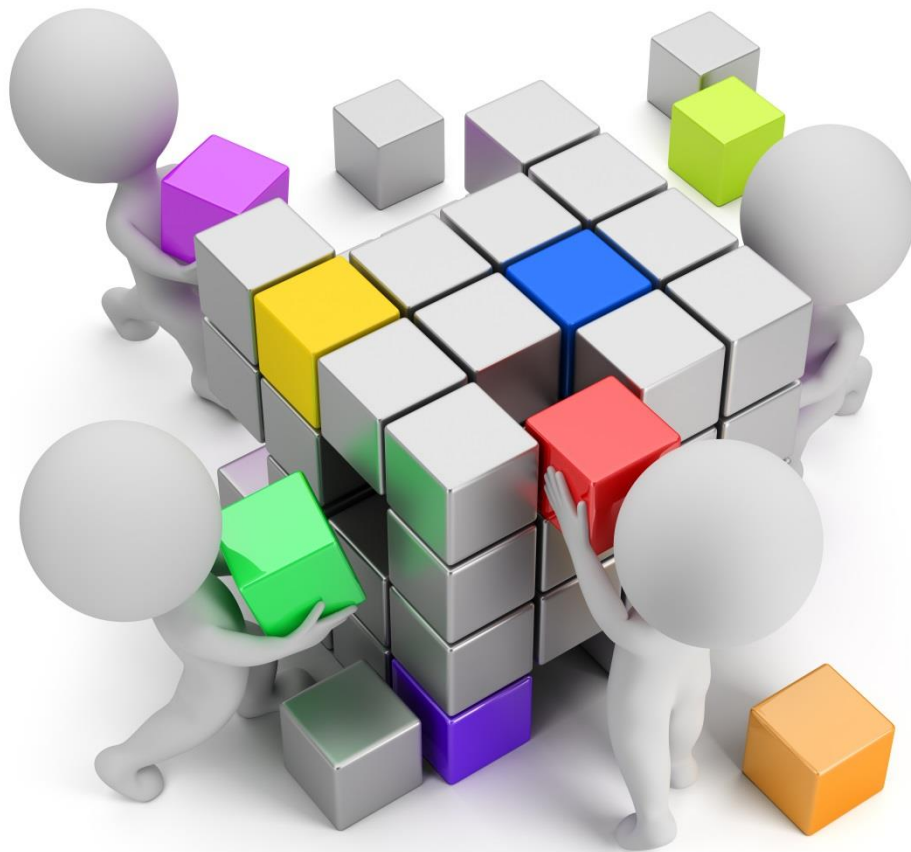


Psykisk arbejdsmiljø, konflikter mobning og sexchikane



Indledning

Undersøgelsen sætter fokus på 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 og sexchikane på arbejdspladserne.

Gennem sammenligning med tidligere undersøgelser belyses udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø fra 2007 til 2016, udviklingen i konfliktniveauet fra 2012 til 2016 og udviklingen i omfanget af mobning fra 2005 til 2016.

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

Indholdsfortegnelse	Side
Virksomhedens situation og samarbejdskulturen	3
Det psykiske arbejdsmiljø	5
Omfanget af konflikter på arbejdspladserne	8
Sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og konfliktniveauet på arbejdspladsen	15
Mobning	16
Sexchikane	20
Om undersøgelsen	22
Bilagstabeller	23

Virksomhedens situation og samarbejds-kulturen

Virksomhedens situation og samarbejds-kulturen kan have indflydelse på vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø og konflikt-niveauet. Respondenterne har derfor svaret på, hvordan virksomhedens situation er samt givet deres vurdering af samarbejds-kulturen.

82 procent af respondenterne peger på, at virksomheden/arbejdspladsen har gennemgået mange forandringer de sidste to år, og mere end fire ud af ti peger på, at der i samme periode er foretaget betydelige personale-mæssige reduktioner. 27 procent vurderer desuden, at fremtids-udsigterne for deres virksomhed/arbejdsplads er usikre.

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

Procent	Uenig/ Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig/enig	Total
Min virksomhed/arbejdsplads har i de seneste to år gennemgået mange forandringer	11	7	82	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de seneste to år foretaget betydelige personale-mæssige reduktioner	48	10	42	100
Min virksomhed/arbejdsplads er økonomisk presset	49	12	38	100
Fremtids-udsigterne for min virksomhed er usikre	60	13	27	100
Min virksomhed/arbejdsplads har nedlagt vigtige forretnings-områder inden for de seneste to år	63	11	26	100

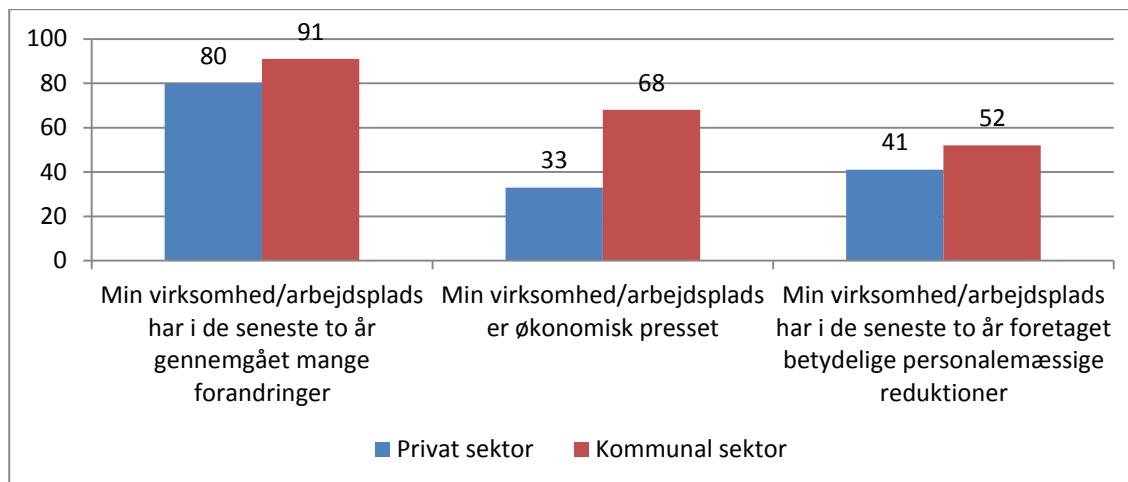
Note: Den fulde svarskala fremgår af bilagstabel 1.

Forskelle mellem privat og kommunal sektor i vurderingen af virksomhedens situation

Der er betydelige forskelle på de privatansatte og de kommunalt ansatte respondenter vurdering af virksomhedens situation. Langt flere kommunalt end privatansatte respondenter svarer, at virksomheden/arbejdspladsen

- i de seneste to år har gennemgået mange forandringer
- er økonomisk presset
- har foretaget betydelige personale-mæssige reduktioner inden for de seneste to år

Figur 1. Virksomhedens situation. Andel, der er delvist/helt enige i følgende udsagn fordelt på privat og kommunal sektor¹. Procent.



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 om der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres. Her er det kun halvdelen, der vurderer, at det er tilfældet.

