

Suicid som följd av problem på arbetsplatsen

Heinz Leymann

I denna artikel diskuteras ett samband mellan suicid och distinkt beskrivna förhållanden i arbetslivet. Forskningen är ny och har utvecklats i Sverige. I andra länder har forskning hittills inte förekommit, emellertid planeras sådan i Norge och Finland.

Heinz Leymann är docent i psykologisk pedagogik (inlärningspsykologi) och är doktorand i psykiatri. Han har en forskartjänst på arbetsmiljöinstitutet samt en konsulttjänst inom företagshälsovården i Praktikertjänst AB.

Två suicidfall

Sent på hösten 1985 tar en kvinna sitt liv. Hennes efterlämnade dagbok vittnar om slitningar i arbetsrelationerna med arbetskamrater och chefer under ett flertal år. Men den vittnar också om det extremt bristfälliga personaladministrativa arbete som tycks finnas på många arbetsplatser, all arbetsrättslig lagstiftning till trots. Arbetsplatsen är liten, det finns ett dussintals anställda. Arbetsgivaren är en ideell förening som emellertid har delägarskap i stora ekonomiska värden. Kvinnan håller livsmodet uppe under lång tid genom att hoppas att personalledningen äntligen skulle skapa klarhet i schismen där hon utpekats som den egentliga orsaken till förtretet. Men ingenting händer. Det görs dock klart för henne att man inte vill ha henne kvar, att hon skall omplaceras fast man inte vet till vad. Hon stigmatiseras kraftigt. Hennes sjukskrivningar till följd av dessa stressorer handlar om psykosomatik och depression. Men hon hoppas in i det längsta. När det så småningom går upp för henne att styrelsen under de närmaste dagarna planerar att fatta ett beslut som kommer att frånta henne arbetet, brister det sista hoppet och hon suiciderar (Leymann, 1988).

På en facklig tidningsredaktion nyanställs en chef-

redaktör. Hans främsta uppgift är att rensa bland redaktionspersonalen eftersom förbundsledningen anser att tidningen blivit för frispråkig. Det är dags för en kraftig åtstramning. Mannen som tar jobbet är väl införstådd med det som väntas av honom. Och han arbetar därefter på ett radikalt sätt med ledningens stöd bakom sig. Konfliktnivån med oetiska kommunikativa inslag är hög på redaktionen. Men under arbetets gång och förmodligen under inflytande av debatten i redaktionen börjar han modifiera sina åsikter. Ett antal träffar äger rum mellan honom och ledningen. Ingen utomstående vet vad som avhandlas där. Men diskussionerna där tycks tillta i häftighet. Så, strax efter ett möte och i väntan på ett nytt som skall äga rum ett par timmar senare, griper mannen en sax och suiciderar genom att sticka sig ett flertal gånger i bröstet. Vad kan ha hänt? Troligen är att han ställdes inför ett ultimatum att antingen gå ledningens ärenden som var överenskommet vid anställningen eller så skulle någonting hända som skadar honom, kanske hans vidare karriär som journalist. Jag vet inte, men kan inte tänka mig några andra bevekelsegrunder (Arbetet, 1987).

Suicidfrekvenser

Frekvensen suicid till följd av förhållanden i arbetslivet är relativt hög. Åtminstone 100, förmodligen upp emot 300 personer tar livet av sig i sådana situationer. Vuxenmobbing, trakasserier, psykiskt våld, olösliga schismer och grovt rättskränkande personaladministrativa beslut tycks vara de mest frekventa orsakerna (Leymann, 1987). Det innebär att omkring 10–20% av de årliga suiciderna i Sverige är flyktsuicider i enlighet med Hammerlins & Enerstvedts terminologi (1988).

Denna siffra bygger på intervjuer med präster som haft själasörjande erfarenheter med anhöriga och arbetskamrater till de suiciderande. Den kan jämföras med Beskow (1979) som på basen av intervjuer med

Frekvensen suicid till följd av förhållanden i arbetslivet är relativt hög.

anhöriga samt journalmaterial uppskattade att förhållanden i arbetslivet hade haft ett starkt inflytande i c:a 20% av de manliga självmorden.

