

Mobbing i arbeidslivet: Utbredelse – ytringsformer – konsekvenser

En prosjektbeskrivelse

STÅLE EINARSEN
BJØRN INGE RAKNES
STIG BERGE MATTHIESEN
ODD H. HELLESØY

*Forskningscenter for Arbeidsmiljø
Helse og Sikkerhet (FAHS)
Universitetet i Bergen
Øisteinsgate 1
5007 Bergen*

Vi vil her presentere et forskningsprosjekt om mobbing i arbeidslivet som nå blir gjennomført av Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet (FAHS) ved Universitetet i Bergen, Norge. Noen metodiske og teoretiske perspektiv som ligger til grunn for prosjektet vil også bli belyst.

Bakgrunn

Mobbing, eller trakassering i arbeidslivet, har vært gjenstand for stor interesse og hyppige avisoppslag de senere år. Enkelt personer har stått fram i media og fortalt om tildels rystende opplevelser. I en norsk landsrepresentativ opinionsundersøkelse svarte 17% av de spurte at de hadde kjennskap til at det forekom mobbing på deres arbeidsplass (Løvås 1987). I en svensk undersøkelse (Leyman, 1987b) ble 182 prester i Stockholmsregionen intervjuet om hva de anså som primære og medvirkende faktorer for de selvmord de hadde hatt kontakt med. Ut fra prestenes kjennskap til selvmordstilfellene fant Leyman at arbeidsmiljørelaterte forhold ble trukket inn i 86 av til sammen 189 selvmord (arbeidsmiljøet ble ansett for å være «eneste» årsak i 18 av tilfellene). Disse anslagene har i sin tur ført til spekulasjoner blant fagpersonell og i media om at hvert 4. selvmord i Sverige, og følgelig også i Norge, skyldes jobbmobbing (se f.eks. Olsen, 1988).

Interessen for mobbing, og ikke minst anslagene over hvilke drastiske konsekvenser mobbing avstedkommer, står imidlertid i kontrast til mangelen på forskning og mer systematisk kunnskapsoppbygging innenfor feltet. Matthiesen, Raknes og Røkkum (1989) har gitt en gjennomgang av litteratur angående problemkomplekset. Konklusjonen i denne oversikten var at det ennå ikke er gjennomført noe større, helhetlig og pålitelig forskningsarbeid om jobbmobbing i Norge, og at det dermed er et påtrengende behov for et aktivt initiativ fra norsk arbeidslivsforskning innenfor dette området. Feltet voksenmobbing, eller mobbing på arbeidsplassen, står i en klar kontrast til «mobbing i skolen», der det er gjennomført flere omfattende undersøkelser (se f.eks. Olweus, 1989). Ikke minst: blant barn er det også igangsatt forebyggende tiltak for å få bukt med problemet, med basis i de funn og den kunnskap som er generert gjennom 15 års mobbeforskning (Olweus, 1986).

Ifølge § 12 i den norske arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver et klart ansvar for å tilrettelegge optimale betingelser for de ansattes sikkerhet, trivsel og helse, og iverksette tiltak for å motvirke negative psykososiale utslag i arbeidsmiljøet (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, 1986). Til tross for flere verdifulle enkeltarbeid (Leyman, 1987; Thylefors, 1987; Kile, 1990) er det så langt lite arbeidsgivere og

andre har kunnet bygge på av pålitelig og konkret kunnskap om årsaker til, alvorlighetsgrad og omfang av mobbing innen arbeidslivet. Slik kunnskap vil være et nødvendig grunnlag for iverksettelse av effektive tiltak for å forebygge mobbing eller redusere negative konsekvenser av mellom-menneskelige konflikter.

Tidligere studier utført på området (Leyman, 1987; Thylefors, 1987; Kile 1990) har i stor grad fokusert på mobbing i arbeidslivet isolert og uavhengig av det generelle psykososiale arbeidsmiljø. Hovedantagelsen bak det foreliggende prosjekt «Mobbing i arbeidslivet» er at mobbing må sees på som et uttrykk for og en del av det psykososiale arbeidsmiljø generelt, og må således studeres i relasjon og sammenheng med andre sentrale aspekter ved dette. Innhentning av nyansert og pålitelig informasjon om fenomenet mobbing bør derfor etter vår mening omfatte en kartlegging som favner over et tilstrekkelig bredt spekter av sentrale kvaliteter vedrørende individ og arbeidsmiljø.

