

A woman in silhouette is looking out a large window. On the windowsill to the left, there is a potted plant with green leaves and a small brown object. The scene is dimly lit, with light coming from the window.

djøf

4: Mobning

Maj 2013

Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø,
stress og balance 2012

Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance

Faktaark nr. 4: Mobning

Dette faktaark omhandler mobning blandt djøferne, herunder håndteringen af mobning på arbejdspladsen og mobningens konsekvenser i forhold til stress og psykisk arbejdsmiljø.

Resultaterne stammer fra Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance. Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af beskæftigede djøfere i september/oktober måned 2012. Der er 1.685, der har besvaret spørgeskemaet. Svarene er repræsentative for alle beskæftigede djøfere. Undersøgelsen bygger videre på lignende undersøgelser fra 2008 og 2010. De steder, hvor sammenligninger bagud i tid har været mulige, er de foretaget.

Undersøgelsen er lavet af Djøf i et samarbejde mellem Politik & Presse (kontaktperson: Arbejdsmiljøpolitisk chef Lisbeth Kjersgård, lik@djoef.dk / tlf.: 33 95 97 13) og Analyse- og strategiafdelingen (kontaktperson: Analysekonsulent Kathrine Marie Skou Brandt, kab@djoef.dk / tlf.: 33 95 98 66).

Undersøgelsen har en række hovedtemaer, som er afrapporteret i otte faktaark. Hovedtemaerne er: (1) stress, (2) krisens betydning for det psykiske arbejdsmiljø, (3) psykisk arbejdsmiljø, arbejdspladskultur og nedslidning, (4) mobning, (5) sygefravær, (6) ledelseskvalitet, (7) balance, grænseløst arbejde og fleksibilitet samt (8) social kapital.

De **væsentligste resultater** vedrørende mobning er:

- Andelen af djøfere, der har været udsat for mobning, er steget under krisen. Godt hver 10. djøfer (11 procent) har været udsat for mobning inden for det seneste år.
- Djøfere med ledelsesansvar mobbes også – 8 procent af lederne har oplevet at blive mobbet.
- Halvdelen mobbes af en chef.
- De djøfere, der har været udsat for mobning, er i højere grad ramt af stress og bliver oftere sygemeldt på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø.
- Over halvdelen af djøferne oplever ikke, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere problemer med mobning på deres arbejdsplads - og det er især djøfere uden ledelsesansvar, der oplever et utilstrækkeligt mobbeberedskab.
- Hver tredje oplever, at det er tabubelagt at tale om mobning.

Læs mere om undersøgelsen og download faktaark på: www.djoef.dk/psyk12

Indhold

Udbredelse af mobning.....	3
Hvem mobbes – og af hvem?.....	3
Mobningens konsekvenser i forhold til stress og sygefravær.....	5
Mobning og psykisk arbejdsmiljø.....	8
Er mobning tabu?.....	9
Beredskab til håndtering af mobning på arbejdspladsen	11
Djøfernes eksempler på mobning	15

Udbredelse af mobning

Godt hver 10. djøfer (11 procent) angiver, at de har været udsat for mobning inden for det seneste år. Det er en stigning i forhold til 2010¹, hvor 8 procent samlet set havde været udsat for mobning inden for det seneste år. De fleste af dem, der har været udsat for mobning, angiver, at det er sket af og til, mens mere hyppig mobning er mindre udbredt. Stigningen i andelen af djøfere, der har været udsat for mobning, er hovedsageligt sket blandt den gruppe, der angiver, at de af og til udsættes for mobning.

Tablet 1: Har du inden for de sidste 12 måneder selv været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	2010		2012	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Ja, dagligt	9	1 %	5	0 %
Ja, ugentligt	19	1 %	28	2 %
Ja, månedligt	13	1 %	16	1 %
Ja, af og til	84	5 %	129	8 %*
Nej	1411	92 %	1500	89 %*
I alt	1536	100 %	1678	100 %

Signifikant forskellig fra 2010*

Spørger man til problemer med mobning på djøfernes arbejdsplads generelt, svarer 40 procent af djøferne, at der i en eller anden grad finder mobning sted på arbejdspladsen. 13 procent oplever, at der i nogen eller høj grad er problemer med mobning på arbejdspladsen, hvilket er en svag stigning i forhold til 2010, hvor det var 11 procent. 60 procent oplever slet ikke problemer med mobning.

Hvem mobbes – og af hvem?

Mobning på arbejdspladsen forekommer på alle stillingsniveauer. Dog oplever en lidt større andel af djøfere uden ledelsesansvar end djøfere i lederstillinger, at de har været udsat for mobning i løbet af det seneste år. Det er således 12 procent af de adspurgte ikke-leder djøfere, der har været udsat for mobning inden for det seneste år, mens 8 procent af lederne svarer, at de har været udsat for mobning.

Tablet 2: Har du inden for de sidste 12 måneder selv været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Topleder eller mellemlider	Ikke-leder
--	----------------------------	------------

¹ I 2010 blev der ud over mobning spurgt til flere forskellige typer af generende adfærd, såsom sladder, bagtalelse og ubehagelige drillerier, hvorimod der i 2012 kun er spurgt til mobning. De færre svarkategorier i 2012 kan have bevirket, at flere har angivet, at de har været udsat for mobning.

Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance 2012

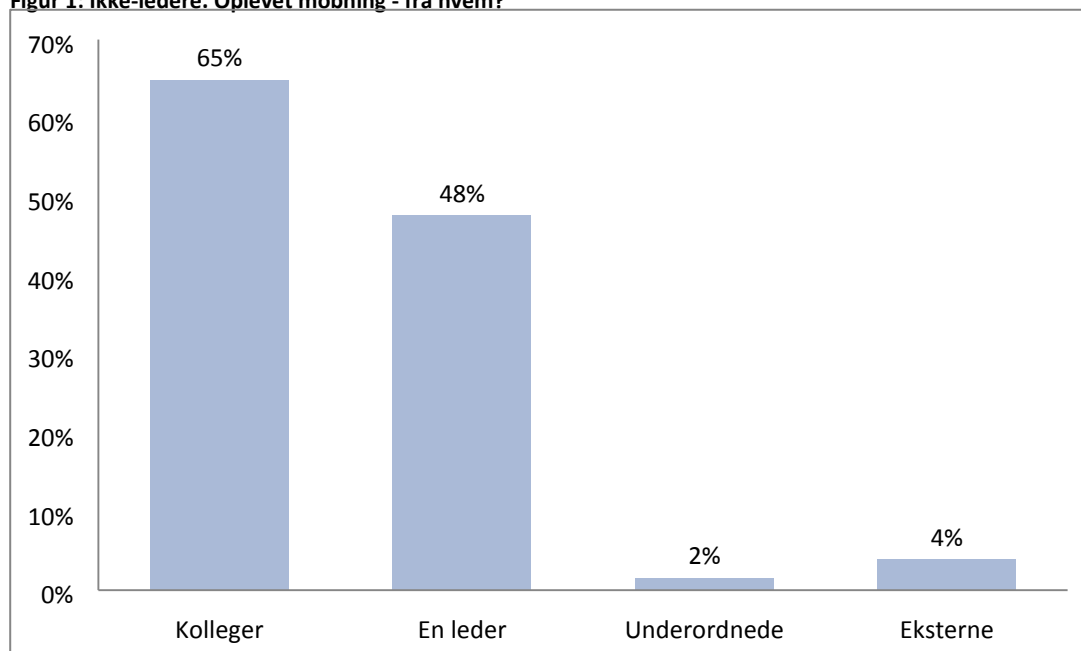
	Antal	Procent	Antal	Procent
Ja, dagligt	0	0 %	5	0 %
Ja, ugentligt	5	1 %	21	2 %
Ja, månedligt	4	1 %	11	1 %
Ja, af og til	25	6 %	94	9 %*
Nej	419	92 %*	952	88 %

Signifikant forskel mellem niveauer*

Der er ingen signifikante forskelle på andelen af djøfere udsat for mobning mellem de forskellige aldersgrupper, mellem kønnene, eller i forhold til om man er ansat i den offentlige eller private sektor.

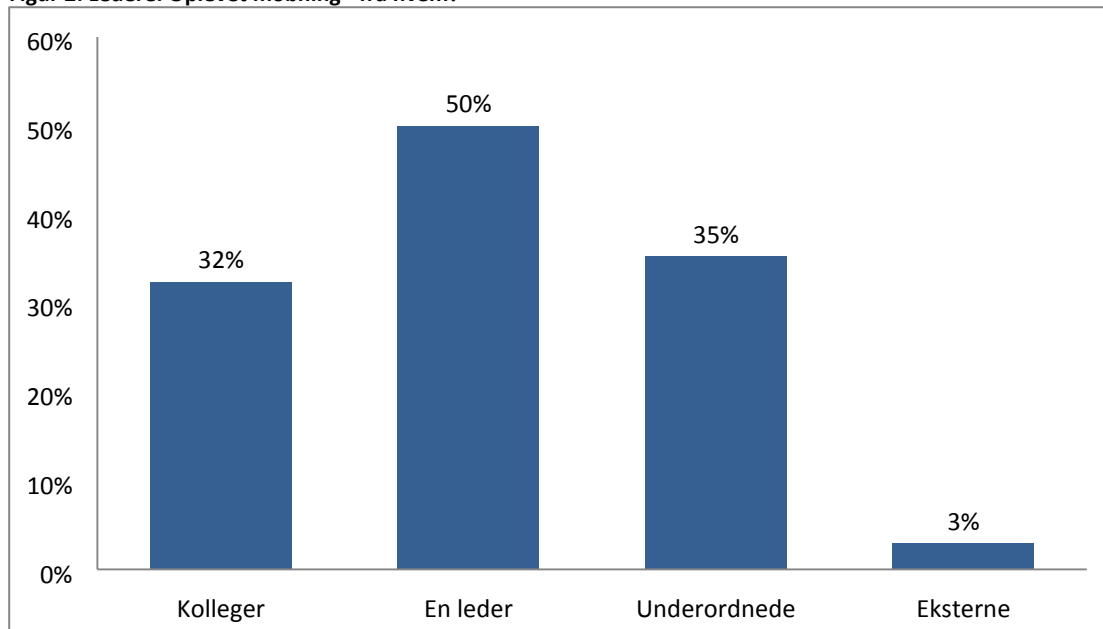
To tredjedele (65 procent) af de **ikke-ledere**, der er udsat for mobning, angiver, at de er blevet mobbet af kolleger, og knap halvdelen (48 procent) angiver, at de er blevet mobbet af en leder. Se Figur 1

Figur 1: Ikke-ledere. Oplevet mobning - fra hvem?



Også blandt **lederne** oplever halvdelen (50 procent), at de bliver mobbet af en højere placeret chef. Hver tredje leder (32 procent) mobbes af en chefkollega, og hver tredje (35 procent) mobbes af en underordnet medarbejder. Se Figur 2

Figur 2: Ledere. Oplevet mobning - fra hvem?

