

# Mobning på arbejdspladsen

—

En undersøgelse af oplevelser med mobning blandt STEM-ansatte



September 2018

# Mobning på arbejdspladsen

## Resumé

Inden for STEM (Science, Technology, Engineering & Math) var der 7,4 procent i 2016, der havde følt sig udsat for mobning i løbet af det seneste år. Det er 6 procentpoint mere end andelen, der i samme periode havde oplevet seksuel chikane (1,4 procentpoint). At blive udsat for mobning på sin arbejdsplads er meget ubehageligt og kan have negativ betydning for både ens psykiske arbejdsmiljø og stressniveau. Af vores resultater kan vi dog ikke se, at der skulle være sket en stigning i omfanget af mobning fra 2012 til 2016, hvilket er positivt.

Mobning rammer både mænd og kvinder, men vores analyser viser, at der er signifikant flere kvindelige STEM-ansatte (10,1 procent), der føler sig udsat for mobning på et år. Blandt de mandlige STEM-ansatte føler 6 procent sig udsat for mobning.

STEM-ansatte er i mindre grad udsat for mobning end ansatte i sammenligningsgruppen, som er beskæftigede i jobs, der forudsætter et højt videnniveau. I sammenligningsgruppen er det således næsten 1 ud af 10 (9,9 procent), der i 2016 havde følt sig udsat for mobning i det forgangne år.

Analysen kommer med tre mulige forklaringer på, hvorfor mobning er mere udbredt i sammenligningsgruppen. *For det første* er der signifikant flere mænd i sammenligningsgruppen, der udsættes for mobning, mens kvinderne ligger på samme niveau i begge grupper.

*For det andet* er der i sammenligningsgruppen stor forskel mellem andelen, der udsættes for mobning i den offentlige sektor og i den private sektor. Hvor det i den private sektor er 7,7 procent, der i 2016 har følt sig udsat for mobning i det forgangne år, gør dette sig gældende for hele 11,2 procent i den offentlige sektor. I STEM-gruppen ligger begge sektorer på samme niveau som den private sektor i sammenligningsgruppen. Vi kan således konkludere, at omfanget i den offentlige sektor er med til at trække gennemsnittet op for sammenligningsgruppen.

*For det tredje* er der i Region Syddanmark signifikant flere i sammenligningsgruppen end i STEM-gruppen, der har oplevet mobning i 2016.

Dog indikerer analysen, at omfanget af mobning i sammenligningsgruppen er faldende. Dette underbygges for det første af, at andelen af kvinder, der føler sig udsat for mobning siden 2012, er faldet, så der i 2016 ikke længere er signifikant forskel mellem STEM- og sammenligningsgruppen for kvinder. For det andet viser analysen, at andelen, der havde følt sig udsat for mobning i 2014, var signifikant højere i sammenligningsgruppen i både region Midtjylland, Hovedstaden og Syddanmark, mens vi i 2016 kan konkludere, at dette kun gør sig gældende i region Syddanmark. Andelen, der føler sig udsat for mobning i sammenligningsgruppen har således tidligere været påvirket af, hvilken region de arbejdede inden for, mens det i 2016 kun er i Region Syddanmark, vi kan konkludere, at der er signifikant flere i sammenligningsgruppen, der udsættes for mobning.

# Indhold

<b>Mobning på arbejdspladsen .....</b>	<b>2</b>
Resumé .....	2
<b>1. Mobning på arbejdspladsen.....</b>	<b>4</b>
Omfanget af mobning.....	5
Hvem udsættes for mobning? .....	6
Sammenlignet med andre grupper .....	7
Metode.....	8
<b>Bilag .....</b>	<b>16</b>
Spørgsmål .....	16

# 1. Mobning på arbejdspladsen

## Indledning

Denne analyse har fokus på graden af mobning blandt personer, der arbejder inden for STEM (Science, Technology, Engineering and Math) på højt niveau. I praksis vil resultaterne dermed afspejle omfanget af mobning blandt IDAs medlemmer.

I marts 2018 udførte IDA i samarbejde med Akademikerne en undersøgelse, hvis formål var at klarlægge, hvilke faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø og stress-niveau på arbejdspladsen.<sup>1</sup> Undersøgelsen viste, at mobning på arbejdspladsen - ikke overraskende - har en signifikant negativ effekt på både det psykiske arbejdsmiljø og det generelle stress-niveau. Det er derfor relevant at undersøge, hvor stort omfanget af mobning er blandt de professionelle, som IDAs medlemmer tilhører.

