

## Mobning og negative handlinger på arbejdspladsen har alvorlige konsekvenser

Mobning medfører søvnproblemer, symptomer på stress og paradoksalt nok både øget sygefravær og sygenærvær. Disse og andre konklusioner er resultatet af et stort treårigt forskningsprojekt, som er gennemført i samarbejde mellem Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, Københavns Universitet, KU, og CRECEA.

### Forekomst af mobning i den danske arbejdsstyrke

Resultater fra NFA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø (2004/05) viste bl.a.:

- Ud af den arbejdende befolkning har 1,6 pct. været udsat for mobning mindst ugentligt og 6,7 pct. engang imellem.
- Ufaglærte er oftest udsat for mobning (10,7 pct.), faglærte er mindre udsatte (9,5 pct.) og ledere er mindst udsatte (5 pct.).
- Der er oftest mobning på arbejdspladser, hvor medarbejderne arbejder med ting (fx værktøj, dyr, industriarbejde).
- Hyppigheden af mobning er højere i job, der er domineret af det ene køn

og lavest på arbejdspladser, hvor kønsfordelingen er mere lige.

- Ca. 72 pct. af deltagerne blev mobbet af kolleger og 32 pct. af ledere.

### Negative handlinger på danske arbejdspladser

Resultater fra 'Arbejdspladsundersøgelsen 2006' viste bl.a.:

- 79,5 pct. havde oplevet en eller flere arbejdsrelaterede, negative handlinger mindst engang imellem, og 33 pct. havde oplevet en eller flere personrettede, negative handlinger mindst engang imellem.
- Fire af de seks negative handlinger, deltagerne oplevede som de værste,

var arbejdsrelaterede: at få pålagt opgaver med urimelige mål og tidsfrister; at få en uoverkommelig arbejdsbyrde; at nogen tilbageholder information, som påvirker arbejdsindsatsen; at få pålagt arbejde under kompetenceniveau. To var personrettede: at ens meninger og synspunkter bliver ignoreret; at blive råbt af eller være mål for spontan vrede.

### Hvorfor er negative handlinger belastende?

Resultater fra projektet 'Sociale interaktioner, følelser og mobning' viste bl.a.:

- Forskellige negative handlinger har forskellige sociale og psykologiske

## OVERSIGT OVER FORSKNINGSPROJEKTET 'MOBNING OG CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN'

### UDBREDELSE OG SYGEFRAVÆR

Analysen af data fra NFA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø (2004/05) og projektet 'Arbejde i ældreplejen'.

### ARBEJDSPLADSUNDERSØGELSEN 2006

Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere på 60 arbejdspladser om mobning, negativt helbred mv.

#### Sociale interaktioner, følelser og mobning

Interview af ca. 40 deltagere, der enten var udsat for eller vidner til mobning eller selv havde mobbet.

#### Organisationsstruktur og -kultur

I tre organisationer arbejdede en af forskerne, som medarbejder (deltagende observation).

#### Fysiologiske effekter af mobning

Fysiologisk studie: Måling af søvn, kortisol mv.

#### Forebyggelse af mobning og konflikter

Interventionsstudie på tre arbejdspladser.

'Arbejdspladsundersøgelsen 2006' har i alt 3.363 medarbejdere på 60 arbejdspladser besvaret en række spørgsmål om mobning og negativ adfærd. Denne undersøgelse bidrog med arbejdspladser og interviewpersoner til fire ud af fem andre delprojekter. Projektet om 'Udbredelse og sygefravær' analyserede data fra NFA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø (2004/05) og projektet 'Arbejde i ældreplejen'.

effekter og udløser forskellige kombinationer af følelser, som bidrager til eskalering af mobning.

- Ignorering er en særlig belastende handling at blive udsat for, men negativ sladder har også en destruktiv betydning.

### Organisatoriske og individuelle risikofaktorer for mobning

Resultater fra projektet 'Organisationsstruktur og kultur' på arbejdspladser præget af mobning og negativ adfærd viste bl.a.:

- Medarbejderne var meget utilfredse med, at ledelsen ikke inddrog dem i løsning af konflikter, men medarbejderne tog ikke selv initiativ til inddragelse.
- Der var mange skjulte signaler og ikke-tydelige hentydninger imellem medarbejderne.
- Eksklusion var et gennemgående fænomen, som kom til udtryk i kraft af stærke gruppeidentiteter i medarbejdergrupper og et stærkt krav til nye medarbejdere om at indordne sig under de samme værdier og dagsordener, som allerede eksisterede.
- Magtforholdene var mere destruktive end på arbejdspladser uden mobning og negativ adfærd, og de var prægede af en negativ magt, der havde til formål at forhindre de øvrige medarbejdere i at nå deres mål eller ønsker. Til forskel herfra var magtforskelle mellem medarbejderne på arbejdspladser uden negativ adfærd og mobning kendte, anerkendte og respekterede.

