



Karolinska  
Institutet

# Tidiga indikationer för mobbning inom akademisk och industriell miljö

En studie om samband mellan arbetsrelaterade faktorer och uppkomst av mobbning

## **Uppdragsgruppen består av:**

Projektledare docent Christina Björklund, Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet.

Marjan Vaez, docent, forskare, Centrum för arbets- och miljömedicin, Enheten för arbetshälsa, Stockholms läns landsting.

Ulrich Stoetzer, med dr, psykolog, Centrum för arbets- och miljömedicin, Enheten för arbetshälsa, Stockholms läns landsting samt Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet.

Stockholm 30 september 2014

Ett stort tack till AFA Försäkring som finansierat projektet samt professor Irene Jensen och senior professor Åke Nygren vid Karolinska Institutet för deras stöd och värdefulla kommentarer på rapporten.

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>Slutsatser</b> .....	<b>5</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>6</b>
Definition av mobbning .....	7
Mobbning och dess kända arbetsrelaterade riskfaktorer .....	8
<i>Individuella faktorer</i> .....	8
<i>Psykosociala faktorer</i> .....	9
<i>Organisatoriska faktorer</i> .....	10
Konsekvenser av mobbning .....	11
<b>Syfte</b> .....	<b>12</b>
<b>Material och Metod</b> .....	<b>12</b>
Studiegrupp .....	12
<i>Akademien</i> .....	12
<i>Industrin</i> .....	13
Enkät .....	14
Dataanalys .....	16
<b>Resultat</b> .....	<b>16</b>
Förekomst av mobbning .....	16
Arbetsmiljörelaterade faktorer och upplevelse av utsatthet för framtida mobbning .....	17
<b>Diskussion</b> .....	<b>20</b>
Inledning .....	20
Arbetsrelaterade faktorer och mobbning .....	21
Metodologiska överväganden .....	23
Slutsatser .....	24
<b>Utveckling av checklista</b> .....	<b>25</b>
<b>Referenser</b> .....	<b>30</b>
<b>Appendix</b> .....	<b>35</b>

# Sammanfattning

Svensk och internationell forskning visar att orsaker till mobbning framförallt är relaterat till arbetsmiljöfaktorer snarare än individuella eller organisatoriska faktorer. Syfte med denna studie var att identifiera vilka arbetsrelaterade faktorer som ökar risken att bli utsatt för mobbning i en akademisk- eller industriell arbetsmiljö.

I denna rapport redovisas resultaten från två utförda studier om mobbning inom akademien och industrin. Studien baseras på ett tidigare insamlat material inom industrin från den s.k. AHA-studien samt från insamlat material från akademien. Antal anställda som ingick i denna studie var inom industrin totalt 2536 (358 kvinnor och 2178 män) och inom akademien totalt 2384 (1573 kvinnor och 811 män). Endast de personer som inte var mobbade i första mätningen men i uppföljningsmätningen ingick i studien.

Andelen som upplevde sig vara utsatt för mobbning inom akademien var 4 % och inom industrin 3,9 %. Ett stort antal arbetsrelaterade faktorer analyserades för att undersöka vilka som hade samband med framtida mobbning. De faktorer som i båda grupperna visade sig ha betydelse för framtida mobbningsproblematik var bristande stöd från arbetskamrater och chef, oförenliga rollkrav, låg kontroll över det egna arbetet, hög sjukfrånvaro, hög sjuknärvaro, dåligt ledarskap (icke uppmuntrade och orättvist), samt upplevelsen av dåligt organisationsklimat. De mest betydelsefulla faktorerna som indikerar framtida mobbningsproblematik bland anställda inom akademien var upplevelsen av dåligt organisationsklimat och hög sjuknärvaro. Inom industrin var bristande stöd från arbetskamrater, hög sjuknärvaro och oförenliga rollkrav som påverkade mest. Utifrån resultaten har en checklista utarbetats avsedd att vara ett stöd när det gäller kartläggning av tidiga indikationer för framtida mobbning i arbetsmiljön (systematiskt arbetsmiljöarbete).

## Slutsatser

- Det är möjligt att tidigt upptäcka signaler på att mobbningsproblematik kan uppkomma på arbetsplatsen.
- En miljö med dåligt organisationsklimat där de anställda upplever orättvisa och dåligt stöd från chefer ökar risken för uppkomst av mobbningsproblem.
- Arbeten där anställda upplever att en hög grad av styrning (låg egen kontroll) och/eller oförenliga rollkrav ökar risken för uppkomst av mobbningsproblem.
- Anställda med hög sjukfrånvaro och/eller hög sjuknärvaro har en ökad risk för att under de närmaste åren uppleva utsatthet för mobbning.

## Implikationer

- Att systematiskt arbeta med arbetsmiljön och ledarskapet är centralt för att finna mobbning på ett tidigt stadium
- Det är viktigt att arbeta med mobbning på olika nivåer där högsta ledningen tar ställning mot mobbning och är tydliga med vilka konsekvenser detta medför. Att kontinuerligt arbeta med arbets-/organisationsklimatet, tydliga roller, hur arbetskollaborer kan stödja varandra är en viktig del i att undvika att mobbning uppkommer.
- Förutom ökad kunskap om mobbning och trakasserier bör chefer/ledare få ökad kunskap kring konflikthantering, kommunikation samt personligt ledarskap. Det personliga ledarskapet är en viktig del eftersom det handlar om att lära känna sig själv och förstå hur du som chef kommunicerar och agerar mot dina medarbetare.

# Inledning

Mobbning lyfts ofta fram som ett av de allvarligaste arbetsmiljöproblemen med personligt lidande och långvariga sjukskrivningar som följd [1, 2]. Det har även visat sig att där mobbning förekommer drabbas inte enbart individen, utan även arbetsgruppen och i slutändan hela organisationen [3]. Mobbning på arbetsplatsen är ett tilltagande och allvarligt arbetsmiljöproblem både i Sverige och internationellt. Antalet sjukskrivningar varierar över tid, men antalet ersatta sjukskrivningsdagar har ökat sedan 2010. Detta innebär att organisationer står inför ökad kostsam sjukfrånvaro där psykisk ohälsa har blivit den främsta orsaken till långtidssjukfrånvaro[4]. Ett flertal studier har rapporterat sambandet mellan den psykosociala arbetsmiljön där mobbning kan vara en faktor och psykisk ohälsa som depression och utmattning [5]. Trots att det idag råder konsensus om allvaret i arbetsplatsmobbning är det samlade forskningsläget bristande och behovet av god longitudinell forskning stort. Denna studie syftar till att i en longitudinell ansats studera arbetsrelaterade riskfaktorer för framtida mobbning. Vi kommer också att jämför två olika typer av arbetsmiljöer, akademisk- och industriell miljö.

Intresset för mobbning på arbetsplatser började först i början av 1980-talet, inspirerat av forskning kring mobbning i skolans värld [6]. Studier har visat att mobbning i vuxenlivet är ett extremt svårt fenomen att studera eftersom det är väl dolt i samhället. Under de senaste decennierna har dock arbetsplatsmobbning blivit uppmärksammat och kunnat dokumenteras som ett allvarligt problem på arbetsplatser [7]. När det gäller vuxenmobbning och trakasserier räknas detta som ett arbetsmiljöproblem och regleras av arbetsmiljölagen. Enligt arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren ansvara för att arbetsmiljön är sund och säker och att psykosociala arbetsmiljörisiker som t.ex. mobbning förebyggs [8]. Det faller oftast under begreppet kränkande särbehandling (AFS 1993:17) *Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.* Ett aktuellt fall där brister uppdagats i den psykosociala arbetsmiljön är vid socialförvaltningen i Krokoms kommun där två chefer döms till villkorlig dom och dagsböter sedan en 53-årig socialsekreterare, som upplevt sig mobbad på jobbet, begått självmord [9]. Domstolen konstaterar att de båda cheferna haft en skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i syfte att skapa en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Ett flertal studier har visat att mobbning är starkt relaterat till depression och ångest [10, 11]. Det är första gången som någon dömts i Sverige angående arbetsmiljöbrott gällande mobbning. De flesta länder har en svag lagstiftning gällande mobbning. Ett land som dock har nått längre är Frankrike som betraktar mobbning som ett brott mot individen och inte som ett arbetsmiljöproblem, "harcèlement moral". Straffskalan är höga böter till fängelsestraff! [12].

Forskning har funnit att mobbning är något som regelbundet förekommer på arbetsplatser runt om i Europa [13]. Omkring 5 % till 30 % av alla arbetstagare är utsatt för mobbning på sin arbetsplats enligt tidigare studier [14]. De kraftigt varierande siffrorna beror troligtvis på skillnader i sättet att kartlägga och definitionen av vad som klassas som mobbning. I Sverige visade Arbetsmiljöverkets rapport "Arbetsmiljö 2011" att ca 8 % d.v.s. 370 000 individer utsätts för mobbning under ett år i Sverige [15]. De olika sektorerna skiljer sig något åt, där det inom offentlig sektorn är närmare 10 % som upplever sig mobbade och inom den privata sektorn är det 8 % som upplever sig mobbade [16]. När det gäller vilka som drabbas av mobbning så skiljer det sig också markant. En del studier har rapporterat att kvinnor utsätts för mer mobbning än män [17, 18] medan andra studier inte funnit några skillnader mellan könen [19]. Vissa studier visar att i mobbningsituationer är män oftast bara mobbade av andra män, medan kvinnor tenderar att bli mobbade av både män och kvinnor, men oftare av kvinnor [20]. Även när det gäller åldern finns det motstridiga forskningsresultat [1]. Dock finns forskning som pekar på att yngre personer tycks mer sällan bli utsatta för mobbning än äldre [19]. Sammantaget visar det på behovet av systematisk kartläggning och bra forskning i området.

## Definition av mobbning

Det råder idag ingen konsensus om hur begreppet mobbning ska definieras. Det finns ett flertal benämningar kring fenomenet. De tre vanligaste är kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Det bör nämnas att begreppet vuxenmobbning inte finns som en juridisk term utan begreppet som används i dessa sammanhang är kränkande särbehandling. Det finns en viss skillnad mellan dessa begrepp men de används oftast synonymt. Definitionen mobbning introducerades i den akademiska världen av Olweus 1978. Olweus definierade mobbning på följande sätt; *"det är mobbning när en eller flera individer, upprepade gånger och över en tid, blir utsatta för negativa handlingar från en eller flera individer"* (Olweus, 1986, s. 8). Med negativa handlingar menar Olweus när en individ försöker tillfoga eller tillfogar en annan individ skada eller obehag, det kan vara en fysisk handling eller med ord [6].

