

DETTA ÄR ETT UTDRAG UR ANTOLOGIN:

# Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar

*Staffan Marklund, Mats Bjurvald, Christer Hogstedt,  
Edward Palmer och Töres Theorell (red)*



Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling.

Vi ska bidra till ett arbetsliv med goda villkor och utvecklingsmöjligheter för både kvinnor och män. I dialog med arbetslivets aktörer arbetar vi också för en hälsosam arbetsmiljö som är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar.

Vår forskning bedrivs inom områden som hälsa och ohälsa i arbetslivet, arbetsmarknad och sysselsättning, arbetsrätt, arbetets organisering, ergonomi och belastning, fysikaliska och kemiska hälsorisker, integration och mångfald samt utvecklingsprocesser i arbetslivet. Vi strävar efter att vår forskning ska vara mångvetenskaplig och vara till nytta för arbetslivet.

Besök gärna [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) för mer information. Här kan du läsa om aktuell forskning, prenumerera på våra nyhetsbrev, låna litteratur från vårt bibliotek, beställa böcker eller ladda hem rapporter. Du hittar också kontaktuppgifter till Arbetslivsinstitutets omkring 400 anställda och adresser till våra kontor.

© Arbetslivsinstitutet och författarna 2005

Arbetslivsinstitutet

113 91 Stockholm

Telefon 08-619 67 00, fax 08-656 30 25

Förlagstjänst 08-619 69 00, fax 0150-788 88

[forlag@arbetslivsinstitutet.se](mailto:forlag@arbetslivsinstitutet.se)

[www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se)

Inlaga: Eric Elgemyr

Omslag: Lena Karlsson

ISBN: 91-7045-737-9

Tryck: Lenanders Grafiska AB, Kalmar 2005

## 4. Vuxenmobbing och sjukskrivning

*Maria Widmark, Gabriel Oxenstierna, Hugo Westerlund och Töres Theorell*

MOBBNING HAR SEDAN ETT DRYGT DECENNIUM varit ett vanligt förekommande diskussionsämne i medierna främst i de skandinaviska länderna. De flesta diskussionerna har dock behandlat mobbing bland skolbarn. I och med Heinz Leymanns arbete i mitten av 1980-talet kom den första forskningen om mobbing som rör vuxna. Innan dess hade enbart ett fåtal skrivit om ämnet (Leymann 1986; Leymann & Tallgren 1989). Bland andra efterlyser Einarsen (2000) mer forskning om vuxenmobbing. Intresset för arbetsplatsmobbing tycks dock vara på uppgång (Dawn m fl 2003; Salin 2003), vilket skulle kunna bero på att traditionella arbetsformer är under stark förändring. Det är rimligt att tänka sig att dessa förändringar bidrar till att alltfler utsätts för mobbing på sina arbetsplatser.

I föreliggande undersökning avser vi att studera hälsoeffekter av mobbing i arbetslivet samt undersöka några arbetsmiljöfaktorerets betydelse i sammanhanget. Inledningsvis presenteras en kunskapsöversikt över forskningsområdet.

### **Definitioner, kännetecken och former**

Quine (2003) skriver att det inom forskningen om mobbing i skolan är enkelt att hitta definitioner av mobbing. Där definieras mobbingen som ett aggressivt beteende. Quine skriver också att tre kriterier brukar uppges: mobbingen är tänkt att vara skadlig, handlar om en maktobalans mellan offret och mobbaren och utförs upprepat och under lång tid.

Det finns dock ingen allmängiltig definition av vuxenmobbing, vilket ställer till det för forskaren eftersom man inte med säkerhet kan säga vad mobbing är för något; handlar det om flera olika beteenden och därmed flera definitioner, eller kan vuxenmobbing beskrivas med en enkel definition? Fysiskt våld är enligt Quine sällsynt på arbetsplatserna, men arbetsplatsen ger mobbaren eller mobbarna stora möjligheter att bete sig på en mängd aggressiva och hotfulla sätt. Tre kriterier som utmärker vuxenmobbing är, för det första, att mobbingsoffrets personliga uppfattning av

mobbingen och inte mobbarens avsikter med mobbingen avgör om det handlar om mobbing. Mobbingens utseende och typ kan alltså skilja sig åt från fall till fall. För det andra krävs också att mobbingen har negativa effekter på offret. För det tredje måste mobbingen vara ihållande.

Vartia (2003), i sin tur, menar att det finns minst fem fenomen som kännetecknar vuxenmobbing (även om man kanske kan tycka att mycket av detta även gäller mobbing bland skolbarn):

1. Mobbing på arbetsplatser handlar om negativa eller hotfulla beteenden som sker regelbundet, upprepat och över tid.
2. Det råder en maktobalans mellan mobbaren och offret där offret är den svagare parten.
3. Mobbingen kan även utövas av människor utanför arbetsplatsen (exempelvis patienter, elever, klienter).
4. Mobbaren värderar effekterna av och riskerna med handlingen, försöker maximera effekterna och minimera riskerna.
5. Olika former av negativa handlingar kan vara involverade, men ofta handlar det om en manipulering med mobbingsoffrets rykte, arbetsprestationer, kommunikation med medarbetare, sociala liv eller hot om fysiskt våld.

Vuxenmobbingens två främsta kännetecken, enligt Einarsen (1996), är de ihållande, långvariga och ständigt återkommande negativa aggressiva beteenden som syftar till att vara eller uppfattas som hotfulla. En mycket frekvent association är också maktmissbruk och maktobalans.

Ett annat problem med vuxenmobbing är att det inte finns någon allmängiltig term, utan flera näraliggande begrepp används bland forskare världen över för att beskriva fenomenet. Samtliga begrepp tycks dock referera till samma fenomen, nämligen mobbing eller engelskans bullying. Kanske kommer denna spridning av begrepp av att det inte finns någon allmängiltig definition av vuxenmobbing. Några av de beteckningar som använts synonymt av olika forskare är: trakasserier eller arbetsplatstrakasserier (Björkqvist m fl 1994; Brodsky 1976), icke-sexuella trakasserier (Zapf & Einarsen 2001), psykologiska trakasserier (Vartia 1993a), victimization (Einarsen & Raknes 1997), psykologisk terror (Leymann 1990), ”syndabocks-letande” (Thylefors 1987) och petty tyranny (Ashforth 1994), känslomässigt utnyttjande (Keashly 1998, Keashly m fl 1994), generaliserade icke-

sexuella trakasserier på arbetsplatsen (Rospenda 2002), arbetsplatstrauma (Wilson 1991) och arbetsplatsaggression (Baron & Neuman 1996). Samtliga definitioner tycks dock referera till samma fenomen, vuxenmobbing.

Vuxenmobbing kan förekomma i olika former, och olika forskare har gett förslag till indelning i olika typer. Enligt Vartia (1993a) handlar det om sex huvudtyper av mobbing: skvaller och ryktesspridning, social isolering och att hålla människor oinformerade, att ge en människa få eller överdrivet enkla arbetsuppgifter, kontinuerlig kritik av en människas arbete och resultat, hot eller fysiskt våld, insinuation om en människas mentala tillstånd. Enligt en senare studie av Hoel och Cooper (2000) kan mobbing förekomma som arbetsrelaterade, personliga och organisatoriska trakasserier samt hot. Vuxenmobbing har också beskrivits som en speciell form av aggression (Björkqvist m fl 1982). Aggressivt beteende klassificeras inom forskningen som indirekt och direkt. En studie av Björkqvist och medarbetare (1994a) visade att det var vanligare med indirekt aggressivt beteende bland universitetsanställda än bland andra grupper av anställda.

