

# MILJÖBILDER

Nr 3 september 2002, Årgång 3

## Finns mobbning?

Sedan flera år har tidningen MILJÖBILDER tagit emot uppgifter om grov mobbning och förföljelser av personer både på stora och små företag och institutioner. I många fall har mobbningsfallen kunnat lösas när personer utifrån gått in och "lagt sig i". I vissa fall är det arbetskamrater som gett sig på någon ofta genom falsk rykesspridning. Berörda chefer har då ofta inte agerat och så plötsligt står man där med ett väldigt stort problem som skär djupt igenom hela organisationen. Cheferna vet ofta inte hur de ska agera men i vissa fall så har chefer underblåst konflikter och då slutar det ofta med självmord eller självmordsförsök. Vissa chefer reagerar inte ens då utan kan t.o.m. försvåra situationen ytterligare genom att uppmana till fullständig utfrysning. I ett av tidningen känt fall gjorde den utsatta personen ett självmordsförsök men tack vare goda insatser på lasarettet överlevde personen. Ingen, vare sig från arbetsgivarhåll eller den grupp personen arbetat i, hörde dock av sig till personen på lasarettet p.g.a. att en sådan vedervärdig uppmaning om utfrysning proklamerats från den närmaste chefen. Är det någon skillnad på människors beteende idag jämfört med i forna tider eller under andra världskriget? Jag vill tro det men i vissa fall kan den mobbade tydligen aldrig sluta trakassera även om arbetsgivaren gjort rätt för sig.

### Följande är ett citat ur ett mail som inkommit till tidningen:

"Här sitter jag nu med två anställningsbetyg gällande Harald Gaunitz. De avser delvis samma anställningstid och samma företag fast det ena sträcker sig längre tillbaka i tiden. Det ena betyget som är skrivet av någon som heter Anita Scott ställer mer frågor än

det ger svar. Där står t ex att det i arbetet ingick att känna till en faslig massa saker men det står inte att HGz kände till något av detta. Underförstått står det att om HGz gjort någonting så har han gjort det bra. Det blir inget klarare mot slutet där det ges några mycket halvhjärtade och underliga rekommendationer. Jag får ett intryck av att här döljer sig problem t ex alkoholrelaterade sådana. (Denna typ av betyg brukar kallas "kodade" och innebär att man skriver en sak men menar något annat).

Vid vår första genomgång sorterades HGz bort med en röd varningslapp. Då jag senare själv gick igenom den röda högen och läste anställningsbetyget som HGz bifogat blev jag väldigt upprörd och uppmanade HGz att vidtaga åtgärder... Det har alltså HGz gjort och det betyg som nu bifogats är av en helt annan art och det speglar ganska väl min bild av honom. Det saknas kanske info om hans öppna och rättframma sätt och hans utstrålning som, rätt använd, är en guldgruva för utveckling av varje organisation.

Vad ska man göra med det gamla betyget och med de negativa värdeomdömen som Anita Scott lämnat? Är det inte fråga om något sorts förtal...?

Det nya betyget som alltså dykt upp ca två år efter det första är skrivet av en Bo Blomberg och han har även lämnat mycket positiva muntliga värdeomdömen om HGz. Hur ska företaget ha det? Gäller båda betygen? Ska det komma ytterligare något betyg? Kommer företaget att gå ut med en uppmaning att alla som har anställningsbetyg undertecknade av Anita Scott ska annullera dessa?" Vid kontroll med HGz så säger han att det gamla betyget var ett misstag som företaget har bett om ursäkt för. HGz tycker också att

företaget gjort rätt för sig genom de åtgärder som vidtagits. Vad som däremot fortfarande pågår är att Anita Scott fortsätter att sprida ut lögnen om HGz. Rapporter om detta har inkommit till tidningen MILJÖBILDER och de är av sådan karaktär att företaget knappast kan göras ansvarigt vare sig för dess innehåll eller det sätt varpå de spridits. En sammanställning av de uppgifter som inkommit till tidningen har överlämnats till Anita Scott som dock inte har behagat lämna några kommentarer. Därför förs nu en av de inkomna uppgifterna vidare till tidningen MILJÖBILDERS läsekrets för ev. förklaringar och kommentarer.