En nyare definition som presenterats av Einarsen et al., (2011) menar att mobbning på arbetsplatsen innebär trakasserier, kränkning, och/eller utfrysning av någon eller när en eller flera påverkar någon annans arbetsuppgifter negativt. För att det skall ses som mobbning måste det förekomma upprepade gånger, samt över en tidsperiod (t.ex. cirka sex månader). Mobbning är en eskalerande process under vilken personen som utsätts hamnar i underläge och blir föremål för systematiska negativa sociala handlingar [21].

Arbetsmiljöverkets definition av mobbning: *"Mobbning är handlingar som upplevs som kränkande eller på annat sätt oönskade av den/de som utsätts för dem. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen"*. Vidare skriver

arbetsmiljöverket att mobbning kan vara ett tecken på stora brister gällande sociala det samspelet och arbetsplatsens organisatoriska förhållanden. Faktorer som kan påverka är att det finns ojämn arbetsfördelning, oklara förväntningar på prestationer och otydliga roller. Arbetsmiljöverket menar vidare att hur ledarskapet utövas får stor betydelse för uppkomsten av mobbning. Framförallt bidrar avsaknaden av formell ledning till en osäkerhet om vad som gäller [22].

## **Mobbning och dess kända arbetsrelaterade riskfaktorer**

Mobbning kan delas in i direkt och indirekt mobbning. Direkt mobbning syftar till att en individ blir utsatt för ett aggressivt beteende som till exempel att bli öppet attackerad. Däremot när en individ istället blir utsatt för indirekt mobbning innebär att en individ blir utsatt för ett mer dolt beteende som till exempelvis att bli utfryst och bli baktalad [23].

Hur mobbning utförs kan i stort delas in i tre huvudgrupper. Den första gruppen inbegriper beteenden som organisatorisk och social uteslutning där till exempel offret utestängs från gemenskapen, båda av överordnade och kollegor på arbetsplatsen. I denna typ av mobbning kan exempelvis den utsatte bli förbigången, bli behandlad som överflödig på arbetsplatsen eller se till att den utsatte blir nerflyttad till en lägre position i organisationen. Den andra gruppen utför mobbning genom att till exempel orättvist beskylla den utsatte för att inte utföra sina arbetsuppgifter tillfredställande, förlöjliga dennes arbetsprestationer, ifrågasätta den utsattes yrkeskompetens, ideligen övervaka dennes arbete eller sabotera för denne på olika sätt i arbetet. Den tredje gruppen inbegriper beteenden som nedsättande och elaka kommentarer, skämt och miner. Tillvägagångssättet i denna typ av mobbning innebär att förövaren utsätter sitt offer för elaka personliga kommentarer t ex klädsel och utseende[13]. Orsaker till varför mobbning uppstår har studerats från olika perspektiv från individ perspektivet [24], grupp[25] till organisationsperspektivet [26]. Einarsen (1999) fann i sin genomgång av forskning kring bakomliggande orsaker till mobbning att personligheten hos offret samt psykosociala faktorer var de främsta bakomliggande faktorerna [27].

Nedan följer de olika potentiella riskfaktorer till mobbning uppdelade på individuella, psykosociala och organisatoriska faktorer.

### **Individuella faktorer**

Forskning har försökt beskriva de enskilda faktorer som skulle kunna öka risken för att bli utsatt för mobbning [28, 29]. Forskningen har dock uppvisat motstridiga resultat angående mobbningsoffers personlighet. Persson et al. (2009) fann att mobbningsoffer skattar personlighetsdragen neuroticism och extraversion högre än icke mobbningsoffer [30]. Glaso et al. (2007) fann på samma sätt att mobbningsoffren skattade högre på neuroticism, men lägre än extraversion, vänlighet och målinriktning [31]. Tidigare studier av Coyne och hans



kollegor (t.ex. Coyne et al., 2000, 2003) rapporterade motstridiga resultat med avseende på extraversion [32, 33]. Dock drar de flesta forskare slutsatsen att det sannolikt inte finns något personlighetsbegrepp som är entydigt med ett "offer". Vissa egenskaper, beteenden eller markörer är associerade med ökad risk, men aktuella diagnostiska hjälpmedel misslyckas med att förmedla en tillförlitlig bild av mobbningsoffer [29].

Einarsen (1999) skiljer på mobbning av provocerande offer och på "predatory" mobbning. Predatory mobbning innebär mobbning där offren inte personligen har gjort något provokativt eller något som berättigar mobbarens beteende. Einarsen (1999) skriver att predatory mobbning förmodligen är orsakat av en kombination av det sociala klimatet på arbetsplatsen, där aggressivitet och hotande beteende överväger och en organisationskultur som godkänner mobbning och trakasserier. Mobbning sker enbart om förövaren känner att han har organisationens godkännande eller till och med belönar sådant beteende. Ifall förövaren saknar organisationens stöd vet den att den riskerar att bli offer för motattacker och bestraffningar. Detta godkännande kommuniceras genom den brist på sanktioner mobbning ger [27]. Om förövaren saknar organisationens stöd vet vederbörande om risken att bli offer för motattacker och bestraffningar. Den konklusion som gjordes är att en del forskning visar på att offren provocerar fram mobbningen och att en del forskning visar på att personligheten är irrelevant som bakomliggande faktor [27].

## Psykosociala faktorer

Tidigare studier har betonat den omgivande arbetsmiljön som en viktig riskfaktor för mobbning [1]. Studier har pekat på att de som upplever sig mobbade (jämfört med dem som inte mobbad) rapporterar genomgående mer av ogynnsamma arbetsförhållanden såsom höga krav, låg kontroll, höga nivåer av rollkonflikt, dåligt ledarskap, bristande informationsflöde, och ett negativt socialt klimat [2, 32, 34]. I en norsk studie fann de att rollkonflikt, mellanmänskliga konflikter, och tyranniskt och laissez-faire ledarskapsbeteenden vara starkt relaterat till mobbning [35]. En dansk studie visade skillnader mellan de som upplevde sig mobbade och de som inte upplevde sig mobbade när det gäller skattning av kontroll i arbetet, rolltydlighet, ledarstil, social klimat och sociala kontakter [36]. I en ny publicerad prospektiv studie rapporterade som tidigare studier kopplingen mellan rollen (rollkonflikt och rolltydlighet) och mobbning [37].

En intervjustudie Björkqvist et al. 1994, visade att offren för mobbning uppgav att de tre vanligaste faktorerna till att de blivit mobbade var: konkurrens angående status eller arbetsuppgifter, avundsjuka eller att förövaren var osäker på sig själv [38]. Einarsen, och kollegor (1998) fann liknande resultat. I deras studie uppgav offren för mobbning att avundsjuka var den största bakomliggande faktorn till mobbningen, följt av allmänt negativ utvärdering av ledarskap och av den närmaste chefen [13]. Einarsen (1999) gjorde en

undersökning bland 2200 medlemmar i sex olika fackförbund, både offer och iakttagare av mobbning rapporterade att de var i högre grad missnöjda än andra med deras arbetsmiljö. Respondenterna rapporterade en stor brist på konstruktivt ledarskap, små chanser till att styra sitt eget arbete och en stor del rollkonflikt [27]. Han menar vidare att en sådan arbetssituation kan skapa stress och frustration inom arbetsgruppen. I en studie av Vartia (1996) där arbetsgrupper där det förekom mobbning fick uppge några karaktäristiska drag hos sin arbetsgrupp. De uppgav att deras arbetsgrupp präglades av dåligt informationsflöde, brist på diskussion kring mål och uppgifter och bristande möjligheter att påverka de arbetssituationer som påverkade den enskilde [1].

Einarsen (2000) undersökte sambandet mellan stress på arbetsplatsen och relationerna mellan kollegor. De fann att stress kan provocera fram avvikande beteende såsom mobbning. Deras forskning pekar på att organisationsstrukturer, normer i gruppen och statusmotsatser leder till ansträngda förhållanden vilka kan bidra till eller eskalera negativt beteende som kan leda till mobbning [39]. En senare studie rapporterade att ökade nivåer av mobbning var associerade med hög arbetsstress där arbetskraven ökat och stöd och kontroll minskat[40].

## **Organisatoriska faktorer**

Einarsen (1999) menar att i vissa organisationer är mobbning och trakasserier en del av ledningens sätt att leda organisationen [27]. En undersökning där sjuksköterskor intervjuades rapporterades att det fanns starka indikatorer på att mobbning är ett av organisationen inlärt beteende samt att ett flertal av cheferna hänvisade till mobbning som ett sätt att "få saker och ting gjorda" av personalen [41]. Crawford (1997) påtalar att mobbning på arbetsplatser kan vara ett tecken på en dysfunktionell organisation där mobbning visar på interna konflikter inom organisationen som har kommit upp till ytan. Mobbning är mer vanligt i rigida hierarkiska organisationer, där maktskillnader hanteras utan humanism [42].

Organisationer som kännetecknas av starka maktobalanser kan skapa förutsättningar för mobbning på arbetsplatsen och leda till att institutionalisera sådana beteenden [18]. En del organisationer tycks tillåta, i någon mening, mobbning på arbetsplatsen "som hur saker görs" (Salin, 2003, sid. 1220). Vidare identifierar Salin (2003) tre olika typer av faktorer som möjliggör mobbning. Den första gruppen av faktorer är strukturer eller missförhållanden, så som upplevd obalans i makt, frustration och missnöje. Den andra gruppen är motiverande strukturer och uppmuntran, såsom intern konkurrens och belöningsystem. Den tredje gruppen av faktorer är omständigheter som sätter igång skeendet, såsom nedskärningar, omorganisationer, förändringar i arbetsgruppen och omstruktureringar [18].

Majoriteten av skandinaviska forskningsstudier försöker sätta in mobbning i strukturellt och organisatoriskt perspektiv samt i ett större socialt sammanhang. Leymann (1996) fann att anställda i utbildning och hälsoområden är överrepresenterade när det gäller mobbning [43], medan Mikkelsen och Einarsen (2001) fann att anställda i tillverkningsindustrin var överrepresenterade jämfört med anställda inom sjukvården [44]. Maskinoperatörer och svetsare visar också på hög mobbningsfrekvens [19]. Dessutom finns det studier som visar att mobbning på arbetsplatsen är vanligare inom stora och mansdominerade organisationer [19]. Det finns ett antal internationella studier om mobbning inom akademiska miljöer [19, 38, 45-47]. Boynton (2005) fann att mellan 12-25 % av personalen inom akademien utsattes för mobbning i formen av skvaller och/eller verbala trakasserier [48]. Dessa siffror varierar stort och 25 % kan anses vara anmärkningsvärt högt. Detta kan som sagt bero på de något oprecisa definitionerna av mobbning och/eller mätmetoder.

