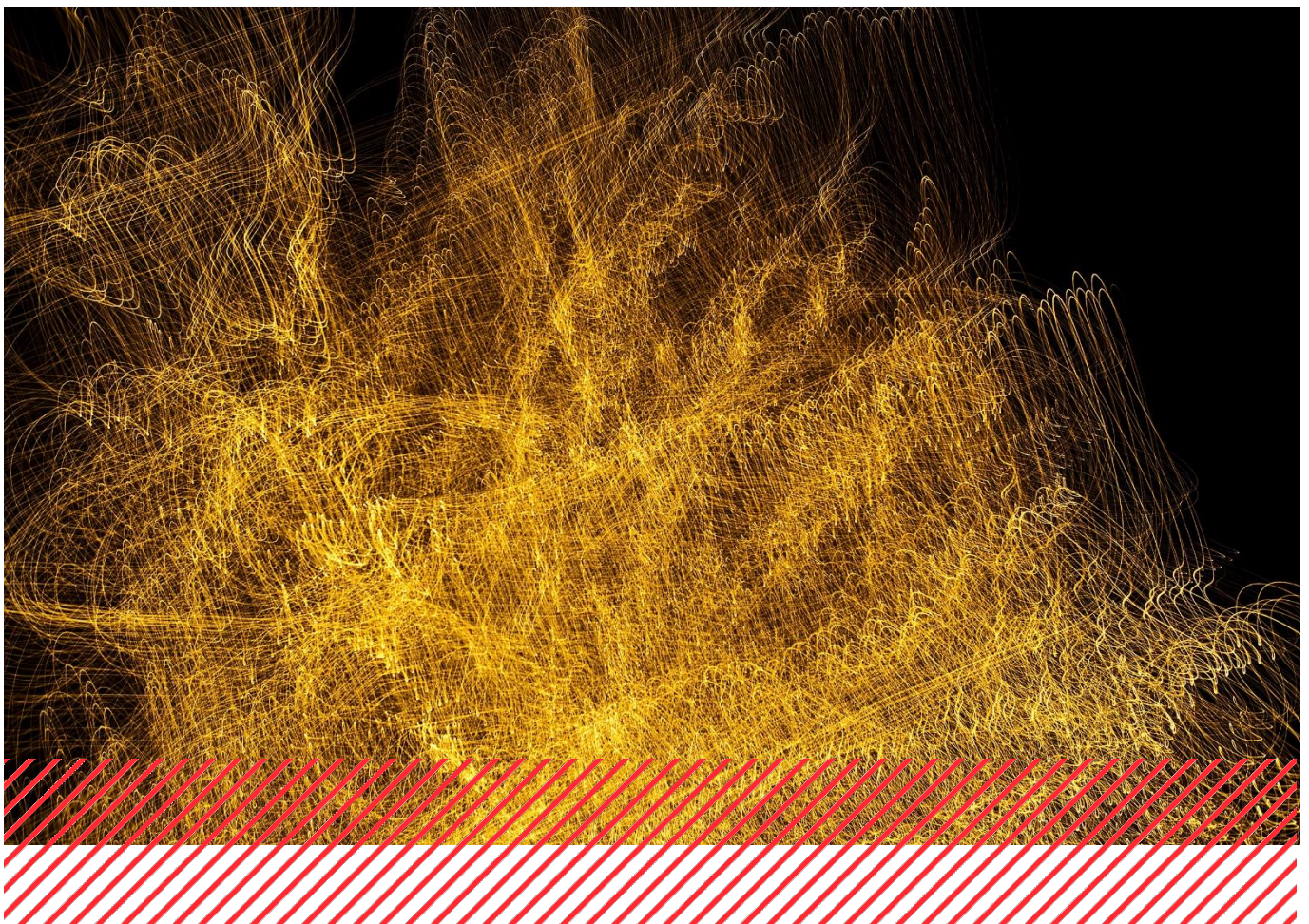


# En undersøgelse af omfanget af krænkende handlinger og konflikter på det danske arbejdsmarked



Jan Hyld Pejtersen & Helle Holt

*En undersøgelse af omfanget af krænkende handlinger og konflikter  
på det danske arbejdsmarked*

© VIVE og forfatterne, 2021

e-ISBN: 978-87-7119-906-2

Forsidefoto: Lars Degnbol/VIVE

Projekt: 301698

Finansiering: Beskæftigelsesministeriet

**VIVE – Viden til Velfærd**

**Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd**

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

[www.vive.dk](http://www.vive.dk)

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

## Forord

Lønmodtagere på det danske arbejdsmarked skal kunne gå på arbejde uden at blive udsat for krænkende handlinger. Heri ligger et særligt hensyn til beskyttelse, hvis handlingerne kommer fra ledere og kolleger på arbejdspladsen. Der findes en del generel viden om krænkende handlinger på arbejdsmarkedet, men relativt lidt viden om, hvorfor nogle medarbejdere bliver udsat for krænkende handlinger. Der mangler grundlæggende viden om, fx hvor mange lønmodtagere der bliver mobbet af kolleger eller ledelse på grund af deres fagforeningstilhørsforhold, etnicitet, religion, seksualitet eller køn.

Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af dette iværksat denne undersøgelse af omfanget af krænkende handlinger blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked. Det var et krav til undersøgelsen, at stikprøven skulle være stor nok til at kunne kortlægge omfanget af krænkende handlinger på overordnet brancheniveau. Der skulle være fokus på den andel af lønmodtagerne, som blev udsat for krænkende handlinger fra ledere og kolleger på arbejdspladsen. Derudover skulle undersøgelsen kortlægge, hvor stor en andel af lønmodtagerne der bliver udsat for krænkende handlinger fra kolleger eller ledelse på grund af deres fagforeningstilhørsforhold, etnicitet, religion, seksualitet eller køn.

Undersøgelsen er gennemført af seniorforsker og projektleder Jan Hyld Pejtersen og seniorforsker Helle Holt fra VIVE. Til projektet har der været tilknyttet en følgegruppe af eksterne eksperter, som har kommet med faglige input til spørgeskemaet og rapporten. Rapporten har været i eksternt review.

Vi takker hermed den eksterne reviewer og følgegruppen for værdifulde kommentarer til rapporten. Tak også til specialkonsulent Helene Feveile fra Danmarks Statistik for råd og vejledning med udregning af konfidensintervaller for de vægtede data.

Undersøgelsen er igangsat og finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

*Lisbeth Pedersen*

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre

2021

# Indhold

Sammenfatning .....	5
1 Indledning .....	8
2 Metode .....	10
2.1 Population .....	10
2.2 Spørgeskema .....	11
2.3 Baggrundsvariable .....	13
2.4 Analyser .....	14
3 Resultater .....	16
3.1 Krænkende handlinger og konflikter .....	16
3.2 Oversigt over konflikter og krænkende handlinger .....	22
3.3 Sammenhængen mellem de forskellige krænkende handlinger .....	23
3.4 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på baggrundsvariable .....	24
3.5 Krænkende handlinger, konflikter, ledelseskvalitet og social kapital .....	34
3.6 Krænkende handlinger, konflikter og helbred .....	35
4 Diskussion og opsamling .....	37
4.1 Konflikter og krænkende handlinger fra ledere, kolleger og underordnede .....	38
4.2 Årsager til krænkelser .....	38
4.3 Konflikter og krænkende handlinger for forskellige grupper .....	39
4.4 Konflikter og krænkende handlinger – relation til øvrige variable .....	41
4.5 Styrker og svagheder .....	42
Litteratur .....	44
Bilag 1 Branchegrupper .....	47
Bilag 2 Bortfaldsanalyse .....	49
Bilag 3 Svarpopulation og opregnet population .....	51
Bilag 4 Spørgeskema .....	53
Bilag 5 Krænkende handlinger opdelt i forhold til 17 hovedbrancher .....	59

## Sammenfatning

I denne rapport præsenterer vi resultaterne af en kortlægning af konflikter og krænkende handlinger i form af mobning, diskrimination, seksuel chikane, trusler, vold og chikane blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked. Undersøgelsen har specielt fokus på de krænkende handlinger, der udøves af kolleger og ledere på arbejdspladsen. Vi har desuden undersøgt, hvilke faktorer der kan være årsag til, at lønmodtagere bliver udsat for krænkende handlinger. Det drejer sig om faktorer som køn, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning og fagforeningstilhørsforhold. Derudover har vi undersøgt omfanget af konflikter og krænkende handlinger for forskellige grupper af lønmodtagere.

## Baggrund

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen skal lønmodtagere på det danske arbejdsmarked kunne gå på arbejde uden risiko for psykiske helbredsforringelser som følge af krænkende handlinger. Det er uden betydning, om handlingerne er et udtryk for ubetænksomhed, eller om handlingerne faktisk er ment som krænkelser. Det er lønmodtagerens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central. Det er dog ikke altid muligt for alle lønmodtagere at undgå krænkende handlinger. Der findes en del viden om krænkende handlinger på arbejdsmarkedet, men der mangler grundlæggende viden om fx, hvor stor en andel af lønmodtagerne der bliver krænket af kolleger eller ledelse på grund af deres fagforeningstilhørsforhold, etnicitet, politisk overbevisning, religion, seksualitet eller køn.

Beskæftigelsesministeriet har iværksat denne undersøgelse af omfanget af krænkende handlinger blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked.

## Metode

Forekomsten af krænkende handlinger og konflikter blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked er i denne undersøgelse blevet kortlagt ved anvendelse af et spørgeskema i perioden 2. oktober til 23. november 2020. I alt 15.963 lønmodtagere blev inviteret via deres e-Boks til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen, og vi opnåede en svarprocent på 50 pct.

Vi har udviklet det anvendte spørgeskema med udgangspunkt i de spørgsmål om krænkende handlinger, som det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø anvender i deres undersøgelser af det psykosociale arbejdsmiljø. Vi spørger om, hvorvidt lønmodtageren har været udsat for den krænkende handling inden for de sidste 12 måneder, og om, hvor ofte krænkelsen er forekommet. For dem, der har været udsat for krænkelser, spørges der, om krænkelserne kom fra ledere, kolleger, underordnede, eller om krænkelserne kom fra kunder, klienter, patienter m.fl. Dernæst har vi spurgt ind til, om lønmodtagerne mener, at årsagen til krænkelserne skyldtes deres køn, kønsidentitet, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning, valg af fagforening, manglende medlemskab af en fagforening eller andre årsager. Vi har medtaget et spørgsmål om skænderier og konflikter, selvom konflikter ikke i sig selv er en krænkende handling. For spørgsmålet om skænderier og konflikter er svarkategorien om årsagerne anderledes, idet vi har spurgt, om konflikternes skyldes: faglige uenigheder, manglende ressourcer, fagforeningsforhold, personlige forhold eller andre forhold

Vi har medtaget en række spørgsmål om samarbejde, ledelse, tillid, retfærdighed og trivsel på arbejdspladsen.

Vi har opgjort andelen af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger og involveret i konflikter i forhold til udvalgte baggrundsvariable. Det drejer sig dels om individuelle faktorer, dels om arbejdsrelaterede faktorer.

Alle analyser er foretaget på vægtede data, hvor vi har taget hensyn til forskelle i svarprocenten, for centrale variable som køn, alder, herkomst, socioøkonomisk status, uddannelse, familiesammensætning, og hvilken branche lønmodtagerne arbejder indenfor.

## Hovedresultater

Konflikter er hyppigt forekommende på det danske arbejdsmarked. I alt 41,1 pct. af lønmodtagerne har været involveret i en konflikt inden for de sidste 12 måneder, og 39,7 pct. af lønmodtagerne har været involveret i en konflikt med ledere og kolleger. Konflikter drejer sig hovedsageligt om faglige forhold og er i mindre grad på grund af personlige forhold.

Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger inden for det sidste år, er: mobning (7,8 pct.), diskrimination (7,2 pct.), seksuel chikane (2,8 pct.), trusler (8,4 pct.), fysisk vold (3,4 pct.), chikane (6,5 pct.) og frosset ude af fællesskabet (4,7 pct.).

Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger fra ledere og kolleger inden for det sidste år, er: mobning (7,3 pct.), diskrimination (6,2 pct.), seksuel chikane (1,9 pct.), trusler (2,7 pct.), fysisk vold (0,3 pct.), chikane (4,4 pct.) og frosset ude af fællesskabet (4,7 pct.).

Vold er i meget høj grad en krænkelse, der kommer fra kunder, klienter, patienter m.fl. og kun i meget få tilfælde fra ledere og kolleger på arbejdspladsen. Trusler er en krænkende handling, der primært kommer fra kunder, klienter, patienter m.fl. og i mindre grad fra ledere og kolleger på arbejdspladsen. Mobning er en krænkende handling, som i overvejende grad bliver udøvet af ledere og kolleger på arbejdspladsen. For spørgsmålet om at være frosset ude af fællesskabet ligger det i begrebet, at det er handlinger, der foregår blandt ledere og kolleger på arbejdspladsen. Seksuel chikane, diskrimination og chikane udøves både af ledere og kolleger samt af kunder, klienter, patienter m.fl.

Vi har undersøgt, hvad lønmodtagerne angiver som årsager til, at de er blevet udsat for krænkende handlinger. Det drejer sig om faktorer som køn, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning og fagforeningstilhørsforhold. Lønmodtagerne angiver etnicitet og køn som årsager til, at de er blevet diskrimineret. For de øvrige krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane, trusler, vold, chikane og frosset ude af fællesskabet, er det i langt overvejende grad andre forhold end køn, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning og fagforeningstilhørsforhold, som lønmodtagerne angiver som årsager til krænkelse.

Konflikter og skænderier på arbejdspladsen drejer sig hovedsageligt om faglige uenigheder eller konflikter vedrørende manglende ressourcer i form af tid eller økonomi mv. Overordnet set er der konflikter i alle brancher og blandt de fleste grupper af lønmodtagere. Der er dog tendens til, at unge og studerende i mindre grad er involveret i konflikter på arbejdspladsen end øvrige lønmodtagere.

Forekomsten af mobning blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked varierer på tværs af hovedbrancherne. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for mobning fra ledere og

kolleger, er størst inden for hovedbrancherne Transport, Sundhedsområdet og Socialområdet. Andel af lønmodtagere, der er blevet mobbet, er størst blandt kvinder, blandt ældre lønmodtagere, blandt lønmodtagere med indvandrerbaggrund, blandt lønmodtagere med lang arbejdstid og blandt lønmodtagere, der arbejder fast om aftenen eller fast om natten.

Forekomsten af seksuel chikane blandt lønmodtagere varierer i nogen grad på tværs af hovedbrancherne. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane fra ledere og kolleger, er størst inden for hovedbrancherne Rengøring, restaurant mv. samt inden for Butikker. Der er en markant større andel af kvinder end mænd, der har været udsat for seksuel chikane fra ledere og kolleger. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane, er størst blandt unge lønmodtagere, lønmodtagere med kort arbejdstid og studerende.

Forekomsten af trusler fra ledere og kolleger er størst inden for branchegrupperne Rengøring, restaurant og anden privat service samt inden for branchegruppen Transport. Der er flere mænd end kvinder, der har været udsat for trusler. Der er en større andel af lønmodtagere med indvandrerbaggrund og specielt en større andel af lønmodtagere med vestlig indvandrerbaggrund, der har været udsat for trusler, i forhold til lønmodtagere med dansk oprindelse. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for trusler, er størst blandt lønmodtagere med kort uddannelse, lønmodtagere med færdigheder på grundniveau og blandt lønmodtagere med lang arbejdstid.

De lønmodtagere, som angiver henholdsvis lav ledelseskvalitet og lav social kapital, er også de lønmodtagere, hvor den største andel har været udsat for krænkende handlinger.

De lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger, vurderer deres trivsel og helbred som værende dårligere end de lønmodtagere, der ikke har været udsat for krænkende handlinger.

# 1 Indledning

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen skal lønmodtagere på det danske arbejdsmarked kunne gå på arbejde uden risiko for psykiske helbredsforringelser som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane (Beskæftigelsesministeriet, 2018). Det er uden betydning om handlingerne er et udtryk for ubetænksomhed, eller om handlingerne faktisk er ment som krænkelser. Det er lønmodtagerens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central (Beskæftigelsesministeriet, 2019). Det er dog ikke altid muligt for alle lønmodtagere at undgå krænkende handlinger, viser undersøgelser fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018). Forekomsten af fx mobning blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked har ligget konstant på 11-12 pct. i NFA's målinger fra 2012-2018 (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018). Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger nævner specifikt mobning som en central dimension blandt de krænkende handlinger (Beskæftigelsesministeriet, 2019).

Der er en omfattende international litteratur omkring mobning på arbejdspladsen (Nielsen & Einarsen, 2018). At blive udsat for mobning på arbejdspladsen er associeret med bl.a. søvnproblemer (Nielsen et al., 2020), mentale helbredsproblemer (Theorell et al., 2015; Verkuil et al., 2015) hjerte-kar-sygdomme (Xu et al., 2019) og sygefravær (Janssens et al., 2016).

Der er begrænset viden om, hvordan man forhindrer mobning på arbejdspladsen (Gillen et al., 2017), og en stor svaghed ved mange udenlandske studier er, at de ikke ser på, hvem det er der udøver mobning på arbejdspladsen (Gillen et al., 2017). Et studie af lønmodtagere på det tyske arbejdsmarked viser, at det i højere grad er ledere end kolleger, der står bag mobning af lønmodtagerne (Lange et al., 2019). Dette er anderledes i Danmark, hvor det i højere grad er kolleger end ledere, der angives som udøvere af mobning (Ortega et al., 2009).