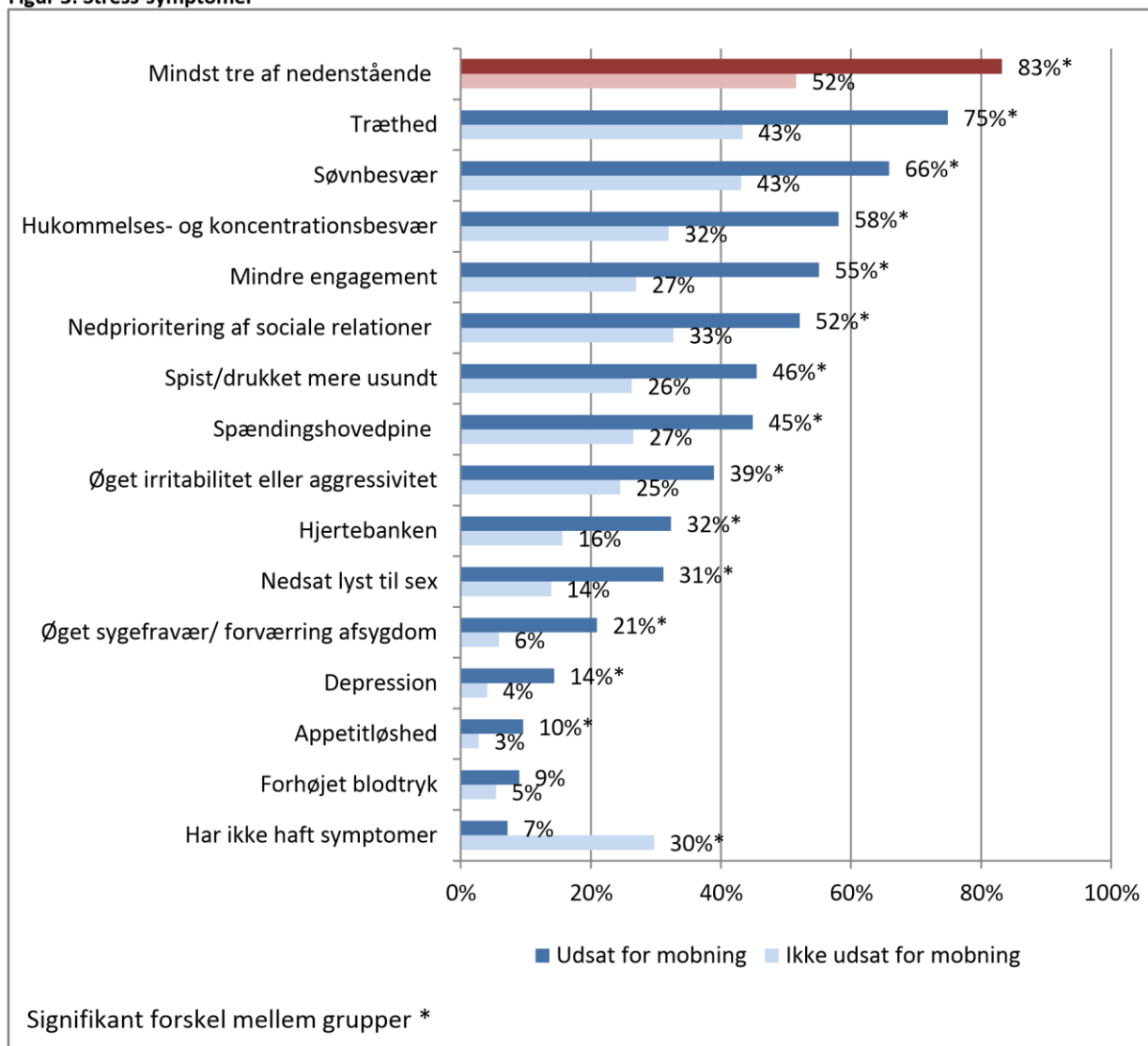


Opsummerende kan man sige, at ikke-lederne oftest føler sig mobbet af kolleger, men næsten halvdelen af dem, der mobbes, mobbes af chefen. Djøfere med ledelsesansvar mobbes oftest af deres chefer eller af chefkolleger, mens cirka en tredjedel føler sig mobbet af underordnede.

Mobningens konsekvenser i forhold til stress og sygefravær

83 procent af de djøfere, der mener, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder, har haft mindst tre stresssymptomer inden for det seneste halve år. Det er markant flere end blandt de djøfere, der ikke har været udsat for mobning. Det er således kun 52 procent af dem, der ikke har været udsat for mobning, der har haft mindst 3 stresssymptomer.

Figur 3: Stress-symptomer

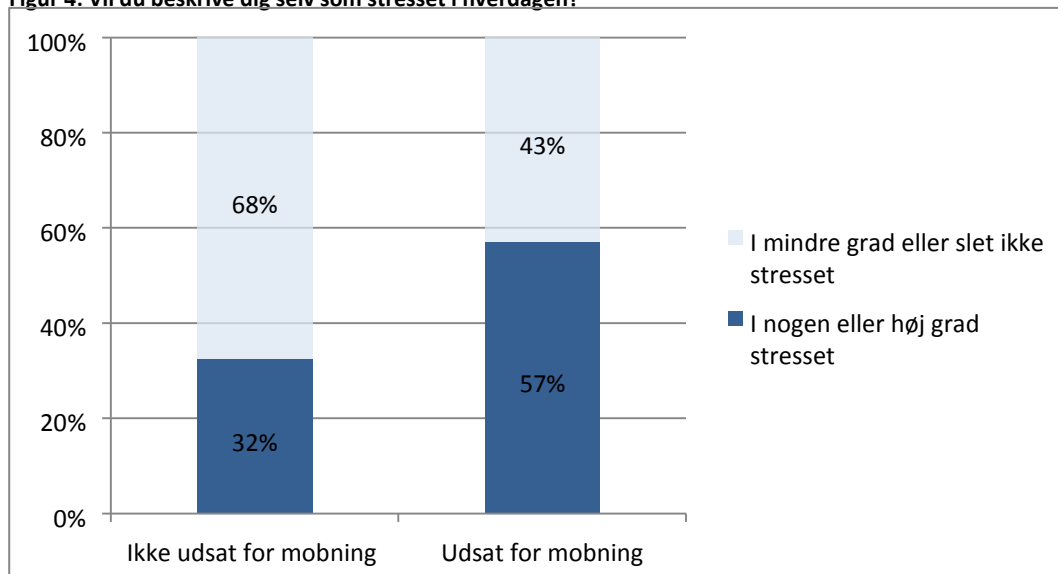


Det er bemærkelsesværdigt at:

- 75 procent af de mobberamte oplever træthed pga. stress
- To tredjedele oplever søvnløshed pga. stress
- Mere end halvdelen oplever hukommelses- og koncentrationsbesvær, mindre engagement og/eller nedprioritering af sociale relationer

Det kunne tyde på, at mobning har en forstærkende effekt på djøfernes stressniveau. Dette kan også ses ved, at djøfere udsat for mobning dobbelt så ofte føler sig stressede, som de djøfere, der ikke mobbes. Det er således hele 57 procent af de djøfere, der har været udsat for mobning, der føler sig i nogen eller høj grad stressede i hverdagen, mod 32 procent af de djøfere, der ikke har været udsat for mobning.