## Konsekvenser av mobbning

Konsekvenser av mobbning kan vara på individ, arbetsgrupp och organisationsnivå [3]. Mest forskning har gjorts på konsekvenser på individnivå, medan det på grupp- och organisationsnivå behövs mer forskning för att kunna dra några slutsatser [49]. Mobbning påverkar individer på många olika sätt. Ett flertal studier har dokumenterat de negativa effekterna av långvarig exponering för mobbning på individens hälsa [2, 38, 50], där både fysisk och mental hälsa [51] rapporterats. Mobbning orsakar stress [38, 52] som kan leda till sömnproblem och humörsvängningar och i värsta fall depression [53], ett tillstånd som i sin yttersta konsekvens kan leda till självmord [54]. Studier har också visat att mobbning ökar risken för posttraumatiskt stressyndrom [55].

Bland arbetsrelaterade resultat har forskare funnit att mobbning förknippas med viljan och intentionen att lämna sin organisation, vilket nog är den vanligaste effekten. Andra effekter är [56] ökad sjukfrånvaro [57] och lägre arbetstillfredsställelse [58]. Allt detta drabbar självklart arbetsplatsen mycket negativt. I perspektivet att diskussioner pågår att Sverige kommer att behöva höja pensionsåldern är det ytterst viktigt att arbetskraften behåller hälsan effektiviteten och produktiviteten.

Eftersom mobbning har mycket negativa effekter på såväl individen, organisation som samhället är det viktigt att på ett tidigt stadium kunna identifiera mobbning och sätta in akuta åtgärder och vidta preventiva aktiviteter.

Denna rapport består av två delar där första delen undersöker vilka arbetsrelaterade faktorer som har samband med framtida mobbning både inom akademien och industrin. Den andra delen består av analyser för att utveckla förslag till en checklista för att identifiera tidiga indikatorer för mobbning inom arbetslivet.

## Syfte

Det övergripande syftet var att med en longitudinell ansats identifiera arbetsrelaterade faktorer som ökar risken för att bli utsatt för mobbning i en akademisk- eller industriell arbetsmiljö. Syftet var också att ta fram förslag på en checklista för verksamhetsuppföljning bestående av specifika frågor som har samband med utsatthet för mobbning. Analyserna sker med beaktande av ett stort antal faktorer t. ex. kön, ålder, ledarskap, socialt stöd, roller, kontroll och arbetskrav.

## Material och metod

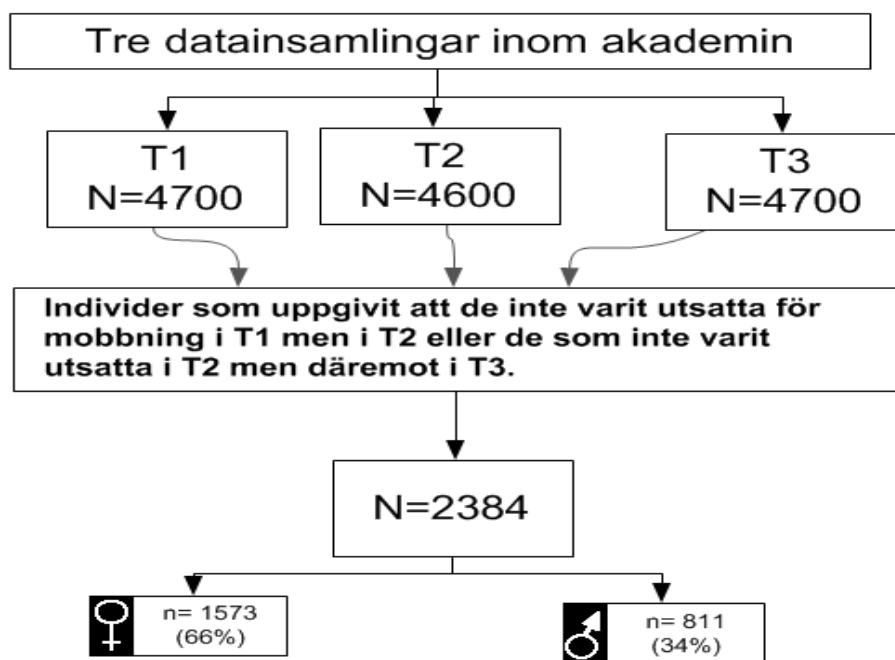
I denna studie används material insamlat från AHA-studien. AHA-studien bygger på systematiska evidensbaserade arbetsmetoder för hur företagshälsovårdens och företagets arbete med de anställdas hälsa och den psykosociala arbetsmiljön kan bedrivas. För vidare information om AHA-studien se referens [59]. Det första steget i denna metod är att samla in data kring anställdas hälsa, livsstil och deras psykosociala arbetsmiljö med hjälp av ett vetenskapligt utprövat frågeformulär. Data materialet i denna studie består av anställda (forskare och administratörer) på en medicinsk fakultet samt anställda inom fyra industriföretag.

## Studiegrupp

### Akademin

Studiepopulationen består av anställda (forskare och administratörer) på ett universitet i Sverige. Tre datainsamlingar (benämns med T1, T2, T3) gjordes med två års mellanrum.

För flödesschema var god se Figur 1.



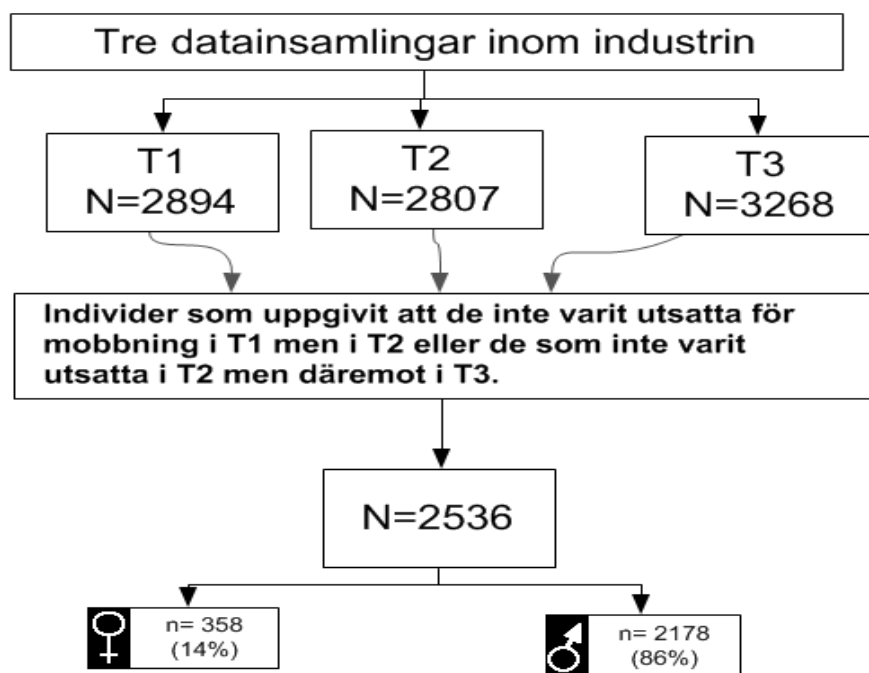
**Figur 1** Flödesschema över tre datainsamlingar inom akademien. Det slutliga N består av de personer som kunde följas upp se kriterierna ovan.

**Tabell 1.** Bakgrundsfaktorer för baslinjen (T1 & T2), anställda inom akademien.

Bakgrundsfaktorer n (%)	Akademien
Man	1332 (34,3)
Kvinna	2552 (65,7)
Ålder (medel)	43 år
Chef	707 (18,2)
Ej chef	3177 (56,3)

## Industrin

Det andra datamaterialet bygger på insamlad data från fyra industriföretag (benämns med T1, T2, T3). Även här tre datainsamlingar med två års mellanrum gjordes. För flödesschema var god se Figur 2.



**Figur 2** Flödesschema över tre datainsamlingar inom industri. Det slutliga N består av de personer som kunde följas upp se kriterierna ovan.

**Tabell 2.** Bakgrundsfaktorer för baslinjen (T1 & T2), anställda inom industrin.

Bakgrundsfaktorer n (%)	Industrin
Man	2216 (85,8)
Kvinna	366 (14,2)
Ålder (medel)	43 år
Kollektivanställd	2019 (78,4)
Tjänstemän	556 (21,6)
Chef	156 (6,1)
Ej chef	2419 (93,9)

## Enkäten

Den enkät som använts har använts i forskningsprojektet Arbete och Hälsa inom Process och Verkstadsindustrin, AHA-projektet, och har beskrivits i detalj tidigare [59, 60]. Instrumentet består av vetenskapligt kvalitetssäkrade (validerade) livsstils-, hälso- samt arbetsmiljö och organisationsfrågor enligt beskrivning nedan.

## **Bearbetning av använda variabler och mått**

### Beroende variabel/utfall

Mobbning med frågan inkluderad i QPS enkäten ([61]. *"Har du själv blivit utsatt för mobbning/trakasserier under de senaste 6 månaderna?"* med svarsalternativ Ja/nej.

### Oberoende variabler

Bakgrundsvariabler som redovisas i denna rapport är kön, ålder och position.

*Psykosocial arbetsmiljö* mäts med QPSNordic, som är ett instrument för att undersöka psykologiska, sociala och organisatoriska förhållanden på arbetsplatsen. Frågeformuläret har utvecklats av ett flertal nordiska forskare och har visat acceptabel reliabilitet och validitet [61].

Frågeformuläret består av ett flertal frågeområden såsom arbetskrav (7 frågor), kontroll i arbetet (8 frågor), ledarskap (6 frågor), organisationsklimat (10 frågor), rolltydlighet (3 frågor), rollkonflikt (3 frågor), förutsägbarhet (3 frågor), Stöd från arbetskamrater (2 frågor), stöd från chef (3 frågor), engagemang (3 frågor) och skicklighet i arbete (4 frågor). Frågorna har fem svarsalternativ från "mycket sällan eller aldrig" till "mycket ofta eller alltid".

Olika index bildades av frågorna ovan enligt den indexstruktur som Dallner och kollegor föreslog i utvecklandet av skalorna i QPSNordic [61]. Dessa arbetsmiljöindex/faktorer analyserades sedan för att undersöka deras påverkan på framtida mobbning. Varje index dikotomiserades med hjälp av median där låga värden betyder låg exponering (< median) och >= median betyder hög exponering.

