

Mobning på arbejdspladsen

Definition Krænkende handlinger er en samlebetegnelse for forskellige former for grænseoverskridende adfærd, der bl.a. dækker over mobning, seksuel chikane, vold og trusler. Her er fokus specifikt på mobning på arbejdspladsen. Mobning på arbejdspladsen er af Arbejdstilsynet defineret ved at:

En eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. Disse handlinger defineres som mobning, når den eller de personer, de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem (AT-vejledning, Arbejdstilsynet, 2020) (1).

Ifølge denne definition er det centralt, at 1) de krænkende handlinger gentages over tid, at 2) personen subjektivt oplever handlingerne som nedværdigende eller grænseoverskridende, og at 3) personen ikke effektivt kan forsvare sig imod handlingerne. Definitionen forholder sig ikke til intentionen bag adfærden hos den eller de udøvende, og det kan være svært at afgøre, om handlingerne er udtryk for en hensigt om at mobbe (2).

Mobning er et komplekst fænomen, hvor der traditionelt har været skelnet mellem konfliktmobning og rovmobning. Begrebet konfliktmobning beskriver en situation, hvor en konflikt udvikler sig så destruktivt, at den ene part eller begge parter ender med at opleve sig mobbet. Rovmobning beskriver en situation, hvor en tilfældig person bliver offer for krænkende handlinger fra en eller flere personer (2,7).

Der kan være vidner til mobningen, og deres position samt håndtering kan påvirke udviklingen af de krænkende handlinger, og herunder den mobbedes oplevelse (13). Mobning kan forstås som en eskalerende proces, hvor den mobbede ender i en perifer og fastlåst situation som mål for systematisk krænkende handlinger, der typisk bliver mere personorienterede over tid (3).

Prævalens På globalt plan estimeres ca. 15% af alle ansatte at være udsat for grader af mobning, afhængigt af undersøgelsesmetoderne og undersøgelsens geografiske oprindelse. Skandinaviske lande vurderes at have signifikant lavere forekomst af mobning sammenlignet med andre europæiske lande og USA. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø oplever 10,7 % af lønmodtagere, at de har været udsat for mobning inden for det sidste år, mens 24,2 % har været vidne til mobning i 2018 (6). Prævalensen afhænger også af demografiske faktorer såsom erhverv og køn. Ufaglærte medarbejdere rapporterer typisk højere prævalens end faglærte medarbejdere og ledere. Medarbejdere inden for mandsdominerede erhverv og omsorgserhverv rapporterer typisk højere prævalens sammenlignet med andre erhverv. Omend viden om risikogrupper og risiko-relaterede arbejdsforhold er begrænset, er der indikation for, at det er en potentielt beskyttende faktor at have en balanceret fordeling af køn på arbejdspladsen (10).

Arbejdsrelateret ætiologi Historisk har der været to dominerende antagelser eller hypoteser om, hvordan mobning opstår: 1) Arbejdsmiljøhypotesen og 2) Antagelsen om individuel disposition eller sårbarhed (se afsnittet om individuel sårbarhed).

Hypotesen om at mobning er et arbejdsmiljøproblem antager, at mobning er konsekvensen af arbejdsforhold og det psykiske arbejdsmiljø (fx arbejdsomfang, jobusikkerhed, rollekonflikter, lav psykologisk sikkerhed). Der er stærkt empirisk belæg for arbejdsmiljøhypotesen, men de to hypoteser udelukker ikke gensidigt hinanden. Der kan derfor være situationer, hvor mobning på arbejdspladsen opstår som følge af interaktionen

mellem situationelle og individuelle faktorer. I dag betragter man overvejende mobning som et arbejdsmiljøproblem (4,10,14).

