

Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre

I løpet av det siste året har mobbing og trakassering i arbeidslivet fått stor plass i mediebildet. Når temaet presenteres, får vi et innblikk i enkeltsaker, men blir sjelden presentert for det mer generelle bildet. Statistisk sentralbyrå (SSB) har samlet inn data om arbeidsmiljø i en årrekke, og vi satset ekstra mye på dette feltet i 2006. Den generelle situasjonen er i stor grad preget av stabilitet de siste tjue årene. Nyere data viser imidlertid at det skjuler seg til dels store forskjeller under overflaten, og at enkelte yrker og sektorer er overrepresentert når det gjelder konflikter, mobbing og trakassering.

Tor Morten Normann og Elisabeth Rønning

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidsmiljøet i en virksomhet skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer (§ 4–1). Videre stilles det krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i form av at det skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas (§ 4–3). Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følger av kontakt med andre.

Tor Morten Normann er seniorrådgiver i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for levekårsstatistikk (tor.morten.normann@ssb.no).

Elisabeth Rønning er seniorrådgiver i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for levekårsstatistikk (elisabeth.ronning@ssb.no).

Arbeidsmiljøloven gir norske arbeidstakere vern mot mobbing og trakassering. I løpet av de siste 15 årene har det blitt forsket stadig mer på konflikter og mobbing i arbeidslivet, men det er likevel vanskelig å gi et entydig svar på i hvilken grad arbeidsmiljølovens intensjon om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø oppfylles (se faktaboks). Anslagene over hvor store andeler som opplever konflikter på arbeidsplassen, og som utsettes for mobbing og trakassering, varierer en del. SSBs tidligere undersøkelser om arbeidsmiljø har hatt relativt lave anslag over hvor mange som utsettes. Likevel er dette et alvorlig problem, først og fremst for de som utsettes, men også for arbeidsplassene der det forekommer og for samfunnet som helhet.

I denne artikkelen skal vi se nærmere på konflikter og mobbing på arbeidsplassen, og vi skal også ta opp relaterte temaer som seksuell trakassering samt vold og trusler om vold. Vi vil si noe om forekomst, om utvikling over tid, og vi skal se mer i detalj på situasjonen i dag: Hvem er mest utsatt for slike forhold på arbeidsplassen?

Fra konflikt til mobbing

Mobbing i arbeidslivet dreier seg om situasjoner på arbeidsplassen der en person over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling av en eller flere personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene (Einarsen mfl. 1994). Mobbing dreier seg altså ikke om enkeltstående konfliktepisoder på jobben, men om vedvarende negative handlinger mot ett eller flere individer som reelt eller opplevd er underlegen i den aktuelle situasjonen (Einarsen mfl. 2005). For de aller fleste av oss er det å gjøre en god innsats på jobben, det å ta del i et arbeidsfelleskap og fungere godt i en sosial sammenheng en viktig del av selvbildet.

Datagrunnlag

Hovedkilden for denne artikkelen er Levekårsundersøkelsen 2006 med arbeidsmiljø som tema. Til denne undersøkelsen ble det trukket et utvalg på 19 000 personer i alderen 16–66 år, og 12 550 personer deltok. I tillegg har vi brukt data fra levekårsundersøkelsene 1996, 2000 og 2003 samt fra arbeidsmiljøundersøkelsene 1989 og 1993.

For mer dokumentasjon, se Normann (2007), Hougen (2004), Vågane (2001), Teigum (1996) NOS C228 og NOS C9.

Mobbing i arbeidslivet bidrar til å bryte ned selve fundamentet for et godt selvbylde og kan på den måten ha alvorlige konsekvenser for den enkelte.

Mange mobbesaker har sitt opphav i konflikter på arbeidsplassen. Ofte kan det starte med et forhold der partene har et felles rasjonelt ønske om å løse en sak, men hvor det går over i frustrasjon og aggresjon, og det hele ender med at saken handler om noe helt annet enn det som var utgangspunktet (Einarsen mfl. 2005). Med dette som bakgrunn er det sannsynlig at det på arbeidsplasser med et høyt konfliktnivå vil være større risiko for at mobbesaker oppstår. Arbeidsmiljøloven pålegger ledelsen et helt konkret ansvar når det gjelder å forebygge slike saker, men dersom de ikke lykkes eller ikke tar tilstrekkelig ansvar, vil arbeidsmiljøet i større grad være utsatt for negativ adferd. Selv om mobbing er en konflikt mellom personer, er handlingene tett forbundet med den arbeidsplassen de involverte parter er tilknyttet (Einarsen mfl. 2005). Innenfor forskningen kalles denne vektleggingen av miljøet som en faktor som bidrar til mobbing, for *arbeidsmiljøperspektivet* (Einarsen 2000).

Sett i lys av dette er det naturlig å se på konfliktnivå, mobbing og trakassering i sammenheng. Konflikter kan ses på som et forstadium til mobbing og trakassering, men det er også muligheter for å avverge en slik utvikling ved en rasjonell og fornuftig konfliktløsning. I arbeidsmiljøundersøkelsene og levekårsundersøkelsene har vi spørsmål som fanger opp både konflikter og mobbing, noe som gir oss mulighet til å se nærmere på begge disse aspektene. I sammenheng med dette vil vi også se på to andre arbeidsmiljøforhold på arbeidsplassen, nemlig seksuell trakassering og vold. Det første kan ses på som beslektet med mobbing, mens vold og trusler om vold kan være det mest ekstreme utslaget av konflikter og mobbing på en arbeidsplass. Begge disse forholdene kan imidlertid også bunne i forhold til personer som ikke

Spørsmål om konflikter

- * Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri dårlige forhold mellom ledelse og ansatte?
- * Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri dårlige forhold mellom ansatte?