*Sjukfrånvaro.* Sjukfrånvaro mättes med en fråga hämtad från the Work Ability Index [62], *"Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har du sammanlagt varit borta från arbetet på grund av egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)?"*

*Sjuknärvaro.* Sjuknärvaro mättes med följande fråga *"Hur många arbetsdagar under de senaste 12 månaderna har det hänt att du gått till arbetet, trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd borde ha varit hemma?"* [63].

## Dataanalys

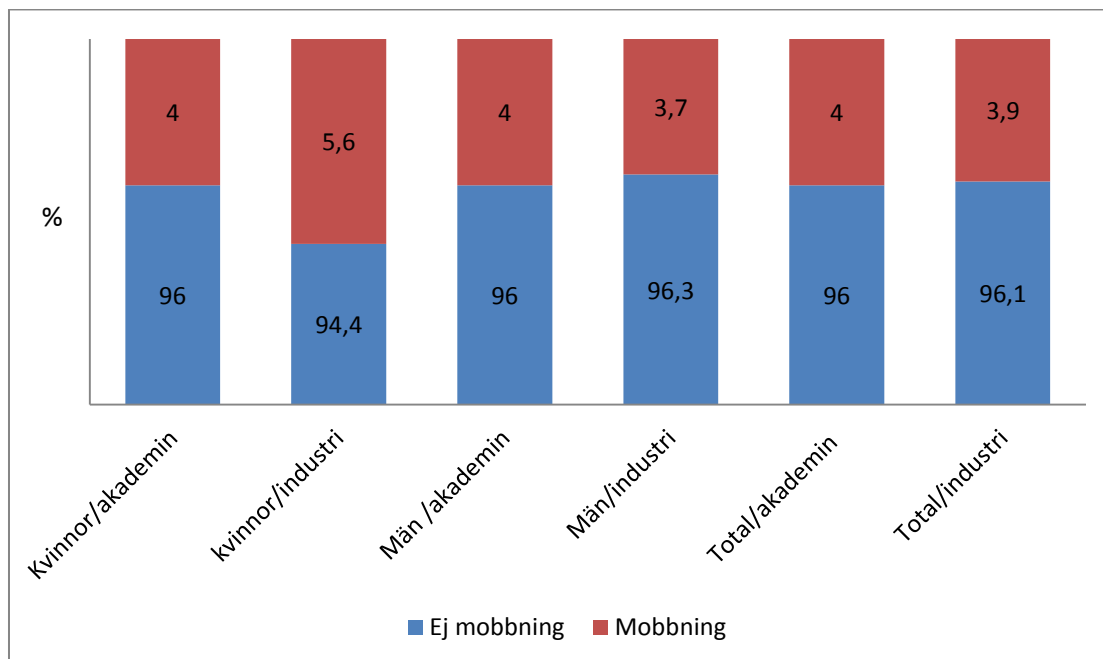
Beskrivande statistik samt regressionsanalyser har genomförts för att studera samband mellan psykosociala faktorer och framtida mobbning i akademien respektive industrin. Vi använde logistiska regressioner för att beräkna oddskvoter (OR) med 95 % konfidensintervaller (95% KI). Oddskvoten ger en uppfattning om hur sambandet är mellan psykosociala arbetsrelaterade faktorer och framtida mobbning på arbetsplatsen. Redovisade OR är justerade för kön samt ålder. Oddskvoter kan tolkas som sannolikheten eller risken för att en händelse eller företeelse ska hända i framtiden givet en viss exponering.

## Resultat

Nedan presenteras förekomsten av mobbning i de båda grupperna och uppdelat på kön. Vidare redovisas vilka arbetsrelaterade faktorer som är gemensamma för anställda inom akademien och industrin när det gäller framtida mobbning. En slutlig flerfaktorsmodell presenteras för de två grupperna för att visa vilka faktorer som är det som har starkast samband med mobbning för respektive grupp.

## Förekomsten av mobbning

Andelen som uppgivit att de har varit utsatta för mobbning vid uppföljningen var 4% inom akademien och 3,9% inom industrin. Högst andelen (5,6%) med utsatthet för mobbning finns bland kvinnor inom industrin (se Figur 3).



**Figur 3.** Förekomsten av mobbning (%) för kvinnor och män inom akademien samt industrin. Resultatet är baserat på mätning 2 d.v.s. uppföljningsmätningen.



## Arbetsmiljörelaterade variabler och upplevelse av utsatthet för framtida mobbning inom akademien respektive industrin

I tabell 3 presenteras sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer och risken för framtida mobbning inom akademien respektive industrin.

**Tabell 3.** Kön- och åldersjusterade oddskvoter (OR) med 95% konfidensintervall (95% KI) för framtida mobbning i akademien samt industri. Markerad oddskvot innebär en ökad risk. Endast de personer som inte var mobbade i baslinjemätningen är inkluderade i analysen.

Index	Risk för framtida mobbning på arbetsplatsen	
	Akademien N=2384	Industri N=2536
	OR* (95% KI)	OR* (95% KI)
Låg kontroll över egna arbetet	<b>2.14 (1.40–3.28)</b>	<b>1.60 (1.05–2.42)</b>
Dåligt ledarskap	<b>1.89 (1.22–2.94)</b>	<b>2.22 (1.46–3.53)</b>
Dåligt organisationsklimat	<b>2.84 (1.83–4.39)</b>	<b>2.54 (1.68–3.86)</b>
Bristande stöd från arbetskamrat	<b>1.95 (1.29–2.95)</b>	<b>1.73 (1.09–2.75)</b>
Hög rollkonflikt (oförenliga rollkrav)	<b>1.75 (1.11–2.76)</b>	<b>2.66 (1.65–4.28)</b>
Bristande stöd från chef	<b>1.70 (1.11–2.60)</b>	<b>2.60 (1.74–3.90)</b>
Låg förutsägbarhet	<b>1.90 (1.24–2.93)</b>	1.30 (0.87-1.95)
Låg skicklighet i arbetet	1.43 (0.94-2.16)	<b>1.72 (1.13–2.62)</b>
Låg rolltydlighet	1.43 (0.94-2.17)	1.39 (0.93-2.09)
Höga kvantitativa och beslutkrav	0.87 (0.57-1.33)	1.42 (0.95-2.12)
Lågt engagemang	1.42 (0.91-2.21)	1.32 (0.84-2.06)
Sjukfrånvaro (0 dagarreferens)		
1-24 dagar	1.45 (0.94-2.23)	1.21 (0.75-1.96)
25-365 dagar	<b>2.96 (1.11-7.85)</b>	<b>2.99 (1.59-5.61)</b>
Sjuknärvaro (0 dagar referens)		
1-10 dagar	<b>2.07 (1.20-3.59)</b>	
10+ dagar	<b>6.10 (3.03-12.30)</b>	
Sjuknärvaro (ingen gång referens)*		
1-5 gånger		1.43 (0.89-2.30)
Mer än 5 gånger		<b>2.60 (1.45-4.68)</b>

a= Kontroll/inflytande består av frågor kring kontroll av beslut och arbetstakt

b = ledarskap består av frågor kring uppmuntrande och rättvist ledarskap

c= organisationsklimat består av frågor kring socialt och innovativt klimat

\*Svarsalternativen på sjuknärvaro var olika mellan de två grupperna. Därför redovisas sjuknärvaro två gånger i tabellen.

**Resultatet tolkas på följande sätt på tabellen ovan**

OR under 1: minskar risken för framtida mobbning

OR = 1: påverkar inte risken för framtida mobbning

OR över 1: ökar risken för framtida mobbning

I tabell 3 och figur 4 visar risken för individer som arbetar i en akademisk eller industriell miljö att bli utsatta för mobbning i framtiden. De som upplevde låg kontroll över sitt arbete hade ca 2 gånger högre sannolikhet att bli utsatta för mobbning jämfört med de som skattat kontroll högt. De individer som upplevde dåligt ledarskap (ej uppmuntrande och orättvist) hade ca 2 gånger större risk att bli utsatta för mobbning i framtiden. Den tredje faktorn är organisationsklimatet där risken att bli utsatt för mobbning är ca 3 gånger större för de som upplevde ett dåligt organisationsklimat jämför med de som upplevde ett bra organisationsklimat. Upplevelse av stora oförenliga rollkrav är också en riskfaktor liksom upplevelse av bristande stöd från chef och arbetskamrater. I båda grupperna visade resultatet att såväl hög sjukfrånvaro som hög sjuknärvaro är riskfaktorer för framtida mobbningsproblematik.

Vidare gjordes analyser för grupperna separat där samtliga faktorer var inkluderade i modellen för att undersöka vilka faktorer som har de starkaste sambanden med framtida mobbning. I tabell 4 redovisas en slutlig modell där alla statistiskt säkerställda faktorer från tabell 3 inkluderas.

Resultaten visar att för anställda i akademisk miljö är det dåligt organisationsklimat och hög sjuknärvaro som har starkast samband för framtida mobbning. När det gäller anställda inom industrin var det framförallt bristande stöd från arbetskamrater och oförenliga rollkrav samt hög sjuknärvaro som var de mest framträdande riskfaktorerna för framtida mobbning.

**Tabell 4.** Multijusterade oddskvoter (OR) med 95% konfidensintervall (95% KI) för framtida upplevelse av mobbning i akademien samt industrin. Markerad oddskvot innebär en ökad risk. Endast de personer som inte var mobbade i baslinjemätningen är inkluderad i analysen.