Analysen er udarbejdet på baggrund af data fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). NFA har siden 2012 udsendt et spørgeskema omhandlende det fysiske og psykiske arbejdsmiljø til beskæftigede lønmodtagere i Danmark. Der er en række fordele ved at basere analysen om mobning på NFAs arbejdsmiljøundersøgelser frem for selv at gennemføre en undersøgelse blandt IDAs medlemmer. For det første undgår vi problemer med selvselektion blandt respondenterne, hvilket kan være et væsentligt problem ved følsomme emner. For det andet er det muligt at lave sammenligninger med andre grupper. For det tredje er det muligt at lave tidssammenligninger.

Analysen fokuserer på, hvor stor en andel af STEM-gruppen, der inden for det sidste år har følt sig udsat for mobning, samt hvilke grupper, der særligt oplever dette.<sup>2</sup> Vi undersøger ydermere, hvorvidt der er sket en tidsmæssig udvikling, samt om der er forskel på omfanget af mobning i STEM-gruppen sammenlignet med andre grupper på tilsvarende højt niveau.<sup>3</sup>

Grundet datamæssige diskretionshensyn kan vi ikke udtale os om, hvor ofte mobning forekommer for dem, der har oplevet det. Der arbejdes derfor kun med følgende to kategorier:

- Dem, der inden for det sidste år har oplevet mobning og
- Dem, der ikke har oplevet det inden for det seneste år.

---

<sup>1</sup> [https://ida.dk/sites/default/files/psykisk\\_arbejdsmiljoe\\_og\\_stress.pdf](https://ida.dk/sites/default/files/psykisk_arbejdsmiljoe_og_stress.pdf)

<sup>2</sup> Se bilag for spørgsmålsformulering.

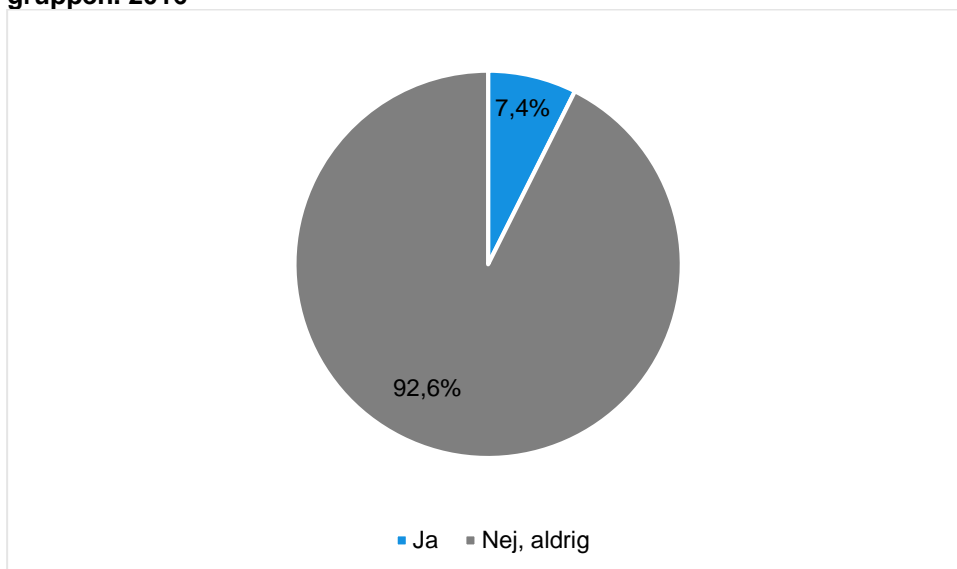
<sup>3</sup> Se metodeboks i slutningen af rapporten for nærmere afgrænsning af IDA-gruppen og sammenligningsgruppen.

## Omfanget af mobning

Nærværende afsnit har fokus på omfanget af mobning blandt STEM-medarbejdere i 2016. Herefter sammenlignes der med omfanget i 2012 og 2014.

Figur 1 viser, at 7,4 procent af STEM-medarbejdere i 2016 havde oplevet, at de i det forgangne år havde være udsat for mobning på arbejdspladsen. I analysen af "Seksuel Chikane på Arbejdspladsen" fandt vi, at der var 1,4 procent af de STEM-ansatte, der havde oplevet seksuel chikane i samme periode. Mobning blandt STEM-medarbejdere er således væsentligt mere udbredt, end tilfældet var med seksuel chikane.