## Mobbningsprocessen

Vuxenmobbing brukar delas upp i två kategorier beroende på hur mobbningen startar. Den första kategorin åsyftar situationer där mobbningen uppstår som en reaktion på interpersonella eskalerande konflikter på arbetsplatsen där den utlösande faktorn ofta antas vara arbetsplatsrelaterad. Den andra kategorin refererar till situationer där mobbningsoffret inte har gjort något personligen för att provocera fram det negativa beteendet hos mobbaren.

Mobbing startar i en organisatorisk miljö och kan beskrivas som en stegrad process. Leymann (1996) har exempelvis beskrivit mobbningsprocessen genom fyra steg. Det börjar ofta med en konflikt som framkallar en allvarlig händelse. Det andra steget innehåller olika typer av negativa beteenden (ryktesspridning, utfrysning, fysiskt våld och så vidare) från mobbaren/mobbarna, mobbing samt stigmatisering av offret. I steg tre stiger ledningen in. I det sista steget tvingas mobbningsoffret lämna arbetsplatsen.

Björkqvist (1992) beskriver mobbningsprocessen som något som med tiden blir allt mer allvarligt. Enligt Björkqvist innebär det första steget att mobbningsprocessen ofta börjar med indirekta handlingar som är svåra för

andra utomstående eller offret att motverka. Det kan handla om skvaller, osanna historier om den mobbade och så vidare. Efter ett tag förändras situationen och mobbningen blir mer direkt. Mobbningsoffret isoleras eller förnedras. Arbetskamrater övertygas alltmer om att mobbningen är rättfärdig och att mobbningen uppstått på grund av mobbningsoffrets personlighet. Gradvis övergår övriga arbetskamrater till övertygelsen att mobbningsoffret inte har samma människovärde eftersom situationen är hennes ”eget fel”. Därmed förtjänar hon också att behandlas på det viset. Mobbning är en kollektiv process och det är just det som möjliggör denna övergång hos andra arbetskamrater att börja se på offret på ett nedvärderande och kritiskt sätt, enligt Björkqvist. Genom att nedvärdera den mobbade rättfärdigar de som mobbar sina beteenden och kan på så vis också undvika dåliga samveten. I det tredje och sista steget innebär mobbningen direkta hot och både fysiskt och psykiskt våld används. Ofta förekommer uttalanden om den mobbades privatliv och mentala hälsa.

Kännetecknande för vuxenmobbning är, enligt Einarsen (2000), att den som mobbas kan göra väldigt litet för att själv lösa problemet och med tiden stigmatiseras offret. Andra börjar se på den mobbade som själva problemet. Stigmatiseringen och den stegrande och intensifierade mobbningsprocessen leder till att offret blir oförmöget att sköta sina dagliga arbetsuppgifter och de sociala relationerna på arbetsplatsen. Detta leder till att den mobbade blir mer utsatt och målet för mobbarna är att ge mobbningsoffret den behandling som hon eller han ”förtjänar” (Einarsen 2000).

Arbetsenhetens alla medlemmar och deras roller är avgörande för den stegrande mobbningsprocessen. De skulle kunna stoppa processen på ett tidigt stadium, men gör ofta inte det av rädsla att själva bli nästa offer eller på grund av grupptrycket (Vartia 2003).

### **Mobbningsoffrens demografi**

Flera studier visar att kvinnor och män upplever att de utsätts för mobbning lika ofta (Einarsen & Skogstad 1996; Hoel & Cooper 2000; Keashly m fl 1994; Kivimäki m fl 2000; Leymann 1992a; Piirainen m fl 2000; Quine 1999; Vartia 1991), även om vissa studier funnit att kvinnor är överrepresenterade bland mobbningsoffren (Björkqvist m fl 1994a; Nuutinen m fl 1999; Quine 2002). Män mobbas oftast av andra män, medan kvinnor mobbas av andra kvinnor, män eller av båda könen (Einarsen & Skogstad

1996; Hoel m fl 2001; Leymann 1992a). Män rapporteras också oftare som mobbare än kvinnor (Einarsen 1996).

Vad gäller ålder är resultaten skiftande. Vissa studier finner inte några åldersskillnader (Leymann 1992a; Quine 2002) medan andra visat att äldre arbetstagare upplevt mobbning i högre grad än de yngre på arbetsplatsen (Einarsen & Skogstad 1996; Piirainen m fl 2000). En studie från Storbritannien visade att yngre anställda var något mer i riskzonen än de äldre (Hoel & Cooper 2000; Quine 2002). När det handlar om etniska skillnader har engelska studier (Hoel & Cooper 2000; Quine 2002) visat att människor med asiatiskt ursprung (i detta fall handlar det om människor från Indien, Bangladesh och Pakistan) sannolikt är mer utsatta för mobbning än människor som anser sig vara vita.

### **Vuxenmobbning i organisationen**

Många studier har visat att mobbning på arbetsplatser är vanligare inom offentlig än inom privat sektor (Hoel & Cooper 2000; Leymann 1992a; Piirainen m fl 2000), men det finns också resultat som säger det motsatta (Einarsen & Skogstad 1996). Studier har funnit att risksektorer kan vara industriarbeten (Einarsen & Skogstad 1996; Hubert & Veldhoven 2001), läraryrken, arbete med undervisning och hälsa (Hoel & Cooper 2000; Leymann 1992a; Paoli & Merllie 2000; Sutela & Lehto 1998) bland grafiker, hotell- och restaurangpersonal (Einarsen i Skogstad 1996; Paoli & Merllie 2000), inom transport och kommunikation (Paoli & Merllie 2000), inom fängelsevård, post och telekommunikation och inom dansyrket (Hoel & Cooper 2000). Organisationens storlek verkar inte spela någon större roll då studier visat att mobbning förekommer både i små och stora organisationer (Hoel m fl 2001).

I skandinaviska länder har mobbaren visat sig vara en medarbetare, en person man samarbetar med eller en överordnad i lika stor utsträckning (Einarsen & Skogstad 1996). I England har mobbarna dock oftast visat sig vara överordnade (Hoel & Cooper 2000). Graveson (1998) skriver att ett auktoritärt ledarskap är en hög riskfaktor för mobbning på arbetsplatsen. Enligt författaren kan mobbningen komma att integreras i arbetsplatskulturen och accepteras av de anställda i organisationer med ett auktoritärt ledarskap. Man är helt enkelt rädd att förlora sitt jobb och gör därför inget för att bryta mobbningskulturen. Arbetsplatsmobbning tyder på en ohälsosam organisation.

## Vuxenmobbnings orsaker

Inom forskningen om vuxenmobbing finns det förenklat sett två olika traditioner. Den ena (psykologiska eller socialpsykologiska) traditionen ser mobbarens och mobbningsoffrets personliga egenskaper och karaktäristika som grundorsaker till mobbing (Coyne m fl 2000). De personliga egenskaper som det oftast handlar om och som förknippas med den som mobbar är bland annat en aggressiv personlighet, bristande impuls kontroll eller personlighetsstörningar av något slag. Den mobbade i sin tur beskrivs däremot som blyg, osäker, labil och känslig.

Det finns dock även en omgivningsbetonande tradition inom forskningen om mobbing som håller på att växa fram. Denna tradition ser mobbing som en följd av faktorer i omgivningen (Leymann 1996; Salin 2003). Salin visar i sin studie en modell som innehåller motiverande (konkurrens i organisationen, belöningsystemet, byråkrati och svårigheter att avskeda personal), påskyndande (omorganisationen och organisationsförändringar, förändrat ledarskap och förändringar i arbetsgruppernas sammansättning) och möjliggörande (upplevd maktobalans, uppfattad social acceptans, missnöje och frustration) faktorer som kan göra arbetsplatsmobbingen mer eller mindre sannolik. Grupperingen i modellen är enligt vår mening inte helt självklar, då både de motiverande och möjliggörande faktorerna i Salins modell kan ses som organisatoriska faktorer och skillnaderna dem emellan är otydlig. De möjliggörande faktorerna kan ses som följer av organisatoriska faktorer.

