

## **Det siger FOAs medlemmer om mobning på arbejdspladsen**

FOA har undersøgt medlemmernes oplevelse af mobning på arbejdspladsen i april og juni 2012.

Dette notat belyser, hvor mange af FOAs medlemmer der har været udsat for mobning i løbet af det seneste år; hvilken type af mobning det drejer sig om; hvem der mobber, samt om der er bestemte grupper af medlemmer, der er særligt udsat for mobning.

Undersøgelserne er gennemført via FOAs elektroniske medlemspanel i perioderne 30. marts-11. april 2012 og 1. juni-12. juni 2012. Henholdsvis 1.596 og 1.704 medlemmer svarede på spørgeskemaet. Derved er svarprocenten for de to undersøgelser på henholdsvis 65 og 62, hvilket er på linje med svarprocenten i lignende undersøgelser.

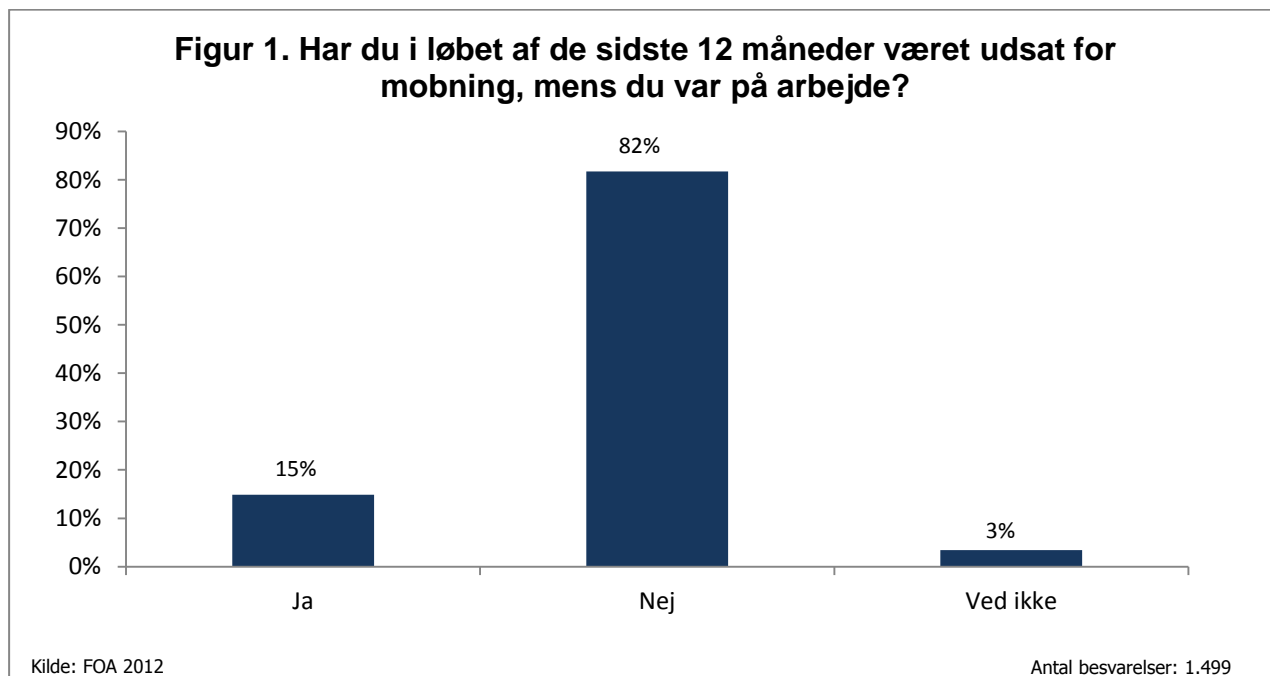
### **Undersøgelsens hovedresultater er:**

- 15 procent af medlemmerne har i løbet af det seneste år været udsat for mobning, mens de har været på arbejde.
- Den mest udprægede form for negativ adfærd på arbejdspladsen er spredning af rygter og sladder. 30 procent af medlemmerne har således oplevet, at der er blevet spredt sladder eller rygter om dem i løbet af det seneste år. For hovedparten af disse medlemmer gælder, at det er sjældnere end én gang om måneden, at der er blevet spredt sladder eller rygter om dem.
- Tallene fra FOAs undersøgelser samt tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø peger på, at nogle af FOAs medlemmer er mere udsat for mobning end andre danske lønmodtagere. Det drejer sig om faggrupperne hjemmehjælpere, omsorgsmedhjælpere, rengøringsassistenter og pædagogmedhjælpere.
- FOAs medlemmer er primært udsat for mobning fra kollegaer. Hvert 10. FOA-medlem har været udsat for mobning fra kollegaer det seneste år.
- Der er en sammenhæng mellem mobning, og om medlemmerne deltager i sociale aktiviteter med deres kolleger uden for arbejdet. Dog er det ikke muligt at sige, om mobning fører til færre sociale aktiviteter med kolleger i fritiden; om færre sociale aktiviteter med kolleger i fritiden fører til mobning, eller om det er en helt tredje faktor, som påvirker begge dele.
- Der er regionale forskelle i andelen af medlemmer, der har været udsat for mobning på deres arbejdsplads i løbet af det seneste år. I Region Nordjylland er færrest medlemmer udsat for mobning.

- Der er ingen forskel i andelen af medlemmer, der har været udsat for mobning, når der skelnes mellem medlemmer, der arbejder fuld tid, og medlemmer, der arbejder mindre end 37 timer om ugen. Til gengæld er der en højere andel, der har været udsat for mobning blandt medlemmer, der primært arbejder om aftenen eller om natten.
- Der ses en sammenhæng mellem mobning og andre aspekter af medlemmernes psykiske arbejdsmiljø. Medlemmer, der ikke har været udsat for mobning, vurderer deres arbejdsmiljø bedre end medlemmer, der har været udsat for mobning.
- Der er en sammenhæng mellem, om medlemmerne har været udsat for mobning, og om de føler sig stressede. Det er dog ikke muligt at sige noget om, hvad denne sammenhæng består i, eller hvad der påvirker den.