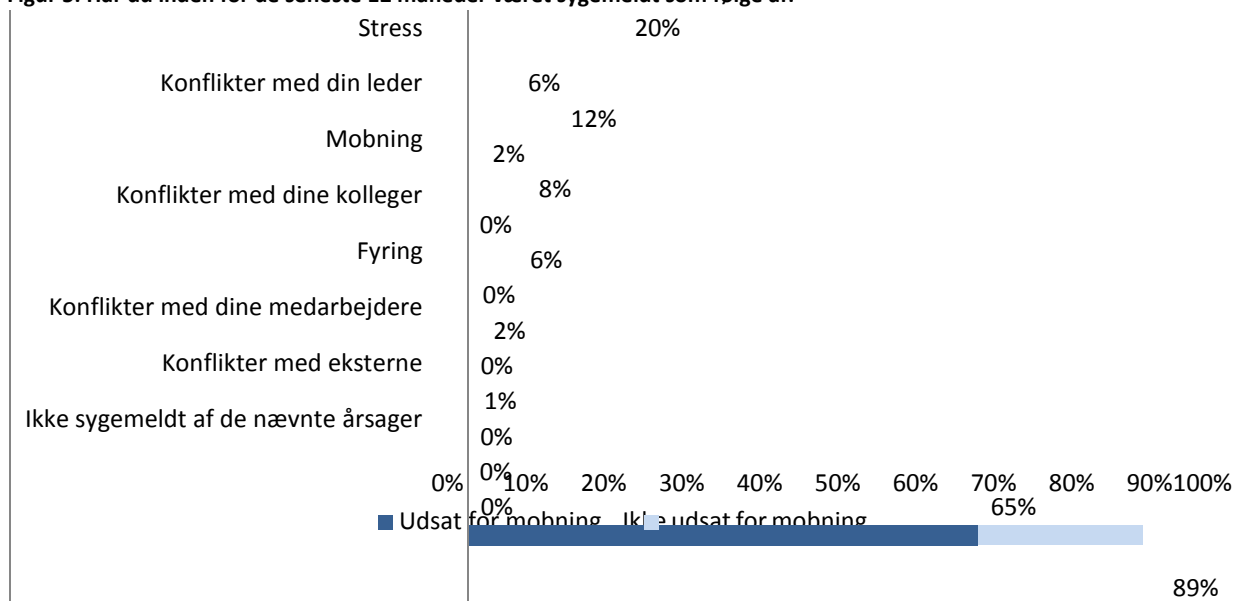
Figur 4: Vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen?



Samlet set har hver 3. mobberamte djøfer (35 procent) været sygemeldt på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø inden for det seneste år. Det er markant flere end de djøfere, der ikke mobbes (11 procent)

Knap hver tiende mobberamt djøfer (8 %) har inden for det seneste år været sygemeldt på grund af mobning. Desuden fremgår det af Figur 5, at djøfere udsat for mobning er relativt overrepræsenterede i de øvrige psykisk betingede sygemeldingsårsager, hvilket tyder på, at mobning har betydelig effekt på sygemeldinger.

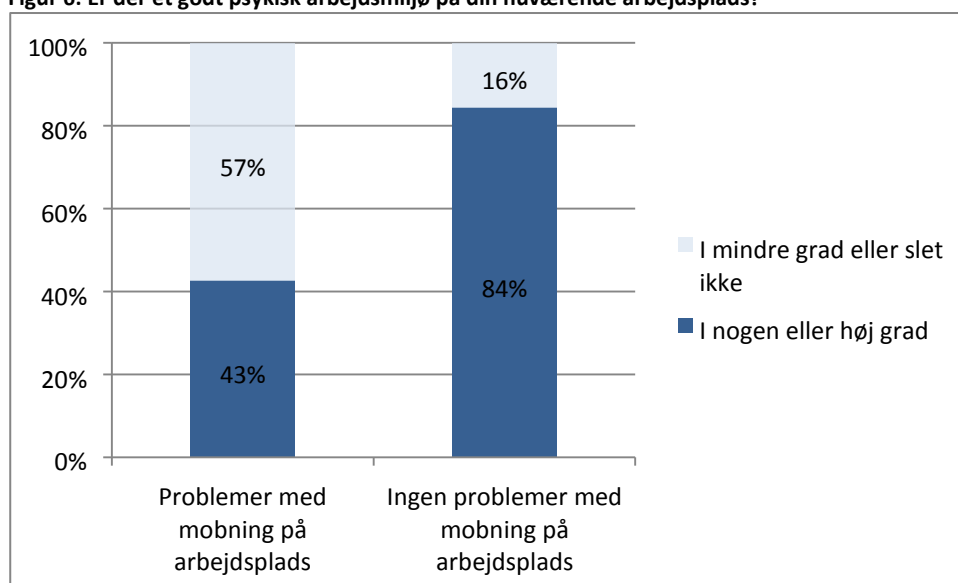
Figur 5: Har du inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt som følge af:



Mobning og psykisk arbejdsmiljø

Undersøgelsen viser, at der er et markant ringere psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladser, hvor der er problemer med mobning. På de arbejdspladser, hvor der er problemer med mobning, svarer 57 procent, at der i mindre grad eller slet ikke er et godt psykisk arbejdsmiljø, hvilket er mere end 3 gange så stor en andel som på arbejdspladser, hvor der ikke er problemer med mobning.

Figur 6: Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?



Man skal her være opmærksom på, at årsagssammenhængen mellem mobning og dårligt psykisk arbejdsmiljø kan gå begge veje. Dårligt psykisk arbejdsmiljø kan give anledning til mere mobning, men det kan også være tilstedeværelsen af mobning, der giver den ringe vurdering af det psykiske arbejdsmiljø.

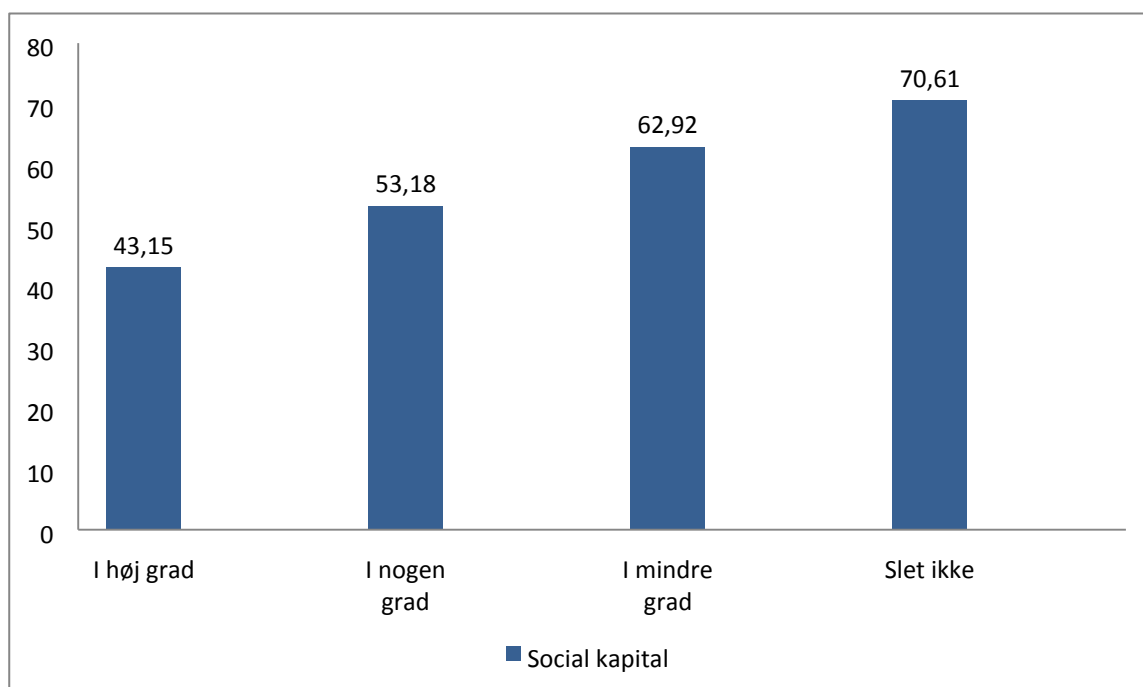
Undersøgelsen viser samtidig, at der er en klar sammenhæng mellem mobning og vurderingen af den **social kapital** på en arbejdsplads. Social kapital er her målt ud fra spørgsmål, der belyser tre parametre: Tillid, retfærdighed og samarbejde. Der kan beregnes en samlet score for social kapital², hvor den maksimale score = 100.