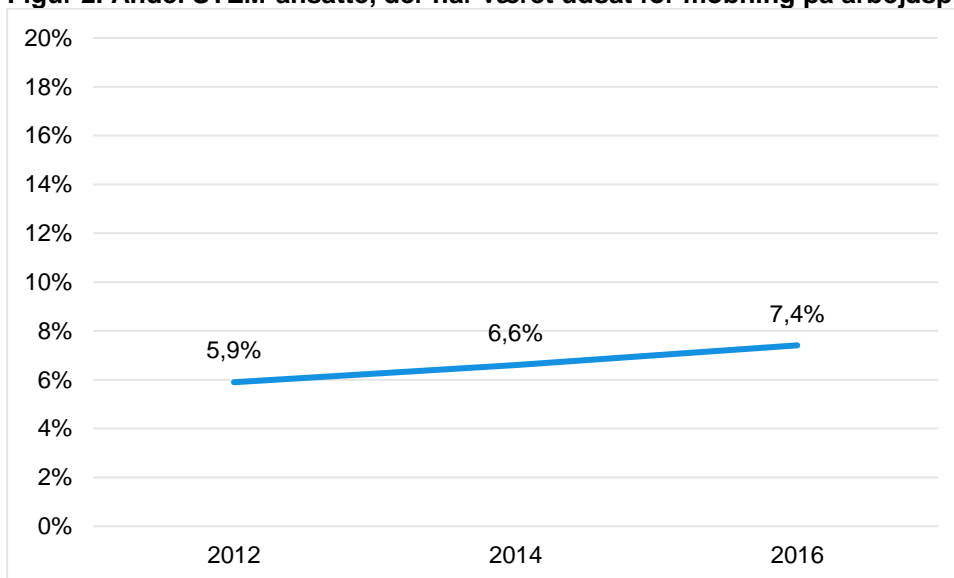
**Figur 1. Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? STEM-gruppen. 2016**



Kilde: IDA pba. data fra NFA

Datamaterialet giver mulighed for at følge udviklingen fra 2012 til 2016, og her kan vi konstatere, at udviklingen i omfanget af mobning fra 2012 til 2016 ikke er statistisk signifikant. Figur 2 indikerer, at der er sket en lille stigning i omfanget af mobning blandt STEM-ansatte, men det insignifikante resultat gør, at vi ikke kan sige noget reelt om udviklingen.

**Figur 2. Andel STEM-ansatte, der har været udsat for mobning på arbejdspladsen. 2012, 2014 og 2016**



Kilde: IDA pba. data fra NFA

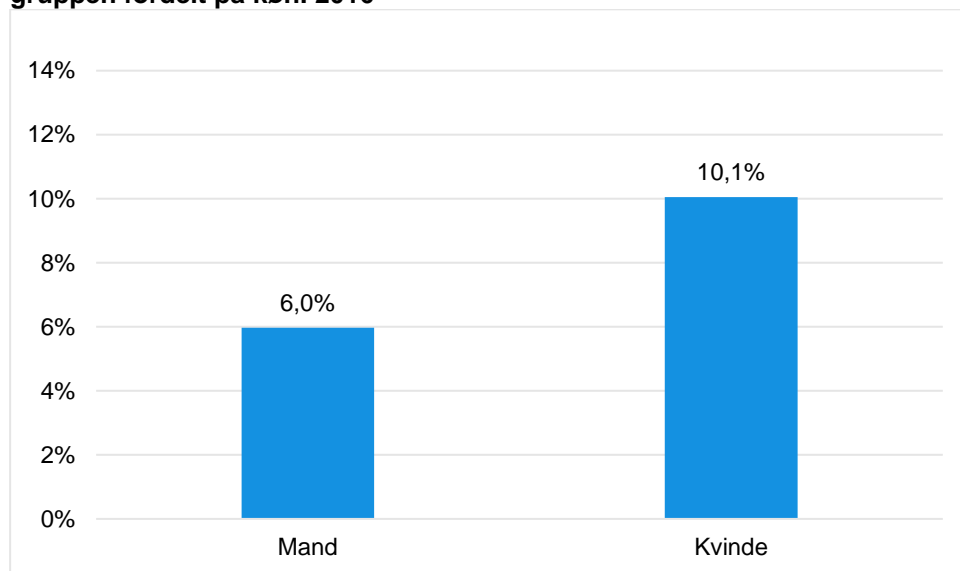
## Kvinder er oftere udsat for mobning

I nærværende afsnit sætter vi fokus på den procentdel af STEM-ansatte, der har oplevet mobning på deres arbejdsplads.