## 15 procent af FOAs medlemmer har været udsat for mobning på arbejdspladsen

Figur 1 viser, hvor stor en andel af medlemmerne der har oplevet at være udsat for mobning på arbejdspladsen i løbet af det seneste år.



Af figur 1 ses det, at der er 15 procent af de adspurgte medlemmer, som det seneste år har været udsat for mobning, mens de var på arbejde.

Til sammenligning svarede 12 procent af FOAs medlemmer i 2011, at de havde været udsat for mobning på arbejdspladsen inden for det seneste år<sup>1</sup>. Derved er der sket en lille stigning (3 procentpoint) i andelen af FOA-medlemmer, der angiver, at de det seneste år har været udsat for mobning, mens de har været på arbejde.

Forskellen på 3 procentpoint er dog ikke signifikant. Derved kan vi ikke udelukke, at forskellen mellem de to målinger skyldes en tilfældighed.

## Tre FOA-faggrupper oplever oftere mobning på arbejdspladsen end arbejdsstyrken generelt

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) gennemførte i 2010 en undersøgelse af arbejdsmiljøet blandt et repræsentativt udsnit af beskæftigede i Danmark. NFA's undersøgelse viser, at 13 procent af deltagerne i undersøgelsen er blevet udsat for mobning, mens de har været på arbejde<sup>2</sup>. Dette er lidt lavere end andelen af FOA-medlemmer, der i 2012 angiver, at de oplever at blive mobbet på arbejdspladsen.

<sup>1</sup> Spørgsmålet var i 2011 stillet en smule anderledes og lød følgende: "Har du inden for de sidste 12 måneder personligt været udsat for mobning, mens du var på arbejde?" Hele undersøgelsen kan læses i *Det siger FOAs medlemmer om mobning* fra februar 2011.

<sup>2</sup> NFA's resultater findes i på NFA's hjemmeside [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk) og er fra 2010.

NFA's undersøgelse viser også, at andelen af mobbede varierer alt efter faggruppe. Ifølge NFA er tre faggrupper særligt udsat for mobning. Det drejer sig om ansatte i hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgshjælpere (hvor 21 procent angiver, at de har været udsat for mobning på arbejdspladsen), rengøringsassistenter (18 procent udsat for mobning på arbejdspladsen) samt pædagoger og pædagogmedhjælpere (18 procent). Disse faggrupper kan med statistisk sikkerhed siges at have en højere andel af mobbede end gennemsnittet for beskæftigede i Danmark. Mobning er derved mere udbredt i disse faggrupper end blandt resten af de beskæftigede i Danmark.

Der er i FOAs undersøgelse ikke fundet en signifikant sammenhæng mellem andelen af medlemmer, der har været udsat for mobning, og arbejdsområder. Dette kan til dels skyldes, at der, når medlemmerne opdeles på arbejdsområder, er nogle arbejdsområder med relativt få svar fra medlemmer i medlemspanelet.

### Hvem bliver medlemmerne mobbet af på arbejdspladsen?

Tabel 1 viser, hvem der udsætter medlemmerne for mobning. I tabellen fremgår både en opdeling på de medlemmer, der har været udsat for mobning i løbet af det seneste år (Procent) og en opdeling på alle (Procent af alle). Tallene fra 2011 er udelukkende med udgangspunkt i medlemmer, der i løbet af det seneste år har været udsat for mobning.

**Tabel 1. Hvem bliver medlemmerne mobbet af? Tal fra 2011 og 2012**

	2011		2012		
	Antal	Procent	Antal	Procent	Procent af alle
Mine kolleger	240	60 %	132	48 %	9 %
En leder	164	41 %	58	21 %	4 %
Klienter/borgere/patienter	74	19 %	50	18 %	3 %
Andet/ved ikke	28	10 %	53	19 %	4 %

Anm.: Det har i spørgsmålet været muligt at angive flere svar, derfor summerer andelen til mere end 100 procent. Det har i 2012 ikke været muligt for medlemmerne at angive "andre" som mobbere, hvormed andelen i kategorien "Andet/ved ikke" udelukkende udgør Ved ikke. Ligeledes har det i 2011 ikke været muligt at angive "Ved ikke".