Spørsmål om mobbing og trakassering

- * Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si ja, en eller flere ganger i uken, ja, en eller flere ganger i måneden eller nei?
- * Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede? Vil du si ja, en eller flere ganger i uken, ja, en eller flere ganger i måneden eller nei?

Et delutvalg på 5 000 personer får i 2006-undersøkelsen et annet spørsmål om mobbing

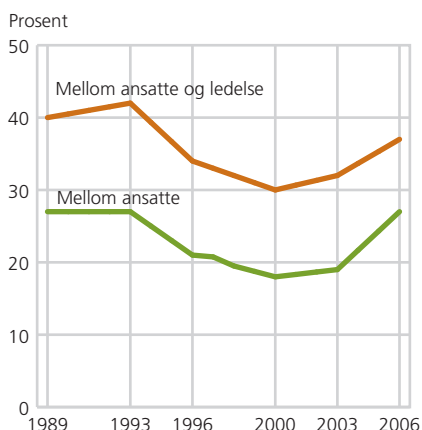
Innledning: Nå kommer et par spørsmål om mobbing. Med mobbing mener vi her trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting og fleiping eller negativ særbehandling, der den som er utsatt har vanskelig for å forsvare seg. Vi tenker på hendelser som forekommer gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og ikke på enkeltepisoder eller konflikter mellom like sterke personer.

- * Har du lagt merke til om noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks månedene? Ja eller nei?
- * Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene? Ja eller nei?

Spørsmål om seksuell trakassering og vold

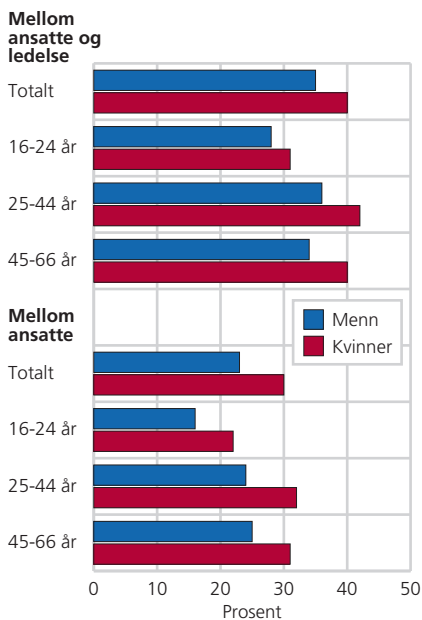
- * Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass? Vil du si ja, en eller flere ganger i uken, ja, en eller flere ganger i måneden eller nei?
- * Er du utsatt for vold eller trussel om vold på din arbeidsplass? Vil du si ja, en eller flere ganger i uken, ja, en eller flere ganger i måneden eller nei?

Figur 1a. Andel ansatte som ofte eller av og til opplevde konflikter. 1989–2006



Kilde: Arbeidsmiljøundersøkelsene 1989 og 1993, levekårsundersøkelsene 1996, 2000, 2003 og 2006, Statistisk sentralbyrå.

Figur 1b. Andel ansatte som ofte eller av og til opplevde konflikter, etter kjønn og alder. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå.

er tilknyttet arbeidsplassen, men som er kunder, klienter, pasienter eller lignende.

Flere konflikter mellom ansatte og ledelse enn mellom ansatte

De aller fleste arbeidstakere har eller kommer til å oppleve en eller annen form for konflikt i løpet av sin yrkeskarriere. De aller fleste vil også oppleve en negativ handling eller ubehageligheter. Så lenge dette er enkeltstående episoder som løses på en rimelig måte, vil vi i utgangspunktet anta at dette ikke har langvarige konsekvenser for den enkelte, selv om det kan oppleves som belastende og redusere arbeidstilfredsheten, og i enkelte tilfeller også føre til psykiske plager (Einarsen mfl. 2007). Konflikter kan imidlertid være en indikator på et arbeidsmiljø hvor mobbing kan oppstå, og kan dermed være et faresignal. Dessuten tyder våre data på at personer som arbeider på arbeidsplasser der det oppleves konflikter, oftere føler seg ille til mote på grunn av forhold på jobben, og at man generelt er mindre fornøyd med jobben. Dette er i seg selv negative utslag, selv om vi ikke kan fastslå med sikkerhet at konflikter er årsaken. Konflikten ser imidlertid ikke ut til å ha noe utslag på sykefraværet.

I arbeidsmiljøundersøkelsene fra 1989 og 1993 og i levekårsundersøkelsene fra 2000 til 2006 spør vi om to ulike typer konflikter: konflikter mellom ansatte og ledelse samt konflikter mellom ansatte. Figur 1a viser at det er flere som opplever konflikter mellom ansatte og ledelse enn mellom ansatte. Slik har det vært fra 1989, da vi har den første målingen om temaet, til 2006, som er siste målingspunkt. Materialet viser noen små svingninger i andelen som opplever konflikter. På slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet oppga rundt fire av ti at de ofte eller av og til opplevde konflikter mellom ansatte og ledelse. For årene 1996, 2000 og 2003 gikk andelen ned til rundt tre av ti, mens tall fra 2006 viser at andelen nå nærmer seg fire av ti igjen.

Flest konflikter i helse- og undervisningssektoren

Fra å være omtrent like stor andel menn som kvinner som opplevde konflikter mellom ansatte og ledelse, har det for 2003 og 2006 vært en større andel kvinner enn menn som opplevde dette. Både blant kvinner og menn er det de yngste sysselsatte, 16–24 år, som i minst grad opplever konflikter (se figur 1b). Noe som kan bidra til å forklare dette, er at unge arbeidstakere i gjennomsnitt jobber færre timer per uke. Våre data viser at de som jobber lite, også i mindre grad opplever konflikter, noe som igjen kan skyldes at de er mindre involvert på arbeidsplassen¹.