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

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/ I meget høj grad	Total
Medarbejderne bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	6	24	70	100
Ledelsen har tillid til medarbejdernes evne til at gøre arbejdet godt	10	22	68	100
Vi hjælper hinanden, når der er meget at lave	11	28	62	100
Vi er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, som kræver fælles løsninger	11	29	60	100
Der er en oplevelse af sammenhold på arbejdspladsen	13	31	56	100
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres	15	34	50	100

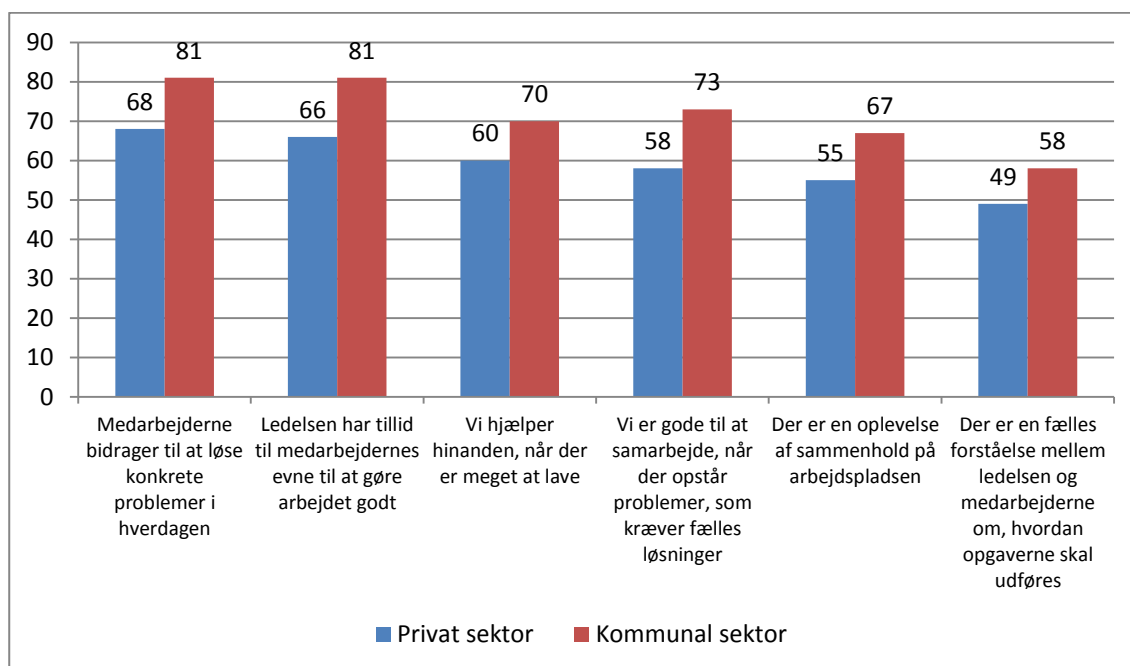
Note: Den fulde svarskala fremgår af bilagstabel 2.

¹ Der er for få respondenter fra stat og regioner til, at de kan indgå i sektorsammenligninger i denne undersøgelse.

Forskelle mellem privat og kommunal sektor i vurderingen af samarbejdskulturen

Også når det gælder samarbejdskulturen på virksomheden/arbejdspladsen, er der betydelige forskelle mellem den private og den kommunale sektor. Generelt er der en bedre samarbejdskultur på de kommunale end på de private arbejdspladser.

Figur 2. Samarbejdskulturen. Andel, der er svarer i høj/i meget høj grad fordelt på privat og kommunal sektor. Procent.



Det psykiske arbejdsmiljø

60 procent af respondenterne vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt. Til gengæld vurderer 15 procent, at det psykiske arbejdsmiljø enten er dårligt eller meget dårligt. I den kommunale sektor vurderer 74 procent, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt mod 58 procent i den private sektor.

Tabel 3. Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? Alle og fordelt på privat og kommunal sektor.

Procent	Alle	Privat sektor	Kommunal sektor
Meget dårligt/Dårligt	15	17	6
Nogenlunde	25	25	20
Godt/Meget godt	60	58	74
Total	100	100	100

Note: Den fulde svarskala fremgår af bilagstabel 3.

Sammenhængen mellem virksomhedens situation og det psykiske arbejdsmiljø

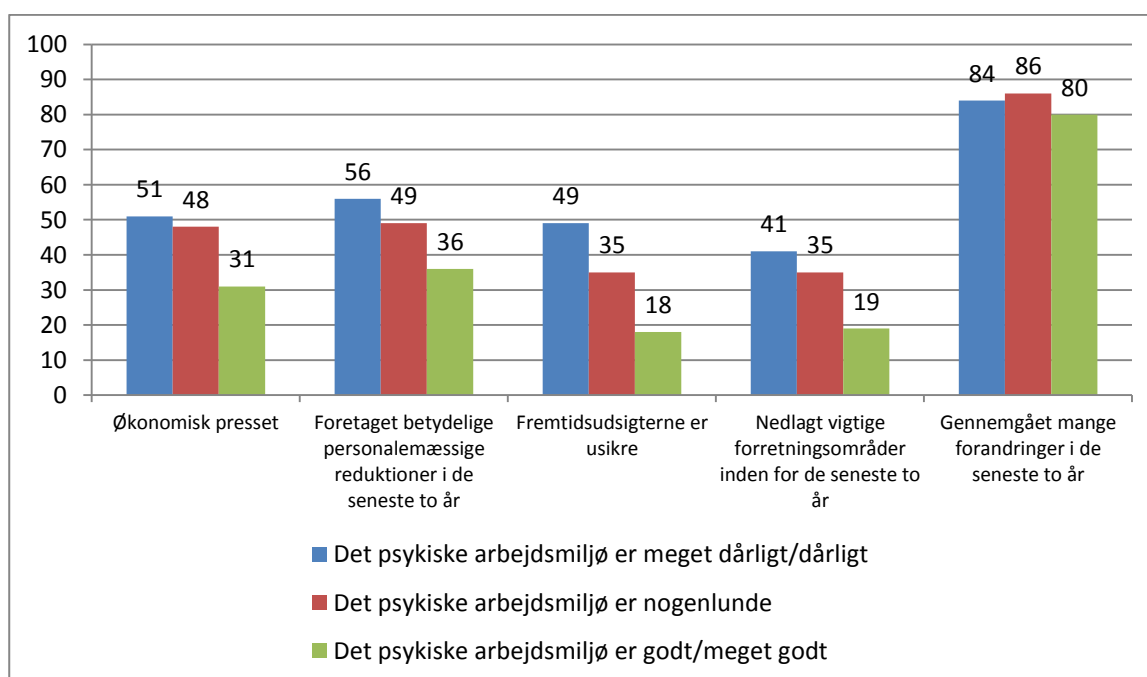
Der er en klar sammenhæng mellem virksomhedens situation og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder, selvom flere kommunalt ansatte respondenter end privatansatte respondenter – som det fremgår af tabel 3 og figur 1 – vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er godt samtidig med, at flere kommunalt ansatte end privatansatte respondenter vurderer, at deres virksomhed/arbejdsplads er økonomisk presset og i de seneste to år har foretaget betydelige personalemæssige reduktioner.

Der er en klar sammenhæng mellem, om det psykiske arbejdsmiljø er godt eller dårligt, og om virksomheden/arbejdspladsen i de seneste to år har foretaget betydelige personalemæssige reduktioner, har nedlagt vigtige forretningsområder, er økonomisk presset og har usikre fremtidsudsigter.

Eksempelvis svarer 49 procent af respondenterne med et meget dårligt/dårligt psykisk arbejdsmiljø, at fremtidsudsigterne for virksomheden er usikre mod 18 procent med et godt/meget godt psykisk arbejdsmiljø.

At virksomheden/arbejdspladsen i de sidste to år har gennemgået mange forandringer har ikke signifikant betydning for vurderingen det psykiske arbejdsmiljø. Blandt respondenter med et meget dårligt/dårligt psykisk arbejdsmiljø svarer 84 procent, at virksomheden/arbejdspladsen i de seneste to år har gennemgået mange forandringer mod 80 procent med et godt/meget godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 3. Sammenhæng mellem virksomhedens situation og det psykiske arbejdsmiljø. Andel, der er delvist enige/enige i udsagnene om virksomhedens situation i tabel 1. Procent.