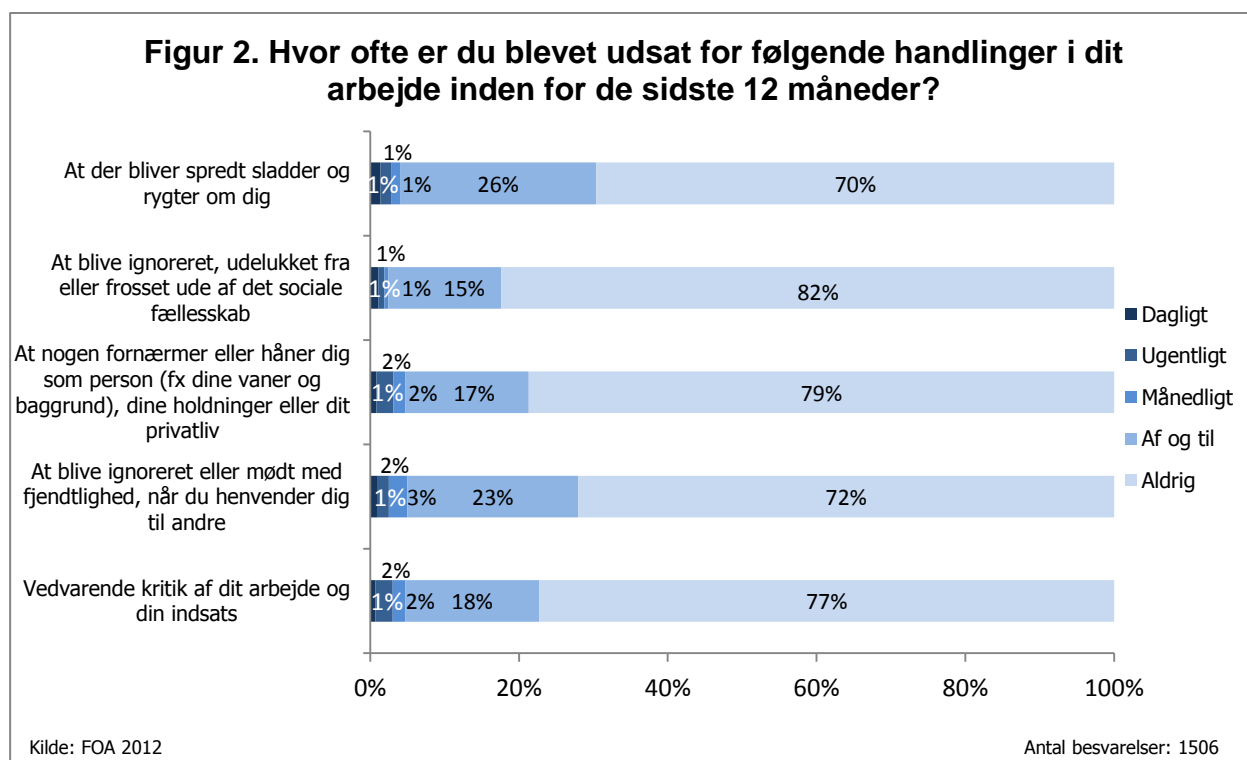
Det fremgår af tabel 1, at knap halvdelen (48 procent) af de medlemmer, der i 2012 har svaret, at de i løbet af det seneste år har været udsat for mobning, er blevet udsat for mobning af deres kolleger, mens hver femte (21 procent) har været udsat for mobning fra en leder. Knap hver femte (18 procent) har været udsat for mobning af en patient, borger, klient eller lignende.

Til sammenligning var andelen af mobbede medlemmer, der blev udsat for mobning af deres kolleger i 2011, 60 procent – dvs. 12 procentpoint højere end i 2012. Andelen af medlemmer, der er blevet udsat for mobning af en leder, er faldet fra 41 procent i 2011 til 21 procent i 2012. Der er således en tendens til, at medlemmerne i 2012 i større omfang udelukkende bliver mobbet af én part (enten kolleger, leder eller klienter/borgere) frem for af flere grupper.

Hvis der tages udgangspunkt i alle medlemmerne i undersøgelsen, er det i alt 9 procent i 2012, der har været udsat for mobning fra en kollega i løbet af det sidste år. Hertil kommer, at 4 procent har været udsat for mobning fra en leder, mens 3 procent har været udsat for mobning på arbejdet fra en klient, borger patient eller lignende.

### Hvor ofte udsættes medlemmerne for negativ adfærd?

Medlemmerne i FOAs medlemspanel er blevet spurgt om, hvilke af følgende handlinger de har været udsat for i løbet af de sidste 12 måneder. Svarfordelingen på disse spørgsmål fremgår af figur 2.



Anm.: Medlemmerne har ikke fået beskrevet, at ovenstående handlinger betegnes som negativ adfærd, der opfattes som mobning, hvis det sker systematisk og gentagende gange over for de samme personer<sup>3</sup>

Af figur 2 ses, at den mest udbredte form for negativ adfærd, som FOA-medlemmer oplever på deres arbejdsplads, er, at der bliver spredt sladder og rygter om dem. 1 procent af medlemmerne oplever, at der bliver spredt sladder og rygter om dem henholdsvis "dagligt", "ugentligt" og "månedligt", mens 26 procent oplever, at der inden for de sidste 12 måneder "af og til" er blevet spredt sladder og rygter om dem på arbejdspladsen. Derved er det i alt 3 ud af 10 medlemmer, der inden for det sidste år har oplevet, at der er blevet spredt sladder og rygter om dem. Hovedparten har oplevet dette sjældnere end hver måned.

<sup>3</sup> NFA 2011

I alt har 28 procent af medlemmerne oplevet, at de inden for det seneste år er blevet ignoreret eller mødt med fjendtlighed på arbejdspladsen, når de har henvendt sig til andre. Hovedparten af disse medlemmer, har oplevet denne form for negativ adfærd sjældnere end hver måned.