Der er nogen viden om, hvad der karakteriserer de grupper, som bliver mobbet. Således er kvinder i større risiko for at blive mobbet end mænd, ligesom arbejdspladsens ledelsesstil og en række psykosociale faktorer, som bl.a. rolleklarhed, høje krav og stress, er faktorer, der øger risikoen for mobning blandt lønmodtagere (Feijó et al., 2019). Enkelte studier har også set på sammenhængen mellem personlighedstræk og risikoen for at blive mobbet. Personer med neurotiske symptomer, introverte personer, mindre samvittighedsfulde personer og følelsesmæssige ustabile personer er i højere risiko for at blive mobbet end personer uden disse personlighedstræk (Feijó et al., 2019). Der er dog begrænset viden om baggrunden for, at nogle lønmodtagere bliver udsat for mobning.

Forekomsten af seksuel chikane blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked var 3,6 pct. i 2018 (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018). Der er inden for de seneste år kommet mere fokus på seksuel chikane på arbejdspladsen, men seksuel chikanens betydning for det mentale helbred er stadig begrænset (O'Neil et al., 2018). En ny dansk undersøgelse viser imidlertid, at udsættelse for seksuel chikane er associeret med forekomsten af depressive symptomer (Rugulies et al., 2020). Sammenhængen var speciel stærk, når det var en leder eller en kollega, som udførte krænkelsen. Tilsvarende har en undersøgelse med mere end 85.000 lønmodtagere vist, at udsættelse for seksuel chikane forøger risikoen for, at personer begår eller forsøger at begå selvmord (Magnusson Hanson et al., 2020).

Konflikter og skænderier er hyppigt forekommende på arbejdspladsen. Således havde 16 pct. af lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked hyppigt været involveret i en konflikt i 2018



(Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018). Konflikter er ikke i sig selv en krænkende handling. Således er konflikter i form af faglige uenigheder ikke kun negative, da konflikten eller uenigheden også kan føre til, at opgaven bliver løst på en bedre måde (De Dreu, 2008; Tafvelin et al., 2020). Derimod kan konflikter, såsom rollekonflikter, være en risikofaktor for nedsat trivsel (Schütte et al., 2014) og sygefravær (Rugulies et al., 2007). Mere alvorlige konflikter, der relaterer sig til det personlige forhold mellem personer på arbejdspladsen, er en risikofaktor for stress, udbrændthed og depressive symptomer (Tafvelin et al., 2020) og er også forbundet med risiko for sygefravær (Lakiša et al., 2021). Specielt er risikoen for sygefravær forøget, hvis lønmodtageren har en personlig konflikt med nærmeste leder (Lakiša et al., 2021).

Krænkende handlinger i form af diskrimination kan forekomme på arbejdspladsen. Undersøgelser har vist, at diskrimination på arbejdspladsen kan være en risikofaktor for nedsat trivsel (Schütte et al., 2014), øget forekomst af angst og depressive symptomer (Stratton et al., 2020) samt risiko for øget sygefravær (Niedhammer et al., 2013)

Lønmodtagere kan også i nogle tilfælde blive udsat for krænkende handlinger i form af trusler om vold og fysisk vold. I NFA's undersøgelse fra 2018 angav 8,4 pct. af lønmodtagerne, at de havde været udsat for trusler om vold, og 8,4 pct. angav, at de havde været udsat for fysisk vold (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018). Et nyere review finder, at forekomsten af vold og trusler på arbejdspladsen er associeret med øget risiko for forekomst af depression, depressive symptomer, angst, udbrændthed og søvnproblemer (Rudkjøbing et al., 2020). Lønmodtagere, der har været udsat for vold eller trusler på arbejdspladsen, har også et øget sygefravær (Rugulies et al., 2007).

Der findes således en del viden om, hvilke helbredsrisici der er relateret til udsættelse for krænkende handlinger. Der mangler derimod viden om, hvorfor nogle lønmodtagere bliver udsat for krænkende handlinger.

Formålet med undersøgelsen er at kortlægge omfanget af konflikter og krænkende handlinger i form af mobning, diskrimination, seksuel chikane, trusler, vold og chikane, som udøves af kolleger og ledere på danske arbejdspladser. Undersøgelsen skal desuden kortlægge de faktorer, der kan være årsag til, at lønmodtagere bliver udsat for krænkende handlinger. Det drejer sig om faktorer som køn, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning og fagforenings-tilhørsforhold. Derudover undersøges omfanget af konflikter og krænkende handlinger for forskellige grupper af lønmodtagere.

## 2 Metode

Forekomsten af krænkende handlinger og konflikter blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked blev kortlagt ved anvendelse af et spørgeskema. Spørgeskemaundersøgelsen blev foretaget i perioden 2. oktober til 23. november 2020. I alt 15.963 lønmodtagere blev kontaktet via deres e-boks og inviteret til at udfylde spørgeskemaet via web. En lille andel af lønmodtagerne blev kontaktet pr. brev, da de havde fravalgt e-boks. For de personer, der ikke svarede på spørgeskemaet, blev der foretaget opfølgning via telefon. Spørgeskemaundersøgelsen blev foretaget af DST Survey. Data er blevet koblet til register fra Danmarks Statistik, og alle analyser er foretaget på Danmarks Statistiks forskermaskine.

### 2.1 Population

Populationen i denne undersøgelse blev afgrænset til personer mellem 18 og 64 år, som inden for de sidste 3 måneder før undersøgelsen havde arbejdet mindst 35 timer om måneden, og som havde tjent mindst 3.000 kr. om måneden. De seneste 3 måneder dækker i denne undersøgelse over april, maj og juni 2020, hvor der var tilgængelige oplysninger om lønmodtagernes arbejdstid og indkomst. Stikprøven er designet ud fra, at man skulle kunne kortlægge, hvor udbredt krænkende handlinger er i de 10 overordnede branchegrupper, som Arbejdstilsynet (AT) anvender, Bilag 1. Derfor har vi fastsat, at der som minimum skulle være 200 svar i den mindste branchegruppe Landbrug, og stikprøven skulle afspejle populationen af lønmodtagere. Med en forventet svarprocent på 40 pct. skulle der minimum være 500 personer i den mindste branchegruppe i stikprøven. For at få nok svar i branchegruppen Landbrug har vi udtrukket dobbelt så mange lønmodtagere i denne gruppe i forhold til den andel, som den udgør af den samlede population.

Populationen bestod af i alt 2.256.291 lønmodtagere, som havde mulighed for at blive udtrukket til at deltage i undersøgelsen. Stikprøven er udtrukket som en stratificeret stikprøve, hvor der er stratificeret i forhold til AT's branchegruppering på 10 overordnede brancher. Stikprøven bestod af i alt 15.963 lønmodtagere, som blev inviteret til at deltage i undersøgelsen.

Der er i alt 7.989 personer, der har svaret på spørgeskemaet. Dette svarer til en overordnet svarprocent på 50 pct. Der er forskel på svarprocenterne for forskellige grupper af respondenter. Vi har set på svarprocenterne for følgende variable: branchegruppe, køn, alder, herkomst, uddannelse, socioøkonomisk status og familiens sammensætning. Svarprocenten varierer på tværs af de enkelte grupper af respondenter, og variationen er fra 32 pct. til 60 pct. For vores stratificeringsvariabel branchegruppe er svarprocenten lavest i branchegrupperne Landbrug (36 pct.) og Bygge og anlæg (38 pct.) og højest i branchegrupperne Sundhedsområdet (58 pct.) og Uddannelse og forskning (59 pct.). En mere detaljeret beskrivelse af bortfaldet for de forskellige baggrundsvariable er angivet i Bilag 2, og de enkelte baggrundsvariable er beskrevet nærmere i Bilag 3.

DST Survey har, for hver enkelt respondent, beregnet vægte, der gør det muligt at korrigere for, at svarprocenterne er forskellige for de forskellige baggrundsvariable, og for at korrigere for, at der er foretaget en oversampling i branchegruppen Landbrug. Vægtningen gør det muligt at opregne fra stikprøven til en repræsentativ population i forhold til de udvalgte baggrundsvariable, se Bilag 3.

Af de 7.989 personer, der har svaret på spørgeskemaet, er det 7.689 som angiver, at de har et arbejde. Stikprøven er udtrukket baseret på data fra 30.06.2020, hvor personerne var i arbejde, og der er således en gruppe på 300 personer, som ikke er i arbejde på tidspunktet, hvor de fik spørgeskemaet. Resultaterne i denne undersøgelse er således baseret på svar fra de 7.689 i stikprøven, som var i arbejde.

I Tabel 2.1 er angivet fordelingen af personer på de 10 hovedbranchegrupper for den oprindelige population, for den del af stikprøven, som har svaret på spørgeskemaet, og for den opregnede population. Forskellen i antallet af personer i den oprindelige population og den opregnede population skyldes de 300 personer, som ikke var i arbejde, da de udfyldte spørgeskemaet. Fordelingen på brancheniveau for den opregnede population svarer godt til den oprindelige fordeling i populationen. Tilsvarende fordelinger for køn og alder er vist i Bilag 3, og også for disse variable er der god overensstemmelse mellem den oprindelige population og den opregnede population.

**Tabel 2.1** Fordelingen af personer i de 10 hovedbranchegrupper for den oprindelige population af lønmodtagere, for stikprøven, som har besvaret skemaet, og for den opregnede population.

Hovedbranche AT	Lønmodtagere		Stikprøve svar		Opregnet population	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
01 Landbrug	36.804	1,6	212	2,8	35.606	1,7
02 Industri og forsyning	305.364	13,5	1.005	13,1	292.151	13,5
03 Bygge og anlæg	143.638	6,4	376	4,9	140.786	6,5
04 Detail og service	423.050	18,8	1203	15,7	401.868	18,6
05 Transport	86.282	3,8	245	3,2	81.217	3,8
06 Kontor og kommunikation	504.562	22,4	1.808	23,5	484.508	22,4
07 Socialområdet	291.799	12,9	1.031	13,4	275.291	12,7
08 Sundhedsområdet	157.353	7,0	632	8,2	152.305	7,1
09 Uddannelse og forskning	205.624	9,1	835	10,9	197.583	9,2
10 Anden offentlig service	101.815	4,5	342	4,5	98.853	4,6
Total	2.256.291	100	7.689	100	2.160.167	100

## 2.2 Spørgeskema

Spørgeskemaet og specielt spørgsmålene om krænkende handlinger og konflikter er baseret på spørgeskemaer fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Udgangspunktet har været spørgeskemaet The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) (Clausen et al., 2017), som er en videreudvikling af The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII) (Pejtersen et al., 2010). Der er dog også en række spørgsmål, som vi har udviklet specifikt til denne undersøgelse. Disse spørgsmål er, så vidt det har været muligt, formuleret, så de har samme form som de øvrige spørgsmål om krænkende handlinger fra NFA.

Vi har som udgangspunkt forsøgt kun at spørge til det mest relevante for undersøgelsen for dermed at kunne gøre spørgeskemaet så kort som muligt og dermed opnå en højere svarprocent, end hvis vi havde lavet et længere spørgeskema. Derfor har vi, så vidt det har været muligt, fået baggrundsplysninger om respondenterne fra registre på Danmarks Statistik (DST). Det har dog også været nødvendigt at inkludere baggrundsspørgsmål om arbejdsforhold i spørgeskemaet.

I Tabel 2.2 er vist en oversigt over opbygningen af spørgeskemaet med angivelse af temaer og spørgsmål. Rækkefølgen af temaer og spørgsmål svarer til den rækkefølge, spørgsmålene havde i skemaet.

**Tabel 2.2** Oversigt over temaer og spørgsmål i spørgeskemaet

Temaer	Spørgsmål	Kilde
Baggrund	Primære arbejde, ansættelsesforhold, arbejdstidspunkt, anciennitet	VIVE (DPQ)
Samarbejdet på arbejdspladsen	Social kapital (Skala med 5 spørgsmål)	COPSOQII
	Ledelseskvalitet (Skala med 4 spørgsmål)	DPQ
Konflikter	Skænderier og konflikter	COPSOQII
Krænkende handlinger	Mobning	DPQ
	Diskrimination	VIVE (DPQ)
	Seksuel chikane	DPQ
	Trusler	DPQ
	Vold	DPQ
	Chikane	VIVE (DPQ)
	Frosset ude af fællesskabet	VIVE
Helbred og trivsel	Helbred	DPQ
	Trivsel (Skala med 5 spørgsmål)	WHO5

Stikprøven blev udtrukket på baggrund af data fra 30. juni 2020, mens selve spørgeskemaet blev udsendt 2. oktober 2020, og der var derfor mulighed for, at respondenterne ikke længere var i arbejde, når de svarede på skemaet. Det første spørgsmål omhandlede derfor, om respondenterne havde et arbejde, for kun respondenter, som havde et arbejde, skulle svare på hele spørgeskemaet. De respondenter, som ikke var i arbejde, fik kun spørgsmål om deres helbred og trivsel.

Under temaet samarbejde har vi medtaget spørgsmål om social kapital og ledelseskvalitet. Social kapital drejer sig om tillid og retfærdighed på arbejdspladsen, dels mellem medarbejdere og ledelse, dels mellem kolleger. Ledelseskvalitet handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, således som dette opleves af de ansatte. Social kapital og ledelseskvalitet siger noget om samarbejdet på arbejdspladsen og er dimensioner, der har stor betydning for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Vi har desuden medtaget spørgsmål, der spørger ind til lønmodtagernes trivsel og helbred. Vi har målt trivsel med WHO5's trivselsskala, som er udviklet i Danmark (Sundhedsstyrelsen, 2016). Vi har målt helbred med et enkelt spørgsmål, som spørger til respondentens generelle selvvurderede helbred (Clausen et al., 2017). Selvvurderet helbred er en prædikator for en lang række helbredsudfald, herunder mortalitet (Idler & Benyamini, 1997).

Spørgsmålene om krænkende handlinger er som udgangspunkt bygget op på samme måde på tværs af de forskellige krænkelser. Der spørges om, hvorvidt lønmodtageren har været udsat for den krænkende handling inden for de sidste 12 måneder, og om, hvor ofte det er forekommet. For dem, der har været udsat for krænkelser, spørges der, om krænkelserne kom fra ledere, kolleger, underordnede, eller om krænkelserne kom fra kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl. Spørgsmålet om skænderier og konflikter er opbygget på samme måde som spørgsmålene om krænkelser. For spørgsmålet om mobning er der en hjælpetekst, der definerer, hvad vi forstår ved mobning. Teksten er taget fra NFA's spørgeskema (Clausen et al., 2017) og er baseret på AT's definition af mobning: *"Mobning finder sted, når*

*en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig”.*

I forhold til NFA's spørgsmål har vi lavet nogle mindre sproglige ændringer eller snarere konsekvensrettet sproget, så spørgsmålene er formuleret på samme måde. NFA bruger både begrebet 'arbejdsplads' og begrebet 'i forbindelse med dit arbejde' i formuleringerne af de krænkende handlinger og spørgsmålet om konflikter. Vi har brugt det uspecifikke begreb 'på dit arbejde' og i nogle tilfælde 'i forbindelse med dit arbejde' for at sikre, at lønmodtagere med skiftende arbejdssteder ikke bliver i tvivl om begrebet. Lønmodtagere, hvis arbejde foregår ude hos kunder, kunne måske forstå begrebet arbejdsplads som det fysiske arbejdssted for hovedkontoret.

Vi har desuden valgt konsekvent at sætte tidsperspektivet 'inden for de sidste 12 måneder' sidst i spørgsmålene for at få det krænkende begreb længere frem i spørgsmålet, så respondenter med det samme spores ind på den krænkende handling. NFA veksler med, hvor de placerer tidsperspektivet i spørgsmålet. Vi har gjort tilsvarende for spørgsmålet om skænderier og konflikter.

Vi spørger til, hvem der har udført krænkelsen, eller hvem personen har haft en konflikt med, på samme måde som NFA. De personer, der har svaret, at de er blevet udsat for krænkelsen fra en leder, en kollega eller en underordnet, bliver derefter spurgt om, hvad de selv mener er årsagen til, at de er blevet krænkede. Spørgsmålet om skænderier og konflikter er opbygget på samme måde. Disse spørgsmål er udviklet af VIVE, da spørgsmålene ikke indgår som en del af NFA's spørgeskema DPQ. Vi har spurgt ind til, om lønmodtagerne mener, at årsagen til krænkelsen skyldtes deres køn, kønsidentitet, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning, valg af fagforening, manglende medlemskab af en fagforening eller andre årsager. For spørgsmålet om skænderier og konflikter er svarkategorien om årsagerne anderledes, idet vi har spurgt, om konflikternes skyldes: faglige uenigheder, manglende ressourcer, fagforeningsforhold, personlige forhold eller andre forhold. For spørgsmålet om seksuel chikane har vi ikke ment, at det var relevant at spørge om årsagen til krænkelsen.

Det anvendte spørgeskema er vist i Bilag 4.

## 2.3 Baggrundvariable

Spørgeskemasvarene er koblet til en række variable fra registre på Danmarks Statistik. Vi har opgjort andel af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger og involveret i konflikter, i forhold til udvalgte baggrundvariable.