I 1989 og 1993 oppga 27 prosent at de ofte eller av og til opplevde konflikter mellom ansatte. Også for denne type arbeidskonflikt gikk nivået ned for undersøkelsesårene 1996, 2000 og 2003 til henholdsvis 21, 18 og 19 prosent. Igjen ser vi imidlertid en markant økning for 2006, hvor andelen som opplever denne typen konflikter er på 27 prosent. Det er også en større andel kvinner enn menn som opplever konflikter mellom ansatte. Forskjellen har ikke vært like stor hvert år, men både i 2003 og 2006 er det klart større andeler kvinner enn menn som opplever dette. På samme måte som for konflikter mellom ansatte og ledelse oppgir de yngste i mindre grad enn eldre sysselsatte at de opplever konflikter mellom ansatte.

Det at kvinner i større grad enn menn opplever konflikter på arbeidsplassen kan være relatert til selve yrket. Kan det være slik at yrker der kvinner er

overrepresentert, er mer utsatt for konflikter? Dataene fra 2006-undersøkelsen gir oss mulighet til å se mer detaljert på enkeltyrker, og da finner vi at det er flere yrkesgrupper som skiller seg ut med høyt konfliktnivå. Vi ser av figur 2 at undervisningsyrker som krever minst fire års utdanning på universitet og høyskole, er de yrkene der flest oppgir at de opplever konflikter, både mellom ansatte og ledelse samt mellom ansatte og samlet når vi slår sammen begge typer av konflikter. I denne yrkesgruppen er kvinner overrepresentert. Men når vi ser nærmere på undervisningsyrkene, er det lærerne på universitet/høyskole eller videregående skole som skiller seg ut. Ingen av disse yrkene er sterkt overrepresentert av kvinner. Andre yrkesgrupper som skiller seg ut med høyt konfliktnivå, er biologiske og medisinske yrker samt yrker innen biologi og helsevesenet som krever ett til tre års utdanning. Også disse yrkesgruppene er samlet sett overrepresentert av kvinner, men hvis vi ser på enkeltyrkene som er preget av konflikter innenfor disse kategoriene, blir bildet mer nyansert. Drøyt seks av ti leger opplever konflikter mellom ansatte og ledelse og/eller mellom ansatte. I legeyrket er menn overrepresentert. Et annet yrke i helsesektoren som slår ut med høyt konfliktnivå, er jordmødre/spesialsykepleiere/sykepleiere. Dette yrket er kvinnedominert. Også de to siste yrkesgruppene som slår ut med høyt konfliktnivå, viser at det både er mannsdominerte og kvinnedominerte arbeidsplasser som opplever mer konflikter enn gjennomsnittet. Prosessindustrien er dominert av menn, mens høyere saksbehandlere i offentlig sektor er dominert av kvinner.

Det kan altså se ut som om det i større grad er enkelte sektorer i arbeidslivet som har konflikter, enn at det er typiske kvinnearbeidsplasser som er preget av dette. En rapport om lærernes arbeidsmiljø i 1990-årene (Rønning og Vikan 2002) viser at samarbeidsklimaet i skolesektoren ser ut til å være dårligere enn i yrkeslivet ellers. Den finner også at flere av de ansatte mener at arbeidet daglig oppleves som en psykisk påkjenning.

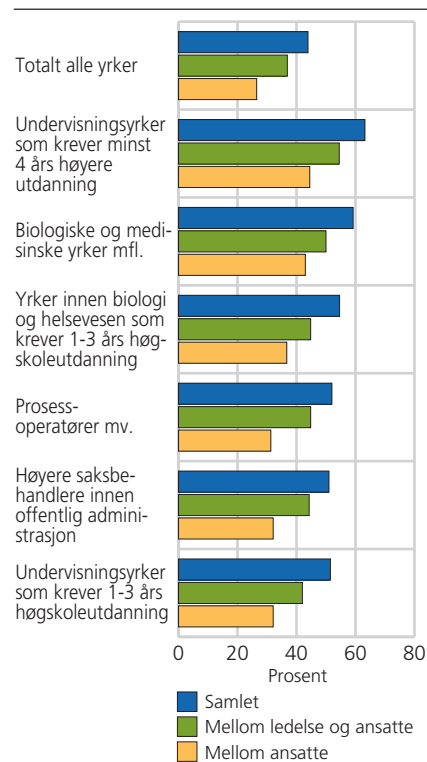
Færre konflikter i privat enn i offentlig sektor

I forskning har det vært påpekt at mobbing oftere forekommer i privat sektor enn i offentlig sektor (Birkeland Nielsen mfl. 2004). I tråd med tanken om at konflikter kan gi grobunn for – og utvikle seg til – mobbing, ville vi også forvente at konfliktnivået var høyere i privat sektor. Dataene fra 2006 indikerer imidlertid det motsatte. I privat sektor rapporterer drøyt tre av ti ansatte at de opplever konflikter mellom ansatte og ledelse, mens drøyt fire av ti i offentlig sektor opplever dette. Den samme forskjellen finner vi når det gjelder konflikter mellom ansatte, som rapporteres av drøyt en femtedel ansatte i privat sektor og drøyt en tredjedel av ansatte i offentlig sektor. Ser vi på yrkene som vi fremhevet ovenfor, ser vi da også at en del av disse er typiske yrker innenfor offentlig tjenesteyting og forvaltning.

