

Sjukhuspersonalens upplevelser av negativa beteenden och mobbning
samt dess hantering

Magisteravhandling

VÅRDVETENSKAP

Författare: Kristina Silfver

Handledare: Docent, Yvonne Näsman

Åbo Akademi

Fakulteten för pedagogik och

välferdsstudier

Hälsovetenskaper

Enheten för vårdvetenskap, 2020

Innehåll

Abstrakt

Abstract

Tiivistelmä

1 Inledning	1
2 Bakgrund	3
2 Syfte och frågeställningar	6
3 Tidigare forskning	7
3.1 Mobbning på arbetsplatsen.....	7
3.1.1 Mobbningskategorier	8
3.1.2 Subjektiv kontra objektiv syn på mobbning.....	8
3.2 Förekomst av mobbning på arbetsplatsen	9
3.3 Orsaker till förekomsten av arbetsplatsmobbning.....	9
3.4 Effekter av mobbning på arbetsplatsen	12
3.4.1 Offret	12
3.4.2 Könsskillnader.....	13
3.4.3 Organisatoriska effekter	14
3.5 Åtgärder för att förebygga mobbning på arbetsplatsen.....	14
3.6 Lagstiftning och handlingsplan	16
3.7 Metoder som mäter mobbning	16
3.7.1 Mätinstrumentet Negative Acts Questionnaire Revised	18
4 Teoretiska utgångspunkter	20
4.1 Caritativt ledarskap	21
4.2 Lidande.....	22

5 Beskrivning av forskningsprocessen.....	24
5.1 Webbenkät som datainsamlingsmetod	24
5.2 Analyismetoder för dataanalys	24
5.2.1 Webbenkät och instrument.....	26
5.3 Val av deltagare.....	28
5.4 Undersökningens genomförande.....	29
5.5 Forskningsetik	29
6 Resultat.....	31
6.1 Informanterna	31
6.2 Förekomst av negativa beteenden och mobbning	33
6.2.1 Arbetsrelaterad mobbning	34
6.2.2 Personrelaterad mobbning.....	35
6.2.3 Fysiskt skrämmande mobbning.....	37
6.2.4 Förekomst av negativa beteenden och mobbning utifrån gränsvärden	38
6.3 Informantens upplevelse av egen utsatthet.....	40
6.4 Beteendenas förekomst och hantering de senaste två åren	42
6.5 Kvalitativt resultat	43
Informanternas upplevelser av hur negativa beteenden och mobbning hanterats.....	43
6.5.1 Negativa beteenden och mobbning har hanterats med hjälp av ledarkompetens och samarbete.....	44
6.5.2 Bristande angreppssätt om negativt beteende och mobbning kan understöda dess förekomst.....	46
6.5.3 Övriga fynd	49
Sammanfattning av resultaten	50
7 Diskussion	52
8 Metodologiska överväganden.....	61

9 Slutsats..... 67

Litteratur

Förteckning över bilagor

Bilaga 1. Anhållan om forskningslov

Bilaga 2. Inbjudan till studien

Bilaga 3. Webbenkät

Abstrakt

ÅBO AKADEMI

Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier
Enheten för vårdvetenskap

Författare:
Handledare:

Kristina Silfver
HVD, docent Yvonne Näsman

Magisteravhandling

Sjukhuspersonalens upplevelser av negativa beteenden och mobbning samt dess hantering

VÅRDVETENSKAP

Sökord:

Sjukhuspersonal, upplevelser, mobbning på arbetsplatsen, negativa beteenden, hantering av negativa beteenden och mobbning.

Maj 2020

Sidantal: 67

Bilagor: 3

Syftet med denna tvärsnittsstudie är att kartlägga anställdas upplevelser och förekomst av negativa beteenden och mobbning vid ett psykiatriskt sjukhus i Finland, samt att få kunskap om hur dessa beteenden hanterats inom organisationen. Den teoretiska referensramen omfattas av begreppen caritativt ledarskap och lidande ur ett vårdvetenskapligt perspektiv. Som datainsamlingsmetod används webenkätundersökning. Webbenkäten skickades ut till 311 sjukhusanställda. Enkäten besvarades av 185 (59,5 %) informanter. Informanterna besvarade instrumentet Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) 22 punkter på en Likert-skala 1–5 (aldrig, ibland, varje månad, varje vecka, dagligen). Dessa punkter delades upp i subkategorierna arbetsrelaterad, personrelaterad samt fysiskt skrämmande mobbning. I studien ingår en självmärkningsfråga gällande frekvens av egen utsatthet, som besvaras på en femgradig skala (nej, sällan, återkommande, varje vecka, dagligen). I studien används en avgränsningsmetod gällande instrumentets (NAQ-R) gränsvärden (22–110) och kriterierna på två negativa beteenden i veckan. Forskningsansatsen i denna studie är både kvantitativ och kvalitativ.

Instrumentets gränsvärden visar att 81,6% av informanterna inte är utsatta för mobbning, medan 2,7 % av informanterna är allvarligt drabbade. Enligt kriterierna två negativa handlingar i veckan eller dagligen visar att 5 % (10 av n 185) av informanterna är mobbade, och majoriteten av dem är tillsvidare anställda. Resultaten från undersökningen visar att arbetsrelaterad

mobbing sker genom att en del anställda upplever att de blir undanhållna information, bli beordrade att utföra arbetsuppgifter under egen kompetens har uttryckt åsikter som blivit ignorerade. Personrelaterad mobbing visar sig i form av att bli utsatt för skvaller och rykten, eller föremål för kränkande kommentarer och överdriven sarkasm. Fysiskt skrämmande mobbing tar sig i uttryck i att bli utskälld eller föremål för impulsivt hat eller vredesutbrott. Studien visar att tidigt stöd och ingripande av stor betydelse, och passivitet och bagatellisering hindrar gynnsam hantering.

Abstract

ÅBO AKADEMI UNIVERSITY

Faculty of Education and Welfare Studies
Department of Caring Science

Author:

Kristina Silfver

Supervisor:

PhD, Assoc Prof Yvonne Näsman

Master's thesis

Experiences and treatment of negative acts and bullying of hospital staff

CARING SCIENCE

Keywords:

Hospital staff, experiences, workplace bullying, negative acts, dealing with negative acts and bullying

May 2020

Number of pages: 67

Appendices: 3

The purpose of this cross-sectional research is to survey experiences and gather information about the treatment of negative acts and bullying of employees in a Finnish psychiatric hospital. The conceptual framework consists of caritative leadership and suffering from the perspective of caring science. Internet research is utilized as a data collection method and an internet survey was sent to 311 employees of the hospital. Out of those 311, 185 (59,5 %) answered. The surveyees answered the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) instrument's 22 items with a Likert scale 1 to 5 (newer, now and then, monthly, weekly, daily). These items were divided into subcategories of work-related, personal and physically intimidating bullying. This research includes a self-evaluation question on how often employees feel like this harassment occurs, which is answered with a 1 to 5 scale (never, rarely, repeatedly, weekly, daily). As inclusion criteria, the thresholds (22–110) defined by the instrument's (NAQ-R) as well as a criterion of two negative acts a week are utilized. The research approach is both quantitative as well as qualitative.

According to the thresholds, 81,6 % of informants have not been exposed to bullying, while 2,7 % have serious exposure and according to the criteria of two negative acts a week or daily shows that 5 % (10 out of 185) informants are bullied with most of them being permanent employees. The results of the survey indicate that work-related bullying occurs, according to some of the employees, through withheld information, assignment of task under their

Kristina Silfver

qualifications and disregard of opinions. Personal-related bullying shows itself with gossip and rumors or offensive comments and excessive sarcasm. Physically intimidating bullying takes place through yelling or impulsive anger and rage. The outcome proves that early handling and intervention plays an important role, while passiveness and downplaying problems prevent favorable treatment.

Tiivistelmä

ÅBO AKADEMI YLIOPISTO

Kasvatustieteen ja hyvinvoinnin tutkimuksen tiedekunta
Hoitotiede

Kirjoittaja:

Kristina Silfver

Ohjaaja:

TtT, dosentti Yvonne Näsman

Pro-Gradu

Sairaalahenkilökunnan kokemukset negatiivisesta
käyttäytymisestä ja kiusaamisesta sekä niiden käsittely

HOITOTIEDE

Hakusanat:

Sairaalahenkilökunta, kokemukset, kiusaaminen
työpaikalla, negatiiviset käyttäytymiset, negatiivisen
käytöksen ja kiusaamisen käsittely.

Toukokuu 2020

Sivuja: 67

Liitteitä: 3

Tämän poikkileikkaustutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa henkilöstön kokemuksia negatiivisen käytöksen ja kiusaamisen esiintymisestä eräässä psykiatrisessa sairaalassa Suomessa, sekä saada tietoa näiden käyttäytymisten käsittelystä. Teoreettinen viitekehys sisältää käsitteet karitatiivinen johtaminen ja kärsimys hoitotieteen näkökulmasta. Tiedonkeruumenetelmänä käytetään verkkotutkimusta. Verkkokysely lähetettiin 311 sairaalaan työntekijälle. Heistä 185 (59,5 %) vastasi. Vastaajat vastasivat negatiivisten tekojen kyselylomakkeen (NAQ-R) instrumentin 22 kohtaan Likert-asteikolla 1–5 (ei koskaan, toisinaan, kuukausittain, viikoittain, päivittäin). Nämä kohdat jaettiin alaluokkiin työhön liittyvä, henkilökohtainen- sekä fyysisesti pelottava kiusaaminen. Tutkimukseen sisältyy itsearviointi kysymyksen koskien oman altistumisen tiheydestä, johon vastataan viiden asteen asteikolla (ei, harvoin, toistuvasti, viikoittain, päivittäin). Tutkimuksessa käytetään rajausmenetelmää instrumentin (NAQ-R) raja-arvoille (22–110) sekä kriteeri kahdesta negatiivisesta käyttäytymisestä viikossa. Tämän tutkimuksen tutkimuslähestymistapa on sekä määrällinen että laadullinen.

Mittarin raja-arvojen mukaan 81,6 % vastaajista eivät ole altistuneita kiusaamiselle, kun taas 2,7 vastaajista ovat vakavasti altistuneita. Kriteerien mukaan kaksi negatiivistä tekoa viikossa tai päivittäin osoittaa, että 5 % (10 n 185:sta) vastaajista kiusataan, ja suurin osa heistä ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kyselyn tulokset osoittavat, että työhön liittyvä

Kristina Silfver

kiusaaminen tapahtuu, että osa työntekijöistä kokee, että heiltä pidätetään tietoa, määrätään suorittamaan työtehtäviä alle pätevyystason ja ilmaistut mielipiteet on jätetty huomiomatta. Henkilökohtainen kiusaaminen näyttäytyy altistumisena juoruille ja huhuille, tai loukkaavien huomautusten ja liiallisten sarkasmin kohteen joutumisena. Fyysisesti pelottava kiusaaminen ilmenee huutamisena tai impulsiivisen vihan tai raivon kohteeksi joutumisena. Tulos osoittaa, että varhaisella käsittelyllä ja interventiolla on suuri merkitys. Passivisuus ja ongelmien vähättely estävät suotuisaa käsittelyä.

Förord

Under min sjukskötartutbildning väcktes intresset för vårdvetenskap. Då valde jag att skriva approbatur i vårdvetenskap, vilket inte var obligatoriskt i sjukskötarstudierna. Min avsikt var att efter sjukskötarexamen (2005) erhålla arbetserfarenhet inom vården för att sedan fortsätta med universitetsstudier vid Åbo Akademi i Vasa. Efter tio yrkesverksamma år inom vården påbörjade jag studierna vid enheten för vårdvetenskap. Nu när min studietid lider mot sitt slut känner jag otrolig tacksamhet och glädje. Jag upplever att studierna öppnade upp min kunskapshorisont på ett sätt som gav nya och värdefulla insikter, dessa tar jag med mig i livet både i och utanför mitt yrke.

Vill tacka alla informanter som deltog i studien. Ert deltagande gjorde det möjligt att kartlägga upplevelser av negativt beteende och mobbning och den gav betydelsefull kunskap om beteendenas hantering i organisationen. Studiens resultat ger god information åt organisationens vårdledare som tar itu med och förebygger uppkomst av mobbning tillsammans med medarbetare. Studien ger möjlighet att utvärdera organisationens handlingsplan, ifall den är tillräcklig eller om den borde utvecklas. Att kartlägga och diskutera ämnet är viktigt med tanke på dess karaktär och eventuella negativa konsekvenser.

Att klara akademiska studier kändes inte i början som en självklarhet, men enhetens välkomnande stämning med dess lärare och studiekamrater gjorde detta möjligt. Jag vill rikta ett speciellt tack till Yvonne Näsman som tålmodigt, stödjande och kunnigt stöttat mig igenom avhandlingens skrivandeprocess. Tack, du gav mig hopp och tro. Vill avslutningsvis tacka min kärleksfulla familj, mina vänner och alla ni andra som på olika sätt peppat och trott på mig. Tack!

Vasa, 23 april 2020

Kristina Silfver

1 Inledning

Mobbning på arbetsplatser är ett allvarligt problem, som på flera plan resulterar i ofördelaktiga konsekvenser. Arbetsplatsmobbing är enligt arbetarskyddslagen förbjudet (Arbetarskyddslag [TTL], 738/2002). Trots det förekommer beteendet inom samtliga sektorer. Mobbing kränker människans rättigheter och lika värde, och bör betraktas som ett ovälkommet samhälls- och folkhälsoproblem (Hallberg & Hallberg, 2016).

Mobbning på arbetsplatsen har negativ ekonomisk effekt på hela verksamheten och drabbade kan bli lidande på flera sätt (Duffy & Sperry, 2014, 2012). Utsatta arbetstagare kan uppleva skam och skuld för att de blir mobbade, vilket kan utgöra ett hinder att diskutera och ta itu med situationen (Notelaers & Einarsen, 2012; Österberg & Eriksson, 2010). Mobbing på arbetsplatsen är även en stor stressfaktor som kan bidra till att arbetstagaren får försvagad arbetshälsa, sjukfrånvaro och i värsta fall förödande konsekvenser som självmord (Blomberg, 2016; Leymann, 1990).

Arbetshälsoinstitutet i Finland uppger på basen av Arbets- och näringsministeriets utförda arbetslivsbarometer (2017) att över 100 000 arbetstagare upplever dagligen att de blir utsatta för mobbing på sin arbetsplats. Mobbaren är vanligen en arbetskamrat eller en nära förman (TTL, u.a). Mobbing på arbetsplatsen kan förekomma på alla nivåer och vem som helst kan drabbas (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1998). Hallberg och Hallberg (2016) lyfter fram att det är vanligt att kolleger och ledare undviker att se förekomst av mobbing på arbetsplatsen. Orsakerna till ett undvikande kan ligga i bristande kunskaper om hur man borde ingripa eller rädsla för att bli involverad i konflikten. Strategier som konfrontation, undvikande och egen uppsägning (Hampton, Tharp-Barrie & Kay Rayens, 2019) kan bli en lösning för mobbningsdrabbade.

Arbetsgivaren bär det yttersta ansvaret för att förebygga mobbing och se till att mobbing inte förekommer. Personer i ledande ställning bör informera samt klargöra att negativt beteende och mobbing inte är tillåtet (Arbetarskyddscentralen, 2019). För att arbeta mot mobbing är det viktigt att arbetsplatser har en handlingsplan med grundläggande riktlinjer och rutiner kring

mobbing och orättvis behandling, som på ett tydligt sätt lyfter fram hur arbetsgivaren ser och tar itu med mobbing (Blomberg, 2016).

Enligt Arbetarskyddscentralen befinner sig mobbade vanligen i en situation där de har svårt att försvara sig, vilket gör att den mobbade behöver stöd. Situationen underlättas av att personen som stöder har kunskap i verksamhetens handlingsplan när medarbetaren försöker hjälpa den utsatta (Arbetskyddscentralen, u.å).

Jag upplever att det är viktigt att lyfta fram vad mobbing på arbetsplatsen är och hur det sker, eftersom kunskapen är betydelsefull när man vill förebygga uppkomst av mobbing. Mobbing i arbetslivet är ett känsligt och dolt problem (Strandmark, Rahm, Rystedt, Nordström & Wilde-Larsson, 2019). Att arbetstagare och ledare har kunskap är viktigt när man gemensamt ska förebygga mobbing på arbetsplatsen. Det är främst ledare som ska hantera och bära ansvar för att arbetsmiljön är trygg och säker.

Denna tvärsnittsstudie har som syfte att kartlägga personalens upplevelser och förekomst av negativt beteende och mobbing vid ett psykiatriskt sjukhus i Finland, samt att få kunskap om hur dessa beteenden hanteras. Forskningsansatsen i denna studie är både kvantitativ och kvalitativ.

Mitt intresse för ämnet började i samband med trakasserierna kring #metoo-kampanjen uppdagades och fördjupades ytterligare genom i biämnesstudierna hälsovårdsadministration med en kurs i arbetsplatsmobbing. Kursen gjorde starkt intryck på mig och ett flera andra blivande vårdledare, och ämnet diskuterades aktivt både under och utanför lektionerna. Efter kursen kändes ämnet ytterligare viktigt att lyfta fram, då arbetsplatsmobbing konstaterades vara ett allmänt och oönskat fenomen som skapar lidande, och som hotar människans värdighet och hälsa. Som blivande vårdledare vill jag vara en som tar itu med och lindrar denna form av lidande. Det blev grunden till min inspiration och motivation att se närmare på temat arbetsplatsmobbing. Att främja en positiv, öppen och lycklig arbetsmiljö känns viktig eftersom arbetsmiljön påverkar vår arbetshälsa. ”Att hantera” innebär bland annat att förhindra mobbing, vilket börjar med att identifiera fenomenet och dess mål (Notelaers & Einarsen, 2012).

2 Bakgrund

Den amerikanska psykiatern Carroll M. Brodsky var den första som skrev om mobbning på arbetsplatsen i boken *The Harrased Worker* (Brodsky (1976) i Einarsen et al. 2011). Forskning om mobbning på arbetsplatsen påbörjades i Skandinavien på 1980-talet i Sverige av Heinz Leymann, som var pionjär inom forskningsområdet. Birkeland m.fl., (2018), Blomberg, (2016), Vartia m.fl., (2016) och Samnani, (2012) lyfter fram att problemet mobbning och trakasserier har globalt sett varit ett välstuderat forskningsämne från och med 1990-talet. I Europa fokuserar forskningen (Blomberg, 2016) gällande mobbning främst på den som blir drabbad, medan amerikansk forskning i större grad är inriktad på den som mobbar. Trots mängden forskning och utveckling förekommer arbetsplatsmobbning fortfarande även i dagens arbetsliv.

Inom europeisk tradition innebär mobbning på arbetsplatsen (Vartia-Väänänen, 2013; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2005, 2011; Österberg & Eriksson, 2010) trakasserande, kränkande, socialt uteslutande eller negativt påverkande av någons arbetsuppgifter. Författarna beskriver för att mobbning ska gå att tillämpas på en viss aktivitet, interaktion eller process, bör det negativa mobbningsbeteendet uppstå upprepade gånger och regelbundet över en längre tidsperiod. Mobbning sker på ett tilltagande sätt där den utsatta personen hamnar i underläge och blir mål för återkommande negativa handlingar. Österberg m.fl. (2010) belyser att mobbning är i alla avseenden är fråga om makt, alltså en kraft som mobbaren strävar att ta ifrån utsatt offer för att främja egen situation på arbetsplatsen.

Leymann (1986; 1990) beskriver att mobbning på arbetsplatsen är som ”psykisk terror” eller psykiskt våld, som i allmänhet riktas mot en person av någon kollega eller chef. Mobbning innebär att en person blir systematiskt utsatt för trakasserier i mer än sex månader. Beteendets utgångspunkt formas av någon konflikt och yttrar sig av att den mobbade blir i ett underläge, där hen blir bemött av opassande kommunikation, blir mål för kontinuerliga trakasserier eller blir nekad allmänna rättigheter. I långa loppet kan dessa konsekvenser bidra att den drabbade blir uppfattad som socialt besvärlig, vilket kan försämra arbetsrelaterade möjligheter inom eget arbete. I en mobbningsprocess som varar i över ett halvår ökar risken att utsatta utvecklar olika tillstånd av psykiska och fysiska besvär.

Blomberg., (2016)., D'Cruz., (2015)., Einarsen och Raknes, (1997) skriver att arbetsplatsmobbing är antingen person- eller arbetsrelaterat negativt beteende med konkreta och passiva handlingar som stör, skrämmer, orsakar obehag och stress. Einarsen m.fl. (2011) menar att de negativa och oönskade beteenden uttrycks för att skrämma och straffa offret. Detta kan ske t.ex. genom ständiga förolämpningar, förnedrande personlig kritik eller i form av fysiskt missbruk. Social utestämning och att avskilja någon från arbetsgemenskapen är beteenden som tyder på mobbing. Leymann (1986; 1990) belyser att mobbing är en eskalerande process. Mobbing i arbetslivet innebär att en eller flera personer systematiskt över en längre tid riktar omoralisk och hatisk kommunikation vanligen mot en enskild individ, vilket hotar ge upphov till allvarliga psykiska, psykosomatiska och sociala följder.

I Arbetshälsoinstitutets (2016) pressmeddelande beskriver Maarit Vartia som är ledande sakkunnig hur viktigt det är att förstå att mobbing och oansvarigt arbetsbeteende inte är samma sak, då processen i att avstyra och utreda sker på olika sätt. Oansvarigt beteende handlar om att arbetstagaren beter sig på ett störande sätt, som försvårar själva arbetet och gemenskapen i arbetet. Detta beteende kan uttryckas på olika sätt, genom hänsynslöst beteende, nervärdering av någons skicklighet eller arbetsprestation eller att förbise arbetstider eller gemensamt överenskomna spelregler (Arbetshälsoinstitutet, 2016)

Benämningarna för att beskriva osakligt bemötande på arbetsplatsen är många. Begreppen som används är osakligt bemötande, trakasserier, arbetsplatsmobbing och psykiskt våld på arbetsplatsen (Vartia, Gröndahl, Joki, Lahtinen & Soini, 2014). Begreppet mobbing härstammar enligt Vartia (2016) från engelskans term "bullying", vilket är ett allmänt globalt begrepp inom forskning. Nuförtiden används begreppet "trakasserier" i större grad men även begrepp som olämpligt och skrämmande beteende används.

Mobbing är ett begrepp som inte används i finsk lagstiftning. I stället används begreppen osakligt bemötande och trakasserier. Social och- hälsovårdsministeriet (stm.fi) lyfter fram att trakasserier och osakligt bemötande är i strid med gott uppförande. Trakasserier innefattar fortgående och återkommande former av osaklig kritik, förvärrande av någons arbete, utstötning, hån, återkommande hot, skrämmande beteende och sexuella trakasserier. Ett dylikt beteende kan äventyra eller skada en persons hälsa. Trakasserier kan även sammankopplas med olämplig användning av arbetsgivarens regler. Detta kan ske genom regelbundna och grundlösa ingripanden i arbetet, grundlösa förändringar i arbetsuppgifter, förändringar i överenskomna

arbetsförhållanden utan lagenlighet, grundlöst nyttjande av regler samt spridning av kränkande uppmaningar. Arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst lyfter fram att psykosociala belastningar är skadliga för arbetstagarens hälsa, vilket gör att dessa måste förhindras. Arbetsgivaren bär ansvar i att reducera och ta itu med beteenden som utsätter fara för arbetstagarens hälsa. Arbetsgivaren bör i samarbete med arbetshälsovården bedöma arbetsplatsens belastande risker. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar arbetsgivarens insatser och ingriper ifall de uteblir (työsuojelu.fi).

Enligt EU27-rapporten toppar Finland statistiken gällande arbetsplatsmobbing i jämförelsen med andra europeiska länder (European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], 2010). Statistikcentralens arbetskraftsundersökning lyfter fram att 37 % av de som deltog i barometern bland arbetstagare i Finland har på något sätt upplevt fysiskt våld eller mobbing på arbetsplatsen. Enligt Arbets- och näringsministeriets arbetsplatsbarometer upplever kvinnor (2004, 2008, 2012 och 2016) mer fysiskt våld och mobbing på arbetsplatsen än män. Skillnaderna mellan könen kan inte förklaras med att kvinnor har större utbredning inom offentlig sektor eller tjänstesektor (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja [TEM], 2017).

2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att kartlägga personalens upplevelser av negativa beteenden och mobbning vid ett sjukhus inom specialistsjukvården i Finland samt att få kunskap om hur dessa hanterats. Avsikten är att med hjälp av studiens resultat vid behov utveckla organisationens befintliga handlingsplan. I studien ställs två forskningsfrågor:

1. På vilka sätt har negativt beteende och mobbning kommit till uttryck på sjukhuset?
2. Hur har negativt beteende och mobbning hanterats inom organisationen?

3 Tidigare forskning

I detta avsnitt redovisas tidigare forskningar, aktuell litteratur, rapporter, statistik samt olika publikationer som beskriver vad negativt beteende och mobbning på arbetsplatsen innebär. Även åtgärder och metoder beskrivs. Därefter redogörs instrument och metoder som används i denna studie. Dessa instrument och metoder mäter förekomst av mobbning på arbetsplatsen.

Litteratursökningen utfördes mellan 21 november 2018 och 12 januari 2020 i flera olika omgångar. Sökning av litteratur gjordes på engelska, svenska och finska med flera olika kombinationer av sökorden. De engelska sökord som valdes var bullying, mobbing, negative acts AND workplace, work-life AND employee, workers AND healthcare. Svenska ord som valdes var mobbning, arbetsplatsmobbning, negativt beteende, vuxna, arbetshälsa, arbetslivet. De finska sökord som valdes var työpaikkakiusaaminen, kiusaaminen työpaikalla, negatiivinen käyttäytyminen, aikuiset, hoitoala, työhyvinvointi. De vetenskapliga artiklarna som inkluderades i studien är referentgranskade och skrivna på engelska, svenska eller finska. Icke-referentgranskade och artiklar skrivna på övriga språk exkluderades .

