

Psykisk arbejdsmiljø

Konflikter og mobning



Indledning

Undersøgelsen belyser den aktuelle status for det psykiske arbejdsmiljø og konfliktniveauet på arbejdspladserne. Undersøgelsen besvarer, hvad der er de hyppigste årsager til konflikter, og hvem aktørerne er.

Undersøgelsen belyser, om der er en sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og konfliktniveauet samt mellem virksomhedens situation, samarbejdskulturen og det psykiske arbejdsmiljø. Den giver også svar på, om der er en sammenhæng mellem virksomhedens situation, samarbejdskulturen og konfliktniveauet. Der sættes også fokus på omfanget af mobning på arbejdspladserne.

Gennem sammenligning med tidligere undersøgelser belyses udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø fra 2007 til 2014, udviklingen i konfliktniveauet fra 2012 til 2014 og udviklingen i omfanget af mobning fra 2005 til 2014.

Respondentgruppens sammensætning og de undersøgelser, der sammenlignes med i denne rapport, fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

	<u>Side</u>
Virksomhedens situation og samarbejdskulturen	3
Psykisk arbejdsmiljø	4
Konflikter	8
Mobning	14
Om undersøgelsen	17
Bilagstabeller	18

Virksomhedens situation og samarbejdskulturen

Virksomhedens situation og samarbejdskulturen kan have indflydelse på vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø og konfliktniveauet. Respondenterne har derfor svaret på, hvordan virksomhedens situation er samt givet deres vurdering af samarbejdskulturen.

84 procent af respondenterne peger på, at virksomheden/arbejdspladsen har gennemgået mange forandringer de sidste to år, og hver anden peger på, at der i samme periode er foretaget betydelige personalemæssige reduktioner. Tre ud af ti vurderer desuden, at fremtidsudsigterne for deres virksomhed/arbejdsplads er usikre.

Tabel 1. Virksomhedens situation. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Procent	<i>Helt uenig/ delvist uenig</i>	<i>Hverken enig eller uenig</i>	<i>Delvist enig/ helt enig</i>	Total
Min virksomhed/arbejdsplads har i de sidste to år gennemgået mange forandringer	10	7	84	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de sidste to år foretaget betydelige personalemæssige reduktioner	39	10	51	100
Min virksomhed/arbejdsplads er økonomisk presset	45	13	41	100
Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre	56	13	31	100
Min virksomhed/arbejdsplads har nedlagt vigtige forretningsområder inden for de sidste to år	59	14	27	100

Note: Den fulde svarskala fremgår af bilagstabel 1.

Når det gælder samarbejdskulturen på virksomheden er det generelle billede, at hovedparten af respondenterne har en positiv vurdering af samarbejdskulturen på de fleste områder, bortset fra når det gælder oplevelsen af sammenhold på arbejdspladsen, og om der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres. Her er det under halvdelen, der vurderer, at det er tilfældet.

Tabel 2. I hvilken grad kendetegner følgende samarbejdskulturen i din virksomhed/på din arbejdsplads?

Procent	<i>Slet ikke/ I mindre grad</i>	<i>I nogen grad</i>	<i>I høj grad/i meget høj grad</i>	Total
Medarbejderne bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	9	24	66	100
Ledelsen har tillid til medarbejdernes evne til at gøre arbejdet godt	17	25	58	100
Vi hjælper hinanden, når der er meget at lave	15	29	56	100
Vi er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, som kræver fælles løsninger	16	31	53	100
Der er en oplevelse af sammenhold på arbejdspladsen	21	33	45	100
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres	24	35	41	100

Note: Den fulde svarskala fremgår af bilagstabel 2.

Halvdelen vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er godt

49 procent af respondenterne vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt. Til gengæld vurderer mere end hver fjerde, at det psykiske arbejdsmiljø enten er dårligt eller meget dårligt.

Tabel 3. Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

	Procent
Meget dårligt/Dårligt	27
Nogenlunde	24
Godt/Meget godt	49
Total	100

Note: Den fulde svarskala fremgår af bilagstabel 3.