Vanskelig å måle mobbing

Det er vanskelig å finne en entydig og objektiv definisjon på hva mobbing er. Kanskje skyldes dette at mobbing i sin natur er en subjektiv opplevelse for den som utsettes for det. De objektive kriteriene som skiller mobbing fra andre negative opplevelser, er knyttet til gjentakelse og en viss varighet over tid samt en ubalanse i maktforholdet mellom utøver og offer (Birkeland Nielsen mfl. 2004). Selv om en person opplever seg selv som utsatt for mobbing, trenger ikke denne oppfattelsen å bli delt av omgivelsene. Det kan derfor være vanskelig å fastslå på en objektiv måte, spesielt i juridisk forstand, at mobbing finner sted. Likevel kan ingen frata individet følelsen

Figur 2. Andel ansatte som opplever konflikter ofte eller av og til. Utvalgte yrker. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå.

av å være mobbet, med de negative konsekvenser det kan ha for helse- og jobbsituasjon. Våre data fra 2006 tyder på at de som er utsatt for mobbing, i mye større grad enn andre sysselsatte føler seg ille til mote på grunn av forhold på jobben, at de har hyppigere psykiske plager og har noe høyere sykefravær enn andre sysselsatte. Den subjektive opplevelsen er derfor viktig, og det er utgangspunktet for mye av forskningen på dette temaet.

Men hvor mange er det egentlig som er utsatt for mobbing på jobben? Måten man definerer mobbing på, og måten man spør på, vil ha betydning for hvor mange som svarer bekreftende på spørsmål om det. En intervjuundersøkelse er uansett best egnet til å måle den subjektivt opplevde mobbingen, men dette temaet kan være vanskelig å belyse i spørreundersøkelser siden dette er et svært sensitivt område. Det å være utsatt for mobbing innebærer at man er underlegen i en relasjon, og det kan føles som om man inntar en offerrolle dersom man svarer bekreftende på at man er mobbet. Einarsen (1996) fant i en undersøkelse blant 8 000 norske arbeidstakere i ulike bransjer og næringer at 5 prosent til enhver tid opplevde alvorlig mobbing på jobben, mens 4,5 prosent oppga i en norsk representativ undersøkelse fra 2005 at de var mobbet på jobben. I den nevnte undersøkelsen ble mobbing også målt indirekte ved å spørre om utsatthet for negative handlinger, og da blir andelen som er utsatt for mobbing noe høyere (Einarsen mfl. 2007). En undersøkelse av et utvalg som er representativt for svenske arbeidstakere, viste at rundt 3,5 prosent til enhver tid ble alvorlig mobbet på jobben (Leymann 1996), mens finske undersøkelser har konkludert med at mobbing på jobben rammer mellom 10 og 16 prosent (Einarsen 2000).

Tidligere forskning viser også at menn og kvinner rammes i like stor grad, mens eldre arbeidstakere gjennomgående føler seg mer mobbet enn yngre (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy 1994), men nyere undersøkelser viser ingen kjønns- eller aldersforskjell (Einarsen mfl. 2007). Siden forekomsten av mobbing er koblet til arbeidsmiljøet, er det også naturlig å se på sektor og typer av arbeidsplasser. Mobbing synes å være mer utbredt i private bedrifter enn i offentlig sektor, og man finner mer mobbing i store bedrifter enn i små (Birkeland Nilsen mfl. 2004). Dette kan også ha sammenheng med at man finner mer mobbing i mannsdominerte bedrifter og i industribedrifter (Einarsen 1996).

2–3 prosent utsatt for mobbing

I SSBs undersøkelser har andelen sysselsatte som svarer at de blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater en gang i måneden eller oftere, holdt seg stabilt rundt 2 til 3 prosent i perioden fra 1989 til 2006. Det er verdt å merke seg at vi ikke har spurt om plaging eller erting fra overordnede fram til og med 2003. I 2006 stilte vi derfor et tilleggsspørsmål om dette, og 1,4 prosent svarte at de blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede en gang i måneden eller oftere. SSBs tall rapporterer dermed lavere forekomster enn det andre undersøkelser gjør. Både måten man stiller spørsmålet på og hvilken utvalgsmetode man benytter, kan ha betydning. SSBs undersøkelse er basert på et landsrepresentativt utvalg av personer. Ellers er det ganske vanlig at arbeidsmiljøundersøkelser er bedrifts- eller bransjeundersøkelser, noe som gir et annet utvalg og dermed kanskje også andre forekomster av ulike fenomen.

I 2006 stilte vi et lite delutvalg i undersøkelsen et annet spørsmål om mobbing, der begrepet mobbing blir benyttet og der intervjueren innledningsvis

leser opp en definisjon av hva som menes med mobbing (se faktaboks). 3 prosent svarte bekreftende på dette spørsmålet. Dette er samme andel som vi får ved hjelp av det opprinnelige SSB-spørsmålet og tillegsspørsmål om man blir plaget av overordnede.

En av ti sjåfører mobbes

Hvis vi fokuserer på det opprinnelige SSB-spørsmålet om plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater en gang i måneden eller oftere og legger til spørsmålet om plaging eller ubehagelig erting fra overordnede, finner vi ikke betydelige forskjeller mellom menn og kvinner. I motsetning til annen forskning som vi har vist til ovenfor, finner vi heller ikke betydelige aldersforskjeller².

Ser vi derimot på ulike yrkesgrupper, finner vi interessante forskjeller. Det er særlig transportarbeidere og operatører av mobile maskiner som skiller seg ut. Yrkestittelen forteller stort sett hvilke yrker dette er, altså sjåfører innen både person- og varetransport samt ulike typer maskinførere. Av disse oppgir nesten 9 prosent at de er utsatt for mobbing; i overkant av 6 prosent blir mobbet av arbeidskamerater og nær 4 prosent av overordnede. Dette er en yrkesgruppe som nesten bare består av menn. Også hjelpearbeidere innen tjenesteyting kommer dårlig ut sammenlignet med andre yrker. Gruppen består i hovedsak av rengjøringspersonale, vakter, dørvakter og renovasjonsarbeidere, og tett opp under 6 prosent i denne gruppen opplever å bli mobbet. Dette er en yrkesgruppe hvor tre av fire er kvinner, og selv om kvinner i denne yrkesgruppen i noe større grad enn menn er utsatt for mobbing, er forskjellen for liten til å si om det er en tendens.