Leymann skriver (1996) att vem som helst kan råka ut för mobbing på sin arbetsplats. Män och kvinnor är lika utsatta. Men människor med socialt svaga positioner, till exempel lönebidragsanställda, är överrepresenterade. Leymann menar att man därför knappast kan påstå att personligheten skulle vara utslagsgivande. Det skulle bland annat betyda att handikappade har vissa särskilda karaktärsdrag. Det handlar snarare, enligt Leymann, om faktorer i arbetsmiljön som skapar stress och irritation, vilket i sin tur skapar konflikter mellan de arbetande. I de fall då konflikterna urartar till mobbing kan en tänkbar anledning vara bristande arbetsledning och ledarens ovilja mot att gripa in vid bråk mellan medarbetarna.

Senare forskning har visat att mobbing ur ett bredare organisationspsykologiskt perspektiv måste förklaras som följden av en komplicerad interaktion mellan både omgivningen och organisationen, egenskaper hos mobbad och mobbare, den allmänna karaktären i det mänskliga samspelet



inom organisationen samt andra medlemmars beteende i organisationen. Mobbning kan således bero både på faktorer i omgivningen och på personlighet (Einarsen 2000; Hoel m fl 1999; Zapf 1999).

## Mätmetoder och prevalens

Olika metoder har använts för att mäta vuxenmobbningens förekomst, prevalens. En del forskare har använt en strategi där mobbningen definieras. Respondenterna frågas om de utsatts för mobbning, enligt definitionen, under de senaste sex eller tolv månaderna. Respondenterna får på så vis själva skatta huruvida de utsatts för mobbning eller inte enligt definitionen. Andra forskare frågar mer direkt om respondenten utsatts för mobbning utan att definiera begreppet. Ytterligare en annan metod är att man ger respondenterna en lista av negativa och tänkbart trakasserande handlingar. Om respondenterna då rapporterar att de utsatts för minst en negativ handling per vecka klassificeras de som mobbningsoffer (Vartia 2003).

Vid användning av metoden där respondenten själv får skatta sin utsatthet, får man en prevalens på två till fem procent i de skandinaviska länderna. Siffrorna är något högre i andra europeiska länder. Denna metod ger något lägre prevalens än metoden där man listar negativa beteenden (Mikkelsen & Einarsen 2001; Quine 2002; Salin 2001).

### *Vuxenmobbning och dess samband med ohälsa*

Vuxenmobbning har betraktats som en allvarlig social stressfaktor på arbetsplatsen (Niedl 1996; Zapf m fl 1996) och som en kritisk livshändelse (Mikkelsen & Einarsen 2002b). Mobbning på arbetsplatsen har i ett flertal studier visat sig orsaka minskad arbetstillfredsställelse (Einarsen & Raknes 1997; Einarsen m fl 1998; Quine 1999), minskat välmående/psykisk hälsa och posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) (Leymann & Gustafsson 1996; Mikkelsen & Einarsen 2002a).

Det finns starka samband mellan upplevd mobbning på arbetsplatsen och minskad psykisk hälsa, ökade nivåer av självrapporterade psykologiska stressymtom, depression, oro och psykosomatiska hälsoproblem (Björkqvist m fl 1994a; Einarsen m fl 1996; 1998; Mikkelsen & Einarsen 2001; 2002; Quine 1999), aggressivitet (Björkqvist m fl 1994a) och mentala hälsosymtom (Hoel & Cooper 2000). Av de många olika mobbningsformerna har attacker mot mobbningsoffrets privatliv visat sig ha de starkaste sambanden med psykisk ohälsa (Einarsen & Raknes 1997; Zapf m fl 1996). Det

är inte bara mobbningsoffren som lider; även människor i omgivningen som observerar mobbningen har rapporterat negativa effekter på sin egen mentala hälsa (Hoel & Cooper 2000).

Studier har visat att mobbningsoffer ofta visar samma symtom som vid posttraumatiskt stressyndrom och många offer upplever mobbningen som det största traumat i deras liv (Leymann & Gustafsson 1996; Mikkelsen & Einarsen 2002a).

Vuxenmobbing har visat sig vara en avgörande faktor för sjukfrånvaro (Kivimäki m fl 2000; Voss m fl 2001). Kivimäki och medarbetare har visat att vuxenmobbing samvarierar med en ökad sjukfrånvaro hos sjukhuspersonal. De mobbade tycks inte tillhöra någon specifik grupp med särskilda demografiska karaktäristika eller särskild yrkesbakgrund (Kivimäki m fl 2000). Voss och medarbetare (2001) fann att kvinnor anställda vid Posten hade en dubbelt så stor risk att sjukskriva sig på grund av arbetsplatsmobbing jämfört med andra yrkesgrupper.

Det har också visat sig finnas kopplingar mellan mobbing och intentioner att säga upp sig (Hoel & Cooper 2000; Vartia 1993b).

Det är inte bara psykiska problem som uppstår av mobbningen; det har även visats att det kan finnas samband mellan mobbing och muskeloskeletala hälsoproblem (Einarsen m fl 1996) vilket kan bero på de spänningar som uppstår inom den mobbade.

## **Avgränsningar**

Som nämnts i inledningen kan vuxenmobbing även utövas av människor utanför arbetsplatsen, exempelvis patienter, elever och klienter. Dessa grupper tillhör inte organisationen på samma sätt som de anställda. De har med andra ord en annan relation till de anställda än den de anställda har sinsemellan. De har också andra specifika kännetecken, nämligen att de ofta befinner sig i ett beroendeförhållande till organisationen och dess anställda. Ofta är organisationen en myndighet som ensidigt kan besluta över individen, till exempel om klienten ska få hjälp eller inte. I arbetsmiljöundersökningarna ingår frågan om huruvida man är indragen i någon form av konflikt eller bråk på arbetsplatsen med människor utanför organisationen till exempel patienter, kunder, klienter, passagerare eller elever. Vi har valt att lämna denna mobbingproblematik utanför denna undersökning.

Relationen mellan vuxenmobbing och interpersonella konflikter i arbetslivet är oklar. Naturligtvis finns det faktorer som talar för ett sam-

band mellan konflikter och mobbning. Till exempel övergår inte sällan interpersonella konflikter på arbetsplatsen i mobbning. Konflikterna kan övergå i handlingar och beteenden från den ena parten som ligger nära mobbningsbeteendena. Detta gäller särskilt om den ena parten får många andra på arbetsplatsen att ta dennes parti och gadda sig samman emot den andre parten. Gränsen är antagligen hårfin och det finns nog också en stor gråzon där människor far illa oavsett om det handlar om mobbning eller en dåligt hanterad, långvarig konflikt som blivit institutionaliserad och en del av organisationen. Skälet till att vi valt att göra två separata kapitel av vuxenmobbning och konflikter i arbetslivet är dock att vi anser att det finns några viktiga och stora skillnader mellan interpersonella konflikter och mobbning på arbetsplatsen:

1. Arbetsplatsmobbning handlar om en maktobalans och ett maktmissbruk, där en part är starkare och utövar sitt maktövertag över en annan part som är svagare och i underläge. Så är oftast inte fallet vad gäller konflikter, där parterna mycket väl kan vara jämbördiga och inneha en likvärdig maktposition. Mobbningsoffret kommer slutligen alltid till det stadiet att han eller hon är oförmögen att göra något åt situationen. Offret trycks sakta men säkert ned och tappar till slut allt självförtroende, vilket gör att det blir ännu svårare att göra något åt situationen.
2. En annan skillnad är att vuxenmobbning mer uttalat handlar om negativa handlingar av olika slag – alltifrån ryktesspridning till fysiskt våld – och dessa är tänkta att vara eller uppfattas som hotfulla samt att nedvärdera och skada offret. Det finns alltså en tanke bakom mobbningen. Konflikter handlar inte på samma sätt om sådana negativa handlingar, även om gränsen antagligen är hårfin.
3. Interpersonella konflikter kan vara mellanmänskliga konflikter (det vill säga ske mellan individer), strukturkonflikter (när de beror på organisationens eller samhällets struktur) eller intressekonflikter. Just det senare skiljer konflikten markant åt från mobbningen som ju alltid innebär att ett offer utses. Mobbningen riktas således alltid gentemot en annan individ på arbetsplatsen, medan konflikten kan handla om att man helt enkelt har delade meningar i olika intressefrågor.
4. Mobbning är något oerhört negativt och skadligt. Effekterna av mobbningen är enbart skadliga och den som utsatts får ofta kämpa med

denna erfarenhet under resten av sitt liv. Konflikter kan däremot vara positiva och leda till något bättre – förutsatt att konflikten löses på ett bra sätt. Det är dock ovanligt att vi tänker på konflikter som något positivt. Själva ordet har fått en negativ klang. I Arbetsmiljöenkäterna ställs enbart frågor som tyder på att man syftar på konflikter som något negativt, eftersom man inte ställt följdfrågor om positiva eller negativa effekter av konflikten. Detta försvårar för oss när vi ska tolka resultaten, eftersom vi inte kan säga huruvida alla de som varit med om konflikter upplevt en konstruktiv eller destruktiv konflikt på arbetsplatsen.

Sexuella trakasserier är negativa handlingar. En orsaksfaktor till sexuella trakasserier skulle kunna vara att det råder en maktobalans mellan den eller de som trakasserar och deras offer. Med andra ord är det rimligt att anta att sexuella trakasserier endast är en form som mobbning yttrar sig i. Föreliggande studie visar dock att 57,7 procent av de män som uppgav sig vara utsatta för sexuella trakasserier också ansåg sig vara mobbade. Bland kvinnorna var motsvarande siffra 28,2 procent. Dessa data tyder på att det visst finns en överlappning, men att den är begränsad. Sexuella trakasserier förefaller inte enbart vara en form av mobbning. Vi har därför valt att inte addera de två variablerna. Vi menar att frågor kring sexuella trakasserier bör behandlas i en särskild analys. Detta har dock inte visat sig vara möjligt i denna studie, eftersom Arbetsmiljöenkäterna saknar variabler som skulle kunna underlätta en sådan analys.

Bland männen upplevde sig 0,7 procent som sexuellt trakasserade någon gång de senaste tolv månaderna (andelen var något förhöjd inom landstinget – 3,1 procent), medan motsvarande andel var 2,0 procent hos kvinnorna (här var den lägsta andelen, 0,9 procent, inom primärkommunal verksamhet, en förhöjd andel fanns hos kvinnorna inom statlig verksamhet – 4,0 procent). När respondenterna delas upp i arbetsledare och ej arbetsledare finner vi att 3,0 procent av de kvinnliga arbetsledarna upplevde sig utsatta för sexuella trakasserier. Motsvarande andel var 0,5 procent bland männen. Även om procentandelarna är små menar vi att det bör göras analyser av problematiken. I vårt datamaterial är antalet individer som varit föremål för sexuella trakasserier så blygsamt att några tillförlitliga statistiska analyser inte låter sig göras. Vi har valt att lämna denna mobbningsproblematik utanför undersökningen, väl medvetna om att en betydande andel av respondenterna är utsatta för sexuella trakasserier och mobbade.

## Övergripande syfte

Syftet med den föreliggande studien är att:

1. prospektivt studera hälsoeffekter av mobbning i arbetslivet,
2. beskriva mobbning i åtta kontrasterade situationer som skiljer sig åt med avseende på stöd från överordnade, arbetskamrater och kontroll,
3. undersöka betydelsen av arbetsmiljö och anställningsotrygghet för vuxenmobbning.

## Specifika frågeställningar

1. Vika konsekvenser har vuxenmobbning för ohälsa och långtidssjuk-skrivning?
2. Föreligger det skillnader mellan män och kvinnor när det gäller mobbning?
3. Vilka grupper är särskilt utsatta för mobbning?
4. Hur påverkar arbetsmiljö och anställningsotrygghet vuxenmobbning?

## Material och metod

Arbetsmiljöundersökningarna 1989–99 länkades med Registret för företagsstatistik (RAMS och FAD), RFV:s sjukförsäkringsregister, sociala data ur LOUIS, FOB 90 med mera. Registret innehåller cirka 75 000 individer – en vid undersökningstillfällets start frisk yrkesarbetande för Sverige representativ grupp män och kvinnor (icke sjukskrivna; icke studerande; närvarande på arbetet). I föreliggande undersökning har vi använt den fråga om mobbning i arbetslivet som ställts från och med 1995 års undersökning, och vi använde såväl 1995, 1997 som 1999 års undersökningar.

Följande variabler och variabelgrupper användes.

### *Hälsa*

Sjukskrivning. Fyra olika mått hämtade från Riksförsäkringsverket har använts för att mäta sjukskrivning:

1. Sjukskriven minst 60 dagar två år efter att respondenten deltagit i arbetsmiljöundersökningen.
2. Sjukskriven minst 60 dagar året efter att respondenten deltagit i arbetsmiljöundersökningen.
3. Sjukskriven minst 30 dagar det år då respondenten deltog i arbetsmiljöundersökningen.

4. Sjukskriven utöver arbetsgivarperioden det år då respondenten deltog i arbetsmiljöundersökningen.

### *Ont efter arbetet*

*Har du efter arbetet ont på något av följande ställen: ryggen, axlar, armar, händer, höfter, ben, fötter?* Svartalternativen var varje dag, en dag av två, en dag av fem, en dag av tio och inte alls eller sällan de senaste tre månaderna. Svartalternativen transformerades till antalet arbetsdagar under de senaste tre månaderna då respondenten upplevt smärta. En kontinuerlig variabel bildades (2,5–300) Variabeln dikotomiserades mellan den högsta tertilen (39–300) som hade mest smärta och övriga.

### *Psykosomatiska symtom*

*Har du under de senaste tre månaderna haft huvudvärk, varit trött och håglös, haft ögonbesvär, haft magproblem?* Svartalternativen var samma som för fysiska symtom. Transformeringsen gjordes också på samma sätt som för fysiska symtom. Skalan löpte från 1,5–180. Den högsta tertilen (26–180) hade flest psykosomatiska symtom.

### *Arbetsplatsförhållanden*

*Olust att gå till arbetet: Händer det att du känner olust när du går till arbetet (Varje dag – Inte alls)?*

### *Kan ej koppla av efter arbetet*

*Händer det att du inte kan koppla av tankarna på arbetet när du är ledig (Varje dag – Inte alls)?*

### *Misströstan av svårigheter*

*Händer det att du känner dig illa till mods och misströstar, som följd av svårigheter som du ställs inför på jobbet (Varje dag – Inte alls)?*

### *Mobbning*

*Är du utsatt för personlig förföljelse genom elaka ord eller handlingar från chefer eller arbetskamrater?* Frågan har dikotomiserats. Svarkategorierna från ”varje dag” till ”någon gång de sista 12 månaderna” har förts samman och får beteckna att respondenten anser sig vara utsatt för mobbning. Svaret

”Inte alls de sista 12 månaderna” har fått beteckna att man inte anser sig utsatt för mobbning. En uppdelning i flera kategorier hade gett alltför få observationer, eftersom prevalensen trots allt är ganska liten (se tabell 4.1).