	Risk för framtida mobbning på arbetsplatsen	
	<i>Akademien</i> N=2384	<i>Industri</i> N=2536
<b>Index</b>	<b>OR* (95% KI)</b>	<b>OR* (95% KI)</b>
Låg kontroll över sitt arbete	1.41 (0.86-2.29)	1.14 (0.73-1.78)
Dåligt ledarskap	1.09 (0.59-1.98)	1.49 (0.90- 2.49)
Dåligt organisationsklimat	<b>2.00 (1.51-3.46)</b>	1.44 (0.87-2.38)
Bristande stöd från arbetskamrat	1.24 (0.76-2.04)	<b>1.84 (1.17-2.90)</b>
Hög rollkonflikt (oförenliga rollkrav)	1.02 (0.61-1.72)	<b>1.95 (1.18-3.21)</b>
Bristande stöd från chef	0.88 (0.48-1.61)	0.74 (0.42-1.31)
Låg förutsägbarhet	0.67 (0.43-1.06)	
Låg skicklighet i arbetet	0.92 (0.58-1.46)	1.22 (0.42-1.31)
Sjukfrånvaro (0 dagarreferens)		
<i>1-24 dagar</i>	1.30 (0.83-2.05)	1.05 (0.63-1.75)
<i>25-365 dagar</i>	1.57 (0.50-4.90)	1.96 (1.00-3.90)
Sjuknärvaro (0 dagar referens)		
<i>1-10 dagar</i>	1.50 (0.85-2.65)	
<i>10+ dagar</i>	<b>4.13 (1.97-8.64)</b>	
Sjuknärvaro (ingen gång referens)		
<i>1-5 gånger</i>		1.14 (0.69-1.89)
<i>Mer än 5 gånger</i>		1.60 (0.84-3.05)

a= Kontroll/inflytande består av frågor kring kontroll av beslut och arbetstakt

b = ledarskap består av frågor kring uppmuntrande och rättvist ledarskap

c= organisationsklimat består av frågor kring socialt och innovativt klimat

\*Svarsalternativen på sjuknärvaro var olika mellan de två grupperna. Därför redovisas sjuknärvaro två gånger i tabellen.

Resultatet tolkas på följande sätt

OR under 1: minskar risken för framtida mobbning

OR = 1: påverkar inte risken framtida mobbning

OR över 1: ökar risken för framtida mobbning



**Figur 4.** Riskfaktorer för att framtida utsatthet för mobbning

## Diskussion

### Inledning

I denna studie har det övergripande syftet varit att undersöka vilka arbetsrelaterade riskfaktorer som har samband med mobbningsproblematik i framtiden. De två grupper som varit inkluderade i studien var anställda inom akademien samt inom industrin. Resultatet från studien har resulterat i en checklista för att organisationer på ett tidigt stadium ska kunna identifiera eventuell mobbning. Denna checklista presenteras efter diskussionen.

De arbetsrelaterade riskfaktorer som i båda grupperna var relaterade till framtida mobbning var låg kontroll över sitt arbete, dåligt ledarskap (orättvist), dåligt organisationsklimat, oförenliga rollkrav och bristande stöd från chef och kollegor. Vidare analyser gjordes separat för grupperna där samtliga faktorer ingick i analysen (flerfaktormodell). Faktorer som dåligt organisationsklimat och hög sjuknärvaro var de främsta riskfaktorerna för anställda inom akademien. Bristande stöd från arbetskamarater och oförenliga rollkrav samt sjuknärvaro var de främsta riskfaktorerna för anställda inom industrin.

Grupperna skilde sig inte nämnvärt åt gällande andelen som upplevde att de var utsatta för mobbning. Inom akademien var det 4 % som uppgav att de blivit utsatta för mobbning emedan 3,9 % upplevde att det var utsatta för mobbning inom industrin. Det som skilde grupperna åt var att 5,6 % av kvinnorna inom industrin uppgav att de blivit utsatta för mobbning. Inom akademien var de ingen skillnad mellan män och kvinnor. Tidigare forskning har visat varierande resultat. Leymann (1996) fann att anställda i utbildnings- och hälsoområden är överrepresenterade när det gäller mobbning [43], medan Mikkelsen och Einarsen (2001) fann att anställda i tillverkningsindustrin var överrepresenterade jämfört med anställda t.ex. sjukvården [44]. Ett flertal studier har visat att ett stort antal har rapporterat att de utsatts för mobbning inom akademien, t ex i en norsk studie rapporterades det att hela 5,2 % av universitetets personal upplevde sig vara utsatta för mobbning [19]. I vår studie fann vi inga speciella skillnader mellan de olika grupperna. När det gäller skillnader män och kvinnor fann vi att denna skillnad fanns bland anställda inom industrin, vilket stöds av tidigare forskning [17, 18].

## Arbetsrelaterade faktorer och mobbning

Att förstå hur olika psykosociala arbetsvillkor direkt relaterar eller orsakar mobbning är komplicerat och det krävs specifika studier för att förklara detta vilket inte låter sig göras av etiska skäl. Vi får istället försöka teoretiskt härleda hur negativa psykosociala arbetsvillkor påverkar våra relationer på arbetet. Höga krav har i tidigare studier visat på ökad risk för mobbning på arbetet även om krav är ett relativt begrepp relaterat till både yrke och arbetsplats. En förklaring till att detta är relaterat till mobbning kan vara att mental arbetsbelastning skapar stress med t.ex. koncentrationssvårigheter och trötthet. Detta kan leda till emotionella-, kognitiva- och coping-reaktioner som i sin tur kan påverka relationerna i en arbetsgrupp. Detta har inte studerats specifikt i denna studie men det är rimligt att tänka sig en sådan påverkan. En teori bakom detta är att kroppen upplever långvarig mental stress på samma sätt som vid ett yttre hot och reagerar med ett kamp- eller flyktbeteende [64] vilket betyder aggressivt beteende eller undflyende passivt beteende. Båda typer av beteenden kan tänkas vara relaterade till mobbning för utövare och utsatta. En mer instrumentell förklaring kan vara att i situationer där vi upplever hög arbetsbelastning eller dålig social miljö saknar vi tid för, eller möjligheter till att bygga upp och vårda våra relationer till medarbetarna. I vår studie hade arbetskrav endast en koppling till de som befann sig i en industriell miljö. Det är rimligt att tänka sig att mobbning är en yttersta konsekvens av ett allmänt dåligt socialt klimat. Det är lättare att mobba någon som du inte känner samhörighet med. I denna studie var bristande organisationsklimat en riskfaktor för båda grupperna. I vår studie kunde vi också visa att låg kontroll över sitt arbete var en riskfaktor för framtida mobbning. Detta har även andra studier rapporterat. Att uppleva att inte ha kontroll över sin situation kan ses som ett potentiellt hot med ökad stress som följd. Att använda sin skicklighet/yrkeskunskap är också en form av kontroll. Brist på detta kan säkert hanteras om man upplever ett gott stöd från omgivningen, att man känner att vid

eventuella oväntade situationer kan man få hjälp att hantera dem men i längden behöver man bemästra sin arbetsituation [65].

Att ledarskapet är viktigt vid mobbning eller snarare bristen på ledarskap och att orättvisa chefer kan orsaka mobbning är i linje med annan forskning som visat vikten av ledarskapet och en mängd utfall. Chefers ledarskap är centralt för att skapa god arbetsmiljö. Dåligt ledarskap och ibland rent av elakt ledarskap har visat sig ha samband inte bara med psykisk påfrestning utan även direkt risk för hjärt- kärlsjukdom [66]. För att ha välmående anställda krävs det ett engagemang från högsta ledningen och ett ledarskap som karaktäriseras av inlevelse, närvaro och kommunikation, integritet och kontinuitet [67]. En viktig del av ledarskapet är att stödja medarbetarna inte bara instrumentellt, att se till att förutsättningar finns att göra sitt arbete, utan också emotionellt med socialt stöd och uppmuntran. En ledare som understödjer en utveckling av medarbetarna är tydlig med krav men även med uppmuntran och stöd. Ett sådant ledarskap ger trivsel och har i tidigare studier visat sig reducera stress och öka effektivitet och motivation [68, 69]. Stöd är en viktig del av den psykosociala arbetsmiljön, både från ledarna och medarbetarna. Lågt stöd är förknippat med högre risk för psykisk ohälsa så som depression [70]. I enlighet med den tidigare diskussionen är bristen på stöd relaterat till ökad stress eller förmåga att hantera den stress som uppkommer vilket kan resultera i beteenden som kan skapa utövare eller öka risken för att bli utsatt.

Rättvisa eller organisatorisk rättvisa syftar till hur de anställda behandlas av organisationen, det vill säga, sina överordnade. En del av begreppet kretsar kring relationsdimensionen mellan de anställda och cheferna där cheferna representerar organisationen [71]. Rättvis behandling och rättvisa har visat sig vara viktigt. Engagemang, motivation och medarbetarnas hälsa är relaterat till begreppet förtroende [72, 73]. Förtroende kan vara en viktig länk till hela begreppet relationell rättvisa. De flesta människor kommer att betrakta förtroende som en hörnsten i, eller en åtföljande effekt av, goda mellanmännsliga relationer. Förtroende avser uppfattningar som människor har om andras framtida beteende. Är beteenden, beslut etc. förutsägbara? Är beteendet i linje med förväntningarna som bygger på tidigare beteenden? Är beteenden i linje med vad som sägs? Ännu en gång, det är troligt att brister i dessa dimensioner kan orsaka stress och beteendeförändringar som kan öka risken för mobbning hos både utövare och utsatta.

I vår studie fann vi att hög sjukfrånvaro och hög sjuknärvaro var en riskfaktor för framtida mobbning. När det gäller sjukfrånvaro har detta mest studerats som ett utfall av mobbning där mobbning lyfts fram som en av de främsta riskfaktorerna [1, 2]. I vår studie fann vi en stark koppling mellan frånvaro som riskfaktor och mobbning.

Sjuknärvaro är en faktor som inte i lika omfattning studerats i samband med mobbning. Med sjuknärvaro menas att individen går till sitt arbete fastän hon/han egentligen på grund av

hälsoproblem borde ha varit hemma. Det är möjligt att se sjuknärvaro både som en konsekvens av mobbning men också som en riskfaktor till mobbning. I denna studie mäter vi sjuknärvaro vid baslinjen där inga som hade blivit mobbad ingick. Sjuknärvaro ses här som en potentiell riskfaktor snarare än en konsekvens. Att gå till jobbet upprepade gånger utan att vara till fullo frisk skulle kunna innebära att individen inte är lika uppmärksam och gör upprepade fel. Detta i sin tur kan uppröra och irritera övriga kollegor, vilket skapar en negativ spiral där negativa beteenden från kollegor skapar ännu mer stress för individen. För att dra större slutsatser är det viktigt att fördjupa genom fler studier gällande kopplingen mellan sjuknärvaro och mobbning.

Skillnader i resultat vad gäller industrin och akademien, vad gäller några faktorer, kan vara en konsekvens av vad man förväntar sig i sitt arbete/yrke. T.ex. låg förutsägbarhet kanske inte är en faktor i industrin då man inte förväntar sig några större förändringar i det dagliga arbetet. Zapf och Einarson [74] föreslog att på vissa arbetsplatser är möjligheter till befordran eller andra fördelar starkt beroende [68] av personliga relationer och att detta skulle kunna öka risken för konflikter och utfrysning och/eller mobbning.