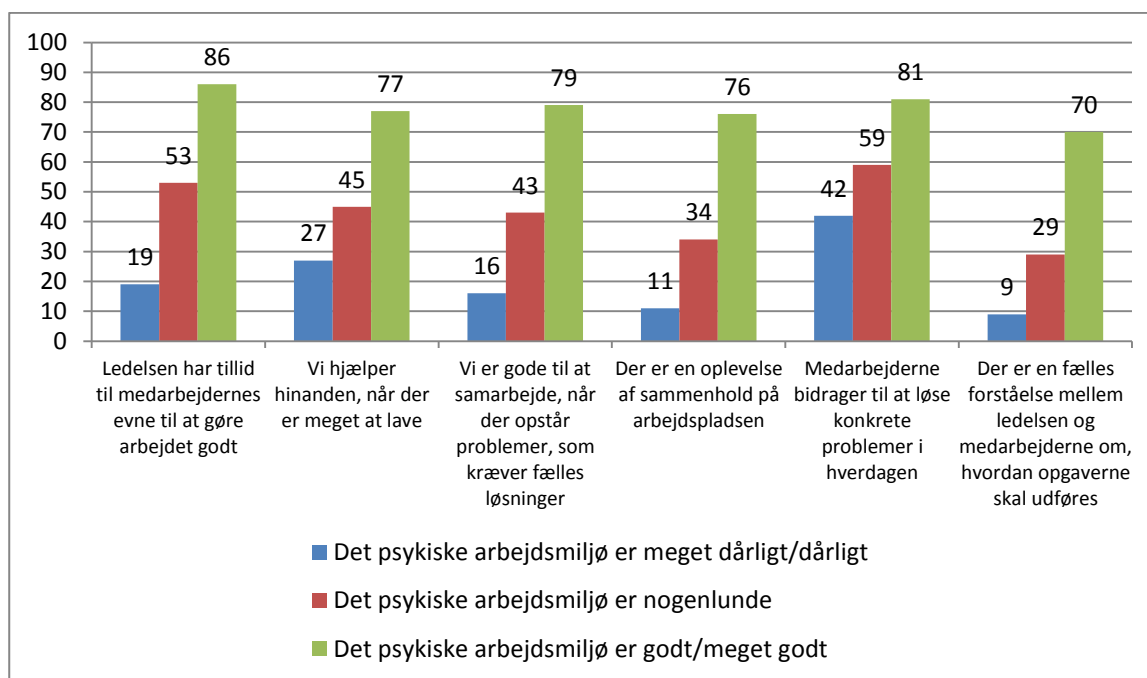


Sammenhængen mellem samarbejdskultur og psykisk arbejdsmiljø

Der er en signifikant sammenhæng mellem samarbejdskulturen og det psykiske arbejdsmiljø på samtlige parametre. Eksempelvis når det gælder, om ledelsen har tillid til medarbejdernes evne til at gøre arbejdet godt.

Blandt respondenter med et meget dårligt/dårligt psykisk arbejdsmiljø svarer 19 procent, at ledelsen i høj/i meget høj grad har tillid til medarbejdernes evne til at gøre arbejdet mod 86 procent med et godt/meget godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 4. Sammenhæng mellem samarbejdskulturen og det psykiske arbejdsmiljø. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad til spørgsmålene om samarbejdskulturen i tabel 2. Procent.



Psykisk arbejdsmiljø – udvikling fra 2007 til 2016

Vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø har ændret sig perioden fra 2007 til 2016. Fra 2014 til 2016 er den væsentligste ændring, at der nu er 15 procent, som har en negativ vurdering af det psykiske arbejdsmiljø mod 27 procent i 2012. Andelen, der har en positiv vurdering af det psykiske arbejdsmiljø, er steget fra 49 procent i 2014 til 60 procent i 2016.

Tabel 4. Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

Procent	2007	2012	2014	2016
Meget dårligt/dårligt	9	18	27	15
Nogenlunde	22	30	24	25
Godt/Meget godt	69	52	49	60
Total	100	100	100	100

Håndtering af psykisk og fysisk arbejdsmiljø

De fleste ledere svarer, at der ledelsesmæssigt ikke er forskel på at håndtere det fysiske arbejdsmiljø og det psykiske arbejdsmiljø. Det svarer 57 procent af respondenterne. Knap fire ud af ti svarer, at det er lettest for dem at håndtere det fysiske arbejdsmiljø, hvorimod kun fem procent svarer, at det er lettest at håndtere det psykiske arbejdsmiljø.

Der er en klar aldersmæssig sammenhæng. Jo ældre lederen er, jo flere svarer, at der ikke er nogen forskel.

Tabel 5. Er det lettest for dig, som leder, at håndtere det fysiske arbejdsmiljø eller det psykiske arbejdsmiljø? I alt og fordelt på alder.

Procent	Alder							
	I alt	Under 35 ²	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 og derover
Det fysiske arbejdsmiljø er lettest for mig at håndtere	39	56	44	43	40	38	33	28
Der er ingen forskel	57	37	50	50	56	59	64	70
Det psykiske arbejdsmiljø er lettest for mig at håndtere	5	7	6	7	4	3	3	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Omfanget af konflikter på arbejdspladserne

57 procent af respondenterne vurderer konfliktniveauet som enten ikke eksisterende eller lavt. 13 karakteriserer konfliktniveauet som højt eller meget højt.

Tabel 6. Hvordan vil du karakterisere konfliktniveauet i din virksomhed/på din arbejdsplads?

Procent	Alle	Privat sektor	Kommunal sektor
Ikke-eksisterende/lavt	57	57	63
Middel	31	30	29
Højt/meget højt	13	14	7
Total	100	100	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.

Tre ud af ti peger på leder-medarbejderkonflikter som den hyppigst forekommende. Konflikter mellem ligestillede ledere er de mindst hyppigt forekommende. Blandt respondenter, som svarer, at konfliktniveauet er højt/meget højt, svarer signifikant flere, at de hyppigst forekommende konflikter er konflikter mellem leder og medarbejder samt mellem underordnet leder og overordnet

² Det skal bemærkes, at der kun er 70 respondenter med ledelsesansvar i aldersgruppen under 35 år.

leder. Og signifikant færre svarer, at det er konflikter mellem medarbejdere samt mellem afdelinger.

Tabel 7. Hvilken type af konflikt er hyppigst forekommende i din virksomhed/på din arbejdsplads?

Procent	Alle	Højt/Meget højt konfliktniveau	Middel konfliktniveau
Leder-medarbejder konflikter	30	34	29
Medarbejder-medarbejder konflikter	26	19	29
Afdeling-afdeling konflikter	21	16	24
Underordnet leder-overordnet leder konflikter	14	20	11
Leder-ligestillet leder konflikter	8	10	8
Total	100	100	100