**Tabell 4.1.** Fördelning av svar på frågan om mobning.

	Kvinnor		Män	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Varje dag	35	0,3	27	0,3
1 dag av 2	31	0,3	28	0,3
1 dag av 5	28	0,3	34	0,4
1 dag av 10	55	0,5	74	0,8
Några gånger sista 3 månaderna	146	1,4	147	1,5
Någon gång sista 12 månaderna	560	5,5	514	5,3
Inte alls sista 12 månaderna	9 368	91,6	8 846	91,5

### *Höga krav*

Ett index har byggts upp av fem frågor: Om man måste hoppa över luncher och jobba övertid på grund av arbetsbördan? Om man inte har tid att prata om annat än jobb? Om man har för mycket att göra? Om man har för svåra arbetsuppgifter? Om arbetsuppgifterna är psykiskt ansträngande?

### *Låg kontroll*

Ett dikotomiserat index har bildats ur tre frågor: Har du möjlighet att själv bestämma din arbetstakt? Kan du delvis själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras? Händer det att du är med och beslutar om upplägningen av ditt arbete? Den sämsta tertilen betecknades som låg kontroll.

### *Stöd från chefer*

*Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer när arbetet känns besvärligt?* ”Alltid” och ”för det mesta” benämns ”bra stöd” och ”för det mesta”, ”inte” och ”aldrig” benämns ”dåligt chefsstöd”.

### *Stöd från arbetskamrater*

*Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från arbetskamrater när arbetet känns besvärligt?* ”Alltid” och ”för det mesta” benämns ”bra stöd” och ”för det mesta”, ”inte” och ”aldrig” benämns ”dåligt kamratstöd”.

### *Konflikter med chefer*

*Är du indragen i någon form av konflikt eller bråk med chefer på din arbetsplats? Svartalernativet "Inte alls de sista 12 månaderna" har ställts mot svartalernativen som sträcker sig från varje dag till någon gång de sista 12 månaderna.*

### *Konflikter med arbetskamrater*

*Är du indragen i någon form av konflikt eller bråk med arbetskamrater på din arbetsplats? Svartalernativet "Inte alls de sista 12 månaderna" har ställts mot svartalernativen som sträcker sig från varje dag till någon gång de sista 12 månaderna.*

### *Sexuella trakasserier*

*Är du utsatt för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater på din arbetsplats? Svaren har dikotomiserats på samma sett som konfliktvariablerna ovan.*

### *Anställningstrygghet*

Tre dikotoma variabler (svartalernativ ja, nej) ska mäta respondentens upplevelse av sin anställningstrygghet: "Risk för nedskärningar eller nedläggning" *Finns det planer på din arbetsplats att skära ned eller lägga ned verksamheten helt?* "Risk för ofrivillig förflyttning" *Finns det en risk för att du mot din vilja förflyttas till annat arbete?* "Hot om permittering" *Finns det ett hot om permittering eller uppsägning?*

### *Övrigt*

*Position:* Arbetsledare ej arbetsledare – Arbetare/tjänstemän. *Socialklass:* Fem nivåer efter utbildning. *Sektor:* Privat, stat, kommun, landsting.

Analysmetod: I ett första steg studerades förekomst av mobbning i olika arbetsmarknadssektorer samt bland arbetsledare respektive icke arbetsledare. I ett andra steg undersöktes skillnaden mellan mobbade och icke mobbade då det gäller hälsa, arbetssituation och anställningstrygghet med mera. I ett tredje steg studerades sambanden mellan mobbning och risken att drabbas av ohälsa prospektivt med hjälp av binära logistiska regressioner under konstanthållande av tidigare ohälsa och demografiska variabler. Sjukskrivning



och förtidspensionering studerades ett eller flera år efter att individen deltagit i arbetsmiljöundersökningen. Analyserna gjordes separat för män och kvinnor.

Åtta kontrasterande situationer etablerades, definierade med hjälp av högt-lågt chefsstöd, högt-lågt kamratstöd samt hög-låg kontroll. Respondenter som uppgav att de hade bra stöd från såväl chefer som arbetskamrater betecknades med "dubbelt stöd". De som uppgav att de hade bra stöd från sina chefer men inte från sina arbetskamrater betecknades med "endast chefsstöd". De som hade dåligt stöd från sina chefer men bra stöd från arbetskamrater betecknades med "endast kamratstöd". Slutligen betecknades de som hade dåligt stöd från såväl chefer som arbetskamrater med "svagt stöd". Varje grupp delades sedan upp i de med hög kontroll och de med låg kontroll i arbetet. På så sätt skapades åtta kontrasterande grupper.

Logistisk regression användes för dikotoma utfall. Resultaten för de exponerade grupperna jämfört med referensgrupperna presenteras som oddskvoter med ett 95-procentigt konfidensintervall. Referensgruppen i den första analysen var de som hade "dubbelt stöd" och hög kontroll. I analysen kontrollerades för ålder. Analysen gjordes separat för män och kvinnor. I ett sista steg undersöktes de samlade effekterna av tillgängliga arbetsmiljövariabler.

## Resultat

Andelen män som uppger att de varit utsatta för mobbning någon gång de senaste tolv månaderna uppgår till 8,6 procent. Bland kvinnorna är andelen 8,5 procent. Inom den privata sektorn finns inga könsskillnader. Prevalensen i offentlig sektor ligger högre än i den privata. Inom den offentliga sektorn ligger den primärkommunala verksamheten högst (för männen 12,0 pro-

**Tabell 4.2.** Andelen personer (i procent) som upplevt sig vara utsatta för mobbning någon gång de senaste tolv månaderna uppdelat på arbetsmarknadssektor (N = 19 179).

Arbetsmarknadssektor	Kvinnor	Män
Stat	9,0	10,5
Primärkommunal <sup>a</sup>	8,9	12,0
Landsting	8,8	9,7
Privat	7,9	8,0
Totalt	8,5	8,6
Signifikans för skillnad mellan sektorer (chi-kvadrattest)	p = 0,374	p = 0,000

a. Till primärkommunal räknas även "övriga offentliga institutioner".

cent vilket ska jämföras med 8,9 procent för kvinnorna) och i staten ligger den högst för kvinnorna (9,0 procent). Se vidare tabell 4.2.

För männen är skillnaderna små då det gäller mobbning bland arbetsledare i jämförelse med icke arbetsledare (även om skillnaderna statistiskt är signifikanta). För kvinnorna är situationen annorlunda. Kvinnliga arbetsledare är mera utsatta än kvinnor i icke arbetsledande ställning. Skillnader finns således också mellan manliga och kvinnliga arbetsledare. Se vidare tabell 4.3.

**Tabell 4.3.** Andelen personer (i procent) som upplevt sig vara utsatta för mobbning någon gång de senaste tolv månaderna uppdelat på arbetsledare och icke arbetsledare (N = 19 888).

	Kvinnor	Män
Ej arbetsledare	7,5	8,1
Arbetsledare	11,1	9,3
Totalt	8,4	8,5
Signifikans för skillnad mellan arbetsledare/ej arbetsledare <sup>a</sup>	p = 0,000	p = 0,048

a. Fishers exakta test.

Det är rimligt att anta att personer som uppger att de är utsatta för mobbning har en sämre situation i övrigt på arbetet. Vi har därför jämfört de mobbade med icke mobbade då det gäller deras hälsosituation och arbets-situation. Resultatet framgår av tabell 4.4. Vi har använt en rad olika sjuk-skrivningsmått och mått på ohälsa. Genomgående är andelen som varit sjukskrivna högre bland dem som är utsatta för mobbning. Det gäller såväl för långtidssjukskrivning som för sjukskrivning överhuvudtaget. De procentuella skillnaderna är betydande och skillnaderna är också signifikanta. Mönstret är detsamma för både män och kvinnor.

Psykosomatiska besvär, det vill säga huvudvärk, trötthet och håglöshet, ögonbesvär och magproblem, är vanliga i den arbetande befolkningen, men andelen är klart vanligare bland de mobbade. Det är en skillnad på drygt 22 procentenheter för kvinnor och män. Psykosomatiska symtom är ungefär lika vanliga i den arbetande befolkningen som de fysiska symtomen, det vill säga ont efter arbetet i rygg, axlar, armar, händer, höfter, ben och fötter. När det gäller de fysiska symtomen är skillnaderna mycket stora mellan mobbade och icke mobbade – drygt 19 procentenheter för kvinnor och nästan 15 procentenheter för män.