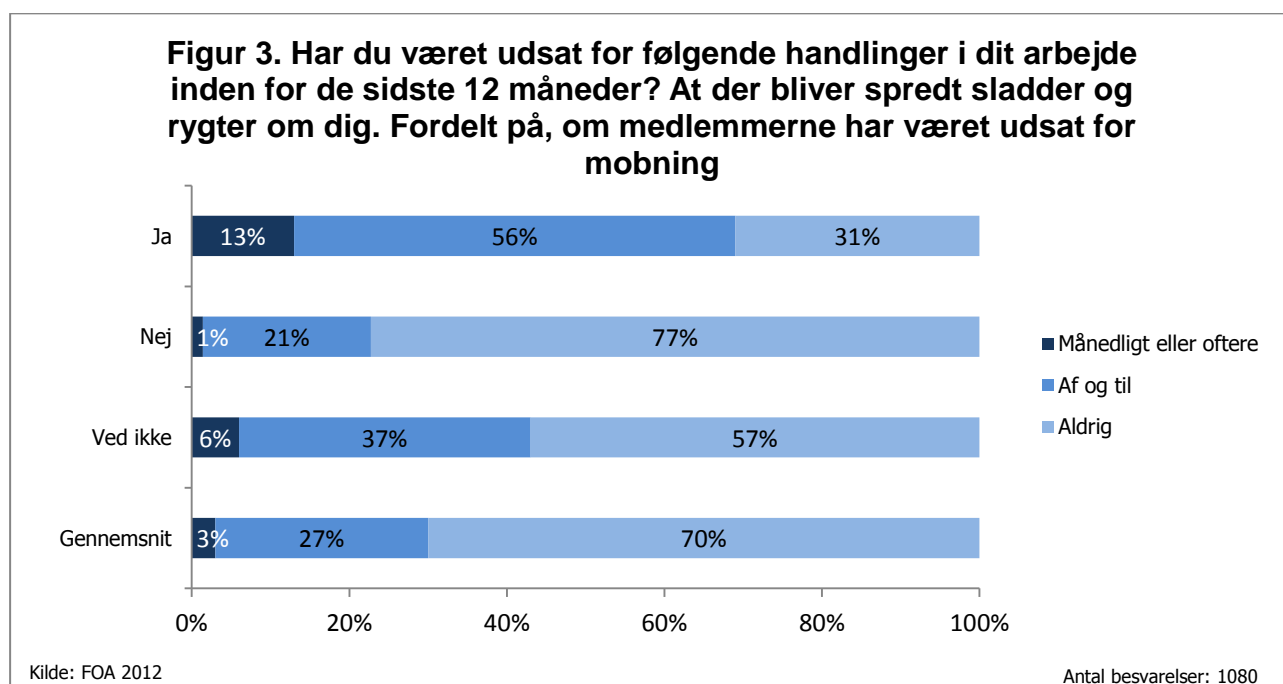
21 procent af medlemmerne angiver, at nogen har fornærmet eller hånet dem som person. Og 17 procent af medlemmerne har inden for det sidste år oplevet, at blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ude af det sociale fællesskab.

Ens for alle de forskellige former for negativ adfærd er, at det kun er ganske få medlemmer, der angiver, at de har været udsat for handlingerne dagligt, ugentligt eller månedligt. De fleste af de medlemmer der har været udsat for de nævnte handlinger, har svaret, at det er sket "af og til".

### **Sammenhæng mellem negativ adfærd og mobning – medlemmer, der har oplevet negativ adfærd på arbejdspladsen angiver også i højere grad, at de har været udsat for mobning på arbejdspladsen**

FOA har undersøgt, hvorvidt de medlemmer, der angiver, at de har været udsat for de forskellige former for negativ adfærd, også har angivet, at de har været udsat for mobning på arbejdspladsen. Her ses en statistisk sikker sammenhæng mellem mobning og de forskellige former for negativ adfærd. Ens for alle formerne for negativ adfærd i undersøgelsen er, at en større andel af de medlemmer, der har været udsat for negativ adfærd, ligeledes angiver, at de har været udsat for mobning på arbejdspladsen.

Der er i nedenstående figur taget udgangspunkt i én af de handlinger, der beskrives som negativ adfærd: At der spredes rygter og sladder om én. Dette er gjort for at give et bedre overblik over sammenhængen mellem negativ adfærd og mobning.



Som det fremgår af figur 3, har 13 procent af de medlemmer, der har været udsat for mobning det seneste år, ligeledes angivet, at de har været udsat for, at der er blevet spredt sladder og rygter om dem månedligt eller oftere.

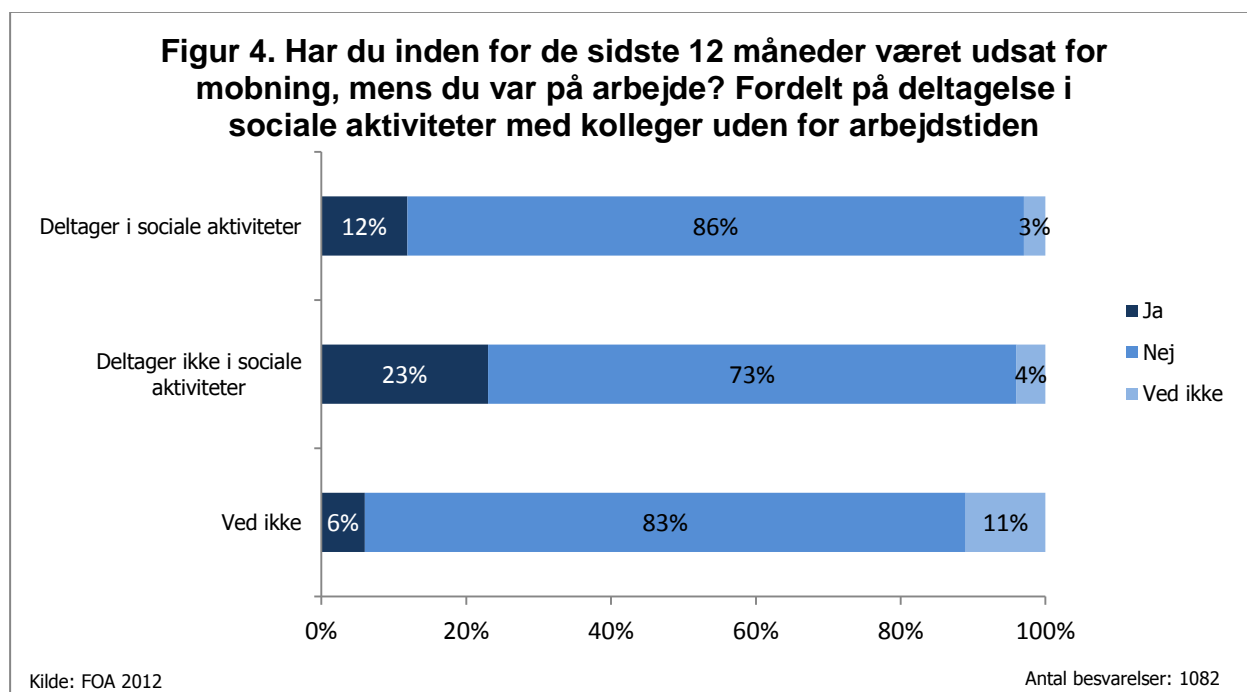
Til sammenligning har kun 1 procent af de medlemmer, der ikke har været udsat for mobning på arbejdspladsen i løbet af det seneste år, været udsat for, at der er blevet spredt sladder og rygter om dem.