I figur 3 ses kønsfordelingen for STEM-gruppen i 2016. 10,1 procent af kvinderne i STEM-gruppen har i 2016 følt sig udsat for mobning, mens samme gør sig gældende for 6 procent af mændene. Med en forskel på 4,1 procentpoint er forskellen mellem de to grupper signifikant forskellig på et 5-procentsniveau.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Der er således mindst 95 procents sandsynlighed for, at den fundne forskel mellem andelen af kvinder og mænd, der i STEM-gruppen inden for det sidste år har følt sig udsat for seksuel chikane, eksisterer

**Figur 3. Har du inden for sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? STEM-gruppen fordelt på køn. 2016**



Kilde: IDA pba. data fra NFA

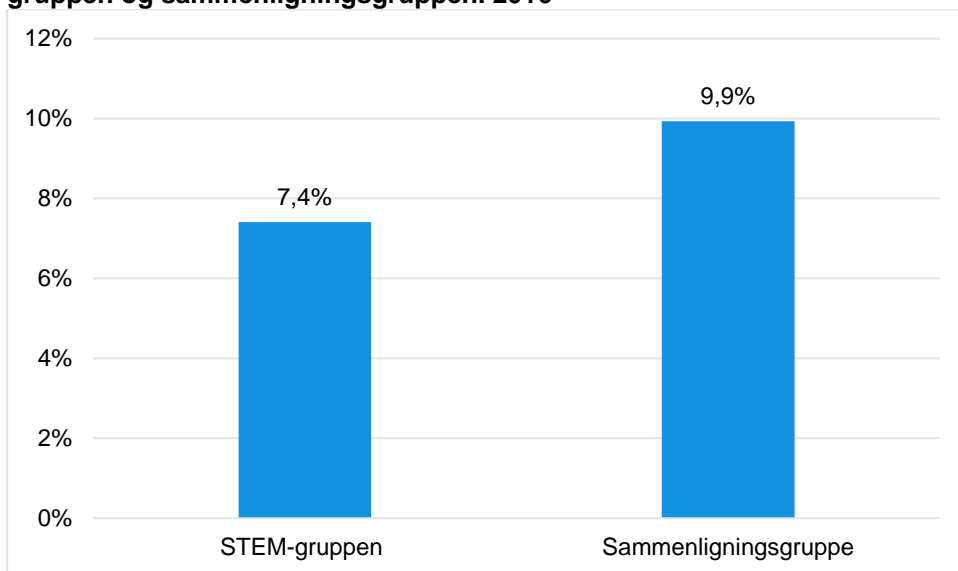
Der er andre faktorer, der kan påvirke omfanget af mobning blandt STEM-ansatte. Således er det både interessant at teste, om det har betydning, at man arbejder enten i den offentlige eller den private sektor, samt hvilken region man arbejder i. Forskellene er dog for små til, at vi med statistisk sikkerhed kan konkludere, hvorvidt de to faktorer har betydning.

### Sammenlignet med andre grupper

Nærværende afsnit har fokus på at sammenligne STEM-gruppen med vores udvalgte sammenligningsgruppe for at undersøge, hvorvidt de konklusioner, der knytter sig til STEM-gruppen også gør sig gældende hér, eller om der finder nogle andre dynamikker sted.

Af figur 4 kan vi se, at andelen, der inden for de sidste 12 måneder har følt sig udsat for mobning, er større for sammenligningsgruppen end STEM-gruppen. Eftersom denne forskel er signifikant på et 5-procentsniveau, kan vi konkludere, at mobning er mere udbredt blandt andre faggrupper på tilsvarende højt vidensniveau.