Jag sökte böcker från Vasa stadsbibliotek och vetenskapsbiblioteket Tritonia samt fjärlånade böcker via Tritonia från Helsingfors. Vetenskapliga artiklar har sökts elektroniskt från databaserna Apa PsycInfo, Apa PsycArticles, Business Source Ultimate, Chinahl, Ebsco, Cochrane Library, PubMed, Google Scholar, SAGE publications, Wiley Online Library. Artiklar har valts på basen av abstraktet som berör studiens syfte och ger svar på de båda frågeställningarna. Utöver dessa artiklar valdes även artiklar som tangerar ämnet både på ett allmänt och mer specifikt sätt, för att belysa ämnets komplexitet.

3.1 Mobbning på arbetsplatsen

Mobbning på arbetsplatsen är en skadlig form av psykosocial arbetsbelastning (työsuojelu.fi). Einarsen m.fl. (1998) beskriver att mobbning kan förekomma i alla yrken oavsett ålder, kön, yrkesutbildning och position. I allmänhet är det arbetskamraten eller förmannen (Lehto & Suutela, 2008) som mobbar på arbetsplatsen. Enligt Duffy och Sperry (2012) kan mobbning i en verksamhet ske både i vertikal eller horisontell form. Vertikal mobbning innebär att de

involverade personerna befinner sig på olika positioner, t.ex. chef och medarbetare. Horisontell mobbning sker däremot av personer som befinner sig i liknande positioner på arbetsplatsen.

3.1.1 Mobbningskategorier

Det finns olika kategorier av mobbning. De flesta forskare delar upp kategorierna i personrelaterad samt arbetsrelaterad mobbning, utgående från negativa beteenden och handlingar. Mobbningsforskarna Einarsen, Hoel, och Notelaers (2009) beskriver tre huvudgrupper av mobbning. Dessa är personlig mobbning, arbetsrelaterad mobbning och fysiskt skrämmande mobbning.

Personlig mobbning kan innebära att den mobbades psykiska hälsa ifrågasätts, hen blir hånad i relation till sina arbetsuppgifter, utesluts ur gruppen eller drabbas av skvaller. Blomberg (2016) skriver att personlig mobbning går ut på att individen nervärderas och skadas på en personlig nivå.

Arbetsrelaterad mobbning innefattar i första hand handlingar som hindrar och gör arbetet mer komplicerat (Blomberg, 2016). Einarsen m.fl. (2009) menar att arbetsrelaterad mobbning kan ske genom att utsatta får orealistisk arbetsbörda och tidsgränser, eller order om att utträta arbete under egen kompetens. Att inte få information och att åsikter och attityder ignoreras är handlingar och beteenden som tyder på arbetsrelaterad mobbning.

Mobbning som är fysiskt skrämmande kan ske genom hot om våld eller hot om fysiskt utnyttjande eller genom att någon blir utnyttjad. Denna form av mobbning kan även ske genom att personen blir utskälld och blir föremål för andras aggressiva utbrott eller att någon hindras på sin väg, blir pekad på, eller blir inkräktad inom personlig sfär (Einarsen m.fl., 2009).

3.1.2 Subjektiv kontra objektiv syn på mobbning

Att göra skillnad på arbetstagarens subjektiva och objektiva (Brodsky, 1976) erfarenhet av mobbning har varit betydelsefullt i kommunikationen av definitioner om vad mobbning på arbetsplatsen är. Hur människor uppfattar enskilda negativa händelser är starkt beroende av individens subjektiva bedömningar. I stort sett kan mobbning uppfattas som en objektiv

process, eftersom den mobbade blir föremål för negativa handlingar under en längre tid. Problemet är att ingen annan än de utsatta har en klar bild av hela mobbningsprocessen, medan övriga personer i organisationen enbart har en viss uppfattning av enskilda handlingar, vilket gör att den subjektiva och objektiva uppskattningen av situationen kan variera (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011).

3.2 Förekomst av mobbning på arbetsplatsen

Eurofound, (2015) rapporten och Whitakers, (2012) studie visar att anställda i yrken inom hälso- och socialtjänster i större grad är utsatta för mobbning på arbetsplatsen än andra. Einarsen och Skogstad (1996) undersökning gällande utsatthet av mobbning inom privata och offentliga organisationer visar att anställda i stora organisationer, inom industri och i mansdominerade organisationer hade hög prevalens av mobbning. Resultatet visar även att äldre arbetstagare i förhållande till yngre har större risk att bli mobbade och att förmän ofta ansågs vara de som mobbar (Einarsen m.fl.,1996).

3.3 Orsaker till förekomsten av arbetsplatsmobbing

Påfrestande fenomen som triggas av både arbetsmiljön och av personlighetsfaktorer (Balducci, Fraccaroli & Schaufeli, 2011) kan leda till mobbning på arbetsplatsen. Norska studien gjord av Hauge et al. (2011) testade hypotesen om huruvida ledarskapspraxis och konflikter i arbetsroll kan förutsäga mobbning på avdelningsnivå på arbetsplatser. I studien deltog ca 10 000 anställda fördelat på fler än 685 avdelningar. Studien utfördes i privata och offentliga organisationer inom hälsa, utbildning, offentlig administration och produktion. Resultatet pekade tydligt på att rättvisa och stödjande ledarskap och rollkonflikter kunde relateras till mobbning på avdelningsnivå. Andersens m.fl. (2010) forskning bland läkare från fyra europeiska länder (Norge, Sverige, Italien, Island) visar att mänskliga resurser, rollkonflikter, kompetens i ledarskap och kontroll över arbetstakt har samband till att trakasserier uppstår på arbetsplatsen.

En studie med 3829 löntagare inom 209 yrken visade hur oregelbundna arbetstider, arbete med större möjlighet till konflikter och högre krav i arbetet, uppvisade högre förekomst av mobbning på arbetsplatser. Resultatet visade även att arbete som är organiserat med hänsyn till autonomi

ger handlingsutrymme vid beslutsfattande och mindre erfarenheter av mobbning på arbetsplatsen (Yiqiong m.fl., 2019).

Bristande ledarskap som *laizzes-faire* (Feijo, Gräf, Pearce & Fassa, 2019; Glambek m.fl., 2018) och auktoritärt ledarskap (Feijo m.fl., 2019) är positivt förknippade med att mobbning uthärdas och utvecklas. Leymann (1992) beskriver att ledare som tillåter mobbning pågå över en längre tid tyder på brister i ledarskapet och resulterar i dålig stämning på arbetsplatsen. I en utredningsprocess av mobbning kan denna typ av ledarskap förmodligen inte möta upp mobbning på ett konstruktivt sätt.

Wilsons (2016) resultat visar att hierarkisk ledning och känsla av att inte vara kompetent bidrar till mobbning. Passivitet bland ledare och anställda gynnar tolerans av mobbning. Karaza, Zyga, Tziaferi, och Prezerakos, (2016) studie undersöker vårdpersonalens upplevelser och demografiska egenskaper i relation till mobbning. Studien tar reda på anställdas erfarenheter av trakasserier och mobbning, som kunde relateras till arbetet, person eller fysisk sfär. Resultatet visar att informanter med barn och informanter utan socialt stöd upplever högre grad psykiska trakasserier i förhållande till de som inte har barn och de med socialt stöd. Mobbning relaterat till personen och arbetet upplevs främst av informanter utan barn och de med lågt socialt stöd.

Studien av Björklund, Brämberg, Hellaman, Åkerholm och Jensen (2018) visar att chefer kan bli utsatta för mobbning eller anklagas för att mobba i situationer när de inleder sin karriär och vid otydligheter kring arbetsroll eller arbetsuppgifter. Resultatet i föreliggande studie visar även hur förhållanden av förändringar i en organisation och ogynnsamma attityder gentemot ledarskapet har inverkan på uppkomsten av mobbning. Svensson (2010) ser att mobbning på arbetsplatsen främst startas av konfrontation, förändring i arbetsposition eller av att någon anses vara som utomstående. För att mobbning på arbetsplatsen ska kunna ske, så krävs att involverade personer befinner sig i en kontinuerlig och i tillräcklig nära kontakt med varandra.

I kvalitativa delstudien av Strandmark, Rahm, Rystedt, Nordström och Wilde-Larsson (2019) är syftet att utforska mobbning samt att förbättra strategier och rutiner för att förebygga mobbning. Studien genomfördes med intervjuer av 12 ledare på olika ledningsnivåer. Resultatet visar att mobbning på arbetsplatser är både ett erkänt och ett dolt dilemma, som ofta bejakas bara till en del och vanligen först i ett väldigt sent skede.

Rahm, Rystedt, Wilde-Larsson, Nordström, och Strandmark (2019) studerar uppkomst av mobbning i förhållande till kultur och miljö. Studien omfattar sjukvårdspersonal inom olika yrken inom hälso- och socialvård. Frekvens av mobbning i studien blev utrett med hjälp av operationella kriterier, dvs. 1 och 2 två negativa beteenden i veckan, avgränsningsmetod och genom självmärkning. Resultatet visar att yngre arbetstagare med högre utbildning fick högre (NAQ-R) poäng i jämförelse med äldre arbetstagare med lägre utbildningsnivå. Ytterligare påvisas statistiska skillnader i instrumentets (NAQ-R) poäng mellan anställda födda i Sverige och jämfört med anställda födda i andra länder. Mobbningsfrekvensen varierade mellan 4,1–18, 5% beroende på mätmetod. Självmärkningsmetoden resulterar enligt studien i lägst antal mobbade.

De som på arbetsplatsen stöter på mobbning kan agera passivt genom tystnad, med en strävan att bevara relationer och övriga resurser. Arbetstagarens passiva hanteringsstrategi med tystnad i relation till den utsatta, kan bero på olika övertygelser, även arbetstagarens rädsla att skada egna samt övriga relationer i organisationen, eller att det förekommer rädsla för konsekvenserna (Rai & Agarwal, 2017).

Salins (2015) studie undersöker riskfaktorer gällande mobbning på arbetsplatsen. I studien deltog 4392 anställda. Studiens resultat fångar upp arbetsmiljöns fysiska och psykosociala betydelse, att anställda med sämre fysisk arbetsmiljö angav i större grad observera eller vara utsatta av mobbning. Studiens resultat visar även motsatsen till tidigare uppfattningar, att lön som utgick ifrån arbetstagarens prestation kunde ge upphov till mobbning, vilket snarare var tvärtom. Resultatet pekar även på könsskillnader i uppkomsten av mobbning. Sammanfattningsvis visar resultatet hur fortsatt forskning om riskfaktorer är betydelsefullt när man vill motverka mobbning på arbetsplatsen.

Varhama m.fl. (2010) kvantitativa studie bland kommunalanställda från Finland och Spanien är syftet att mäta skillnader i förekomsten av mobbning, konflikter, utmattning och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Deltagarna i studien har olika utbildningsnivåer. Resultatet visar att de spanska kommunalanställda upplever sämre arbetsbeteende i samtliga kategorier förutom i kategorin mobbning. I Notelaers, Törnroos, och Salins (2019) studie visar resultatet att de anställda som upplever obalans mellan arbetsprestationer och belöningar är mer benägna att mobbas på arbetsplatsen. Hauge, Skogstad, och Einarsen, (2010) studie visar att individer med psykiska problem har större risk att drabbas av mobbning. Forskarna Vliert, Einarsen, och

Nielsen (2013) resultat att på basen av en statistisk metod visar att förekomst av mobbning bland arbetstagare i kalla och fattiga länder är högre och likaså är tendensen i heta och fattiga länder.

3.4 Effekter av mobbning på arbetsplatsen

Mobbning i arbetslivet kan komma i uttryck och påverka anställda på flera negativa sätt.

3.4.1 Offret

Studier (Wilson, 2016; Birkeland Nielsen, Magerøy, Gjerstad, & Einarsen, 2014; Birkeland Nielsen, & Einarsen, 2012; Hauge m.fl., 2010) lyfter fram hur mobbning på arbetsplatsen är ett allvarligt problem med flertalet hälsoskadliga effekter i arbetstagarens hälsa. Mobbning och våld på arbetsplatsen kan bidra till fysiska ohälsa, som hjärt- och kärlsjukdom (Xu, m.fl., 2019). De som är mobbade i arbetet löper större risk att drabbas av psykiska hälsoproblem (Lallukka, Rahkonen & Lahelma, 2013) som ångest eller depression (Wilson, 2016; Verkuil, Atasayi, & Molendijk, 2015; Ekici & Beder, 2014), utbrändhet, tecken på posttraumatisk stress, sänkt engagemang i verksamheten och ökad benägenhet till egen uppsägning (Birkeland m.fl., 2014, 2016; Glambek, Matthiesen, Hetland & Einarsen, 2014).

I en norsk studie undersöktes hypoteserna ifall mobbade kunde relateras med ökad risk för självmordstankar och om dessa tankar kunde bidra till mobbning. Resultatet visar dels att mobbning kan ge upphov till självmordstankar, dels att självmordstankar i sig inte gör att personen löper större risk att bli mobbad (Birkeland Nielsen, Høstmark Nielsen, Notelaers, & Einarsen, 2015). Beträffande arbetsrelaterad-, personrelaterad-, och fysisk skrämmande mobbning drogs paralleller med anställdas ökade risk av självmordstankar och fysisk skrämmande mobbning, upp till fem år efter själva händelsen (Nielsen, Einarsen, Notelaers & Nielsen, 2016). I en svensk studie (Rahm, Rystedt, Wilde-Larsson, Nordström & Strandmark, 2019) är syftet att utreda frekvensen av mobbning samt att föra resonemang gällande kulturella och miljöaspekters inverkan på mobbning i arbetet.

Mobbning på arbetsplatsen kan även förekomma genom att någon anställd blir tvingad att utföra arbete som inte motsvarar anställdes kompetensnivå eller påtryckningar av att inte få ta ut sina rättigheter (Maio, Borges, Abreu & Queirós, 2016).

Att intyga mobbning på arbetsplatsen kan påverka arbetstagares psykiska välbefinnande (Nielsen & Einarsen, 2013). Även de som inte mobbas på arbetsplatsen löper 15-25 % större risk att drabbas av långtidssjukskrivning, om det förekommer mobbning på arbetsplatsen (Hansen, et al., 2018). En brittisk studie beskriver effekten av att bevittna mobbning i relation till anställdas psykiska välbefinnande bör ses i förhållande till personliga egenskaper och organisatoriska resurser; lite optimism och brist på socialt stöd från medarbetare eller brist på stödjande ledarstil kan orsaka dåligt välbefinnande (Sprigg, Niven, Davson, Samuel & Armitage, 2019).

3.4.2 Könsskillnader

I Skandinavien visar fler studier på könsneutrala resultat (Zapf, Escartin, Einarsen, Hoel & Vartia, 2011) gällande vem som blir offer för mobbning. Forskarna Salin och Hoel (2013) och Mundbjerg Eriksen, Høgh och Hansen (2016) resultat konstaterar att det förekommer könsskillnader i prevalensnivån gällande mobbning på arbetsplatsen. Salin m.fl. (2013) fann även skillnader i hur offer och tredje part förstår och besvarar mobbning.

I systematiska litteraturöversikten (Feijó, Gräf, Pearce & Fassa, 2019) är syftet att utreda riskfaktorer för mobbning på arbetsplatsen. Resultatet visar bland annat att kvinnor har högre risk att utsättas av mobbning på arbetsplatsen. Escartin, Salin, och Rodríguez-Carballeira (2011) syfte i studien är att ta reda på hur kvinnor och män definierar mobbning på arbetsplatsen samt hur allvarligt de bedömer att olika former av mobbning. Resultatet visar att kvinnliga löntagare markerar i större grad yrkesmässig nervärdering och känslomässig kränkning, medan männen lägger tonvikten på kränkande arbetsvillkor i sina definitioner av mobbning. Kvinnor bedömer svårighetsgraden i negativa handlingar mer kritiskt än män.

Glambecc m.fl. (2018) resultat lyfter fram könsmissiga skillnader i relationen mellan mobbning och upplevelserna av fysisk värk. Resultatet visar att mobbning bland män kan förknippas med ökad upplevelse av smärta i rygg- och nacke, medan kvinnors smärtnivåer förblir oförändrade. Statistikcentralens undersökning av Lehtola och Suutela (2008) gällande arbetsvillkor visar att

andelen kvinnor i arbetslivet har upplevt mobbning mer i förhållande till män. Av löntagarna (2008) är det 7 % kvinnor som ständigt observerar mobbning på arbetsplatsen medan motsvarande andel var 4 % bland männen. I studien uppger 5 % kvinnor och 3 % av män att de är akut utsatta av mobbning.

3.4.3 Organisatoriska effekter

Leymann (1990) beskriver hur mobbning på arbetsplatsen kan bidra till fatala ekonomiska konsekvenser i en organisation. Sjukskrivningar som pågår över en lång tid resulterar i ett produktionsfall i organisationen, eftersom arbetstagarens arbetsinsatser uteblir medan arbetstagarens lön utbetalas. Detta i kombination med olika interna och externa utredningar kring själva mobbningen, kan resultera i årliga utgifter på flera tiotusentals euro, som kan pågå i flera års tid. Forskning visar (Hoel, Sheehan, Cooper & Einarsen, 2010) att mobbning kan relateras med koncentrationssvårigheter, brist på initiativ och osäkerhet, vilket kan bli synligt i organisationen genom att arbetstagaren visar lägre grad av motivation och kreativitet samt ökad risk av fel och olyckshändelser (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011).

Sabbath m.fl. (2018) gjorde en studie där 793 sjukhusarbetare deltog med målet att utreda vilken samband osakligt beteende, ohövlighet och mobbning har i relation till ökade utgifter orsakad av mobbning. Resultatet visar att osakligt bemötande eller mobbning på arbetsplatsen ökar anställdas psykiska hälsokrav, vilket bidrar till större utgifter och större risk för återkommande utgifter för arbetsgivaren.

Flera studier pekar på att mobbning kan resultera i att anställda självmant väljer att säga upp sig. En dansk trevågsstudie bland sjukvårdspersonal (Hogh, Hoel & Carneiro, 2011) visar att det förekommer samband mellan mobbning och omsättning av personal. Mobbning i relation till bristande ledarskap, negativa beteenden och hälsoproblem anses vara en bidragande orsak till egen uppsägning.

3.5 Åtgärder för att förebygga mobbning på arbetsplatsen

Ur ett helhetsperspektiv har organisationen en central roll i ett händelseförlopp av mobbning. Den värdegrund och de regler som råder i en organisation kan hämma och begränsa uppkomst av

tilltagande problem. Strategier som att reagera och ingripa mot dåligt beteende kan förhindra upptrappning av besvär (Blomberg, 2016). Ledarskapet är betydande när man vill uppnå en arbetsplats där mobbning inte tillåts. Att arbetsplatsen har en utformad plan gällande hantering av mobbning, trakasserier, diskriminering och annat osakligt bemötande är väsentligt. En plan kan förhindra uppkomsten av dessa beteenden och genom den signalerar arbetsgivaren ett löfte om att motverka mobbning (Vartia, Gröndahl, Joki, Lahtinen & Soini, 2014). Ett första steg för att förebygga mobbning på arbetsplatsen är att ingå avtal med personalen om att trakasserier, osakligt beteende och mobbning inte tolereras. Det är betydelsefullt att medvetandegöra att varje anställd kan påverka genom att skapa nolltoleranspolitik mot mobbning (Vartia m.fl. 2016). Gergakopoulos och Kelly (2017) beskriver hur centralt det är att involvera personalen när man bygger upp hälsofrämjande program, då anställdas välbefinnande kan ses som strategi när man hanterar mobbning i en organisation.

I förebyggande av trakasserier och mobbning på arbetsplatsen är det betydelsefullt att ledare är insatta om i verksamhetsplanen gällande hur mobbning hanteras (Mereis, 2018). Mobbning bör diskuteras (Maio m.fl., 2016; Salin, 2015) i verksamheten för att skapa ökad kunskap och uppnå effektivare åtgärder mot mobbning. I Maio m.fl. (2016) studie framkommer även betydelsen av tillgången av förebyggande program med stöd av arbetshälsovårdstjänster.

Strandmark och Rahm (2014) anser att nolltolerans mot mobbning kan uppnås när chefer, ledare och anställda arbetar tillsammans med ett humanistiskt värdesystem som innefattar öppenhet, samarbete och konfliktlösning. Hallberg och Strandmark (2004) skriver att mobbning på arbetsplatsen kan i första hand förebyggas med mod, kunskap och vilja.

Enligt Spence Laschinger, Wong, och Grau (2012) kan stödjande ledarstil hjälpa att skapa arbetsmiljöer som hindrar uppkomst av mobbning och utmattning på arbetsplatsen. Studiens resultat visar att effekten av autentiskt ledarskap bland nyanställda bidrar till ökad känsla av arbetstillfredsställelse och ett lägre antal uppsägningar.

Mills, Keller, Chilcutt och Nelson (2019) studie av hypoteserna gällande anställdas relation och förhållning till humor och rapportering av mobbning samt påverkan av ledarpraxis och anställdas upplevelser av mobbning. Resultatet visade att anställda som förespråkar humor rapporterar mindre fall av mobbning. Bland ledarskapsstilar ansågs transformativ ledarstil vara mest effektiv i att reducera negativa beteenden. McDaniel, Ngala och Leonard (2015) studie

belyser att det finns ett förhållande mellan mobbades uppfattning av egen kompetens och hur de reagerar på mobbning. Utveckling av kompetens kan lära människor att bättre hantera eller skydda sig mot mobbning. Därför bör chefer vara medvetna om att det finns behov av att tillåta medarbetare utveckla sin kompetens för att minska på frekvensen av mobbning.

I en psykisk och fysisk återhämtningsprocess från mobbning (Van Heugten, 2012) är det viktigt och betydelsefullt att drabbade får stöd. Resultatet visar att chefers och kollegers stöd ger känsla av kontroll. Känslan av ökad kontroll ökar individernas motståndskraft, vilket är till nytta i en begynnande mobbningssituation.

Gillen, Sinclair, Kernohan, Begley och Luybens (2017) systematiska litteraturöversikt undersöker effekten av personliga och organisatoriska åtgärder i förebyggandet av mobbning på arbetsplatsen. Resultatet visar att bevisen var för låga för att dra paralleller till att individuellt eller organisatoriskt ingripande kan hindra mobbning.

3.6 Lagstiftning och handlingsplan

Finsk arbetarskyddslag (Finlex 2002:738) omfattar olika bestämmelser hur arbetsgivaren är skyldig att beakta och vidta åtgärder för att arbetsförhållandena inte försämrar arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet. Lagen använder sig inte av begreppet mobbning. I stället används osakligt bemötande och trakasserier. Att arbetsplatsen har en utformad plan gällande hantering av mobbning, trakasserier, diskriminering och annat osakligt bemötande är väsentligt. Kess och Ahlroth (2012) anger hur en handlingsplan omfattas av instruktioner om förfaringssätt vid utsatthet av osakligt bemötande och involverar vanligen en modell för tidigt stöd. När arbetsgivaren tar del av modellen för tidigt stöd, står Folkpensionsanstalten för största delen av arbetstagarens hälsovårdskostnader.

3.7 Metoder som mäter mobbning

Forskning gällande utsatthet för arbetsplatsmobbning kan utföras med hjälp av olika metoder och instrument som varierar i omfattning och komplexitet. Det finns flera instrument som på basen av negativa handlingar mäter förekomsten av mobbning på en arbetsplats. LIPT (Leymann, 1997) och NAQ-R (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009) är två exempel på dessa.

LIPT (Leymann, 1997) metod omfattar 48 punkter och är ett instrument som identifierar allvarlig mobbning. Leymann, 1997 (LIPT) kriterier för att konstatera mobbning innebär att det bör framkomma minst en negativ handling varje vecka under en period på sex månader. Instrumentet Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) omfattar 22 punkter och lämpar sig när man vill utreda arbetstagares erfarenheter av mobbningslika handlingar/ beteenden, på ett mera generellt sätt. Kriterierna för instrumentet (NAQ-R) innebär regelbunden exponering (6 månader) av två negativa handlingar i veckan (Einarsen m.fl., 2009; Mikkelsen & Einarsen, 2001).

Nielsen, Matthiesen, och Einarsen (2010) fann att olika mätmetoder resulterar i varierade frekvenser av mobbning på arbetsplatsen. Syftet med studien är att göra sannolika beräkningar av andelen mobbade anställda på arbetsplatsen, och att redogöra vilken effekt testmetoder och förfaranden har på frekvenserna gällande mobbning. I resultatet hittades tre metoder. En metod var att respondenter utgående från en fråga själv märker av ifall mobbning pågått under det senaste halvåret på arbetsplatsen eller inte. I vissa studier får informanterna en allmän definition på vad mobbning är. Därefter väljer respondenten om definitionen ligger som grund i svaret på huruvida man blivit utsatt för mobbning eller inte under det senaste halvåret. I en annan metod besvarar respondenten i frågan gällande sin utsatthet av mobbning, genom att själv uppskatta sin utsatthet av mobbning i förhållande till egen förklaring av vad mobbning är. I metoden utdelas ingen definition av mobbning. Einarsen m.fl. (2009) anger även en tredje metod, i vilken olika negativa beteenden jämförbara med mobbning beskrivs. Informanten anger i vilken grad hen upplevt beteendet under de senaste sex månaderna. Studien visar att resultat som påvisar graden av arbetsplatsmobbning påverkas av den valda mätmetoden och användningen av denna.