Sammenhængen mellem virksomhedens situation og det psykiske arbejdsmiljø

Tabel 4 viser sammenhængen mellem virksomhedens situation og det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 4. Sammenhængen mellem virksomhedens situation og det psykiske arbejdsmiljø.

	Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?		
	Meget dårligt/ dårligt	Nogen- lunde	Godt/ meget godt
	Procent	Procent	Procent
Min virksomhed/arbejdsplads er økonomisk presset			
Helt uenig/delvis uenig	42	39	50
Hverken enig eller uenig	9	13	16
Delvist enig/helt enig	49	48	34
Total	100	100	100
Min virksomhed/arbejdsplads har nedlagt vigtige forretningsområder inden for de sidste to år			
Helt uenig/delvis uenig	45	56	67
Hverken enig eller uenig	19	14	12
Delvist enig/helt enig	36	30	21
Total	100	100	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de sidste to år foretaget betydelige personalemæssige reduktioner			
Helt uenig/delvis uenig	30	33	46
Hverken enig eller uenig	9	11	10
Delvist enig/helt enig	61	56	44
Total	100	100	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de sidste to år gennemgået mange forandringer			
Helt uenig/delvis uenig	8	6	11
Hverken enig eller uenig	7	7	7
Delvist enig/helt enig	85	87	82
Total	100	100	100
Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre			
Helt uenig/delvis uenig	40	49	68
Hverken enig eller uenig	15	16	11
Delvist enig/helt enig	45	35	21
Total	100	100	100

At virksomheden/arbejdspladsen i de sidste to år har gennemgået *mange forandringer* har ikke signifikant betydning for vurderingen det psykiske arbejdsmiljø.

- Ud af 100 respondenter mener 85 af de respondenter, der har vurderet det psykiske arbejdsmiljø som meget dårligt/dårligt, at deres virksomhed/arbejdsplads i de sidste to år har gennemgået mange forandringer. Det samme mener 82 af de respondenter, der har vurderet det psykiske arbejdsmiljø som godt/meget godt.

Modsat har eksempelvis *usikre fremtidsudsigter* signifikant betydning for vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

- Ud af 100 respondenter mener 45 af de respondenter, der har vurderet det psykiske arbejdsmiljø som meget dårligt/dårligt, at fremtidsudsigterne for deres virksomhed er usikre.
- Ud af 100 respondenter mener kun 21 af de respondenter, der har vurderet det psykiske arbejdsmiljø som godt/meget godt, at fremtidsudsigterne for deres virksomhed er usikre.

Det er således en klar sammenhæng mellem virksomhedens situation og det psykiske arbejdsmiljø i forhold til samtlige parametre i tabel 10, bortset fra om virksomheden/arbejdspladsen i de sidste to år har gennemgået mange forandringer. Det har ikke betydning for, om det psykiske arbejdsmiljø er godt eller dårligt.

Sammenhængen mellem samarbejdskultur og psykisk arbejdsmiljø

Tabel 5 viser sammenhængen mellem samarbejdskultur og det psykiske arbejdsmiljø.

Der er en signifikant sammenhæng mellem samarbejdskulturen og det psykiske arbejdsmiljø på samtlige parametre.

Eksempelvis når det gælder, om man er god til at samarbejde, når der opstår problemer, som kræver fælles løsninger:

Ud af 100 respondenter mener 76 af de respondenter, der har vurderet det psykiske arbejdsmiljø som godt/meget godt, at man er god til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger. Det samme gælder kun 23 respondenter, der vurderer det psykiske arbejdsmiljø som meget dårligt/dårligt.