**Figur 4. Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? STEM-gruppen og sammenligningsgruppen. 2016**



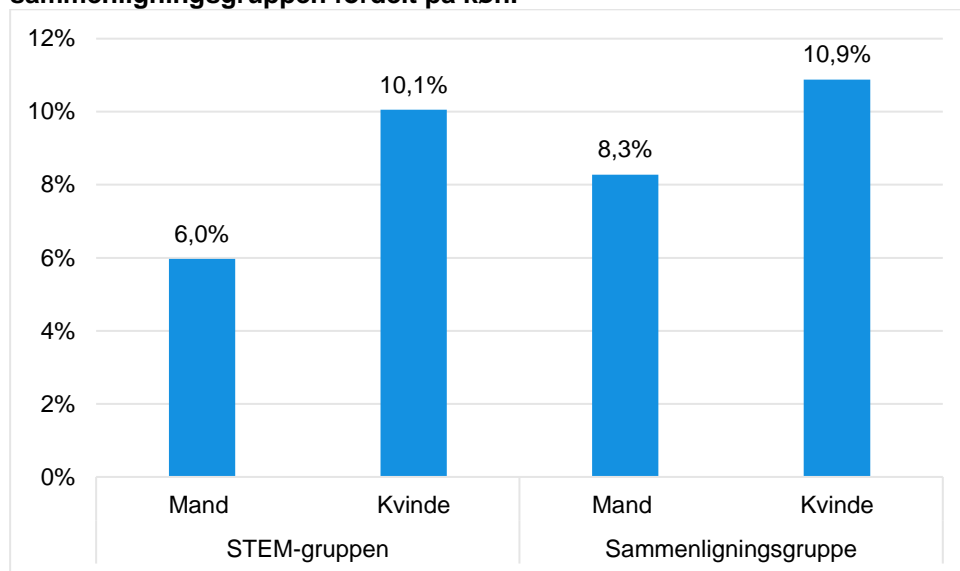
Kilde: IDA pba. data fra NFA

For sammenligningsgruppen gælder det også, at mobning er mere udbredt end seksuel chikane er. Således fandt vi i analysen om seksuel chikane, at 3,1 procent af sammenligningsgruppen i 2016 havde oplevet seksuel chikane, mens det er hele 9,9 procent, der har oplevet mobning. Mobning er således både mere udbredt i STEM-gruppen og i sammenligningsgruppen.

Figur 5 viser, at det også ved sammenligningsgruppen er flest kvinder, der føler sig udsat for mobning. Forskellen mellem mænd og kvinder i sammenligningsgruppen er således signifikant forskellig på et 5-procentsniveau.



**Figur 5. Andel, der inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning. STEM-gruppen og sammenligningsgruppen fordelt på køn.**



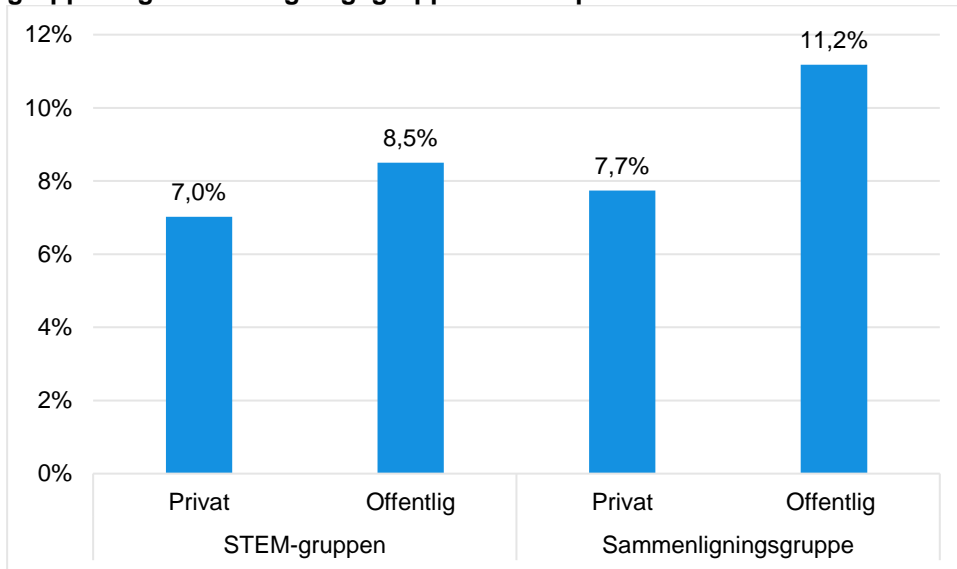
Kilde: IDA pba. data fra NFA

Vi finder desuden, at der er en signifikant forskel mellem andelen af mænd i STEM-gruppen og sammenligningsgruppen, der har været udsat for mobning. Forskellen på 2,3 procentpoint mellem 6 procent i STEM-gruppen og 8,3 procent i sammenligningsgruppen kan således være med til at forklare, hvorfor mobning generelt er mere udbredt i sammenligningsgruppen.

Denne pointe er særligt interessant, hvis man kigger på resultaterne fra analysen af seksuel chikane. Her fandt vi, at seksuel chikane var mere udbredt i sammenligningsgruppen, fordi der blandt andet var signifikant flere kvinder, der følte sig udsat for seksuel chikane i sammenligningsgruppen sammenlignet med STEM-gruppen. Hvor det ved seksuel chikane således var kvinderne, der trak andelen op, er det mændene, der trækker andelen op ved mobning.