Även Blomberg (2016) beskriver att förekomst av mobbning i allmänhet går att fastställas på två olika sätt. Ett sätt är att respondenten (Einarsen & Skogstad, 1996) utgående från en definition och fråga om mobbning uppskattar ifall hen blivit ett offer för mobbning eller inte på en skala från ett (nej) – fem (flera gånger i veckan). I det andra sättet som Einarsen m.fl. (2009) beskriver får respondenten flera alternativ på negativa handlingar och beteenden och utgående från dem uppger personen hur mycket hen blivit utsatt för dem.

Notelaers och Einarsen (2012) poängterar betydelsen av att identifiera både allvarlig och mindre påtaglig mobbning, eftersom mobbning är ett hot i arbetslivet. Identifiering är viktigt för att hindra att begynnande mobbning att utvecklas till allvarlig mobbning. Författarna lyfter

fram ett avgränsningsresultat för instrumentet (NAQ-R), som innebär att de som får poäng från 1–32 är inte mobbade, och poäng från 33 till 45 är ibland utsatt av mobbning, och de som får poäng över 45 kan konstateras vara utsatt av mobbning i rådande organisation.

Metoder som valdes till denna studie utgår från Einarsen m.fl. (2009) validerade instrument (NAQ-R). Instrumentet mäter förekomsten av negativa handlingar och beteenden på basen av tre underliggande subkategorier, och utreder arbetstagarens subjektiva erfarenhet (Einarsen & Skogstad, 1996) av egen utsatthet av mobbning på arbetsplatsen. Ytterligare används Notelaers och Einarsen (2012) avgränsningsmetod vars gränsvärden i förhållande till instrumentet (NAQ-R) kan avskilja framkomst av mobbning. I denna studie används de strängare kriterierna för att påvisa mobbning, vilket innebär två negativa beteenden och handlingar i veckan. I resultatredovisningen används Westner (2017) validerade svenska översättning (NAQ-R-S) av instrumentet (NAQ-R).

3.7.1 Mätinstrumentet Negative Acts Questionnaire Revised

Instrumentet Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) är ett internationellt, standardiserat och giltigt instrument som mäter förekomsten av negativa handlingar, alltså mobbningsliknande beteenden på arbetsplatsen. Einarsen, Hoel, och Notelaers (2009) beskriver att instrumentet (NAQ-R) innehåller 22 artiklar, som fångar upp tre underliggande faktorer av mobbning, vilka kan anknytas till själva arbetet, personen eller mobbning av fysiskt skrämmande karaktär. Instrumentet lyfter fram olämpliga handlingar, utan att begreppen mobbning och trakasserier nämns. Instrumentet (NAQ-R) baserar på ursprungliga skalan Negative Acts Questionnaire (NAQ) med 23 artiklar relaterade till negativa handlingar av personlig och arbetsrelaterad art, som har hög giltighet men saknar tester utanför nordisk kultur. Detta blev grunden till att frågorna förnyades och förbättrades, vilket ökade instrumentets giltighet och användbarhet i flertal olika arbetsmiljöer och kulturer (Einarsen m.fl. 2009).

Einarsen m.fl. (2009) granskade instrumentets Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) psykometriska egenskaper, giltighet och faktorstruktur, genom att analysera data från en omfattande undersökning av anställda från 70 olika organisationer i Storbritannien. Studiens fokus ligger på prevalens, föregångare och konsekvenser av mobbning i arbetet. Resultatet visar att instrumentet NAQ-R 22 artiklar har hög intern stabilitet i förhållande till faktorerna som uppger personlig mobbning, arbetsrelaterad mobbning och fysisk skrämmande mobbning,

förutom att instrumentet kan användas som ett enda mått. Resultatet visade att instrumentets kriterier kan upptäcka mobbning på arbetsplatsen.

Carter m.fl. (2013) kvalitativa och kvantitativa studie undersöker förekomsten och påverkan av mobbningsbeteenden bland hälso- och sjukvårdspersonal samt utforskar hinder i att rapportera mobbning. I studien framkommer att 20 % upplever mobbning på arbetsplatsen. Chefer var vanligaste källan till mobbning. Mätinstrumentet NAQ-R visar att det totala medelvärdet för NAQ-R är högre bland manlig personal samt att männen upplever, i relation till 14 av de 22 påståendena, högre nivåer av negativt beteende. Bland vårdpersonal är arbetsrelaterad negativt beteende det vanligaste, som att bli utan information och hög arbetsbelastning. Därefter kom personrelaterad-, och fysiskt skrämmande mobbning, genom att bli exkluderad och mål för rop och ilska. Majoriteten (69,2 %) har upplevelser av negativt beteende under de senaste sex månaderna.

McComb m.fl. (2018) studie är syftet att utreda anställdas upplevelser av negativa beteenden (NAQ-R) och mobbning. Resultatet visar att 24 % av samtliga deltagare (n 153) varje vecka eller varje dag upplevt mobbning som var relaterad till arbetet. Instrumentet (NAQ-R) visar att anställda upplever att deras åsikter och attityder ignoreras, arbetsbördan är för stor och de har upplevelser av att bli överdrivet bevakad i sitt arbete. Självmärkningsfrågan gällande mobbning visar att 36 informanter är mobbade. Studien visar att 54 % av samtliga (n 153) informanter rapporterar att det inte finns något handlingsprogram gällande mobbning på arbetsplatsen, medan 32 % uppger att det fanns, och 14 % rapporterade att de inte vet.

I studien bland sjukhuspersonal från Portugal är syftet att fastställa förekomsten av mobbning (NAQ-R) och identifiera dess faktorer. Resultatet visar att totalt 8 % av informanterna är mobbade och kvinnor drabbades mer av mobbning. Sjukskötare blir mer drabbade än tjänstemän och vårdassistenter. Teknisk personal och läkare var minst utsatta för mobbning i denna studie. Studien visar även att det bland skiftesarbetare förekommer dubbelt mer mobbning bland de som inte arbetar i skift (Norton m.fl. 2017).

4 Teoretiska utgångspunkter

Arbetsplatsmobbing utgör ett tvärvetenskapligt forskningsområde som tangerar många olika vetenskapsområden så som vårdvetenskap, psykologi, psykiatri, sociologi och andra samhällsvetenskaper och utgående från dessa kan man belysa arbetsplatsrelaterad mobbing ur olika teoretiska referensramar. De teoretiska utgångspunkterna i denna studie utgår från Bondas teori om caritativa ledarskapet (2003; 2006; 2008), Foss, Nåden och Erikssons (2018) tankar kring ledarskap samt Eriksson lidandebegrepp (1992, 1994).

Den caritativa traditionen har utvecklats vid enheten för vårdvetenskap vid Åbo Akademi i Vasa. De utmärkande egenskaperna för traditionen är caritas, dvs. kärleks- och barmhärtighetstanken som vårdandets kärna. Vårdandet handlar om att tjäna liv och hälsa och att lindra lidande i en anda av kärlek och att värna om människans värdighet.

Foss, Nåden och Eriksson (2018) skriver att överlag så förenas begreppet ledarskap med ansvar. Ledarskap ur ett vårdvetenskapligt perspektiv innebär ett etiskt ansvar att bry sig om den andra. Foss m.fl. (2018) ställer sig frågan ifall ledare i kliniska sammanhang ser tyngdpunkten vård som det viktigaste i sitt ansvarsområde. I föreliggande forskning framkommer att ledare i kliniska sammanhang ständigt ställs inför olika utmaningar som krav på gällande effektivitet och ekonomiskt resultat. Dessa krav kan bidra till att människans värde börjar mätas på basen av ekonomiska vinster eller förluster. En kultur där fokus ligger på de ekonomiska angelägenheterna kan skada människan, eftersom ansvaret för medmänniskan prioriterats bort av ekonomiska värden. Ledare tvingas ofta motivera olika yrkesmässiga och ekonomiska val i förhållande till sitt ansvar för den andra, och det etiska ansvaret finns där oberoende av det tas eller inte.

Foss m.fl. (2018) lyfter fram att godhet, sanning och skönhet synliggörs i vårdandet när kärnan i vården visar sig genom människans hållning och handling. Ansvarsfullt ledarskap ur ett vårdvetenskapligt perspektiv innebär en vilja och förståelse för ansvar, alltså ett ansvar att leda sig själv och andra mot vårdens substans i form av kärlek och barmhärtighet. Ett ansvarsfullt ledarskap fokuserar på ledarens medvetenhet om sitt ethos. Denna medvetenhet innebär en

förståelse för det inre ansvaret som yttrar sig i ledarskapet genom ett ödmjukt tjänande (Foss m.fl, 2018).

4.1 Caritativt ledarskap

Bondas (2003) beskriver hälsovårdsadministrationen som förankrad i den caritativa teorins kärna och ethos. Det caritativa ledarskapet lyfter fram värdet av att kombinera kärleksfull vård och fungerande administration. Enligt Bondas går vården ut på att tjäna patienten och att lindra lidande, vilket ligger till grund för all vård. Ledare ställs ofta inför krav att kombinera effektivitet och medmänsklighet. För att lyckas utveckla vårdande kulturer, behövs caritativa ledare som genom kärlek och kunskap kombineras med kommunikation och relationer. Det caritativa ledarskapet präglas av kärlek och barmhärtighet som synliggörs genom ansvar och tjänande av människan. I det caritativa ledarskapet skapas en kärleksfull organisation. Ledarens respekt för andra människors värdighet synliggörs genom respektfullt handlande och bemötande av patientens och vårdarens unikheter, gränser och möjligheter. Effektivitet inom vården kan inte alltid mätas. Vårdledaren kan be patienter, anhöriga och anställda beskriva sina erfarenheter, och låta erfarenheterna ligga till grund för utveckling och förändring.

Inom ramen för caritativ vård bär ledaren ansvar för att skapa utrymme för önsknings, reflektioner och förslag. Ledarens förmåga till öppenhet behövs och förmåga till diskussioner kring värdekonflikter och problem är viktigt och centralt. Det caritativa ledarskapet består av administrativa uppgifter i relation med patient, vårdare och anhöriga i en kultur av tillgänglighet, öppenhet och gästfrihet. I det caritativa ledarskapet speglas och uttrycks etiska värdena i relation till människans värdighet och vård. De caritativa vårdledaren bär ansvar för att vårda och att agera, vilket kommer i uttryck genom vårdledarens sätt att vara och agera i relation till den andra människan. I ledarskapet behövs mod, styrka och mjukhet i förhållande till organisationen. Ärlighet, rättvisa och rakhet skapar tillit och trygghet i organisationens kultur (Bondas, 2003).

Vårdledare bör reflektera över vilket inflytande och betydelse deras ledarskap har på vården och dess verksamhetskultur eftersom de fungerar som förebilder med en inverkan på vården. Vården behöver positiva vårdledare som kan förbättra vården med sitt ledarskap som grund (Bondas, 2006).

Bondas (2008) beskriver att ett caritativt ledarskap även innebär att förhindra arbetsförhållanden som skapar ohälsa. Det är betydelsefullt att ledare har kunskap och agerar med ett lugn på sin avdelning och inte rusar in i förändringar på ett destruktivt sätt.

4.2 Lidande

Eriksson (1992) beskriver att i lidandet påverkas människan emotionellt på flera nivåer, som gör att den lidande människan behöver få respekt av omtanke och förståelse. Lidande kan beskrivas som en oförmåga att älska eller bli älskad, eller en oförmåga att samverka med sig själv på flera olika plan. I mötet med lidande människor behövs kärlek och mod. Även hopp behövs för att människans lidande skall kunna lindras. Eriksson (1994) menar att förmåga att ta emot och lindra någons lidande påverkas av hur vi förhåller oss till vårt eget lidande.

Eriksson (1994) skildrar hur lidandet kan betraktas som en kamp, mellan ytterligheterna gott och ont och mellan lust och lidande. Lidandet kan ses som ett döende och något ont utan egentlig mening. Människans värdighet kränks genom lidandet. När värdigheten kränks kan upplevelsen bli svår att delge. Eriksson (1994) menar att människor som lider upplever sig väldigt olyckliga, vilket ger dem en känsla av skam. Även känslorna av skuld kan upplevas mitt i lidandet. Starkt lidande kan frambringas ifall människan inte blir tagen på allvar. Att inte tas på allvar, skapar hinder och möjligheter för människan att yttra sitt sanna jag. I själva lidandet kan individen försöka lindra sitt lidande med att förse sig med en ovärdig roll, för att få andras acceptans. Att få upplevelser av att inte vara efterlängtd, skapar lidande, som berövar människans känsla av glädje och hopp i livet. Lidandet kan upplevas på olika sätt, och kan därför inte helt förklaras. Förmågan att lida är betydelsefullt, eftersom lidandet kan skydda och förmedla information om ett illabefinnande. Eriksson (1994) menar att infinna sig i lidandet inte är en lösning, utan människor som inte kan lida behöver få kraften tillbaka. Att få slut på lidandet innebär att lyssna till sitt inre, vilket innebär att människan har mod och inte är rädd. Smärtfyllt lidande kan upplevas i situationer när människan ofrivilligt utesluts ur en gemenskap. Kärlek är den kraft som kan lindra ett lindande och kraften utmynnans från tro, hopp och kärlek.

Eriksson (1994) lyfter fram olika kategorier av lidande i vården, dessa är vårdlidande, sjukdomslidande och livslidande. Vårdlidande har att göra med god vård och vårdetik.

Generellt så kan vårdlidande i förhållande till vårdtagaren grupperas enligt utebliven vård, straff och kritik, utövande av makt och kränkande av värdighet. Kränkning av människans värdighet kan innebära bristande hållning eller att någon blir förbisedd. Sjukdomslidande omfattas både av fysisk och psykisk lidande. Fysiskt lidande ger upphov till smärta och vållas både av själva åkomman och dess behandling. Psykiskt lidande sker när människan i förhållande till åkomman eller behandlingen känner skuld, skam eller förnedring. Eriksson (1994) ser att dessa känslor kan orsakas av vårdtagaren själv, samt av anställdas klandrande attityd eller av individerna i dess kontext. Livslidande inverkar på hela människans tillvaro. Detta lidande kan ses som ett hot i själva livet och något som kan begränsa människans sociala liv. Svåraste formen av livslidande är sannolikt ett liv utan kärlek. Detta allmänmänskliga patientperspektiv togs med i denna studie, eftersom dessa former av lidande går väl att förenas med vad mobbningsdrabbade arbetstagare kan uppleva i en mobbningsprocess.

5 Beskrivning av forskningsprocessen

I det här kapitlet beskrivs val av forskningsdesign, metod för datainsamling och metoder för dataanalys, deltagare och etik.

5.1 Webbenkät som datainsamlingsmetod

I studiens början utformades en enkät i tryckt form som skulle delas ut till varje enhet vid organisationen där undersökningen utfördes. Till slutlig datainsamlingsmetod valdes webbenkät som sammanställdes på näthårddisken Google Drive (bilaga 3). Orsaken till att insamlingsmetoden ändrades var att ämnet i studien kan vara av känslig art och för att undvika brister i informanternas anonymitet. Eliasson (2013) skriver att enkätundersökningar online kräver kunskaper samt att informanterna har tillgång till dator. Samtliga anställda i organisationen har tillgång till dator och individuella inloggningsuppgifter. Arbets-e-posten är en central informationskanal i den aktuella organisationen, och är därmed ett viktigt arbetsverktyg för samtliga arbetstagare. Forskaren fick innan undersökningen information om att anställdas användningsfrekvens av sin individuella arbets-e-post blivit testat och resultatet visade sig vara mycket högt. Bryman (2018) skriver att internet som datainsamlingsmetod kan bidra till större grad av öppenhet och ge mod att svara på frågor som är individuella och känsliga. Distributionen av enkäten gick smidigt med denna metod (Henrikson, 2017). Sjukhusets anställda fick information och inbjudan att delta i studien via e-post, där enkäten var bifogad som länk (bilaga 2). Själva enkäten öppnas via webbläsaren. Enkäten sammanställdes enbart på finska, då samtliga arbetstagare i gällande organisation har finska som arbetspråk. Informationsbrevet innehöll information om studien samt att deltagande i studien baseras på fri vilja. Forskaren lämnade egna kontaktuppgifter i informationsbrevet, så att respondenter fick ta kontakt vid eventuella frågor.

5.2 Analysmetoder för dataanalys

I studien används både kvantitativ och kvalitativ innehållsanalys för att få svar på studiens forskningsfrågor. Det kvantitativa materialet bestod av enkätens tolv inledande frågor och kvalitativa materialet omfattar enkätens sista fråga som var en öppen fråga. Syftet med studien

är att kartlägga anställdas erfarenheter av negativa handlingar och mobbning samt att få kunskap om hur dessa hanterats. Kvantitativa undersökningar lämpar sig väl när man vill utreda olika attityder, situationer eller konsekvenser där populationen är större i antal än informanterna. Kvantitativ metod är lämplig när undersökningsmaterialet blir försett med numeriska data (Eliasson, 2013). Analys av kvantitativa data utfördes genom kvantitativ innehållsanalys som enligt Esaiasson (2017) och Bryman (2018) innebär att man på ett systematiskt och replikerbart sätt kan fastställa mängden i innehållet från kategorier som formulerats i förväg. Analysen av undersökningens kvantitativa data bearbetades med hjälp av statistikprogrammet SPSS® version 22.

Kvantitativa data från webbenkäten (Google Drive) laddades ner till en CSV-fil och importerades över till en tabell i statistikprogrammet SPSS. Datamaterialet i SPSS bearbetades inledningsvis med att förse lämpliga namn på samtliga variabler. Varje påstående av instrumentets (NAQ-R) 22 punkter kodades enligt den subkategori (arbetsrelaterad, personrelaterad, och fysiskt skrämmande mobbning) som den tillhörde. Datamaterial som bestod av text redigerades om och kodades till siffror (värdet på variablerna) i nya variabler och numeriska värden namngavs. Inför analysen delades variablerna in i lämpliga datanivåer (nominal, ordinal, skala) vilket är avgörande när man utför statistiska analyser. Delar av demografisk data presenteras (kön, arbetsförhållande, arbetsuppgift/yrkesbeteckning) deskriptivt genom olika tabeller. Målvariablerna i denna studie omfattas av instrumentets (NAQ-R) 22 påståenden, egen utsatthet, vem mobbade, antal mobbare och kön, vem mobbningen berättades åt, erfarenhet eller upplevelse av negativt beteende och mobbning senaste två år och om negativt beteende och mobbning hanterats enligt handlingsplan. Variablerna analyserades både individuellt och med att kombinera två variabler gemensamt. Samtliga enkätsvar genomarbetades även manuellt, för att skapa större förståelse av populationens svar. Analysen av variablerna presenteras utifrån beskrivande tabeller och figurer, med hjälp av World och Excel. Variablerna ger svar på frågorna vad? hur? och hur mycket?

Forskarens angreppssätt gällande kvalitativa data är induktivt, vilket innebär att svaren analyseras objektivt i förhållande till informantens egna erfarenheter. I studiens kvalitativa del valdes innehållsanalys enligt Lundman och Hällgren Graneheim (2017) metod. Denna metod valdes, eftersom den utgår ifrån en hermeneutisk teori. Innehållsanalysen baseras på människors erfarenheter, som beskrivs och tolkas på varierande abstraktions- och

tolkningsnivåer. Forskarens tolkning av erfarenheter bör utföras i en insikt om gällande kultur, tillvaro och bakgrund. Analysenheten i studiens kvalitativa del baserar sig på anställdas svar på webb-enkätens 13: de fråga, som var en öppen fråga till sin karaktär. Frågan gav möjlighet att utvinna svar på en djupare nivå. 98 informanter svarade på denna. Svaren lästes igenom flera gånger. Innan analysen klipptes samtliga 98 svar ut och delades in i lämpliga grupper som ändrades och formades i flera veckors tid. Inför analysen utformades en tabell, med rubrikerna enkätsvar, meningsenheter, kondensering, kod, underkategori och huvudkategori. I analysen togs fasta på enkätsvarens manifesta innehåll som kondenserades till beskrivande koder utan att innehållet gick förlorat. Det manifesta innehållet omfattar den del av informantens svar som ger svar på frågan. Koderna sammanfördes till beskrivande under- och huvudkategorier. Några informanter besvarade frågan kort som till exempel ”bra”, medan andra återgav sina svar mer ingående ur flera olika synvinklar. I resultatdelens slut sammanfattas både det kvantitativa och kvalitativt resultatet. Detta för att uppnå ett övergripande resultat, som svarar på frågorna som ställdes i denna studie (Lundman m.fl., 2017).

5.2.1 Webbenkät och instrument

Enkäten består av totalt 13 frågor i form av färdiga svarsalternativ förutom studiens sista fråga som var en öppen fråga. Bakgrundsvariablerna består av fem allmänna frågor gällande ålder, kön, arbetsförhållande, tjänstebeteckning/-uppgift och position. Bakgrundsvariabeln position frågades först i fråga tio. Informanterna uppgav sin ålder på basen av sex olika ålderskategorier, vilka var; 18-25 år, 26-35 år, 36-45 år, 46-55 år, 56-65 år och 66- år och äldre. Frågan gällande yrkesbenämning eller uppgift delades upp i sex huvudkategorier där varje kategori innehöll specifika yrken. Yrkeskategorin *vårdpersonal* inkluderar befattningarna; överskötare, avdelningsskötare, biträdande avdelningsskötare, sjukskötare, mentalvårdare, närvårdare och vårdare. Yrkeskategorin *läkare* omfattar ledande läkare, överläkare och specialläkare.

Yrkeskategorin *specialarbetare* består av socialarbetare, psykologer samt arbetsterapeuter. *Funktionell rehabilitering* är kategorin som innefattar av arbetsledare, fysioterapeut, idrottsinstruktör och ledare. Yrkeskategorin stödtjänster inkluderar arbetstagare inom; ekonomi- och personalförvaltning, sekreterare, administrativ databehandling, matservice och rengöringstjänster. Yrkeskategorin *annan* består av arbetstagare inom; elinstallation, tekniskt stöd, apotek och laboratorium.

I denna undersökning används Einarsen m.fl. (2009) utformade instrument Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R), reviderade version med 22 påståenden. De består av olika exempel på negativa handlingar och beteenden, som informanter besvarar på en femgradig Likert-skala med svarsalternativen 1–5 (aldrig, ibland, varje månad, varje vecka, dagligen). Instrumentet (NAQ-R) ger möjlighet att uppskatta exponering av mobbning utan att informanten behöver ange sig själv som mobbad. Den ger även information om direkt eller indirekt mobbning utan att använda sig av begreppet mobbning, och innehåller sådant som kan tolkas som arbetsrelaterad mobbning, personrelaterad mobbning samt fysiskt skrämmande mobbning.

Notelaers och Einarsen (2012) beskriver att totala NAQ-R poäng kan variera från 22 till maximalt 110 poäng. Det lägsta antalet poäng innebär att informanten inte upplevt någon av de 22 negativa beteendena på arbetsplatsen, medan det högsta antalet pekar på att informanten upplevt samtliga negativa beteenden dagligen. Notelaers m.fl. (2012) beskriver att avgränsningsmetoden gällande gränsvärden, innebär att informanter med poäng lägre än 33 anses inte mobbade. Poäng mellan 33 och 45 innebär att individen utsätts för mobbning ibland, och poäng högre än 45 beskriver allvarlig mobbning på arbetsplatsen. Som tidigare nämnts används även Mikkelsen och Einarsen (2001) operationella kriterier, dvs. två eller fler negativa beteenden i veckan, vilket är det striktare alternativet i jämförelse med LIPT (Leymann, 1996).

Enkäten utökades med tre följdfrågor (frågorna sex till åtta) på samma sätt som Einarsen m.fl. (2009) studie. I undersökningens sjätte fråga fick informanten en kort formell definition på vad mobbning är. I relation till definitionen återgav informanten, ifall hen under det senaste sex månaderna blivit ett offer för mobbning på arbetsplatsen. Frågan besvarades utifrån egen upplevelse av dess frekvens på en fem gradig skala, med svarsalternativen; nej, sällan, återkommande, varje vecka och dagligen. Informanter vilka svarat nej är inte mobbade, medan övriga svarsalternativ beskriver mobbning enligt valda intensitet. Innan frågan besvarades fick informanten invid frågan läsa en kort beskrivning på vad som kunde betraktas som mobbning. Om hen ansåg sig mobbad skulle informanten i fråga sju uppge vem den viktigaste förövaren var. Frågan besvarades med att kryssa i ett av sju olika alternativ, vilka var; närmaste förman, annan förman/chef, kollega, underordnad, patient/undersökte/studerande mm., eller någon annan. I fråga åtta beskrev informanten antalet mobbare och kön.

Webbenkäten utökades ytterligare med fem frågor (frågorna nio till tretton). Fråga tio är en bakgrundsfråga som placerades i ut i slutet av enkäten. I fråga nio kryssade informanten i vem hen valde att berätta om mobbningen. Frågan besvaras med att kryssa i rätt alternativ; kollega, närmaste förman, annan förman/chef, arbetarskydd/förtroendeman, arbetshälsovård, arbetshandledare/någon annan. I fråga tio uppgav informanten ifall hen befann sig i en förmansposition, med svarsalternativen ja eller nej. Fråga elva var tvådelad och den besvarades genom att informanten kryssade för ett av två potentiella alternativ. Frågorna gav svar på respondentens erfarenhet eller upplevelse av negativt beteende och mobbning i under av de två senaste åren. Fråga elva inkluderades i studien då forskaren och ledningen anser att det är betydelsefullt att reda ut arbetstagarens allmänna erfarenhet och upplevelse av omfattningen av negativt beteende och mobbning under de senaste två åren.

I fråga tolv skulle de informanter som upplevt negativt beteende eller mobbning beskriva ifall situationen blivit behandlat enligt organisationens handlingsplan. Frågan kunde besvaras ja, nej, vet ej. Enkäten avslutades med fråga 13 som var en öppen fråga, där informanten skulle skriva hur hen upplevt att negativt beteende eller mobbning hanterats i organisationen.