Tabel 5. Sammenhæng mellem samarbejdskultur og det psykiske arbejdsmiljø

	Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?		
	Meget dårligt/ dårligt	Nogen- lunde	Godt/ meget godt
	Procent	Procent	Procent
Ledelsen har tillid til medarbejdernes evne til at gøre arbejdet godt			
Slet ikke/I mindre grad	46	15	2
I nogen grad	33	39	14
I høj grad/I meget høj grad	22	46	84
Total	100	100	100
Vi hjælper hinanden, når der er meget at lave			
Slet ikke/I mindre grad	35	16	5
I nogen grad	37	39	19
I høj grad/I meget høj grad	28	45	76
Total	100	100	100
Vi er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, som kræver fælles løsninger			
Slet ikke/I mindre grad	41	17	3
I nogen grad	37	44	22
I høj grad/I meget høj grad	23	39	76
Total	100	100	100
Der er en oplevelse af sammenhold på arbejdspladsen			
Slet ikke/I mindre grad	55	21	3
I nogen grad	31	54	25
I høj grad/I meget høj grad	15	26	72
Total	100	100	100
Medarbejderne bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen			
Slet ikke/I mindre grad	22	9	3
I nogen grad	31	32	17
I høj grad/I meget høj grad	48	59	80
Total	100	100	100
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres			
Slet ikke/I mindre grad	59	26	5
I nogen grad	30	51	29
I høj grad/I meget høj grad	11	24	66
Total	100	100	100

Psykisk arbejdsmiljø – udvikling fra 2007 til 2014

Som det fremgår af tabel 6 skete der en markant udvikling i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø fra 2007 til 2012. Fra 2012 til 2014 er den væsentligste ændring, at der nu er 27 procent, der har en negativ vurdering af det psykiske arbejdsmiljø mod 18 procent i 2012. Andelen, der har en positiv vurdering af det psykiske arbejdsmiljø, er den samme i 2012 og i 2014, omkring halvdelen.

Tabel 6. Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

Procent	2007	2012	2014
Meget dårligt/dårligt	9	18	27
Nogenlunde	22	30	24
Godt/Meget godt	69	52	49
Total	100	100	100

Halvdelen vurderer, at konfliktniveauet er lavt

49 procent af respondenterne vurderer konfliktniveauet som enten ikke eksisterende eller lavt. Hver femte vurderer konfliktniveauet som højt eller meget højt.

Tabel 7. Hvordan vil du karakterisere konfliktniveauet i din virksomhed/på din arbejdsplads?

	Procent
Ikke-eksisterende/Lavt	49
Middel	31
Højt/Meget højt	20
Total	100

Note: Den fulde svarskala fremgår af bilagstabel 4.

De hyppigst forekommende konflikter er leder-medarbejder konflikter

De respondenter, som har svaret, at konfliktniveauet er middel, højt eller meget højt, er efterfølgende blevet spurgt om, hvilken type af konflikt der er hyppigst forekommende på deres arbejdsplads.

Tre ud af ti peger på leder-medarbejderkonflikter som den hyppigst forekommende. Konflikter mellem ligestillede ledere er de mindst hyppigst forekommende. Det er kun på hver tiende arbejdsplads.

Tabel 8. Hvilken type af konflikt er hyppigst forekommende i din virksomhed/på din arbejdsplads?

	Procent
Leder-medarbejder konflikter	30
Afdeling-afdeling konflikter	21
Medarbejder-medarbejder konflikter	21
Underordnet leder-overordnet leder konflikter	17
Leder-ligestillet leder konflikter	11
Total	100

Manglende respekt for hinandens arbejde og uklarhed om ansvar, roller og mål er de hyppigst forekommende årsager

De respondenter, der vurderer, at konfliktniveauet er middel, højt eller meget højt har efterfølgende svaret på, hvad der er de hyppigst forekommende årsager til konflikterne. Henholdsvis 57 og 55 procent peger på manglende respekt for hinandens arbejde og uklarhed om ansvar, roller og/eller mål, som de hyppigst forekommende årsager. Hver tredje peger på, at for lidt personale er den hyppigst forekommende årsag.

Tabel 9. Hvad er de hyppigst forekommende årsager til konflikterne i din virksomhed/på din arbejdsplads? Mulighed for flere svar. Prioriteret.