Som det fremgår af Figur 7, har problemer med mobning på arbejdspladsen en dramatisk effekt på graden af social kapital. Der er således markant lavere social kapital på de arbejdspladser, hvor der i høj grad er problemer med mobning, end på de arbejdspladser, hvor der slet ikke er problemer med mobning. En tilsvarende tendens ses, når man sammenholder graden af social kapital med djøfere udsat for mobning indenfor de seneste 12 måneder.

Figur 7: Er der problemer med mobning på din arbejdsplads (har du f.eks. oplevet en eller flere af dine kolleger blive udsat for mobning)?

² For udregning af social kapital score se:

<http://www.amr.dk/social-kapital.aspx>



Er mobning tabu?

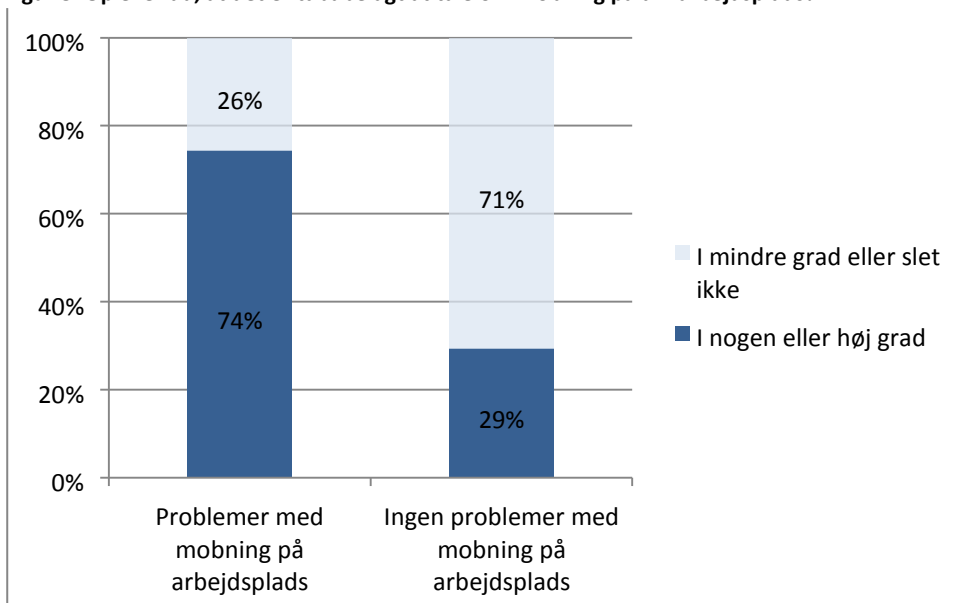
Mere end hver 3. djøfer (36 procent) mener i nogen eller høj grad, at det er tabubelagt at tale om mobning på deres arbejdsplads. Dette dækker dog over forholdsvis markante forskelle alt efter, om der er problemer med mobning på arbejdspladsen, og/eller om man har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder, som det fremgår af Figur 8 og Figur 9.

Tabel 3: Oplever du, at det er tabubelagt at tale om mobning på din arbejdsplads?

	Antal	Procent
I høj grad	162	13 %
I nogen grad	280	23 %
I mindre grad	345	28 %
Slet ikke	437	36 %
I alt	1224	100 %

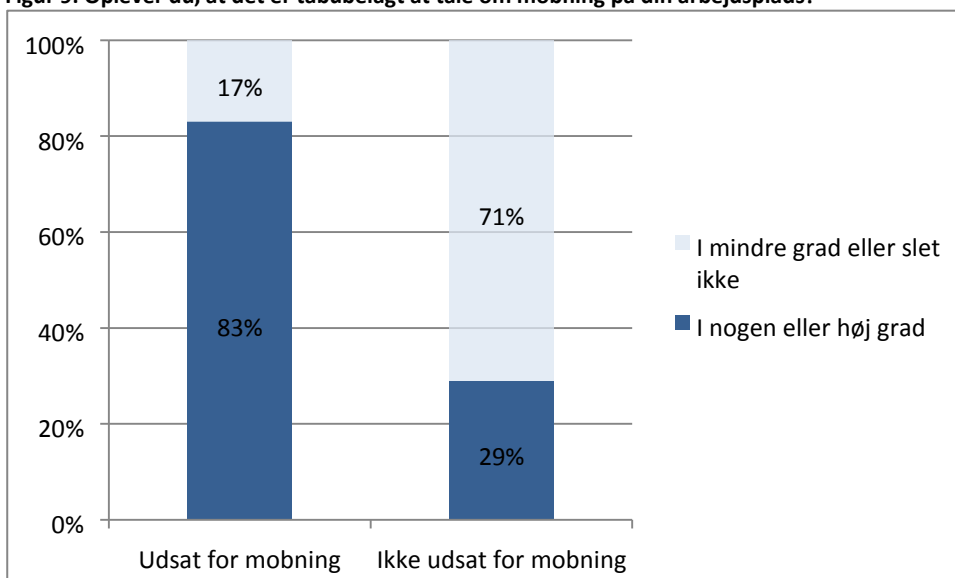
Blandt de djøfere, der angiver, at der er problemer med mobning på deres arbejdsplads, svarer 3 ud af 4 (74 procent), at det i nogen eller høj grad er tabubelagt at tale om mobning på deres arbejdsplads. Blandt de djøfere, der ikke oplever problemer med mobning på arbejdspladsen, er det kun 29 procent, der oplever, at mobning er tabubelagt.