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

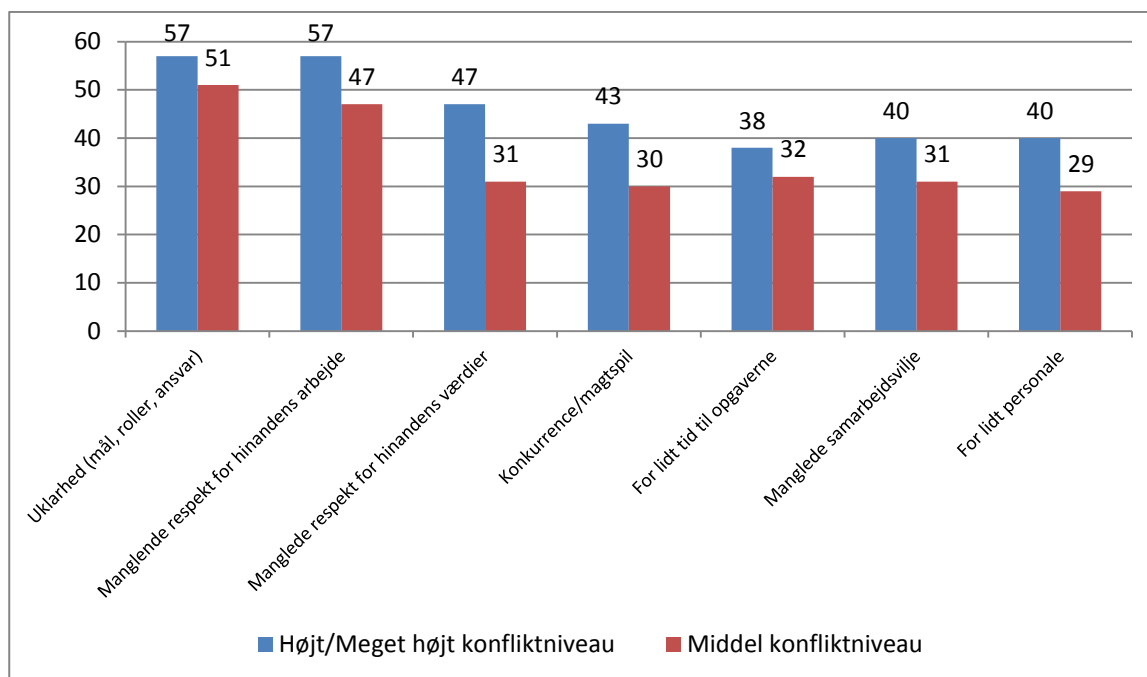
De respondenter, der vurderer, at konfliktniveauet er middel, højt eller meget højt, har efterfølgende svaret på, hvad der er de hyppigst forekommende årsager til konflikterne. Henholdsvis 57 og 55 procent peger på manglende respekt for hinandens arbejde og uklarhed om ansvar, roller og/eller mål, som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

Tabel 8. Hvad er de hyppigst forekommende årsager til konflikterne i din virksomhed/på din arbejdsplads? Mulighed for flere svar. Prioriteret.

	Procent
Uklarhed (ansvar, roller, mål)	53
Manglende respekt for hinandens arbejde	50
Forskelligt syn på opgaveløsningen	45
Forskellige værdier/holdninger	39
Manglende respekt for hinandens værdier	35
Konkurrence/magtspil	34
For lidt tid til opgaverne	33
Manglende samarbejdsvilje	33
For lidt personale	32
Forskellige mål/modsatrettede krav	29
Dårlig personlig kemi	27
Ufleksible grænser (faggrænser, opgavegrænser)	19
Andet	5

Samlet set peger flere respondenter, der har svaret, at konfliktniveauet er højt/meget højt, på de forskellige årsager til konflikter, end respondenter der svarer, at konfliktniveauet er middel.

Figur 5. De hyppigst forekommende årsager til konflikterne. Forskelle mellem virksomheder med højt/meget højt konfliktniveau og virksomheder med middel konfliktniveau. Procent.



Markant flere respondenter med et højt/meget højt konfliktniveau peger på særligt følgende årsager:

- Mangelde respekt for hinandens arbejde
- Mangelde respekt for hinandens værdier
- Konkurrence/magtspil
- For lidt personale

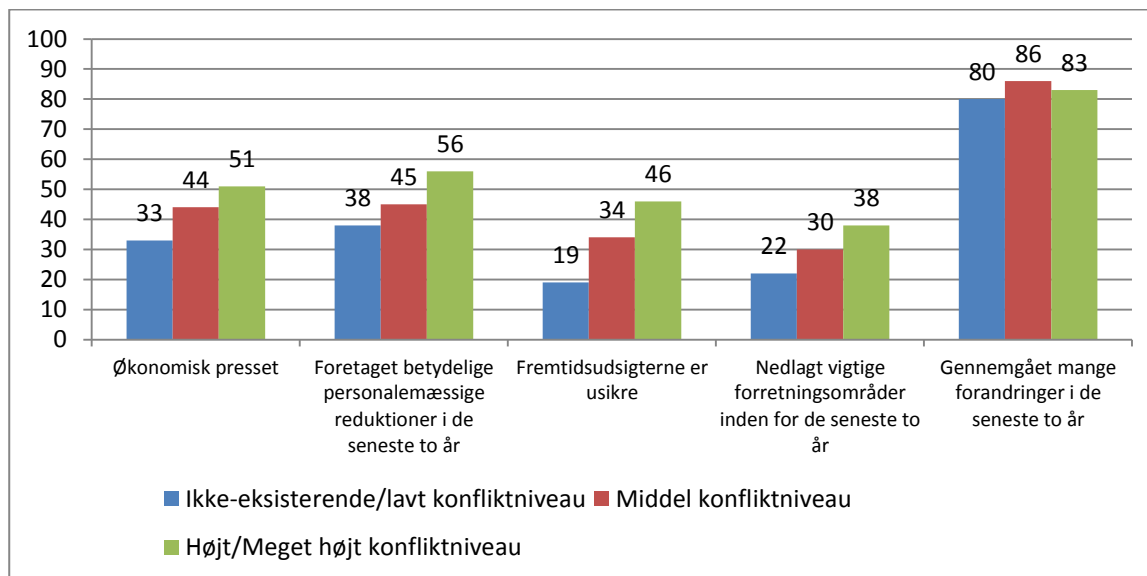
Sammenhængen mellem virksomhedens situation og konfliktniveauet

Som det fremgår af figur 3 om sammenhængen mellem virksomhedens situation og det psykiske arbejdsmiljø, er der også en sammenhæng mellem virksomhedens situation og konfliktniveauet. Her gælder også, at det, at virksomheden/arbejdspladsen har gennemgået mange forandringer i de seneste to år, ikke har betydning for vurderingen af konfliktniveauet. 80 procent af respondenterne ansat på virksomheder med et ikke-eksisterende/lavt konfliktniveau svarer, at virksomheden har gennemgået mange forandringer de seneste to år. Det samme svarer 83 procent af respondenterne ansat på virksomheder med et højt/meget høj konfliktniveau.

Når det eksempelvis gælder fremtidsudsigterne for virksomheden, er forskellen markant. Blandt respondenter ansat på virksomheder med et ikke-eksisterende/lavt konfliktniveau svarer 19

procent, at virksomhedens fremtidsudsigter er usikre. Det samme svarer 46 procent af respondenterne ansat på virksomheder med et højt/meget høj konfliktniveau.

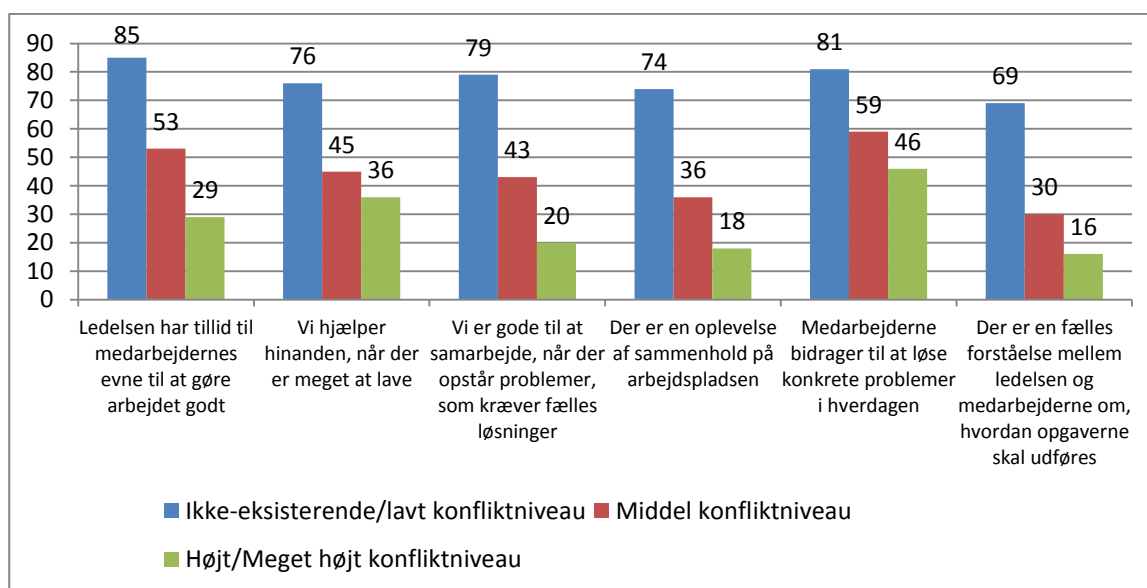
Figur 6. Sammenhæng mellem virksomhedens situation og konfliktniveauet. Andel, der er delvist enige/enige i udsagnene om virksomhedens situation i tabel 1. Procent.