Det at transportarbeidere og operatører kommer dårlig ut, kan bygge opp under at mobbing er hyppigst forekommende på mannsdominerte arbeidsplasser (Einarsen 1996). Også mannsdominerte yrkesgrupper som andre håndverkere og fagarbeidere samt ingeniører og teknikere har forholdsvis høye forekomster av mobbing. Derimot er hjelpearbeidere innen tjenesteyting som nevnt en kvinnedominert gruppe, og det samme gjelder kundeserviceyrker. Bildet er altså langt fra entydig. Det kan imidlertid være andre trekk ved arbeidsplassen enn kjønnsbalansen som er mer avgjørende for mobbing. Einarsen mfl. (2007) finner at mobbing i første rekke oppstår på konfliktfylte arbeidsplasser med uklar arbeidsdeling og lav medbestemmelse, og at ledelse er en viktig faktor for å forklare hvorfor mobbing oppstår. Dette har vi ikke kunnet undersøke innen rammen av denne artikkelen, men det er et felt for videre studier.

Høyt konfliktnivå gir mer mobbing

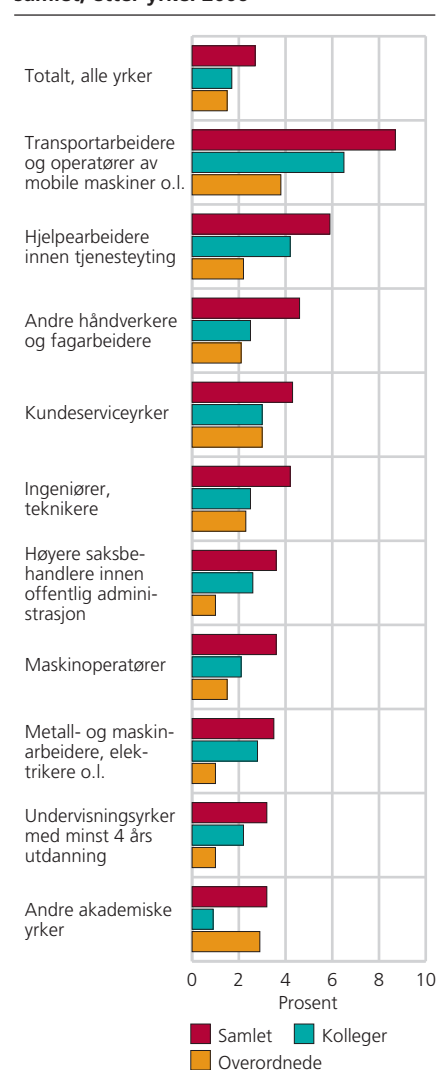
Det er også interessant å merke seg at de yrkesgruppene vi trakk fram med spesielt høyt konfliktnivå, ikke rapporterer spesielt høye forekomster av mobbing. De eneste gruppene vi finner i begge figurene, er høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon og undervisningsyrker med minimum fire års utdanning. I utgangspunktet kunne vi forvente en tydeligere sammenheng mellom konflikter og mobbing, siden vi jo har påpekt at høyt konfliktnivå kan skape større risiko for mobbing. Her må vi imidlertid være

Tabell 1. Andel sysselsatte som er utsatt for plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater og/eller overordnede, etter kjønn og alder. 2006. Prosent

	Fra arbeidskolleger		Fra overordnede		Samlet, fra arbeidskamerater og/eller overordnede	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Total	2	2	2	1	3	3
16-24 år	1	2	1	2	2	3
25-44 år	2	1	2	2	3	3
45-66 år	2	2	1	1	3	2

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006. Statistisk sentralbyrå.

Figur 3a. Andel sysselsatte som er utsatt for plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater, overordnede og samlet, etter yrke. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå.

bevisst på nyansene i spørsmålsstillingen om de to temaene. Respondentene blir under intervjuet spurt om de opplever konflikter på arbeidsplassen, noe som ikke nødvendigvis betyr at de selv trenger å være innblandet, selv om de svarer bekreftende. Spørsmålene om mobbing handler imidlertid direkte om respondenten, slik at målene er sammenlignbare. Vi må også være oppmerksom på at når vi snakker om yrke, er antallet personer etter hvert nokså lite, slik at usikkerheten knyttet til tallene blir større.

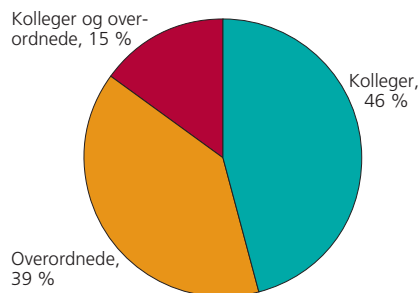
Dersom vi går litt mer i dybden, kan vi likevel observere en nokså klar sammenheng mellom konfliktnivå og mobbing. Tar vi utgangspunkt i de 3 prosentene som er utsatt for mobbing, sier åtte av ti at de også opplever konflikt på arbeidsplassen. Snur vi perspektivet litt og retter oppmerksomheten mot de som opplever konflikt på arbeidsplassen, finner vi også at over 5 prosent av disse er utsatt for mobbing, altså en overrepresentasjon i forhold til alle sysselsatte. Vi tolker dette dit hen at mobbing stort sett oppstår der det er konflikter, og at konflikt derfor øker faren for at mobbesaker skal oppstå. Dette støttes også av annen forskning som påpeker at mobbing ofte oppstår som følge av dårlig håndtering av konflikter (Einarsen mfl. 2007). Våre data tyder på at det som gjør at noen yrker skiller seg negativt ut med hensyn til mobbing, er at konflikter har større fare for å utvikle seg til mobbing. Igjen må vi påpeke at antallet personer i vårt utvalg blir ganske lite når vi ser på så detaljerte grupper, men selv om tallene må tolkes med forsiktighet, kan dette være noe av bakgrunnen for at transportarbeidere og operatører av mobile maskiner samt hjelpearbeidere i tjenesteyting kommer dårlig ut.