Figur 8: Oplever du, at det er tabubelagt at tale om mobning på din arbejdsplads?



Desuden mener 83 procent af de djøfterne, der har været udsat for mobning inden for det seneste år, at det i nogen eller høj grad er tabubelagt at tale om mobning på deres arbejdsplads, hvorimod det er 29 procent blandt dem, der ikke har været udsat for mobning, der mener, dette er tilfældet.

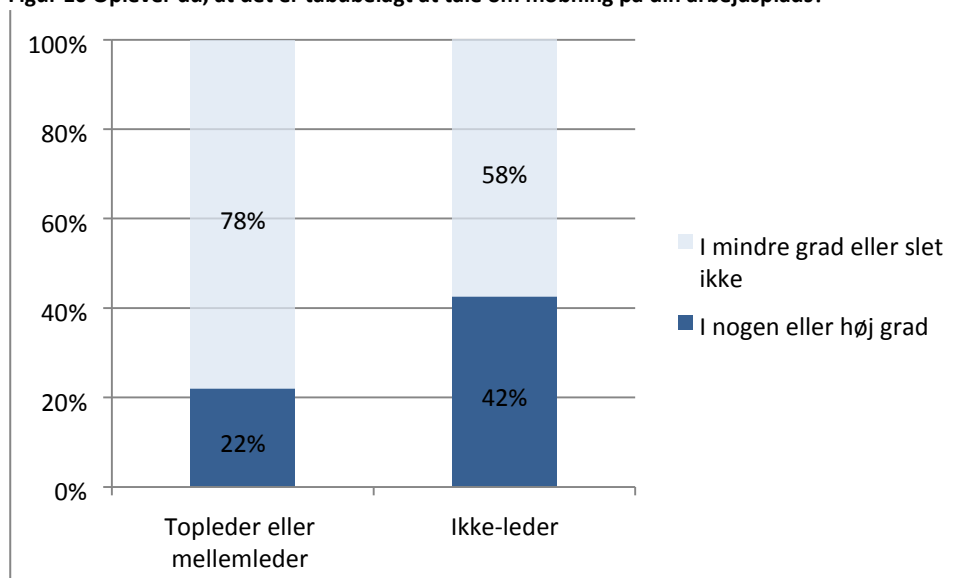
Figur 9: Oplever du, at det er tabubelagt at tale om mobning på din arbejdsplads?



Opdeles der på stillingsniveau, finder vi, at andelen djøftere uden ledelsesansvar, der oplever det som tabubelagt at tale om mobning, er dobbelt så stor som blandt top- og mellemledere. Se Figur 10

:

Figur 10 Oplever du, at det er tabubelagt at tale om mobning på din arbejdsplads?



Når der ses på forskellene mellem den offentlige og private sektor, oplever relativt flere offentligt ansatte, at mobning er tabubelagt. Det er således 38 procent af de offentligt ansatte mod 32 procent af privatansatte, der mener, at det i høj eller i nogen grad er tabubelagt at tale om mobning på deres arbejdsplads.

Opsummerende kan man sige, at hvorvidt man oplever det som tabubelagt at tale om mobning til dels er en funktion af ens stillingsniveau samt i høj grad funktion af, hvorvidt man selv har været udsat for mobning eller oplever mobning som et problem på arbejdspladsen.

Beredskab til håndtering af mobning på arbejdspladsen

Over halvdelen (56 procent) af djøferne mener, at der er et utilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på deres arbejdsplads, hvilket er samme niveau som i 2010.

Bag dette findes der ganske betydelige forskelle alt efter, om der er problemer med mobning på arbejdspladsen, og/eller man har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder, som det fremgår af Figur 11 og Figur 12.

Tabel 4 Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på din arbejdsplads?

	Antal	Procent
I høj grad	145	14 %

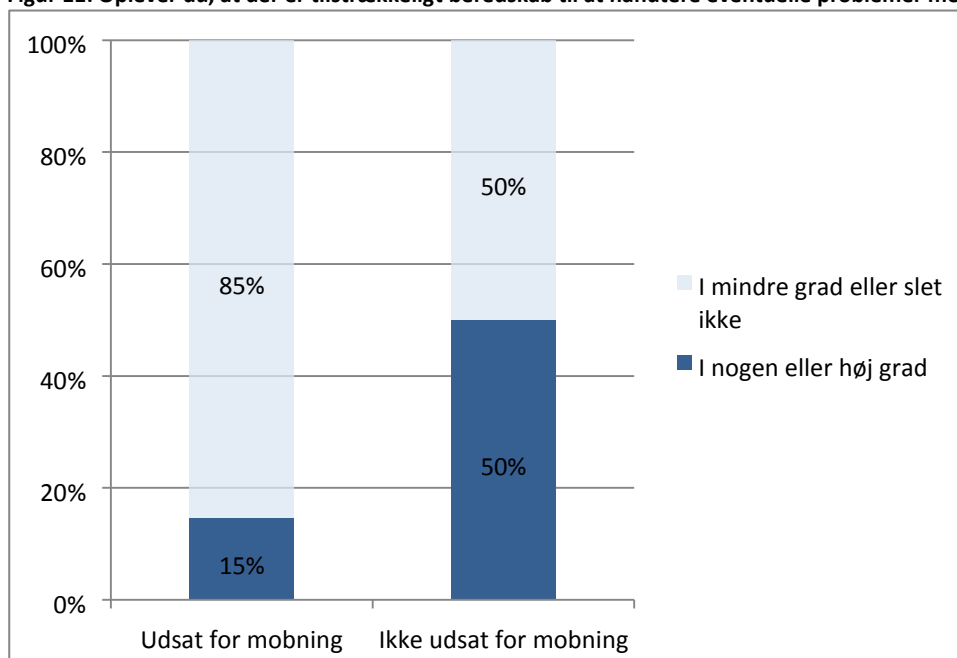
Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance 2012

:

I nogen grad	303	30 %
I mindre grad	323	32 %
Slet ikke	241	24 %
I alt	1012	100 %

Langt størstedelen (85 procent) af de djøfere, der selv har været udsat for mobning, oplever, at der er et utilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på deres arbejdsplads.