Begrepet mobbing er blitt definert på ulike måter, som bestemte objektive handlinger eller hendelser, eller som handlinger ut fra bestemte årsaker og bevisste motiv, eller noe som gir visse helsemessige konsekvenser. Ut fra vårt psykososiale perspektiv (person i situasjon) finner vi det fruktbart med en mere fenomenologisk tilnærming. Med andre ord fokuserer vi på personens subjektive opplevelse av mobbesituasjonen, og tar ikke stilling til om utenforstående betrakter mobbingen som reell eller ikke. Det viktigste er at handlingene oppleves negativt av personen, videre at de forekommer gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og at den som blir mobbet må ha vanskelig for å forsvare seg. Denne definisjonen er i samsvar med Olweus' innenfor feltet barnemobbing (Olweus, 1986).

Den bærende antagelse i prosjektet er at individets trivsel, evne til å mestre stress og generelle helsetilstand er avhengig av et samspill av faktorer på det personlige og mellommenneskelige plan. Prosjektet bygger på et interaksjonistisk psykososiale perspektiv der man både fokuserer dels på person og dels på miljøforhold, og ikke minst: på samvirket mellom person og miljøfaktorer (jfr. Cox & MacKay, 1981). Prosjektet står i motsetning til tidligere arbeid innenfor feltet jobbmobbing, der man i større grad har sett på mobbing fra et mer situasjonspreget perspektiv (f.eks. Leyman, 1987), men også til et commonsense perspektiv, der man ofte fokuserer isolert på personvariabler ved henholdsvis mobboffer og mobber.

Beskrivelse av prosjektet

Fase 1

Med utgangspunkt i behovet for mer kunnskap om mobbing i norsk arbeidsliv, rettet vi en henvendelse til endel fagforbund og arbeidslivsorganisasjoner i Hordaland. Disse ble spurt om å la et representativt utvalg av medlemmene delta i en større kartlegging av mobbing i arbeidslivet ved bruk av spørreskjema. Syv fagforeninger og arbeidslivsorganisasjoner svarte positivt på vår henvendelse om deltakelse i undersøkelsen. Det endelige utvalg forsøkspersonen i denne fasen av prosjektet består av tilsammen rundt 4500 arbeidstakere og rundt 500 arbeidsgiver-representanter, alle fra området i og rundt Norges nest største by - Bergen.

I utvalget arbeidstakere finner vi ca. 1000 lærere, 1000 elektrikere og elektromontører, 500 hotell og restaurantarbeidere, 500 kommunale kontorfunksjonærer, 500 medlemmer i grafisk fagforening og 1000 medlemmer fra handel og kontor. Tilsammen danner disse et tilfeldig utvalg fra en populasjon på ca. 10 000 fagforeningsmedlemmer innen

disse bransjene. Representantene fra arbeidsgiversiden består hovedsaklig av daglig ledere, administrative ledere og ledere for personalavdeling. Disse representerer et utvalg på 500 av 1000 virksomheter i det aktuelle geografiske området.

Fase 2

Lav svarprosent er en av de mulige metodiske problem som kan inntreffe i gjennomføringen av undersøkelsen. Dette kan forventes ut fra flere grunner: a) undersøkelsen er markedsført som et mobbeprosjekt. Siden mobbing på arbeidsplassen sannsynligvis er et lavfrekvent fenomen, kan mange informanter la være å delta, på grunn av at de ikke har kjennskap til mobbing («det angår oss ikke»), b) spørreskjemaets lengde (det 16 sider lange skjemaet tar 1 til 1,5 time å besvare), c) distansen mellom forskerne og respondenter (undersøkelsens omfang tilsier at all informasjon må skje skriftlig, evt. muntlig kontakt via tillitsmannsapparatet).

Dersom svarprosenten etter en full purreunde blir lavere enn 65% vil det bli gjennomført en frafallsundersøkelse. Kerlinger (1973) har foreslått svarprosent på 65% som nedre grense for tilfredsstillende representativitet i survey-undersøkelser. En eventuell frafallsundersøkelse vil bli sendt til *hele* populasjonen, ikke kun til de som lot være å delta, og vil inneholde de mest sentrale spørsmålene fra hovedundersøkelsen (de viktigste mobbespørsmålene). I tillegg vil det bli spurt om hvilke mulige grunner deltakerne hadde for å ikke delta. Dermed oppnår man både en kartlegging av grunner til en eventuelt lav svarprosent i hovedundersøkelsen, en stabilitetsmåling av kardinalspørsmålene, og en sjekk for representativitet av de innkomne data. I tillegg kan frafallsundersøkelsen i seg selv, ved at samtlige medlemmer i de syv særforbundene blir bedt å rappor-

tere om de blir utsatt for mobbing, varighet av mobbingen og hvem som står for denne; generere verdifulle data.