Inddeling i hovedbranchegrupper er som tidligere beskrevet baseret på AT's inddeling i henholdsvis 10 og 36 hovedbrancher, Bilag 1. Da krænkende handlinger er relativt sjældent forekommende hændelser, er stikprøven ikke stor nok til, at vi kan opdele data i henhold til de 36 branchegrupper. For de store hovedbrancher i AT's 10 hovedgrupper har vi lavet en underopdeling baseret på AT's 36 grupper, således at vi får en branchegruppering med 17 hovedgrupper, Bilag 1. Derudover er lønmodtagerne inddelt i de 4 sektorer: Stat, Kommune, Region og Privat.

Respondenternes køn, alder og herkomst er baseret på data fra CPR-registeret. Herkomst er defineret af Danmarks Statistik og opdeler lønmodtagerne i tre grupper: personer af dansk oprindelse, vestlige indvandrere eller efterkommere af vestlige indvandrere og ikke vestlige

indvandrere eller efterkommere af ikke vestlige indvandrere. Opdelingen er baseret på statsborgerskab. En person med dansk oprindelse er en person – uanset fødested – der har mindst én forælder, der både er dansk statsborger og født i Danmark. En indvandrer er født i udlandet, og ingen af forældrene må være både danske statsborgere og født i Danmark. En efterkommer er født i Danmark, og ingen af forældrene må være både danske statsborgere og født i Danmark. Der opdeles i vestlig og ikke vestlig oprindelsesland for indvandrere og efterkommere.

Lønmodtagernes højeste fuldførte uddannelse (HFAUDD) er grupperet i 5 niveauer: grundskole eller uoplyst, ungdomsuddannelse, kort videregående uddannelse, mellemlang videregående uddannelse og lang videregående uddannelse.

Lønmodtagernes socioøkonomiske status er baseret på variabelen om SOICIO13 fra Danmarks Statistik. Vi har opdelt i følgende kategorier: lønmodtager med ledelsesarbejde, lønmodtager med færdigheder på højeste niveau, lønmodtager med færdigheder på mellemniveau, lønmodtager med færdigheder på grundniveau, andre lønmodtagere og under uddannelse. En lille del af lønmodtagerne havde enten missing på SOICO13 eller var kodet som Andre. Denne gruppe har vi så kodet ud fra respondenternes svar om deres primære arbejde. De fleste fra denne gruppe kunne således kodes som Under uddannelse eller Andre lønmodtagere.

Lønmodtagernes arbejdstid pr. uge er opdelt i 5 kategorier: 1-19 timer, 20-29 timer, 30-36 timer, 37 timer og > 37 timer.

Vi har oplysninger om størrelsen af lønmodtagernes arbejdssted og om størrelse af den juridiske enhed, de er ansat under. Det vil sige, at arbejdsstedet er størrelsen på den fysiske adresse (fx Bankfilialen), mens den juridiske enhed relaterer sig til den organisation, som arbejdsstedet er en del af (fx Banken som organisation). Vi har for begge størrelser inddelt i følgende intervaller: 1-9 personer, 10-34 personer, 35-99 personer, 100-249 personer, 250 eller flere personer.

Derudover har vi opgjort de krænkende handlinger og konflikter i forhold til en række baggrundsvariable, som vi har spurgt til i spørgeskemaet. Det drejer sig om, hvorvidt lønmodtagerne er fastansat eller midlertidig ansat, hvornår på døgnet lønmodtagerne arbejder samt lønmodtagernes anciennitet.

## 2.4 Analyser

Vi har set på fordelingerne for de forskellige krænkende handlinger og lønmodtagernes angivelse af årsagerne til krænkelserne. Derudover har vi lavet krydstabeller, hvor vi har set på krænkende handlinger opdelt på udvalgte baggrundsvariable for lønmodtagerne. Vi har lavet tilsvarende opgørelser for spørgsmålet om skænderier og konflikter. Alle deskriptive analyser er foretaget på de vægtede data, hvor vi har taget hensyn til bortfaldet for de udvalgte baggrundsvariable, Bilag 3. Vi viser således data baseret på den opregnede population. For krydstabellerne har vi beregnet konfidensintervaller for de enkelte kategorier. Her har vi anvendt Proc Surveyfreq i SAS, hvor vi har taget hensyn til vægtningen af stikprøven i beregningen af konfidensintervallerne, og hvor vi har taget hensyn til, at sandsynligheden for at blive udtrukket til stikprøven har været større i branchen 01 Landbrug. Vi har brugt konfidensintervallerne til at vurdere usikkerheden på andelen af lønmodtagere med en given krænkende handling eller konflikt og dermed kunnet vurdere, om der er en signifikant forskel på forskellige grupper.

Vi har foretaget korrelationsanalyser, hvor vi har set på sammenhængen mellem de forskellige krænkende handlinger inklusive spørgsmålet om konflikter.

Spørgsmålene om henholdsvis ledelseskvalitet, social kapital og trivsel udgøres af skalaer. Det vil sige, at vi har lagt flere spørgsmål sammen og får dermed en skalascore for lønmodtagernes oplevelse af ledelseskvalitet, social kapital og trivsel. Høj score angiver høj grad af henholdsvis ledelseskvalitet, social kapital og trivsel. Vi undersøgt, om dem, der scorer lavt på henholdsvis ledelseskvalitet og social kapital, også er de lønmodtagere, der i højere grad er udsat for krænkende handlinger eller er involveret i en konflikt. Vi har ligeledes set på, om dem, der er udsat for krænkende handlinger eller konflikter, i højere grad rapporterer dårlig trivsel og helbred end lønmodtagere, der ikke har været udsat for krænkende handlinger eller konflikter.

Da det kan være etisk problematisk at vise data for meget små grupper, og da Danmarks Statistik sætter begrænsninger i forhold til, hvor små grupper, man må opgøre data fra på deres forskermaskine, har vi valgt kun at opgøre data for grupper, der består af mindst 5 personer. I nogle tilfælde har vi valgt at slå grupper sammen i analyserne, således at vi når op på mindst 5 respondenter. I andre tilfælde har vi valgt blot at angive, at antallet var mindre end svarende til svar fra 5 respondenter i den pågældende gruppe.

## 3 Resultater

### 3.1 Krænkende handlinger og konflikter

I det følgende viser vi resultaterne for spørgsmålene om krænkende handlinger og konflikter. De lønmodtagere, som har svaret ja til, at de har været udsat for en given krænkende handling, er derefter blevet spurgt om, hvem der krænkede dem. Her er der mulighed for, at respondenterne kan angive flere personer, således at den samlede procentangivelse kan være højere end 100. De lønmodtagere, der har angivet, at de er blevet krænket af en leder, en kollega eller en underordnet, er desuden blevet spurgt om, hvad de mener er årsagen til, at de er blevet krænket. Her er der også mulighed for at angive flere årsager, hvorfor den samlede procentangivelse kan være højere end 100. Vi har behandlet spørgsmålet om skænderier og konflikter på samme måde.

#### 3.1.1 Konflikter

Der er 41,1 pct. af lønmodtagerne, der har været involveret i skænderier eller konflikter inden for de sidste 12 måneder, men det er dog kun 4,3 pct. af lønmodtagerne, der har været involveret i konflikter en gang om ugen eller oftere, Tabel 3.1. De fleste lønmodtagere angiver, at de har haft en konflikt med en kollega (66,4 pct.), mens 39,5 pct. af lønmodtagerne angiver, at de har haft en konflikt med en leder, Tabel 3.2.

De lønmodtagere, som har haft et skænderi eller en konflikt med en leder, en kollega eller en underordnet, er derefter blevet spurgt om årsagen til konflikten, Tabel 3.3. Langt de fleste konflikter blandt lønmodtagerne bunder i faglige uenigheder (70,8 pct.) eller konflikter på grund af manglende ressourcer i form af manglende økonomi, tid, materialer, personale eller lignende (35,8 pct.). Kun en mindre andel af lønmodtagerne angiver fagforeningsforhold, personlige forhold eller andet som årsagen til konflikterne, Tabel 3.3.

**Tabel 3.1** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i skænderier eller konflikter på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

Har du haft skænderier eller konflikter med nogen på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Pct.		Pct.
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,9	Ja	41,1
Ja, ugentligt	3,4		
Ja, månedligt	8,5		
Ja, sjældnere	28,3		
Nej	58,9	Nej	58,9
Total	100		100

Anm.: Opregnet population, N = 2.159.483.

**Tabel 3.2** Lønmodtagernes angivelse af, hvem de har haft en konflikt med.

Hvem havde du skænderier eller konflikter med?	Pct.
Ledere	39,7
Kolleger	66,4
Underordnede	8,3
Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.	14,3

Anm.: Opregnet population, N = 887.862.



**Tabel 3.3** Årsagerne til, at lønmodtagerne har haft et skænderi eller en konflikt.

Har du haft skænderier eller konflikter med ledere, kolleger eller underordnede på grund af:	Pct.
Faglige uenigheder (uenighed om opgaveløsning, metode, procedure m.fl.)	70,4
Manglende ressourcer (manglende økonomi, tid, materialer, personale m.fl.)	35,8
Fagforeningsforhold	6,0
Personlige forhold	18,2
Andet	12,4

Anm.: Opregnet population, N = 855.946.

### 3.1.2 Mobning

Der er 7,8 pct. af lønmodtagerne, der har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder, Tabel 3.4. Blandt de lønmodtagere, der har været udsat for mobning, angiver 66,9 pct., at de er blevet mobbet af en kollega, mens 37,6 pct. angiver, at de er blevet udsat for mobning fra en leder, Tabel 3.5.

Langt de fleste lønmodtagere angiver andre årsager til, at de er blevet mobbet, end køn, kønsidentitet, seksualitet, etnicitet, religion, politiske overbevisning eller fagforeningsforhold (78, pct.), Tabel 3.6. 13,6 pct. af lønmodtagerne angiver deres etnicitet som årsagen til, at de bliver mobbet, mens de øvrige årsager alle angives af mindre end 10 pct. af de mobbede lønmodtagere.

**Tabel 3.4** Andel af lønmodtagere, der har været udsat for mobning på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

Har du været udsat for mobning på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Pct.		Pct.
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,5	Ja	7,8
Ja, ugentligt	1,1		
Ja, månedligt	1,3		
Ja, sjældnere	5,0		
Nej	92,2	Nej	92,2
Total	100		100

Anm.: Opregnet population, N = 2.158.692.

**Tabel 3.5** Lønmodtagernes angivelse af, hvem der har udsat dem for mobningen.

Hvem udsatte dig for mobning?	Pct.
Ledere	37,6
Kolleger	66,9
Underordnede	3,5
Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.	9,8

Anm.: Opregnet population, N = 169.105.

**Tabel 3.6** Lønmodtagernes angivelse af årsager til, at de er blevet udsat for mobning.

Er du blevet udsat for mobning fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:	Pct.
Dit køn	8,6
Din kønsidentitet	2,4
Din seksualitet	1,9
Din etnicitet	13,6
Din religion	2
Din politiske overbevisning	5,2
Valg eller manglende valg af fagforening	3,7
Andet	78,6

Anm.: Opregnet population, N = 158.206.

### 3.1.3 Diskrimination

Der er 7,2 pct. af lønmodtagerne, som har været udsat for diskrimination inden for de sidste 12 måneder, Tabel 3.7. Af dem, der er blevet udsat for diskrimination, angiver 50,2 pct., at de er blevet diskrimineret af en leder, mens 47,0 pct. angiver, at de er blevet diskrimineret af en kollega, Tabel 3.8.

Af de lønmodtagere, der er blevet udsat for diskrimination fra en leder, en kollega eller en underordnet, angiver 25,8 pct., at de er blevet diskrimineret på grund af deres køn, mens 20,2 pct. angiver deres etnicitet som årsag til diskriminationen, Tabel 3.9. 59,2 pct. angiver andre årsager end de angivne som årsag til diskriminationen.

**Tabel 3.7** Andel af lønmodtagere, der har været udsat for diskrimination på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

Har du været udsat for diskrimination på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Pct.	Pct.	
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,3	Ja	7,2
Ja, ugentligt	0,7		
Ja, månedligt	0,9		
Ja, sjældnere	5,3		
Nej	92,8	Nej	92,8
Total	100		100

Anm.: Opregnet population, N = 2.157.446.

**Tabel 3.8** Lønmodtagernes angivelse af, hvem der har udsat dem for diskrimination.

Hvem udsatte dig for diskrimination?	Pct.
Ledere	50,2
Kolleger	47,0
Underordnede	4,5
Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.	20,8

Anm.: Opregnet population, N = 156.276.

**Tabel 3.9** Lønmodtagernes angivelse af årsagerne til, at de er blevet diskrimineret.

Er du blevet udsat for diskrimination fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:	Pct.
Dit køn	25,8
Din kønsidentitet	2,6
Din seksualitet	1,8
Din etnicitet	20,2
Din religion	5,3
Din politiske overbevisning	4,6
Dit valg af fagforening	2,8
Dit manglende medlemskab af en fagforening	1,6
Andet	59,2

Anm.: Opregnet population, N = 134.026

### 3.1.4 Seksuel chikane

Der er 2,8 pct. af lønmodtagerne, der angiver, at de har været udsat for seksuel chikane inden for de sidste 12 måneder, Tabel 3.10. Der er 50,2 pct., der angiver, at de er blevet chikaneret af en kollega, 36,8 pct. er blevet chikaneret af en kunde, klient eller lignende, og 24 pct. er blevet chikaneret af en leder, Tabel 3.11. For seksuel chikane har vi ikke spurgt ind til årsagerne til chikanen.

**Tabel 3.10** Andel af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

Har du været udsat for seksuel chikane på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Pct.	Pct.
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,2	Ja 2,8
Ja, ugentligt	0,2	
Ja, månedligt	0,4	
Ja, sjældnere	2	
Nej	97,2	Nej 97,2
Total	100	100

Anm.: Opregnet population N = 2.159.856.

**Tabel 3.11** Lønmodtagernes angivelse af, hvem der har udsat dem for seksuel chikane.

Hvem udsatte dig for seksuel chikane?	Pct.
Ledere	24,0
Kolleger	50,2
Underordnede	4,2
Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.	36,8

Anm.: Opregnet population, N = 59.560.

### 3.1.5 Trusler

Der er 8,4 pct. af lønmodtagerne, der har været udsat for trusler på deres arbejde inden for de sidste 12 måneder, Tabel 3.12. Det er dog kun 1,7 pct. af lønmodtagerne, der har været udsat for trusler en gang om måneden eller oftere. De fleste trusler kommer fra personer, som ikke er ansat på lønmodtagerens arbejdsplads, det vil sige fra kunder, klienter, patienter eller lignende (71,1 pct.), mens 23,3 pct. angiver, at de er blevet truet af en leder, Tabel 3.13. De fleste

lønmodtagere angiver andre årsager til, at de er blevet truet af ledere, kollegaer eller underordnede, end de kategorier, som de har haft mulighed for at afkrydse (86,6 pct.), Tabel 3.14. På grund af at der er meget få lønmodtagere, der har valgt nogle af de mulige kategorier, har det været nødvendigt at slå flere kategorier sammen, Tabel 3.14.

**Tabel 3.12** Andel af lønmodtagere, der har været udsat for trusler på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

Har du været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Pct.	Pct.
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,3	Ja 8,4
Ja, ugentligt	0,5	
Ja, månedligt	0,9	
Ja, sjældnere	6,7	
Nej	91,6	Nej 91,6
Total	100	100

Anm.: Opregnet population, N = 2.158.254.

**Tabel 3.13** Lønmodtagernes angivelse af, hvem der har udsat dem for trusler.

Hvem udsatte dig for trusler?	Pct.
Ledere	23,3
Kolleger	7,8
Underordnede	2,5
Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.	71,1

Anm.: Opregnet population, N = 181.127.

**Tabel 3.14** Lønmodtagernes angivelse af årsager til, at de er blevet udsat for trusler.

Er du blevet udsat for trusler fra ledere, kollegaer eller underordnede på grund af:	Pct.
Køn/Kønsidentitet/seksualitet	5,2
Etnicitet/Religion/Politisk overbevisning	8,0
Valg eller manglende valg af fagforening	6,4
Andet	86,6

Anm.: Opregnet population, N = 57.395

### 3.1.6 Vold

Der er 3,4 pct. af lønmodtagerne, der har været udsat for vold på deres arbejde inden for de sidste 12 måneder, Tabel 3.15. Det er i langt overvejende grad kunder, klienter, patienter, som udsætter lønmodtagerne for vold (92,7 pct.), Tabel 3.16, og i langt mindre grad ledere (3,7 pct.) eller kollegaer på arbejdspladsen (4,2 pct.). Der er således ganske få lønmodtagere, der er blevet udsat for vold fra en medarbejder på deres arbejde. Når vi ser på årsagerne til volden, har det derfor været nødvendigt at se meget overordnet på det, da vi ellers får kategorier med meget få observationer i hver. 74,6 pct. af de voldsramte lønmodtagere, der har været udsat for vold fra en medarbejder på deres arbejde, angiver andre årsager, end dem, de har mulighed for at vælge, mens 25,4 pct. har angivet en af de mulige kategorier (køn, kønsidentitet, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning, fagforeningsforhold), Tabel 3.17.

**Tabel 3.15** Andel af lønmodtagere, der har været udsat for fysisk vold på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

Har du været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Pct.		Pct.
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,1	Ja	3,4
Ja, ugentligt	0,3		
Ja, månedligt	0,5		
Ja, sjældnere	2,5		
Nej	96,6	Nej	96,6

Anm.: Opregnet population, N = 2.158.692.

**Tabel 3.16** Lønmodtagernes angivelse af hvem, der har udsat dem for vold.

Hvem udsatte dig for fysisk vold?	Pct.
Ledere	3,7
Kolleger/Underordnede	4,2
Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.	92,7

Anm.: Opregnet population, N = 72.585.

