Mycket dåligt      Vet ej

Kommentar .....  
(OBS: Om du önskar korrigera/komplettera patientens beskrivning, kan du göra det under fråga 5 och 6.)

2) Om du anser att patientens beskrivning i huvudsak stämmer, hur ofta anser du att patienten var/är utsatt (ringa in eller stryk under det svar som du tycker stämmer bäst)?

Dagligen      Varje vecka      Varje månad      Då och då      Sällan      Vet ej

Kommentar .....

3) Om du anser att patientens beskrivning i huvudsak stämmer, hur länge anser du att patienten var/har varit utsatt (ringa in eller stryk under det svar som du tycker stämmer bäst)?

Mindre än en månad      1 till 2 månader      Upp till 6 månader      6 till 12 månader      Mer än 12 månader      Vet ej

Kommentar .....

4) Om du anser att patientens beskrivning i huvudsak stämmer, till vilken grad anser du att patienten var/har varit utsatt (ringa in eller stryk under det svar som du tycker stämmer bäst)?

Något      Lätt      Måttligt      Kraftigt      Svårt      Vet ej

Kommentar .....

5) Om du anser att patientens beskrivning stämmer dåligt eller behöver kompletteras, vänligen ange hur du anser att det bör beskrivas:

.....

6) Om du anser att det finns andra skäl som bättre förklarar varför patienten blivit eller riskerar bli sjuk, vänligen ange dessa:

.....

7) Hur anser du att arbetsgivaren har hanterat patienten, dennes upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och dennes eventuella rehabilitering?

.....

8) Tycker du att arbetsgivaren borde hanterat patienten, dennes upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och dennes eventuella rehabilitering på något annat vis (om du svarar ja – beskriv hur)?

.....

9) Hur anser du att patienten själv har hanterat situationen?

.....

10) Finns det andra faktorer som är viktiga för oss att känna till då vi utreder om patienten blivit eller riskerar bli sjuk på grund av den psykosociala arbetsmiljön?

.....

11) Finns det andra personer på arbetsplatsen som under de senaste åren blivit sjuka eller mått dåligt på grund av liknande faktorer som patienten beskriver (om ja – beskriv detta så utförligt som möjligt)?

.....

12) Känner du till om det på arbetet finns riktlinjer/handlingsplan/policy för den psykosociala arbetsmiljön? (ringa in eller stryk under det svar som du tycker stämmer bäst)

Ja, det finns och används      Ja, det finns men tillämpas dåligt      Bristfälligt      Finns ej något      Vet ej

Kommentar .....

### Uppgiftslämnare

☐ Jag kräver att få vara anonym i utredningssvaret!

Namn: ..... Datum: .....

Ev. företag/organisation: .....

Adress: .....

Telefon: ..... E-post: .....

Relation/koppling till patienten: .....

Jag intygar härmed att jag besvarat frågorna ärligt och sanningsenligt.

.....

Underskrift

Vi kan eventuellt hära av oss för kompletterande informationsinhämtning.

Vid frågor om detta material, eller om du vill kontakta oss muntligt – hör av dig till:

Arbets- och miljömedicin, Universitetssjukhuset, 581 85 Linköping. Telefon 010-103 14 41/42 (sekreterare), 010-103 14 56 (psykolog).

OBS: Dessa uppgifter kommer att användas i en patientutredning och kommer därför att scannas in och biläggas den aktuella patientens journal. Uppgifterna i journalen är sekretesskyddade enligt patientdatalagen. Patienten har alltid rätt att begära ut sin egen journal.

Skicka ifyllt formulär till:

Arbets- & miljömedicin  
Universitetssjukhuset  
581 85 Linköping





# Utredningsgång

- **Utlåtande och bedömning (psykolog)**
  - 5-10 sidor
  - En exponeringsbeskrivning (om bilden är entydig)
  - Separata exponeringsbeskrivningar (om bilden är motstridig)
  - Slutsatser och litteraturstöd
  - Olika nivåer av möjlig exponering:
    - Mobbning (värst)
    - Kränkande särbehandling (vidare begrepp)
    - Bristande psykosocial arbetsmiljö (t.ex. bristande ledarskap, stress, krav/kontroll, rollkrockar, konflikter, osv.)
  - Samband med den aktuella ohälsan?





# Utredningsgång

- **Slutsvar (läkare)**

- Sammanställning av allt material, slutsatser
- Psykologens exponeringsutredning inkluderas eller biläggs
- Både läkare och psykolog skriver under slutsvaret

- **Ev nytt möte med patient**

- Förklara utredningens innehåll och slutsatser - ofta laddat innehåll för patienten!
- Kvalitetssäkra alla faktabeskrivningar
- Överenskommelse om vilka som ska få remissvaret
- Överenskommelse om eventuell vidare hantering av ärendet (t.ex. kontakt med AG, FK, AV)



FRÅGOR?