Det kan då tyckas mera naturligt att människor som är utsatta för mobbning känner olust inför att gå till jobbet. Cirka 73 procent av kvinnorna och

nästan 66 procent av männen känner så, men det som kanske är värt att notera är hur vanlig olustkänslan är även hos övriga icke mobbade – cirka 38 procent upplever det så.

Känslor av olust inför arbetet kan hänga samman med känslor av att känna sig illa till mods och känslor av misströstan inför svårigheter på jobbet. Svårigheterna kan till exempel vara själva arbetsuppgifterna, den

**Tabell 4.4.** Förekomst i procent av olika slags ohälsa, symtom och arbetsplatsproblem hos mobbade respektive ej mobbade personer, uppdelat på kvinnor och män. Procent.

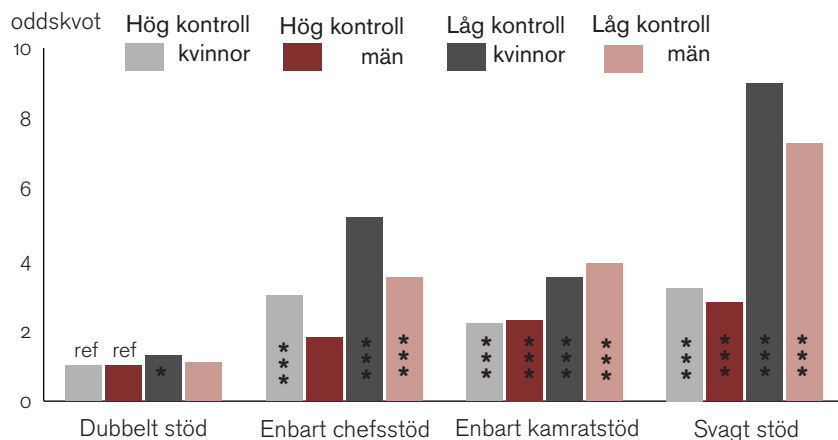
	Kvinnor (n = 10 223)			Män (n = 9 670)		
	Ej mobbade	Mobbade	Sign	Ej mobbade	Mobbade	Sign
Sjuk minst 60 dagar 2 år efter AMU	15,6	24,3	0,000	7,7	13,6	0,000
Sjuk minst 60 dagar året efter AMU	10,0	17,6	0,000	4,6	7,8	0,006
Sjuk minst 30 dagar under AMU-året	11,4	17,5	0,000	6,3	8,4	0,026
Sjukregistrerad under AMU-året	13,6	20,9	0,000	7,8	10,1	0,027
Psykosomatiska symtom	42,1	64,0	0,000	31,1	51,9	0,000
Fysiska symtom	44,9	64,1	0,000	33,0	47,8	0,000
Kan ej koppla av efter arbetet	29,8	51,0	0,000	27,8	39,5	0,000
Olust att gå till arbetet	38,4	73,2	0,000	37,1	66,3	0,000
Misströstan av svårigheter	34,2	67,0	0,000	31,2	61,1	0,000
Arbetare	43,5	41,2	0,264	52,1	52,4	0,902
Låg kontroll	56,9	67,5	0,000	41,6	55,6	0,000
Dåligt chefsstöd	30,6	54,6	0,000	36,9	64,7	0,000
Dåligt stöd från arbetskamrater	10,9	28,1	0,000	18,7	35,8	0,000
Konflikter med chefer	23,2	58,9	0,000	29,9	74,4	0,000
Konflikter med arbetskamrater	29,8	72,6	0,000	30,7	73,6	0,000
Sexuella trakasserier	1,5	6,7	0,000	0,3	4,9	0,000
Risk för nedskärningar/ nedläggning	15,8	17,9	0,058	12,0	16,7	0,000
Risk för ofrivillig förflyttning	16,6	23,8	0,000	11,7	22,7	0,000
Hot om permittering	12,3	15,6	0,006	11,2	15,8	0,000

allmänna situationen på arbetet eller det faktum att man är utsatt för mobbning. Våra resultat visar att en dubbelt så stor andel av dem som uppger sig vara föremål för mobbning som dem som inte uppger sig vara det upplever misströstan inför svårigheter på jobbet. Resultaten gäller såväl män som kvinnor.

Ungefär en fjärdedel av den arbetande befolkningen som inte är mobbad uppger att de har svårigheter att koppla av tankar på jobbet när de är lediga. För de mobbade kvinnorna är andelen 51,0 procent och för männen 39,5.

Mobbning är en mäktig metod genom vilken grupper agerar för att utesluta andra. Zapf (1999) har visat att 91 procent av dem som mobbats på en arbetsplats kände att det slutgiltiga målet var att tvinga bort dem från arbetsplatsen. Mot den bakgrunden är det rimligt att anta att mobbningsoffer faktiskt känner sig mera hotade i sin anställning än vad andra anställda gör. Våra resultat ger näring åt denna tanke. Skillnaderna – mellan fem och tio procentenheter – är inte dramatiska men påtagliga och signifikanta. Oron är något större bland kvinnor.

Risken för att bli utsatt för mobbning i de åtta kontrasterande stöd- och kontrollgrupperna framgår av figur 4.1. Alla grupper med undantag för gruppen ”dubbelt stöd med låg kontroll” hade en signifikant högre risk att



**Figur 4.1.** Risken för att drabbas av mobbning uttryckt i oddskvoter för personer i åtta kontrasterande situationer med avseende på stöd och kontroll. Resultaten redovisas separat för män och kvinnor, med kategorin dubbelt stöd med hög kontroll som referens.

utsättas för mobbning jämfört med referensgruppen ”dubbelt stöd med hög kontroll”. I samtliga grupper löpte de med hög kontroll en mindre risk att utsättas för mobbning jämfört med dem som hade låg kontroll. För både män och kvinnor hade gruppen ”svagt stöd med låg kontroll” den högsta oddskvoten och löper en flerfaldigt högre risk att mobbas.

Risken att bli sjukskriven mer än 60 dagar under två år efter att undersökningspersonerna uppgivit att de varit utsatta för mobbning är förhöjd. För män är oddskvoten 1,71 och för kvinnor 1,52. Vi har då kontrollerat för ålder, sektor, ställning i organisationen, stöd och kontroll. Vi har också kontrollerat för respondenternas upplevelse av sin anställningstrygghet. Slutligen har vi också kontrollerat för respondenternas tidigare sjukskrivning (se vidare tabell 4.5).

Mobbningens betydelse för sjukskrivningen kan uppskattas med den så kallade etiologiska fraktionen, vilket innebär en beräkning av hur stor andel människor i befolkningen som drabbas av sjukskrivning på grund av mobbning. När det gäller sjukskrivning över 60 dagar de två följande åren är den

**Tabell 4.5.** Sjukskrivning 60 dagar eller mer under de två år som följde på AMU. Odds-kvoter med 95-procentig konfidensintervall (inom parentes). Logistiska regressioner separat för kvinnor och män.