Arbetslivsstrukturer som orsak till suicider

Utanför den seriösa suicidforskningen tycks läkares, psykologers och socialarbetares sinnen upptas av föreställningen att suicid aldrig kan hänföras till distinkta orsaksförhållanden, utan att de är multikausala med många sociala, medicinska, ekonomiska och psykologiska faktorer inblandade. Jag menar att det finns all orsak att betvivla en sådan ansats. Den kan möjligen göra livet mera enkelt för den professionellt indragne yrkesutövaren, och den kan säkert avlasta samvetet för oss alla i samhället. Jag anser att uppfattningen är en myt.

Visst kan man vid tidpunkten för självmordet i en rad fall konstatera att livet har blivit mycket komplicerat. Fallet med kvinnan här ovan har dessa inslag tiden före självmordet. men var beror hennes "multikausala" situation på? Den beror på att distinkt beskrivbara förhållanden på arbetsplatsen utlöst en hög stress och ångestnivå med fruktade framtida konsekvenser i antågande (inbillat eller reellt, vilketdera, det spelar i detta läge ingen roll). Denna beskrivbarhet skall demonstreras med följande översikt över de deskriptiva delresultaten från min forskning kring vuxenmobbing, schismer och utslagning (Leymann, 1986).

Översikt över hittillsvarande forskning

Vuxenmobbing som fenomen har hittills kunnat beskrivas med avseende på dess sociala struktur, förekomsten av specifika handlingar (som populärt kallas för mobbing eller trakasserier), samt strukturen i utslagningssvågarna som offer riskerar att råka ut för. Även några (vad jag vill kalla) indicieundersökningar har gjorts, vilka alla pekar på en skrämmande hög förekomst. För bruk i företagshälsovården finns ett kartläggningssinstrument framtaget. Detta forskningsarbete har hittills bestått i conceptualisering av fenomenet

och dess lokalisering i samhället, vilket visade sig vara oerhört svårt på grund av att problemet var väl dolt. Konceptionaliseringen medgav en rad deduktiva slutsatser.

Definition

Med vuxenmobbing, psykiskt våld eller trakasserier i arbetslivet, menas fientlig och oetisk kommunikation som av en eller flera personer riktas i huvudsak mot en enskild person. Med mobbing avses att en person utsätts för en eller flera av c:a 50 operationellt beskrivna handlingar minst en gång per vecka under åtminstone ett halvt år. Det finns också fall där mobbningen sker ömsesidigt tills en av parterna hamnar i underläge. Genom denna frekvens och duration utmynnar de i avsevärda psykiska, psykosomatiska och sociala lidanden. Denna definition utesluter tillfälliga konflikter och fokuserar på den gräns där psykosociala förhållanden börjar framkalla sjuklighet.

Handlingar

Många av de kommunikativa handlingar som kan observeras förekommer tämligen frekvent till vardags, men får inom ramen för mobbningsfenomenet sin skadliga inverkan därigenom att handlingar används konsekvent, systematiskt och under lång tid i syfte att skada (eller oskadliggöra). Samtliga observerade handlingar har det gemensamma att man med dem vill "komma åt" en person eller straffa en person. Handlingarna har därvid manipulerande egenskaper. Det som manipuleras är offrets anseende, arten och utförandet av hans/hennes arbetsuppgifter samt omgivningens kommunikation med offret (för en omfattande beskrivning se Leymann, 1986).

Sociala situationer

Mobbningen förekommer tvärs igenom organisationen. Man kan observera den mellan arbetskamrater

Med vuxenmobbing, psykiskt våld eller trakasserier i arbetslivet, menas fientlig och oetisk kommunikation som av en eller flera personer riktas i huvudsak mot en enskild person.

på låg nivå. Här finns det situationer som påminner om mobbning bland barn, en företeelse som för övrigt på inget sätt kan jämföras med det som sker mellan vuxna. Något av denna mobbning skulle kunna kallas tidsfördrivsmobbning, när den sker bland arbetskamrater som har tråkiga och enformiga arbetsuppgifter.

Mobbningen sker även mellan likställda på högre nivåer. Det som skiljer är arten av de handlingar som används. På högre nivåer attackerar oftare arbetsuppgifterna (vilket knappast lönar sig på lägre nivåer).

Mobbningen av chefer från underordnade sker antingen som protest mot chefstillsättning och riktar sig vanligtvis mot den ny tillsatte som i detta läge sällan tycks få stöd av sina överordnade, eller också gäller det oetisk kommunikation och mobbning mot en chef som motattacker mot dennes oetiska kommunikation mot de underordnade.