Sammenhæng mellem samarbejdskultur og konfliktniveau

Der er en klar sammenhæng mellem samarbejdskulturen og konfliktniveauet på samtlige parametre. Eksempelvis svarer 79 procent af respondenterne ansat på virksomheder med ikke-eksisterende/lavt konfliktniveau, at man er god til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger. Det samme svarer 20 procent af respondenterne ansat på virksomheder med et højt/meget høj konfliktniveau.

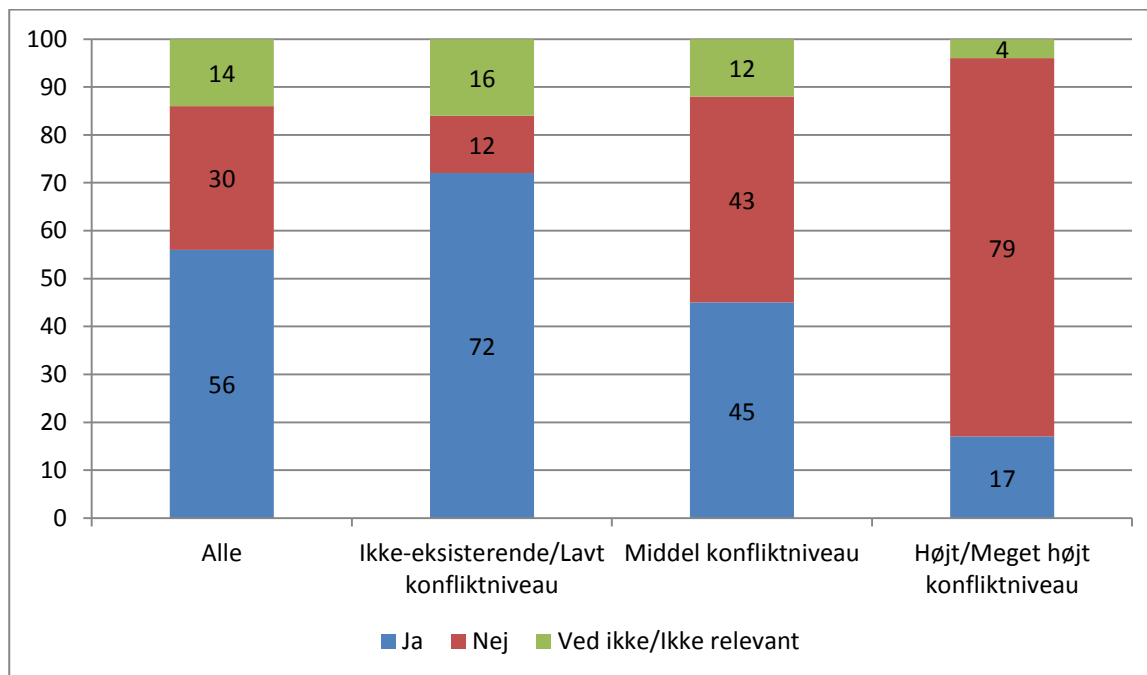
Figur 7. Sammenhæng mellem samarbejdskulturen og konfliktniveauet. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad til spørgsmålene om samarbejdskulturen i tabel 2. Procent.



56 procent vurderer, at konflikter generelt bliver løst professionelt og effektivt

På langt de fleste arbejdspladser bliver skænderier eller konflikter generelt løst professionelt og effektivt. Der er dog ikke overraskende en klar sammenhæng mellem konfliktniveauet og vurderingen af, om skænderier eller konflikter generelt bliver løst professionelt og effektivt på arbejdspladsen.

Figur 8. Bliver skænderier eller konflikter generelt løst professionelt og effektivt på din arbejdsplads? Procent.



Løsning af konflikter er et fælles ansvar

Langt de fleste svarer, at det er et fællesansvar mellem ledelsen, medarbejderne og HR-afdelingen (hvis virksomheden har en HR-afdeling), at skænderier og konflikter på arbejdspladsen løses professionelt og effektivt. På arbejdspladser med et højt/meget højt konfliktniveau peger markant flere på, at det er ledelsens ansvar.

Tabel 9. Hvem af følgende har efter din vurdering generelt ansvaret for, at skænderier og konflikter løses professionelt og effektivt på din arbejdsplads?

Procent	Alle	Ikke-eksisterende/Lavt konfliktniveau	Middel konfliktniveau	Højt/Meget højt konfliktniveau
Ledelsen og medarbejderne i fællesskab	55	59	55	37
Ledelsen, HR-afdelingen og medarbejderne i fællesskab	22	23	21	23
Ledelsen	15	12	16	30
Ledelsen og HR-afdelingen	7	6	7	8
HR-afdelingen	0	0	1	2
Total	100	100	100	100

Retningslinjer og konkrete indsatser for håndtering af konflikter på arbejdspladserne

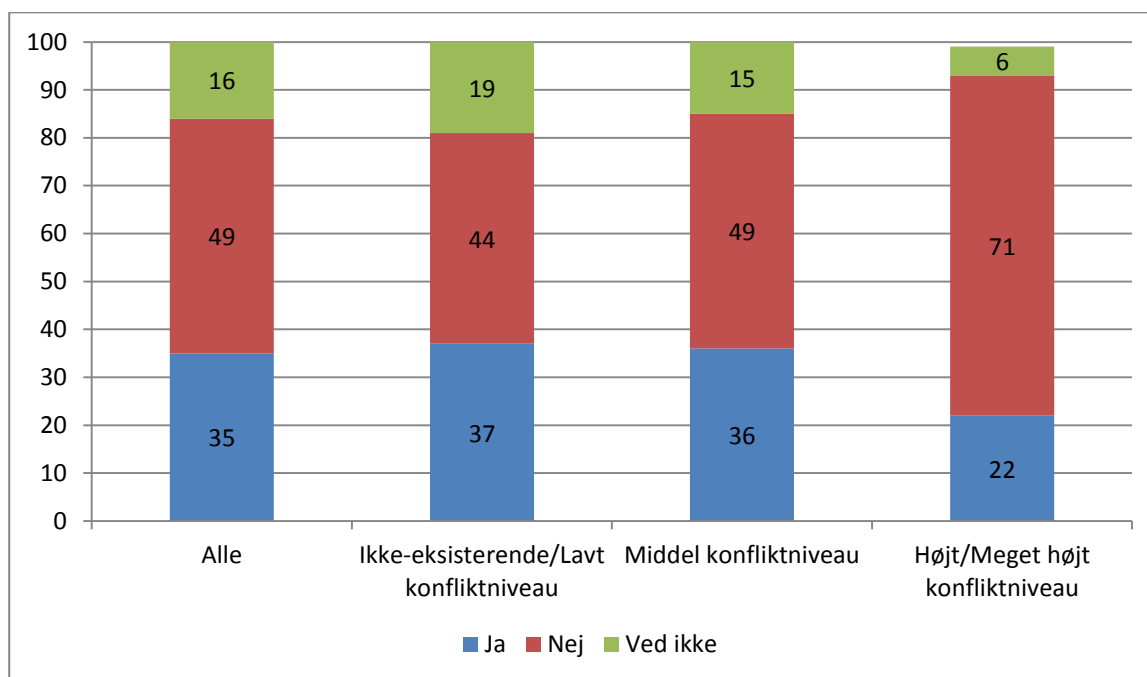
Omkring hver tredje respondent er ansat på en virksomhed, der har retningslinjer for forebyggelse eller håndtering af konflikter. Helt naturligt er det mest udbredt på store virksomheder. Flest ansat på virksomheder med ikke-eksisterende/lavt konfliktniveau og færrest ansat på virksomheder med et højt/meget højt konfliktniveau svarer, at arbejdspladsen har en politik eller retningslinjer for forebyggelse eller håndtering af konflikter.