	Procent
Manglende respekt for hinandens arbejde	57
Uklarhed (ansvar, roller, mål)	55
Forskelligt syn på opgaveløsningen	47
Manglende respekt for hinandens værdier	43
Forskellige værdier/holdninger	39
For lidt tid til opgaverne	38
Konkurrence/magtspil	38
Manglende samarbejdsvilje	36
Forskellige mål/modsatrettede krav	34
Dårlig personlig kemi	33
For lidt personale	33
Ufleksible grænser (faggrænser, opgavegrænser)	20
Andet	5

Sammenhængen mellem virksomhedens situation og konfliktniveauet

Tabel 10 viser sammenhængen mellem virksomhedens situation og konfliktniveauet. Når det gælder sammenhængen mellem virksomhedens situation og konfliktniveauet, er der en klar sammenhæng på en række parametre. Her gælder også, at det, at virksomheden/arbejdspladsen har gennemgået mange forandringer i de sidst to år, ikke har betydning for vurderingen af konfliktniveauet.

Tabel 10. Sammenhængen mellem virksomhedens situation og konfliktniveauet

	Hvordan vil du karakterisere konfliktniveauet i din virksomhed/på din arbejdsplads?		
	Ikke-eksisterende/ lavt	Middel	Højt/Meget højt
	Procent	Procent	Procent
Min virksomhed/arbejdsplads er økonomisk presset			
Helt uenig/delvis uenig	50	40	42
Hverken enig eller uenig	13	15	10
Delvist enig/helt enig	37	45	48
Total	100	100	100
Min virksomhed/arbejdsplads har nedlagt vigtige forretningsområder inden for de sidste to år			
Helt uenig/delvis uenig	66	54	48
Hverken enig eller uenig	11	17	18
Delvist enig/helt enig	23	29	34
Total	100	100	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de sidste to år foretaget betydelige personalemæssige reduktioner			
Helt uenig/delvis uenig	46	31	32
Hverken enig eller uenig	9	10	11
Delvist enig/helt enig	45	59	57
Total	100	100	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de sidste to år gennemgået mange forandringer			
Helt uenig/delvis uenig	11	6	10
Hverken enig eller uenig	7	5	8
Delvist enig/helt enig	82	88	82
Total	100	100	100
Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre			
Helt uenig/delvis uenig	64	53	40
Hverken enig eller uenig	11	15	16
Delvist enig/helt enig	25	32	44
Total	100	100	100

Sammenhæng mellem samarbejdskultur og konfliktniveau

Tabel 11 viser sammenhængen mellem samarbejdskulturen og konfliktniveauet.

Resultatet er, at der er en klar sammenhæng mellem samarbejdskulturen og vurderingen af konfliktniveauet på samtlige parametre.

Eksempel: Ud af 100 respondenter mener 68 af de respondenter, som vurderer konfliktniveauet som ikke-eksisterende/lavt, at der er en oplevelse af sammenhold på arbejdspladsen. Det samme gælder kun for 16 af de respondenter, der vurderer konfliktniveauet som højt/meget højt.

Tabel 11. Sammenhæng mellem samarbejdskultur og konfliktniveau

	Hvordan vil du karakterisere konfliktniveauet i din virksomhed/på din arbejdsplads?		
	Ikke- eksisterende/ lavt	Middel	Højt/ Meget højt
	Procent	Procent	Procent
Ledelsen har tillid til medarbejdernes evne til at gøre arbejdet godt			
Slet ikke/l mindre grad	5	16	46
I nogen grad	14	37	33
I høj grad/l meget høj grad	80	46	21
Total	100	100	100
Vi hjælper hinanden, når der er meget at lave			
Slet ikke/l mindre grad	6	19	34
I nogen grad	20	37	37
I høj grad/l meget høj grad	74	44	29
Total	100	100	100
Vi er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger			
Slet ikke/l mindre grad	6	16	41
I nogen grad	23	42	33
I høj grad/l meget høj grad	71	41	26
Total	100	100	100
Der er en oplevelse af sammenhold på arbejdspladsen			
Slet ikke/l mindre grad	8	22	53
I nogen grad	24	49	31
I høj grad/l meget høj grad	68	29	16
Total	100	100	100
Medarbejderne bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen			
Slet ikke/l mindre grad	4	11	20
I nogen grad	17	32	29
I høj grad/l meget høj grad	79	56	51
Total	100	100	100
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres			
Slet ikke/l mindre grad	9	27	57
I nogen grad	26	51	32
I høj grad/l meget høj grad	65	22	11
Total	100	100	100

Konflikter – udvikling fra 2012 til 2014

Modsat vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø, hvor der var en stigning i andelen, som vurderede det psykiske arbejdsmiljø negativt, er udviklingen den modsatte, når det gælder konfliktniveauet. I 2012 vurderede 38 procent konfliktniveauet til ikke-eksisterende/lavt. I 2014 er det 49 procent, der vurderer konfliktniveauet til ikke-eksisterende/lavt. Andelen, der vurderer konfliktniveauet som højt/meget højt, er uændret hver femte.