Tendensen ved sammenhængen mellem at være udsat for de undersøgte former for negativ adfærd og mobning er, at betydeligt flere af de medlemmer, der har været udsat for mobning, ligeledes har været udsat for de undersøgte former for negativ adfærd.

Dette understøtter, at negativ adfærd - hvis det sker systematisk og gentagne gange over for den samme person - kan karakteriseres som mobning. Det skal dog understreges, at det ikke er muligt at sige noget om retningen på denne sammenhæng. Det er således ikke muligt at sige, hvorvidt en type mobning kan medføre andre former for negativ adfærd, eller om der er andre faktorer, der spiller ind i forhold til sammenhængen mellem negativ adfærd og mobning.

### Sammenhæng mellem mobning og deltagelse i sociale aktiviteter med kolleger i fritiden

Figur 4 viser sammenhængen mellem om medlemmerne er udsat for mobning og deltagelse i sociale aktiviteter med kolleger uden for arbejdstiden.

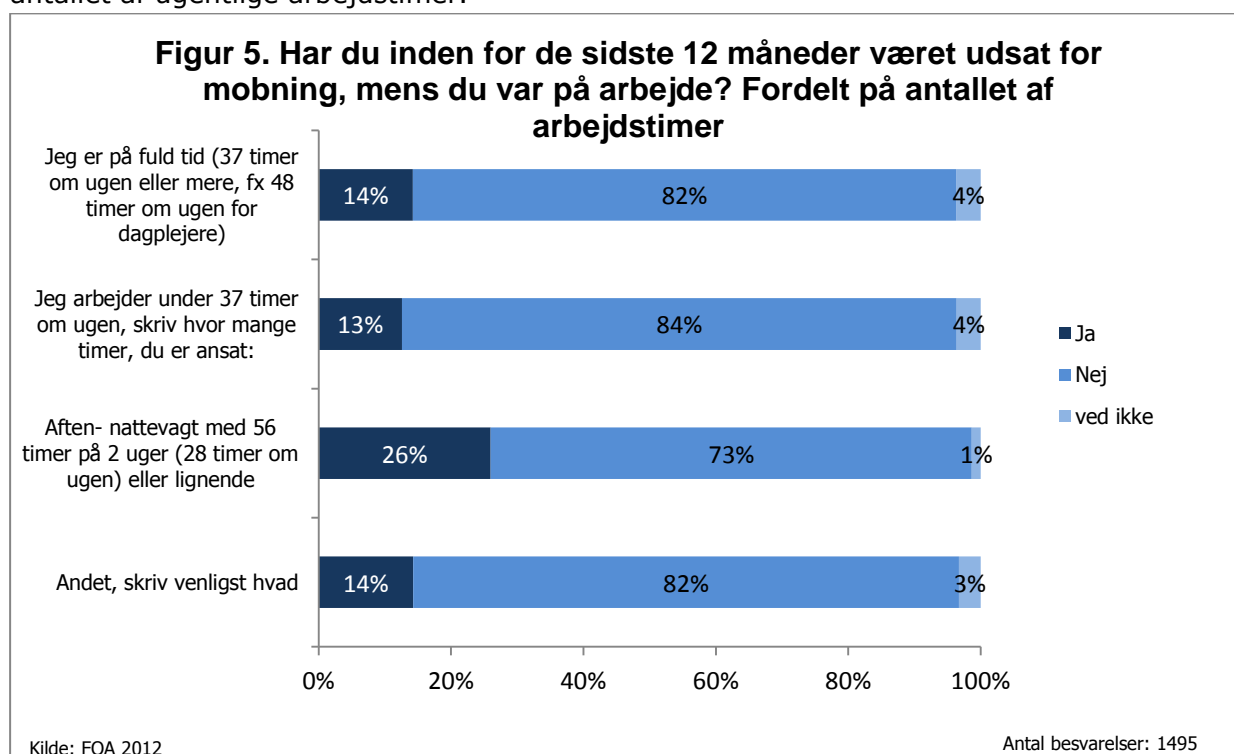


Af figur 4 ses, at der er forskel på, om medlemmerne er blevet mobbet, og om de i fritiden deltager i sociale aktiviteter med kolleger eller ej<sup>4</sup>. Der er en statistisk sikker sammenhæng mellem mobning og deltagelse i sociale aktiviteter med kolleger. 12 procent af de medlemmer, der deltager i sociale aktiviteter med kolleger i fritiden, har været udsat for mobning i løbet af det seneste år. Den tilsvarende andel er 23 procent blandt de medlemmer, som ikke har deltaget i sociale aktiviteter med kolleger. Derved har en betydeligt større andel af de medlemmer, der ikke deltager i sociale aktiviteter med deres kolleger uden for arbejdet, været udsat for mobning.

Det er dog ikke muligt at sige noget om, hvilken retning denne sammenhæng går, eller om der er andre faktorer, der spiller ind på sammenhængen. Dvs. om medlemmerne i mindre grad er udsat for mobning, fordi de deltager i det sociale fællesskab, eller om de deltager i det sociale fællesskab, fordi de ikke bliver mobbet på arbejdspladsen. Sammenhængen kan også skyldes en helt tredje faktor, som påvirker både mobning og deltagelsen i sociale aktiviteter.