Kolleger mobber oftere enn overordnede

Ser vi igjen på skillet mellom offentlig og privat sektor, der tidligere forskning har påvist at privat sektor er mest utsatt for mobbesaker, finner vi knapt noen forskjell i det hele tatt. Heller ikke her finner vi et speilbilde av konfliktnivået som vi i utgangspunktet kunne forvente skulle føre til hyppigere forekomst av mobbing i offentlig sektor.

Hva så med størrelsen på bedriften? Tar vi utgangspunkt i antall ansatte, viser våre funn den samme tendensen som vi har referert til tidligere, nemlig at mobbing forekommer hyppigere i store bedrifter sammenlignet med små. Også her må vi nyansere litt. Bedrifter med under 100 ansatte har omtrent 2,5 prosent som er utsatt for mobbing, mens bedrifter med fra 100 til 200 ansatte er oppe i 4,5 prosent. Andelen går litt ned for bedrifter med over 200 ansatte, hvor 3 prosent er utsatt for mobbing.

Figur 3b. Utøvere av mobbing, prosent av alle mobbetilfeller. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå.

I figur 3b har vi tre mål for mobbing; et for alle tilfeller, et for mobbing fra arbeidskamerater og et for overordnede. Tidligere har det vært pekt på at hierarkisk status har sammenheng med hvem som mobber, og at overordnede personer synes å være overrepresentert blant mobberne (Birkeland Nielsen mfl. 2004). Undersøkelser har vist at ledere står for 50–80 prosent av all mobbingen, men nyere norske data viser at over halvparten av ofrene er mobbet av kolleger (Einarsen mfl. 2007). Når vi ser på dette samlet som i figur 3b, finner vi liten forskjell, men vi finner en liten overvekt av tilfeller hvor kolleger er utøvere av mobbing. I 15 prosent av tilfellene er både kolleger og overordnede utøvere av mobbingen.

Mest uønsket seksuell oppmerksomhet i utelivsbransjen

Uønsket seksuell oppmerksomhet er også en form for utilbørlig og trakasserende behandling. Dette kan også være personrelatert mobbing, altså mobbing relatert til personen. Men vi må være oppmerksom på at mange arbeidstakere kan bli utsatt for trakassering fra personer som ikke er tilknyttet egen arbeidsplass, slik at det sier mer om relasjoner til kunder, klienter og lignende enn det sier om relasjoner til kolleger og overordnede. Men uavhengig av hvem som utøver denne formen for trakassering, er det et arbeidsmiljøproblem med konsekvenser for arbeidstakeren. Vi har siden 1989 stilt spørsmål om man blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på jobben. Andelen som blir utsatt for dette en gang i måneden eller oftere, har vært stabil på 2 til 3 prosent i hele perioden, men er i 2006 økt til 4 prosent. Blant unge kvinner opplever hele 12 prosent dette en gang i måneden eller oftere, mens bare 2 prosent av unge menn opplever det samme. Det er altså store forskjeller i både kjønn og alder på dette feltet.

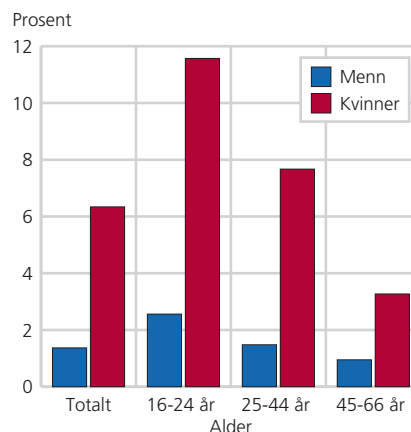
Hvilke konsekvenser kan det ha å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet? Vi kan ikke si noe klart om årsakssammenheng her, men ved å se om personer som trakasseres er overrepresentert med hensyn til ulike arbeidsmiljørelaterte problemer, kan vi gi noen indikasjoner på hvordan de som trakasseres, har det på jobben. Personer som blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, har i høyere grad enn andre sysselsatte ulike former for psykiske plager. En tredjedel av de som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, føler seg ille til mote på grunn av jobben én eller flere ganger i måneden eller oftere. Tilsvarende andel blant dem som ikke er utsatt, er 14 prosent. De som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, er også mer plaget av nervøsitet, angst eller rastløshet og/eller nedtrykthet samt depresjon på grunn av jobben. Mens henholdsvis 21 og 22 prosent av de som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, er litt, ganske eller svært plaget av dette, er henholdsvis 11 og 10 prosent av de som ikke er utsatt, plaget. Det er også høyere sykefravær blant dem som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, enn blant dem som ikke er utsatt for dette.

Hva kjennetegner gruppen som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, ut over at kvinner og yngre arbeidstakere er overrepresentert? Enkelte yrker er særlig utsatt for seksuell trakassering. Yrker innen personlig tjenesteyting og sikkerhetsarbeid skiller seg ut. Der opplever en av ti dette en gang i måneden eller oftere. Hvis vi ser nærmere på denne yrkesgruppen, er det hovmestere, servitører og barkeepere som har de yrkene der flest opplever slik trakassering. Hele 32 prosent svarer bekreftende på at de er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Vi kan nok anta at det for disse gruppene i stor grad handler om oppmerksomhet fra kunder. Dette er yrker med utstrakt kundekontakt, gjerne i situasjoner der det er alkohol involvert, noe som kan bidra til å senke terskelen for utilbørlig adferd. En annen yrkesgruppe som er overrepresentert, er omsorgsarbeidere og hjelpepleiere. 17 prosent i denne yrkesgruppen oppgir at de er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet.