Fase 3

I fase 3 i prosjektet «Mobbing i arbeidslivet» er det planlagt at rundt 400 medlemmer i den norske «Landsforeningen mot mobbing» (LMM) skal få tilsendt spørreskjemaet fra den opprinnelige undersøkelsen. Dette vil gi en mulighet til bl.a. å kartlegge konsekvenser av mobbing på mennesker som i stor grad har følt seg mobbet i arbeidslivet. Spørreskjemaet til disse vil bli utvidet med symptomsjekklisten SCL-90 (Derogatis & Clery, 1977) som gir et utførlig bilde på spesifikke symptomer og helsemessig ubehag (bl.a. depressivitet).

Fase 4

Fase 4 vil bestå av dybdeintervju av 20-30 mobbeofre fra prosjektets tre første faser. Til dette vil det bli utviklet et strukturert intervju som bl.a. vil forsøke å gå i dybden på hendelsesforløp og utvikling i mobbeprosessen.

Metode

Rent praktisk foregår datainnsamlingen i prosjektets 3 første faser ved at spørreskjema sendes privat til deltakerne, som blir bedt om å svare og returnere det i vedlagt svarkonvolutt til FAHS.

Spørreskjemaene er forankret i tradisjonell kvantitativ spørreskjemametodikk, hovedsakelig med faste svarkategorier, men også med noen åpne spørsmål av mer kvalitativ art.

Bakgrunnen for å distribuere spørreskjema til medlemmene i syv organisasjoner fremfor å kartlegge mobbing i en større bedrift var at enkeltbedrifter for en stor del ikke synes å være moden for en slik tilnærming. De bedrifter som ble kontaktet begrunnet sine avslag hovedsakelig med to noe motstridende argumenter: delvis at dette var et ikke-

eksisterende og minimalt problem, og dels ved en viss engstelse for bedriftens anseelse dersom undersøkelsen skulle avdekke mobbing og informasjon om dette skulle lekke ut. Som et apropos til dette bør det nevnes at en større svensk bedrift som gjennomførte en større mobbekartlegging, og som i ettertid valgte å stå åpent fram med funnene og sine erfaringer, opplevde dette som positivt (Leyman & Tallgren, 1989). Målsettingen for prosjektet krevde likevel en tilnærming med utgangspunkt i en eller flere større organisasjoner. Fagforeningene og arbeidsgiverorganisasjonen ble vurdert som godt egnet for dette formålet. Disse særforbundene ble, sammenlignet med større enkelt-bedrifter, vurdert til å tenke mer på sine medlemmers ve og vel, og mindre på bedriftens mulige tap av renommé og behov for hemmeligholdelse av eventuelle negative funn.

Spørreskjemaet utgjør en tilnærmet »komplett« arbeidsmiljøundersøkelse, det vil si at de fleste hovedområder for de senere års arbeidslivsforskning er søkt inkorporert, med mobbing som et klart definert hovedtema. Bruken av kvantitativ metode i kartleggingen av sentrale aspekter ved arbeidsmiljøet er utbredt. Som alle metoder har også denne sine svake punkter og begrensninger. Ebeltoft (1990) hevder at spørreskjema er lite egnet for å studere prosesser, at de innsamlede data ofte er vanskelig å tolke og respondentene til en viss grad blir fremmedgjort og passive. Framfor alt er det vanskelig å avdekke relevant, praktisk brukbar informasjon, i følge Ebeltofts kritiske merknader. Dette synes understøttes av Aarland (1986), som i tillegg hevder at informasjonsinnhenting gjennom bruk av spørreskjema fanger opp en »gjennomsnittsvirkelighet« av (barne)mobbing, som det er farlig å ha et bokstavelig forhold til.

Når man skal inn på et nytt og lite ut-

forsket problemområde har imidlertid den kvantitative metode en rekke fordeleler. Den er mindre tidkrevende og når et stort antall respondenter, samtidig som den er et godt utgangspunkt for hypotese-generering og avdekking av sammenhenger en senere kan utforske nærmere (bl.a. gjennom dybdeintervju). Kvantitativ metodikk ble også valgt fordi denne gir informasjon det er vanskelig å få gjennom mer kvalitative metoder, som f.eks. utbredelse, hyppighet av ulike typer mobbesituasjoner, osv.