**Tabel 3.17** Lønmodtagernes angivelse af årsager til, at de er blevet udsat for vold.

Er du blevet udsat for fysisk vold fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:	Pct.
Køn, kønsidentitet, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning, fagforeningsforhold	25,4
Andet	74,6

Anm.: Opregnet population, N = 5.757.

### 3.1.7 Chikane

Der er 6,5 pct. af lønmodtagerne, som er blevet udsat for chikane i forbindelse med deres arbejde inden for de sidste 12 måneder, Tabel 3.18. De fleste er blevet chikaneret af kolleger (40,3 pct.), men også ledere (32,0 pct.) og kunder, klienter, patienter eller lignende angives som krænker (36,0 pct.). De fleste angiver andre årsager (82,7 pct.) til chikanen end de mulige kategorier.

**Tabel 3.18** Andel af lønmodtagere, der har været udsat for chikane på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

Har du været udsat for chikane på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Pct.		Pct.
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,3	Ja	6,5
Ja, ugentligt	0,7		
Ja, månedligt	1		
Ja, sjældnere	4,5		
Nej	93,5	Nej	93,5
Total	100		100

Anm.: Opregnet population, N = 2.157.992.

**Tabel 3.19** Lønmodtagernes angivelse af, hvem der har udsat dem for chikane.

Hvem udsatte dig for chikane?	Pct.
Ledere	32,0
Kolleger	40,3
Underordnede	2,6
Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.	36,0

Anm.: Opregnet population, N = 139.770.

**Tabel 3.20** Lønmodtagernes angivelse af årsager til, at de er blevet udsat for chikane.

Er du blevet udsat for chikane fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:	Pct.
Dit køn	8,4
Din kønsidentitet	2,2
Din seksualitet	2,5
Din etnicitet	5,3
Religion/Politisk overbevisning	3,2
Valg eller manglende valg af fagforening	5,0
Andet	82,7

Anm.: Opregnet population, N = 94.451.

### 3.1.8 Frosset ude af fællesskabet

Der er 4,7 pct. af lønmodtagerene, som er blevet frosset ude af fællesskabet på deres arbejde inden for de sidste 12 måneder, Tabel 3.21. De fleste lønmodtagere angiver andre årsager end de mulige kategorier (85,6 pct.), Tabel 3.22.

**Tabel 3.21** Andel af lønmodtagere, der er blevet frosset ude af fællesskabet på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.

Er du blevet frosset ud af fællesskabet på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Pct.
Ja	4,7
Nej	95,3
Total	100

Anm.: Opregnet population, N = 2.157.823

**Tabel 3.22** Lønmodtagernes angivelse af årsager til, at de er blevet frosset ude af fællesskabet.

Er du blevet frosset ude af fællesskabet på grund af:	Pct.
Køn/Kønsidentitet/seksualitet	4,4
Din etnicitet	6,8
Religion/Politisk overbevisning	4,9
Valg eller manglende valg af fagforening	4,1
Andet	85,9

Anm.: Opregnet population, N = 100.607.

## 3.2 Oversigt over konflikter og krænkende handlinger

En oversigt over andelen af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger eller har været involveret i en konflikt, er angivet i Tabel 3.23. Tabellen indeholder den totale andel

lønmottagere, der har været udsat for en given hændelse, og den andel, der har været udsat for krænkelser fra ledere, kolleger eller underordnede. For konflikter er det den andel, der har været involveret i en konflikt med ledere, kolleger eller underordnede.

De største forskelle ses for de krænkende handlinger: seksuel chikane, trusler, vold og chikane. Specielt trusler og vold er i meget høj grad krænkelser, hvor krænkelserne kommer fra kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl. Det er kun i meget få tilfælde, at kolleger på arbejdspladsen udøver vold mod hinanden. At blive frosset ude fra fællesskabet på arbejdspladsen er en krænkende handling, der kun kan foregå blandt ledere, kolleger og underordnede. Tilsvarende er mobning også en handling, der i høj grad foregår blandt ledere, kolleger og underordnede. Det ligger i mobbebegrebet, at det skal forekomme flere gange og over længere tid.

**Tabel 3.23** Andel af lønmottagere, der har været involveret i konflikter eller været udsat for krænkende handlinger. Andel i procent.

	Totalt andel, uanset hvem der er involveret i handlingen	Handlinger, der involverer ledere, kolleger eller underordnede
Konflikter	41,1	39,7
Mobning	7,8	7,3
Diskrimination	7,2	6,2
Seksuel chikane	2,8	1,9
Trusler	8,4	2,7
Vold	3,4	0,3
Chikane	6,5	4,4
Frosset ude af fællesskabet	-	4,7

Anm.: Opregnet population, N = 2.160.167.

### 3.3 Sammenhængen mellem de forskellige krænkende handlinger

I de følgende har vi set på sammenhængen mellem de forskellige krænkende handlinger inklusive konflikter. Således kan det nogle gange være svært for lønmottagerne at skelne mellem de forskellige krænkelser, og de forskellige krænkende handlinger kan også optræde samtidig. Hvis en lønmottager f.eks. har været udsat for vold, har der sandsynligvis været en forudgående konflikt, og personen har sandsynligvis også følt sig truet i forbindelse med voldsepisoden. I Tabel 3.24 er vist korrelationen mellem de forskellige krænkende handlinger inklusive konflikter. Vi har her set på korrelationen for de kategoriske data uanset, hvem der er krænkeren.

**Tabel 3.24** Korrelation mellem de krænkende handlinger.

	Konflikter	Mobning	Diskrimination	Seksuel chikane	Trusler	Vold	Chikane	Frosset ude
Konflikter	1	0,34	0,24	0,12	0,22	0,10	0,30	0,23
Mobning	-	1	0,39	0,17	0,18	0,06	0,47	0,40
Diskrimination	-	-	1	0,23	0,20	0,06	0,38	0,29
Seksuel chikane	-	-	-	1	0,15	0,09	0,27	0,10
Trusler	-	-	-	-	1	0,45	0,34	0,09
Vold	-	-	-	-	-	1	0,14	0,03
Chikane	-	-	-	-	-	-	1	0,25
Frosset ude	-	-	-	-	-	-	-	1

Anm.: Spearmann korrelation på kategoriske variable.

Sammenhængen mellem de krænkende handlinger er målt ved hjælp af korrelationskoefficienten (R), der kan antage værdier fra 0 til 1. Jo højere værdi, jo større sammenhæng er der mellem de 2 variable. Som forventet er der korrelation mellem trusler og vold ( $R = 0,45$ ), mens trusler og især vold har lav korrelation med øvrige krænkende handlinger. Der er også korrelation mellem mobning og de krænkende handlinger chikane ( $R = 0,47$ ), frosset ude ( $R = 0,40$ ) og diskrimination ( $R = 0,39$ ), og der er nogen korrelation mellem mobning og konflikter (0,34). Derimod er der generel lav korrelation mellem seksuel chikane og øvrige krænkende handlinger.

### 3.4 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på baggrundsvariable

I det følgende har vi set på, hvordan forekomsten af krænkende handlinger og konflikter fordeles sig på udvalgte baggrundsvariable. Vi har set på de krænkende handlinger og konflikter, der er blevet udøvet af ledere, kolleger og underordnede på arbejdspladsen. På brancheniveau har vi dog valgt at lave en separat analyse for den totale andel af lønmodtagere, der er blevet krænket eller har haft en konflikt. Det vil sige, at vi i den analyse har medtaget den gruppe, der er blevet krænket af kunder, klienter, patienter m.fl.

Vi har udvalgt mobning som en af de centrale krænkende handlinger. Da diskrimination, chikane, og frosset ude er korreleret med mobning, har vi fravalgt at se på disse krænkende handlinger for at gøre analyserne enklere. Vi har valgt at se på konflikter, selvom konflikter også er korreleret med mobning. Konflikter er dog anderledes end mobning, idet der ikke nødvendigvis er en krænker og et offer i en konflikt. En konflikt kan have 2 ligeværdige parter, og en konflikt er ikke nødvendigvis kun negativ. En konflikt kan fx skyldes uenighed om, hvordan man løser en given opgave, og kan, hvis man får løst konflikten, føre til en bedre løsning af opgaven. Dog kan konflikter også være et af de første tegn på, at der senere kan komme krænkende handlinger som mobning, trusler og vold.

Vi har også udvalgt trusler og sexchikane, der i mindre grad er korreleret med de øvrige hændelser og dermed i højere grad optræder uafhængigt af de øvrige krænkelser. Vi har medtaget vold i den overordnede analyse på brancheniveau. Da der er meget få lønmodtagere (i alt 15 personer), der har været udsat for vold begået af en kollega eller leder på arbejdspladsen, så har vi ikke medtaget vold i de øvrige analyser.



Vi har set på andelen af lønmodtagere, som har svaret ja til hændelsen, uanset hvor ofte de har været udsat for hændelsen, og vi har som tidligere opregnet svarene i stikprøven, således at svarene er repræsentative for den samlede population af lønmodtagere. Vi har set på baggrundsvARIABLE, der relaterer sig til individuelle faktorer og faktorer, der relaterer sig til arbejdet. BaggrundsvARIABLENE er beskrevet nærmere i afsnit 2.3.

### 3.4.1 Krænkende handlinger og konflikter i hovedbrancher

Branchegrupperingen er en af de centrale baggrundsvARIABLE, som også stikprøven blev designet ud fra. Vi har derfor valgt at se både på den del, som er blevet udsat for hændelserne fra ledere, kolleger og underordnede, og den totale andel af lønmodtagere, der er blevet udsat for hændelserne. I den totale analyse af krænkende handlinger og konflikter på tværs af brancher har vi også medtaget variabelen fysisk vold.

I Tabel 3.25 er angivet den totale andel af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger og konflikter i de forskellige hovedbrancher. Andelen af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, er mindst i branchegrupperne Landbrug (33 pct.) samt Kontor og kommunikation (36 pct.), og størst i branchegrupperne Anden offentlig service (48 pct.), Transport (46 pct.) og Detail og service (45 pct.). Branchegruppen Anden offentlig service indeholder bl.a. politi, beredskab og fængsler.

Mobning er mest udbredt i branchegrupperne Transport, Sundhedsområdet og Socialområdet (9,9-11,8 pct.) og mindst udbredt inden for Bygge og anlæg, Landbrug og Kontor og kommunikation (5,7-5,8 pct.).

Seksuel chikane er mest udbredt inden for Sundhedsområdet, Socialområdet og Uddannelse og forskning (3,9-4,2 pct.) og mindst udbredt inden for Kontor og kommunikation (1,5 pct.) og Landbrug. Inden for Landbrug er andelen så lav, at vi ikke kan vise data (< 5 personer i stikprøven).

Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for trusler, er mindst i branchegrupperne Landbrug, Industri og forsyning samt Bygge og anlæg (3,8-4,5 pct.), mens andelen, der har været udsat for trusler, er størst inden for Socialområdet, Sundhedsområdet og Anden offentlig service (13,2-16,1 pct.).

Den vold, som lønmodtagere er udsat for på deres arbejdsplads, udøves hovedsagelig af kunder, klienter, patienter mv., se Tabel 3.16. I Tabel 3.25 ses, at der er størst risiko for at blive udsat for vold inden for brancherne Socialområdet (14,4 pct.), Sundhedsområdet (6,7 pct.) samt Uddannelse og forskning (6,0 pct.).

På tværs af de forskellige brancher er det overordnede billede, at krænkende handlinger og konflikter er mest udbredt i branchegrupper, hvor lønmodtagere i høj grad har kontakt til kunder, klienter, patienter mv.: Socialområdet, Sundhedsområdet, Transport, Uddannelse og forskning samt Anden offentlig service. Tilsvarende er krænkende handlinger og konflikter ikke så udbredt i brancher som Landbrug, Kontor og kommunikation, Industri og forsyning og Bygge og anlæg, hvor man i mindre grad er i direkte kontakt med kunder, klienter og patienter mv.

**Tabel 3.25** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller været udsat for krænkende handlinger, opdelt på Arbejdstilsynets 10 hovedbrancher. Andel og konfidensintervaller i procent.

AT hoved-brancher	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Vold		Antal
01 Landbrug	33	26-40	5,8	2,5-9,1	*		4,1	1,1-7,1	*		35.606
02 Industri og forsyning	42	39-46	7,9	6,1-9,6	1,6	0,8-2,4	3,8	2,5-5,1	0,7	0,1-1,3	292.151
03 Bygge og anlæg	40	35-46	5,7	2,6-8,9	2,0	0,0-4,0	4,5	1,6-7,5	*		140.786
04 Detail og service	45	42-48	8,2	6,5-9,9	3,7	2,5-4,8	8,0	6,3-9,7	0,9	0,3-1,4	401.868
05 Transport	46	39-52	11,8	7,4-16,2	2,1	0,2-4,0	10,6	6,2-15,0	*		81.217
06 Kontor og kommunikation	36	34-38	5,8	4,7-6,9	1,5	0,9-2,1	5,1	4,0-6,1	0,4	0,0-0,7	484.508
07 Socialområdet	43	40-46	10,0	8,1-11,9	4,2	2,8-5,5	16,1	13,8-18,3	14,1	11,9-16,3	275.291
08 Sundhedsområdet	41	37-45	9,8	7,4-12,3	4,2	2,5-6,0	14,4	11,5-17,3	6,7	4,5-8,9	152.305
09 Uddannelse og forskning	39	35-42	7,8	5,9-9,7	3,9	2,4-5,4	9,0	7,0-11,0	6,0	4,3-7,8	197.583
10 Anden offentlig service	48	42-53	7,7	4,8-10,5	3,0	1,0-4,9	13,1	9,2-17,0	2,7	0,7-4,7	98.853
Total	41	40-42	7,8	7,2-8,5	2,8	2,3-3,2	8,4	7,7-9,1	3,4	3,0-3,8	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population. For overskuelighedens skyld er konflikter angivet med 2 betydende cifre.

Note: \*Antal svar mindre end 5 personer i den udtrukne stikprøve.

I Tabel 3.26 er vist forekomsten af krænkende handlinger, der er udøvet af ledere, kolleger eller underordnede på lønmodtagernes arbejdsplads opgjort på de 10 hovedbrancher. Tilsvarende er det den andel af lønmodtagere, der har haft en konflikt med ledere, kolleger eller underordnede.

Andelen af lønmodtagere, der har været udsat fra trusler fra ledere, kolleger eller underordnede, er markant lavere, end hvis man ser på den totale andel af lønmodtagere, der har været udsat for trusler, Tabel 3.26. Andel af lønmodtagere, der har været udsat for trusler, er mest udbredt i branchegrupperne Transport, Industri og forsyning samt Detail og service. Trusler fra kolleger er mindst udbredt i branchegrupperne Landbrug, Uddannelse og forskning samt Sundhedsområdet.

For konflikter, mobning og seksuel chikane, hvor lønmodtagerne er blevet udsat for hændelsen fra ledere, kolleger eller underordnet (Tabel 3.26), er det overordnede billede på brancheniveau lidt det samme, som vi så for den totale andel af krænkende handlinger og konflikter, Tabel 3.25. Niveauerne er lidt lavere, når man ser bort fra konflikter og krænkelse, der involverer kunder, klienter og patienter. Den laveste andel af lønmodtagere, der er blevet udsat for en krænkende handling eller har været involveret i konflikter, er i branchegrupperne Landbrug samt og Kontor og kommunikation. Den største andel af lønmodtagere, der er blevet krænkede eller har været involveret i konflikter, er i branchegrupperne Socialområdet, Sundhedsområdet, Uddannelse og forskning samt Anden offentlig service. Det vil sige, at andelen, der har været

involveret i en konflikt eller har været udsat for en krænkende handling, er mest udbredt i brancher, hvor lønmodtagerne har kontakt med kunder, klienter, patienter etc., selvom vi ser bort fra de konflikter eller krænkende handlinger, der involverer kunder, klienter, patienter etc.

**Tabel 3.26** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på Arbejdstilsynets 10 hovedbrancher. Andel og konfidensintervaller i procent.

AT hovedbrancher	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
01 Landbrug	32,0	25,4-38,7	5,8	2,5-9,1	*		*		35.606
02 Industri og forsyning	41,7	38,4-44,9	7,9	6,1-9,6	1,5	0,7-2,3	3,6	2,3-4,8	292.151
03 Bygge og anlæg	39,2	33,7-44,6	4,6	2,1-7,2	1,7	0,0-3,7	2,8	0,1-5,6	140.786
04 Detail og service	43,2	40,3-46,2	7,6	6,0-9,2	2,4	1,5-3,4	3,6	2,4-4,8	401.868
05 Transport	41,8	35,2-48,4	10,3	6,1-14,4	*		4,8	1,6-8,0	81.217
06 Kontor og kommunikation	34,8	32,5-37,0	5,5	4,4-6,6	1,4	0,8-2,0	1,9	1,3-2,6	484.508
07 Socialområdet	41,1	38,0-44,1	9,5	7,6-11,3	2,2	1,2-3,2	2,0	1,1-2,9	275.291
08 Sundhedsområdet	40,0	36,0-44,0	9,6	7,2-12,1	2,0	0,7-3,2	1,7	0,5-2,9	152.305
09 Uddannelse og forskning	36,7	33,3-40,0	6,8	5,0-8,6	3,1	1,8-4,3	1,4	0,5-2,2	197.583
10 Anden offentlig service	46,6	41,0-52,3	7,1	4,4-9,8	1,8	0,3-3,3	3,5	1,5-5,4	98.853
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population

Note: \*Antal svar mindre end 5 personer i den udtrukne stikprøve

I Bilag 5 har vi opdelt de krænkende handlinger på 17 hovedbrancher. Opdelingen er en mellemting mellem AT's opdeling i 10 og 36 hovedbrancher. Herved kan vi få en mere detaljeret viden om underbranche inden for hovedbrancher. Imidlertid er nogle af de krænkende handlinger så sjældne, at vi ikke kan opgøre data for de små branchegrupper. Ligeledes er der større variation på resultaterne for de små brancher, så det er svære at se forskelle på tværs af de små brancher.