En anden faktor, der kan forklare, hvorfor mobning er mere udbredt i sammenligningsgruppen end i STEM-gruppen er, at der i sammenligningsgruppen er signifikant flere, der udsættes for mobning i den offentlige sektor. Figur 6 viser således, at der i sammenligningsgruppen er 7,7 procent i den private sektor, der udsættes for mobning, mens det er hele 11,2 procent i den offentlige sektor. Denne forskel på 3,5 procentpoint er statistisk signifikant.

**Figur 6. Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? STEM-gruppen og sammenligningsgruppen fordelt på sektor. 2016**



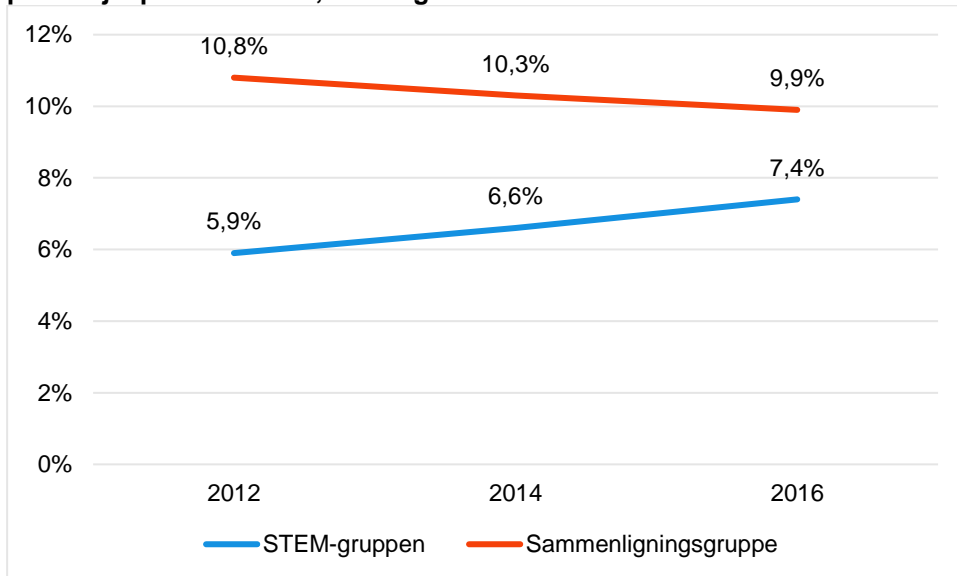
Kilde: IDA pba. data fra NFA

Der er ikke en statistisk signifikant forskel på STEM-gruppen og sammenligningsgruppen i henholdsvis den private og offentlige sektor. Tilsvarende gælder for forskellen mellem den private og offentlige sektor inden for STEM-gruppen.

Datamaterialet giver mulighed for at undersøge tidsudviklingen i de to grupper, og derfor har vi undersøgt, hvorvidt de ovenstående tendenser også har været til stede siden 2012.

Figur 7 viser, at mobning siden 2012 har været mere udbredt i sammenligningsgruppen end i gruppen af STEM-ansatte. Denne forskel er således signifikant i 2012, 2014 og 2016. Dog indikerer kurverne, at forskellen er ved at indsnævre, da kurven for STEM-ansatte stiger fra 2012 til 2016, men falder for sammenligningsgruppen i tilsvarende periode. Tidsudviklingen for de to grupper er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor vi (desværre) ikke kan afvise, at den illustrerede udvikling blot er udtryk for statistisk usikkerhed.

**Figur 7. Andel ansatte i STEM-gruppen og sammenligningsgruppen, der har været udsat for mobning på arbejdspladsen. 2012, 2014 og 2016**