## Metodologiska överväganden

Även om mobbning har studerats i inhemska epidemiologiska studier, så har de enkäter som används inte, såvitt vi vet, testats för reliabilitet och validitet. Människors sätt att tolka vad som utgör mobbning skiljer sig säkert och är inte ett entydligt begrepp. Således kan mobbning tolkas som konflikter eller till exempel brist på eller dåligt stöd, och det är svårt att göra en tydlig åtskillnad, vilket gör tolkningen av resultaten komplext. Att ta fram ett index för att mäta mobbning, och dessutom med hjälp av ett mer objektiva mått, är ett sätt att öka tillförlitligheten, ett intressant mål för vidare studier.

Ett vanligt förekommande problem i forskningen om mobbning är att majoriteten av studierna är så kallade tvärsnittsstudier d.v.s. man har ställt frågor om arbetsmiljön när mobbningsproblemet redan uppkommit. I sådana studier kan det tänkas att mobbade överrapporterar negativa arbetsvillkor. Om resultaten är förknippade med en överrapportering av exponeringar, kommer resultatet felaktigt visa ökad risk. Vi har dock minskat risken för en sådan överrapportering genom att följa anställda över tid. I denna studie innebär det att endast de som inte var utsatta för mobbning vid tillfälle 1 (baslinjen) inkluderades i studien.

När det gäller generaliserbarhet av resultat skall det alltid göras med försiktighet. Det som kan styrka generaliserbarheten i denna studie är att de anställda arbetade inom två skilda branscher samt att antalet personer som deltog var relativt högt. Detta medför att

med stor sannolikhet går det att applicera denna kunskap om vilka riskfaktorer som påverkar framtida mobbningsproblematik till andra verksamheter och branscher.

## Slutsatser

Mobbning på arbetsplatsen lyfts ofta fram i den offentliga debatten, eftersom det är ett allvarligt arbetsmiljöproblem och i förlängningen ett samhällsproblem. Mobbing ses ofta som ett av de allvarligaste arbetsmiljöproblemen med personligt lidande och långvariga sjukskrivningar som följd [1, 2]. Andelen som upplever sig mobbade varierar i olika verksamheter, i vår studie var det 3,9 % inom industrin och 4 % inom akademien [75]. I vår studie fann vi att faktorer som bristande stöd, låg kontroll över sitt arbete, oförenliga rollkrav, dåligt ledarskap, hög sjukfrånvaro, hög sjuknärvaro, dåligt organisationsklimat var faktorer som påverkar framtida mobbing. Dessa indikatorer kan vara till hjälp i arbetet med att identifiera mobbing på ett tidigt stadium.

Vad kan man då göra för att förebygga och hantera mobbing? Inom skolans värld har det gjorts många studier på mobbningsinterventioner. I en metaanalys gällande olika interventioner i skolan fann de att interventioner som handlade om att stärka elevernas sociala kompetens, självkänsla, och acceptans av varandra var mest framgångsrika. Vidare fann de interventioner som handlade om att öka lärarers kompetens i effektiva metoder att agera och inte acceptera att typiska mobbningsbeteende såsom utfrysning etc. pågår [76]. När det gäller arbetslivet föreslås det ofta interventioner på flera nivåer, dvs. individ eller dyadisk nivå, arbetsgrupp och organisationsnivå. Saam (2010) rapporterade i sin studie att olika nivåer kräver olika interventioner [77]. Tidiga studier och resultat i denna studie visar på ledarskapets betydelse. Det är därför viktigt att ledarskapsutvecklingsprogram innehåller delar som tar upp vikten av medarbetarnas inflytande, att behandla medarbetare med respekt och rättvisa samt att uppmuntra sina medarbetare både till egen utveckling och ett väl utfört arbete.

I denna rapport följer en checklista efter diskussionen som kan användas framförallt på arbetsgrupps- och organisationsnivå. I checklistan utgår vi från de faktorer som vi kom fram till har ett starkt samband med framtida mobbing. Checklistan kan användas som ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nästa steg i framtida studier gällande mobbing är att vetenskapligt testa den föreslagna checklistan. Detta för att få fördjupade kunskaper om hur checklistan fungerar i praktiken och i olika typer av verksamheter.



## Utveckling av checklista

I denna del presenteras fördjupade analyser för att utveckla en checklista.

För att utveckla en checklista analyserades varje fråga i tabell 3 och de frågor som i båda grupperna var signifikanta inkluderas i checklistan. I denna studie kommer arbetskrav ingå fastän det endast var en riskfaktor för anställda inom industrin. Området arbetskrav har i tidigare studier visat vara en riskfaktor.

De frågor som är statistiskt säkerställda både hos individer inom akademien och industrin var frågor kring t ex socialt stöd, ledarskap, kontroll i arbetet (markerade med kursiv stil). I tabellen nedan presenteras endast de frågor som var signifikanta för båda grupperna.

**Tabell 5** Kön- och åldersjusterade oddskvoter med 95% konfidensintervall (95% CI) för framtida mobbning i akademien samt industrin (enskilda frågor i de olika faktorerna). Markerad oddskvot innebär en ökad risk. Endast de personer som inte var mobbade i baslinjemätningen är inkluderad i analysen.

Faktorer	Risk för framtida mobbning på arbetsplatsen	
	Akademien N=2384	Industri N=2536
	OR (95% CI)	OR (95% CI)
<b>Kontroll av beslut (låg kontroll)</b> (De ingående frågorna nedan har besvarats negativt)		
Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?	<b>1.95 (1.25–3.03)</b>	<b>1.83 (1.22–2.74)</b>
Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	<b>1.79 (1.17–2.72)</b>	<b>1.61 (1.06–2.45)</b>
<b>Rättvist Ledarskap</b> (De ingående frågorna nedan har besvarats negativt)		
Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?	<b>1.68 (1.11–2.54)</b>	<b>2.25 (1.47–3.43)</b>
Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?	<b>2.32 (1.52–3.53)</b>	<b>2.29 (1.53–3.42)</b>
Är förhållandet mellan dig och din närmsta chef en orsak till stress?	<b>3.62 (1.72–3.98)</b>	<b>1.83 (1.22–2.75)</b>
<b>Bristande Socialt klimat</b>		
Ej uppmuntrande och stödande	<b>3.40 (2.21–5.23)</b>	<b>2.72 (1.81–4.10)</b>
Misstroget och misstänksamt	<b>2.16 (1.41–3.30)</b>	<b>2.78 (1.85–4.18)</b>
Ej avslappnat och trivsamt	<b>2.80 (1.85–4.23)</b>	<b>2.67 (1.74–4.11)</b>
<b>Lågt Innovativt klimat</b>		
Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?	<b>1.80 (1.19–2.71)</b>	<b>1.72 (1.14–2.58)</b>
<b>Rolltydlighet</b> (Den ingående frågan nedan har besvarats negativt)		
Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	<b>1.59 (1.05–2.41)</b>	<b>1.62 (1.05–2.51)</b>
<b>Rollkonflikt</b> (De ingående frågorna nedan har besvarats instämmande)		
Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda?	<b>1.63 (1.05–2.53)</b>	<b>1.86 (1.19–2.91)</b>
Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?	<b>1.59 (1.01–2.50)</b>	<b>2.34 (1.47–3.73)</b>
<b>Tror du att du om två år har ett arbete som du tycker är lika attraktivt som ditt nuvarande arbete?</b>	<b>2.38 (1.54–3.67)</b>	<b>1.92 (1.26–2.91)</b>
<b>Bristande Stöd från arbetskamrater</b> (Den ingående frågan nedan har besvarats negativt)		
Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	<b>2.17 (1.43–3.28)</b>	<b>2.54 (1.69–3.83)</b>
<b>Bristande Stöd från chef</b> (De ingående frågorna nedan har besvarats negativt)		
Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	<b>2.01 (1.32–3.06)</b>	<b>2.02 (1.33–3.08)</b>
Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?	<b>1.83 (1.20–2.81)</b>	<b>2.65 (1.59–4.42)</b>
Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	<b>1.67 (1.09–2.55)</b>	<b>1.67 (1.11–2.51)</b>
<b>Bristande Engagemang</b>		
För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på	<b>1.60 (1.10–2.41)</b>	<b>1.83 (1.21–2.76)</b>
Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?	<b>2.18 (1.32–3.60)</b>	<b>2.86 (1.77–4.61)</b>

Resultatet tolkas på följande sätt

OR under 1: minskar risken för framtida upplevelse av utsatthet för mobbning

OR = 1: påverkar inte risken framtida upplevelse av utsatthet för mobbning

OR över 1: ökar risken för framtida upplevelse av utsatthet för mobbning

# CHECKLISTA

## Kartläggning av tidiga indikatorer för framtida mobbning i arbetsmiljön

Checklistan nedan är avsedd att användas som ett stöd i det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet med den psykosociala arbetsmiljön. Den är utformad så att den skall kunna användas i de reguljära skyddsronterna. Ett sätt att besvara frågorna är att en grupp av anställda tillsammans med chef och skyddsombud tillsammans besvarar checklistan. För att ha ett bra förebyggande psykosocialt arbetsmiljöarbete bör checklistan kombineras med systematiska regelbundna medarbetarenkäter.

Checklistan innehåller exempel på frågor som kan ställas när organisationen undersöker tidiga indikatorer för framtida upplevelse av mobbning hos anställda.

*I begreppet mobbning ingår att en kränkande särbehandling sker vid upprepade tillfällen under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig.*

Checklistan är ännu inte vetenskapligt utvärderad men är framtagen utifrån de resultat som påvisats i denna studie. Frågorna i checklistan är vända både positivt och negativt, vilket innebär att ett "Ja" i vissa frågor indikerar en risk medan ett "Nej" i andra frågor indikerar en risk. Ett kryss i en rödmarkerad ruta indikerar en risk.

I tidigare version av checklistan har vi gått ut med rekommendationer angående antal rödmarkeringar. Eftersom vi ska genomföra en studie kring detta har vi tagit bort precisa antal rödmarkeringar och ersatt med en generell rekommendation tills vidare.

När ni gått igenom frågorna, diskutera de frågor där svarsfälten är rödmärkta. Detta kan tyda på tidiga indikatorer för mobbning och att det är centralt att börja arbeta med aktiviteter som främjar arbetsmiljön i stort. Om det redan nu förekommer konflikter bör dessa lösas och inte ignoreras. Ledarskapet har en viktig funktion här och om chefen/ledaren känner att han/hon inte kan hantera situationen är det viktigt att personen ifråga får stöd innan det går för långt.