Tabel 12. Hvordan vil du karakterisere konfliktniveauet i din virksomhed/på din arbejdsplads?

Procent	2012	2014
Ikke-eksisterende/Lavt	38	49
Middel	43	31
Højt/Meget højt	19	20
Total	100	100

Sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og konfliktniveauet på arbejdspladsen

Man kan diskutere, om det er et godt eller mindre godt psykisk arbejdsmiljø, der har betydning for vurderingen af konfliktniveauet, eller om det er konfliktniveauet, der har betydning for vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø. Det er i et vist omfang diskussionen om "Hønen eller ægget. Hvad kom først?"

Tabel 13. Sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og konfliktniveauet på arbejdspladsen

	<i>Hvordan vil du karakterisere konfliktniveauet i din virksomhed/på din arbejdsplads?</i>		
	Ikke-eksisterende/ Lavt	Middel	Højt/ Meget højt
<i>Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?</i>			
	Procent	Procent	Procent
Meget dårligt/dårligt	6	28	78
Nogenlunde	17	41	16
Godt/Meget godt	78	32	7
Total	100	100	100

Som det fremgår af tabel 13, er der en klar sammenhæng. Tabellen skal forstås på følgende måde:

- Ud af 100 respondenter, der svarer at konfliktniveauet er højt/meget højt, er 78 fra virksomheder, hvor arbejdsmiljøet er meget dårligt/dårligt. 16 er fra virksomheder, hvor arbejdsmiljøet er nogenlunde, og syv er fra virksomheder, hvor arbejdsmiljøet er godt/meget godt.
- Ud af 100 respondenter, der svarer, at konfliktniveauet er ikke-eksisterende/lavt, er seks fra virksomheder, hvor arbejdsmiljøet er meget dårligt/dårligt, 17 fra virksomheder, hvor arbejdsmiljøet er nogenlunde, og 78 er fra virksomheder, hvor arbejdsmiljøet er godt.

Konklusionen må være, at et højt konfliktniveau har en negativ effekt på det psykiske arbejdsmiljø.

Lederens involvering i skænderier/konflikter

Respondenterne i undersøgelsen har svaret på, om de personligt har været involveret i skænderier eller konflikter på arbejdspladsen inden for de seneste to år.

Der er ikke tvivl om, at skænderier/konflikter på arbejdspladsen ikke kan undgås helt. Det er alligevel værd at bemærke, at fem procent svarer ofte, og 16 procent svarer i flere tilfælde.

Tabel 14. Har du inden for de seneste to år været involveret i skænderier eller konflikter (med konflikter menes ikke arbejdsnedlæggelser, lockout, strejker o.l.) på din arbejdsplads?

	Procent
Ja, ofte	5
Ja, i flere tilfælde	16
Ja, i nogle tilfælde	23
Ja, i et enkelt tilfælde	22
Nej	34
Total	100

Blandt de ledere, der har svaret "i nogle, i flere tilfælde" eller "ofte" peger halvdelen på, at det har været konflikter med deres nærmeste leder. Knap fire ud af ti peger på ligestillede lederkolleger og tre ud af ti på deres direkte medarbejdere.

Tabel 15. Hvilke af følgende har du været involveret i skænderier eller konflikter med inden for de seneste to år? Mulighed for flere svar

	Procent
Min nærmeste leder	49
Ligestillede lederkolleger	37
Mine direkte medarbejdere	30
Medarbejdere fra andre teams/afdelinger	28
Andre overordnede ledere	26
Kunder, klienter, patienter, pårørende, samarbejdspartnere og lignende	16

Mobning

Lederne i undersøgelsen er blevet stillet en række spørgsmål om mobning. I denne undersøgelse defineres begrebet mobning som, at nogen regelmæssigt og over længere tid udsættes for krænkelser, som vedkommende ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod.