### 3.4.2 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på sektor

Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opgjort på sektorerne Stat, Kommune, Region og Privat, er angivet i Tabel 3.27. Mere end halvdelen af lønmodtagerne er ansat i den private sektor.

Andelen af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, er nogenlunde den samme på tværs af de fire sektorer: Stat, Kommune, Region og Privat, Tabel 3.27. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane, varierer lidt mellem sektorerne, men reelt er der ikke forskel på tværs af sektorerne.

Mobning er signifikant lavere i den private sektor, men derimod er trusler signifikant mere udbredt i den private sektor i forhold til de øvrige sektorer.

**Tabel 3.27** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på sektor. Andel og konfidensintervaller i procent.

Sektor	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
Stat	38,9	35,3-42,4	7,5	5,6-9,4	1,4	0,5-2,3	1,5	0,7-2,3	211.724
Kommune	39,2	36,8-41,5	9,3	7,9-10,8	2,2	1,5-3,0	2,2	1,4-2,9	448.862
Region	41,9	37,3-46,5	9,7	6,9-12,4	2,3	0,9-3,8	1,5	0,1-2,8	119.610
Privat	39,7	38,2-41,3	6,5	5,7-7,2	1,9	1,4-2,3	3,1	2,5-3,7	1.379.971
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population.

### 3.4.3 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på lønmodtagernes køn

Andelen af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på køn, er angivet i Tabel 3.28. Det mest markante er, at der er en større andel af kvinder end mænd, der har været udsat for seksuel chikane, og en lidt større andel af kvinderne, som har været udsat for mobning. Derimod er der en lidt større andel af mænd end kvinder, der har været udsat for trusler.

**Tabel 3.28** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på køn. Andel og konfidensintervaller i procent.

	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
Mænd	40,3	38,6-42,0	6,2	5,3-7,0	0,9	0,5-1,3	3,2	2,6-3,9	1.124.957
Kvinder	38,9	37,4-40,5	8,6	7,7-9,5	3,1	2,5-3,7	2,0	1,5-2,5	1.035.210
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population.

### 3.4.4 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på lønmodtagernes alder

Andelen af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på aldersgruppe, er vist i Tabel 3.29. Den største andel af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, er blandt de 35-44-årige, mens lønmodtagere i både de yngre og ældre aldersgrupper er mindre tilbøjelige til at blive involveret i en konflikt.

Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for mobning, afhænger til dels af alderen. Således er lønmodtagere, der er over 34 år, i større risiko for at blive udsat for mobning i forhold til de yngre aldersgrupper. Derimod falder andelen, der har været udsat for seksuel chikane inden for det sidste år, med alderen. Således er de yngre lønmodtagere i større risiko for at blive udsat for seksuel chikane i forhold til de ældre lønmodtagere.

Andel af lønmodtagere, der har været udsat for trusler, er nogenlunde jævnt fordelt på tværs af aldersgrupperne.

**Tabel 3.29** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på aldersgruppe. Andel og konfidensintervaller i procent.

	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
18-24 år	32,9	28,4-37,3	5,8	3,6-8,1	4,0	2,2-5,8	2,4	0,9-3,9	189.054
25-34 år	39,6	36,8-42,5	5,7	4,3-7,1	3,0	2,0-3,9	3,0	1,9-4,2	442.007
35-44 år	43,3	40,7-45,8	7,2	5,9-8,6	2,4	1,5-3,3	2,7	1,7-3,6	487.359
45-54 år	41,2	39,0-43,3	7,6	6,4-8,8	1,2	0,7-1,6	2,3	1,6-3,0	559.934
55-64 år	37,0	34,8-39,2	9,2	7,9-10,5	0,6	0,2-0,9	2,8	2,0-3,6	481.813
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population.

### 3.4.5 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på lønmodtagernes herkomst

I Tabel 3.30 er angivet andelen af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på lønmodtagernes herkomst. Andelen af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, er lav for indvandrere eller efterkommere af indvandrere, i forhold til lønmodtagere af dansk oprindelse, Tabel 3.30. Indvandrere, uanset oprindelsesland, er i langt større risiko for at blive udsat for mobning end lønmodtagere af dansk oprindelse. Indvandrere med vestlig oprindelse er i højere grad udsat for trusler end lønmodtagere af dansk oprindelse.

**Tabel 3.30** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på lønmodtagernes herkomst. Andel og konfidensintervaller i procent.

Herkomst	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
Dansk oprindelse	40,8	39,6-42,0	6,6	6,0-7,2	1,8	1,5-2,2	2,4	2,0-2,8	1.882.136
Vestlig indvandrer/efterkommer	30,6	24,9-36,3	11,5	7,5-15,5	2,9	0,2-5,5	6,0	2,6-9,4	118.106
Ikke vestlig indvandrer/efterkommer	32,9	27,8-37,9	12,9	9,4-16,3	2,3	0,8-3,9	3,7	1,3-6,0	159.926
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population.

### 3.4.6 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på lønmodtagernes uddannelse

Vi har også undersøgt, om krænkende handlinger og konflikter er relateret til uddannelsesniveau. I Tabel 3.31 er angivet krænkende handlinger og konflikter opdelt på lønmodtagernes højeste fuldførte uddannelse.

Andelen af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, er mindre for lønmodtagere med lang videregående uddannelse i forhold til øvrige lønmodtagere.

Seksuel chikane er mere udbredt blandt lønmodtagere, hvis højeste opnåede uddannelse er en gymnasial uddannelse, i forhold til øvrige uddannelser.

For trusler er der en svag tendens i retning af jo kortere uddannelse, jo større andel af lønmodtagerne har været udsat for mobning eller for trusler på arbejdspladsen. Tendens er dog svag, og det er snarere lønmodtagere med grundskole eller erhvervsfaglig uddannelse, der i højere grad er udsat for trusler i forhold til lønmodtagere med videregående uddannelser.

For mobning er der ikke noget klart billedede, da der er stor variation på data, på tværs af de forskellige grupper. Lønmodtagere med lang videregående uddannelse er dog i mindre grad udsat for mobning end lønmodtagere med grundskole.

**Tabel 3.31** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på lønmodtagernes uddannelse. Andel og konfidensintervaller i procent.

	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
Grundskole eller uoplyst	38,6	35,1-42,0	8,1	6,2-9,9	2,2	1,1-3,2	4,0	2,6-5,4	309.511
Gymnasial uddannelse	37,5	33,4-41,7	6,9	4,9-9,0	4,1	2,4-5,7	2,6	0,8-4,4	201.247
Erhvervsfaglig uddannelse	41,4	39,3-43,4	7,8	6,7-8,9	1,0	0,6-1,5	3,1	2,3-3,8	725.380
Kort videregående uddannelse	43,0	38,4-47,6	6,8	4,3-9,4	1,5	0,2-2,8	1,8	0,4-3,2	139.911
Mellemlang videregående uddannelse	41,3	38,8-43,7	6,9	5,6-8,3	2,4	0,2-2,8	2,0	1,1-2,9	401.488
Lang videregående uddannelse	35,5	33,0-38,1	6,6	5,3-7,9	2,0	1,4-3,3	1,8	1,1-2,5	382.630
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population.

#### 3.4.7 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på lønmodtagernes socioøkonomiske status

I Tabel 3.32 er angivet andel lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt eller har været udsat for krænkende handlinger, opgjort på lønmodtagernes socioøkonomiske status. Lønmodtagere, som er under uddannelse, adskiller sig fra de øvrige lønmodtagere, da de i mindre grad end øvrige er involveret i konflikter, i mindre grad er udsat for mobning, men i langt højere grad end øvrige lønmodtagere er udsat for seksuel chikane. Gruppen af andre lønmodtagere er i højere grad end øvrige grupper både udsat for mobning og trusler. Gruppen består af lønmodtagere, der ikke passer ind i øvrige grupper, og det er derfor lidt uklart, hvilken type lønmodtagere, som gruppen reelt består af.

**Tabel 3.32** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på lønmodtagernes socioøkonomiske status. Andel og konfidensintervaller i procent.

Lønmodtager	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
Ledelsesarbejde	44,5	38,9-50,1	4,2	2,1-6,3	1,1	0,1-2,0	2,0	0,5-3,4	81.654
Færdigheder på højeste niveau	36,4	33,9-38,8	5,3	4,2-6,4	1,9	1,2-2,7	1,3	0,7-1,8	403.247
Færdigheder på mellemniveau	41,6	39,1-44,0	7,9	6,5-9,3	1,9	1,0-2,7	1,8	0,9-2,7	407.726
Færdigheder på grundniveau	42,8	40,7-45,0	8,0	6,8-9,1	1,3	0,8-1,8	3,0	2,2-3,7	681.138
Andre lønmodtagere	42,1	39,0-45,1	10,0	8,2-11,9	1,9	1,1-2,7	5,0	3,5-6,6	384.608
Under uddannelse	25,8	21,8-29,8	4,2	2,4-6,1	4,9	3,0-6,8	2,1	0,7-3,4	186.675
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.145.049

Anm.: Data for opregnet population.

For de øvrige lønmodtagere er der en tendens til, at lønmodtagere med lavere socioøkonomisk status i højere grad er i risiko for at blive udsat for mobning. Det er dog lønmodtagere med færdigheder på mellemniveau og på grundniveau, der er i signifikant større risiko for at blive mobbet end lønmodtagere med højere færdigheder. Lønmodtagere med færdigheder på grundniveau er i større risiko for at blive udsat for trusler end øvrige lønmodtagere.

### 3.4.8 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på lønmodtagernes ansættelsesforhold

Andel af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger eller har været involveret i konflikter, er i Tabel 3.33 opgjort på lønmodtagernes ansættelsesforhold. Det skal bemærkes, at ansættelsesforhold er baseret på svar i spørgeskemaet, og det er en meget lille gruppe, der har angivet, at de er ansat i en tidsbegrænset stilling, hvilket gør, at der er større variation på data for denne gruppe. Til trods for dette, så er lønmodtagere i tidsbegrænset stilling i mindre grad end lønmodtagere i fastansatte stillinger involveret i konflikter.

For de krænkende handlinger er der stor variation på andelen, der er blevet krænket. Lønmodtagere i tidsbegrænsede stillinger er ikke i signifikant større risiko for at blive udsat for krænkelser end lønmodtagere i faste stillinger.

**Tabel 3.33** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på lønmodtagernes ansættelsesforhold. Andel og konfidensintervaller i procent.

Ansættelse	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
Fastansat	40,5	39,3-41,7	7,2	6,6-7,9	1,8	1,5-2,2	2,5	2,1-3,0	1.999.042
Tidsbegrænset	29,6	25,1-34,1	8,7	6,1-11,3	3,3	1,6-5,0	4,3	1,8-6,7	159.892
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.158.934

Anm.: Data for opregnet population.

### 3.4.9 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på lønmodtagernes anciennitet

Andel af lønmodtagere, som har været udsat for krænkende handlinger som funktion af lønmodtagernes anciennitet, er vist i Tabel 3.34.

Anciennitet har relativ lille betydning for, om lønmodtagerne er risiko for at blive udsat for krænkende handlinger. Lønmodtagere med meget kort anciennitet er dog i mindre grad end øvrige i risiko for at blive involveret i en konflikt, ligesom lønmodtagere med lang anciennitet er i mindre risiko for at blive udsat for seksuel chikane end øvrige lønmodtagere.

**Tabel 3.34** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på lønmodtagernes anciennitet. Andel og konfidensintervaller i procent.

Anciennitet	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
< 1 år	28,8	25,7-31,9	8,4	6,5-10,4	2,7	1,5-3,9	2,5	1,4-3,6	287.249
1-4 år	40,8	38,8-42,9	7,1	6,0-8,1	2,6	1,9-3,3	3,5	2,6-4,4	790.671
5-10 år	43,9	41,3-46,5	6,3	5,1-7,5	2,1	1,4-2,9	1,7	1,0-2,5	433.748
> 10 år	40,2	38,2-42,2	7,8	6,7-8,9	0,6	0,3-1,0	2,3	1,7-3,0	648.499
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population

### 3.4.10 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på længden af lønmodtagernes arbejdstid

Vi har valgt at se på krænkende handlinger og lønmodtagernes arbejdstid. Den angivne arbejdstid svarer til den arbejdstid, som lønmodtageren får løn for, og er således ikke nødvendigvis den faktiske arbejdstid.

Lønmodtagere med meget kort arbejdstid (1-19 timer) har i mindre grad været involveret i konflikter end de øvrige grupper, Tabel 3.35. Der er relativ stor variation i andel af lønmodtagere, der har været udsat for mobning og seksuel chikane på tværs af kategorierne for arbejdstid. Det kan i nogen grad skyldes, at ca. halvdelen af lønmodtagerne har en arbejdstid på 37 timer, hvilket gør de andre kategorier tilsvarende mindre, og derfor er de krænkende handlinger bestemt med større usikkerhed.

Der er en større andel af lønmodtagere med lange arbejdstider (> 37 timer), der er udsat for mobning, og også en større andel, der er udsat for trusler end for de øvrige grupper. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane, er større blandt lønmodtagere med de helt korte arbejdstider i forhold til grupperne, der arbejder mellem 20 og 37 timer.

**Tabel 3.35** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på lønmodtagernes ugentlige arbejdstid. Andel og konfidensintervaller i procent.

Arbejdstid timer	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
1-19	26,4	22,4-30,4	7,7	5,2-10,1	4,0	2,2-5,8	2,6	1,0-4,2	178.316
20-29	39,5	34,6-44,3	9,0	6,3-11,8	2,1	0,7-3,5	2,6	1,0-4,2	138.614
30-36	40,2	37,7-42,6	7,1	5,8-8,3	1,7	1,0-2,4	2,6	1,7-3,5	501.085
37	41,2	39,6-42,7	6,5	5,8-7,3	1,6	1,2-2,0	2,3	1,8-2,8	1.150.742
> 37	41,7	37,5-45,9	11,2	8,3-14,1	2,4	0,7-4,0	5,1	2,9-7,3	191.409
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population.

### 3.4.11 Krænkende handlinger og konflikter opdelt på arbejdstidens placering på døgnet

Krænkende handlinger opgjort på lønmodtagernes arbejdstidspunkt på døgnet er angivet i Tabel 3.36. Langt de fleste lønmodtagere er ansat i fast dagarbejde, hvorfor resultaterne for de øvrige grupper er forbundet med relativ stor variation. I forhold til at være ansat på fast dagarbejde, så er lønmodtagere, der har skiftende arbejdstider med natarbejde, i højere risiko for at blive involveret i en konflikt (44,8 pct. vs 38,9 pct.). Derudover er lønmodtagere, der fast arbejder om aftenen eller om natten, i højere risiko for at blive udsat for mobning (11,8 pct.) end lønmodtagere med fast dagarbejde (6,9 pct.).



**Tabel 3.36** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på arbejdstidens placering på døgnet. Andel og konfidensintervaller i procent.

Tidspunkt for arbejde	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
Fast dagarbejde	38,9	37,7-40,2	6,9	6,3-7,6	1,8	1,4-2,1	2,5	2,0-3,0	1.734.717
Fast aften eller nat	40,9	35,1-46,7	11,8	8,0-15,5	4,4	1,8-7,0	3,4	1,1-5,6	100.991
Skiftende med natarbejde	44,8	40,0-49,6	6,8	4,4-9,2	1,8	0,5-3,0	4,2	2,2-6,1	139.377
Skiftende uden natarbejde	41,8	37,6-45,9	9,2	6,6-11,7	2,3	1,0-3,6	2,9	1,4-4,3	183.954
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.159.039

Anm.: Data for opregnet population.

### 3.4.12 Krænkende handlinger og konflikter og størrelsen af lønmodtagernes arbejdsplads

Da der er et større krav til arbejdsmiljøarbejdet i større virksomheder end i små virksomheder, har vi også valgt at opdele forekomsten af krænkende handlinger på størrelsen af lønmodtagernes arbejdsplads. I Tabel 3.37 er angivet krænkende handlinger opgjort i forhold til størrelsen af lønmodtagernes fysiske arbejdssted.

Der er en mindre andel af lønmodtagerne, der har været involveret i en konflikt både på de helt små arbejdssteder og på de meget store arbejdssteder i forhold til de øvrige arbejdspladser, Tabel 3.37.

Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for mobning, er mindre på de helt små arbejdssteder i forhold til de øvrige arbejdspladser. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane og for trusler, er nogenlunde jævnt fordelt på tværs af arbejdsstedernes størrelse.

I Tabel 3.38 er angivet krænkende handlinger opdelt på størrelse af den juridiske virksomhed, som lønmodtagerne arbejder på. Vi har valgt samme inddeling som for arbejdsstederne. For specielt de små enheder vil der være stort overlap mellem arbejdssted og virksomhed, men af Tabel 3.38 ses også, at ca. halvdelen af lønmodtagerne arbejder i juridiske virksomheder, som er større end 250 ansatte. Lønmodtagere i de helt små virksomheder er i mindre risiko for at blive udsat for mobning i forhold til de øvrige virksomheder. Derudover er lønmodtagere i de helt små og i de meget store virksomheder i mindre grad involveret i konflikter end medarbejdere i øvrige virksomheder.