### Organisationskulturens rolle i udvikling af konflikter og mobning

I projektet 'Organisationsstruktur og -kultur' fandt man bl.a.:

- På arbejdspladser med mobning og negativ adfærd ønskede medarbejderne i høj grad at få sat ord på problemerne og diskutere dem i fællesskab. Det gjaldt, hvad enten der var tale om

konflikter, som den enkelte var direkte eller indirekte involveret i.

- På arbejdspladser uden mobning og negativ adfærd var der en overbevisning blandt medarbejderne om, at man ikke bør 'tærskle langhalm på problemerne'. I stedet skulle man konfrontere den eller de medarbejdere, man havde problemer med, så man kunne nå til enighed eller komme videre med sit daglige arbejde.

### Fysiske og psykiske konsekvenser for de mobbede og deres vidner

I projektet 'Fysiologiske effekter af mobning' og i 'Arbejdspladsundersøgelsen 2006' viste resultaterne bl.a.:

- Mobbede oplever flere søvnproblemer, dårligere søvnkvalitet, dårligere selvvurderet helbred og flere somatiske stresssymptomer sammenlignet med ikke-mobbede.
- Vidner oplever flere søvnproblemer, dårligere søvnkvalitet, dårligere selvvurderet helbred og flere somatiske stresssymptomer sammenlignet med ikke-mobbede (men i mindre grad end de mobbede).
- Hyppig udsættelse for mobning hænger sammen med en lavere koncentration af kortisol i spyt (lavere energiniveau) sammenlignet med dem, der ikke var udsat for mobning og dem, der kun var udsat for mobning 'af og til'.

### Mobning, sygefravær og -nærvær

Resultater fra 'Arbejdspladsundersøgelsen 2006' viste bl.a.:

- De, der blev mobbet 'månedligt' eller "af og til", havde 61 pct. flere sygedage end de ikke-mobbede.
- De, der blev mobbet 'ugentligt' eller 'dagligt' havde mere end dobbelt så mange dage, hvor de alligevel valgte at gå på arbejde, selvom de var syge (selvrapporteret sygenærvær), end de ikke-mobbede.
- En etårs opfølgingsundersøgelse blandt personalet i ældreplejen viste

en øget risiko for sygefravær blandt medarbejdere, som blev mobbet engang imellem.

### Forebyggelse af mobning og konflikter på arbejdspladsen

I projektet 'Forebyggelse af mobning og konflikter på arbejdspladsen' viste resultaterne bl.a.:

- Foredrag om mobning og dialogmøder havde øget de ansattes bevidsthed og viden om mobning og alvorlige konflikter.
- På en af interventionsarbejdspladserne oplevede man et øget fokus på konstruktiv kommunikation og på at arbejde for at mindske daglige frustrationer, der kunne føre til konflikter og mobning.
- På en anden interventionsarbejdsplads mente man, at dialogmøderne havde bevirket, at flere ansatte tog ansvar for at øge kvaliteten af det psykosociale arbejdsmiljø.
- Konflikt håndteringskurser bidrog til en øget kompetence blandt deltagerne – især hvad angår viden om konstruktiv kommunikation og konflikters udvikling.
- Ledelsens og mellemlidernes engagement i og prioritering af interventionsprojekter er afgørende.

#### LÆS HELE RAPPORTEN

Rapporten 'Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen' kan downloades som pdf på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk) eller købes i Arbejdsmiljøbutikken [www.arbejdsmiljobutikken.dk](http://www.arbejdsmiljobutikken.dk)

#### YDERLIGERE OPLYSNINGER

- Lektor Annie Høgh, KU (tidligere projektleder på NFA), [Annie.Hogh@psy.ku.dk](mailto:Annie.Hogh@psy.ku.dk)
- Seniorforsker Åse Marie Hansen, NFA, [aamh@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:aamh@arbejdsmiljoforskning.dk)
- Lektor Charlotte Bloch, KU, [cb@soc.ku.dk](mailto:cb@soc.ku.dk)
- Erhvervspsykolog Eva Gemzø Mikkelsen, CRECEA, [egm@crecea.dk](mailto:egm@crecea.dk)