Ifølge respondenterne i undersøgelsen kan det konstateres, at omfanget af mobning på arbejdspladserne er på et meget lavt niveau. Knap tre ud af fire har ikke oplevet mobning i deres afdeling/team inden for de seneste to år.

Tabel 16. Har du oplevet en eller flere medarbejdere i din afdeling/dit team mobbe en anden medarbejder over en længere periode inden for de seneste to år?

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	3
Ja, i enkelte tilfælde	23
Nej aldrig	74
Total	100

Mobning – udvikling fra 2005 til 2014

Ser man på udviklingen fra 2005 til 2014 kan det konstateres, at omfanget af mobning er på et uændret lavt niveau i perioden fra 2012 til 2014. I 2005 var omfanget noget højere.

Tabel 17. Har du oplevet en eller flere medarbejdere i din afdeling/dit team mobbe en anden medarbejder over en længere periode inden for de seneste to år?

Procent	2005	2012	2014
Ja, i adskillige tilfælde	5	2	3
Ja, i enkelte tilfælde	43	23	23
Nej, aldrig	50	75	74
Total	100	100	100

Lederens håndtering af mobning

De ledere, der har oplevet mobning i egen afdeling eller team inden for de seneste to år, er blevet spurgt om de greb ind. Det gjort langt hovedparten – 82 procent. Det kan dog samtidig konstateres, at 18 procent ikke har.

Tabel 18. Har du inden for de seneste to år grebet ind over for mobning i dit eget team/din egen afdeling?

	Procent
Ja	82
Nej	18
Total	100

Det fremgår af tabel 19, at 35 procent har grebet ind over for mobning i andre team/afdelinger. Det skal her bemærkes, at når 65 procent svarer ”nej” hertil, er det ikke det samme som, at der har foregået mobning, de ikke har grebet ind overfor. Spørgsmålet her er generelt, om man som leder også griber ind over for mobning i andre team/afdelinger, og ikke om det er på baggrund af konstateret mobning.

Tabel 19. Har du inden for de seneste to år grebet ind over for mobning i andre team/afdelinger end din egen?

	Procent
Ja	35
Nej	65
Total	100

De ledere, der har oplevet mobning blandt medarbejderne, har svaret på, om de for sent eller slet ikke har grebet ind over for mobning.

Lidt over halvdelen af lederne i undersøgelsen svarer, at de aldrig har grebet for sent ind eller slet ikke reageret på mobning af en medarbejder. Det betyder dog også, at knap halvdelen svarer, at de enten har grebet for sent ind eller slet ikke reageret.

Tabel 20. Set i bakspejlet – har du inden for de seneste to år for sent eller slet ikke reageret på mobning af en medarbejder?

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	4
Ja, i enkelte tilfælde	44
Nej aldrig	52
Total	100

De fleste ledere peger på, at årsagen til enten ikke at have reageret eller reageret for sent var, at man ikke så problemet, før det var for sent. Næsten lige så mange peger på, at medarbejderen ikke henvendte sig som årsag.

Tabel 21. Hvad var årsagen/årsagerne til, at du inden for de seneste to år ikke reagerede/reagerede for sent på mobning? Mulighed for flere svar

	Procent
Jeg så ikke problemet, før det var for sent	43
Medarbejderen henvendte sig ikke til mig	39
Kollegerne henvendte sig ikke til mig	29
Jeg kunne ikke gennemskue, hvad problemet var	24
Jeg kunne ikke gennemskue, hvem der havde skylden	23
Jeg kunne ikke gennemskue, hvad der skulle gøres	13
Andet	10

Har ledere selv mobbet

Meget få ledere har været med til at mobbe en medarbejder eller lederkollega inden for de seneste to år, se tabel 22 og 23.

Tabel 22. Set i bakspejlet – har du som leder været med til at mobbe en medarbejder inden for de seneste to år?

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	0
Ja, i enkelte tilfælde	5
Nej, aldrig	95
Total	100

Tabel 23. Set i bakspejlet – har du som leder været med til at mobbe en lederkollega inden for de seneste to år?