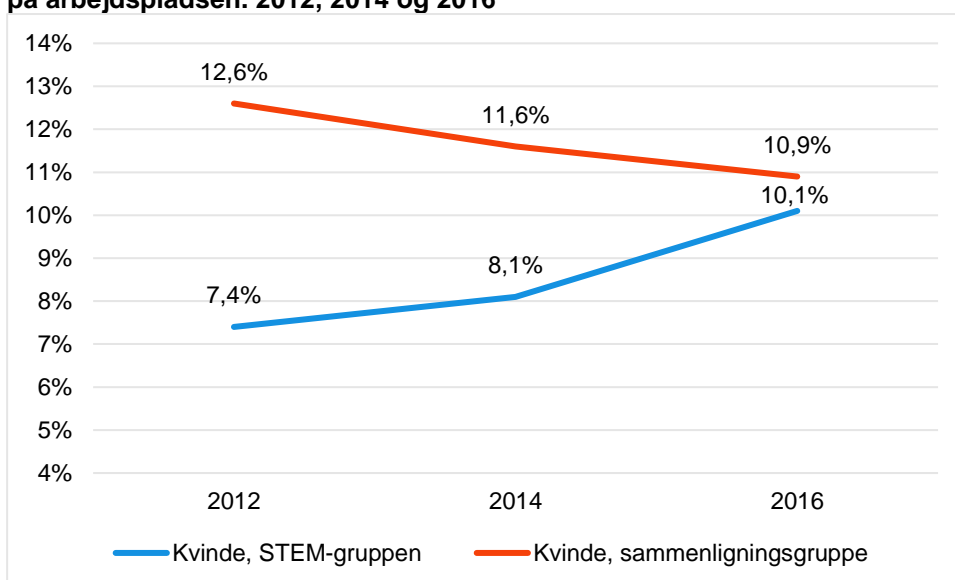


Kilde: IDA pba. data fra NFA

Hvis man bryder ovenstående billede op på variabelen køn, viser data dog mønstre, der underbygger ovenstående tendens.

Figur 8 viser, at andelen af kvinder i sammenligningsgruppen, der har oplevet mobning er faldet fra 2012 til 2016, mens det modsatte gør sig gældende for kvinder i STEM-gruppen. Forskellen mellem kvindelige STEM-ansatte og kvinder i sammenligningsgruppen går fra at være signifikant forskellige med 5,2 procentpoint i 2012 og 3,5 procentpoint i 2014 til at være insignifikant i 2016. Mens vi om tallene fra 2012 og 2014 kan sige, at der er 95 procent sandsynlighed for, at forskellen er reel, kan vi i 2016 således ikke afvise, at forskellen der tidligere har været til stede mellem de to grupper af kvinder, ikke findes mere. Dette underbygges også af, at tidsudviklingen for kvinder i sammenligningsgruppen er signifikant på et 5-procentsniveau.

**Figur 8. Andel kvinder i STEM-gruppen og sammenligningsgruppen, der har været udsat for mobning på arbejdspladsen. 2012, 2014 og 2016**

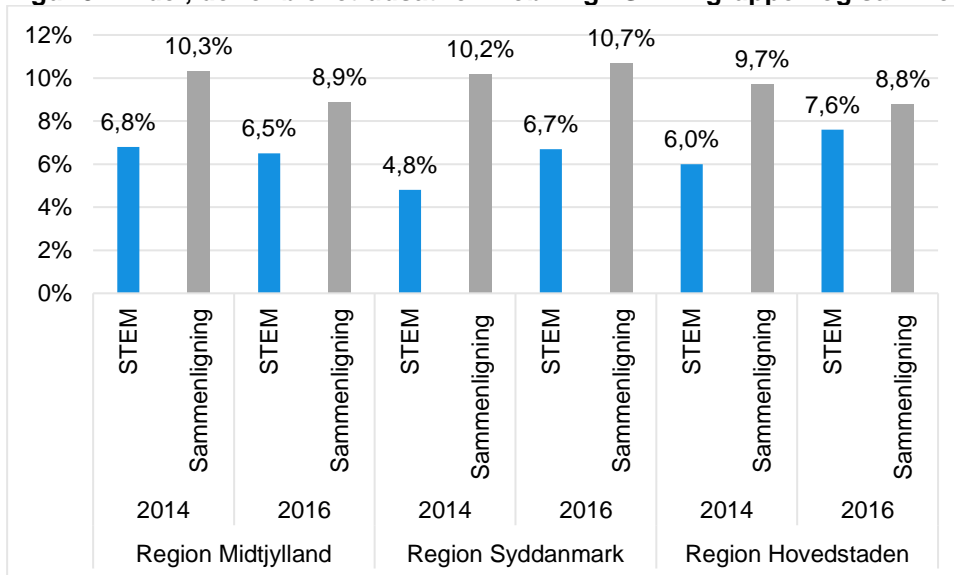


Kilde: IDA pba. data fra NFA

Forskellen på andelen af mænd, der har følt sig udsat for mobning i de to grupper har også være signifikant i 2012 og 2014, men i modsætning til udviklingen for kvinderne, er forskellen også signifikant i 2016. Udviklingen i andelen af mænd, der har følt sig udsat for mobning i de to grupper løber dog parallelt med hinanden og underbygger således ikke, at omfanget af mobning nærmer sig hinanden i de to grupper.