5.3 Val av deltagare

Enkätstudiens målgrupp består av 311 anställda vid ett psykiatriskt sjukhus i Finland. De som fick inbjudan till studien är anställda vars arbetsförhållande är tillsvidare anställd och de med längre tidsbundna arbetskontrakt. Vikarier med korta arbetskontrakt har inte tillgång till eget arbets- e-post, vilket gör att dessa anställda inte kan delta i studien. Populationen bestod av sjukhusanställda där samtliga är myndiga och har finska som arbetspråk. Inbjudan till studien skickades ut via ett mail där webbenkäten var bifogad med en länk. Valet att inkludera hela personalen skulle ge en heltäckande bild av personalens upplevelser, vilket var viktigt för att få en så sanningsenlig information som möjligt. Att inkludera hela populationen ansågs betydelsefullt när syftet var att kartlägga exponering av negativt beteende och mobbning bland anställda. Valet att inkludera hela personalen anses även vara till fördel, när målet är att skapa nolltolerans mot mobbning. Att exkludera och begränsa studien till ett visst yrke eller arbetsuppgift kan bidra att viktig information går förbi eller att en specifik yrkesgrupp upplever sig utpekade. Det är viktigt att urvalet av deltagare sker på ett rättvist och etiskt sätt (Henricson, 2017, 68).

5.4 Undersökningens genomförande

Före genomförandet av undersökningen diskuterades ifrågasvarande ämne med organisationens ledande överskötare och ledande läkare. Forskningsplanen (bilaga 1) skickades till ledningen 7 januari 2019. Planen innehöll relevant data som syfte, forskningsfrågor och information om mätinstrument. Forskningsplanen ger en god grund för att diskutera olika frågor beträffande mål, litteratur, forskningsfrågor och forskningsprocess (Bryman, 2018, s. 124). Ledningen gav tillstånd till studien, eftersom ämnet upplevdes både viktigt och aktuellt. Ledande överskötaren skickade ut förhandsinformation om undersökningen åt alla anställda via e-post i slutet av mars 2019. Forskaren skickade ut webenkäten, som kunde besvaras 1–26.4.2019. När det återstod två veckor av svarstiden skickades en påminnelse, där forskaren tackade de som svarat samt påminde om återstående svarstid. När en vecka återstod av svarstiden skickade även överskötaren ut en sista påminnelse.

I början av studiens svarsperiod kontaktades de flesta enheter vid sjukhuset för att närmare beskriva studiens syfte och berätta om själva enkäten. Enheter som inte kontaktades var vårdavdelningarna. Forskarens distans till vårdavdelningens personal var medveten, vilket gjordes för att undvika att skapa upplevelser av att deltagandet i studien upplevs som ett tvång bland vårdutbildade i förhållande till skribentens utbildning. Personalen på vårdavdelningarna fick informationen av avdelningsskötarna som informerats av ledande överskötaren. I början av svarsperioden hade en del respondenter tekniska problem med att öppna den bifogade filen till enkäten, vilket korrigerades med hjälp av forskarens hjälp och sjukhusets datastöd. Datastödet skickade information via e-post åt personalen och informerade hur filen kunde öppnas ifall problemet återstod. Sjukhusets samtliga avdelningsskötare informerades även om problemet, vilka hjälpte och motiverade anställda att delta. Under studiens sista vecka kontaktades forskaren av fem respondenter som inte fått upp länken, en del av dem hade inte aktivt arbets- e-post. Forskaren hjälpte och öppnade filen åt dem som hade aktivt arbets-e-post. De kunde på egen begäran delta i studien. De som inte hade aktivt arbets-e-post uppmanades att vara i kontakt med organisationens datastöd för att få tillgång till e-post och undersökningen.

5.5 Forskningsetik

I studien följs Forskningsetiska delegationens anvisningar (2012) om gott vetenskapligt förfarande. Arbetssättet har utförts på ett hederligt, omsorgsfullt och noggrant sätt genom hela

forskningens gång. I studien tillämpas metoder som är förenliga med vetenskaplig forskning och etisk hållbarhet. Detta gäller allt från datainsamling till presentation av resultat. I studien tas hänsyn till andra forskares arbete och resultat, genom korrekt hänvisning som bevarar forskningens värde och betydelse. De artiklar som väljs till studien är vetenskapligt granskade och uppfyller kraven på god etik. (TENK, 2012)

Före studien påbörjades visades enkäten för sjukhusets ledning samt testades av sjukhusets datastöd och forskarens handledares team. Samtliga deltagare fick före studien information om studien och dess syfte. Informerat samtycke är en viktig del i en forskningsprocess, samtycket ska ge ändamålsenlig information om studien och ge möjlighet till betänketid. Personalen fick i e-posten om inbjudan till deltagande i studien information om att deltagandet baseras på frivillighet och att materialet behandlas och redovisas konfidentiellt och ödmjukt i förhållande till data och deltagare, vilket är viktigt när det gäller informantens självbestämmande och skyddandet av deras integritet (Kjellström, 2017).

Valet att utforma frågeformuläret på Google drive gav informanten möjlighet att fylla i enkäten enligt egen tidtabell. Frågeformuläret konstruerades på ett sätt som gav informanten möjlighet att se enkätens alla frågor, vilket kan ge informanten större känsla av kontroll, som i sin tur resulterar i mer informativa svar (Ali & Skärsäter, 2017).

Materialet som samlades in till studien används i avhandlingen och överläts delvis till mobbningsforskare professor Ståle Einarsens globala databas med över 50 000 svar från över 40 olika länder. Material som överläts innefattar bakgrundsfakta på ålderskategori, kön och arbete samt frågorna som berör mätinstrumentet NAQ-R. Detta var ett krav för att få använda instrumentet. Överlåtelsen av forskningsmaterialet framkom i informationsbrevet / inbjudan som sändes till sjukhusets personal. I denna studie används NAQ-R och självmärkningsmetoden gemensamt i enkäten, på samma sätt som Einarsen, Hoel och Notelaers (2009) gjorde i sin studie. Att använda båda ger informanten större möjlighet att välja på vilket sätt man anger sin eventuella utsatthet. Självmärkningsmetoden kan upplevas betungande att svara på då ämnet i sig kan upplevas känsligt (Nielsen m.fl., 2011).

Bryman (2016) betonar betydelsen av att informanten inte får avslöjas när man publicerar sina resultat. I studiens kvalitativa resultat lyfter skribenten fram flera citat av informanterna. De valda citaten är sådana som inte avslöjar informantens identitet.

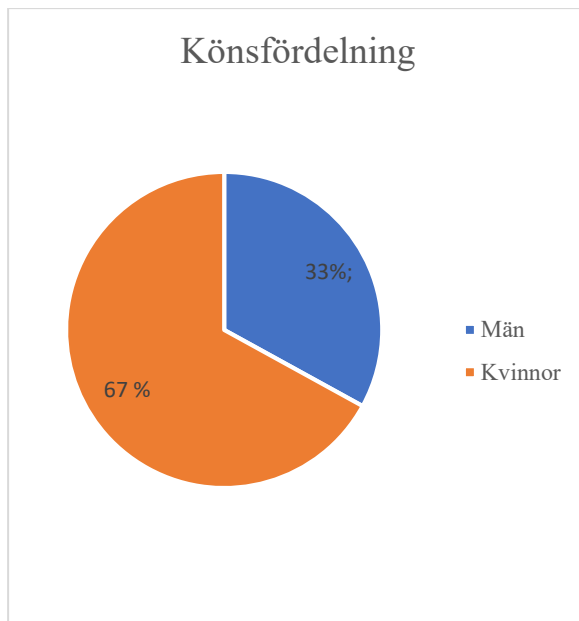
6 Resultat

I följande avsnitt presenteras undersökningens kvantitativa och kvalitativa resultat. Det kvalitativa resultatet utgår från svaren på webenkätens sista fråga. Resultatet redovisas först genom att beskriva respondenterna. Därefter redogörs för studiens kvantitativa och kvalitativa resultat. Slutligen sammanfattas resultaten. Resultatet från den kvantitativa delen av studien svarar på den första forskningsfrågan medan det kvalitativa resultatet svarar på den andra forskningsfrågan. Syftet i undersökningen är att kartlägga sjukhuspersonalens upplevelser och förekomst av negativt beteende och mobbning samt få kunskap om hur detta hanterats.

6.1 Informanterna

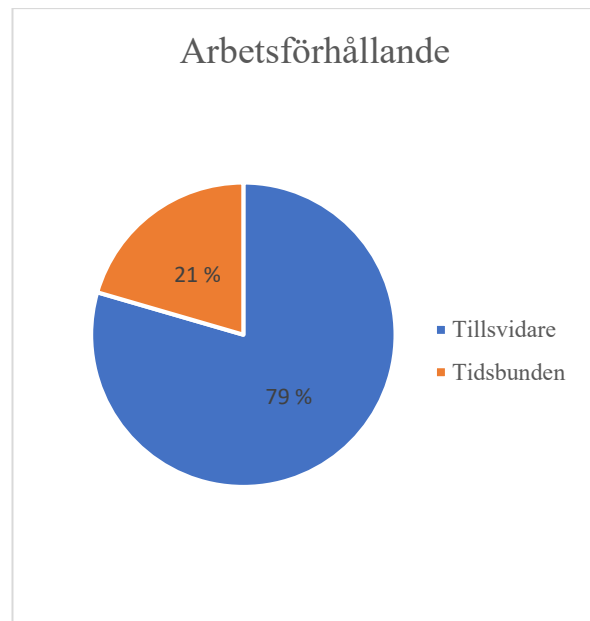
Inbjudan till studien skickades ut via en webenkät till samtliga 311 anställda vid ett psykiatriskt sjukhus i Finland. Sammanlagt 185 (59,5 %) sjukhusanställda deltog i undersökningen, vilket blev ett bortfall på 126 personer. Orsaken till bortfallet kan bero på att anställda inte upplever negativt beteende eller mobbning på arbetsplatsen. En annan möjlig orsak kan vara tidsbrist, motivationsbrist eller att arbetstagaren inte har aktivt arbets-e-postkonto.

Informanterna uppgav ålder genom att kryssa för ett alternativ av de sex olika ålderskategorierna. 13 (7 %) informanter tillhörde åldersgruppen 18–25 år. I ålderskategori 26–35 år ingick 48 (26 %) informanter. Inom ålderskategori 36–45 år tillhör 54 (29 %) informanter, och denna ålderskategori resulterade i flest svar. 47 (25,4 %) informanter ingår i åldersgruppen 46–55 år. Åldersgrupperna 56–65 år och 66 år slogs samman till en kategori, 23 (12,4 %) informanter tillhörde denna ålderskategori. Samtliga åldersgrupper i denna studie blev representerade. Tillsammans deltog 61 (33 %) män och 124 (67 %) kvinnor i studien. Av samtliga informanter (n 185) var 147 tillsvidareanställda och 38 var långtidsanställda.



Figur 1a.

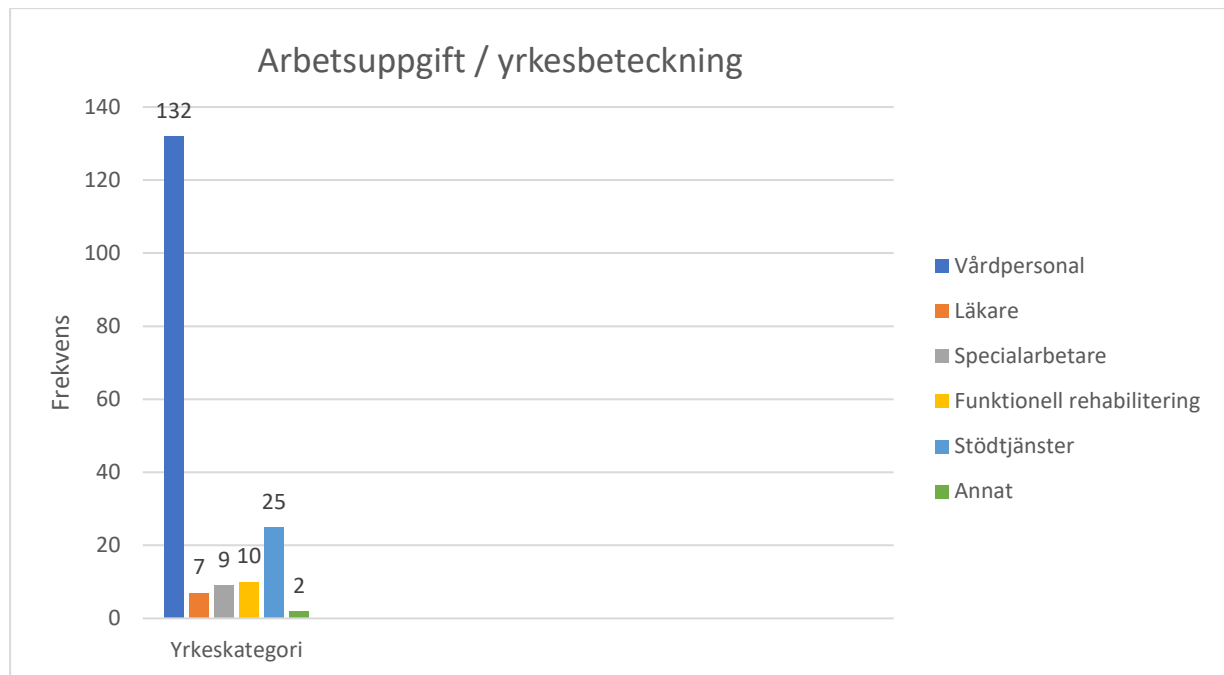
Informanternas könsfördelning.



Figur 1 b.

Fördelning över informanternas arbetsförhållande.

Informanterna uppgav sin arbetsuppgift eller yrkesbeteckning på basen av sex olika yrkeskategorier. Vid fördelning av informantens yrkeskategori visade det sig att 132 (71,4 %) hörde till yrkesgruppen *vårdpersonal*, av samtliga (n 185) informanter. Denna yrkesgrupp resulterade i flest svar. Till yrkeskategorin *läkare* hörde 7 (3,8 %) informanter. 9 (4,9 %) informanter hörde till yrkeskategorin *specialarbetare*. Det visade sig att 10 (5,4 %) av de som tog del i studien tillhörde yrkeskategori *funktionell rehabilitering*. Yrkesgruppen *stödtkjänster* blev näst största yrkeskategorin. 25 (13,5 %) informanter ingick i yrkesgruppen *stödtkjänster*. Det var 2 (1,1%) informanter som hörde till yrkeskategorin *annan*.



Figur 2. Fördelning av informanternas yrkeskategorier.

159 deltagare besvarade frågan ”Fungerar du som förman?”, och av samtliga (n 185) respondenter lämnade 26 deltagare frågan obesvarad, medan 20 (12,6 %) uppgav att de var förmän, och 139 (87,4 %) informanter meddelade att de inte fungerade som förman.

6.2 Förekomst av negativa beteenden och mobbning

Studiens första fråga ”På vilka sätt har negativa beteenden och mobbning kommit till uttryck?” besvaras utgående från en svensk översättning (Westner, 2017) av Einarsen et al., (2009) mätinstrument (NAQ-R) som omfattar tjugotvå olika handlingar/beteenden. Dessa punkter omfattar subjektiva erfarenheter av olika negativa beteenden, som beskriver och belyser mobbning på arbetsplatsen. De 22 punkterna tolkas via tre underliggande kategorier av mobbning. Dessa är personlig mobbning, arbetsrelaterad mobbning och fysisk skrämmande mobbning och analyseras ytterligare genom instrumentets gränsvärden (Notelaers & Einarsen, 2012) och operationella kriterier.

Informanterna uppmanades välja i alternativ på skalan (1 = aldrig, 2 = ibland, 3 = varje månad, 4 = varje vecka, 5 = dagligen) som bäst beskriver respondentens interaktion med medarbetare under senaste halvår.

6.2.1 Arbetsrelaterad mobbning

Denna subkategori omfattar 7 olika punkter av mätinstrumentets totala 22 påståenden.

Tabell 1. Sammanfattning av respondenters svar beträffande subkategori arbetsrelaterad mobbning (NAQ-R)

Arbetsrelaterad mobbning	Artikel nr	Aldrig n.	Ibland n.	Varje månad n.	Varje vecka n.	Dagligen n.
Blivit utsatt för att någon undanhåller dig information som har påverkat din prestation	5.1	110	63	7	3	2
Blivit beordrad att utföra uppgifter som är under din kompetensnivå	5.3	113	53	9	8	0
Uttryckt åsikter som blivit ignorerade	5.14	99	69	12	3	2
Blivit tilldelad uppgifter med orimliga tidskrav/deadlines	5.16	145	34	3	2	1
Blivit överdrivet bevakad när du gjort ditt arbete	5.18	146	34	2	3	0
Blivit nekad något som du har rätt till (exempelvis sjukskrivning, rätt till semester, ersättning för resor)	5.19	152	27	3	2	1
Blivit utsatt för ohanterlig arbetsbörda	5.21	138	38	6	2	1

Arbetsrelaterad mobbning är subkategorin som resulterade i mest varierande svar av informanterna. De tre första punkterna i subkategorin arbetsrelaterad mobbning av samtliga 22 fick dessa tre punkter lägst antal svar på alternativet *aldrig* av respondenterna (n 99–110). Dessa 3 punkter fick flest svar på svarsalternativet *ibland* (n 53–69) av samtliga 22 påståenden. Svarsalternativet *varje månad*, *varje vecka* och *varje dag* fick de 3 första punkter flest svar av subkategorins samtliga 7 punkter. Subkategorins högsta frekvens på varje vecka var att bli beordrad att utföra uppgifter under egen kompetensnivå. Detta svarsalternativ blev valdes av åtta informanter inom tre olika yrkeskategorier.

Sammanlagt 40,5 % (n 75 av 185) av respondenterna hade valt någon av svarsalternativen *ibland, varje månad, varje vecka* eller *dagligen*, gällande om de undanhållits med information, som haft inverkan på arbetsprestation. 38,3 % (n 70 av 183) av informanterna hade valt alternativen *ibland – dagligen*, gällande om att de uppmanats utföra arbete som inte motsvarar egen kunskapsnivå. I påståendet 'uttryckt åsikter som blivit ignorerade', valde 54 % (n 99 av 185) informanter alternativet *aldrig*, medan 46 % (n 86 av 185) deltagare valde att de i varierad intensitet har fått sina åsikter ignorerade. I påståendet "bli utsatt för omöjlig arbetsbörda" upplevdes inte av 74,6 % (n 138 av 185) informanter, då de valt alternativet *aldrig*, medan 25,4 % (47 av 185) informanter valde någon av de övriga (*ibland, varje månad, varje vecka, dagligen*) svarsalternativen. Svarsalternativet "dina åsikter och attityder har ignorerats" resulterade i att 53,5 % informanter valde svarsalternativet *aldrig*, denna punkt gav lägsta svarsfrekvens på alternativet *aldrig* av instrumentets samtliga 22 punkter.

6.2.2 Personrelaterad mobbning

Kategorin mäter förekomst av personrelaterad mobbning och omfattar 12 punkter av instrumentets totala 22 påståenden.

Tabell 2. Respondenternas svar beträffande subkategori personrelaterad mobbning (NAQ-R)

Personrelaterad mobbning	Artikel nr	Aldrig n.	Ibland n.	Varje månad n.	Varje vecka n.	Dagligen n.
Blivit förödmjukad eller förlöjligad i samband med att du utfört ditt arbete	5.2	132	45	5	1	2
Haft ansvarsområden som blivit borttagna eller ersatta med mer triviala eller olustiga uppgifter	5.4	159	19	4	3	0
Utsatt av skvaller eller rykten spridda om dig	5.5	122	49	5	6	2
Blivit ignorerad eller exkluderad	5.6	127	49	6	1	2
Fått kränkande kommentarer om; dig som person, dina attityder eller ditt privatliv	5.7	130	41	10	2	2
Fått hintar och signaler av andra på jobbet att du borde säga upp dig	5.10	174	6	3	0	2
Blivit påmind om felsteg eller misstag	5.11	162	17	4	2	0

Blivit ignorerad eller fientligt bemött när du närmat dig andra	5.12	137	38	6	1	2
Fått upprepad kritik angående dina felsteg eller misstag	5.13	166	14	3	1	1
Blivit utsatt för upptåg/skämt ("practical jokes") av personer du inte kommer överens med	5.15	167	10	4	1	2
Fått felaktiga anklagelser riktade mot dig	5.17	150	26	6	2	0
Blivit ett föremål för överdriven sarkasm och retningar	5.20	152	23	5	3	2

De olika svarsalternativen i subkategori "personrelaterad mobbning" besvarades med varierad frekvens (n 184–185). Fem av kategorins totala tolv punkter fick lägre antal svar på alternativet aldrig av respondenterna, i jämförelse med kategorins övriga 7 alternativ.

71,4 % (n 132 av 185) av informanterna valde alternativet aldrig i förhållande till påståendet "Blivit förödmjukad eller förlöjligad i samband med att du utfört ditt arbete". 24,3 % (n 45) av de som deltog i studien har ibland upplevt detta negativa beteende. Totalt 3,3 % (n 8) informanter hade på sin aktuella arbetsplats blivit utsatta av dessa upplevelser varje månad, varje vecka eller varje dag. I påståendet att bli "Utsatt av skvaller eller rykten spridda om dig" hade inte 66 % (n 122 av 185) av informanterna upplevt, däremot meddelade 26,5 % (n 49) informanter att de ibland upplevt beteendet, och totalt 2,7 % (n 5) av samtliga (n 185) meddelade varje månad, medan 4,4 % (n 8) informanter uppgav att de upplevt dessa beteenden varje vecka eller varje dag. Alternativet "Utsatt av skvaller eller rykten spridda om dig", fick lägst svarsfrekvens 66,6 % på svarsalternativet aldrig av informanterna och högst svarsfrekvens (n 6) på varje vecka i denna subkategori. Sex informanter i två olika yrkeskategorier hade upplevelser av att utsättas för skvaller och ryktesspridning varje vecka, medan två informanter i samma yrkeskategori upplevde detta dagligen.

Arbetstagarens erfarenheter att man arbetsgemenskapen "blivit ignorerad eller exkluderad", har inte 68,6 % (n 127 av 185) informanter aldrig upplevt, medan 26,5 % (n 49 av 185) informanter ansåg sig ibland bli ignorerade eller exkluderade, medan 3,2 % (n 6) informanter ansåg sig varje månad uppleva dessa erfarenheter, och 1,6 % (3 av n 185) av samtliga deltagare uppgav sig bli

exkluderade varje vecka eller varje dag. Personrelaterad mobbning i form av att ”få kränkande kommentarer om; dig som person, dina attityder eller ditt privatliv” upplevde inte 70,3 % (n 130 av 185) informanter på sin nuvarande arbetsplats, medan 22,2 % (n 41) informanter anser sig bli emellanåt bli kränkta. 5,4 % (n 10) av deltagare informerade att de upplever kränkande kommentarer varje månad, vilket blev beteendet med högsta svarsfrekvens på varje månad. 1,1 % (n 4) respondenter fick varje vecka eller varje dag utstå kränkande kommentarer på sin befintliga arbetsplats. Negativa beteenden av att man ”blivit ignorerad eller fientligt bemött när du närmat dig andra”, upplevdes inte av 74,5 % av samtliga (n 184) informanter, då de valt svarsalternativet aldrig. Däremot var 20,7 % av deltagarna av den åsikten att de ibland upplever sig bli ignorerade eller fientligt bemöta. Informanter som upplevde att de varje månad blir ”ignorerade eller fientligt bemött” rapporterades av 3,3 % informanter, och 1,6 % upplever detta antingen varje vecka eller dagligen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att 27,6 % (n 53 av 185) informanter i varierad intensitet blivit förödmjukade och hånade på sin nuvarande arbetsplats under det senaste halvår. 33,7 % (n 62 av 185) informanterna drabbas av skvaller och ryktesspridning, och 31,4 % (n 58 av 185) informanter upplever sig bli ignorerade eller exkluderade. 29,7 % informanter (n 55 av 185) upplever sig få kränkande kommentarer om sin personlighet, attityd eller sitt privatliv. 25,5 % informanter (n 47 av 184) i varierad omfattning upplever av att bli ignorerad eller fientligt bemött när de närmat sig andra. Två av 184 informanter upplever att de dagligen får utstå upptåg/skämt av personer de inte kommer överens med. 2 av 185 informanter rapporterade att de varje vecka blir felaktigt anklagade. Tre av 185 informanter får varje vecka utstå överdriven sarkasm och retningar.

6.2.3 Fysiskt skrämmande mobbning

Denna kategori mäter sådant som kan upplevas som fysiskt skrämmande mobbning och omfattas av tre punkter av instrumentets samtliga 22 påståenden.

Tabell 3. Respondenters svar gällande subkategori fysiskt skrämmande mobbning (NAQ-R)

Fysiskt skrämmande mobbning	Artikel nr	Aldrig	Ibland	Varje månad	Varje vecka	Dagligen
		n.	n.	n.	n.	n.

Blivit utskälld eller varit föremål för andras aggressiva utbrott	5.8	136	39	8	0	2
Blivit utsatt för hotfulla beteenden som till exempel; blivit pekad på, blivit knuffad på, att någon blockerat din väg när du är på väg någonstans, eller inkräktat på din personliga sfär	5.9	172	9	3	0	1
Fått hot om våld, fysisk misshandel eller handgripligen blivit utsatt för våld/misshandel	5.22	169	10	5	1	0

Av deltagarna återgav 73,5 % (n 136) att de aldrig inte under de senaste sex månader "blivit utskällda eller varit föremål för andras aggressiva utbrott". 21 % (n 39 av 185) respondenter markerade att de ibland blir utskällda eller föremål för andras utbrott. Dessutom återgav 5,5 % informanter att de varje månad (n 8 av 185) eller dagligen (n 2 av 185) får utstå detta beteende. Totalt 26,5 % (n 49 av 185) av informanterna rapporterade i varierad intensitet att de "blivit utskällda eller varit föremål för aggressiva utbrott".