### Här följer alltså ytterligare ett citat...

"En person som kan det mesta om allting. Mobbar aldrig någon, avvärjer alltid allt fjäsk, är aldrig insmickrande, har inga syndabockar eller gullkalvar, har en oändlig empatisk förmåga, löser alla personalproblem på ett föredömligt sätt, erkänner alltid sina fel men gör aldrig några sådana. Kränker aldrig någon. Behandlar alltid "Förtrolig info" med den omsorg och sekretess som normal anständighet kräver. Ber alltid om ursäkt om hon vanhedrat någon. Man ser aldrig ens en antydning till njutning när hon, oavsiktligt, allvarligt skadat andra människor."

Kommentera gärna uppgifterna ovan. Du är även välkommen att bidra med t ex självupplevda händelser. Kom ihåg att det s.k. meddelarskyddet ger dej rätt att vara anonym och någon myndighet får enl. lag ej försöka spåra dej! (Detta skydd

**Om adressaten ej finns på vidstående adress  
v.g. återsänd tidningen med uppgift om den nya  
adressen.**



kan upphävas av Tingsrätten men då måste det handla om tämligen grov brottslighet som tidningen skyddar.)

Citerar nedan innehållet i det senaste anställningsbetyget som företaget skrivit över HGz. Alla berörda som erhållit det felaktiga betyget uppmanas att förstöra

detta och ersätta det med det nu citerade! Du kan också begära att få en kopia av det nya betyget.  
/Redaktionen

## ”BETYG

Harald Gaunitz, personnummer xxxxxx-xxxx har varit anställd vid Ericsson under tiden 1965-09-15 – 1999-12-31, då han slutade sin anställning på egen begäran.

Harald har under perioden 1965 – 1974 varit anställd på huvudfabriken i Stockholm där han arbetat med konstruktion av väljarsystem för lokal, nationell, internationell och interkontinental telefoni- och telextrafik. Harald har satt sig in i väljarsystemens funktion, CCITT:s regelverk som styr den internationella trafiken, förstått kundens önskemål och kunnat realisera dessa till kundens fulla belåtenhet.

Harald har under perioden 1974 – 1993 varit anställd på Östersundsfabriken där han har arbetat på kvalitetssektionen som kvalitetssamordnare och på beredningssektionen med produktrelease. Harald bidrog till att driva fram att kvalitet skall byggas in redan på konstruktionsstadiet och samordnas med enkla och billiga produktionsmetoder och att detta arbete skall ske i nära samarbete mellan konstruktion och produktion.

Harald har under tiden 1993 – 1999 varit anställd på Ericsson Data AB och Ericsson Business Consulting Sverige AB. Arbetet har här bestått i konstruktion, förvaltning, test, dokumentation och utbildning kring system inom produkthanterings- och programproduktion.

Harald har arbetat i såväl stordator, Unix- och Windowsmiljö.

Under 1999 har Harald arbetat med s.k. kontinuitetsplanering för Ericsson. I projektet för upprättande av kontinuitetsplan var han divisionens representant.

Harald har, med stor noggrannhet, snabbhet och intresse utfört sina arbetsuppgifter till vår fulla belåtenhet. Han har visat sig ansvarsmedveten och initiativrik.

Harald har visat sig ha en stor social kompetens och mognad, som lett till att enheten lättare kunnat förverkliga sina mål. Haralds direkta och öppna sätt har stimulerat personer i hans närmaste omgivning.

Stockholm 2001-10-23

Birgitta Hellsmo    Bo Blomberg  
Personalchef      Corporate IT Controller

”

MILJÖBILDER NR 3 september 2002, ÅRG. 3  
Redaktör: Harald Gaunitz  
Adress: Storgatan. 61 C, SE-831 33 Östersund  
E-brev: [Harald.Gaunitz@swipnet.se](mailto:Harald.Gaunitz@swipnet.se)  
[miljo bilder\(telia.com](http://miljo bilder(telia.com)  
Internetsida: <http://home4.swipnet.se/~w-43479/Index.html>

Tryck: Harald Gaunitz

Ansvarig utgivare: Harald Gaunitz

Original framställt på PC och tryckt på laserskrivare

Eftertryck tillåts om källan anges.

Tidningen utkommer fyra gånger per år.  
Lösnummerpris 40:-  
Prenumerationspris 120:- Inbetala beloppet på postgirokonto 124 59 17-8 och ange namn och adress på inbetalningskortet och att det gäller prenumeration.