	Kvinnor		Män	
	Odds-kvot	Signi- fikans	Odds-kvot	Signi- fikans
Ålder (ref = 16–29 år)	1	0,000	1	0,000
30–49 år	1,13 (0,87–1,46)	0,358	<b>2,98 (1,84–4,82)</b>	<b>0,000</b>
50–65 år	<b>1,80 (1,38–2,35)</b>	<b>0,000</b>	<b>5,20 (3,20–8,44)</b>	<b>0,000</b>
Mobbad	<b>1,52 (1,16–2,01)</b>	<b>0,003</b>	<b>1,71 (1,21–2,40)</b>	<b>0,002</b>
Sektor (ref = privat)	1	0,219	1	0,087
Stat	0,92 (0,62–1,34)	0,647	<b>0,58 (0,35–0,94)</b>	<b>0,028</b>
Kommun	1,16 (0,96–1,39)	0,127	0,85 (0,59–1,23)	0,389
Landsting	0,91 (0,69–1,20)	0,508	0,61 (0,29–1,28)	0,191
Arbetsledare	1,20 (0,97–1,47)	0,091	1,20 (0,94–1,54)	0,146
God kontroll	<b>0,83 (0,70–0,99)</b>	<b>0,035</b>	<b>0,77 (0,61–0,97)</b>	<b>0,024</b>
Bristande chefsstöd	1,07 (0,89–1,28)	0,479	1,13 (0,88–1,46)	0,330
Bristande arbetskamratsstöd	<b>1,31 (1,02–1,68)</b>	<b>0,035</b>	1,03 (0,77–1,37)	0,837
Risk för nedskärning/ nedläggning	0,97 (0,78–1,19)	0,747	1,25 (0,92–1,70)	0,160
Sjukskrivning 2 år tidigare <sup>a</sup>	1,53 (1,47–1,60)	0,000	1,64 (1,54–1,74)	0,000

a. Kontinuerlig variabel, den naturliga logaritmen av antalet registrerade dagar plus ett.

för kvinnorna 2,9 procent och för männen 3,6 procent. I detta sammanhang kan det tolkas som att om man lyckades eliminera mobbningen så skulle de långa sjukskrivningarna kunna minska med cirka tre procent.

**Tabell 4.6.** Sjukskrivning 60 dagar eller mer under de två år som följer på AMU i relation till mobbning. Oddskvoter för mobbning i relation till sjukskrivning med 95-procentig konfidenstervall. Hierarkiska logistiska regressioner separat för män och kvinnor.

	Män		Kvinnor	
	Oddskvot	Sign	Oddskvot	Sign
Modell 1	<b>1,97 (1,40–2,78)</b>	<b>0,000</b>	<b>1,94 (1,48–2,54)</b>	<b>0,000</b>
Modell 2	<b>1,87 (1,31–2,67)</b>	<b>0,001</b>	<b>1,82 (1,38–2,40)</b>	<b>0,000</b>
Modell 3	<b>1,84 (1,27–2,67)</b>	<b>0,001</b>	<b>1,66 (1,23–2,24)</b>	<b>0,001</b>

Modell 1 = Under kontroll för ålder (tre klasser), socialklass (fem nivåer) och arbetsmarknadssektor (offentlig/privat).

Modell 2 = Modell 1 plus kontroll för arbetsledarskap, krav, kontroll, chefsstöd, arbetskamratsstöd samt upplevd risk för nedskärningar.

Modell 3 = Modell 2 plus kontroll för tidigare sjukskrivning (kontinuerlig variabel, den naturliga logaritmen av antalet registrerade dagar plus ett).

Slutligen undersöktes om några arbetsmiljöfaktorer mer generellt modifierar mobbningens effekter på långtidssjukskrivningen. För att undersöka detta gjordes en stegvis logistisk regression. I första steget kontrollerades bara för ålder, sektor och social tillhörighet. I nästa steg kontrollerades för arbetsmiljöfaktorerna (krav, kontroll, stöd, arbetsledarskap och risk för nedskärningar). Det visade sig att detta enbart i ringa utsträckning påverkade risken att bli mobbad. (I ett sista steg kontrollerades även för tidigare sjukskrivning. Resultatet påverkades också då marginellt.) Resultatet tyder på att mobbning är en separat riskfaktor i förhållande till traditionella mått på arbetsmiljöförhållanden. Det kan dock inte uteslutas att det finns andra arbetsplatsförhållanden som är länkade till vuxenmobbning och som därmed skulle kunna påverka mobbningen. Den enda arbetsmiljöfaktor som tycks vara betydelsefull i föreliggande undersökning är således egenkontrollen i arbetet, som tycks minska risken för mobbning.

## Resultatsammanfattning

Resultatet av litteraturgenomgången visar att det finns relativt få studier som undersöker organisatoriska faktorer (omgivningsfaktorer) koppling till vuxenmobbning, men en viss ökning tycks vara på väg. Det mesta av den befintliga forskningen på området betonar psykologiska faktorer – indi-

videns personlighet och beteenden – som förklaringar till vuxenmobbing. Det finns heller inte många studier som kartlagt mobbingens samband med ohälsa. Det ska dock understrykas att det finns andra aspekter av mobbing som är betydligt mer utforskade än vuxen- och arbetsplatsmobbing; det finns till exempel relativt mycket forskning om mobbing när det handlar om skolmiljön och mobbing bland skolbarn.

Ytterligare ett resultat av litteratursökningen är att det finns vissa frågetecken kring sambandet mellan exempelvis vuxenmobbing och interpersonella konflikter i arbetslivet samt mellan vuxenmobbing och sexuella trakasserier.

Resultaten i den föreliggande undersökningen visar att 8,6 procent av männen och 8,5 procent av kvinnorna varit utsatta för mobbing någon gång de senaste tolv månaderna. Det verkar således inte finnas några signifikanta skillnader mellan könen. Däremot tycks det finnas könsskillnader när det gäller konsekvenserna av mobbingen, även om dessa skillnader i vissa fall är ganska små. Exempelvis uppger fler kvinnor, 73 procent mot männens 66, att de upplever olust att gå till jobbet. Dubbelt så många bland de mobbade upplever misströstan inför svårigheter på arbetet jämfört med dem som inte är utsatta för mobbing.

Psykosomatiska besvär (huvudvärk, trötthet och håglöshet, ögonbesvär, magproblem) är vanligare bland personer som varit utsatta för mobbing. Kvinnor lider mer än männen av såväl psykosomatiska besvär som fysiska symtom (ont efter arbetet i rygg, axlar, armar, händer, höfter, ben, fötter) till följd av mobbingen. Även fysiska symtom är mycket vanligare bland dem som utsatts för mobbing än dem som inte varit utsatta (64,1 procent för kvinnor och 47,8 för män). Det tycks vara något vanligare med mobbing inom den offentliga sektorn än inom den privata. Särskilt gäller detta män i primärkommunal verksamhet.

För männen är skillnaderna små då det gäller mobbing bland arbetsledare i jämförelse med icke arbetsledare (även om skillnaderna är statistiskt signifikanta). Kvinnliga arbetsledare tycks dock vara mer utsatta än kvinnor i icke arbetsledande ställning (11 procent). Det verkar också vara dubbelt så vanligt med konflikter med chefer och arbetskamrater bland de mobbade (60–70 procent jämfört med 23–30).

Personer som är utsatta för mobbing verkar ha det generellt sämre på arbetet. Resultaten visar att sjukfrånvaron (både långtidssjukskrivning och sjukskrivning totalt) är högre bland dem som är utsatta för mobbing. För

både män och kvinnor finns en markant risk att bli långtidssjukskriven. Om man lyckades eliminera mobbningen så skulle de långa sjukskrivningarna kunna minska med cirka tre procent.

Mobbningsoffer känner sig mera hotade i sin anställning än övriga anställda. Oron att mista jobbet är något högre bland kvinnor. Det finns studier (Zapf 1999) som visar att 91 procent av dem som uppgett att de blivit mobbade uppfattade att syftet med mobbningen var att tvinga bort dem från arbetsplatsen. Arbetsrätten anger de legala formerna för hur en anställning kan upphöra (saklig grund för uppsägning). Man kan se mobbning som en illegal form för ett få arbetskamrater att sluta sin anställning. Långtidssjukskrivning kan då ses som ett steg ut ur organisationen. Anställda som har goda möjligheter att erhålla ett nytt arbete kan, om de blir utsatta för mobbning, säga upp sig. Anställda som befinner sig i en ”inlåst” situation löper då större risk att bli offer.