Sykepleiere og vernepleiere mest utsatt for vold på arbeidsplassen

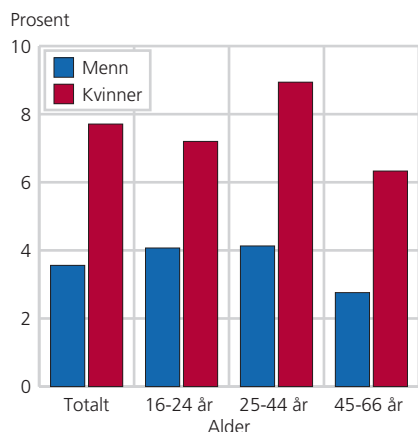
Når det gjelder vold på arbeidsplassen, er det viktig å skille mellom vold man utsettes for fra kolleger, og den man utsettes for fra kunder, klienter, pasienter og lignende. Forskning på mobbing har vist at ren fysisk

Figur 4. Andel menn og kvinner som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, etter alder. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå.

Figur 5. Andel som er utsatt for vold eller trusler om vold en eller flere ganger i måneden, etter kjønn og alder. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå.

trakassering eller vold på arbeidsplassen forekommer nokså sjelden, med enkelte unntak for spesielle yrker (Birkeland Nielsen mfl. 2004).

Andelen ansatte som er utsatt for vold eller trusler om vold en gang i måneden eller oftere, har holdt seg på omtrent 5 prosent fra 1989 til 2006. Kvinner er mer utsatt for dette enn menn; 8 prosent kvinner mot 4 prosent menn oppgir dette.

At en større andel kvinner er utsatt for vold eller trusler om vold kan ha sammenheng med at dette er nært knyttet opp mot spesielt utsatte yrker. Det ser vi når vi går nærmere inn og ser hvilke yrkesgrupper som er utsatt for dette. 20 prosent av de som jobber innenfor yrkesgruppen biologi og helsevesen, som krever 1–3 års utdanning, oppgir at de er utsatt for vold på jobben. Hvis vi ser nærmere på denne gruppa, er det sykepleiere og vernepleiere som er de mest utsatte. Tallene sier ikke noe om hvem som fremsetter trusler eller utøver vold, men vi kan anta at overrepresentasjonen i disse yrkene skyldes utstrakt kontakt med spesielle pasient- og brukergrupper. En annen yrkesgruppe som skiller seg ut, er yrker innen personlig tjenesteyting og sikkerhetsarbeid, der fengselsbetjenter, barne- og ungdomsarbeidere og annet pleie- og omsorgspersonale er yrkene der flest oppgir å bli utsatt for vold eller trusler om vold. Her må vi også anta at det skyldes at yrkesutøvelsen innebærer kontakt med spesielle grupper. Til sist er også gruppen biologiske og medisinske yrker noe overrepresentert. Disse yrkene som er nevnt her, er i stor grad yrker innen offentlig tjenesteyting, og vi ser da også at offentlig ansatte er betydelig overrepresentert blant de som er utsatt for vold, sammenlignet med de som arbeider i privat sektor.

De som er utsatt for vold eller trusler om vold, skiller seg ut på samme måte som de som er utsatt for seksuell trakassering fra andre sysselsatte, med enkelte former for psykiske plager. 28 prosent av de som er utsatt for vold eller trusler om vold, føler seg ille til mote på grunn av jobben én eller flere ganger i måneden eller oftere. Tilsvarende andel blant dem som ikke er utsatt, er 14 prosent. 16 prosent av de som er utsatt for vold eller trusler om vold, er plaget av nedtrykthet eller depresjon, mot 10 prosent blant dem som ikke er utsatt. Det er også flere blant dem som er utsatt for vold eller trusler om vold som har hatt sammenhengende sykefravær på 14 dager eller mer siste 12 måneder, 26 mot 18 prosent.

Tabell 2. Andel som er utsatt for vold eller trusler om vold en eller flere ganger i måneden etter utvalgte yrker, nivå 2 og sektor. 2006. Prosent

Totalt	5
Yrker innen biologi, helsevesen med 1-3 års høgskoleutd	20
Yrker innen personlig tjenesteyting, sikkerhetsarbeid	16
Biologiske og medisinske yrker	9
Undervisningsyrker som krever 1-3 års høgskoleutd	7
Lavere saksbehandl. innen adm., forretningsfag, yrker innen sosialarbeid, underholdn. med flere	7
Transportarbeidere og operatører av mobile maskiner o.l	6
Privat sektor	2
Offentlig sektor	12

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå.

Stabilitet over tid – noen yrker mer utsatt enn andre

Vi startet denne artikkelen med å si at vi har data som kan si oss noe om hvordan den generelle situasjonen er med hensyn til konflikter og mobbing samt relaterte temaer som seksuell trakassering og vold på arbeidsplassen. Vårt formål har vært å gi et innblikk i hvordan det står til i arbeidslivet generelt på disse områdene og si noe om utviklingen over tid. Vi har også gått litt mer i dybden for å si noe om hvem det er som rammes av ulike forhold, og sett på grupper basert på kjønn, alder, yrke og sektor. Funnene vi har gjort, gjør det vanskelig å si noe generelt som gjelder for alle forholdene, bortsett fra at situasjonen sett over tid synes å være nokså stabil. I figur 6 har vi presentert andeler som er utsatt for de forholdene vi har vært inne på, fra 1989 til 2006³. Det mest åpenbare vi kan se ut fra figuren, er at bildet er preget av stabilitet. Andelene som er utsatt for ulike forhold, er omtrent på samme nivå i 2006 som de var i 1989, selv om vi kan observere svingning i andelene som opplever konflikter på arbeidsplassen.