Förloppet från mobbning till utslagning

För närvarande är de egentliga orsakerna till att mobbning uppstår på arbetsplatserna okända. Huvudhypotesen är att extremt stressande arbetssituationer för till konflikter, och att en del av dessa konflikter utmynnar i långdragna schismer där kommunikationen antar mobbningskaraktär.

Mobbningen kan pågå i årtal, trots att arbetsledaren redan på ett tidigt stadium hade kunnat sätta stopp för utvecklingen. I vissa fall är det till en början inte klart vem som kommer att bli ett offer. Offret utkristalliserar sig när en part i konflikten får överhand. Inom denna forskningsgren definieras offret som den i schismen som förlorat sina coping-resurser (Leymann, 1988).

När personaladministrationen ingriper, förvandlas fallet officiellt till ett "fall". Trots att arbetsgivaren i en rad situationer tycks reda ut situationen, kan man i många fallstudier dokumentera en skrämmande frekvens av uppenbara rättskränkningar mot offren som därigenom blir utslagna. Inom forskningsområdet definieras utslagen som en social situation där den berörde av egen kraft inte längre kan konkurrera om en anställning på den fria arbetsmarknaden – därför att det av hans meritlista framgår att han varit invecklad i de beskrivna problemen (Leymann, 1988). Ett kännetecknande drag under denna fas är att offret, som ofta råkat ut för rader av integritets- och rättskränk-

ningar, inte hittar någon instans i samhället som skyddar och hjälper. Undantag härvid har observerats vid mycket högt avlönade anställda, som tycks ha facket stöd genomgående. Tendensen som misstänks är att ju lägre lön, desto större rättsosäkerhet råder.

Fallduration och frekvens

Mobbningsfasen kan vara relativt kort, men durationer upp till fem år har observerats kliniskt. Den personaladministrativa fasen kan vara varierande lång. Tider på mellan något år upp till mer än tio år har observerats.

Frekvensen fall (prevalensen) som samstämmer med den ovan givna definitionen är 3,5% av den arbetande befolkningen, dvs omkring 150 000 personer. Beräkningen bygger på frekvensmätningar i enskilda organisationer (Leymann, 1989 a; Leymann & Tallgren, 1989, Leyman & Lindroth, i arbete).

Typer av rättskränkningar

Här pågår fn analyser och sammanställningar. Rättskränkningar av vikt inträffar i huvudsak under den period när fallet officiellt har blivit ett "fall". Det finns olika aktörer i sammanhanget som kan göra sig skyldiga till rättskränkningar. En klinisk tendens är att en del av dessa tycks uppstå när aktören försöker dölja tidigare gjorda misstag med avseende på fallets hantering. Orsaken till att rättskränkningar kan uppstå massivt under denna fas i fallets utveckling är att personaladministrativt och medicinskt agerande kringgärdas av detaljerad lagstiftning. Hypotesen fn är att aktörer i brist på insikter i fallets natur och dess verkliga bakgrund agerar fördomsfullt. Man önskar bli av med den "besvärliga människan" om vars besvärlighet det har bildat sig sociala och psykologiska myter (Leymann, 1989 b och c). Detta synsätt motiveerar aktören att "återställa ordningen" genom att befria organisationen från "den besvärliga". Utifrån gällande lagstiftning är detta inte utan vidare möjligt. Alltså måste aktören utnyttja lagen på ett "skickligt" sätt eller måste kringgå eller bryta mot den.

Aktörer som kommer i fråga är arbetsgivaren (här oftast företräd av personalavdelningen), det lokala facket (som ofta agerar utan att den utpekade har ringaste aning om vad som pågår), maktcentra utanför den egentliga organisationen (tex politiskt valda

Stigmatiserade personer som uppvisar ett mycket kraftigt stressbeteende på basen av en omänskligt stark stressituation upplever en överdiagnostik som ytterligare sten på bördan och som en grav rättskränkning.