**Tabel 3.37** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på størrelsen af lønmodtagernes arbejdssted. Andel og konfidensintervaller i procent.

Ansatte, årsværk	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
1-9	36,7	34,0-39,4	5,3	4,1-6,6	1,6	0,9-2,4	2,4	1,4-3,3	419.030
10-34	42,7	40,2-45,2	7,9	6,5-9,3	1,9	1,2-2,6	3,3	2,2-4,4	490.613
35-99	40,9	38,4-43,3	7,5	6,1-8,8	2,3	1,4-3,2	2,7	1,7-3,6	481.448
100-249	40,0	37,0-43,1	7,8	6,0-9,5	2,0	1,1-3,0	2,8	1,6-4,0	296.961
> = 250	37,4	35,0-39,8	7,8	6,4-9,1	1,7	1,0-2,4	2,0	1,3-2,7	458.724
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.1467.75*

Anm.: Data for opregnet population.

Note: \*Manglende værdier for virksomhedsstørrelse, N = 13.392.

**Tabel 3.38** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på størrelsen af lønmodtagernes virksomhed (CVR niveau). Andel og konfidensintervaller i procent.

Ansatte, årsværk	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
1-9	36,2	32,9-39,5	4,6	3,2-6,1	1,3	0,5-2,1	2,4	1,3-3,5	287.536
10-34	42,9	39,4-46,4	7,4	5,6-9,3	1,3	0,5-2,1	4,3	2,6-6,1	273.630
35-99	41,2	37,6-44,7	6,4	4,5-8,3	3,1	1,6-4,6	2,6	1,2-4,0	248.225
100-249	41,1	37,1-45,1	6,7	4,7-8,6	2,1	0,9-3,3	3,4	1,8-5,0	181.503
> = 250	39,1	37,6-40,7	8,2	7,4-9,1	2,0	1,5-2,4	2,2	1,7-2,7	1.157.716
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.148.609*

Anm.: Data for opregnet population.

Kilde: \*Manglende data for virksomhedsstørrelse, N = 11.558.

### 3.5 Krænkende handlinger, konflikter, ledelseskvalitet og social kapital

Vi har undersøgt, om der er en sammenhæng mellem ledelseskvalitet og krænkende handlinger, inklusive konflikter, Tabel 3.39. Det skal bemærkes, at vi ikke kan undersøge, om der er en kausal sammenhæng mellem ledelseskvalitet og krænkende handlinger, inklusive konflikter. Vi har set på, om de lønmodtagere, som angiver lav ledelseskvalitet, også er de lønmodtagere, som er udsat for krænkende handlinger eller er involveret i konflikter. Vi har, så vidt det var muligt, opdelt lønmodtagerne i kvartiler afhængig af deres score på skalaen for ledelseskvalitet. Det vil sige, at vi har opdelt lønmodtagerne i 4 grupper afhængig af deres score på skalaen for ledelseskvalitet, og set på andelen, der har været udsat for krænkende handlinger i de 4 grupper.

For alle de krænkende handlinger og konflikter er der en sammenhæng, således at jo lavere score på skalaen for ledelseskvalitet, jo større er andelen af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger eller har været involveret i konflikter. Specielt har den gruppe af lønmodtagere, som har den laveste ledelseskvalitet, i høj grad været involveret i konflikter (58,7 pct.), ligesom gruppen i høj grad har været udsat for mobning (15,1 pct.), seksuel chikane (3,9 pct.) og trusler (7,1 pct.). Modsat har den gruppe, der har høj ledelseskvalitet, i mindre grad været involveret i konflikter (25,1 pct.) og har i mindre grad været udsat for mobning (2,8 pct.), seksuel chikane (0,7 pct.) og trusler (0,5 pct.).

**Tabel 3.39** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på ledelseskvalitet i kvartiler. Andel og konfidensintervaller i procent.

Ledelseskvalitet (Skalascor)	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
1. Kvartil (0-50)	58,7	56,5-60,9	15,1	13,5-16,8	3,9	2,9-4,8	7,1	5,8-8,4	593.891
2. Kvartil (51-67)	41,3	38,6-44,0	7,1	5,7-8,5	2,2	1,4-3,1	1,8	1,0-2,6	400.359
3. Kvartil (67-75)	34,1	31,9-36,3	4,2	3,2-5,1	1,0	0,5-1,5	0,9	0,4-1,4	553.407
4. Kvartil (76-100)	25,1	23,2-27,1	2,8	2,0-3,6	0,7	0,4-1,1	0,5	0,2-0,8	611.199
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.158.857

Anm.: Høj skalascor er høj grad af ledelseskvalitet.

I Tabel 3.40 er angivet krænkende handlinger og konflikter som funktion af lønmodtagernes sociale kapital. Høj social kapital er et udtryk for stærke netværk og relationer med høj grad af tillid mellem de ansatte og mellem ansatte og ledelsen på arbejdspladsen.

For alle de krænkende handlinger og konflikter er der en sammenhæng, således at jo højere social kapital, i jo mindre grad har lønmodtagerne været udsat for krænkende handlinger eller været involveret i konflikter. For trusler er sammenhængen ikke så stærk, men det er specielt gruppen med lav social kapital, som i høj grad har været udsat for trusler (7,7pct.). Tilsvarende har lønmodtagere med lav social kapital også i høj grad været involveret i konflikter (61,2 pct.), og de har i høj grad været udsat for mobning (18,1 pct.) og seksuel chikane (4,0 pct.).

**Tabel 3.40** Andel af lønmodtagere, der har været involveret i konflikter eller har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på social kapital i kvartiler. Andel og konfidensintervaller i procent.

Social kapital (Skalascor)	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
1. Kvartil (0-60)	61,2	58,9-63,4	18,1	16,4-19,9	4,1	3,1-5,0	7,7	6,3-9,1	588.818
2. Kvartil (61-70)	43,6	40,9-46,2	5,3	4,2-6,5	2,3	1,4-3,1	0,9	0,4-1,4	421.540
3. Kvartil (71-82)	31,5	29,4-33,6	2,9	2,1-3,7	0,9	0,4-1,4	1,0	0,4-1,5	579.060
4. Kvartil (83-100)	22,9	20,9-24,8	2,2	1,5-2,9	0,6	0,2-0,9	0,5	0,1-0,8	569.675
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.159.094

Anm.: Høj skalascor er høj grad af social kapital.

### 3.6 Krænkende handlinger, konflikter og helbred

I det følgende har vi sammenlignet trivsel (WHO-5) og selv vurderet helbred (1 item) for den gruppe lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger og underordnede, med den gruppe af lønmodtagere, der ikke har været udsat for krænkelser. Tilsvarende har vi set på trivsel og helbred for den gruppe lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, og sammenlignet med trivsel og helbred for den gruppe lønmodtagere, der ikke har været involveret i en konflikt. Vi har, så vidt det var muligt, opgjort scoren på trivsel i kvartiler. Vi har desuden undersøgt, om der var signifikant forskel på de 2 grupper, ved hjælp af chi<sup>2</sup>-test.

I Tabel 3.41 er angivet lønmodtagernes trivsel opgjort på baggrund af, om lønmodtagerne har været udsat for krænkende handlinger, eller om de ikke har været udsat for krænkende handlinger. Ligeledes er lønmodtagernes trivsel opgjort på, om de har været involveret i en konflikt, eller om de ikke har været involveret i en konflikt. For alle krænkende handlinger ses, at lønmodtagerne, der har været udsat for en krænkende handling, i højere grad rapporterer dårligere trivsel end lønmodtagere, der ikke har været udsat for en krænkende handling ( $p < 0,0001$ ). Ligeledes angiver de lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, i højere grad dårligere trivsel end lønmodtagere, der ikke har været involveret i en konflikt ( $p < 0,0001$ ).

**Tabel 3.41** Lønmodtagernes trivsel (WHO 5) opgjort på, om lønmodtageren har været udsat for krænkende handlinger eller konflikter. Andel i procent.

Trivsel		1. Kvartil (0-56)	2. Kvartil (57-68)	3. Kvartil (69-76)	4. Kvartil (77-100)	Antal
Konflikter	Nej	21,6	21,3	22,7	34,3	1.300.730
	Ja	36,8	25,4	19,7	18,2	855.000
Mobning	Nej	25,8	23,0	22,1	29,1	1.996.198
	Ja	51,8	21,6	13,7	13,0	158.206
Seksuel chikane	Nej	27,2	23,0	21,6	28,2	2.115.709
	Ja	50,0	18,4	18,8	12,8	41.778
Trusler	Nej	26,9	22,9	21,8	28,4	2.098.663
	Ja	53,4	24,0	11,8	10,8	57.222

Anm.: Høj skalascore betyder høj grad af trivsel.

Note: Chi-square test for forskel på de 2 grupper. Konflikter ( $p < 0,0001$ ), Mobning ( $p < 0,0001$ ), Seksuel chikane ( $p < 0,0001$ ), Trusler ( $p < 0,0001$ ).

I Tabel 3.42 er angivet lønmodtagernes selv vurderede helbred opgjort på, om de har været udsat for udsat for krænkende handlinger eller ikke. Ligeledes er lønmodtagernes selv vurderede helbred opgjort på, om lønmodtagerne har været involveret i en konflikt eller ikke. For konflikter, mobning og trusler ses, at de lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger eller involveret i konflikter, i højere grad rapporter dårligere helbred, end de lønmodtagere, der ikke har været udsat for krænkelser eller involveret i konflikter ( $p < 0,001$ ).

Derimod er der ikke forskel på selv vurderet helbred afhængigt af, om lønmodtagerne har været udsat for seksuel chikane eller ej ( $p < 0,1084$ ).

**Tabel 3.42** Lønmodtagernes selv vurderede helbred opgjort på om lønmodtageren har været udsat for krænkende handlinger eller konflikter. Andel i procent.

Helbred		1 Fremragende	2 Vældig godt	3 Godt	4 Mindre godt/Dårligt	Antal
Konflikter	Nej	19,0	38,0	34,1	8,8	1.301.108
	Ja	12,4	32,4	40,5	14,7	855.946
Mobning	Nej	16,9	36,9	36,3	9,9	1.997.522
	Ja	9,4	22,1	40,7	27,8	158.206
Seksuel chikane	Nej	16,4	36,0	36,6	11,1	2.117.033
	Ja	15,8	27,2	40,5	16,6	41.778
Trusler	Nej	16,5	36,3	36,6	10,6	2.099.814
	Ja	14,1	17,5	37,7	30,8	57.395

Note: Chi-square test for forskel på de 2 grupper. Konflikter ( $p < 0,0001$ ), Mobning ( $p < 0,0001$ ), Seksuel chikane ( $p < 0,1084$ ), Trusler ( $p < 0,0001$ ).

## 4 Diskussion og opsamling

Vi har kortlagt omfanget af krænkende handlinger og konflikter blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked. Ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal lønmodtagere på det danske arbejdsmarked kunne gå på arbejde uden risiko for psykiske helbredsforringelser på grund af krænkende handlinger (Beskæftigelseministeriet, 2018). Denne kortlægning viser imidlertid, at ikke alle lønmodtagere altid er i stand til at gå på arbejde uden at blive udsat for krænkende handlinger i forbindelse med deres arbejde. Andel af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger inden for det sidste år, er: mobning (7,8 pct.), diskrimination (7,2 pct.), seksuel chikane (2,8 pct.), trusler (8,4 pct.), fysisk vold (3,4 pct.), chikane (6,5 pct.) og frosset ude af fællesskabet (4,7 pct.). Derudover er der en relativ stor andel af lønmodtagerne, der har været involveret i en konflikt inden for det sidste år (41,1 pct.). Langt de fleste har dog været involveret i en konflikt på grund af faglige uenigheder (70,4) eller manglende ressourcer (35,8 pct.), ligesom en konflikt ikke nødvendigvis har et offer og en gerningsmand, men kan være mere lige mellem parterne.

Kortlægningen af de krænkende handlinger og konflikter i denne undersøgelse blev foretaget oktober-november 2020, og vi har spurgt til forekomsten af krænkende handlinger og konflikter inden for det sidste år. Det vil sige, at kortlægningen i høj grad dækker en periode, hvor en del af lønmodtagerne har arbejdet hjemmefra på grund af corona-krisen. Generelt har lønmodtagerne været mindre fysisk sammen i den periode, hvilket kan have haft betydning i forhold til omfanget af krænkende handlinger og konflikter. Vi har sammenlignet forekomsten af krænkende handlinger og konflikter i denne undersøgelse med tilsvarende resultater for NFA's generelle undersøgelse *Arbejde og helbred* fra 2018 (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018).

Andel af lønmodtagere, der var udsat for krænkende handlinger i NFA's undersøgelse i 2018, var følgende: mobning 10,7 pct., seksuel chikane 3,6 pct., trusler om vold 8,4 pct., fysisk vold 5,8 pct. NFA har opgjort andelen, der har været udsat for konflikter, i forhold til den andel, der har været udsat månedligt eller oftere. Her finder NFA, at 16,0 pct. har været involveret i en konflikt, mens de tilsvarende tal i denne undersøgelse er 12,8 pct. Det generelle billede er, at vi finder en lavere forekomst af krænkende handlinger, end NFA fandt i deres undersøgelse fra 2018. Specielt er forekomsten af vold markant lavere i denne undersøgelse (3,4 pct. vs 5,8 pct.), hvilket kan tænkes at hænge sammen med den generelle mindre fysiske kontakt under corona-nedlukningen. Forekomsten af trusler er derimod den samme i de to undersøgelser. Spørgsmålet om trusler i denne undersøgelse er dog er lidt anderledes end spørgsmålet om trusler i NFA's undersøgelse. NFA har spurgt til trusler om fysisk vold, hvor vi har anvendt det uspecifikke begreb trusler. Det uspecifikke begreb om trusler burde opfange en større andel end det mere specifikke begreb trusler om fysisk vold.

Den mindre fysiske kontakt for en stor andel af lønmodtagerne i perioden er en nærliggende forklaring på, at vi generelt finder en lavere andel lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger i denne undersøgelse i forhold til NFA's undersøgelse fra 2018.

## 4.1 Konflikter og krænkende handlinger fra ledere, kolleger og underordnede

Lønmodtagere kan både have konflikter med kunder, klienter og patienter, og så kan konflikterne være med ledere, kolleger og underordnede på arbejdspladsen. Da årsagen til de fleste konflikter er begrundet i faglige uoverensstemmelser, så er forskellen på den totale andel af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, og andelen, der har været involveret i en konflikt med ledere, kolleger eller underordnede, minimal (41,1 pct. vs 39,7 pct.).

Andelen, der har været udsat for krænkelse fra ledere, kolleger eller underordnede, er generelt lavere, end hvis vi ser på den totale andel, der har været krænkede. De største forskelle ses for de krænkende handlinger seksuel chikane, trusler, vold og chikane.

Vold på arbejdspladsen er relativt sjældent forekommende (3,4 pct.), og voldsudøveren er i langt overvejende grad kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl. (92,7 pct.) og kun i meget sjældne tilfælde en leder eller kollega på arbejdspladsen. Tilsvarende er det også overvejende kunder, klienter, patienter mv., der udsætter lønmodtagerne for trusler (71,1 pct.). Der er dog også en del, der er blevet truet af deres leder (23,3 pct.). For de øvrige krænkende handlinger er det hovedsageligt kolleger, der er krænkerne (40,3-66,9 pct.), men også ledere optræder som krænker (24,0-50,2). Diskrimination afviger dog fra det generelle billede, da andelen af lønmodtagere, der er blevet diskrimineret af en leder (50,2 pct.), stort set er den samme som den andel, der er blevet diskrimineret af en kollega (47,0 pct.).

Vi har således kortlagt andelen af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger og underordnede inden for det sidste år, og krænkelse omhandler: mobning (7,3 pct.), diskrimination (6,2 pct.), seksuel chikane (1,9 pct.), trusler (2,7 pct.), vold (0,3 pct.), chikane (4,4 pct.) og frosset ude af fællesskabet (4,7 pct.).

## 4.2 Årsager til krænkelse

Et af formålene med undersøgelsen var at undersøge, hvor stor en andel af lønmodtagere, der bliver krænkede af ledere og kollegaer på grund af lønmodtagernes køn, seksualitet, etnicitet, religion, politiske overbevisning og valg af fagforening. Det er svært at få viden om årsagerne til, at en lønmodtager bliver krænkede, da det reelt kun er krænkeren selv, der ved, hvorfor vedkommende krænker den givne lønmodtager. Vi kan derimod godt få viden om, hvad den enkelte lønmodtager selv angiver som årsagen til, at vedkommende bliver krænkede.