93 % (n 172 av 185) informanter meddelade att de inte "blivit utsatt för hotfulla beteenden", medan 4,9 % (n 9 av 185) av samtliga deltagare upplevde ibland på detta beteende. 4 respondenter märkte i att de varje månad (n 3) eller varje dag (n 1) upplevde hotfulla beteenden. Totalt 7 % (n 13 av 185) informanter har erfarenheter av hotfulla beteenden.

Av deltagarna återgav 91,4 % att de aldrig "fått hot om våld, fysisk misshandel eller handgripligen blivit utsatt för våld/misshandel", däremot uppgav 10 respondenter att de ibland upplevt något av dessa beteenden, och sex av samtliga deltagare har erfarenhet av dessa handlingar varje månad (n 5) eller varje vecka (n 1). Totalt 8,7 % (n 16 av 185) av samtliga informanter har i varierad intensitet hotats av våld, våld, fysisk misshandel eller handgripligen blivit offer för våld /misshandel under senaste sex månader.

5.2.4 Förekomst av negativa beteenden och mobbning utifrån gränsvärden

Sammanlagt 81,6 % (n 151 av 185) informanter uppgav att de inte blivit utsatta av instrumentets (NAQ-R) negativa handlingar på sin nuvarande arbetsplats. 15,7 % (n 29 av 185) har erfarenheter av de angivna mobbningslika beteenden på sin arbetsplats. De 29 informanter

som fick poäng mellan 33–45, kan uppskattas befinna sig i en riskzon, att utsättas för regelrätt mobbning. Totalt 2,7 % (n 5 av 185) fick poäng som beskriver att de i hög grad blivit utsatta för dessa negativa beteenden på sin nuvarande arbetsplats. Mätinstrumentet har standardiserade gränsvärden (Notelaers, Einarsen, 2012) som redovisas i tabell 4.

Tabell 4. Antalet informanter i förhållande till instrumentets (NAQ-R) gränsvärden

NAQ-R	Frekvens	%
Gränsvärden 22–32	151	81,6
33–45	29	15,7
46–110	5	2,7
Summa	185	100

Analysen av variablerna kön och instrumentet (NAQ-R) visade att 54 % kvinnor och 28 % män (n 151 av 185) fick poäng under 33, vilket innebär att dessa informanter inte är utsatta av mobbning på sin nuvarande arbetsplats. Poäng från 33–45 fick 11 % kvinnor och 4 % män (n 29 av 185), och kan betraktas att informanterna blivit ibland mobbade på sin nuvarande arbetsplats. Kvinnor vars poäng var högre än 45 var 2 % (n 3 av 185) medan 1 % (n 2 av 185) av männen fick dessa poäng. Fem informanter har poäng över 45, och dessa gränsvärden talar om att dessa informanter är utsatta av allvarlig mobbning på arbetsplatsen.

Tabell. 5. Informanternas kön i förhållande till instrumentets gränsvärden

Kön och NAQ-R					
NAQ-R skala					
Skala		22 - 32	33 - 45	46 - 110	Totalt
Kön	kvinnor	100	21	3	124
	män	51	8	2	61
Summa		151	29	5	185

Utgående från operationella kriterier (Mikkelsen & Einarsen, 2001) dvs. två negativa beteenden i veckan under sex månaders tid, visade resultatet att tio informanter av samtliga (n 185) är utsatta för mobbning på arbetsplatsen. Sex av tio utsatta informanter är kvinnor och fyra av samtliga (n 10) är män. Av de utsatta har åtta av tio informanter fast tjänst.

6.3 Informantens upplevelse av egen utsatthet

Frågan ”Har du själv varit utsatt för mobbning under det senaste halvåret?” besvarades med hjälp av självmärkning, efter att informanten tagit del av en universell definition om mobbning. 185 informanter besvarade frågan. 157 (85 %) respondenter svarade att de inte upplevt sig mobbade på arbetsplatsen senaste halvår, medan 23 (12 %) deltagare rapporterade att de sällan blivit utsatta av mobbning. Informanter som antingen svarat återkommande, varje vecka eller varje dag kombinerades och rapporterades av fem (3 %) informanter. Av dessa (n 5) informanter meddelade en informant varje vecka, och en informant varje dag.

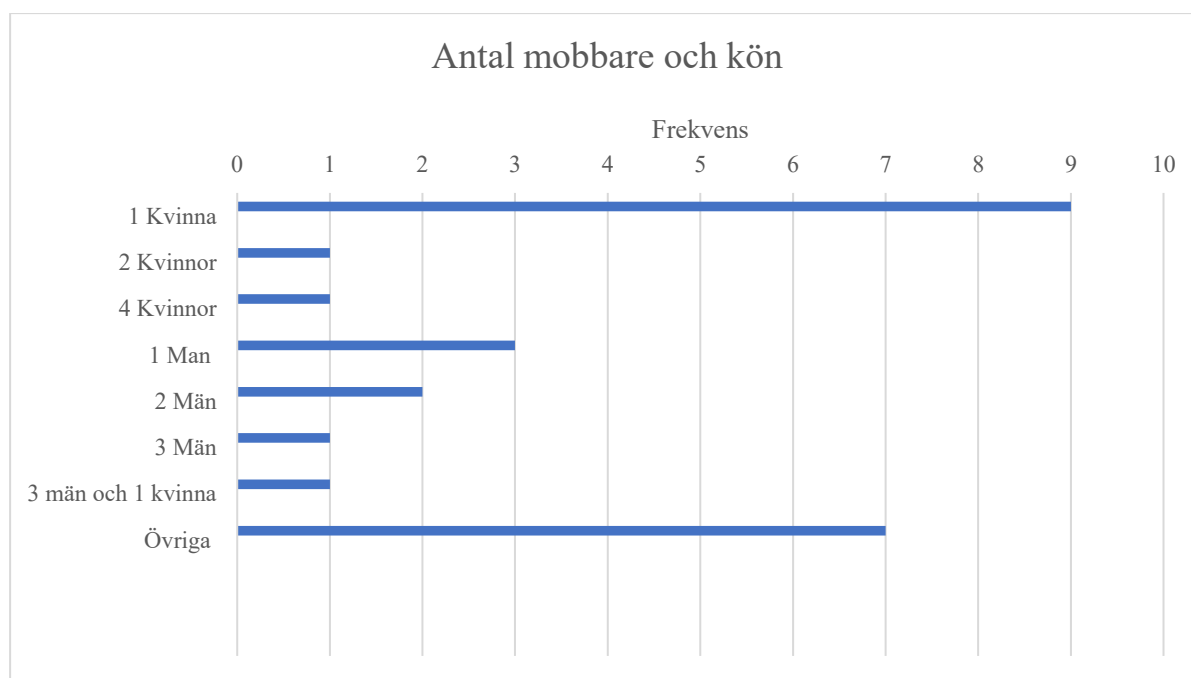
Sammantaget markerade 26 (14 %) informanter, att de under senaste halvåret i någon grad har (*sällan eller återkommande*) blivit utsatt för mobbning, medan två informanter (1 %) återgav att de *varje vecka* eller *varje dag* utsatts för allvarlig mobbning.



Figur 3. Informanternas erfarenhet av egen utsatthet gällande mobbning.

Informanter som upplevt att de blivit mobbade på arbetsplatsen markerade förövarens position på arbetsplatsen, med att välja ett av sex angivna alternativ. Frågan besvarades av 28 informanter, varav ett svar exkluderades pga. ogiltigt svar (-). Att kollegan mobbade fick 19 svar. Fem av samtliga (n 19) valde ytterligare ett alternativ av vem som mobbade. Tre av fem informanter som valt kollega valde dessutom närmaste förman, en informant valde förman/chef, och en av fem informanter valde alternativet patient, sinnesundersökte, studerande mm. Utöver dessa valde två av 28 informanter närmaste förman och annan förman/chef. Tre av samtliga (n 28) informanter valde underordnade. Alternativet patient, sinnesundersökte, studerande valde en informant, och två av 28 informanter valde kategorin någon annan.

På frågan om antalet mobbare och kön registrerades 26 svar, varav ett svar exkluderades pga. svaret bestod av ett streck. 18 av samtliga (n 25) informanter gav information både i antalet mobbare och kön på de som mobbade. Sju av 25 informanter återgav sitt svar på ett avvikande sätt. Dessa svar slogs samman i frekvenstabellens stapel övriga. Tre av sju informanter återgav att en person mobbade utan att anteckna mobbarens kön, och en informant antecknade att vissa arbetsgrupper mobbade, medan en informant uppgav att både kvinnor och män mobbade, dessutom återgav en deltagare att vikarierande kolleger med förmansbefattning orsakade mobbning, och en informant formulerade att 50–60 kvinnor och män bidrog med mobbning. Resultatet visade att kvinnor hade agerat mest självständigt när de mobbat. Både kvinnor och män hade mobbat på arbetsplatsen, och det var lika allmänt att utövaren mobbade både ensam och i grupp.



Figur 4. Antal mobbare och kön enligt svaren.

Frågan ”Ifall du upplevt mobbning, vem berättade du det för?” resulterade i 40 svar och kunde besvaras utgående ifrån sex olika svarsalternativ. Alternativ kollega valdes av åtta (20 %) informanter. 24 (60 %) deltagare valde att berätta om mobbningen till närmaste förman. Annan förman eller ledare, och arbetsskydd eller förtroendeman blev vald av en (2,5 %) informant på båda alternativen. Tre informanter (7,5 %) hade valt arbetshälsovården, lika många valde alternativet arbetshandledare/någon annan.

6.4 Beteendenas förekomst och hantering de senaste två åren

Fråga 11.1 var uppdelad i två delar. I första delen ombads informanten uppge ifall hen upplevt eller haft erfarenhet av negativt beteende inom loppet av en två-årsperiod. Av samtliga (n.185) informanter valde 47 deltagare svarsalternativet *jag har inte upplevt eller upptäckt negativt beteende*, medan 138 (av n 185) valde alternativet *jag har upplevt eller upptäckt negativt beteende*. I andra delen av frågan kunde informanten välja ifall hen upplevt eller upptäckt mobbning under de två senaste åren. 112 informanter (n 185) av samtliga uppgav att de inte upplevt eller upptäckt dessa erfarenheter, då de valde svaret *Jag har inte upplevt eller upptäckt mobbning*. 73 deltagare i denna studie valde svarsalternativet *Jag har upplevt eller upptäckt mobbning* under de senaste två åren.

Frågan ”Ifall du upplevt negativt beteende eller mobbning, har situationen hanterats enligt föreskrifter?” besvarades av 146 informanter. Av samtliga (n 146) ansåg 24 (16,4 %) informanter att negativt beteende eller mobbning behandlats enligt föreskrifter. 39 (26,7 %) informanter upplevde inte att beteendet hanterats enligt föreskrifter, medan 83 (56,8 %) informanter uppgav att de inte visste om negativt beteende och mobbning hanterats enligt föreskrifter.

6.5 Kvalitativt resultat

I detta kapitel presenteras studiens kvalitativa resultat, som baseras på webenkätens sista fråga. Forskningsfrågan ”berätta med egna ord hur du upplever att negativt bemötande och mobbning hanteras på arbetsplatsen?”

Informanternas upplevelser av hur negativa beteenden och mobbning hanterats

Totalt 98 informanter av samtliga (n185) besvarade frågan. Av dem var 67 kvinnor och 31 män. 79 informanter var tillsvidare anställda medan 19 av samtliga (n 98) var långtidsanställda. Av 98 informanter fungerade tolv som förmän, medan 74 informanter meddelade att de inte var förmän, och 12 informanter återgav ingen position.

Frågan resulterade i två övergripande huvudkategorier samt övriga resultat som presenteras i följande tabell.

Tabell. 6. Översikt av huvudkategorier och underkategorier

Underkategorier	Huvudkategorier
Tidigt stöd och ingripande	Negativa beteenden och mobbning hanteras med hjälp av ledarkompetens och samarbete
Förtroende	
Gemensamt ansvar	
Passivitet och bagatellisering	Bristande angreppsätt om negativt beteende och mobbning kan understöda dess förekomst
Beteendet hanteras varierat	
Ingripa och rapportera kan bli svårt	Övriga fynd

Ineffektiv dialog	
Annat	

6.5.1 Negativa beteenden och mobbning har hanterats med hjälp av ledarkompetens och samarbete

Upplevelsen att ‘negativa beteenden och mobbning hanteras med hjälp av ledarkompetens och samarbete’ beskriver anställdas erfarenhet av hur beteenden hanterats av ledare och underordnade. Den sammanfattar tre underkategorier **Tidigt stöd och ingripande** som beskriver ledares och samarbetspartners agerande. **Förtroende** lyfter fram anställdas upplevelser av på vilket sätt ledare hanterat dessa frågor. **Gemensamt ansvar** lyfter fram arbetstagarens konkreta agerande i hur negativt beteende och mobbning hanteras.

I enkätsvaren framkom att anställda upplever att negativa beteenden och mobbning hanteras med hjälp av **tidig stöd och ingripande**. 31 arbetstagare beskrev att hantering i form av tidigt stöd och ingripande kommer i uttryckt med att ledare på flera olika nivåer agerar med att ta initiativ till samtal med berörda personer, för att reda ut och uppnå en lösning i själva situationen. Att ledare agerar och tar tag och diskuterar anses vara betydelsefullt och flera respondenter uppgav att det hjälpte. Nio av 98 arbetstagare uppgav att förutom med samtal agerar ledare med snabbhet, effektivitet och saklighet i relation till dessa frågor. Ledares stöd och ingripande förändrar situationer till det bättre enligt informanterna. Ytterligare återgavs att utöver samtal agerar ledare på ett sätt som gör att de som är skyldiga till mobbning får ta konkreta konsekvenser för sitt beteende.

”Omalla kohdallani oma lähiesimies otti oman kiusaamisiansi vakavasti ja asia selvitettiin istumalla alas asianosaisen kanssa.” (78)

”asiat on selvitetty pikimmiten ja niin että kaikki osapuolet ovat olleet tyytyväisiä ja asia on saatu selvitettyä.” (100)

”kiusaaja siirrettiin toiselle osastolle. Toisessa tapauksessa osastonhoitaja jututti molempia osapuolia.” (105)

I enkätsvaren uttrycktes att negativt beteende och mobbning i mer krävande situationer hanteras av ledare på flera olika ledningsnivåer och av olika samarbetspartner både i och utanför organisationen. Dessutom återgav en del informanter att oavsett situation så försöker ledningen ständigt ta itu med negativt beteende och mobbning.

”Havaittaessa puututaan ja kyseisten ihmisten kanssa keskustellaan esimiesten toimesta. Ellei keskustelulla saada ratkaisua aikaan niin toimitaan toimintaohjeiden mukaan asian käsittelyn suhteen esim. työntekijä ohjataan tarvittaessa työterveyshuoltoon tai asia viedään ylihoitajan tietoon ja jatketaan siellä tarvittaessa. Asioihin pyritään kuitenkin saamaan aina ratkaisu keskustellen.” (79)

När ledare agerar vid situationer med negativt beteende och mobbning har informanter upplevt **förtroende** gentemot ledarna. Anställda återgav känslor av att de upplevt förtroende inför ledaren, eftersom de valt att berätta om dessa beteenden åt ledaren när de förekom. Dessutom förmedlade en anställd att hen upplever att ledare hanterar dessa situationer på ett positivt och gynnande sätt.

”Tunnen, että voin avoimesti ja luottamuksellisesti lähestyä esimiestäni, jos havaitsen kiusaamista tai epäasiallista käyttäytymistä.” (12)

Några anställda ansåg att ledaren har direkt inflytande på hur väl ledare lyckas att ta itu och hantera negativt beteende och mobbning, vilket kan relateras med huvudkategorin ledarkompetens och samarbete.

En del informanter återgav att negativt beteende och mobbning hanteras på olika sätt vilket synliggjordes genom **gemensamt ansvar**. Det gemensamma ansvaret framkom i 19 av 98 anställdas svar med att lyfta fram vad och på vilket sätt beteendet hanterats. För att hindra negativt beteende och mobbning upplever anställda att det behövs att själva beteendet lyfts fram, så att ledare ska kunna ta tag och hantera dessa situationer,

”Mielestäni niihin puututaan, kunhan ne vain tuodaan esille.” (44)

”Negatiiviseen käyttäytymiseen tai kiusaamiseen puututaan hoitopuolella, jos se tuodaan esimiehen tietoon.” (112)

19 av 98 informanter enades om att negativt beteende diskuteras och reflekteras gemensamt. Fyra av 19 informanter meddelade att dessa situationer diskuteras direkt eller öppet inför varandra, och tre anställda var av den åsikten att beteendet diskuteras i arbetsgruppen innan ledare informeras. Ytterligare återgav en anställd att mobbning informeras sakligt åt ledaren. Vidare återgav en anställd att förutom en diskussion med kolleger och information åt ledare så ger man stöd åt den som blir drabbad av bemötandet.

”Nostetaan ”kissa” pöydälle ja puhutaan asiat halki.” (71)

”Työkaverit puuttuu ja sanoo asiasta suoraan henkilökohtaisesti.” (131)

”pyritään keskustelemaan ja miettimään ratkaisuja soveltuvassa yhteydessä esim. kollegoiden kanssa, annetaan tukea epämiellyttävän käytöksen kohteeksi joutuneelle sekä viedään tietoa esimiehelle tarvittavia selvittelyjä tai toimenpiteitä varten.” (172)

Anställda uppgav att negativt beteende och mobbning hanteras gemensamt på ett konkret sätt, som hjälper till att förhindra att beteendet uppstår.

”Negatiivinen käyttäytyminen ja kiusaamisen eri muodot ovat vähentyneet viime vuosina. Omalla osastollani on nollatoleranssi kaikkeen kiusaamiseen.” (99)

6.5.2 Bristande angreppsätt om negativt beteende och mobbning kan understöda dess förekomst

Erfarenheterna av ‘bristande angreppsätt gällande negativt beteende och mobbning kan understöda dess förekomst’, beskriver anställdas upplevelser på hur dessa beteenden hanterats i organisationen. Den sammanfattar två underkategorier **passivitet och bagatellisering** som beskriver anställdas erfarenhet av att beteendet hanterats bristfälligt både av ledare och övriga anställda. Underkategorin **beteendet hanteras varierat** belyser vilka situationer som resulterar i varierad hantering.

Bristande tag i förhållandet till negativt beteende och mobbning genom *passivitet och bagatellisering* framfördes i 30 enkätsvar. Personalen formulerade, att de upplever att negativt beteende och mobbning accepterats för mycket, och att dessa situationer hanterats väldigt lite, inte alls eller enbart kolleger emellan. Fler anställda skrev att de önskade att dessa situationer hanterades på ett grundligare sätt.

”Pitäisi käsitellä enemmän.” (162)

”Negatiivista käyttäytymistä ei oteta puheeksi. Siihen vain on jotenkin totuttu tai ajatellaan, että tietyt henkilöt nyt vaan käyttäytyvät tökerösti, joten ei niitä taideta mitenkään käsitellä”. (18)

I en del svar framkom att negativt beteende inte hanterats med tillräcklig intensitet. Någon uttryckte att de upplevde att både ledare och arbetstagare agerar bristande eftersom beteendet får pågå i långa tider. En arbetstagare meddelar att negativt beteende och mobbning mottas av medarbetare med axelryck ända tills någon ledare agerar.

”Siinä mielessä huonosti, että negatiivista käyttäytymistä koskevat eivät ole muuttuneet.” (42)

”Koen, että asioihin ei puututa tarpeeksi vakavissa ja pitkään jatkuneissa tilanteissa.” (68)

”Jonkin verran esim. huonoa käytöstä katsotaan läpi sormien ja saatetaan sietää turhaan pitkään sekä työyhteisössä että esimiehen taholta.” (172)

En del beskrev känslor om att de inte blivit bemötta och att de blivit kränkta eller försatt i underläge när de blivit utsatta eller beskrivit sina upplevelser gällande negativt beteende och mobbning. Någon uppgav att ledare kan bli ensamma när de hanterar, då medarbetare och ledare uteblir med sitt stöd.

”Kiusattu vaihtaa osastoa, ei kiusaaja. Kiusattu savustetaan ulos, eikä hänen kokemukseensa suhtauduta aina myötätuntoisesti (kyseenalaistetaan). Kiusaajaa saatetaan puhutella, mutta mitään varsinaisia sanktioita käytöksestä ei tule, ja se saa jatkua vuodesta toiseen.” (34)

”Näissä tilanteissa lähiesimiehet eivät aina saa tukea keneltäkään tai omilta ylemmiltä esimiehiltään.” (79)

Passivitet och bagatellisering yttrades även genom att några anställda upplevde brist på tillit och respekt i samband med att de berättat om sina erfarenheter för ledaren, som frågätt sitt ansvar och låtit bli att hantera situationen.

”Asiastani kerrottuani lähiesimiehelle, niin asia kuitataan ja jätetään käsittelemättä eikä siitä sen jälkeen puhuta.” (163)

Några arbetstagare uttryckte känslor om att beteendet åsidosätts och bagatelliseras av ledare. Vissa uppgav att ledare bagatelliserar då de inte vill engagera sig eller har kunskap att hantera beteendet. Någon upplevde att ledaren tog parti och favoriserade. Det uppgavs även att ledare bagatelliserar beteendet eftersom de själva kan vara involverade. En arbetstagare formulerade att arbetstagare bör till viss del kunna ta emot och hantera negativt beteende och mobbning.

”Sitä vähätellään. Kaikki esimiehet eivät osaa tai halua puuttua negatiiviseen käyttäytymiseen ja kiusaamiseen.” (15)

”Sitä ei käsitellä. Esimies vetäytyy vastustaan ja on puolueellinen. Työporukka jakautuu eri leireihin ja johtamisen olleessa heikkoa koko työyhteisö voi huonosti yhdessä.” (58)

”Aika huonosti. Esimies ei näe tilannetta tai ei halua nähdä. Esimies saattaa myös itse kiusata.” (180)

I underkategorin ***Beteendet hanteras varierat*** framkom att anställda ansåg negativt beteende ofta förblir dolt, vilket gör att hantering uteblir. Någon uppgav att mindre fall av mobbning ej hanteras, men att allvarlig mobbning hanteras av förmän. Anställda återgav att själva situationen och vem som är involverad har inverkan i hur situationen hanteras. I enkätsvaren framkom att det är skillnad på hur förmän lyssnar och agerar när de berättar om sina erfarenheter i förhållande till negativt beteende och mobbning.

”Riippuu tapauksista ja kohteista. Osa käsitellään ja osa sallitaan. Itse kävin läpi ohjeistuksen mukaan kaiken käsittelyä varten, mutta minulle jäi kokemus, että kiusaaja ja negatiivista asioista puhunut henkilö koettiin todennäköisesti niin hankalaksi, että ei haluttu prosessia käynnistää.” (185)

6.5.3 Övriga fynd

Övriga fynd som anställda lyfte fram i gällande forskningsfrågan var att **ingripa och rapportera kan bli svårt** av olika orsaker. Anställda meddelade att det känns svårt att rapportera dessa saker, vilket har en negativ effekt på ledarens förmåga att kunna hantera dessa beteenden. Ur svaren framkom även att ingripa/hantera kan vara svårt för ledaren på enheter där beteendet är väldigt utbrett. Ytterligare meddelade en arbetstagare att när negativt beteende kommer från organisationens administrativa nivå blir beteendet mer utmanande att hantera, vilket resulterar i att beteendet endast hanteras bland kolleger.

”Voi olla, että ilmoituskynnys esimiehille on näissä asioissa turhan korkea ja jos esimiehet eivät saa näitä asioita tietoonsa, niitä on vaikea käsitellä.” (149)

”Piikittelyyn ja heittoihin on vaikeampi puuttua, varsinkin, jos ne tulevat organisaatiohierarkian ylemmältä taholta. Yleensä piikittelyt niellään ja niistä puhutaan lähimpien kollegojen kanssa.” (112)

Anställda beskrev känslor av att ledare och medarbetare inte vågar agera. Orsaken rädsla för att agera uppgavs bero på själva situationen eller av egen involvering. Även rädsla att ytterligare förvärra eller att själv bli indragen meddelades som orsak till varför ingripande och rapportering är svårt.

”Ajoittain tuntuu, että työpaikallani ei uskalleta puuttua negatiiviseen ja asiattomaan käyttäytymiseen vaikka se olisi yleisesti tiedossa. Tässä olisi paljon parantamisen varaa.” (87)

”Kukaan vaan ei halua sekaantua ja puuttua pelossa että joutuu itse silmätikuksi.” (19)

Ineffektiv dialog upplevdes av två anställda, eftersom negativt beteende och mobbning diskuteras väl vidlyftigt, alltså på ett sätt som inte greppar själva händelsen. Dessutom rapporterade två anställda att de inte känner till verksamhetens direktiv kring negativt beteende, vilket tyder på att de inte fått ta del av verksamhetens handlingsplan gällande detta tema.

”Asiat käsitellään aina ”yleisellä tasolla”. Vaikka asia kokisi ainoastaan muutamaa ihmistä asiasta puhutaan hyvin ylimalkaisesti, jopa niin että itse ongelmaa ei suoraan kerrota. Tällöin itse ongelma ei suoraan käsitellä ja tuntuu että asiat jäävät selvittämättä tai puolittiehen.” (55)

Annat som kom fram på frågan ”hur upplever du att negativt beteende och mobbning hanteras på arbetsplatsen” är önskemål om att även ledare arbetsroterade, inte enbart vårdarna. Även förändringar i både attityder gällande uppskattning av varandras arbetsinsatser samt förändring i arbetsklimatet när negativt beteende och mobbning hanteras på arbetsplatsen. Humorn lyftes även fram, någon informant anser att jargongen ibland befinner sig på en nivå som gör humorn svårtolkad. Dessutom meddelade tre anställda att de inte upplever negativt beteende eller mobbning på arbetsplatsen, och en anställd anser sig inte kunna besvara frågan eftersom hen uppgav sig ha bristande erfarenhet. Ytterligare återgav en informant åsikter om studiens begränsningar.