Den store satsingen på arbeidsmiljødata fra og med 2006 gir oss muligheten til å gå mer i dybden i forbindelse med hvem det er som utsettes for disse forholdene, og gi et mer nyansert og detaljert bilde enn vi har hatt mulighet til å gjøre tidligere. Likevel har vi ikke noen sterke generelle trekk vi kan peke på, ut over at yrke ser ut til å være av avgjørende betydning for om man utsettes for noen av de forholdene vi har tatt opp. Kvinner opplever i større grad enn menn konflikter på arbeidsplassen, og de er oftere utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og vold og trusler om vold på arbeidsplassen. Uønsket seksuell oppmerksomhet og vold og trusler om vold synes å henge tett sammen med yrke, hvor personlig tjenesteyting, sikkerhetsarbeid og helsetjenester er de mest utsatte. Dette er da også yrker hvor kvinner dominerer, og yrker som har hyppig kontakt med kunder, klienter, brukere og pasienter. Undervisnings- og helsesektoren er mest utsatt for konflikter, og selv om kvinner er de som opplever konflikter hyppigst, er ikke alle yrker i disse sektorene kvinnedominerte. Det ligger ikke innenfor rammene for denne artikkelen å si hvilke forhold som er avgjørende for at konflikter oppstår, men videre studier av data fra 2006 kan kanskje bringe oss nærmere svaret. Vi pekte tidlig på at det er en sammenheng mellom konflikter og mobbing på arbeidsplassen. Vi finner imidlertid ikke tydelige kjønns- eller aldersforskjeller i hvem som utsettes for dette. Vi fant heller ingen klar overlapping mellom konflikter og mobbing når vi så på yrke. Sammenhengen synes heller å ligge i at mobbing knapt oppstår uten konflikt, og at mobbesakenes opphav dermed ligger mer i hvordan konflikter håndteres. Her kan det være forskjeller mellom ulike yrker, et felt som også er interessant for videre studier.

¹ Definisjonen på *sysselsatt* er at man har arbeidet minst én time i inntektsgivende arbeid foregående uke eller har vært midlertidig borte fra arbeid. Også de som jobber relativt lite, vil dermed få spørsmål om arbeidsmiljø.

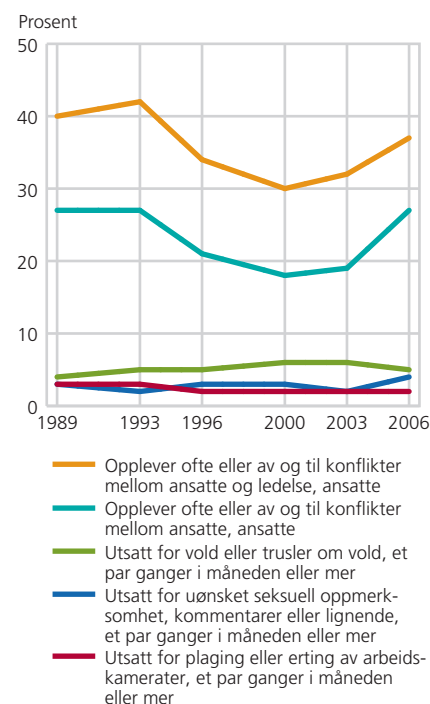
² Det alternative spørsmålet om mobbing viser heller ikke forskjell mellom kvinner og menn, men en liten tendens til at yngre er mer utsatt for mobbing enn eldre.

³ Figuren dekker ikke andelen som er utsatt for plaging eller ubehagelig erting fra overordnede, siden dette spørsmålet først var med i undersøkelsen i 2006.

Referanser

- Birkeland Nielsen, Morten, Merethe Schanke Aasland, Stig Berge Matthiesen og Ståle Einarsen (2004): *Mobbing i arbeidslivet*. *Psykologisk Tidsskrift*, 2, 8–13.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. & Helleøy, O. H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen: Sigma Forlag
- Einarsen, Ståle (1996): *Bullying and harrasment at work: epidemiological and psychological aspects*. Doktoravhandling, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, Ståle (2000): *Mobbing i arbeidslivet: hva, hvem, hvordan og hvorfor?* I S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (s 167–182). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, Ståle, Helge Hoel og Morten Birkeland Nielsen (2005): *Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen*. *Magma*, 8 (3), 34–44.
- Einarsen, Ståle mfl (2007): *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*, Bergen Bullying Research Group, Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen.
- Hougen, Hanne Cecilie (2004): *Samordnet levekårsundersøkelse 2003 – tverrsnittundersøkelsen*. Dokumentasjonsrapport, Notater 2004/49, Statistisk sentralbyrå.
- Leymann, H, Gustafsson A. (1996): *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 251–276.
- Normann, Tor Morten (2007): *Stor satsing på arbeidsmiljødata, Samfunnsspeilet 2, 2007*, Statistisk sentralbyrå.
- NOS (1989): *Arbeidsmiljø 1989*, Norges offisielle statistikk C 9, Statistisk sentralbyrå.
- NOS (1993) : *Arbeidsmiljø 1993*, Norges offisielle statistikk C 228, Statistisk sentralbyrå.
- Rønning, Elisabeth og Stein Terje Vikan (2002): *Lærernes arbeidsmiljø i 1990-årene*, Rapporter 2002/1, Statistisk sentralbyrå.
- Teigum, Hanne Marit (1996): *Samordnet levekårsundersøkelse 1996 – tverrsnittundersøkelsen*. Dokumentasjonsrapport, Notater 1996/63, Statistisk sentralbyrå.
- Vågane, Liva (2001): *Samordnet levekårsundersøkelse 2000 – tverrsnittundersøkelsen*. Dokumentasjonsrapport, Notater 2001/34, Statistisk sentralbyrå.

Figur 6. Andel sysselsatte utsatt for ulike forhold. 1989–2006



Kilde: Arbeidsmiljøundersøkelsene 1989 og 1993, levekårsundersøkelsene 1996, 2000, 2003 og 2006, Statistisk sentralbyrå.