Resultatet från de slutliga modellerna för grupperna separat visade att den viktigaste faktorn för anställda inom akademien var organisationsklimatet och hög sjuknärvaro. När det gäller industrin var det istället stöd från arbetskamrater och rollkonflikt samt hög sjuknärvaro som var de främsta riskfaktorerna. Detta innebär att om ni får risk (rött) på dessa faktorer bör aktiviteter sättas in.

## Checklista

	Ja	Nej
<b>1. Arbetskrav</b>		
a. Kräver arbetet maximal uppmärksamhet under mesta delen av dagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Kräver arbetet ofta snabba beslut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Är arbetsmängden ojämnt fördelad över dagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Kontroll/inflytande över eget arbete</b>		
d. Har de anställda inflytande över hur deras arbete skall utföras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Har de anställda möjligheter att påverka beslut som gäller deras arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3. Ledarskap</b>		
f. Fördelas arbetet opartiskt och rättvist på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Behandlas de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4. Organisationsklimatet</b>		
h. Kan klimatet på arbetsplatsen beskrivas som uppmuntrande och stödjande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Kan klimatet på arbetsplatsen beskrivas som avslappnat och trivsamt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Tar de anställda på arbetsplatsen egna initiativ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Kan klimatet på arbetsplatsen beskrivas som misstroget och misstänksamt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5. Roller</b>		
l. Finns det klart definierade mål för de anställdas arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Ställs oförenliga krav på de anställda från två eller flera personer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6. Socialt stöd</b>		
n. Har de anställda stöd från arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o. Har de anställda stöd från sin chef?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p. Får de anställda uppskattning för väl utfört arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q. Är relationerna på arbetsplatsen bra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7. Sjukfrånvaro och sjuknärvaro</b>		
r. Finns det mycket sjukfrånvaro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s. Finns det indikationer på att det finns personer som upprepat går till arbetet fastän de på grund av hälsoproblem som påverkar arbetsförmågan negativt (koncentration, ork, etc), egentligen borde vara hemma?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Handlingsplan

Planerade åtgärder	Vem utför	Klar den
Arbetsplats	datum	

## Referenser

1. Vartia, M., *The sources of bullying psychological work environment and organizational climate*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996. **5**: p. 203-214.
2. Zapf, D., C. Knorz, and M. Kulla, *On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996. **5**: p. 215-237.
3. Cortina, L.M., *Unseen justice: incivility as modern discrimination in organizations*. Academy of Management Review, 2008. **33**: p. 55-75.
4. Försäkringskassan, *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser*. 2013, Försäkringskassan: Stockholm.
5. Stansfeld S, C.B., *Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 2006. **32**: p. 443-462.
6. Olweus, D., *Mobbning, vad vet vi och vad kan vi göra?*. 1986, Stockholm: Liber, Utbildningsförlaget.
7. Leymann, H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims, 1990. **5**: p. 119-126.
8. Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen*. 2011.
9. Bellman, I., *Anställd begick självmord efter mobbning på jobbet - chefer döms för arbetsmiljöbrott*. Dagens juridik. <http://www.dagensjuridik.se/2014/02/anstalld-begick-sjalvmord-efter-mobbning-pa-jobbet-chefer-doms-arbetsmiljobrott>, 2014.
10. Hansen, Å.M., A. Høgh, and R. Persson, *Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health*. Journal of Psychosomatic Research 7, 2011. **70**: p. 19-27.
11. Hansen, Å.M., et al., *Bullying at work, health outcomes, and physical stress response*. Journal of Psychosomatic Research, 2006. **60**: p. 63-72.
12. Legifrance. *Code pénal Artikel 222-33-2*. Available from: [http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=1DD7DAFA18CAE89725D29EAE52E5FCC2.tpdjo02v\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000006165282&cidTexte=LEGITEXT00006070719&dateTexte=20140513](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=1DD7DAFA18CAE89725D29EAE52E5FCC2.tpdjo02v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006165282&cidTexte=LEGITEXT00006070719&dateTexte=20140513).
13. Einarsen, S., et al., *Mobbning och svåra personkonflikter*. 1998, Stockholm: Kommentus.
14. Løkke Vie, T., L. Glasø, and S. Einarsen, *Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying*. Journal of Psychosomatic Research, 2011. **70**: p. 37-43.
15. Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön 2011*, in *Arbetsmiljöstatistisk rapport 2012:14*. 2011, Arbetsmiljöverket: Stockholm
16. Weiner, J., *Mobbning och relationsproblem*. 2006, Stockholm: Arbetsmiljöverket.
17. Lewis, D. and R. Gunn, *Workplace bullying in the public sector: Understanding the racial dimension*. Public Administration, 2007. **85**: p. 641-665.
18. Salin, D., *Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment*. Human Relations 2003. **56**: p. 1213-1232.
19. Einarsen, S. and A. Skogstad, *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996. **5**: p. 185-201.

20. Hoel, H., C. Rayner, and C.L. Cooper, *Workplace bullying*. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 1999. **14**: p. 195-230.
21. Einarsen, S., et al., *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice* Second ed. 2011, Boca Raton, FL: Taylor & Francis Group
22. Arbetsmiljöverket. *Vad är mobbning?* 2014; Available from: <http://www.av.se/teman/mobbning/>.
23. Birkeland-Nielsen, M. and S. Einarsen, *Sampling in research on interpersonal aggression*. Aggressive Behavior, 2008. **34**: p. 265-272.
24. Aquino, K. and S. Thau, *Workplace victimization: Aggression from the target's perspective*. Annual Review of Psychology, 2009. **60**: p. 717-741.
25. Salmivalli, C., *Bullying and the peer group: A review*. Aggression and Violent Behavior: A Review Journal, 2010. **15**: p. 112-120.
26. Bulutlar, F. and E. Unler Oz, *The effects of ethical climates on bullying behavior in the workplace*. Journal of Business Ethics, 2009. **86**: p. 273-295.
27. Einarsen, S., *The nature and causes of bullying at work*. International Journal of Manpower, 1999. **20**(1-2): p. 16-27.
28. Coyne, I., E. Seigne, and P. Randall, *Predicting workplace victim status from personality*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2000. **9**: p. 335-349.
29. Zapf, D. and S. Einarsen, *Individual antecedents of bullying.*, in *Bullying and emotional abuse in the workplace*, S. Einarsen, et al., Editors. 2003, Taylor & Francis: London. p. 165-184.
30. Persson, R., et al., *Personality trait scores among occupationally active bullied persons and witnesses to bullying*. Motivation and Emotion, 2009. **33**: p. 387-399.
31. Glaso, L., et al., *Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile?* Scandinavian Journal of Psychology, 2007. **48**: p. 313-319.
32. Coyne, I., et al., *Self and peer nominations of bullying: An analysis of incident rates, individual differences, and perceptions of the working environment*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2003. **12**: p. 209-228.
33. Coyne, I., E. Seigne, and P. Randall, *Predicting workplace victim status from personality*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2000. **9**: p. 335.
34. Einarsen, S., B.I. Raknes, and S.B. Matthiesen, *Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study*. European Work and Organizational Psychologist, 1994. **4**: p. 381-401.
35. Hauge, L.J., A. Skogstad, and S. Einarsen, *Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study*. Work and Stress, 2007. **21**(3): p. 220-242.
36. Agervold, M. and E.G. Mikkelsen, *Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions*. Work & Stress, 2004. **18**(4): p. 336-351.
37. Reknes, I., et al., *The prospective relationship between role stressors and new cases of self-reported workplace bullying*. Scandinavian Journal of Psychology, 2014. **55**: p. 45-52.
38. Björkqvist, K., K. Österman, and M. Hjelt-Back, *Aggression among university employees*. Aggressive Behavior, 1994. **20**: p. 173-184.
39. Einarsen, S., *Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach*. Aggression and Violent Behavior, 2000. **5**(4): p. 379-401.

40. Tuckey, M.R., et al., *Workplace bullying: the role of psychosocial work environment factors*. International Journal of Stress Management, 2009. **16** p. 215-232.
41. Lewis, M.A., *Nurse bullying: organizational considerations in the maintenance and perpetration of health care bullying cultures*. Journal of Nursing Management, 2006. **14**: p. 52-58.
42. Crawford, N., *Bullying at work: a psychoanalytic perspective*. Journal of Community & Applied Social Psychology, 1997. **7**: p. 219-225.
43. Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996. **5**(2): p. 165-184.
44. Mikkelsen, E.G. and S. Einarsen, *Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2001. **10**: p. 393-413.
45. Stokes, S.M.K., S.R. (2008). , *In their own words: academic mobbing: is gender a factor?* 2008.
46. Sutherland, J. *Not Strictly with the Birds*. 2006; Available from: <http://www.guardian.co.uk/education/2006/may/10/highereducation.com>.
47. Westhues, K. *The story behind the story-mob rule*. 2006; Available from: [www.arts.uwaterloo.ca/kwesthue/chronicle.htm](http://www.arts.uwaterloo.ca/kwesthue/chronicle.htm).
48. Boynton, P., *Unpacking my research on bullying in higher education*. In R. McKay, D.H. Arnold & J. Fratzl. *Workplace Bullying in Academia: A Canadian Study*. Employee Responsibility Rights Journal, 2005. **20**: p. 77-100.
49. Samnani, A.K. and P. Singh, *20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace*. Aggression and Violent Behavior, 2012. **17**(6): p. 581-589.
50. Vartia, M., *Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying*. Scand J Work Environ Health 2001. **27**: p. 63-69.
51. Hoel, H., B. Faragher, and C.L. Cooper, *Bullying is detrimental to health, but all bullying behavior is not necessarily equally damaging*. British Journal of Guidance and Counselling, 2004. **32**: p. 367-387.
52. Mikkelsen, E.G. and S. Einarsen, *Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy*. Scandinavian Journal of Psychology, 2002. **43**(5): p. 397-405.
53. Strandmark, M.K. and L.R.M. Hallberg, *The origin of workplace bullying: experiences from the perspective of bully victims in the public service sector*. Journal of Nursing Management, 2007. **14**: p. 1-10.
54. Rayner, C., H. Hoel, and C.L. Cooper, *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?* 2002, London: Taylor and Francis.
55. Dofradottir, A. and A. Högh, *Mobning på arbetsplatsen*. 2002, Arbetsmiljöinstitutet: Köpenhamn,.
56. Djurkovic, N., D. McCormack, and G. Casimir, *Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of perceived organizational support*. Human Resource Management Journal, 2008. **18**: p. 405-422.
57. Hoel, H. and C.L. Cooper, *Destructive conflict and bullying at work*. 2000, niversity of Manchester Institute of Science and Psychology (UMIST): Manchester.