Sammanfattning av resultaten

Av samtliga (n 185) informanter är 13 personer 18–25 år. 54 av 185 deltagare är 36–45 år, denna ålderskategori omfattade flest informanter. Största yrkeskategorin är vårdpersonal (132 av n 185) vilket även var förväntat då flest anställda har anställning inom denna kategori. Könsfördelningen bland informanterna resulterade i 61 män och 124 kvinnor. 147 informanter är tillsvidareanställd och 38 informanter är långtidsanställd (tidsbunden). Studiens resultat lyfter fram anställdas upplevelser angående negativt beteende och mobbning och hur dessa beteenden hanterats. Över hälften av informanterna markerade att de aldrig upplevt något av instrumentets negativa beteenden. I subkategorin *arbetsrelaterad mobbning* markerades främst beteenden och handlingar om att information undanhållits, fått order om att utföra arbete under egen kompetens, samt att åsikter och attityder ignorerats. Beträffande subkategorin *personrelaterad mobbning* markerades främst i punkterna att man blir förödmjukad och hånad

i relation till sitt arbete, även frekvensen på skvaller och rykten, blivit osynliggjord, fått kränkande kommentarer om sin personlighet, ignorerad eller att man blir behandlad på ett hatiskt sätt. Angående subkategorin *fysiskt skrämmande mobbning*, så är det informanter, som upplever att de dagligen på sin nuvarande arbetsplats blir utskällda eller ändamål för impulsivt hat eller vredesutbrott eller bemöts med någon form av skrämmande beteende.

Resultatet på basen av instrumentets gränsvärden visar att det finns anställda, som blir utsatta för både sporadisk (29 av n185) och allvarlig (5 av n185) mobbning. Utgående från instrumentets operationella kriterier är tio anställda utsatta för mobbning, åtta av dem har fastanställning. Arbetstagarnas subjektiva erfarenhet av mobbning visar att mobbning förekommer i varierad intensitet. Informanter rapporterade att både medarbetare och ledare orsakar mobbning, och att kvinnor och män, ensamma och i grupp bidrar till det. Anställda berättar i första hand för förmannen om sin utsatthet. Majoriteten, 138 av 185 informanter, rapporterade att de senaste två åren upplevt eller upptäckt negativt beteende, medan över hälften (112 av 185) inte gjort det i relation till mobbning. Övervägande del (83 av 146) informanter återger, att de inte vet ifall negativt beteende eller mobbning hanteras enligt föreskrifter.

Det förekommer både positiva och negativa upplevelser av hur negativt beteende och mobbning har hanterats, förhållandet mellan åsikterna är väldigt lika. Analysen resulterade i tre huvudkategorier 'negativt beteende och mobbning har hanterats med hjälp av ledarkompetens och samarbete', 'bristande tag i negativt beteende och mobbning kan understöda dess förekomst' och huvudkategorin 'övriga resultat'. Anställda uttryckte på flera sätt att hantering har förverkligats genom ledarkompetens och samarbete, i form av tidigt stöd och ingripande, förtroende, och gemensamt ansvar. Anställda återger även att verksamhetens arbetskultur är bristande. Anställda anser att negativt beteende och mobbning hanteras otillräckligt, vilket främjat dess förekomst i följd av passivitet och bagatellisering, och varierad hantering. Anställda meddelar att de upplever att ingripa och att rapportera kan vara svårt och att ineffektiv dialog har inverkan på hur negativt beteende och mobbning hanteras. Några anställda uttryckte önskemål om öppnare verksamhetskultur och större likvärdighet mellan verksamhetens operativa och administrativa nivå.

7 Diskussion

I detta kapitel diskuteras studiens kvantitativa och kvalitativa resultat utifrån studiens forskningsfrågor. Resultaten jämförs med andra forskning inom ämnet och tolkas utgående från de teoretiska utgångspunkterna.

Syftet med denna studien är dels att kartlägga sjukhuspersonalens upplevelser och förekomst av negativt beteende och mobbning, dels att få kunskap om hur detta hanterats. Informanterna omfattar hela sjukhusets personal (n 185 av 311) med olika yrken och befattningar på flera olika nivåer. Studiens forskningsfrågor är: ” På vilka sätt har negativt beteende och mobbning på arbetsplatsen kommit till uttryck? ” och ” Hur har negativt beteende och mobbning hanterats? ”

Kvantitativt material omfattades av enkätens tolv första frågor. I denna studie deltog fler kvinnor än män, vilket delvis kan förklaras med att antalet anställda kvinnor (60 %) är fler än män (40 %). Yrkeskategorin vårdpersonal var flest, eftersom största delen av organisationens anställda arbetar inom denna yrkeskategori.

På instrumentet (NAQ-R 22) svarade informanter genom att välja alternativ i en femgradig Likert-skala. Om hur de upplevt angivna negativa beteenden, under de senaste sex månaderna (Einarsen m.fl., 2009). Inför analysen uppdelades artiklarna i subkategorier, som är; arbetsrelaterad-, personrelaterad-, och fysiskt skrämmande mobbning. Svaren på subkategorierna var varierande, men majoriteten av samtliga (n 185) informanter svarade att de aldrig upplevt dessa negativa upplevelser på sin arbetsplats.

Arbetsrelaterad mobbning rapporterades frekvensmässigt mest på svarsalternativen ibland och varje vecka, i jämförelse med personrelaterad och fysiskt skrämmande mobbning. Resultatet av denna studie visar att några informanter varje vecka upplever, att de får order att arbeta under egen kompetens, att de har allt för stor arbetsbörda, eller att viktiga arbetsuppgifter har frångåtits dem och ersatts av oangenäma uppgifter. Dessa upplevelser gynnar mobbning på arbetsplatsen och kan återspeglas till Wilson (2016), även Maio m.fl. (2016) studie som visar att anställda kan bli utsatta av mobbning på arbetsplatsen ifall arbetet inte motsvarar egen kompetens eller att hen inte får ta ut sina rättigheter. Att ha upplevelser av att arbeta under egen

kompetens eller att få för mycket arbete, stöds även av Andersen, m.fl. (2010) som uppger bl.a. att kontroll över arbetstakt kan frambringa trakasserier på arbetsplatsen, samt Duffy och Sperry (2012) vars studie visar att mobbning i en organisation kan ske både vertikalt och horisontellt. Yiqiong m.fl. (2019) studie visar bl.a. att arbete som är organiserat med hänsyn till autonomi skapar mindre erfarenheter av mobbning på arbetsplatsen. Även McDaniel, Nagala och Leonards (2015) studie belyser att utveckling av kompetens är viktigt eftersom detta kan utveckla individens förmåga att hantera och försvara sig gentemot mobbning.

I studien rapporterade flera anställda att deras åsikter och attityder ibland (37 %), varje månad (6,5 %), varje vecka (1,6 %), eller varje dag (1 %) ignoreras, vilket får stöd av Leymann (1986), som beskriver att mobbning ofta startar med en konflikt där den utsatta blir i ett underläge och bemöts av olämplig kommunikation.

Arbetsrelaterad mobbning är mer framträdande i denna studie, än personrelaterad mobbning och fysiskt skrämmande mobbning, vilket stöds av tidigare forskning (McComb m.fl., 2018); Einarsen m.fl., 2009; Carter m.fl., 2013).

Gällande **personrelaterad mobbning** visar analysen att (26 %) informanter rapporterar att de ibland utsätts för skvaller/rykten eller att de ignoreras eller exkluderas på arbetsplatsen senaste halvåret. Sex informanter upplever att de stöter på skvaller eller rykten om sig själv varje vecka. Ett fåtal (tre av 184) återger att de varje vecka eller varje dag blir utsatta för oönskade skämt av personer man inte kommer överens med. Fem av 185 informanter får utstå av överdriven sarkasm och retningar varje vecka eller varje dag. Detta resultat stöds av Einarsen, Hoel och Notelaers (2009) som beskriver att personlig mobbning kan innebära ifrågasättandet av psykisk hälsa, hån i relation till arbetsuppgifter, exkludering ur gemenskapen, samt skvaller. Även Blomberg (2016) skriver att personlig mobbning går ut på att någon nerveraderas och skadas på personlig nivå.

I studien framkom att 2,2 % (fyra av 185) informanter upplevt **fysiskt skrämmande mobbning** varje vecka eller varje dag. Einarsen m.fl. (2009) säger att denna typ av mobbning sker genom att bli hotad med våld eller hot av fysiskt utnyttjande eller offer för det. Resultatet visar även att upplevelser av att bli utskälld och föremål för impulsivt hat och ilska, eller att bli blockerad och hindrad i sin väg, vilket stöder resultatet i denna subkategori.

Negativt beteende och mobbning utifrån gränsvärden visar att ett flertal (29 av 185) anställda både kvinnor (n 21) och män (n 8) befinner sig i en riskzon av att drabbas av allt påtagligare mobbning och några (n 5) anställda är utsatta för återkommande mobbning på sin nuvarande arbetsplats. Notelaers och Einarsen (2012) beskriver betydelsen av att identifiera mobbning på arbetsplatsen. Identifiering kan ge betydelsefull information, som kan hindra att begynnande mobbning utvecklas till en allvarligare form. Strandmark m.fl. (2019) konstaterar i studien att mobbning är ett dolt problem som ofta erkänns först i ett sent skede. Även Hansen m.fl. (2018) studie pekar på hur viktigt det är att ta itu med mobbning. Hansen m.fl., (2018) menar att arbetstagare som blir vittne till mobbning kan uppleva psykiskt illabefinnande och löpa större risk att drabbas av långtidssjukskrivning, trots att de själva inte blir mobbade.

Att mäta utsatthet för mobbning enligt kriterierna på två beteenden i veckan (sex mån), resulterade i fler utsatta än vad variabeln egen utsatthet visade. I denna studie var det fler kvinnor än män som upplever negativa beteenden, vilket kan återspeglas med Escartin, Salin, och Rodríguez-Carballeira (2011) studie, där resultatet visar att kvinnliga löntagare markerar i större grad yrkesmässig nervärdering och känslomässig kränkning, medan männen la tonvikten på kränkande arbetsvillkor i sina definitioner av mobbning. Kvinnor bedömer svårighetsgraden av negativa handlingar mer kritiskt än män. Även Forskarna Salin och Hoel (2013) och Mundbjerg Eriksen, Høgh och Hansen (2016) resultat visar att det förekommer könsskillnader i prevalensnivån gällande mobbning på arbetsplatsen.

Informantens upplevelse av egen utsatthet genom självmärkning resulterade i lägre frekvens mobbningsdrabbade i jämförelse med operationella kriterierna. Dessa resultat kan förenas med Nielsens m.fl. (2010) studie som beskriver att graden av mobbning på arbetsplatser influeras av mätmetod och dess förfarande. Självmärkningsresultatet kan även beaktas i förhållande till Notelaers och Einarsen (2012) studie, som upplyser om att mobbning kan skapa känslor av skam, vars känslor kan resultera i att man undviker att märka sig själv som mobbad. Prevalens av mobbning genom självmärkning resulterar i lägre frekvens mobbade i förhållande till övriga metoder, vilket även framkommer i Rahm m.fl. (2019) studie.

I denna studie rapporterade 19 av 28 informanter genom självmärkning att de i någon grad blivit utsatta för mobbning på sin nuvarande arbetsplats. Mobbaren rapporterades främst vara en kollega, eller en kombination av kollega och ledare, ledare eller underordnad. Dessa resultat instämmer med Duffy och Sperry (2012) som beskriver att mobbning mellan arbetstagare kan

ske vertikalt i båda riktningarna eller horisontellt. Även Einarsen m.fl. (1998) skriver att mobbning förekommer i alla yrken oavsett ålder, kön, yrkesutbildning och position. Lehto och Suutela (2008) skriver att det vanligen är arbetskamraten eller förmannen, som orsakar mobbning på arbetsplatsen. Österberg m.fl. (2010) skriver i sin doktorsavhandling att mobbning är fråga om makt, alltså en kraft som mobbaren strävar att ta ifrån mobboffret för att främja egen situation på arbetsplatsen. Resultatet i denna studie visar att även ledare upplever mobbning på sin nuvarande arbetsplats, vilket får stöd av Björklund, Brämberg, Hellaman, Åkerholm och Jensen (2018). Författarna skriver att chefer kan utsättas för mobbning eller anklagas för att mobba i situationer när de inleder sin position, eller om det förekommer otydlighet i arbetsroll och arbetsuppgifter. Även förändringar och ogynnsamma attityder i förhållande till ledarskapet kan ha inverkan på förekomst av mobbning.

Mobbade informanter väljer främst att berätta om sin utsatthet till närmaste ledare. Att informanter vänt sig till ledaren kan belysa om att ledarskapet är tryggt och stödjande, vilket kan återspeglas med Van Heugen (2012) som i sin studie lyfter fram hur viktigt det är att drabbade får stöd, vilket ger utsatta känslor av kontroll i begynnande situationer av mobbning. Resultatet kan även återspeglas med Strandmark och Rahm (2014) som beskriver att nolltolerans mot mobbning kan uppnås när chefer, ledare och anställda arbetar tillsammans i ett humanistiskt värdesystem med öppenhet, samarbete och konfliktlösning.

Gällande **beteendenas exponering och hantering de senaste två åren** visar resultatet av denna studie att 138 av 185 informanter har upplevt eller upptäckt negativt beteende. 112 informanter uppger att de inte upplevt eller upptäckt mobbning. Medan 73 informanter av samtliga deltagare har upptäckt eller upplevt det. 75 % av samtliga (n 185) informanter har under de senaste två åren i någon form stött på negativt beteende, medan 39 % av samtliga haft någon erfarenhet av mobbning. Av samtliga (n 146) återgav 24 informanter att negativt beteende och mobbning hanteras enligt föreskrifter, övriga uppgav att (39 av 146) att hantering inte förekommer och en stor del (83 av 146) informanter uppgav att de är ovetande om eventuell hantering. Detta kan eventuellt få stöd av Hallberg och Hallbergs (2016) studie, som lyfter fram att det är vanligt att kolleger och ledare undviker att se förekomst av mobbning på arbetsplatsen. Orsaker till undvikande kan ligga i bristande kunskaper om hur man borde ingripa eller för att undvika bli involverad i konflikten. Rahm m.fl. (2019) studie visar att mobbning på arbetsplatsen både är ett erkänt och ett tabubelagt dilemma vars beteende framkommer först i ett sent skede. Detta dilemma kan förenas med studiens resultat.

Studiens kvalitativa resultat besvarades genom studiens andra forskningsfråga, som löd; ”Hur har negativt beteende och mobbning hanterats?” Analysen bringade fram tre kategorier: ”Negativt beteende och mobbning hanteras med hjälp av ledarkompetens och samarbete”, ”bristande tag om negativt beteende och mobbning kan understöda dess förekomst” och ”övriga fynd”.

Studien visar att anställda upplever att **Negativt beteende och mobbning hanterats med hjälp av ledarkompetens och samarbete**. Informanter anser att hantering av negativt beteende och mobbning synliggjorts med att ledare agerar genom tidigt stöd och ingripande. En del anställda uttrycker att ledare agerar snabbt, effektivt och sakligt och att ledares ingripande har förändrat situationer till det bättre. Det upplevs att ledare tar itu med negativt beteende och mobbning både med informella och formella sätt, men främst genom informella diskussioner och reflektioner med samtliga involverade. Ett flertal anställda upplever att dessa samtal hjälper att reda upp olika mobbningsituationer, vilket får stöd av Hallberg och Strandmark (2004) som beskriver att mobbning kan förebyggas genom mod, kunskap och vilja. Även Spence Laschinger, Wong och Grau (2012) förespråkar att stödjande ledarstil kan hjälpa att skapa arbetsmiljöer som hindrar utveckling av mobbning och utmattning på arbetsplatsen. Det är av stor betydelse att de som drabbats av mobbning får stöd. Stöd ger känslor av kontroll vilket ökar förmågan att skydda sig mot en begynnande mobbningsituation (Van Heugten, 2012).

Informanterna formulerar att de känner förtroende för ledaren. Dessa känslor framstår hos en del anställda, som uppgav att de känner att de kan berätta för ledaren ifall mobbning förekommer och att ledaren hanterar mobbning på ett gynnsamt sätt. Dessa resultat kan relateras med Spence, Laschinger, Wong och Grau (2012) studie, om att stödjande ledarskapsstil har gynnsamt inverkan på arbetsmiljön vilket hindrar mobbning och utmattning på arbetsplatsen. Att man gemensamt tar ansvar genom att lyfta fram situationerna är avgörande för att ledare skall kunna agera, uttryckte flera informanter. En del informanter återger att negativt beteende och mobbning hanteras med att anställda gemensamt lyfter fram problemet och diskuterar igenom det tillsammans. Vissa anställda meddelar att de hanterar problemet genom att direkt agera och säga till öppet och personligen. Gemensamt ansvar uttrycktes med att anställda tar tag och informerar ansvariga ledare och att kolleger ger sitt stöd till åt den drabbade. Dessa resultat får stöd av Vartia m.fl. (2016) som upplyser att varje anställd kan påverka med att skapa nolltolerans mot mobbning på arbetsplatsen. De anställda i studien upplever att mobbning hanteras genom stöd av handlingsplan och i gemenskap med samarbetsparter t.ex.

arbetshälsovård och arbetarskyddsförvaltning, vilket understöds av Mereis (2018) som lyfter fram betydelsen av att ledare har kunskap i verksamhetsplanen gällande hur mobbning skall hanteras. Även Strandmark och Rahm (2014) studie anger att nolltolerans uppnås med att ledare, på olika nivåer, och anställda arbetar tillsammans med ett humanistiskt värdesystem med öppenhet, samarbete och konfliktlösning. Maio m.fl. (2016) studie bevitnar även betydelsen av att ha tillgång till förebyggande program och arbetshälsovårdstjänster.

Bristande tag om negativt beteende och mobbning kan understöda dess förekomst är en kategori som lyfter fram anställdas upplevelser om att hantering av negativt beteende och mobbning har skett på ett otillräckligt och bristande sätt. Flera anställda upplever att dessa beteenden hanteras med passivitet och bagatellisering. Det framkommer att anställda upplever att dessa beteenden accepteras för mycket och att själva hanteringen ofta förblir otillräcklig eller att den helt uteblir. I denna studie upplevde en del anställda att det finns ledare som inte vill eller saknar kunskap att hantera. Bristande hantering framgick då flera anställda upplevde att situationerna kunde få pågå i en lång tid. Detta resultat får stöd av tidigare forskning. Rai och Agarwal (2017) studie som pekar på att passiva hanteringsstrategier kan ha att göra med övertygelser om att ett ingripande inte lönar sig eller att det förekommer rädsla att skada eller förvärra ytterligare relationer i organisationen. Hallberg och Hallberg (2016) beskriver att det är vanligt att medarbetare och ledare undviker att se existensen av mobbning på arbetsplatsen. Att ledare bagatelliseras dessa beteenden framkommer i denna studie. En del anställda upplever att de blivit förbisedda och kränkta när de berättat om sina upplevelser till ledaren. Någon upplever att hen blir försatt i ett underläge när situationen hanteras. Någon upplever att ledaren tar parti eller favoriserar. Dessa resultat ger antydningar om att det råder brister i ledarskapet (Feijo m.fl., (2019); Glambek m.fl., (2018).

Några anställda i denna studie upplever att ledare själva bidrar till mobbning, som får stöd av tidigare forskning (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1998; Duffy & Sperry, 2012). Flera anställda uppger att beteendet hanteras varierat. Anställda anser att negativt beteende och mobbning inte blir hanterade i mindre allvarligare fall, medan allvarliga fall hanteras av förmän. (Strandmark m.fl., 2019). Någon anställd upplever att dessa situationer hanteras beroende på vem som blivit utsatt och att det förekommer skillnader på hur förmannen lyssnar. Einarsen, Hoel, Zapf, och Cooper (2011) beskriver att det är enbart den som blir mobbad som har en klar bild av hela situationen, medan övriga vet bara en del av hela situationen, vilket gör att situationen kan uppfattas på olika sätt.

Anställda återger även **övriga fynd** som beskriver vilka faktorer har inverkat när dessa beteenden hanteras i gällande organisation. Att ingripa och rapportera uppger ibland vara svårt. En del anser att ribban att rapportera är hög och att det känns svårt att informera ledaren, vilket kan sammankopplas med Hallberg och Hallberg (2016) som beskriver att undvikande kan bero på att man inte vill förvärpa situationen eller att man upplever rädsla att själv bli indragen. I studien framgår även att det kan vara svårt att ingripa och rapportera om beteendet är väldigt utbrett på någon avdelning eller om det negativa bemötandet och mobbning kommer från organisationens ledning. I studien framkommer att en del anställda upplever att både ledare och anställda inte vågar ta itu och agera i dessa situationer (Balducci, Fraccaroli & Schaufeli, 2011). Några anställda anser att ineffektiv dialog är en orsak till varför hantering av negativt beteende och mobbning inte fungerar effektivt. Sammanfattningsvis förmedlar anställda önskemål om en öppnare verksamhetskultur med större jämlikhet och attityder som värdesätter varandras arbete i förhållande till eget arbete.

Resultatdiskussion i förhållande till de teoretiska utgångspunkterna. I detta avsnitt diskuteras caritativt ledarskap och lidande i förhållande till studiens resultat. Caritativt ledarskap baserar sig på villkorslös kärlek och barmhärtighet inför den andra. När det handlar om caritativt ledarskap ses människans värdighet som det mest centrala. Lidande däremot kränker människans absoluta värdighet.

I denna studie visar resultatet att i över hälften av alla svar ansågs negativt beteende och mobbning inte förekommer på arbetsplatsen, vilket talar för en god arbetsmiljö som leds av caritativa ledare. Samtidigt återger flera anställda att negativt beteende i varierad intensitet förekommer på arbetsplatsen, men även mobbning. Anställda upplevde att både ledare och medarbetare bidrar till dessa beteenden. Hanteringen upplevs olika, flera väljer att hantering sker väl, för lite, bristfälligt eller inte alls. De flesta utsatta valde att berätta åt ledaren. Största delen har någon erfarenhet av dessa beteenden inom loppet av två åren och majoriteten meddelade att de inte vet ifall dessa beteenden blir hanteras enligt handlingsplanen. Bondas (2003) anger att effektivitet inom vården inte alltid kan mätas, ledare kan be patienter, anhöriga och anställda beskriva sina erfarenheter, som ligger i grund i fortsatt utvecklig och förändringar. Anställda lyfter fram att ledare har agerat genom tidigt stöd och ingripande. Det framgår att anställda upplever tilltro till ledaren och att negativt beteende och mobbning kan diskuteras och redas ut gemensamt. Bondas (2003) beskriver att för att lyckas utveckla en vårdande kultur, behövs caritativt ledarskap i form av kärlek och kunskaper kombinerat med kommunikation

och relationer. Anställda meddelar att de genast tar itu med dessa beteenden eftersom beteendena inte accepteras och att nolltolerans gäller. Flera återger att hantering sker både öppet och personligen, vilket kan tolkas utifrån Bondas, (2003) tankar om att ärlighet, rättvisa och rakhet skapar tillit och trygghet i organisationens kultur.

Bondas (2008) beskriver att ett caritativt ledarskap innebär att förhindra arbetsförhållanden som skapar ohälsa. I denna studie framgår att några anställda upplever att de är mobbade, ett par av dem är svårt utsatta. En del upplever att dessa situationer inte hanterats. Eriksson (1992) ser att i mötet med lidande människor behövs kärlek och mod. Bagatellisering och passivitet framkommer i resultatet. Eriksson (1994) skriver att man kan uppleva svårt lidande ifall människan inte tas på allvar. Att inte tas på allvar, skapar hinder och möjligheter för människan att yttra sitt sanna jag. Bondas (2006) menar att vårdledare bör reflektera över vilket inflytande och betydelse deras ledarskap har på vården och dess verksamhetskultur, eftersom ledare fungerar som förebilder som har en inverkan på vården.

Litteraturen (Einarsen, 2009) och resultatet i denna studie visar att mobbning kan vara svårt att medge och dela. Att medge att man är ett offer för mobbning kan kännas tungt, svårt och kränkande, vilket ytterligare skapar lidande. Eriksson (1994) lyfter fram att människans värdighet kränks genom lidandet. När värdigheten kränks kan upplevelsen av mobbning bli svår att delge. Människor som lider är väldigt olyckliga, vilket ger dem känslor av skam. Även känslor av skuld kan upplevas mitt i lidandet.

Eriksson (1994) lyfter fram olika kategorier av lidande. Mobbning på arbetsplatsen kan tolkas vara förenligt med vårdlidande. Att vårdgivaren i relation till en annan vårdgivare utövar makt genom mobbning kränker människans värdighet. I resultatet framgår att en del informanter upplever att de blivit ignorerade, exkluderade och hånade, vilket kan tolkas som ett vårdlidande (Eriksson, 1994). Att bli utsatt för negativa handlingar och beteenden varje vecka eller varje dag är ett verkligt hot mot människans hälsa. Mobbning på arbetsplatsen påverkar människans hälsa, både psykiskt och fysiskt och kan därför även sammankopplas med både sjukdomslidande och ett livslidande (Eriksson, 1994). Mobbning kan ge upphov till känslor av skam och skuld som gör drabbade inte förmår att berätta åt ledaren. I studien framkommer att anställda upplever att hantering skulle ske ifall ledare fick veta att mobbning förekom, vilket kan betyda att fler anställda lider i tysthet. Psykiskt lidande sker när människan i förhållande till åkomman eller behandlingen känner skuld, skam eller förnedring. De nämnda känslorna

kan orsakas av vårdtagaren själv, samt av anställdas klandrande attityd eller av individerna i dess kontext (Eriksson, 1994).