Individuel sårbarhed

Hypotesen om at mobning skyldes individuelle dispositioner antager, at personlighedstræk er potentielle sårbarhedsfaktorer, der øger risikoen for udsættelse for mobning. Tidligere har man antaget, at individets personlighed eller særlige væremåde er prædisponerende for udviklingen af mobning. I dag ved vi, at sammenhængen mellem individuelle dispositioner og mobning er kompleks, og at personlighedstræk kan ændre udtryk som følge af mobning, hvorfor det er centralt at forstå, hvordan personlighedstræk kan være associeret med mobning i en arbejdsmiljøkontekst. Metaanalyser af individuelle dispositioner har vist, at ekstroversion korrelerer negativt og neuroticisme korrelerer positivt med udsættelse for mobning (11). I en prospektiv undersøgelse af kausale sammenhænge har neuroticisme og samvittighedsfuldhed vist sig som signifikante prædiktorer for udsættelse for mobning (12). Personlige ressourcer (fx resiliens, optimisme) kan være beskyttende faktorer over for mobning, der dog er skadelig for alle, hvis de krænkende handlinger er hyppige og voldsomme (10).

Udredning og rådgivning

Eksposeringens art og omfang

Oplevelser af mobning kan i praksis dække over meget forskellige situationer og kommer typisk til udtryk, når der spørges ind til samarbejdsvanskeligheder. Det er centralt at spørge ind til patientens subjektive oplevelse af og reaktionsmønstre i interpersonelle problemstillinger på og uden for arbejdet og at få konkrete eksempler på adfærd, der opleves som mobning (gerne tidsangivne eksempler og citater).

I udredningen lægges vægt på eksposeringens karakter, intensitet og tidsmæssige udstrækning i kombination med øvrige arbejdsmæssige (og evt. private) eksposeringer. Den tidsmæssige sammenhæng mellem eksposering og udvikling af symptomer er afgørende.

Spørgsmål til at beskrive konkrete hændelser og handlinger karakteriseret som mobning:

- Hvad vil det sige at blive mobbet for patienten (dvs. patientens forståelse)?
- Hvilke handlinger er der tale om?
 - Personrelaterede handlinger (sladder, bagtalelse, nedværdigende omtale, udelukkelse fra fællesskab)
 - Handlinger rettet mod arbejdsituationen (pålagt uoverkommelig arbejdsbyrde, urimelig deadline, tilbageholdelse af arbejdsrelateret information, udelukkelse fra opgaver)
- Varighed: Hvor længe har de stået på (tidsperiode hen over mdr./år)?
- Frekvens: Hvor ofte er de forekommet (dagligt/ugentligt/månedligt i perioden)?
- Forekommer de i bestemte situationer, tilfældigt, mere eller mindre konstant?
- Hvem udfører handlingerne?
 - Intern kilde (en specifik kollega, flere kolleger, en leder)
 - Ekstern kilde (patienter, kunder, brugere)
- Hvordan opleves handlingerne? Oplever patienten at kunne forsvare sig effektivt imod dem?
- Hvordan har patienten forsøgt at håndtere mobningen, og hvad har det ført til?
- Har patienten selv en hypotese om årsagen til mobningen?
- Har patienten oplevet sig mobbet i tidligere ansættelser?

Oplevelser af mobning skal desuden afdækkes i den organisatoriske kontekst:

- Er patienten den eneste, der oplever sig mobbet, eller er flere kolleger i samme situation?
- Er der tale om en kultur, hvor mange medarbejdere udsættes for mobning?
- Er kolleger sygemeldt med baggrund i mobning?
- Er der vidner til mobningen, og i så fald hvordan forholder de sig (passivt eller aktivt intervenierende, konstruktivt eller destruktivt)?
- Hvordan er det psykiske arbejdsmiljø i øvrigt på arbejdspladsen?
- Foreligger der APV, trivselsmålinger eller andet, som dokumenterer problemets omfang?
- Er der mulighed for social støtte på arbejdspladsen?
- Er der opsøgt hjælp?
 - Kollektive håndteringsstrategier?
 - Henvendelser til ledelse, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant, fagforening?
- Hvordan er den ledelsesmæssige håndtering af mobning?
- Har arbejdspladsen en mobbepolitik? Er der retningslinjer for konflikthåndtering og for forebyggelse af mobning?
- Er der tiltag i retning af at håndtere eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som måtte have været medvirkende til, at mobningen har fundet sted?
- Har der været tilsyn og evt. påbud fra Arbejdstilsynet?