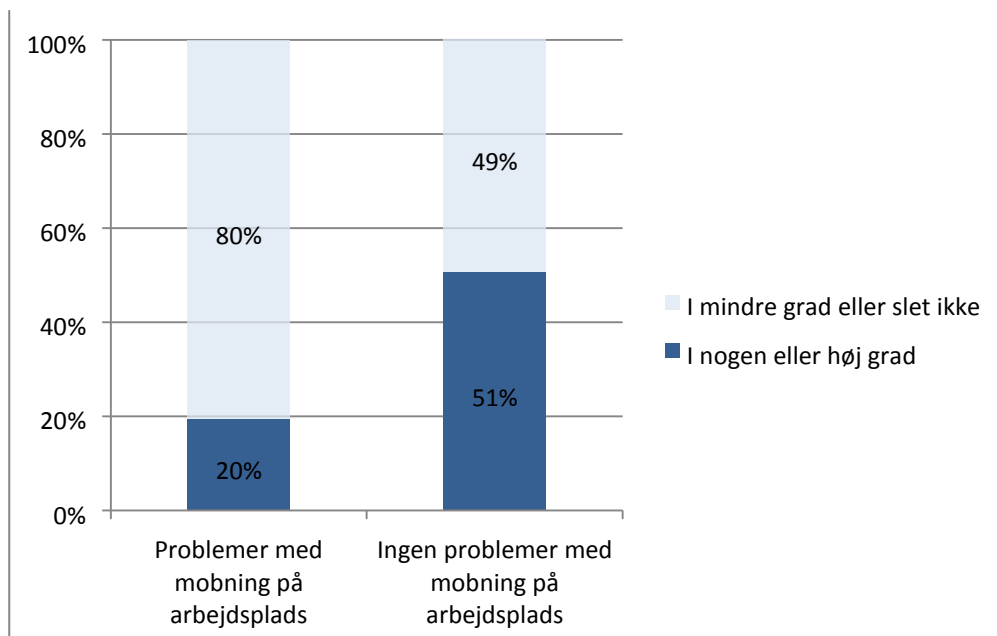
Figur 11: Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på din arbejdsplads?



Tilsvarende mener 80 procent af de djøfere, der oplever, at mobning finder sted på arbejdspladsen, at mobbeberedskabet er utilstrækkeligt.

Figur 12 Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på din arbejdsplads?

:

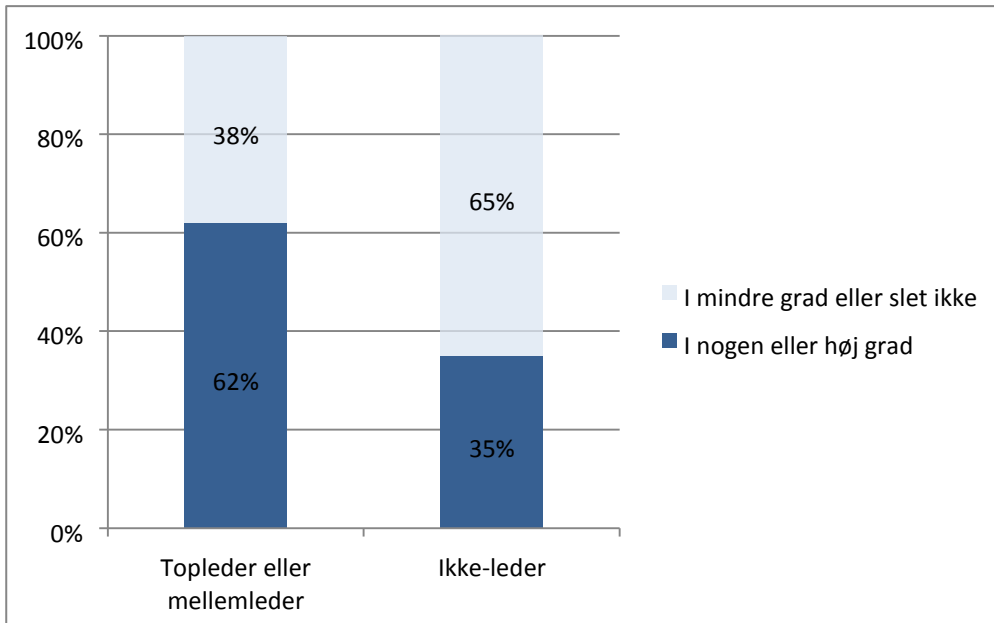


Endelig oplever ikke-lederne i langt højere grad end lederne, at arbejdspladsen har et utilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning. To tredjedele (65 procent) af djøfere uden ledelsesansvar mener således kun i mindre grad eller slet ikke, at beredskabet er tilstrækkeligt. Omvendt finder et klart flertal af lederne, at beredskabet er tilstrækkeligt. Se Figur 13:

Figur 13: Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på din arbejdsplads?

Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance 2012

:



Djøfernes eksempler på mobning

Djøferne er i undersøgelsen blevet bedt om at give eksempler på, hvilke former for mobning eller anden generende adfærd, de evt. har oplevet på deres arbejdsplads. På baggrund af en analyse af deres svar, tegner der sig syv gennemgående temaer, der underbygger de hidtil beskrevne kvantitative resultater.

I det følgende er udvalgt eksempler inden for hvert tema.

At blive ignoreret eller holdt uvidende

De adspurgte djøfere nævner bl.a. mobning, der kommer til udtryk ved, at man holdes udenfor eller uvidende i forhold til både sociale sammenhænge og faglige anliggender.

"Følte selv, at jeg blev mobbet af min chef i en periode. Når jeg f.eks. sagde noget på et møde blev det gjort uvigtigt, sagde en anden nogenlunde det samme, var det vigtigt og interessant. Jeg oplevede også at blive forbigået til en opgave, jeg havde erfaring med og kunne varetage på bedste vis. En ung mandlig fremadstormende kollega fik den. Min chef undlod at fortælle mig det, selvom jeg i udgangspunktet var med og på forespørgsel havde foreslået mig selv som projektleder."

"Kolleger bad (uden at informere mig) eksterne samarbejdspartnere om ikke at tage notits af mine bestillinger af mindre entreprenøropgaver, trods aftale herom med fælles leder. Manglende indkaldelse til møder på områder, der berørte min funktion."

"Tilbageholdelse af oplysninger mellem kolleger, så ofret fremstår som inkompetent."

"At blive ignoreret, "frosset ude" af sociale arrangementer, talt om bag ryggen og ikke direkte konfronteret mht. arbejde, hvilket jeg anser som respektløst og ubehageligt."