styrelser) m.fl. Psykiatrin spelar härvid (av ett antal kliniska iakttagelser att döma) en ibland förödande roll. Orsaken är att diagnostiska metoder som i huvudsak bygger på kombinationer av iakttagna enstaka symtom tycks inbjuda till kraftigt överdiagnostik, i de här aktuella fallen med avseende på diagnoserna mani och paranoia (gärna med tillsatsen "kverulans" paranoia). Eftersom den sociala anamnesen i sammanhanget är underutvecklad tas viktiga sociala händelser inte med i beräkningen vid diagnosen. Den av mig utvecklade falldokumentationen (Leymann 1988 och 1989b och c) borde givetvis användas. Stigmatiserade personer som uppvisar ett mycket kraftigt stressbeteende på basen av en omänskligt stark stressituation upplever en överdiagnostik (på basis av att enbart beteendet diagnostieras och att stressituationens styrka inte beaktas) som ytterligare sten på bördan och som en grav rättskränkning.

Det psykiatriska inslagets problematik förstärks ytterligare av att hot om psykiatrisk tvångsundersökning i ett antal fall har använts som bestraffning för den anställdes uteblivna underkastelse. En av de mera pinsamma fallobservationer: En sköterska har (återigen) en häftig dispyt med avdelningsföreståndarinnan. Hon har tidigare hotat med psykiatrisk undersökning av föreståndarinnan. Denna rusar ut ur rummet, återkommer med en psykiater i släptåg och säger till sköterskan: "Säg om det du sa, om du törs!"

Sammanfattning

Kartläggningen av mobbnings- och schismförlopp i arbetslivet har resulterat i kategoriuppsättningar av oetiska handlingar och starkt stressande sociala händelseförlopp som under den första mobbningsfasen försätter den utpekade personen i ett ofta olidligt psykiskt, socialt och ekonomiskt stresstillstånd. Under denna period uppstår sociala och psykologiska myter kring den utpekade som får sin näring genom

övertolkningar av det overta stressbeteendet. Populära men i sig fördomsfulla tolkningar av personlighetsteorin begagnas med effekten att kraftiga stigmatiseringar kan uppstå (Jones et al, 1984; Leymann, 1989b och c). I den mån som rättskränkningar tillstöter tycks det inte vara ovanligt att människor hamnar i situationer som kan innebära en total utstötning ur arbetslivet.

Utifrån dessa observerade sociala händelsestrukturer torde det inte vara förvånande att människor suiciderar. Antagligen har 10–20% av samtliga suicid i Sverige denna typ av bakgrund. I en handfull analyserande suicidfall kunde tidpunkten för självmorden hänföras till personaladministrationens slutliga beslut att stöta ut den utpekade anställda ur organisationen (och därmed, denna koppling är viktig, ur arbetslivet överlag). De analyserade suicidierna inträffade endast kort tid före detta beslut skulle fattas, förmodligen i desperation över att allt hopp var förgäves. Om dessa få analyserade suicidfall i detta avseende är representativa för de övriga, är emellertid inte känt.

REFERENSER

- Arbetet (1987). (Dagstidning)
- Beskow, J (1979): Suicide and Mental Disorder in Swedish Men. Acta Psychiatrica Scandinavica, Supplement 277. Copenhagen: Munsgaard.
- Hammerlin, Y & Enerstvedt, R T (1988): Selvmord. Oslo: Falken Forlag.
- Jones, E E et al (1984): Social Stigma. The Psychology of Marked Relationships. New York. W H Freeman & Comp.
- Leymann, H (1986): Vuxenmobbing – Om psykiskt våld i arbetslivet. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann, H (1987). Självmord till följd av förhållanden i arbetsmiljön. Arbete, människa, miljö 3:155–169, 1987.
- Leymann, H (1988). Ingen annan utväg – Om utslagning och självmord som följd av mobbing i arbetslivet. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Leymann, H (1989a). Validitetsprövning av ett formulär för mätning av mobbningsförekomst i arbetslivet. (in print).
- Leymann, H (1989b). Handledarpärm om vuxenmobbing. Solna: SIPU.
- Leymann, H (1989c): När livet slår till. Stockholm: Natur & Kultur
- Leymann, H & Tallgren, U (1989). Undersökning av frekvensen vuxenmobbing inom SSAB med hjälp av LIPT-formuläret. Arbete, människa, miljö 1989: 1, pp 3–12.
- Leymann, H, Lindroth, S: Mobbningsfrekvensen i ett statistiskt urval av den svenska arbetande befolkningen. I arbete.