Vi har i denna undersökning inte kunnat besvara vad som kan tänkas vara mobbningens organisatoriska drivkrafter. Anledningen är att vi saknar variabler i Arbetsmiljöenkäterna för att undersöka detta. Ett intressant resultat av vår undersökning är dock att egenkontroll minskar risken att utsättas för mobbning. I samtliga grupper löpte de med hög kontroll en mindre risk att utsättas för mobbning jämfört med dem som hade låg kontroll.

## Referenser

- Ashforth B (1994) ”Petty Tyranny in Organizations” *Human Relations*, 47(7), s 755–778.
- Baron RA & Neuman JH (1996) ”Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes” *Aggressive Behaviour*, 22(3), s 161–173.
- Björkqvist K (1992) ”Trakassering förekommer bland anställda vid ÅA” Meddelande från Åbo Akademi, 9, s 14–17.
- Björkqvist K, Ekman K & Lagespetz K (1982) ”Bullies and Victims: Their Ego Picture, Ideal Ego Picture and Normative Ego Picture” *Scandinavian Journal of Psychology*, 23, s 307–313.
- Björkqvist K, Österman K & Hjelt-Bäck M (1994) ”Aggression Among University Employees” *Aggressive Behaviour*, 20, s 173–184.
- Brodsky C M (1976) *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books.



- Coyne I, Seigne E & Randall P (2000) "Predicting Workplace Victim Status from Personality" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), s 335-349.
- Dawn J, Cowie H & Ananiadou K (2003) "Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations" *Aggressive Behavior*, vol 29, s 489-496.
- Einarsen S (1996) *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects*. University of Bergen: Faculty of Psychology.
- Einarsen S (2000) "Harassment and Bullying at Work; A Review of the Scandinavian Approach" *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), s 379-401.
- Einarsen S, Matthiesen S & Skogstad A (1998) "Bullying, Burnout and Well-being among Assistant Nurses" *Journal of Occupational Health and Safety*, 14(6), s 563-568.
- Einarsen S & Raknes BI (1997) "Harassment at Work and the Vicimization of Men" *Victims and Violence*, 12, 3, s 247-263.
- Einarsen S, Raknes BI, Matthiesen SB & Hellesoy OH (1996) "Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet. Modererende effekter av sosial støtte og personlighet" *Nordisk Psykologi*, 48(2), s 116-137.
- Einarsen S & Skogstad A (1996) "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), s 185-201.
- Graveson G (1998) "Workplace Bullying - The Abuse of Power" *British Journal of Theatre Nursing*, vol 7, no 11, February.
- Hoel H & Cooper CL (2000) *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management: University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
- Hoel H, Cooper CL & Faragher B (2001) "The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), s 443-465.
- Hoel H, Rayner C & Cooper C (1999) "Workplace Bullying" *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, s 195-230.
- Hubert AB & Veldhoven van M (2001) "Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), s 415-424.

- Keashly L (1998) "Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues" *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), s 85–117.
- Keashly L, Trott V & MacLean LM (1994) "Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation" *Violence and Victims*, 9(4), s 341–357.
- Kivimäki M, Elovainio M & Vahtera J (2000) "Workplace Bullying and Sickness Absence in Hospital Staff" *Occupational Environmental Medicine*, 57, s 656–660.
- Leymann H (1986) *Vuxenmobbing – om psykiskt våld i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann H (1990) "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces" *Violence and Victims*, 5(2), s 119–126.
- Leymann H (1992) *Vuxenmobbing på svenska arbetsplatser*. Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Leymann H (1996) "The Content and Development of Bullying at Work" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, s 165–184.
- Leymann H & Gustafsson A (1996) "Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorder" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), s 251–275.
- Leymann H & Tallgren U (1989) "Undersökning av frekvensen av vuxenmobbing inom SSAB med ett nytt formulär" *Arbete, människa, miljö*, 1, s 3–12.
- Mikkelsen EG & Einarsen S (2001) "Bullying in Danish Work-life: Prevalence and Health Correlates" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), s 393–413.
- Mikkelsen EG & Einarsen S (2002a) "Basic Assumptions and Symptoms of Post-traumatic Stress among Victims of Bullying at Work" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), s 87–111.
- Mikkelsen EG & Einarsen S (2002b) *Relationships between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-efficacy*. Oxford, Storbritannien och Malden, USA: The Scandinavian Psychological Associations.
- Niedl K (1996) "Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), s 239–249.
- Nuutinen I, Kauppinen K & Kandolin I (1999) *Tasa-arvo poliisitoimessa*. Helsingfors: Työterveyslaitos, Sisäasiainministeriö.

- Paoli P & Merllie D (2000) *Third European Survey on Working Conditions in the European Union (2000)*. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publications of the European Communities.
- Piirainen H, Elo A-L, Hirvonen M, Kauppinen K, Ketola R, Laitinen H, Lindström K, Reijula K, Riala R, Viluksela M & Virtanen S (2000) *Työ ja terveys – haastattelututkimus*. Helsingfors: Työterveyslaitos.
- Quine L (1999) "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey" *British Medical Journal*, 318, s 228–232.
- Quine L (2002) "Workplace Bullying in Junior Doctors: Questionnaire Survey" *British Medical Journal*, 324, s 878–879.
- Quine L (2003) *Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors*. Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics, 12, s 91–101. Cambridge University Press, USA.
- Rospenda KM (2002) "Workplace Harassment, Services Utilization, and Drinking Outcomes" *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), s 141–155.
- Salin D (2001) "Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), s 425–441.
- Salin D (2003) *Ways of Explaining Work-place Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment*. London: Sage publication.
- Sutela H & Lehto A-M (1998) "Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma" *Hyvinvointikatsaus*, 3, s 18–24.
- Thylefors I (1987) *Syndbockar. Om utstötning och mobbning i arbetslivet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Vartia M (1991) "Bullying at Workplaces" s 131–135 i Lehtinen S, Rantanen J, Juuti P, Koskela A, Lindström K, Rehnström P & Saari J (red) *Towards the 21<sup>st</sup> Century. Work in the 1990s. Proceedings of an International Symposium on Future Trends in the Changing Working Life, 13–15 August 1991, Helsinki*. Proceedings 3, Aavaranta series 29, Helsingfors: Finnish Institute of Occupational Health, Finnish Employers' Management Development Institute FEMDI.
- Vartia M (1993a) "Psychological Harassment (Bullying, Mobbing) at Work" s 149–152 i Kauppinen-Toropainen K (red) *OECD Panel Group on Women*,

- Work and Health*. National report: Finland, Helsingfors: Ministry of Social Affairs and Health, Publications 6/1993.
- Vartia M (1993b) "The Consequences of Psychological Harassment (Mobbing) at Work" Paper presented at the III European Congress of Psychology, July 4–9, Tampere, Finland, Book of abstracts, s 139.
- Vartia M (2003) *Workplace Bullying. A Study on the Work Environment, Well-being and Health*. People and work research reports 56, Helsingfors: Finnish Institute of Occupational Health.
- Voss M, Floderus B & Diderichsen F (2001) "Physical, Psychosocial, and Organizational Factors Relative to Sickness Absence: A Study Based on Sweden Post" *Occupational Environmental Medicine*, 58, s 178–184.
- Wilson CB (1991) "U.S. Businesses Suffer from Workplace Trauma" *Personnel Journal*, July, s 47–50.
- Zapf D (1999) "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/bullying at Work" *International Journal of Manpower*, 20(1/2), s 70–85.
- Zapf D & Einarsen S (2001) "Bullying in the Workplace: Recent Trend in Research and Practice – An Introduction" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), s 369–373.
- Zapf D, Knorz C & Kulla M (1996) "On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), s 215–237.