58. Carroll, T.L. and M. Lauzier, *Nurse bullying: organizational considerations in the maintenance and perpetration of health care bullying cultures*. Universal Journal of Psychology 2014. **2**: p. 81-89.
59. Bergström, G., et al., *A comprehensive workplace intervention program and its outcome with regard to lifestyle, health and sick leave: the AHA-study*. Work, 2008. **31**: p. 167-180.
60. Bergström, G., et al., *Slutrapport för forskningsprojektet Arbete och Hälsa inom process och verkstadsindustrin. AHA-projektet*. 2004, Sektionen för Personskadeprevention, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet: Stockholm.
61. Dallner, M., et al., *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS<sub>Nordic</sub>) for Psychological and Social Factors at Work*. 2000, Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
62. Tuomi, K., et al., *Work Ability Index*. 1994: Institute of Occupational Health.
63. Aronsson, G., K. Gustafsson, and e. al, *Sjuk och på jobbet - En empirisk studie av sjuknärvaro*. 1999, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknad och Arbetsliv: Stockholm.
64. Sapolsky, R., M *Why Zebras Don't Get Ulcers*. 2004, New York, New York: Owl Books.
65. Karasek, R. and T. Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. 1990: BasicBooks. 31-82.
66. Nyberg, A., et al., *Managerial leadership and ischemic heart disease among employees: the Swedish Wolf study*. Occupational and Environmental Medicine, 2009. **66**: p. 51-55.
67. Bäckström, I., *On the Relationship between Sustainable Health and Quality Management*. 2009, Mid Sweden University.
68. Sosik, J.J. and V.M. Godshalk, *Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: a conceptual model and preliminary study*. Journal of Organizational Behavior, , 2000. **21**: p. 365-90.
69. van der Doef, M., S. Maes, and R. Diekstra, *An examination of the job-demand-control-support model with various occupational strain indicators*. Anxiety Stress and Coping, 2000. **13**: p. 165-185.
70. Stoetzer, U., et al., *Problematic interpersonal relationships at work and depression: A Swedish prospective cohort study*. Journal of Occupational Health, 2009. **51**: p. 144-151.
71. Elovainio, M., M. Kivimaki, and J. Vahtera, *Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health*. Am J Public Health, 2002. **92**(1): p. 105-8.
72. Brochner, J. and P. Siegel, *Understanding the Interaction between Procedural and Distributive Justice, the Role of Trust*, in *Trust in Organizations, Frontiers of Theory and Research*, R.M. Kramer and T.R. Tyler, Editors. 1996, Sage Publishing Inc: Thousand Oaks, California.
73. Stoetzer, U., et al., *Organization, relational justice and absenteeism*. Work 2014. **47**: p. 521-529.
74. Zapf, D. and S. Einarson, *Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations*, in *Counterproductive Work Behavior, Investigations of Actors and Targets*, S. Fox and P.E. Spector, Editors. 2005, American Psychological Association: Washington, DC. p. 237-270.

75. Samnani, A.-K. and P. Singh, *20 Years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace*. *Aggression and Violent Behavior*, 2012. **17**: p. 581-589.
76. Merrell, K.W., et al., *How effective are school bullying intervention programs? a meta-analysis of intervention research*. *School Psychology Quarterly*, 2008. **23**: p. 26-42.
77. N.J. S., *Interventions in workplace bullying: a multilevel approach*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2010. **19**: p. 51-75.

## Appendix

Tabell 7 inkluderade resultatet från samtliga frågor

**Tabell 7** Kön- och åldersjusterade oddskvoter (OR) med 95% konfidensintervall (95% KI) för framtida mobbning i akademien samt industri (enskilda frågor). Markerad oddskvot innebär en ökad risk. Endast de personer som inte var mobbade i baslinjemätningen är inkluderad i analysen.

	Risk för framtida mobbning på arbetsplatsen	
	Akademien N=2384	Industri N=2536
Enskilda frågor	OR* (95% KI)	OR* (95% KI)
<b>Kvantitativa arbetskrav (arbetsbelastning) (höga krav vers låga)</b>		
Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?	1.50 (0.74–3.01)	<b>1.66 (1.06–2.58)</b>
Måste du arbeta övertid?	0.95 (0.60–1.50)	1.02 (0.68–1.52)
Måste du arbeta i mycket högt tempo?	0.82 (0.45–1.50)	1.05 (0.48–2.31)
Har du för mycket att göra?	1.11 (0.62–1.99)	1.54 (0.99–2.41)
<b>Beslut krav</b>		
Kräver ditt arbete snabba beslut?	0.83 (0.51–1.33)	<b>1.99 (1.14–3.48)</b>
Kräver ditt arbete maximal uppmärksamhet?	1.54 (0.85–2.80)	<b>1.58 (1.01–2.47)</b>
Kräver ditt arbete komplicerade beslut?	0.64 (0.40–1.03)	0.87 (0.58–1.30)
<b>Kontroll av beslut (Låg kontroll vers hög)</b>		
Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?	<b>1.95 (1.25–3.03)</b>	<b>1.83 (1.22–2.74)</b>
Kan du påverka mängden arbete du får?	1.52 (0.99–2.33)	1.22 (0.81–1.84)
Kan du påverka beslut angående vilka personer du skall arbeta tillsammans med?	<b>1.67 (1.10–2.55)</b>	1.10 (0.72–1.67)
Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	<b>1.79 (1.17–2.72)</b>	<b>1.61 (1.06–2.45)</b>
<b>Kontroll av arbetstakt</b>		
Kan du själv bestämma din arbetstakt?	1.33 (0.88–2.02)	<b>1.65 (1.09–2.49)</b>
Kan du själv bestämma när du skall ta en paus?	<b>1.89 (1.16–3.07)</b>	1.21 (0.75–1.96)
Kan du själv bestämma hur länge du tar paus?	1.54 (0.98–2.41)	1.50 (0.98–2.28)
Kan du bestämma din arbetstid (flectid)?	<b>1.67 (1.03–2.72)</b>	1.19 (0.79–1.81)
<b>Ledarskap (Uppmuntrade chef, låg vers hög)</b>		
Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?	<b>1.98 (1.28–3.06)</b>	1.43 (0.95–2.13)
Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt?	1.49 (0.96–2.31)	<b>2.24 (1.49–3.37)</b>
Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?	1.43 (0.93–2.22)	<b>1.83 (1.23–2.74)</b>
<b>Ledarskap (rättvis chef, låg vers hög)</b>		
Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?	<b>1.68 (1.11–2.54)</b>	<b>2.25 (1.47–3.43)</b>
Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?	<b>2.32 (1.52–3.53)</b>	<b>2.29 (1.53–3.42)</b>
Är förhållandet mellan dig och din närmsta chef en orsak till stress?	3.62 (1.72–3.98)	1.83 (1.22–2.75)
<b>Socialt klimat (låg vers hög)</b>		
Uppmuntrande och stödjande	<b>3.40 (2.21–5.23)</b>	<b>2.72 (1.81–4.10)</b>
Misstroget och misstänksamt	<b>2.16 (1.41–3.30)</b>	<b>2.78 (1.85–4.18)</b>
Avslappnat och trivsamt	<b>2.80 (1.85–4.23)</b>	<b>2.67 (1.74–4.11)</b>

<b>Innovativt klimat (låg vers hög)</b>		
Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?	<b>1.80 (1.19–2.71)</b>	<b>1.72 (1.14–2.58)</b>
Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?	1.58 (0.96–2.59)	1.15 (0.77–1.72)
Kommunicerar man tillräckligt med varandra på din avdelning?	1.51 (1.00–2.29)	<b>2.25 (1.48–3.42)</b>
<b>Rolltydlighet (låg vers hög)</b>		
Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	<b>1.59 (1.05–2.41)</b>	<b>1.62 (1.05–2.51)</b>
Vet du vilket ansvarsområde du har?	<b>3.30 (1.65–6.60)</b>	1.26 (0.84–1.89)
Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?	<b>1.80 (1.15–2.82)</b>	1.16 (0.78–1.74)
<b>Rollkonflikt (stor vers liten)</b>		
Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda?	<b>1.63 (1.05–2.53)</b>	<b>1.86 (1.19–2.91)</b>
Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?	1.69 (0.95–3.02)	<b>1.89 (1.02–3.49)</b>
Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?	<b>1.59 (1.01–2.50)</b>	<b>2.34 (1.47–3.73)</b>
<b>Förutsägbarhet (2 år)</b>		
Vet du vad som krävs för att du ska kunna få ett arbete som du anser vara attraktivt om två år?	1.54 (0.99–2.38)	1.06 (0.65–1.73)
Vet du vilka nya kunskaper och färdigheter du bör skaffa för att kunna behålla ett attraktivt arbete om två år?	1.32 (0.83–2.13)	1.39 (0.93–2.07)
Tror du att du om två år har ett arbete som du tycker är lika attraktivt som ditt nuvarande arbete?	<b>2.38 (1.54–3.67)</b>	<b>1.92 (1.26–2.91)</b>
<b>Stöd från arbetskamrater (lite vers stor)</b>		
Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	<b>2.17 (1.43–3.28)</b>	<b>2.54 (1.69–3.83)</b>
Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna till problem som rör ditt arbete?	1.53 (0.97– 2.40)	<b>3.01 (2.01–4.51)</b>
<b>Stöd från chef (lite vers stor)</b>		
Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	<b>2.01 (1.32–3.06)</b>	<b>2.02 (1.33–3.08)</b>
Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?	<b>1.83 (1.20–2.81)</b>	<b>2.65 (1.59–4.42)</b>
Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	<b>1.67 (1.09–2.55)</b>	<b>1.67 (1.11–2.51)</b>
<b>Engagemang (låg vers hög)</b>		
För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på	<b>1.60 (1.10–2.41)</b>	<b>1.83 (1.21–2.76)</b>
Mina egna värderingar är mycket lika organisationens	<b>1.86 (1.10–3.16)</b>	1.48 (0.88–2.45)
Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa	1.50 (0.99–2.27)	<b>1.65 (1.04–2.61)</b>
<b>Skicklighet i arbete (missnöjd vers nöjd)</b>		
Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?	<b>1.72 (1.07–2.76)</b>	1.64 (0.94–2.85)
Är du nöjd med den mängd arbete du får gjort?	1.27 (0.83–1.93)	<b>1.62 (1.02–2.59)</b>
Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?	1.36 (0.83–2.23)	1.53 (0.94–2.50)
Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?	<b>2.18 (1.32–3.60)</b>	<b>2.86 (1.77–4.61)</b>