Helbred

I en række prospektive kohorte-studier finder man, at udsættelse for mobning øger risikoen for såvel mentale som somatiske helbredsproblemer, generelt med stærkere sammenhænge i forhold til mentalt helbred.

I systematiske reviews er der fundet en stærkere sammenhæng mellem mobning og senere udvikling af depression end for andre psykosociale eksponeringer (9). Gennem metaanalyser ses en Odds Ratio (OR) på 2.82 for udvikling af depression blandt de, som oplever sig mobbet sammenlignet med ikke-mobbete (16).

I et studie af Rugulies et al. (15) ses en dosis-respons sammenhæng, idet man blandt de som oplever sig mobbet på månedsbasis sammenlignet med ikke-mobbete finder en OR på 2.22 for senere udvikling af depression bestemt ved spørgeskemaet Major Depression Inventory (MDI) og for de som oplever sig mobbet dagligt/ugentligt en OR på 8.45. Tilsvarende finder man i et andet dansk studie af Gullander et al. (5) en OR på 9.63 for udvikling af senere depression i tilfælde af hyppig mobning bestemt ved diagnostik interview.

I en metaanalyse af risikoen for diabetes og hjertekar-sygdom ved mobning finder Xu et al. (17,18) en HR på henholdsvis 1.46 og 1.59 for de, som oplever sig mobbet på arbejde i forhold til ikke-mobbete. Der ses en dosis-respons sammenhæng ved stigende frekvens af mobning.

Den hidtidige forskning indeholder metodiske problemer i forhold til måling af eksponering, udfald og retning af kausalitet, hvorfor metodisk stærkere fremtidig forskning kan føre til justering af størrelsen og styrken af sammenhængen mellem mobning og risikoen for udvikling af helbredsproblemer.

Diagnosekoder

Der henvises til de kliniske vejledninger om tilpasnings- og belastningsreaktioner (DF43., 2-9) samt depression (DF32., 0-33,9) vedr. *symptomudvikling og diagnostik*.

Rådgivning Rådgivning er afhængig af kontekstspecifikke forhold vedrørende belastningerne og patienten, samt den enkelte arbejds- og miljømedicinske kliniks muligheder for intervention (fx samtaleforløb og/eller involvering på arbejdspladsen). Egen læge har mulighed for at henvise til psykologhjælp via sygesikringen med baggrund i henvisningsårsag psykisk vold i form af mobning.

Udredningen indebærer også en samtale med patienten mhp. at fremme indsigt i den arbejdsmæssige situation og patientens handlemuligheder. Rådgivningen tager bl.a. udgangspunkt i, hvorvidt der er tale om intern eller ekstern mobning. Ved ekstern mobning kan det være relevant at rådgive om, at patienten skal afskærmes og undgå kontakt til den/de der mobber. Endvidere bør nedenstående overvejes:

- Hvilke muligheder er der for ændringer på arbejdspladsen og evt. genoptagelse af arbejdet via dialog med ledelsen?
- Hvis der ikke er realistisk udsigt til, at mobning kan stoppes inden for en rimelig tidsramme, er der da omplaceringsmuligheder?
- Er det tilrådeligt at fortsætte på samme arbejdsplads? Hvis der er tale om mobning fra en overordnet, kan tilbagevenden efter sygemelding især være uhensigtsmæssig.

Der bør tages stilling til, om der skal laves en klage til Arbejdstilsynet og/eller anmeldelse til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Psykoedukation til patienten om mobning på arbejdspladsen kan omhandle at:

- Mobning er et komplekst fænomen, der primært anskues som et organisatorisk problem med typisk baggrund i det psykiske arbejdsmiljø, herunder fx uløste konflikter mellem kolleger og/eller ledelse (8).
- Vidners rolle i udviklingen og håndteringen af mobning er betydningsfuld (13).
- Efter udsættelse for mobning kan der være et behov for at få psykologhjælp til at bearbejde oplevelserne.

Administrative forhold

Arbejdsskade-anmeldelse Der henvises til årsredegørelsen fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring fra 2021, herunder anmeldelse af sager vedr. mobning samt antal afviste og anerkendte sager. For en beskrivelse af konkrete sager henvises til Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings hjemmeside. Her fremgår eksempler på, at uspecificeret belastningsreaktion og depression som følge af grove og systematiske tilfælde af mobning og chikane er blevet anerkendt af Erhvervssygdomsudvalget. I eksemplerne fremhæves vidners eller arbejdsgivers bekræftelse af mobning og chikane som væsentlig i årsagsvurderingen.