Problemstillinger

Prosjektets målsetting er følgende:

- a) kartlegge hyppighet, mengde, ytringsformer og fordelinger av fenomenet »mobbing i arbeidslivet«,
- b) kartlegge negative konsekvenser av mobbing på helse, sykefravær, trivsel, jobbplaner og produktivitet,
- c) klarlegge mulige årsaksmønstre i samspillet mellom arbeidsmiljøet og individet som kan medføre mobbing,
- d) identifisere påvirkningsmuligheter innenfor det totale arbeidsmiljø som kan danne grunnlag for mer effektiv innsats mot mobbing,
- e) peke ut mer konkret hva som kan gjøres for å forebygge, tidligdiagnostisere eller dempe de negative konsekvenser av mobbing

I spørreskjemaet er det med spørsmål som omhandler en rekke forskjellige momenter utover kartleggingen av mobbing. Sykefravær, jobbplaner, rolleklarhet og rollekonflikt, grad av medbestemmelse, det sosiale »klima« på arbeidsplassen, sosial støtte, ledelsesforhold, stress og slitasje, fysiske og psykiske plager, helse, demografiske bakgrunnsvariabler, individets selvbylde, relevante personlighetsvariabler etc. er tema som blir forsøkt kartlagt i spørreskjemaet.

Disse miljø- og personvariabler kan dermed relateres til fenomenet mobbing enten hver for seg, samlet eller i ulike kombinasjoner.

Konkrete eksempler på spørsmålsstillinger som kan besvares: På hvilken måte kan sosial støtte fra kollegaer, familie eller venner være med på å dempe eventuelle problem eller skadevirkninger som oppstår som følge av mobbing? Gir mobbing seg utslag i større sykefravær, flere fysiske og psykiske plager og mindre effektivitet på arbeidsplassen? Har mobbing sammenheng med type, størrelse og organisasjonsform i bedriften? Utgjør mobbing fra leder vs. kolleger en forskjell for »offeret»? Har mobbing forskjellig uttryksformer på ulike nivå i organisasjonen, i ulike bransjer og på kvinne vs. mannsdominerte arbeidsplasser? Har personvariabler som selvbilde, sosial angst og aggresjon sammenheng med det å bli utsatt for mobbing?

Plan videre

På det nåværende tidspunkt er vi i overgangen mellom fase 1 og fase 2 i prosjektet. Rapporter med utgangspunkt i data fra de to første fasene er planlagt ferdig i løpet av våren 1991. Resultater og rapporter fra de to siste fasene beregnes ferdig mot slutten av 1991.

LITTERATUR

- Cox, T. & Mackay, C. (1982). A transactional approach to occupational stress, i E.N. Corlett & J. Richardson, (Eds). *Stress, work design, and productivity*. London: John Wiley.
- Derogatis, L.R., Cleary, P. (1977). Confirmation of the dimensional structure of the SCL-90: A study in construct validity. *Journal of Clinical Psychology*, 33, 981-989.
- Ebeltoft, A. (1990). Hvorfor jeg tviler på verdien av spørreskjemaer i kartlegging av arbeidsmiljø. *Norsk Bedriftshelsetjeneste*, 1, 19-29.
- Kerlinger, F.N. (1973). *Foundations of behavioral research*. 2. ed. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kile, S.M. (1990). *Helsefarlige ledere og medarbeidere*. Oslo, Hjemmets bokforlag as.
- Leyman, H. (1987). *Mobbing i arbeidslivet*. Oslo: Friundervisningens forlag.
- Leyman, H. (1987b). Självmod till följd av förhållanden i arbetsmiljön. *Arbete, människa, miljö*, 3, 155-160.
- Leyman, H. & Tallgren, U. (1989). Undersökning av frekvensen vuxenmobbing inom SSAB med et nytt formulär. *Arbete, människa, miljö*, 4, 3-12.
- Lov om arbejdsvern og arbejdsmiljø* (1986). Oslo: Tiden Norsk Forlag (5. utgave).
- Løvås, S. (1987). Mobbing på arbeidsplassen. Oslo: Stensil, ScanFact Omnibus for mai.
- Matthiesen, S.B., Raknes, B.I. og Røkkum, O. (1989). Mobbing på arbeidsplassen. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 26, 1-14.
- Olsen, I.A. (1988). Mobbing – viktigste dødsårsak i arbeidslivet? *Arbeidsmiljø*, 4, 8-9.
- Olweus, D. (1986). *Mobbing, vad vi vet och vad vi kan göra*. Stockholm: Lieber utbildningsförlaget.
- Olweus, D. (1989). Bully/victim problems among schoolchildren: basic facts and effects of school based intervention programs, i Rubin, K. & Pepler, D. (Eds.) *The development and treatment of childhood aggression*. Hillsdale, N.J. Lawrence Erlbaum.
- Thylefors, I. (1987). *Syndabocker. Om utstötning och mobbing i arbetslivet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Aarland, S.O. (1986). *Alene eller sammen. Håndbok i forebygging av mobbing og vold*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.