For de krænkende handlinger mobning, chikane, trusler, vold og frosset ude af fællesskabet angives i overvejende grad andre årsager til krænkelsen end de årsager, som respondenterne havde mulighed for at vælge (andre årsager: 74,6-86,6 pct.). For diskrimination er der større variation, således at 25,8 pct. af lønmodtagerne angiver, at det er deres køn, som er årsag til diskriminationen, og 20,2 pct. af lønmodtagerne angiver etnicitet som årsag til diskriminationen. Det er dog 59,2 pct. af lønmodtagerne, der angiver, at de diskrimineres af andre årsager. Etnicitet angives som årsag til mobning af 13,6 pct. af de mobbede, og køn angives som årsag til mobning af 8,6 pct. Køn angives som årsag til chikane af 8,4 pct. af de chikanerede, men ellers ligger de valgte årsager på tværs af krænkelse på under ca. 5 pct. Overordnet er der således i høj grad andre årsager til, at lønmodtagere bliver krænkede i forhold til de muligheder, vi har givet respondenterne. Undersøgelsen har således ikke kunnet fastslå de præcise årsager

til, hvorfor lønmodtagere bliver udsat for krænkende handlinger. Vi kan dog fastslå, at lønmodtagerne kun i begrænset omfang angiver, at årsagerne skyldes køn, seksualitet, etnicitet, religion, politisk overbevisning eller fagforeningsforhold.

### 4.3 Konflikter og krænkende handlinger for forskellige grupper

Vi har udvalgt konflikter og de krænkende handlinger mobning, seksuel chikane og trusler, og har set på, hvordan disse handlinger fordeler sig på en række baggrundsvariable. Vi har i disse analyser fravalgt de krænkende handlinger diskrimination, chikane og frosset ude, da disse variable er korreleret med mobning ( $R: 0,39-0,47$ ). Mobning og konflikter er også korreleret ( $R = 0,34$ ), men vi har valgt at medtage konflikter, da det kan være en hændelse, hvor respondenteren ikke nødvendigvis er offeret. I det følgende har vi set på de enkelte krænkende handlinger på tværs af baggrundsvariablene.

#### 4.3.1 Konflikter

Konflikter og skænderier er udbredt blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, og 39,7 pct. har været involveret i en konflikt med en leder, kollega eller underordnet inden for det sidste år. Langt de fleste konflikter drejer sig om faglige uenigheder eller manglende ressourcer.

Risikoen for at blive involveret i en konflikt afhænger ikke af lønmodtagernes køn, ligesom de helt unge og de ældste lønmodtagere er i mindre risiko for at blive involveret i en konflikt end lønmodtagere i de øvrige aldersgrupper. Tilsvarende er lønmodtagere, der er under uddannelse, lønmodtagere med kort anciennitet, lønmodtagere med kort arbejdstid og lønmodtagere i tidsbegrænset stilling i mindre grad involverede i en konflikt. Det peger i retning af, at studerende og unge, der lige er startet på arbejdsmarkedet, i mindre grad er involverede i konflikter. Da konflikter blandt lønmodtagere i høj grad er relateret til faglige forhold, er det naturligt, at de unge og studerende, som ikke har den samme faglige erfaring som deres kolleger, ikke bliver involveret i de faglige konflikter.

Konflikter er også mindre udbredt blandt indvandrere eller efterkommere af indvandrere, uanset om det er vestlige eller ikke-vestlige indvandrere. Desuden er konflikter mindre udbredt blandt lønmodtagere med lang videregående uddannelse.

Konflikter er mindre udbredt i de helt små virksomheder og i de meget store virksomheder i forhold til øvrige typer virksomheder. I de små virksomheder vil man formentlig kende hinanden bedre og dermed kunne forhindre, at en uenighed udarter sig til en konflikt eller et skænderi. Hvis der opstår en større konflikt i en lille virksomhed, er det sandsynligt, at ansættelsesforholdet stopper, enten fordi lønmodtageren søger væk, eller fordi ejeren afslutter ansættelsen. I de store virksomheder er der formentlig større muligheder for at omflytte medarbejdere, hvis der opstår en større konflikt.

Lønmodtagere, der har skiftende arbejdstider med natarbejde, er i større risiko for at blive involveret i en konflikt end lønmodtagere, der har fast dagarbejde. Konflikterne kan skyldes, at man i den type arbejde ofte er i en situation, hvor man skal forhandle om at få fri. Det kan også være belastende for kroppen at arbejde om natten, hvorfor man kan spekulere i, at lønmodtagernes tolerancer er lavere om natten, og derfor er de i større risiko for at blive involveret i en konflikt.

Konflikter blandt medarbejdere er mest udbredt inden for branchegruppe Anden offentlig service og Detail og service. Der er færrest konflikter inden for Landbrug, hvor der også er mange

helt små virksomheder, og inden for Kontor og kommunikation, hvor der også er en del medarbejdere med videregående uddannelser.

#### 4.3.2 Mobning

Der er 7,3 pct. af lønmodtagerne, der har været udsat for mobning fra ledere, kollegaer eller underordnede på deres arbejde inden for det sidste år. Der er en større andel af kvinder end andel af mænd, der har været udsat for mobning. De ældre lønmodtagere (> 54 år) er i større risiko for at blive udsat for mobning end de yngre medarbejdere. Desuden er lønmodtagere med indvandrerbaggrund, lønmodtagere med lang arbejdstid og lønmodtagere, der fast arbejder om aftenen eller om natten, i risiko for at blive udsat for mobning.

Både studerende og lønmodtagere med færdigheder på højt niveau er i mindre risiko for at blive udsat for mobning, hvilket var nogle af de samme tendenser, som vi så for konflikter. Tilsvarende er lønmodtagere i de helt små virksomheder i mindre risiko for at blive udsat for mobning end lønmodtagere i de øvrige typer af virksomheder. Her vil det også være nærliggende at tro, at når man arbejder tæt sammen, vil man være mindre tilbøjelig til at mobbe hinanden. Hvis man bliver mobbet i en meget lille virksomhed, vil det være ens nærmeste kollega, der mobber, og man vil i højere grad være nødt til at søge væk end i den store virksomhed, hvor personen, der mobber, ikke nødvendigvis er ens nærmeste kollega.

Overordnet set er risikoen for at blive mobbet mindre for lønmodtagere i den private sektor i forhold til de øvrige sektorer. Risikoen for at blive mobbet er størst inden for hovedbrancherne Transport, Sundhedsområdet og Socialområdet. Transportområdet er en meget lille branche, hvorfor andelen, der har været udsat for mobning i denne gruppe, er bestemt med stor usikkerhed. Inden for Socialområdet er det hovedsagelig lønmodtagere, der er ansat på døgninstitutioner og hjemmepleje, der er udsat for mobning fra ledere, kollegaer eller underordnede. Inden for Sundhedsområdet er andelen, der bliver mobbet på hospitaler, større end andelen, der bliver mobbet inden for underbranchegruppen af Læger, tandlæger og dyrlæger, selvom forskellen ikke er signifikant.

#### 4.3.3 Seksuel chikane

Der er 1,9 pct. af lønmodtagerne, der har været udsat for seksuel chikane fra en leder, kolleger eller underordnet inden for det sidste år. Andelen, der er blevet udsat for seksuel chikane, er markant større for kvinder end for mænd (3,1 vs 0,9 pct.), hvilket er, hvad vi også forventede på forhånd.

Derudover er lønmodtagere under uddannelse i høj risiko for at blive udsat for seksuel chikane (4,9 pct.) i forhold til øvrige lønmodtagere. Dette ses også af, at yngre lønmodtagere og lønmodtagere, der har meget kort arbejdstid, er i risiko for at blive udsat for seksuel chikane. I forhold til andre grupper af lønmodtagere er lønmodtagere, der er studerende, lønmodtagere, der er unge og nye på arbejdsmarkedet samt lønmodtagere, der har en mindre tilknytning til arbejdspladsen, ofte nederst i hierarkiet. Det tyder således på, at lønmodtagere nederst i hierarkiet er større risiko for at blive krænket end andre lønmodtagere. Seksuel chikane handler sjældent om seksuel tiltrækning, men handler snarere om at manifestere en magtposition i forhold til medarbejderen, som bliver krænket (Arbejdstilsynet, 2019). Gruppen nederst i hierarkiet vil således have en større gruppe personer med mere magt over sig, og derfor kan de være i størst risiko for at blive udsat for seksuel chikane. For en ansat, der fx bliver udsat for seksuel chikane fra en overordnet, kan det være svært at sige fra, da den ansatte kan være bekymret for at blive afskediget (Arbejdstilsynet, 2019).



Den største andel af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane, er inden for branchegruppen Undervisning (3,9 pct.), Bilagstabel 5.1, hvilket ikke umiddelbart kan forklares med nogle af de fund, som er beskrevet ovenover. Desuden er der også en stor andel, der er blevet udsat for seksuel chikane inden for branchegrupperne Rengøring, restaurant mv. (3,3 pct.) og Butikker (3,1 pct.), Bilagstabel 5.1. Disse brancher er også nogle af de brancher, der har mange studerende ansat.

#### 4.3.4 Trusler

Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for trusler fra en leder, kollega eller underordnet inden for det sidste år er på 2,7 pct. Der er lidt flere mænd end kvinder, der har været udsat for trusler.

Indvandrere og specielt vestlige indvandrere eller efterkommere af indvandrere (6,0 pct.) er i større risiko for at blive udsat for trusler end lønmodtagere af dansk oprindelse (2,4 pct.). Umiddelbart har vi ikke en forklaring på, hvorfor netop de vestlige indvandrere er i stor risiko for at blive udsat for trusler.

Lønmodtagere med kort uddannelse, lønmodtagere med færdigheder på grundniveau og lønmodtagere, der har lange arbejdstider, er i risiko for at blive udsat for trusler. Disse lønmodtagere er nogle af de samme, som også var i risiko for at blive udsat for mobning.

Lønmodtagere i den private sektor er i større risiko for at blive udsat for trusler end lønmodtagere i de øvrige sektorer. Der er størst risiko for at blive udsat for trusler fra ledere, kolleger eller underordnede for de lønmodtagere, der arbejder inden for branchegruppen Rengøring restaurant og anden privat service (6,0 pct.), Bilagstabel 5.1. I denne branchegruppe var lønmodtagerne også i risiko for at blive udsat for mobning og seksuel chikane.

Inden for branchegruppen Transport er lønmodtagerne ligeledes i risiko for at blive udsat for trusler (4,8 pct.). Denne branchegruppe havde også en stor andel af lønmodtagere, som havde været udsat for mobning. Derimod var der stor set ingen forekomst af seksuel chikane inden for denne branche.

### 4.4 Konflikter og krænkende handlinger – relation til øvrige variable

Vi har desuden undersøgt, om de lønmodtagere, der angiver lav ledelseskvalitet, og de lønmodtagere, der angiver lav social kapital, også er de lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger. For både ledelseskvalitet og social kapital er der en sammenhæng med de krænkende handlinger, således at jo lavere lønmodtagerne vurderer henholdsvis ledelseskvalitet og social kapital, jo større er andelen af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger. Det er specielt i grupperne, der vurderer henholdsvis ledelseskvalitet og social kapital som værende lav, hvor den største andel af lønmodtagerne har været udsat for krænkende handlinger. Vi kan dog ikke med nærværende undersøgelsesdesign direkte konkludere, at lav ledelseskvalitet eller lav social kapital medfører, at man i højere grad bliver krænkede. Der kan være lønmodtagere, der er blevet krænkede, og af den grund vil de måske vurdere deres ledelseskvalitet lavere og have mindre tillid til kolleger. Resultatet viser dog, at et arbejdsmiljø med høj tillid mellem kolleger og med tillid til ledelse også er et arbejdsmiljø, hvor lønmodtagere i mindre grad bliver udsat for krænkende handlinger.

Vi har ligeledes set på helbred og trivsel for gruppen af lønmodtagere, der er blevet krænket, og sammenlignet med helbred og trivsel for den gruppe, der ikke er blevet krænket. Den gruppe af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger, har generelt dårligere trivsel og dårligere helbred, i forhold til lønmodtagere, der ikke har været udsat for krænkende handlinger. Undtagelsen er dog lønmodtagere, der er blevet udsat for seksuel chikane, som vurderer deres helbred stort set på samme måde som lønmodtagere, der ikke har været udsat for seksuel chikane. Dette resultat kan umiddelbart virke overaskende, da et nyere dansk studie har vist, at seksuel chikane kan være en risikofaktor for udvikling af depressionssymptomer (Rugulies et al., 2020). Imidlertid har vi i denne kortlægning undersøgt seksuel chikane og helbred i samme tidsperiode, og vi ved således ikke, om seksuel chikane er medvirkende årsag til, at respondenterne rapporterer dårligt helbred, eller om der eventuel kunne være en omvendt relation. I studiet af Rugulies et al. (2020) er målingerne foretaget på forskellige tidspunkter, således at forekomsten af seksuel chikane er målt fra 1 år til 3 år, før lønmodtagerne udviklede depressive symptomer. Den andel af lønmodtagerne, der har været udsat for seksuel chikane i denne undersøgelse, kan derfor være i risiko for at udvikle depressive symptomer i fremtiden (Rugulies et al., 2020).

Vi kan ikke med det anvendte undersøgelsesdesign konkludere, at krænkende handlinger er årsag til, at lønmodtagere har dårlig trivsel og helbred. Vi kan dog konkludere, at lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger, også generelt vurderer deres trivsel og helbred som dårligere, end lønmodtagere, der ikke har været udsat for krænkende handlinger. Som beskrevet i indledningen, så er der omfattende forskning, der viser, at krænkende handlinger er associeret med forskellige helbredsproblemer som søvnproblemer, mentale helbredsproblemer og hjerte-kar-sygdomme. Det er derfor sandsynligt, at et forbedret arbejdsmiljø, hvor færre lønmodtagere udsættes for krænkende handlinger, kan forebygge nogle helbredsproblemer.

## 4.5 Styrker og svagheder

Styrken ved denne undersøgelse er, at data er baseret på en repræsentativ udtrukket stikprøve af lønmodtagere på det danske arbejdsmarked. Vi har haft en relativt stor stikprøve, hvilket har gjort det muligt at se på krænkende handlinger på hovedbrancheniveau, hvilket var et af hovedformålene med undersøgelsen. Imidlertid er forekomsten af nogle af de krænkende handlinger også så sjældne, at det har sat nogle begrænsninger i forhold til at gå mere detaljeret ned i undergrupper. Vi har desuden i høj grad anvendt spørgsmål, som tidligere har været anvendt i danske undersøgelser. Herved er det muligt at sammenligne med tidligere undersøgelser og formentlig med fremtidige undersøgelser.

Vi har desuden anvendt vægte, således at vi har kompenseret for, at bortfaldet har været forskelligt i udvalgte, men centrale baggrundsvariable.

En af svaghederne ved undersøgelsen er, at vi har en svarprocent på 50 pct. Den generelle trend, også internationalt, har været, at svarprocenten i epidemiologiske surveys er faldet over tid (Galea & Tracy, 2007; Yu et al., 2017), og en moderat svarprocent er blevet et vilkår. Således forventede DST Survey en svarprocent på 40 pct., og målet var at opnå en svarprocent på 40 pct. i alle branchegrupper. Dette blev opnået, bortset fra i branchegruppen Landbrug, hvor svarprocenten var 35,8 pct. Svarprocenten har varieret på tværs af branche, køn, alder, socioøkonomisk status, herkomst, uddannelse og familiens sammensætning. DST har beregnet vægte således, at det har været muligt at tage hensyn til det skæve bortfald. Dette har gjort det

muligt at opregne stikprøven til en repræsentativ population i henhold til de ovennævnte variable. Alle analyser er baseret på de opregnede og dermed vægtede data. For de overordnede opgørelser af krænkende handlinger har vi sammenlignet resultater for vægtede og uvægtede data. Der er meget lille forskel på de vægtede opgørelser og de uvægtede opgørelser (data ikke vist).

I undersøgelsen har vi både anvendt data baseret på webbesvarelser og data baseret på telefoninterview. En dansk undersøgelse har vist, at respondenter har tendens til at besvare meget følsomme spørgsmål, som fx spørgsmål om krænkelser, mere positivt i telefoninterview end besvarelser baseret på postspørgeskemaer, hvor der ikke er en interviewer (Feveile et al., 2007). Da kun en mindre andel af respondenterne har besvaret spørgeskemaet via telefoninterview (11 pct., Bilag 3), mener vi, at den mulige fejlkilde ved at anvende to forskellige indsamlingsmetoder i denne undersøgelse er meget begrænset.

## Litteratur

- Arbejdstilsynet. (2019). Et godt psykisk arbejdsmiljø - Forebyg seksuel chikane. Arbejdstilsynet.
- Beskæftigelsesministeriet. (2018). Bekendtgørelse om arbejdets udførelse. BEK nr 1234 af 29/10/2018. Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet. (2019). Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. VEJ nr 9130 af 25/02/2019. Beskæftigelsesministeriet.
- Clausen, T., Madsen, I. E., Christensen, K. B., Bjørner, J. B., Poulsen, O. M., Maltesen, T., Pedersen, J. M., Borg, V., & Rugulies, R. (2017). Dansk psykosocialt spørgeskema - Et spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).
- De Dreu, C. (2008). The virtue and vice of workplace conflict: food for (pessimistic) thought. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 5–18.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2018). Arbejdsmiljø og helbred i Danmark: Spørgeskemaundersøgelse 2018. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).
- 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), 1–25.
- Feveile, H., Olsen, O., & Høgh, A. (2007). A randomized trial of mailed questionnaires versus telephone interviews: Response patterns in a survey. *BMC Medical Research Methodology*, 7(1), 1–7.
- Galea, S., & Tracy, M. (2007). Participation Rates in Epidemiologic Studies. *Annals of Epidemiology*, 17(9), 643–653.
- Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2017(1), 1–50.
- Idler, E. L., & Benyamini, Y. (1997). Self-Rated Health and Mortality: A Review of Twenty-Seven Community Studies. *Journal of Health and Social Behavior*, 38(1), 21–37.
- Janssens, H., Braeckman, L., De Clercq, B., Casini, A., De Bacquer, D., Kittel, F., & Clays, E. (2016). The indirect association of job strain with long-term sickness absence through bullying: A mediation analysis using structural equation modeling. *BMC Public Health*, 16(1), 1–12.
- Lakiša, S., Matisāne, L., Gobiņa, I., Vanadžiņš, I., Akūlova, L., Eglīte, M., & Paegle, L. (2021). Impact of workplace conflicts on self-reported medically certified sickness absence in Latvia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1–15.