Tendensen til, at omfanget af mobning i STEM- og sammenligningsgruppen nærmer sig hinanden underbygges også af data på regionsniveau. Af figur 9 kan vi se, at der i 2014 var tre ud af fem regioner, hvor der i sammenligningsgruppen var signifikant flere, der følte sig udsat for mobning sammenlignet med STEM-gruppen. Således lå forskellen på 3,5 procentpoint i region Midtjylland; på 5,4 procentpoint i region Syddanmark og på 3,7 procentpoint i region Hovedstaden. Spoler vi frem til 2016 er forskellen i region Midtjylland og region Hovedstaden blevet insignifikant, og det er således kun i region Syddanmark (hvor der er 4 procentpoints forskel mellem STEM- og sammenligningsgruppen), at vi finder et statistisk signifikant højere omfang i sammenligningsgruppen.

**Figur 9. Andel, der er blevet udsat for mobning i STEM-gruppen og sammenligningsgruppen. <sup>5</sup>**



Kilde: IDA pba. data fra NFA

Forskellen mellem STEM- og sammenligningsgruppen var hverken statistisk signifikant i 2014 eller 2016 i region Nordjylland og region Sjælland.

<sup>5</sup> Datamaterialet giver ikke mulighed for at analysere regionale forskelle i 2012.

## Metode

Ovenstående analyse er lavet på baggrund af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's tre arbejdsmarkedsundersøgelser "Arbejdsmiljø og Helbred" i henholdsvis 2012, 2014 og 2016.

## Population

Potentielle deltagere i Arbejdsmiljø og Helbred er beskæftigede lønmodtagere i alderen 18-64 år, som er bosiddende i Danmark.

Stikprøverne har gennem årene haft følgende størrelser:

- 2012: 50.806 personer
- 2014: 50.875 personer
- 2016: 65.741 personer.

Hvert år har mere end 50 % af de inviterede valgt at deltage i undersøgelsen og besvare spørgeskemaet. Det betragtes som tilfredsstillende. Svarprocenterne var gennem årene:

- 2012: 51,5 %
- 2014: 57,3 %
- 2016: 52,9 %

## STEM-population og sammenligningsgruppe

For at kunne udtale os om graden af mobning og seksuel chikane for STEM-segmentet (og dermed også IDAs medlemmer) har vi i afgrænsningen af vores fokusgruppe taget udgangspunkt i Danmarks Statistiks DISCO08-stillingskategorier fra lønstatistikken.<sup>6</sup> Vi har valgt de koder, der svarer til tekniske og naturvidenskabelige samt IT-uddannede på højt niveau, dvs. 211, 212, 213, 214, 215 og 25. For at kunne sammenligne omfanget af seksuel chikane med en sammenlignelig gruppe har vi valgt en sammenligningsgruppe, der består af de kandidater, der hører under koder, der starter med 2 – dvs. jobs, der forudsætter viden på højt niveau.

## Vægtning

I Arbejdsmiljø i Danmark er resultaterne baseret på vægtede tal, og der er appliceret to forskellige vægte. Dels en designvægt, der tager højde for sandsynligheden for at blive udtrukket til at deltage i undersøgelsen samt sandsynligheden for at besvare spørgeskemaet i undersøgelsens forskellige stikprøver; dels en kalibreringsvægt, der tager højde for, at der ofte er forskelle i køn, alder og job på personer, der besvarer spørgeskemaundersøgelser sammenlignet med dem, der ikke gør. Designvægten er et mål for, hvor mange personer en given udtrukket person repræsenterer i baggrundsbefolkningen, mens kalibreringsvægten har til formål at rette op på en eventuel skæv fordeling af køn-, alders- og jobgrupper blandt undersøgelsens deltagere i forhold til baggrundspopulationen.

---

<sup>6</sup> <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco-08-i-loenstatistikken>

**Bemærkninger**

*Arbejds miljø og Helbred i Danmark* er et såkaldt tværsnitsstudie, hvor deltagerne er blevet spurgt til forskellige aspekter af deres arbejdsmiljø på ét bestemt tidspunkt. Denne studietype anvendes ofte til monitorering af forekomsten over tid. Da alle aspekter af arbejdsmiljø måles på ét og samme tidspunkt, er det ikke muligt at konkludere noget om årsag og virkning (dvs. hvad der eventuelt forårsagede en udvikling).

# Bilag

## Spørgsmål

### **Har du inden for sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?**

*(Dvs., når én eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter én eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende)*

- Ja, dagligt
- Ja, ugentligt
- Ja, månedligt
- Ja, sjældnere
- Nej, aldrig