Tabel 10. Har din arbejdsplads en politik eller retningslinjer for forebyggelse eller håndtering af konflikter?

Procent	Alle	Ikke-eksisterende/ Lavt konfliktniveau	Middel konfliktniveau	Højt/Meget højt konfliktniveau
Ja	34	39	29	21
Nej	44	39	48	62
Ikke relevant	3	4	2	1
Ved ikke	19	19	21	16
Total	100	100	100	100

35 procent svarer, at der inden for de seneste to år er gennemført konkrete indsatser for at forebygge og håndtere konflikter med det formål at forebygge og håndtere konflikter. På virksomheder, hvor konfliktniveauet er højt/meget højt, er det dog kun 22 procent, der svarer ja til dette. Det skal dog bemærkes, at respondentgruppen "Ved ikke" er markant større blandt respondenter ansat på virksomheder med ikke-eksisterende/lavt konfliktniveau og middelkonfliktniveau end blandt respondenter ansat på virksomheder med højt/meget højt konfliktniveau.

Figur 9. Er der på arbejdspladsen inden for de seneste to år gennemført konkrete indsatser for at forebygge og håndtere konflikter? Procent.



Halvdelen af ledere er rustet til at tackle udfordringerne i forbindelse med konflikter

Flest ledere fra virksomheder med ikke-eksisterende/lavt konfliktniveau og færrest ledere fra virksomheder med højt/meget højt konfliktniveau føler sig rustet til at tackle de ledelsesmæssige udfordringer i forbindelse med konflikter.

Tabel 11. I hvilken grad føler du dig rustet til at tackle de ledelsesmæssige udfordringer i forbindelse med konflikter?

Procent	Alle	Ikke-eksisterende/ Lavt konfliktniveau	Middel konfliktniveau	Højt/Meget højt Konfliktniveau
Slet ikke/I mindre grad	7	5	8	16
I nogen grad	41	38	47	42
I høj/I meget høj grad	51	58	44	40
Ved ikke/ikke relevant	1	0	1	2
Total	100	100	100	100

Konflikter – udvikling fra 2012 til 2016

Fra 2012 er til 2016 er andelen af arbejdspladser med et ikke-eksisterende/lavt konfliktniveau steget fra 38 procent til 57 procent. Andelen af arbejdspladser med højt/meget højt konfliktniveau er i samme periode faldet fra omkring hver femte til 13 procent.

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

Procent	2012	2014	2016
Ikke-eksisterende/Lavt	38	49	57
Middel	43	31	31
Højt/Meget højt	19	20	13
Total	100	100	100

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.

Tabel 13. 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? Muligheder for flere svar.

	Procent
Ja, ofte	3
Ja, i flere tilfælde	14
Ja, i nogle tilfælde	28
Ja, i et enkelt tilfælde	23
Nej	32
Total	100

17 procent af respondenterne har ofte eller i flere tilfælde været involveret i skænderier eller konflikter på arbejdspladsen inden for de seneste to år. Knap hver tredje har slet ikke været involveret i skænderier eller konflikter på arbejdspladsen inden for de seneste to år.

Blandt de respondenter, der i nogle, i flere tilfælde samt ofte har været involveret i skænderier/konflikter på arbejdspladsen, peger omkring fire ud af ti på deres direkte medarbejdere og nærmeste leder som dem, de har været i skænderi eller konflikt med.

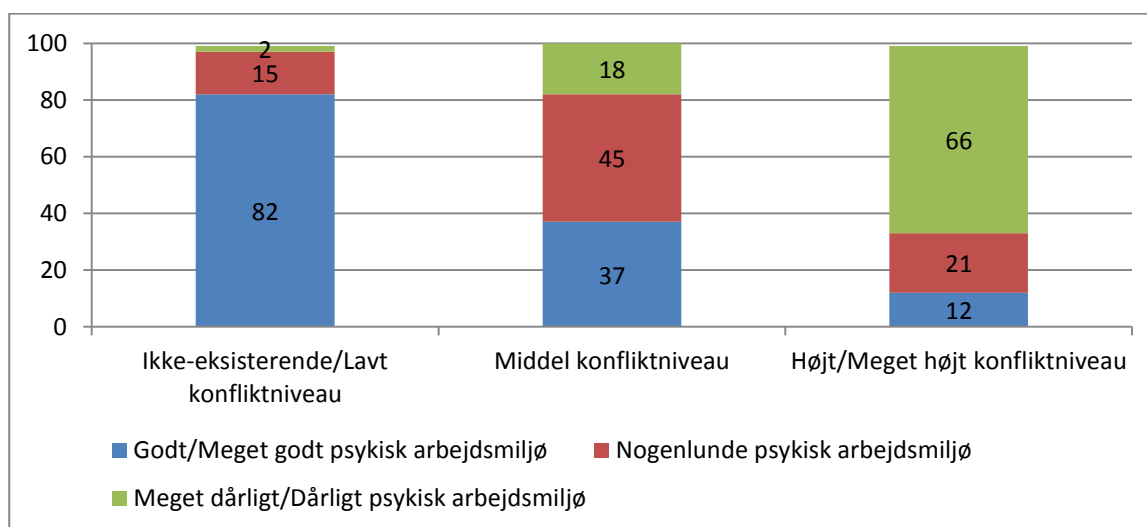
Tabel 14. Hvilke af følgende har du været involveret i skænderier eller konflikter med inden for de seneste to år? Mulighed for flere svar.

	Procent
Mine direkte medarbejdere	42
Min nærmeste leder	39
Ligestillede lederkolleger	32
Medarbejdere fra andre teams/afdelinger	30
Andre overordnede ledere	20
Kunder, klienter, patienter, pårørende, samarbejdspartnere og lignende	15

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?" Der er imidlertid og næppe overraskende en klar sammenhæng mellem konfliktniveauet og det psykiske arbejdsmiljø. 82 procent af respondenterne fra arbejdspladser med ikke-eksisterende/lavt konfliktniveau vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er godt/meget godt. Det samme gælder kun for 12 procent af respondenterne fra arbejdspladser med højt/meget højt konfliktniveau.

Figur 10. Sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og konfliktniveauet på arbejdspladsen. Procent.



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 krænkelse, 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 relativt lavt niveau. Syv ud af ti har ikke oplevet mobning i deres afdeling/team inden for de seneste to år.