Foss, Nåden och Eriksson (2018) ser att ledarskap ur ett vårdvetenskapligt perspektiv innebär ett etiskt ansvar att bry sig om den andra. I studien uttrycker anställda både positiva och negativa erfarenheter av hur ledare lyckats visa detta ansvar. Studien visar att i gällande organisation finns ledare som i kliniska sammanhang har tyngdpunkten vård som sitt viktigaste ansvarsområde. Vårdledare har haft fokus på att främja hälsa, har visat kompetens och har funnits till för medarbetaren, uppger flera anställda. Att anställda upplever att ledarens ansvar har uteblivit, kanske delvis beror på att en del ledare har bristande kunskaper när det gäller att se vårdens substans. Substansen har eventuellt suddats ut och blivit oklar i takt med yttre krav på både effektivitet och ekonomi.

Avslutningsvis så uttrycker anställda önskemål kring personalens rotationspraxis och ger önskemål gällande utveckling av arbetsklimat. Bondas (2003) lyfter fram att caritativa ledare ansvarar för att skapa utrymme för önskningar, reflektioner och förslag.

8 Metodologiska överväganden

Oberoende av vilka metoder som används vid datainsamling, måste de alltid granskas kritiskt granskas för att fastställa hur tillförlitlig och giltig den information är som framkommit. Inom kvantitativa undersökningar används termerna **reliabilitet** och **validitet**. I kvantitativa studier är det viktigt att kunna påvisa på reliabilitet, alltså pålitlighet i mätningarnas tillförlitlighet och logik. Reliabiliteten blir avgörande beroende på hur mätningarna genomförs samt hur omsorgsfullt de behandlas (Eliasson, 2013). Tillförlitlighet har att göra med hur resultatet i en undersökning är lika ifall studien upprepas. Validitet uppskattar hur bra mätinstrumentet mäter det som det är ämnat att mäta. Reliabilitet och validitet har anknytning till varandra, vilket betyder att en mätning som inte är reliabel kan ej vara valid (Bryman, 2018).

De förberedelser som gjordes innan studiens början var att söka forskningstillstånd av sjukhusets ledande läkare och överskötare, vilket gjordes i samråd med handledare. I tillståndet redogjordes för tema, syfte, forskningsfrågor, insamlingsmetod, forskningsmetoder, resurser, analysmetod och annan betydelsefull information. Min inläsning av instrumentet (NAQ-R) resulterade i att jag valde att byta ut begreppet trakasserier (i forskningstillstånd och inbjudan till studien) till negativa beteenden. Det exakta antalet anställda granskades upp straxt innan inbjudan till studien skickades ut, vilket förklarar skillnad på antalet anställda i forskningstillstånd och resultat. Dessa förändringar kan ha en negativ inverkan på studiens trovärdighet. Som forskare har jag varit objektiv (*reliabilitet*) gällande information som delades ut via inbjudan, enkäten och resultatbeskrivningen. Undersökningen utfördes utanför semestertider för att få så många som möjligt att delta, vilket resulterade i att 59,5 % (185 av n 311) deltog. Kvantitativ metod valdes som övergripande metod av flera skäl. En orsak var att ledningen i den undersökta organisationen gav önskan om att studien riktades till alla anställda i organisationen. Att inte begränsa studien till en viss yrkesgrupp, kön eller ålder upplevdes även helt rätt när syftet är att få kunskap om anställdas erfarenhet och upplevelser av negativt beteende och mobbning samt dess hantering. Den andra orsaken är att negativt beteende och mobbning är tvärvetenskapligt forskat och på basen av tidigare forskning så har studien större fokus på kvantitativ metod. Studien utökades med kvalitativ metod ur ett vårdvetenskapligt perspektiv med hermeneutisk ansats, för att fördjupa och vidga kunskapen om hur anställda

upplever att negativt beteende och mobbning hanteras inom gällande organisation. Den kvalitativa metoddiskussionen beskrivs mer ingående längre fram i kapitlet.

Billhult (2017) skriver att *innehållsvaliditeten* blir mer tillförlitlig då forskaren diskuterar mätmetoden med personer som är insatta i temat. Innehållsvaliditeten är fråga om dialog, inte om numeriska tal. Jag var via e-post flera gånger i kontakt med norska forskarteamet gällande instrumentet (NAQ-R), för att på bästa sätt få förståelse av instrumentet. Instrumentets 22 artiklar samt webb-enkätens tre följande frågor (sex till åtta) utgick från Einarsen m.fl. (2009) studie. Gällande de 22 påståendena gjordes en omvänd översättning från engelska till finska, för att garantera att innebörden av frågorna formulerats rätt i gällande webb-enkät som utformades på finska. De övriga frågorna i enkäten har formulerats på ett klart och tydligt sätt för att undvika att feltolkning uppstår. För att stärka studiens validitet valde jag i samråd med handledaren att använda Westners (2017) svenska översättning av instrumentet (NAQ-R-S) i resultatredovisningen, istället för en egen översättning. Den svenska skalan är validerad. Före studien pilottestades enkäten av handledaren och några andra i handledarens team.

Einarsen m.fl. (2009) instrument (NAQ-R) är ett *validerat* och välbeprövat instrument inom skandinavisk kultur, vilket ger stöd till valet av instrumentet till denna studie. Jag utförde ingen reliabilitetstestning (Cronbachs alfa) av den interna reliabiliteten på instrumentet (NAQ-R), eftersom *reliabilitetstestningar* har blivit gjorda i samband med att instrumentet utarbetades. Valet av instrument (NAQ-R) ansågs lämpligt i gällande population eftersom mätinstrumentet var relativt kort i jämförelse med alternativa mätinstrument (LIPT, WAR-Q). Instrumentet (NAQ-R) valdes eftersom den på ett tydligt och konkret sätt lyfter fram 22 olika handlingar och beteenden, vilka kan tolkas som mobbning på arbetsplatsen när de pågått i sex månader eller mer. Instrumentets (NAQ-R) subkategorier gav information om på vilket sätt och i vilken frekvens de mobbningslika beteendena yttrades. Uppdelningen av subkategorier gjorde tabellerna lättare att överblicka. Informantens upplevelser av samtliga 22 påståenden kombinerat med självmärkningsmetoden tydliggjorde informantens eventuella utsatthet. En kombination av dem gav informanten möjlighet att ange eventuell utsatthet utan att uppge sin subjektiva erfarenhet av mobbning, vilket kan upplevas svårt (Einarsen, 2009). I studien kombineras även Notelaers och Einarsen (2012) avgränsningsmetod genom gränsvärden i förhållande till instrumentet (NAQ-R). Denna kombination ger ytterligare ett perspektiv och viktig information av frekvensen informanter som ibland blir mobbade och de som kontinuerligt mobbas. Att se på frekvensen mobbade utifrån två beteenden i veckan (Mikkelsen

& Einarsen, 2001) är det strängare alternativet. Metoden ger kunskap om informanternas utsatthet och upplevelser.

Eliasson (2010) beskriver att *reliabilitet* kan beskrivas som god om undersökningens data och slutsatser kan kontrolleras och upprepas. Magisteravhandlingens handledare fick tillgång till enkätresultaten och datamaterialet i statistikprogrammet SPSS. Resultatet och materialet genomgicks och diskuterades tillsammans. I studien presenteras tydligt vilka beteenden och handlingar instrumentet (NAQ-R) omfattar och i vilken grad informanterna upplever dessa. Instrumentet valdes även eftersom den omfattar konkreta och tydliga exempel på negativa handlingar, vilket lämpar sig väl när syftet i denna studie är att kartlägga personalens upplevelser och förekomst av negativt beteende och mobbning. Enkäten utökades med variabler som beskriver antalet mobbare och kön, vem utsatta väljer att berätta åt, yrkesposition, upplevelser av negativt beteende och mobbning och en variabel om hur situationer hanterats enligt föreskrifter. Enkäten avslutades med den kvalitativa delen. Fördelningen mellan yrkeskategorin vårdpersonal och de övriga yrkeskategorier förblev ojämnt, vilket är förväntat eftersom kategorin vårdpersonal omfattar flest anställda inom gällande organisation.

Mätningarna bearbetades på bästa sätt i enighet med forskares operationella kriterium gällande metoderna. Frekvensen på antalet mobbade återges tydligt i förhållande till de valda metoderna. På basen av instrumentet (NAQ-R) och valda mätmetoder, tillsammans med bakgrundsvariablerna och de övriga frågorna, utvanns studiens resultat. Resultatet visar bl.a. att 10 informanter var utsatt av mobbning och att 6 var kvinnor och 4 var män samt att 8 av samtliga (n.10) har fast tjänst. Dessa resultat bildades inte genom statistiska analyser, utan de framkom med hjälp av manuell genomgång av insamlade data, som dock kan inverka på studiens reliabilitet. Resultatet i denna studie visar att olika mätmetoder resulterar i olika resultat av mobbning, vilket i sin tur lyfter fram hur negativt beteende och mobbning är ett komplext fenomen som påverkas av olika medverkande krafter. Detta studerades inte närmare i denna studie.

Studien besvarades av 59,5 % (185 av n.311) vilket gör att den *externa validiteten* kan generaliseras inom den undersökta organisationen. En generalisering av anställda utöver andra kontext görs inte eftersom slutsatsen av studiens resultat baseras på en organisation. Bryman (2017) skriver att man bör undvika att dra större konklusioner än vad urvalsunderlaget baserar sig på.

Att påbörja en kvantitativ studie kändes utmanande på flera sätt, speciellt då mitt tankesätt och främsta inläring baseras på kvalitativ metod. Mina förberedelser inför studien kunde ha planerats bättre genom en mer ingående läsning av statistikprogrammet SPSS. Gällande enkäten så lyfter Billhult (2017) fram hur vanligt det är man stöter på utmaningar när man utformar en enkät. Min kunskap om tekniska inställningar i utformandet av webb-enkäten var inte något jag hade erfarenhet av, vilket framkom på det sätt frågorna sju och åtta formulerats och hur svaren av dem erhöles. När det gäller reliabilitet så kan inte jag med säkerhet säga om informantens upplevelser baserar sig på sex månaders erfarenhet, fast detta framfördes i webb-enkäten. Största delen av studiens erhållna tidigare forskning kombinerade flera olika variabler och mätinstrument och analyserade dem mer ingående genom olika matematiska sätt förutom frekvensanalyser och korsanalyser, vilket inte gjordes i denna studie. Dessa metodologiska begränsningar kan ha effekt på studiens validitet.

Sökning av tidigare forskning gällande mobbning på arbetsplatsen resulterade i rikligt material både från Finland, nordiskt och internationellt, betydligt mindre material framkom när sökorden negativt beteende och begreppet mobbning kombinerades. Tidigare forskning gällande anställdas upplevelser av negativt beteende och mobbning i olika yrkesgrupper inom sjukvård är svårt att hitta, speciellt forskning inom europeisk eller skandinavisk kultur. Hindret att hitta flera lämpliga studier kan ha påverkats av att valda sökord var för få eller att dessa kombinerades fel. Även min ovana att använda de olika databaserna kan ha haft inflytande till det begränsade antalet funna artiklar, vilket kan ha en inverkan i studiens reliabilitet.

När det gäller studiens **kvalitativa del** beskriver Person och Sundin (2017) att tolkningen av texter innebär att forskaren använder sin förförståelse genom att forskaren på ett öppet sätt ser vad texten ger, vilket innebär att egen inställning sätts åt sidan. Från första början har det varit viktigt att inte låta egna åsikter och attityder påverka studien, speciellt då upplevelser av detta slag och mätning av dem kan vara känsloladdat. Min förförståelse har genom vårdyrket, studier och egen förkovring i ämnet format min uppfattning och bild av hur arbetsklimatet kan se ut på olika håll. På basen av egen förförståelse och tankar bemöts förförståelsen kritiskt med strävan att inte tillåta den att påverka studien. När det gäller pålitlighet i kvalitativa studier belyser Henricson (2017) att man inte kan ta för givet att förförståelsen har influerat forskarens dataanalys och resultat. Förförståelsen diskuterades med handledaren och med ledande överskötare i den undersökta organisationen.

Valet att använda kvalitativ metod i undersökningens trettonde enkätfråga upplevs relevant, eftersom metoden hjälper skribenten att finna djupare och bättre förståelse av informanternas upplevelser gällande hur dessa beteenden har hanterats. Näsman och Nyholm (2015) beskriver att en hermeneutisk tolkning är användbar när man vidga sin kunskap över något som man redan vet. Resultatet av en hermeneutisk tolkning bör inte beaktas som ett absolut faktum, utan som ett resultat som resulterar i olika möjligheter. Resultatet kan även vara till hjälp när ledare strävar att främja hälsosamma arbetsmiljöer där mobbning inte tillåts. Inför kvalitativ dataanalys (Lundman & Hällgren Graneheim, 2017) och tolkning utformades en analystabell, som kontrollerades och diskuterades tillsammans med handledaren. Koder, underkategorier och huvudkategorier omarbetades flera omgångar innan de slutgiltiga under- och huvudkategorierna fastställdes. I data-analysen översattes informanternas meningsbärande enheter till svenska, för att analysen (kondensering, koder, underkategorier och huvudkategorier) skulle underlättas. Översättningen av meningsenheterna gjorde analysen mer läsvänlig och gav bättre överskådlighet av helheten. Översättningen kan ha en negativ inverkan på studiens tillförlitlighet, eftersom skribentens fria översättning kan ha bidragit till att något kan ha gått förlorat. För att undvika förlust av information valdes att illustrera en del av informanternas citat i resultatet, vilka är på finska. Illustration av citat i studien gjordes även för att visa att tolkningen av data-analys och resultat inte baserar sig på mina åsikter, vilket stärker studiens trovärdighet. Lundman och Hällgren Graneheim (2017) betonar att gällande tillförlitlighet är det viktigt att föra fram vems åsikter som kommer fram i resultatet, alltså om det är forskarens tolkning eller informantens åsikt som hörs.

De teoretiska begreppen *caritativt ledarskap och lidande* fastslogs först i slutet av resultatbeskrivningen, eftersom dessa begrepp kan tolkas relateras till studiens resultat. Valet till begreppen är att caritativt ledarskap som kan ses som ett idealistiskt ledarskap som lyfter fram det ansvar som ledare bär i sitt arbete. I stort sett innebär ledarens ansvar i det caritativa ledarskapet bekräftelse av människans värdighet, som sker genom mänskligt bemötanden där lidande lindras. Bondas (2003) förklarar att ledare ofta befinner sig i situationer med utmaningen att förena ekonomiska angelägenheter i förhållande till barmhärtighet inför den andra. Resultatet i denna avhandling kan delvis relateras just till dessa utmaningar. Resultatet i denna studie visar att ledare och medarbetare antingen lindrar eller förvärrar lidande, vilket påverkas av på sättet hur man agerar och kommunicerar. Resultatet visar att anställda upplever att negativt beteende och mobbning hanteras av ledare både med kompetens och brist, och att ledarens vilja och kompetens är avgörande. Studiens resultat visar ytterligare att ledare genom

sitt ansvar kan hindra negativt beteende och mobbning, men även agera i motsats om ansvaret uteblir, vilket skapar lidande. Bondas (2003) lyfter fram att vägen till vårdande kultur, fodrar ett ledarskap i form av kärlek och kunskaper som kombineras med kommunikation och relationer.

Om jag skulle upprepa studien kunde även ett deduktivt förfaringssätt användas istället för ett induktivt sätt i studiens kvalitativa del, men detta kräver att en del enkätfrågorna borde omformuleras. Studien kunde ha utökats med en fråga om anställningstid. Frågan kunde ytterligare främja förståelsen för mobbningsutsatta, och användas som viktig information i själva arbetet mot mobbning och i planeringen av personaladministrativa frågor. Undersökningen kunde även omfatta någon fråga gällande sjukfrånvaro eller tankar om uppsägning, för att fördjupa kartläggningen av personalens upplevelser gällande negativt beteende och mobbning. Instrumentet (NAQ-R) kunde eventuellt ha ersatts med öppna frågor. Detta hade kanske sådana upplevelser av negativa handlingar och beteenden som instrumentet inte tar upp.

I studien följs forskningsetiska delegationens anvisningar (2012) om gott vetenskapligt förfarande. Studien har utförts på ett etiskt, hederligt och omsorgsfullt sätt genom hela forskningens gång. I studien tillämpas metoder som är förenliga med vetenskaplig forskning och etiskt hållbara, allt från datainsamling till presentation av resultat. I studien tas hänsyn till andra forskares arbete och resultat, genom korrekt hänvisning som bevarar forskningens värde och betydelse. De artiklar som väljs till studien är vetenskapligt granskade och uppfyller kraven på god etik (tenk.fi). Forskningstillstånd lämnades till organisationen ledning i början av januari 2019. Före undersökningens verkställande visades enkäten till sjukhusets ledning samt testades av sjukhusets datastöd (Bryman, 2018). Samtliga deltagare fick innan studien information om studien och dess syfte. Personalen fick i arbets-e-posten om inbjudan till deltagande i studien information om att deltagandet baseras på frivillighet och att materialet behandlas och redovisas konfidentiellt och ödmjukt i förhållande till data och deltagare (Kjellström, 2017). Informanternas anonymitet beaktas ytterligare genom att byta datainsamlingsmetod och ersätta pappersenkät med en webbaserad enkätundersökning. Informantens anonymitet bevarades ytterligare genom att skydda sådant resultat som kan avslöja personlig information (Bryman, 2018).

9 Slutsats

Denna tvärsnittsstudie har som syfte att kartlägga anställdas upplevelser och förekomst av negativt beteende och mobbning samt att få kunskap om hur detta hanteras. Att kartlägga förekomst av negativt beteende och mobbning på arbetsplatsen är viktigt, eftersom dessa beteenden skapar lidande som försämrar arbetstagares välmående och organisationens arbetsklimat. Resultatet lyfter fram att arbetsrelaterad mobbning i jämförelse med personrelaterad och fysisk skrämmande mobbning är den vanligaste formen av mobbning inom gällande organisation. Resultatet visar hur ledare befinner sig i en betydande roll när det gäller att främja välmående och hindra att mobbning uppstår på arbetsplatsen. Ledarens kompetens i kombination med gott samarbete med anställda har varit till stöd när dessa beteenden har hanterats. Däremot visar resultatet att passivitet, bagatellisering och varierande hantering kan gynna förekomst av negativt beteende och mobbning på arbetsplatsen.

Anställda som är drabbade av mobbning kan påverkas psykiskt hårt vilket kan få negativa konsekvenser i patientvården, men även långsiktigt på verksamhetens ekonomi. Mobbning betraktas nuförtiden som ett växande samhällsproblem, och detta kräver medvetna tag för att åtgärdas. Förhoppningsvis kan denna forskning tillföra vårdutbildning och ledare i klinisk praxis sådan information som är till nytta, när problematiken kring mobbning och betydelsen av hälsofrämjande arbetsklimat diskuteras. Våra sätt att förhålla oss till arbetet har ändrats och våra arbeten befinner sig i kontinuerlig förändring. Arbetet och tiden människor befinner sig på arbetsplatsen är överlag en stor del av många vuxnas liv, och i takt med det blir arbetstagarens psykiska välmående viktigt att bevara. Psykiska hälsan är väldigt centralt när arbetstakten och sätten att arbeta ändras, och om arbetstagaren då dessutom blir utsatt för negativt beteende eller mobbning blir lidande ett faktum.

Mobbning på arbetsplatsen har varit ett populärt forskningsområde inom många olika vetenskaper. Mobbningsförebyggande arbete och fortsatt forskning inom ämnet är betydelsefullt. Mitt förslag till fortsatt forskning kunde bestå av en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer. Även en statistik longitudinell studie vore intressant. Där kunde man på längre sikt kartlägga anställdas upplevelser av mobbning och psykisk hälsa och utgående från det utveckla nya arbetsmetoder som stöder arbetstagares hälsa.

Kristina Silfver

Litteratur

Ali, L., & Skärsäter, I. (2017). Att använda internet vid datasamling. I Henricson, M. (Red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad*. (2. uppl., s. 223–223). Lund: Studentlitteratur.

Andersen, G. R., Aasland, O. G., Fridner, A., & Lövseth, L. T. (2010). Harassment among university hospital physicians in four European cities. Results from a cross-sectional study in Norway, Sweden, Iceland and Italy (the HOUPE study). *Work*, 37(1), 99–110. doi:10.3233/WOR-2010-1061

Balducci, C., Fraccaroli, F., Schaufeli WB. (2011). Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality, and post-traumatic stress symptoms: an integrated model. *Anxiety, Stress & Coping*, 24 (5), 499–513. doi:10.1080/10615806.2011.555533

Bishop Mills, C., Keller, M., Chilcutt, A., & Nelson, M. (2019). No Laughing Matter: Workplace Bullying, Humor Orientation, and Leadership Styles. *Sage Journals*, 67(4), 159–167.

Billhult, A. (2017). Enkäter. I Henricson, M. (Red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad* (2. uppl., s. 125). Lund: Studentlitteratur

Birkeland Nielsen, M., Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and that we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research, 4, 71–83. doi: 10.1016/j.avb.2018.06.007

Birkeland Nielsen, M., Nielsen, H. G., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2015). Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study. *American Journal of Public Health*, 42(11), 23-27. doi:10.2105/AJPH.2015.302855

Birkeland Nielsen, M., Magerøy, N., Gjerstad, J. & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskriftet den Norske Legeforening*. 1(134), 12–13. doi:10.4045/tidsskr.13.088

Birkeland Nielsen, M. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332.

Kristina Silfver

Birkeland Nielsen, M., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2011). Measuring Exposure to Workplace Bullying. I Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C L. (Red.), *Bullying and Harassment in the Workplace* (2. uppl. s. 150–153). NW: CRC Press.

Blomberg, S. (2016). *Mobbning på jobbet–uttryck och åtgärder*. (s. 36–39, 42, 105). Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3. uppl. s. 124, 173, 213–289, 465). Stockholm: Liber Ab.

Bondas, T. (2003). Caritative Leadership. Ministering to the Patients. *Nursing Administration Quarterly*, 27(3), 249–253.

Bondas, T. (2006). Paths to nursing leadership. *Journal of Nursing Management*, 14(5), 332–339.

Bondas, T. (2008). Preparing the air for nursing care: A grounded theory study of the first line nurse managers. *Journal of Research in Nursing*, 14(4), 351–362.

Carter, M., Thompson, N., Crampton, P., Morrow, G., Burford, B., Gray, C., Illing, J. (2013). Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting. 3(6). doi: [10.1136/bmjopen-2013-002628](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-002628)

D,Cruz, (2015). *Depersonalized bullying at work. From evidence to conceptualization*. Springer briefs in psychology. London, Springer.

Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing. Causes, Consequences, and Solutions*. (s. 31, 179). New York, Oxford University Press.

Duffy, M., & Sperry, L. (2014). *Overcoming mobbing. A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*. (s. 113). New York, Oxford University Press.

Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). Bullying at work. Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201. doi:10.1080/13594329608414854

Kristina Silfver

Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370902815673>

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C L. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. I Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C L. (Red.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, research, and Practice*. (2. uppl. s. 6, 16–17, 22). NW: CRC Press.

Einarsen, S., Raknes, B I., Matthiesen, S B., Hellestøy, O H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Oslo: Sigma forlag.

Einarsen, S., Raknes, B., Matthiesen, S. B., Hellestøy, O. H. (1998). *Mobbning och svåra personkonflikter*. (I, Berleen, Övers.). Stockholm: Kommentus Förlag.

Ekici, D., & Beder, A. (2014). The effects of workplace bullying on physicians and nurses.

Australian Journal of Advanced Nursing, 31(4), 24–33.

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.vasa.abo.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=64c26449-aa0d-45bc-92ef-e9ecc9ac9726%40sessionmgr103>

Escartin, J., Salin, D., Rodriguez-Carballeira, A. (2001). Conceptualizations of workplace bullying: Gender rather than gender neutral? *Journal of Personnel Psychology*, 10 (4), 157–165. doi: 10.1027/1866-5888/a000048

Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början*. (3:2. uppl. s. 14, 27–30). Lund: Studentlitteratur.

Eriksson, K. (1994). *Den lidande människan*. (s. 13–68). Stockholm: Liber Ab.

Eriksson, K. (1992). The Alleviation of suffering – The Idea of Caring. *Scandinavian Journal of Caring Sci*, 6(2), 119–123. doi:10.1111/j1471-6712.1992.tb00134.x

Feijó, F. R., Gräf, D, D., Pearce, N., Fassa, A. G. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11). doi: 10.3390/ijerph16111945

Kristina Silfver

Foss, B., Nåden, D., & Eriksson, K. (2018). Love and Responsibility: A New Understanding of Leadership. *Nursing Science Quarterly*, 31(2), 148–156. doi:10.1177/0894318418757023

Georgakopoulos, A., Kelly, M P. (2017). Tackling workplace bullying. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(6), 450–474. doi:10.1108/IJWHM-11-2016-0081

Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M. & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. Hämtad 27 augusti 2019, från: <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>

Glambek, M., Birkeland Nielsen, M., Gjerstad, J., Einarsen, S. (2018). Gender differences in the relationship between workplace bullying and subjective back and neck pain: A two-wave study in a Norwegian probability sample. *Journal of Psychosomatic Research*, 106(3), 73–75. [https://www.sciencedirect-com.ezproxy.vasa.abo.fi/science/article/pii/S0022399917311789?via%3Dihub](https://www.sciencedirect.com.ezproxy.vasa.abo.fi/science/article/pii/S0022399917311789?via%3Dihub)

Glambek, M., Skogstad, A., Einarsen, S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. *Journal Work & Stress*, 32(3), 297–312. doi:10.1080/02678373.2018.1427815

Glambek, M., Matthiesen, S B., Hetland, J., Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255–268. doi:org/10.1111/1748-8583.12035

Hallberg, L, R-M., & Hallberg, U. (2016). *Mobbning och trakasserier i arbetslivet – en kunskapsöversikt*. (s. 17, 32). Lund: Studentlitteratur.