### Sammenhæng mellem arbejdstid og mobning – aften- og nattevagter udsættes i højere grad for mobning på arbejdspladsen

Figur 5 viser andelen af medlemmer, der er udsat for mobning på arbejdspladsen fordelt på antallet af ugentlige arbejdstimer.



Anm.: Medlemmerne er blevet bedt om at angive antallet af arbejdstimer, hvis de har angivet, at de arbejder mindre end 37 timer om ugen. Gennemsnittet af deres timeantal er omkring 32 timer. I "Andet" er de hyppigste svar forskellige former for flexjob, deltidsarbejde samt forskellige former for aften- og nattevagter.

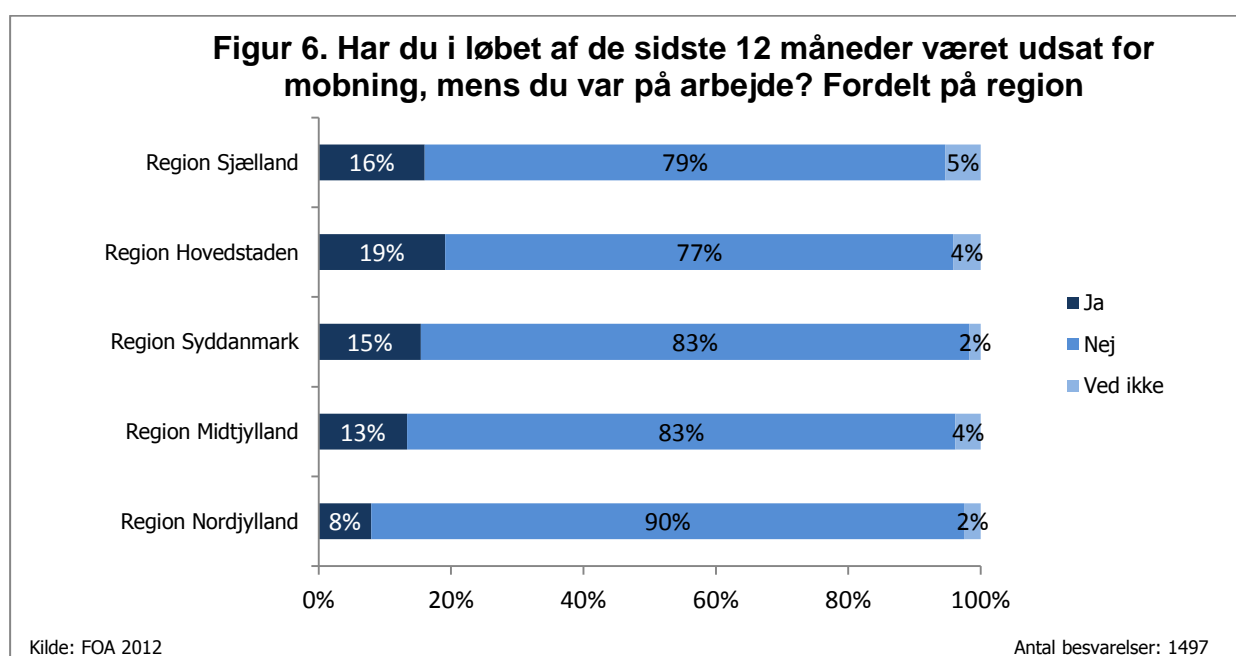
<sup>4</sup> Spørgsmålet lød: "I din fritid deltager du så ind i mellem i sociale aktiviteter med dine kolleger?"



Af figur 5 ses en statistisk sikker sammenhæng mellem, om medlemmerne har været udsat for mobning, og hvor mange timer, de arbejder om ugen. Der er ikke nogen forskel på andelen af medlemmer, der angiver, at de har været udsat for mobning på deres arbejdsplads, hvis de arbejder henholdsvis 37 timer om ugen eller derover og mindre end 37 timer om ugen. I begge kategorier er andelen af mobbede medlemmer 13-14 procent. Blandt medlemmer, der arbejder i aften- eller nattevagter, er der en større andel, der har været udsat for mobning på arbejdspladsen i løbet af det seneste år - nemlig 26 procent.