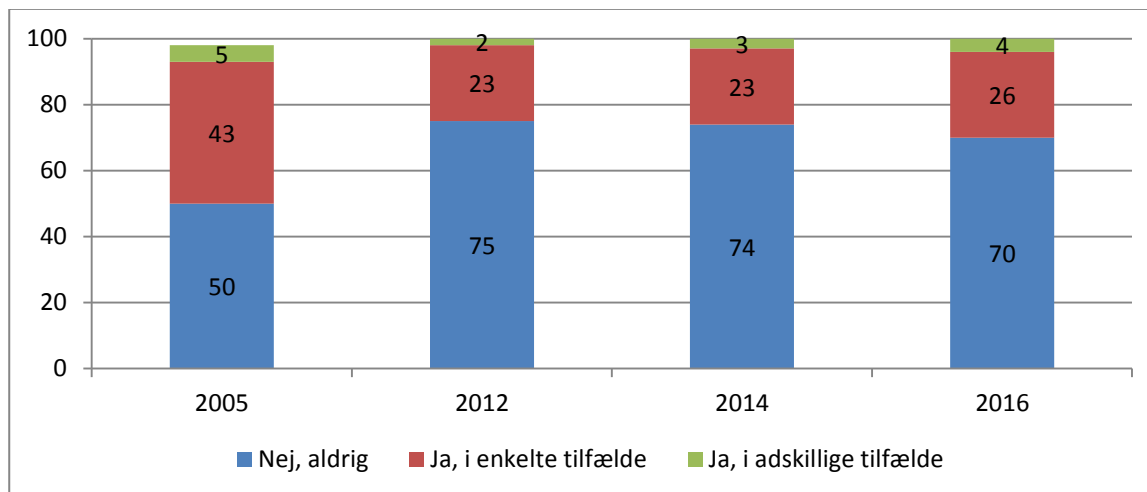
Tabel 15. Har du oplevet en eller flere medarbejdere i din afdeling/dit team mobbe en anden medarbejder eller leder over en længere periode inden for de seneste to år?

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	4
Ja, i enkelte tilfælde	26
Nej aldrig	70
Total	100

Mobning – udvikling fra 2005 til 2016

Ser man på udviklingen fra 2005 til 2016 kan det konstateres, at omfanget af mobning er på et uændret lavt niveau i perioden fra 2012 til 2016. I 2005 var omfanget en del højere.

Figur 11. Har du oplevet en eller flere medarbejdere i din afdeling/dit team mobbe en anden medarbejder eller leder³ over en længere periode inden for de seneste to år? Procent.



³ Der er foretaget en ændring af spørgsmålsformuleringen i denne undersøgelse i forhold til undersøgelserne i 2005, 2012, og 2014. I denne undersøgelse er formuleringen: "Har du oplevet en eller flere medarbejdere i din afdeling/dit team mobbe en anden medarbejder eller leder over en længere periode inden for de seneste to år?" I de tidligere undersøgelser var formuleringen: "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?"

Tilsvarende er det begrænset, i hvilket omfang respondenterne har oplevet ledere fra deres afdeling/team mobbe en anden medarbejder eller leder inden for de seneste to år.

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

	Procent
Ja, i adskillige tilfælde	3
Ja, i enkelte tilfælde	16
Nej, aldrig	81
Total	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 – 72 procent. Det kan dog samtidig konstateres, at 28 procent ikke har grebet ind.

Tabel 17. Har du inden for de seneste to år grebet ind over for mobning i dit eget team/din egen afdeling?

	Procent
Ja	72
Nej	28
Total	100

17 procent har grebet ind over for mobning i andre team/afdelinger. Det skal her bemærkes, at når 83 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 18. Har du inden for de seneste to år grebet ind over for mobning i andre team/afdelinger end din egen?

	Procent
Ja	17
Nej	83
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.

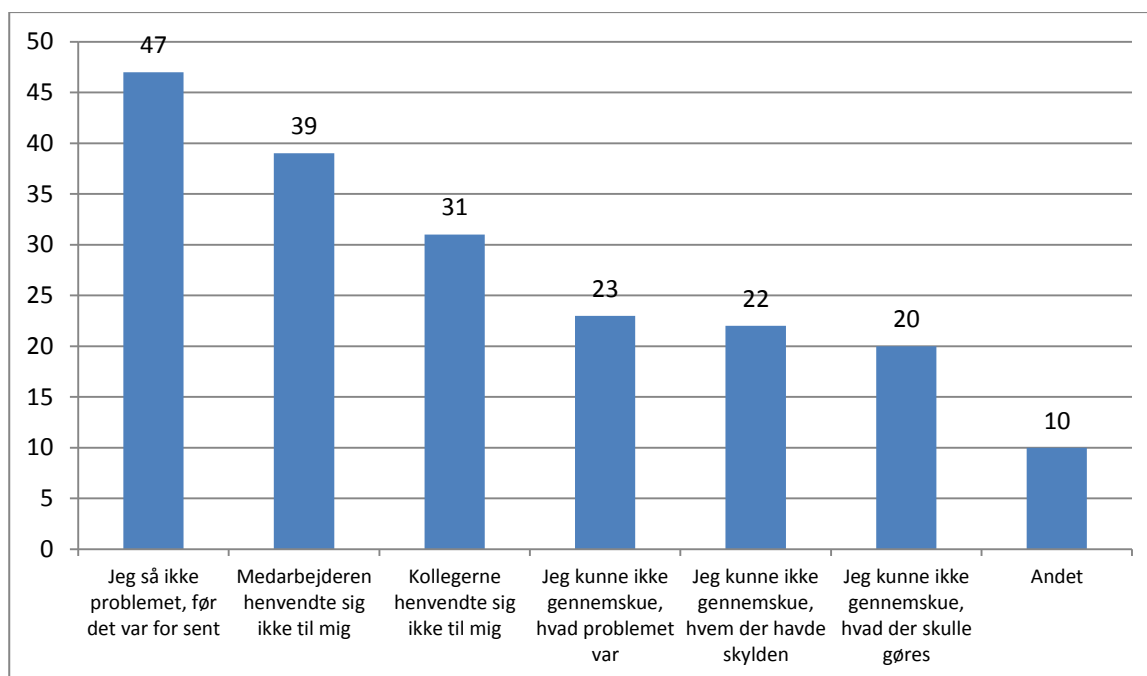
Knap halvdelen af lederne i undersøgelsen svarer, at de aldrig har grebet for sent ind eller slet ikke reageret på mobning af en medarbejder. Det betyder dog også, at lidt over halvdelen svarer, at de enten har grebet for sent ind eller slet ikke reageret.

Tabel 19. 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	2
Ja, i enkelte tilfælde	50
Nej aldrig	48
Total	100

Knap halvdelen 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. Knap fire ud af ti peger på, at årsagen var, at medarbejderen ikke henvendte sig til lederen.

Figur 12. Hvad var årsagen/årsagerne til, at du inden for de seneste to år ikke reagerede/reagerede for sent på mobning? Mulighed for flere svar.



Få ledere har selv mobbet og relativt få ledere har været udsat for mobning

Meget få ledere har været med til at mobbe en medarbejder (tre procent) eller en lederkollega (fem procent) inden for de seneste to år.

Tabel 20. Set i bakspejlet – har du som leder været med til at mobbe en medarbejder eller lederkollega inden for de seneste to år?

Procent	Medarbejder	Lederkollega
Ja, i adskillige tilfælde	0	0
Ja, i enkelte tilfælde	3	5
Nej, aldrig	97	94
Total	100	100

Ligesom meget få ledere har deltaget i mobning, er det også relativt få ledere, der har været udsat for mobning. Der er ikke signifikant forskel på, om det er ligestillede lederkolleger, medarbejderne eller en overordnet ledere, der har mobbet lederen.

Tabel 21. Har ledere været udsat for mobning fra ligestillede lederkolleger, dine medarbejdere eller fra en overordnet leder inden for de seneste to år?

Procent	Fra ligestillede lederkolleger	Fra mine medarbejdere	Fra en overordnet leder
Ja, i adskillige tilfælde	3	2	3
Ja, i enkelte tilfælde	12	9	10
Nej, aldrig	85	89	87
Total	100	100	100

Håndtering af mobningsproblemer er et fælles ansvar

Langt de fleste svarer, at det er et fællesansvar mellem ledelsen, medarbejderne og HR-afdelingen (hvis virksomheden har en HR-afdeling), at mobningsproblemer håndteres professionelt og effektivt.