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	0
Ja, i enkelte tilfælde	6
Nej, aldrig	94
Total	100

Har ledere været udsat for mobning

Ligesom meget få ledere har deltaget i mobning, er det også meget få ledere, der har været udsat for mobning. De ledere, der har været udsat for mobning, har primært været det fra overordnede ledere, men dog også fra ligestillede ledere og medarbejdere, se tabel 24 til 26.

Tabel 24. Har du selv som leder været udsat for mobning fra andre ligestillede lederkolleger inden for de seneste to år?

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	1
Ja, i enkelte tilfælde	11
Nej, aldrig	87
Total	100

Tabel 25. Har du selv som leder været udsat for mobning fra dine medarbejdere inden for de seneste to år?

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	1
Ja, i enkelte tilfælde	10
Nej, aldrig	89
Total	100

Tabel 26. Har du som leder været udsat for mobning fra en overordnet leder inden for de seneste to år?

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	4
Ja, i enkelte tilfælde	13
Nej, aldrig	83
Total	100

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 1.444 CAWI-interview med medlemmer af Lederne, i perioden 27. marts til 7. april 2014.

Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	569	39
Mænd	875	61
Total	1.444	100

Sektor	Antal	Procent
Privat	1.139	79
Offentlig	239	17
Selvejende institution	66	5
Total	1.444	100

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1–2 point højere eller lavere. Tilsvarende kan en sammenlægning af for eksempel "I høj grad" og "I meget høj grad" vise en procent, der er 1 procentpoint højere/lavere end opgjort hver for sig. Hvis for eksempel 10,3 procent har svaret "I høj grad", og 5,3 procent har svaret "I meget høj grad", vil det ved en sammenlægning betyde, at 16 procent tilsammen har svaret "I høj grad" og "I meget høj grad".

I begge tilfælde er der tale om almindelige afrundingsprincipper.

De undersøgelser, der sammenlignes med i denne rapport, er undersøgelserne:

- "Konflikthåndtering": Lederne, november 2005
- "Mobning, rygning og sundhed": Lederne, november 2007
- "Trivsel på arbejdspladsen": Lederne, september 2012

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.

Bilagstabeller

Bilagstabel 1. Virksomhedens situation. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Procent	<i>Helt uenig</i>	<i>Delvist uenig</i>	<i>Hverken enig eller uenig</i>	<i>Delvist enig</i>	<i>Helt enig</i>	Total
Min virksomhed/arbejdsplads har i de sidste to år gennemgået mange forandringer	4	5	7	24	60	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de sidste to år foretaget betydelige personalemæssige reduktioner	27	11	10	20	32	100
Min virksomhed/arbejdsplads er økonomisk presset	31	15	13	21	20	100
Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre	39	17	13	18	13	100
Min virksomhed/arbejdsplads har nedlagt vigtige forretningsområder inden for de sidste to år	46	12	14	14	13	100

Bilagstabel 2. Samarbejdskulturen. I hvilken grad kendetegner følgende samarbejdskulturen i din virksomhed/på din arbejdsplads?

Procent	<i>Slet ikke</i>	<i>I mindre grad</i>	<i>I nogen grad</i>	<i>I høj grad</i>	<i>I meget høj grad</i>	Total
Medarbejderne bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	2	8	24	42	24	100
Ledelsen har tillid til medarbejdernes evne til at gøre arbejdet godt	6	11	25	34	24	100
Vi hjælper hinanden, når der er meget at lave	3	12	29	36	20	100
Vi er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger	3	13	31	35	18	100
Der er en oplevelse af sammenhold på arbejdspladsen	5	16	33	30	15	100
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres	6	18	35	30	10	100

Bilagstabel 3. Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

	Procent
Meget dårligt	8
Dårligt	19
Nogenlunde	24
Godt	26
Meget godt	23
Total	100

Bilagstabel 4. Hvordan vil du karakterisere konfliktniveauet i din virksomhed/på din arbejdsplads?

	Procent
Ikke-eksisterende	5
Lavt	44
Middel	31
Højt	15
Meget højt	5
Total	100