### Geografisk forskel på mobning på arbejdspladsen

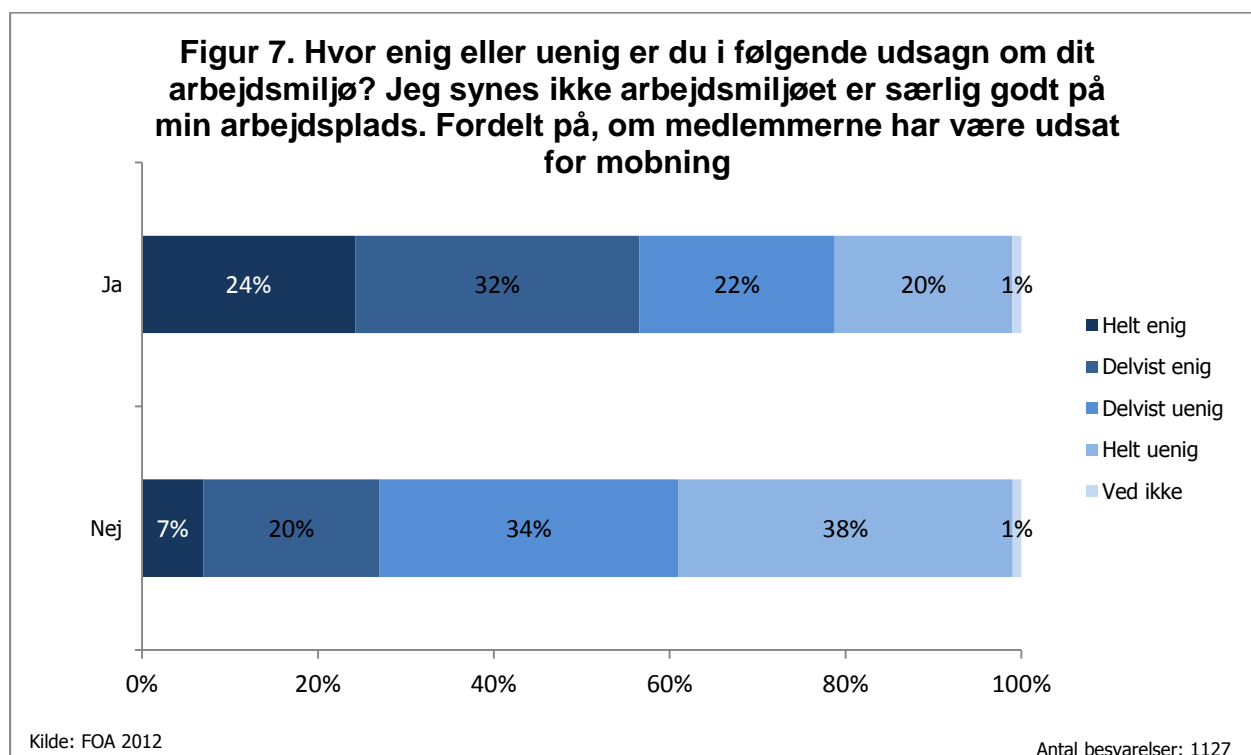
Figur 6 viser, hvor i landet flest medlemmer er udsat for mobning på arbejdspladsen. Den regionale opdeling er foretaget ud fra medlemmernes arbejdsplads, og figuren er derved opdelt efter, hvilken region medlemmerne arbejder i, og ikke efter medlemmernes bopæl.



Af figur 6 ses, at der er en forskel på, hvor stor en andel af medlemmerne fra de fem regioner, der i løbet af det sidste år har været udsat for mobning, mens de har været på arbejde. 19 procent af de medlemmer, der arbejder på en arbejdsplads beliggende i Region Hovedstaden, har været udsat for mobning i løbet af de sidste 12 måneder. Det samme gør sig gældende for 16 procent af de medlemmer, der arbejder på arbejdsplads i Region Sjælland; for 15 procent i Region Syddanmark og 13 procent i Region Midtjylland. Den laveste andel af medlemmer, der har været udsat for mobning på arbejdspladsen, ses blandt medlemmer, der er ansat på arbejdspladser beliggende i Region Nordjylland; her har 8 procent været udsat for mobning. Denne sammenhæng er statistisk sikker, så det må antages, at der reelt er en forskel på andelen af medlemmer, der bliver udsat for mobning, alt efter hvilken region deres arbejdsplads ligger i.

## Sammenhæng mellem mobning og andre dele af det psykiske arbejdsmiljø

Der er undersøgt for sammenhængen mellem, om medlemmerne har været udsat for mobning, og hvordan de har vurderet andre aspekter af det psykiske arbejdsmiljø samt den generelle arbejdstilfredshed. Svarfordelingen viser, at der er en statistisk sikker sammenhæng mellem ikke at have været udsat for mobning inden for det seneste år og at have et godt arbejdsmiljø<sup>5</sup>. Der er i nedenstående figur, som eksempel på denne tendens, taget udgangspunkt i medlemmernes generelle vurdering af arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads.



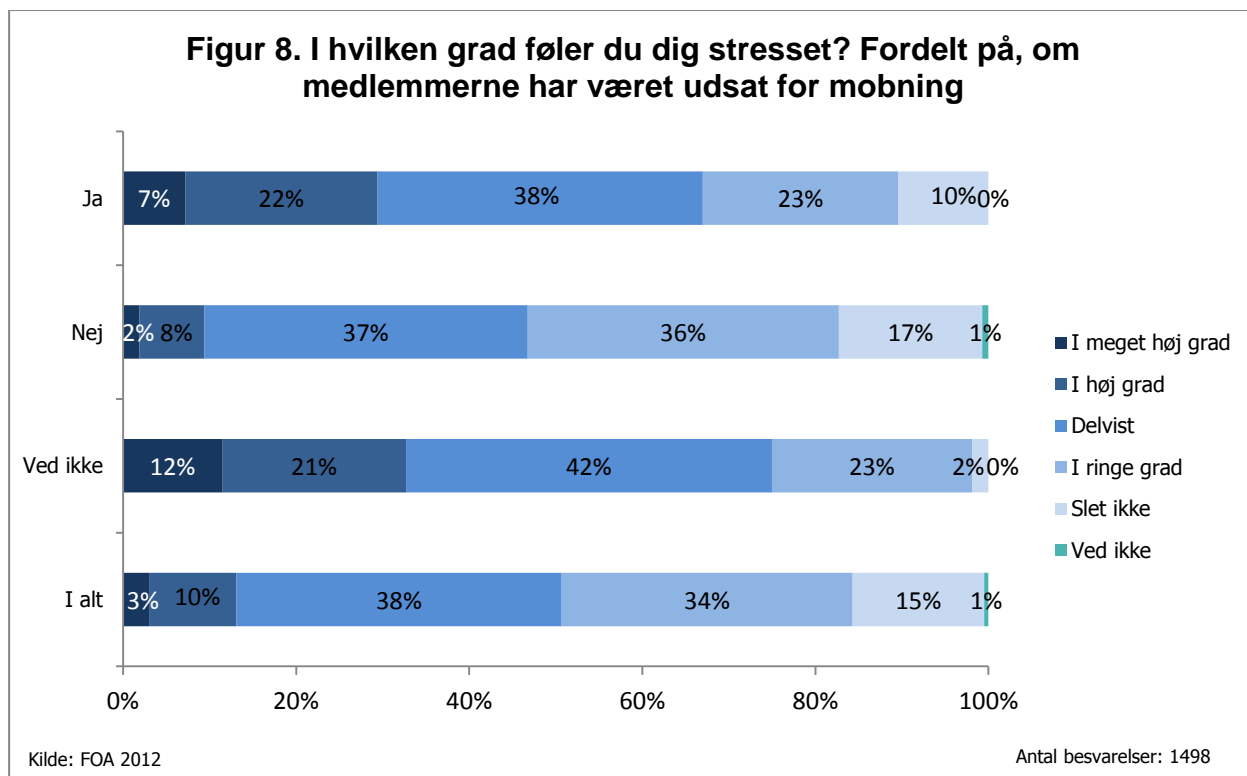
Det fremgår af figur 7, at 24 procent af de medlemmer, der har været udsat for mobning, har vurderet, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads ikke er godt. Til sammenligning har 7 procent af de medlemmer, der ikke har været udsat for mobning, vurderet, at deres arbejdsmiljø ikke er godt. I alt mener 42 procent af de medlemmer, der har været udsat for mobning, at de helt eller delvist har et godt arbejdsmiljø.