"Forskningsmiljøer er meget konkurrenceprægede, selv de steder, hvor arbejdsmiljøet er godt. Medarbejdere kan blive udeladt fra artikler, forskningsansøgninger mv., og det er tabu at påpege behovet for solidaritet."

"I mit tidligere job var der helt klart en gruppe medarbejdere, der var "indenfor i varmen", mens andre var udenfor."

Uretmæssig kritik, psykologisk pres eller manglende instruktion/sparring

Flere djøfere oplever også mobning i form af forskellige uretmæssigheder i forhold til faglighed eller arbejdsopgaver.

"Der er nogle af mine kollegaer, der har været inde til en alvorlig samtale med nærmeste chef og chefkonsulenten, uden at det har virket fagligt berettiget, men nærmere har lignet "forfølgelse"."

"Chefen lægger skiftevis psykologisk pres på forskellige medarbejdere for eksempel ved at tage opgaver, som folk værdsætter, fra dem."

"En medarbejder bliver forfulgt af mellemledere. Hun bliver sat til opgaver, hun ikke er uddannet til, når hun så beder om sparring får hun det ikke, men får i stedet at vide, hvor ringe hun er. Hun er et omvandrede nervevrag."

At blive udstillet overfor andre

At blive nedgjort eller udstillet i andres påhør er også et af de eksempler, djøferne giver, på mobning på deres arbejdsplads.

"En konsulent har talt nedladende til en medarbejder i alles påhør."

"Mit arbejde bliver af kolleger - ikke nærmeste leder - nedgjort klart og tydeligt overfor topledelsen."

"Leder overfuser kollegaer i det åbne rum. Leder har en uforudsigelig adfærd, der skaber psykisk usikkerhed."

"Chefen tromler kollega i andres påhør, ser rundt på os andre når hun taler, chefen stiller i andres påhør spørgsmål til kollega, som chefen ved hun ikke kan besvare."

Ubehagelig stemning eller tone

Djøfere oplever tilfælde, hvor mobning kommer til udtryk gennem en ubehagelig stemning eller tone mellem kollegaer på arbejdspladsen.

"Der er en til tider hård tone med en ironisk jargon, der kræver at involverede er parat til for eksempel at blive kaldt "røvhul" for sjov."

"Der bliver vendt øjne når nogle kollegaer taler..."

"At kollegaer har en grim tone overfor andre kollegaer, så ikke systematisk mobning, men en ukonstruktiv og uvenlig tone overfor nogle kollegaer."

"En mellemlider, der er meget negativ og irriteret, og som ikke anerkender ens arbejde. Derudover agerer hun som en tikkende bombe og kritiserer altid ens arbejde og gør alt til problemer i stedet for at se på det positive og gode i ens arbejde."

"Vores HR chef og samtidig juridiske chef har en meget hård og nedladende facon, når hun selv bliver usikker på en sag eller er i tidspress. Man skal ikke være særlig skrøbelig for klappe i. Senere når det viser sig, at medarbejderens indsigelse havde noget på sig, er det medarbejderen, der får skylden for "fejlen"."

Bagtalelse, sladder, løgnehistorier og "drilleri"

Mange af de adspurgte djøfere har givet udtryk for, at de oplever mobning i form af bagtalelse af kolleger eller ledere. Derudover nævnes også sladder, løgnehistorier og "drillerier".

"Snak og sladder om, hvem der ikke kan løfte opgaverne, pegende fingre mm."

"Bagtalelse. Kolleger taler negativt om andre, mens de ikke er til stede. Udveksling af indforståede blikke på afdelingsmøde med hele afdelingen tilstede, så man ved, at nogle kolleger har talt om én, mens man ikke var til stede."

"Mistænkeliggørelse ved sygdom. Mails sendt herom til andre kolleger. Spørger til sygdom og bedes gå til lægen, da min chef mener hun selv har diagnosticeret mig."

"Chikane med løgnehistorier der bliver sat i omløb om, at jeg intet laver og går og snakker hele tiden. Kolleger må gerne på gangen spørge hinanden til, hvordan det går, men hvis jeg gør det er det ensbetydende med at jeg INTET laver."

Diskrimination, forskelsbehandling, sexism

Flere djøfere har oplevet mobning i form af diskrimination, forskelsbehandling og sexism. Derudover nævnes også oplevelser med mobning i relation til udseende.

"Aldersdiskrimination og gammeldags kvindesyn gennemsyrrer systemet."

"Min nærmeste leder har chikaneret mig ud af min arbejdsplads, og jeg er i dag derfor sygemeldt med stress. Min nærmeste leder har gjort dette ved, at tage opgaver fra mig og forskelsbehandle."

"Mobning for eksempel omkring vægt. Selvom det bliver kamoufleret som bare sjovt, og dem det går ud over bare griner, så er der sjovt nok mange på slankekur."

"Stikpiller omkring min vægt (firmabeklædning udleveret i str. XL, trods jeg har bestilt str. M) - stikpiller omkring fejl/slåfejl (du trænger nok til briller...)"

Mobning af ledere

Djøfere med ledelsesansvar har ligeledes oplevelser med, at de selv bliver mobbet, eller oplevelser med mobning af chefkolleger.

"Der hvor det er værst er i topledelsen, her kan man godt opleve underordnede (chefer) blive klapset af eller latterliggjort på møder, hvor der er flere til stede."

"Min nærmeste leder blev desavoueret offentligt og degraderet af områdedirektør."

"Har oplevet at en lederkollega blev mobbet ud af chefen, og nummer to er på vej. Vi andre er magtesløse, hvilket er meget ubehageligt, da chefen opleves som uden empatisk tilgang i forhold til sine mellemledere, til gengæld skal vi mellemledere have stor forståelse for chefens situation."

"Lederkolleger der offentligt "hænges til tørre" og udstilles som idioter af øverste chef."

"Min ene lederkollega får ubegrundet indskrænket ansvarsområde - bliver negativt fremhævet og bagtalt af såvel min chef som anden lederkollega."

"En chef tales om, når han ikke er der, og der skæres ansigter og vises himmelvendte øjne. Der fortælles jokes om hans uduelighed eller manglende situationsfornemmelse. Han får skylden for alt, der går galt."

"Jeg har set, hvordan livet er blevet gjort mere og mere surt for en teamleder. Da han ikke gik selv lavede man en omorganisering, så han blev til overs og blev fyret."