Dokumentation

- Referencer:
- 1) Arbejdstilsynets vejledning: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane (version 4.3.1-1), udgivelsesdato 26. februar 2019 og opdateret november 2020.
 - 2) D'Cruz, P., Noronha, E. (2019). Mapping "Varieties of Workplace Bullying": The Scope of the Field. In: D'Cruz, P., Noronha, E., Notelaers, G., Rayner, C. (eds)

Concepts, Approaches and Methods. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol 1. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5334-4_1-1

- 3) Einarsen, S.V. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 16-27
- 4) 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), 1945, <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- 5) Gullander, M., Høgh, A., Hansen, Å.M., et al. (2014). Exposure to workplace bullying and risk of depression. *Occupational Environmental Medicine*, 56(12): 1258-65
- 6) Kiese, G. & Karup, K. (red.) (2021). Fri for mobning – om mobning og forebyggelse på arbejdspladsen. Branche Fællesskab Arbejdsmiljø (BFA), Velfærd og Offentlig administration
- 7) Mikkelsen, E.G. (2007). Mobning – et fænomen eller flere? Kapitel 1 i D. Perlt og K. Pedersen (eds.) *Den stille epidemi - om mobning på arbejdspladsen*. København: SUS, 9-35
- 8) Mikkelsen, E.G., & Høgh, A. (2010). Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen – en håndbog. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- 9) Mikkelsen, E.G., Hansen, Å.M., Persson, R., Fosgrau, M. og Høgh, A. (2020). Individual consequences of being exposed to workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, Zapf, D. og Cooper, C.L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice* (3rd ed.). London: Taylor og Francis, 163-209
- 10) Nielsen, M.B., & Einarsen, S.V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83
- 11) Nielsen, M.B., Glasø, L., & Einarsen, S.V. (2017). Exposure to workplace harassment and the five factor of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 104, 195-206
- 12) Nielsen, M.B., & Klardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two year prospective study. *Work and Stress*, 29(2), 128-149
- 13) Pouwelse, M., Mulder, R., & Mikkelsen, E.G. (2021). The role of bystanders in workplace bullying and harassment – an overview of theories and empirical research. I P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien et al. (eds.). *Handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment: Pathways of job-related negative behaviour* (vol. 2). Singapore: Springer
- 14) Reknes, I., Einarsen, S.V., Gjerstad, J., & Nielsen, M.B. (2019). Dispositional affect as a moderator in the relationship between role conflict and exposure to bullying behaviors. *Frontiers in Psychology*, 10 (44), <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00044>
- 15) Rugulies, R., Madsen, I.E.H., Hjarsbech, P.U. et al. (2012). Bullying at work and onset of a major depressive episode among Danish female eldercare workers. *Scandinavian*

- 16) Theorell, T., Hammarstrom, A., Aronsson, G. et al. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 738. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>
- 17) Xu, T., Magnusson Hanson, L.L., Lange, T. et al. (2018). Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: a multi-cohort study and meta-analyses. *Diabetologia*, 61(1): 75-83
- 18) Xu, T., Magnusson Hanson, L.L., Lange, T. et al. (2019). Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: A multi-cohort study. *European Heart Journal*, 40(14): 1124-34

Forfattere:	Anne Schinkel Stamp og Gitte Laue Petersen Psyko­loger, Arbejds- og Miljømedicin, Aarhus Universitetshospital David John Glasscock Psyko­log, Arbejds- og Miljømedicin, Regionshospitalet Gødstrup Morten Willert og Trine Eilenberg, Psyko­loger, tidl. Arbejdsmedicin, Aarhus Universitetshospital
Review:	Eva Gemzøe Mikkelsen (reviewer på instruks ifm. høringsrunde ét ud af to runder) Psyko­log, ph.d., Syddansk Universitet)
Dato	September 2025
Revideres	September 2028