<sup>5</sup> Der er en signifikant sammenhæng mellem mobning og følgende spørgsmål: Jeg synes ikke arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads; Jeg har et godt forhold til mine kolleger; Jeg har et godt forhold til min leder; Hvor tilfreds er du med dit job, alt taget i betragtning; I hvilken grad er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer; I hvilken grad får du hjælp og støtte fra dine (nærmeste) kolleger; I hvilken grad er din nærmeste leder villig til at lytte til dine problemer med arbejdet; I hvilken grad får du hjælp og støtte fra din nærmeste ledelse; Stoler den nærmeste ledelse på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde; Bliver konflikter løst på en retfærdig måde; Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde.

For de medlemmer, der ikke har været udsat for mobning, er andelen 72 procent. Derved er der en større tilfredshed med arbejdsmiljøet blandt de medlemmer, der ikke har været udsat for mobning, end blandt de medlemmer, der har været udsat for mobning i løbet af det seneste år.

### Sammenhæng mellem mobning og stress

Figur 8 viser sammenhængen mellem, i hvilken grad medlemmerne føler sig stresset, og om de har været udsat for mobning i løbet af det seneste år.



Anmærkning: Der er et lille antal af besvarelser i kategorien "Ved ikke" (52), hvormed resultaterne i denne kategori må tages med forbehold for en større usikkerhed.

Figur 8 viser en statistisk sikker sammenhæng mellem det at føle sig stresset og at have været udsat for mobning i løbet af det seneste år. Samlet set oplever 29 procent af de medlemmer, der har været udsat for mobning i løbet af det seneste år, "i meget høj grad" eller "i høj grad" at være stresset. Til sammenligning angiver 10 procent af de medlemmer, der ikke har været udsat for mobning, at de "i meget høj grad" eller "i høj grad" føler sig stresset. Derved er det 1 ud af 10, der ikke har været udsat for mobning, der føler sig stresset, mens 3 ud af 10, der har været udsat for mobning, føler sig stresset.

Det er dog ikke muligt at sige noget om, hvilken retning denne sammenhæng går. Det er således ikke muligt at vise, om medlemmerne i højere grad føler sig stressede, fordi de bliver mobbet; om de bliver mobbet, fordi de føler sig stressede, eller om der er en helt tredje faktor, der påvirker oplevelsen af stress og oplevelsen af at være udsat for mobning.

## **Manglende sammenhænge**

Det er undersøgt, om der er forskelle på køn, alder, faggruppe og sektor og mobning, men der er ikke fundet nogen statistisk sikre sammenhænge for disse områder.

Det har ikke været muligt med en mere fyldestgørende sammenligning af resultaterne fra FOAs undersøgelse om medlemmernes mobning fra 2011, da flere af spørgsmålene i denne undersøgelse er blevet omformuleret i undersøgelsen i 2012. Det er sket for at sikre et mere nuanceret billede af medlemmernes arbejdsforhold.

## **Undersøgelsens metode**

Undersøgelsen er gennemført via FOAs elektroniske medlemspanel af to omgange. Nogle af spørgsmålene er stillet i april 2012 og de resterende spørgsmål i juni 2012. Der er i begge undersøgelser udsendt en påmindelse i indsamlingsperioden. Der indgik andre spørgsmål i begge undersøgelser. Resultaterne omkring andre aspekter af medlemmernes arbejdsmiljø kan ses i *Det siger medlemmerne om deres arbejdsmiljø*<sup>6</sup>.

Deltagerne i panelet er sammensat af medlemmer, der har meldt sig til panelet via forbundets hjemmeside og tilfældigt udvalgte medlemmer, som er hvervet for at sikre en bred repræsentation fra forbundets medlemsskare. Medlemspanelet er dog ikke fuldt repræsentativt. Der er bl.a. en overvægt af medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren og en undervægt af unge medlemmer. Analysen i dette notat er udført på data, der er vægtet for sektortilhørsforhold og alderskategori.

Henholdsvis 1.596 og 1.704 erhvervsaktive medlemmer har svaret på det udsendte spørgeskema. Det giver svarprocenter på henholdsvis 65 og 62. Svarprocenten ligger på linje med flere andre undersøgelser via medlemspanelet.

## **Litteratur:**

NFA (2010): [http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljo-og-helbred/sammenligning-af-jobgrupper/diagram?topic=NAK10\\_Emnegrp\\_75&question=NAK10\\_MOBBX102](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljo-og-helbred/sammenligning-af-jobgrupper/diagram?topic=NAK10_Emnegrp_75&question=NAK10_MOBBX102)

NFA (2011): <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljo-og-helbred/deskriptive-analyser/psykisk-arbejdsmiljoe/negativ-adfaerd>

---

<sup>6</sup> Rapporten forventes offentliggjort i efteråret 2012.