Tabel 22. Hvem af følgende har efter din vurdering generelt ansvaret for, at mobningsproblemer håndteres professionelt og effektivt?

	Procent
Ledelsen og medarbejderne i fællesskab	41
Ledelsen, HR-afdelingen og medarbejderne i fællesskab	27
Ledelsen	21
Ledelsen og HR-afdelingen	11
HR-afdelingen	0
Ved ikke	1
Total	100

Mere end fire ud af ti ledere er rustet til at tackle udfordringerne i forbindelse med mobning

Kun 12 procent af lederne svarer, at de slet ikke eller i mindre grad føler sig rustet til at tackle de ledelsesmæssige udfordringer i forbindelse med mobning. 43 procent vurderer, at de i nogen grad er rustet til at tackle udfordringerne, og andre 43 procent vurderer, at de i høj eller i meget høj grad er rustet til at tackle de ledelsesmæssige udfordringer i forbindelse med mobning.

Tabel 23. I hvilken grad føler du dig rustet til at tackle de ledelsesmæssige udfordringer i forbindelse med mobning?

	Procent
Slet ikke/I mindre grad	12
I nogen grad	43
I høj/I meget høj grad	43
Ved ikke/Ikke relevant	2
Total	100

Mere end hver femte respondent er ansat på virksomheder, der inden for de seneste to år har gennemført konkrete indsatser for at forebygge og håndtere mobning, og 35 procent af respondenterne er ansat på virksomheder, der enten har en politik eller retningslinjer for forebyggelse og/eller håndtering af mobningsproblemer.

Tabel 24. Indsatser til forebyggelse og håndtere mobning

Procent	Er der på arbejdspladsen inden for de seneste to år gennemført konkrete indsatser for at forebygge og håndtere mobning?	Har din arbejdsplads en politik eller retningslinjer for forebyggelse og/eller håndtering af mobningsproblemer?
Ja	22	35
Nej	52	42
Ved ikke/Ikke relevant	26	23
Total	100	100

Sexchikane

Meget få respondenter svarer, at de har oplevet, at medarbejdere eller ledere i deres afdeling eller team har udøvet sexchikane over for en anden medarbejder eller leder inden for de seneste to år.

Tabel 25. Omfanget af sexchikane i afdelingen/teamet.

Procent	Har du oplevet en eller flere <u>medarbejdere</u> i din afdeling/dit team udøve sexchikane over for en anden medarbejder eller leder inden for de seneste to år?	Har du oplevet en eller flere <u>ledere</u> i din afdeling/dit team udøve sexchikane over for en anden medarbejder eller leder inden for de seneste to år?
Ja, i adskillige tilfælde	0	0
Ja, i enkelte tilfælde	5	3
Nej, aldrig	94	96
Total	100	100

Håndtering af sexchikaneproblemer er et fælles ansvar

De fleste svarer, at det er et fællesansvar mellem ledelsen, medarbejderne og HR-afdelingen (hvis virksomheden har en HR-afdeling), at sexchikaneproblemer håndteres professionelt og effektivt.

Tabel 26. Hvem har efter din vurdering generelt ansvaret for, at sexchikaneproblemer håndteres professionelt og effektivt?

	Procent
Ledelsen og medarbejderne i fællesskab	29
Ledelsen	26
Ledelsen, HR-afdelingen og medarbejderne i fællesskab	25
Ledelsen og HR-afdelingen	17
HR-afdelingen	1
Ved ikke	2
Total	100

Sammenlignet med hvem, der har ansvaret for håndtering af mobningsproblemer, er det dog væsentlige færre, der svarer, at det er et fælles ansvar mellem ledelsen, medarbejderne og HR-afdelingen, og væsentligt flere, der svarer, at det generelt er et ledelsesansvar at håndtere sexchikaneproblemer.

Hver tredje leder er rustet til at tackle udfordringerne i forbindelse med sexchikane

26 procent af lederne svarer, at de slet ikke eller i mindre grad føler sig rustet til at tackle de ledelsesmæssige udfordringer i forbindelse med sexchikane. 33 procent vurderer, at de i nogen grad er rustet til at tackle udfordringerne i forbindelse med sexchikane, og andre 33 procent vurderer, at de i høj eller i meget høj grad er rustet til at tackle de ledelsesmæssige udfordringer i forbindelse med sexchikane.

Tabel 27. I hvilken grad føler du dig rustet til at tackle de ledelsesmæssige udfordringer i forbindelse med problemer med sexchikane?

	Procent
Slet ikke/I mindre grad	26
I nogen grad	33
I høj/I meget høj grad	33
Ved ikke/Ikke relevant	8
Total	100

Otte procent er ansat på virksomheder, der inden for de seneste to år har gennemført konkrete indsatser for at forebygge og håndtere sexchikane, og 25 procent af respondenterne er ansat på virksomheder, der enten har en politik eller retningslinjer til forebyggelse og/eller håndtering af sexchikaneproblemer.

Tabel 28. Indsatser til forebyggelse og håndtere mobning

Procent	Er der på arbejdspladsen inden for de seneste to år gennemført konkrete indsatser for at forebygge og håndtere seksuel chikane?	Har din arbejdsplads en politik eller retningslinjer for forebyggelse og/eller håndtering af seksuel chikane?
Ja	8	25
Nej	58	43
Ved ikke/Ikke relevant	35	32
Total	100	100

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 1.927 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden 9. til 21. marts 2016.

Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	753	39
Mænd	1.174	61
Total	1.927	100

Alder	Antal	Procent
Under 35 år	102	5
35-39 år	168	9
40-44 år	310	16
45-49 år	391	20
50-54 år	438	23
55-59 år	320	17
60 år og derover	198	10
Total	1.927	100

Stillingsniveau	Antal	Procent
Ledere	1.328	68
Særligt betroede medarbejdere	599	31
Total	1.927	100

Sektor	Antal	Procent
Privat	1.483	77
Offentlig	292	15
- heraf staten	70	4
- heraf regioner	30	2
- heraf kommuner	192	10
Selvejende institution	101	5
Non-profit organisation	51	3
Total	1.927	100

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1–2 procentpoint 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
- "Psykisk arbejdsmiljø, konflikter og mobning": Lederne, maj 2014

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	Uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Enig	Total
Min virksomhed/arbejdsplads er økonomisk presset	36	14	12	18	20	100
Min virksomhed/arbejdsplads har nedlagt vigtige forretningsområder inden for de seneste to år	52	11	11	12	14	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de seneste to år foretaget betydelige personalemæssige reduktioner	38	9	10	17	25	100
Min virksomhed/arbejdsplads har i de seneste to år gennemgået mange forandringer	5	6	7	21	61	100
Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre	41	19	13	14	13	100

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

Procent	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Ledelsen har tillid til medarbejdernes evne til at gøre arbejdet godt	2	9	22	41	26	100
Vi hjælper hinanden, når der er meget at lave	1	9	28	38	23	100
Vi er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, som kræver fælles løsninger	1	10	29	40	20	100
Der er en oplevelse af sammenhold på arbejdspladsen	3	11	31	35	21	100
Medarbejderne bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	1	6	24	45	24	100
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan opgaverne skal udføres	3	13	34	40	11	100

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

Procent	Alle	Privat sektor	Kommunal sektor
Meget dårligt	3	3	1
Dårligt	12	13	5
Nogenlunde	25	25	20
Godt	37	36	45
Meget godt	23	22	29
Total	100	100	100

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

Procent	Alle	Privat sektor	Kommunal sektor
Ikke-eksisterende	4	4	5
Lavt	53	52	59
Middel	31	30	29
Højt	11	12	6
Meget højt	2	2	1
Total	100	100	100