Hallberg, L, R-M. & Strandmark K, M. (2004). *Vuxenmobbning i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur.

Hampton, D., Tharp-Barrie, K., Rayens, M. (2019). Experience of nursing leaders with workplace bullying and how to best cope. *Journal of Nursing Management*, 27(3), s. 517–526. doi: 10.1111/jonm.12706

Hansen, Å., Grynderup, M., Bonde, J., Conway, P., Garde, A., Kaerlev, L., ... Høgh, A. (2018). Does Workplace Bullying Affect Long-Term Sickness Absence Among Coworkers? *Journal of*

Kristina Silfver

Occupational and Environmental Medicine, 60(2), 132–137.

doi:10.1097/JOM.0000000000001209

Hauge, L., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426–33.

doi: 10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x

Hauge, L J., Einarsen S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., & Skogstad, A. (2011). Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 305–323.

Hogh, A., Hoel, H. & Carneiro, I. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: a three-wave prospective study. *Journal of Nursing Management*, 19(6), 742–751.

<https://doi-org.ezproxy.vasa.abo.fi/10.1111/j.1365-2834.2011.01264.x>

Karaza, C., Zyga, S., Tziafer, S. & Prezerakos, P. (2016). Workplace Bullying Among the Nursing Staff of Greek Public Hospitals. *Workplace Health & Safety*, 65(2), 57–64.

doi:10.1177/2165079916657106

Kess, K. & Ahlroth, M. (2012). Epäasiallinen kohtelu: häirintä ja syrjintä työyhteisössä. (s. 9). Helsinki: Edita.

Kjellström, S. 2017 Forskningsetik. I boken: Henricson, M (Red.). (2017). *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad*. (2. uppl., s. 69–73). Lund: Studentlitteratur.

Lallukka, T., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2013). Työpaikkakiusaaminen uhkaa työntekijöiden mielenterveyttä. *Duodecim*, 129(16), 1634–6. Hämtad 7 augusti 2019, från

<https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2013/16/duo11151>

Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing: om psykisk våld i arbetslivet*. (s. 14–15). Lund: Studentlitteratur.

Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*. *Violence and Victims*, 5 (2), 119–126. Hämtad 16 januari 2019, från

[https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)

Kristina Silfver

Leyman, H. (1992). *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*. (s. 7–8). Stockholm: Publica.

Lundman, B. & Hällgren Graneheim, U. (2017). Kvalitativ innehållsanalys. I M. Granskär & B. Höglund-Nielsen, (Red.) *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård* (3 uppl. s. 220–231). Lund: Studentlitteratur.

Maio, T., Borges, E., Abreu, M., Queirós, C. (2016). Bullying and engagement in nursing workplace. *BMJ Journal*, 73 (1). doi: 10.1136/oemed-2016-103951.551

McCombs, GB., Tolle, SL., Newcomb, TL., Bruhn, AM., Hunt, AW., & Stafford, LK. (2018). Workplace Bullying: A survey of Virginia dental hygienists. *The Journal of Dental Hygiene*, 92(5), 22–29.

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.vasa.abo.fi/ehost/detail/detail?vid=10&sid=a0be96c4-386b-456f-9c45-e198f6371aea%40pdc-v-sessmgr04&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=133437432&db=c8h>

McDaniel, K, R., Ngala, F., & Leonard, K, M. (2015). Does competency matter? Competency as a factor in workplace bullying. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 597–609. doi: 10.1108/JMP-02-2013-0046

Mereis, J. (2018). Workplace Incivility. The Essentials: Here's What You Need to Know about Bullying in nursing. *Urologic Nursing*, 38(2), 95–98.
<http://dx.doi.org.ezproxy.vasa.abo.fi/10.7257/1053-816X.2018.38.2.95>

Mikkelsen, E G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393–413. doi:10.1080/13594320143000816

Mills, C, B., Keller, M., Chilcutt, A., Nelson, M. (2019). No Laughing Matter: Workplace Bullying, Humor Orientation, and Leadership Styles. *Workplace Health & Safety*, 67(4), 159–167. doi:10.1177/2165079918811318

Mundbjerg Eriksen, T, L., Høgh A., & Hansen, Å, M. (2016). Long term consequences of workplace bullying on sickness absence. I *Labour Economics*, 43, 129–150. doi: 10.1016/j.labeco.2016.06.008

Kristina Silfver

Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955–979. doi:10.1348/096317909X481256

Nielsen, M. B., Notelaers, G., Einarsen S. (2011). Measuring Exposure to Workplace Bullying. I Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C L. (Red.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, research, and Practice*. (2. uppl., s. 152). NW: CRC Press.

Nielsen, M. B., Einarsen, E., Notelaers, G., Nielsen, G. H. (2016). Does exposure to bullying behaviours at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study. *Scandinavian Journal of work, Environment & Health*, 42(3), 246–250. <https://www.jstor.org/stable/43999224>

Norton, P., Costa, V., Teixeira, J., Azevedo, A., Roma-Torres, A., Amaro, J., & Cunha, L. Prevalence and Determinants of Bullying Among Health Care Workers in Portugal. *Workplace Health & Safety*, 65(5), 188–196. doi:10.1177/2165079916666545

Notelaers, G., Törnroos, M., & Salin, D. (2019). Effort. Reward Imbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying. *Frontiers in Psychology*, 10(2). doi: 10.3389/fpsyg.2019.00386

Notelaers, G., Einarsen, S. (2012). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire-Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 670–682. doi:10.1080/1359432X.2012.690558

Nyholm, L. & Näsman, Y. 2015. Kvalitetsgranskning av hermeneutiska studier. I Nyström, L., Koskinen, C. & Näsman, Y. 2015. *Hermeneutisk forskningspraxis*. Åbo Akademi. Enheten för vårdvetenskap, Vasa, 137–146.

Persson, C. & Sundin, K. (2017). Fenomenologisk hermeneutisk tolkningsmetod – ett dialektiskt förhållningssätt. I Henricson, M (Red.), *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad* (s. 333–334). Lund: Studentlitteratur AB.

Rahm, GB., Rystedt, I., Wilde-Larsson, B., Nordström, G., Strandmark, M. (2019). Workplace bullying among healthcare professionals in Sweden: a descriptive study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 33(3), 582–591. doi: 10.1111/scs.12633

Kristina Silfver

Rai, A. & Agarwal, U A. (2018). Workplace bullying and employee silence. A moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Personnel Review*, 47(1), 226–256. doi:10.1108/PR-03-2017-0071

Sabbath, E., Williams, J., Boden, L., Tempesti, T., Wagner, G., Hopcia, K., Hashimoto, D., Sorensen, G. (2018). Mental Health Expenditures: Association With Workplace Incivility and Bullying Among Hospital Patient Care Workers. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 60 (8), 737–742. doi:10.1097/JOM.0000000000001322

Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56 (1), 69–77. doi:10.1111/sjop.12169

Salin, D, & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 235–251. doi:10.1108/02683941311321187

Samnani, A. K. (2012). 20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. Review. *Aggression and Violent Behavior*, 17(p. 581–589). doi:10.1016/j.avb.2012.08.004

Spence Laschinger, H, K., Wong, C, A. & Grau, A, L. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(10), 1266–1276. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012

Sprigg, C, A., Niven, K., Davson, J., Samuel, F., Armitage, C. (2019). Witnessing workplace bullying and employee wellbeing: A two-wave field study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24 (2), 286–296. doi:10.1037/ocp0000137

Strandmark, M. & Rahm, G. (2014). Development, implementation and evaluation of a process to prevent and combat workplace bullying. *Scandinavian Journal of Public Health*, 42, (p. 66–73). doi:10.1177/1403494814549494

Kristina Silfver

Strandmark, M., Rahm, G.B., Rystedt, I., Nordström, G., & Wilde-Larsson, B. (2019). Managing bullying in Swedish workplace settings: A concealed and only partially acknowledged problem. *Journal of Nursing Management*, 27(2), 339–346. doi:10.1111/jonm.12668

Svensson, L. (2010). *Mobbning I arbete. Arbetsorganiseringens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*. (Doktorsavhandling, Örebro universitet, Örebro). Hämtad från <http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:326945/FULLTEXT01.pdf>

Trépanier, S., Fernet, C., Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27 (2), 123–140. doi:10.1080/02678373.2013.782158

Varhama, L. M., Báguena, M. J., Toldos, M. P., Beleña, M. Á., Roldán, M. C., Díaz, A., ... Björkqvist, K. (2010). Dysfunctional Workplace Behavior among Municipal Employees in Spanish and Finnish Cities: A Cross-National Comparison. *Sage Journal*, 110(2), 463–468. doi: 10.2466/pms.110.2.463–468

Vartia, M., Gröndahl, M., Joki, M., Lahtinen, M., Soini, S. (2014). *Utmanande situationer i chefsarbetet*. Arbetshälsoinstitutet. (s. 17, 47). Tammefors: Suomen yliopistopaino Oy.

Van Heugten, H. (2012). Resilience as an Underexplored Outcome of Workplace Bullying. 23(3), 291–301. doi: 10.1177/1049732312468251

Verkuli, B., Atasayi, S. & Molendijk, M. L. (2015). Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data. PLOS ONE. doi: 10.1371/journal.pone.0135225

Westner, I. (2017). *Att mäta utsatthet för mobbning på arbetsplatsen: Svensk översättning och validering av skala*. (Kandidatuppsats). Stockholm: Institutionen för Samhällsvetenskaper, Södertörns högskola. Hämtad från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1135439/FULLTEXT01.pdf>

Vliert, E., Einarsen, S., Nielsen, M., B. (2013). Are national levels of employee harassment cultural covariations of climato-economic conditions? *Work & Stress*, 27(1), 106–122. doi: 10.1080/02678373.2013.760901

Kristina Silfver

Whitaker, T. (2012). Social workers and workplace bullying: Perceptions, responses and implications. *Work*, 42(1), 115–123. doi:10.3233/WOR-2012-1335

Wilson, J. (2016). An exploration of bullying behaviours in nursing: a review of the literature. *British Journal of Nursing*, 25 (6), 303–306. doi:10.12968/bjon.2016.25.6.303

Xu, T., Magnusson Hanson, L., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I., Rugulies, R., Pentti, J., Stenholm, S., Vahtera, J., Hansen, Å., Virtanen, M., Kivimäki, M., Rod, N. (2019). Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: a multi-cohort study. *European Heart Journal*, 40 (14), 1124–1134. doi:10.1093/eur-heartj/ehy683

Yiqiong, Li., Chen, P Y., Tuckey, M R., McLinton, S. S., Dollard, M F., Li, Y. (2019). Prevention through job design: Identifying high-risk job characteristics associated with workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24 (2), 297–306. doi: 10.1037/ocp0000133

Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. I Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C L. (Red.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. (2. uppl. s. 79). NW: CRC press.

Östberg, K., & Eriksson, L. (2010). *Mobbning på arbetsplatsen: Handbok i konsten att slå tillbaka med hedern i behåll*. Malmö: Liber.

Länkar

Arbetshälsoinstitutet. (2016). *Mobbning får inte tolereras – Bryt mobbningsspiralen på arbetsplatsen*. Pressmeddelande 28.11.2016. Hämtad 20 juni 2019, från <https://www.ttl.fi/sv/mobbning-far-inte-tolereras-bryt-mobbningsspiralen-pa-arbetsplatsen/>

Arbetskyddscentralen. (u.å). Mobbning på arbetsplatsen. Hämtad 2 oktober 2019, från https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel_och_arbetskydd/grunderna_for_arbetskydd/arbetsgemenskap/mobbning_pa_arbetsplatsen

Kristina Silfver

Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst. (2015-2019). Osakligt bemötande. Hämtad 3 januari 2019, från <https://stm.fi/sv/arbetskydd/hantering-av-trakasserier>

Arbetskyddslagen (Finlex 2002:738. Hämtad från Finlex 2 januari 2019, från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

Björklund, C., Björk Brämberg, E., Jensen, I., Åkerblom, C., Hellman, T. (2018). *Chefer i skottlinjen!* Hämtad 16 juni 2019, från https://ki.se/sites/default/files/migrate/2019/04/02/chefer_i_skottlinjen_201812.pdf

Eurofound (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Hämtad 3 juli 2019, från <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

European Agency for Safety and Health at Work. (2010). *Workplace Violence and Harassment - EU-OSHA*. 2010. Publications Office of the European Union. Hämtad 19 januari 2019, från: <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture>

Forskningsetiska delegationen. (2012). *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser i Finland*. Hämtad 2019-1-2 från https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Lehto, A-M. & Suutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Hämtad 7 augusti 2019, från https://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf

Psykosociala belastningsfaktorer - työsuojelu ruotsi- Arbetskydd. Hämtad 16 oktober 2019, från <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/psykosocial-belastning>

Social- och hälsovårdsministeriet. Hantering av trakasserier och osakligt bemötande. Hämtad 2 januari 2019, från <https://stm.fi/sv/arbetskydd/hantering-av-trakasserier>

Kristina Silfver

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. (2017). Työelämä. Työolobarometri. Syksy 2016. Hämtad 16 januari 2019, från

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf

Työterveyslaitos. (2019). Kiusaamisen ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen. Hämtad 17 juni 2019, från <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/ennaltaehkaisy-ja-puuttuminen/>

Työterveyslaitos. (u.å). Työpaikkakiusaaminen. Hämtad 17 juni 2019, från

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>

Vartia, M. (2016). Harassment at work: OSHwiki.

Tillgänglig: https://oshwiki.eu/wiki/Harassment_at_work

Vartia, M., Kalvainen, N., Joki, S., Pahkin, M. (2016). Katkaise kiusaamisen kierre: Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla.

Tillgänglig: <http://www.julkari.fi/handle/10024/131494>



Åbo Akademi

Ledande överläkare: XXXXX XXXXXXXXX

Ledande överskötare: xxxxxx xxxxxxxxx

Ärende: Förfrågan om forskningstillstånd

Mitt namn är Kristina Silfver. Jag studerar vårdvetenskap vid hälsovetenskapen vid Åbo Akademi.

Forskning har visat att trakasserier och mobbning förekommer i modernt arbetsliv trots riklig forskning och utveckling inom området. Trakasserier och arbetsplatsmobbning är ett känsligt ämne och de som blir utsatta blir lidande, vilket kan påverka arbetstagarens arbetssituation och öka risker för försvagad arbetshälsa. Trakasserier och arbetsplatsmobbning bland personalen kan äventyra trygg patientvård och bidra till ökade utgifter som påverkar verksamhetens lönsamhet. Studier visar hur förebyggande arbete kring dessa problem är en viktig del i främjandet av anställdas välbefinnande och i hindrandet av beteendet trakasserier och arbetsplatsmobbning.

Min förfrågan gäller tillstånd att genomföra en kvantitativ studie där syftet är att kartlägga sjukhuspersonalens upplevelser av förekomsten gällande trakasserier och mobbning på arbetsplatsen samt få kunskap om hur detta hanterats. Studien ger uppfattning om det förekommer trakasserier och arbetsplatsmobbning, ger medvetenhet av personalens beteende i relation till varandra och ger information om fortbildningsbehov och behovet av att utarbeta och tydliggöra organisationens befintlig plan. Jag önskar få genomföra enkätstudien på hela personalen med 288 anställda (fastanställda samt låttidsvikarier). Besvarandet av enkäten beräknas ta ca 5 minuter och medför kostnader i form av kontorsmaterial.

Studiens två frågeställningar lyder:

Kristina Silfver

På vilka sätt har trakasserier och arbetsplatsmobbing kommit till

uttryck? Hur har trakasserier och mobbing blivit hanterat?

Enkäten levereras till alla avdelningar och samlas upp i ändamålsenliga lådor. Enkätundersökningen består av frågor av färdig modell NAQ-R, vilket är ett standardiserat och giltigt instrument för mätning av mobbing på arbetsplatsen. Formuläret utökas med färdiga svarsalternativ som beskriver hur eventuella trakasserier och arbetsplatsmobbing blivit hanterat och med demografiska frågor. Analys av data sker genom kvantitativ innehållsanalys och bearbetas med hjälp av statistikprogrammet SPSS. Deltagandet i studien baseras på fri vilja och materialet behandlas etiskt och konfidentiellt för att bevara deltagarnas anonymitet. Enkäterna hanteras så att inte obehöriga kanta del av den.

Om Ni ställer er positivt till denna förfrågan ber jag er kontakta mig och bekräfta detta via e- post kristina.silfver@xxx.xx eller tfn xxxxxxxxxxx. Därefter kommer jag i gemenskap med ledande överskötare xxxx xxxxxxxxxxx utforma ett informationsbrev som skickas genom intranätet åt alla anställda där överskötaren ger information om studien och dess syfte.

Vasa 7.1.2019

Kristina Silfver

Handledare: HVD Yvonne Näsman

kristina.silfver@abo.fi

ynasman@abo.fi

Instans där forskningen utförs: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

X Forskningstillstånd beviljas

____ Forskningstillstånd beviljas inte

Forskningstillstånd beviljas av: xxxxxxxxxxxxxxxxxxx



Bilaga 2

Kristina Silfver

Åbo Akademi

Strandgatan 2

65100Vasa

050 330 7917

krsilfve@abo.fi

1.4.2019

Kutsu osallistumaan tutkimukseen

Arvoisa vastaanottaja

Nimeni on Kristina Silfver. Opiskelen hoitotiedettä sekä sosiaali- ja terveydenhuollon hallintoa Åbo Akademin Yliopistolla. Olen tekemässä pro gradu -tutkielmaa, jonka tarkoitus on kartoittaa henkilökunnan kokemuksia epäasiallisen käyttäytymisen ja työpaikkakiusaamisen esiintyvyydestä.

Tutkimukset osoittavat kuinka epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista esiintyy nykyaikaisessa työelämässä siitä huolimatta, että aiheesta on tehty runsaasti tutkimuksia ja kehitystyötä. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työpaikalla vaikuttavat kielteisesti ihmiseen sekä organisaatioon. Ennaltaehkäisevä työ on tärkeä osa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisessä ja häirinnän sekä työpaikkakiusaamisen estämisessä. Tämän tutkielman tulokset antavat arvokasta tietoa ja viitteitä koulutuksen ja/tai nykyisten toimintaohjeiden kehittämistarpeesta.

Pyydän Sinua osallistumaan tutkimukseeni 26.4 mennessä. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5 minuuttia. Tämä tutkimus on suunnattu koko sairaalan henkilökunnalle. Kun olet vastannut verkkokyselyyn, se lähetetään sähköisesti kyselyohjelmaan. Kaikki vastaukset kertyvät ohjelmaan, mutta en näe kuka vastasi kyselyyn. Siksi osallistumisesi on nimetöntä. Tämän tutkimuksen tiedot lisätään maailmanlaajuiseen tietokantaan, joka sisältää noin 50000 vastaajaa yli 40 maasta. Tutkimuksen antamaasi tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Napsauta seuraavaa linkkiä päästäksesi kyselyyn:

Kristina Silfver

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSerfhFNRszYBYHSFkCMK_JwpStQfPNIFW43q7XF5DMMh_RaaA/viewform?usp=sf_link

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisesti

HVM-studerande Kristina Silfver

Åbo Akademi

Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier

Enheten för vårdvetenskap

krsilfve@abo.fi

050 330 7917

Ohjaajan yhteystiedot

HVD, dosentti Yvonne Näsman

Åbo Akademi

Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier

Enheten för vårdvetenskap

ynasman@abo.fi

046 921 9735

Kokemukset negatiivisesta käyttäytymisestä ja kiusaamisesta työpaikalla

1. Ikä

18—25 v.

26—35 v.

36—45 v.

46—55 v.

56—65 v.

66— v. tai vanhempi

2. Sukupuoli

Nainen

Mies

3. Työsuhde

1. Vakituinen

2. Määräaikainen

4. Työtehtävä

1. Hoitohenkilökunta: ylihoitaja, osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, sairaanhoitaja, mielisairanhoitaja, lähihoitaja, hoitaja

2. Lääkäri: johtava lääkäri, ylilääkäri, erikoislääkäri

3. Erityistyöntekijä: sosiaalityöntekijä, psykologi, toimintaterapeutti

4. Toiminnallinen kuntoutus: työnohjaaja, fysioterapeutti, liikunnanohjaaja, ohjaaja

5. Tukipalvelut: talous- tai henkilöstöhallinto, sihteeri, atk, ravintohuolto, puhdistuspalvelut

6. Muu: sähköasennus, tekninen huolto, apteekki, laboratorio

5. Seuraavia käyttäytymismalleja pidetään usein esimerkkeinä negatiivisesta käyttäytymisestä työpaikalla. Valitse vaihtoehdoista yksi numero, joka parhaiten kertoo kuinka usein olet viimeisen puolen vuoden aikana kokenut alla olevia negatiivisia tekoja (käyttäytymisiä) työssäsi?

1= Ei koskaan 2= Toisinaan 3= Kuukausittain 4= Viikoittain 5= Päivittäin

- 5.1 Sinulta on pimitetty tietoa, joka vaikuttaa työssä suoritutumiseen
- 5.2 Sinua on työsi yhteydessä nöyryytetty tai pilkattu
- 5.3 Sinua on käsketty suorittamaan työtehtäviä, jotka ovat pätevyystasoasi alapuolella
- 5.4 Sinun tärkeimmät vastuualueet on poistettu tai korvattu vähemmän mielenkiintoisilla tai epämiellyttävillä tehtävillä
- 5.5 Sinusta on levitetty juoruja ja huhuja
- 5.6 Sinut on työyhteisössä hylätty tai jätetty huomiotta
- 5.7 Sinusta on tehty loukkaavia huomautuksia, jotka liittyvät persoonaasi, asenteesiisi tai yksityiselämääsi (esim. tavat tai tausta)
- 5.8 Sinulle on huudettu tai olet joutunut impulsiivisen vihan tai raivon kohteeksi
- 5.9 Sinuun on kohdistettu uhkaavaa käytöstä, kuten sormella osoittamista, tönimistä tai liikkumisen estämistä, tai henkilökohtaista tilaasi on rikottu
- 5.10 Sinulle on vihjattu tai osoitettu muilta, että sinun pitäisi irtisanoutua
- 5.11 Olet saanut toistuvia muistutuksia virheistä ja erehdyksistä
- 5.12 Sinut on jätetty huomiotta tai käyttäytyminen sinua kohtaan on ollut vihamielistä, kun olet saapunut paikalle
- 5.13 Olet saanut jatkuvaa kielteistä palautetta työstäsi ja pyrkimyksistäsi
- 5.14 Mielipiteesi ja näkemyksesi on jätetty huomioimatta
- 5.15 Ihmiset, joiden kanssa et tule toimeen, ovat tehneet sinulle käytännön piloja
- 5.16 Sinulta on vaadittu työtehtävissä mahdottomia tavoitteita tai määräaikoja
- 5.17 Sinua on syytely
- 5.18 Työtäsi on tarkkailtu liikaa
- 5.19 Olet kokenut paineita olla vaatimatta sinulle kuuluvia oikeuksia (esim. sairausloma, lomaoikeus, matkakulut)
- 5.20 Olet kohdannut kohtuutonta kiusantekoa ja sarkasmia
- 5.21 Sinulle on annettu hallitsematon työmäärä
- 5.22 Olet kohdannut väkivallan tai fyysisen hyväksikäytön uhkaa tai hyväksikäyttöä

6. Oletko itse kokenut kiusaamista työpaikalla? Kiusaaminen voi määritellä tilanteeksi, jossa yksi tai useampi henkilö on pidemmän ajan negatiivisten

toimien kohteena, jossa kohteella on vaikeuksia puolustautua. Yksittäiset tapaukset ei luokitella kiusaamiseksi. Vastaa tämän määritelmän mukaan.

Oletko itse ollut kiusaamisen kohteena viimeisen puolen vuoden aikana?

1. En ole
2. Harvoin
3. Toistuvasti
4. Viikottain
5. Päivittäin

7. Jos edellinen vastauksesi ei ollut kieltävä, valitse alla olevista vaihtoehdoista, kuka sinua kiusasi?

- Lähin esimies
- Muu esimies / johtaja
- Kollega
- Alainen
- Potilas, tutkittava, opiskelijat ym.
- Joku muu

8. Ilmoita kiusaajien lukumäärä ja sukupuoli

Nainen

Mies

9. Jos olet kokenut kiusaamista työpaikalla, kenelle kerroit kiusaamisesta:

1. Kollega
2. Lähin esimies
3. Muu esimies / johtaja
4. Työsuojelu / luottamusmies
5. Työterveys
6. Työnohjaaja / joku muu

10. Toimitko esimiehenä?

1. Kyllä
2. Ei

11. Oletko viimeisten parin vuoden aikana kokenut tai havainnut työpaikalla negatiivista käyttäytymistä tai kiusaamista? Valitse alhaalta sopivin vaihtoehto.

11.1 Oletko kokenut tai havainnut negatiivista käyttäytymistä?

1. En ole kokenut tai havainnut negatiivista käyttäytymistä
2. Olen kokenut tai havainnut negatiivista käyttäytymistä

11.2 Oletko kokenut tai havainnut kiusaamista?

1. En ole kokenut tai havainnut kiusaamista
2. Olen kokenut tai havainnut kiusaamista

12. Jos olet kokenut negatiivista käyttäytymistä tai kiusaamista, onko tilanne käsitelty toimintaohjeiden mukaisesti?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

14. Kerro omin sanoin miten koet, että työpaikallasi käsitellään negatiivista käyttäytymistä tai kiusaamista?

Kiitos osallistumisestasi!