- Lange, S., Burr, H., Conway, P. M., & Rose, U. (2019). Workplace bullying among employees in Germany: prevalence estimates and the role of the perpetrator. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(2), 237–247.
- Magnusson Hanson, L. L., Nyberg, A., Mittendorfer-Rutz, E., Bondestam, F., & Madsen, I. E. H. (2020). Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts: Prospective cohort study. *The BMJ*, 370, 1–8.
- Niedhammer, I., Chastang, J. F., Sultan-Taïeb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2013). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *European Journal of Public Health*, 23(4), 622–629.
- 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.
- Nielsen, M. B., Harris, A., Pallesen, S., & Einarsen, S. V. (2020). Workplace bullying and sleep – A systematic review and meta-analysis of the research literature. *Sleep Medicine Reviews*, 51, 1–12.
- O’Neil, A., Sojo, V., Fileborn, B., Scovelle, A. J., & Milner, A. (2018). The #MeToo movement: an opportunity in public health? *The Lancet*, 391(10140), 2587–2589.
- Ortega, A., Høgh, A., Pejtersen, J. H., & Olsen, O. (2009). Prevalence of workplace bullying and risk groups: a representative population study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(3), 417–426.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 8–24.
- Rudkjoebing, L. A., Bungum, A. B., Flachs, E. M., Eller, N. H., Borritz, M., Aust, B., Rugulies, R., Rod, N. H., Biering, K., & Bonde, J. P. (2020). Work-related exposure to violence or threats and risk of mental disorders and symptoms: a systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(4), 339–349.
- Rugulies, R., Christensen, K. B., Borritz, M., Villadsen, E., Bültmann, U., & Kristensen, T. S. (2007). The contribution of the psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work and Stress*, 21(4), 293–311.
- Rugulies, R., Sørensen, K., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Friberg, M. K., Kjær, S., Nielsen, M. B. D., Sørensen, J. K., & Madsen, I. E. H. (2020). Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. *Journal of Affective Disorders*, 277, 21–29.
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8), 897–907.

- Stratton, E., Player, M. J., Dahlheimer, A., Choi, I., & Glozier, N. (2020). Prevalence and association of discrimination and bullying and the impact on mental health in an occupational setting. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(1), 32–49.
- Sundhedsstyrelsen. (2016). Guide til trivselsindekset: WHO-5. Sundhedsstyrelsen.
- Tafvelin, S., Keisu, B. I., & Kvist, E. (2020). The Prevalence and Consequences of Intragroup Conflicts for Employee Well-Being in Women-Dominated Work. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 44(1), 47–62.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15(1), 1–14.
- Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace Bullying and Mental Health : A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data. *PLoS One*, 10(8), 1–16.
- Xu, T., Hanson, L. L. M., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I. E. H., Rugulies, R., Pentti, J., Stenholm, S., Vahtera, J., Hansen, Å. M., Virtanen, M., Kivimäki, M., & Rod, N. H. (2019). Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: A multi-cohort study. *European Heart Journal*, 40(14), 1124–1134.
- Yu, S., Alper, H. E., Nguyen, A.-M., Brackbill, R. M., Turner, L., Walker, D. J., Maslow, C. B., & Zweig, K. C. (2017). The effectiveness of a monetary incentive offer on survey response rates and response completeness in a longitudinal study. *BMC Medical Research Methodology*, 17(1), 77.

## Bilag 1 Branchegrupper

Arbejdstilsynet har lavet en brancheinddeling med 10 hovedgrupper og 36 undergrupper. Inddelingen er baseret på Dansk Branchekode DB07 og grupper brancher, som har ensartet arbejdsmiljø. AT gruppering ligner DB07s hovedgruppering, men der er også forskelle. Således har AT fx en gruppe af brancher, hvor de ansatte hovedsagelig laver kontorarbejde. Da stikprøven i denne undersøgelse er for lille til, at vi kan opdele de krænkende handlinger i forhold til AT's 36 grupperinger, har vi lavet en opdeling med 17 hovedbrancher. Sammenhæng mellem AT-grupperingen på 10 hovedbrancher, 36 hovedbrancher, 17 hovedbrancher og DB07 er angivet i Bilagstabel 1.1.

**Bilagstabel 1.1** Arbejdstilsynets opdeling i henholdsvis 10 og 36 branchegrupper baseret på Dansk Branchekode DB07.

AT Branchegruppe 10	Branchegruppe 17	AT Branchegruppe 36	DB07
01 Landbrug	Landbrug	18 Landbrug, skovbrug og fiskeri	011100-032200, 813000
02 Industri og forsyning	Industri og forsyning	06 Elektronik	261100-279000, 325000
		07 Energi og råstoffer	351100-353000, 495000, 051000-099000
		08 Installation og reparation af maskiner og udstyr	331100-331400, 331900-332000, 951100-952900
		09 Kemi og medicin	201100-212000
		10 Metal og maskiner	241000-259900, 281110-289900, 321100-321200
		11 Plast, glas og beton	191000-192000, 221100-239990, 329100-329900
		12 Tekstil og papir	131000-152000, 171100-172900
		13 Transportmidler	291000-309900, 331500-331700, 452010-452040, 454000
		14 Træ og møbler	161000-162900, 310100-310900
		19 Slagterier	101110-102020
		20 Nærings- og nydelsesmidler	103100-120000
23 Vand, kloak og affald	360000-390000		
03 Bygge og anlæg	Bygge og anlæg	01 Anlægsarbejde	421000-429900, 431200-431300
		02 Opførelse og nedrivning af byggeri	411000-412000, 431100, 433200, 439100-439990
		03 Færdiggørelse af byggeri	432100-433100, 433300-433900
04 Detail og service	Butikker	04 Butikker	451120-451920, 453200, 471110-479900, 772200
	Engros	05 Engros	451110, 453100, 461710, 462100-469000
	Rengøring, restaurant og anden privat service	24 Frisører og anden personlig pleje	960210-960220, 960400-950900
		25 Hotel og camping	551010-559000

AT Branchegruppe 10	Branchegruppe 17	AT Branchegruppe 36	DB07
		27 Rengøring	811000-812900, 960110-960120
		28 Restauranter og barer	561010-563000
05 Transport	Transport	29 Transport af gods	492000, 494100-494200, 502000, 504000, 512100-522400, 531000-532000
		30 Transport af passagerer	491000, 493110-493920, 501000, 503000, 511010-511020
06 Kontor og kommunikation	IT og medier	15 Film, presse og bøger	181100-182000, 581100-591300, 592000-602000
		16 IT og telekommunikation	611000-639900
	Kontor	17 Kontor	461100-461600, 461790-471900, 522910-522990, 641100-712090, 731110-749090, 771100-772100, 772900-799000, 821100-842100, 843000, 856000, 941100-942000, 949200-949900, 990000
07 Socialområdet	Daginstitutioner	31 Daginstitutioner	881020-889910, 889990
	Døgninstitutioner og hjemmepleje	32 Døgninstitutioner og hjemmepleje	871010-881010, 889920, 970000
08 Sundhedsområdet	Hospitaler	33 Hospitaler	861000
	Læger, tandlæger og dyrlæger	34 Læger, tandlæger og dyrlæger	750000, 862100-869090
09 Uddannelse og forskning	Undervisning	35 Undervisning	851000-855900
	Universiteter og forskning	36 Universiteter og forskning	721100-722000, 851000-855900
10 Anden offentlig service	Politi, beredskab og fængsler	21 Politi, beredskab og fængsler	801000-803000, 842200-842500
	Kultur, Sport, Religiøse institutioner mv	22 Religiøse institutioner og begravelsesvæsen	949100, 960300
		26 Kultur og sport	591400, 900110-932990
99 Uoplyst og andet	Uoplyst og andet	37 Uoplyst og andet	981000-982000, 999999



## Bilag 2 Bortfaldsanalyse

Af de 15.963 lønmodtagere, som blev inviteret til at deltage i undersøgelsen, har 7.989 svaret på spørgeskemaet. Derudover er der 276, som kun delvist har svaret på spørgeskemaet. De delvise besvarelser er regnet med som bortfald, og de delvise besvarelser anvendes ikke i undersøgelsen. Der er opnået en svarprocent på 50 pct. i undersøgelsen. De overordnede årsager til bortfaldet er angivet i Bilagstabel 2.1.

**Bilagstabel 2.1** Oversigt over bortfaldet i undersøgelsen

Kategori	Årsag til bortfald	Antal
Delvis besvarelse	Har ikke har besvaret hele spørgeskemaet	276
Nægter	Er blevet kontaktet, men nægter at deltage	522
Øvrigt bortfald	Kan ikke deltage pga. sygdom eller er døde	40
Sprogvanskeligheder	Interviewet kunne ikke gennemføres pga. sprogvanskeligheder	81
Telefonnummer virker ikke	Det oplyste telefonnummer passer ikke på den udtrukne	405
Ingen telefonnumre	Har ikke fundet telefonnummer. Er kun kontaktet skriftligt	2.680
Ikke truffet	Har ikke kunnet træffe personen	3.970
Total	Samlet bortfald	7.974

I det følgende giver vi en oversigt over svarprocenten i forskellige grupper af lønmodtagere. Bortfaldsanalysen tager udgangspunkt i de baggrundsvARIABLE, der er angivet i Bilag 3. Svarprocenten er forskellig afhængig af, hvilken branchegruppe vi ser på, Bilagstabel 2.2. Særligt er svarprocenterne lave for branchegrupperne Landbrug og Bygge og anlæg med knap 36 og 38 pct., mens fx branchegrupperne Uddannelse og forskning og Sundhedsområdet ligger på omkring 59 og 58 pct.

Lønmodtagere med færdigheder på højere niveau har været mere tilbøjelige til at svare end lønmodtagere med færdigheder, der er håndværksprægede mv. (39-57 pct.). Tilsvarende har lønmodtagere med højere grunduddannelse været mere tilbøjelige til at svare end lønmodtagere med lavere grunduddannelse (38-56 pct.). Enlige lønmodtagere har været mere tilbøjelige til at svare end lønmodtagere, der har en partner (42-54 pct.). Derudover har mænd været mindre tilbøjelige til at svare på spørgeskemaet end kvinder (43-55 pct.). Svarprocenten har været lavere for de yngre i forhold til de ældre lønmodtagere (34-61 pct.). Lønmodtagere med højere opnået uddannelse er mere tilbøjelige til at svare end lønmodtagere med lavere uddannelsesnivea (38-56 pct.). Desuden er lønmodtagere, som er indvandrere eller efterkommere af indvandrere, mindre tilbøjelige til at svare end lønmodtagere af dansk oprindelse (32-51 pct.).

**Bilagstabel 2.2** Svarprocenter i de 10 hovedbrancher baseret på AT gruppering i 10 hovedbrancher.

AT Branchegruppe 10	Svarprocent (Pct.)
01 Landbrug	35,8
02 Industri og forsyning	48,1
03 Bygge og anlæg	37,7
04 Detail og service	41,9
05 Transport	42,3
06 Kontor og kommunikation	52,2
07 Socialområdet	52,8
08 Sundhedsområdet	58,2
09 Uddannelse og forskning	59,3
10 Anden offentlig service	48,8
Total	50,0

## Bilag 3 Svarpopulation og opregnet population

### Variable, der er anvendt i opregning af svarpopulationen

DST Survey har beregnet en vægt for hver person, der har svaret på spørgeskemaet. Denne vægtning tager hensyn til skævheder i svarprocenterne for udvalgte baggrundsvariable og tager også hensyn til, at vi har oversamplet i branchegruppen Landbrug. Vægtningen gør, at man kan opregne fra den aktuelle stikprøve til en population, som vil være repræsentativ for den oprindelige population.

Der er anvendt følgende variable i opregningen:

**Socioøkonomisk status.** Socioøkonomisk status (arbejdsfunktion) er inddelt i 6 grupper baseret på DISCO-08. Der er anvendt følgende inddeling:

- 1 Ledelse på øverste plan
- 2 Arbejde på højeste/mellem højeste niveau eller kontorarbejde
- 3 Salgs-, service- og omsorgsarbejde
- 4 Landbrug, håndværkspræget, transportarbejde
- 5 Andet arbejde, herunder militært arbejde
- 6 Ingen oplysninger.

**Køn.** Køn er baseret på oplysninger fra CPR-registeret.

**Alder.** Alder er baseret på oplysninger fra CPR-registeret og er beregnet pr. 1. september 2020. Der er anvendt følgende inddeling:

- 18-29 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-64 år.

**Herkomst.** Herkomst er baseret på oplysninger fra CPR-registeret og er inddelt i 2 grupper:

- 1 Dansk
- 2 Indvandrere/Efterkommere.

**Højeste fuldførte uddannelse.** Højeste fuldførte uddannelse er baseret på variabelen HFAUDD og er inddelt i 4 grupper:

- 1 Grundskole eller uoplyst
- 2 Gymnasial, erhvervsfaglig (EUD)
- 3 KVVU, MVU
- 4 Bachelor, LVU, Ph.d.

**Familiens sammensætning.** Familiens sammensætning er baseret på variabelen FAMILIE\_TYPE og er inddelt i 4 grupper:

- 1 Enlige uden børn

- 2 Enlige med børn
- 3 Par uden børn
- 4 Par med børn.

**AT Branchegruppe 10.** Strata er baseret på AT's branchegruppering med 10 grupper. De ovenstående hjælpevariable er krydset med AT's brancheinddeling i analyserne, Bilag 1.

## Svarpopulation

Af de 7.989 respondenter, der har svaret på spørgeskemaet, var 7.689 i arbejde, da de svarede på spørgeskemaet. I forbindelse med rykkerproceduren anvendte vi opfølgning med telefoninterview. I vores svarpopulation var der 11 pct., der besvarede spørgeskemaet i et telefoninterview, og 89 pct., der svarede på det webbaserede spørgeskema.

Andelen af mænd og kvinder i populationen af lønmodtagere, stikprøven og den opregnede population, er angivet i Bilagstabel 3.1. Det ses, som tidligere beskrevet i bortfaldsanalysen, at der er en større andel af kvinder, som har svaret på spørgeskemaet end mænd. Det ses også, at vægtingen gør, at fordelingen af køn i den opregnede population er meget lig fordelingen af køn i den oprindelige population af lønmodtagere.

**Bilagstabel 3.1** Population, stikprøve og opregnet population opdelt på køn.

Køn	Lønmodtagere		Stikprøve svar		Opregnet population	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Mænd	1.170.425	51,9	3.549	46,2	1.124.957	52,1
Kvinder	1.085.866	48,1	4.140	53,8	1.035.210	47,9
Total	2.256.291	100	7.689	100	2.160.167	100

Aldersfordelingen blandt lønmodtagere blandt dem, der har svaret på spørgeskemaet, og blandt den opregnede population, er angivet i Bilagstabel 3.2. Som beskrevet tidligere er der færre af de yngre, der har besvaret spørgeskemaet. Vægtingen gør, at aldersfordelingen i den opregnede population i meget høj grad er lig den aldersfordeling, der er blandt lønmodtagere.

**Bilagstabel 3.2** Aldersfordelingen blandt lønmodtagere, stikprøven og den opregnede population.

Alder	Lønmodtagere		Stikprøve svar		Opregnet population	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
18-24 år	205.578	9,1	455	5,9	189.054	8,8
25-34 år	481.678	21,4	1.223	15,9	442.007	20,5
35-44 år	501.234	22,2	1.656	21,5	487.359	22,6
45-54 år	588.926	26,1	2.268	29,5	559.934	25,9
55-64 år	478.875	21,2	2.087	27,1	481.813	22,3
Total	2.256.291	100	7.689	100	2.160.167	100

På de udvalgte parametre er der således stor overensstemmelse mellem fordelingen i den opregnede population og den oprindelige population af lønmodtagere.

## Bilag 4 Spørgeskema

### Kære deltager

Tak for, at du vil svare på undersøgelsen, der drejer sig om trivsel, samarbejde og eventuelle konflikter på din arbejdsplads. Undersøgelsen dækker hele landet, og dit svar er vigtigt. Det tager ca. 10 minutter at svare på spørgeskemaet.

### På forhånd tak for hjælpen

Spørgsmål	Kategori	Type
<b>Først kommer der et spørgsmål om din status på arbejdsmarkedet.</b>		
Har du et arbejde?	1 Ja 2 Nej 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
Hvad er dit primære arbejde?	1 Lønmodtager uden personaleansvar 2 Lønmodtager med personaleansvar 3 Selvstændig 4 Medhjælpende ægtefælle 5 Studerende i arbejde med min 8. timer pr. uge 6 Elev/lærling (lære- eller praktikplads) I aktivering (fx virksomhedspraktik, job med løntilskud, vejledning og opkvalificering) 7 Fleksjob, skånejob 8 Værnepligtig 9 Andet 98 Hidden (Ø) 99 Hidden (V)	Single
Hvordan vil du beskrive dit nuværende ansættelsesforhold?	1 Jeg er fastansat 2 Jeg er ansat i en tidsbegrænset stilling 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
På hvilket tidspunkt af døgnet arbejder du sædvanligvis i dit nuværende job?	1 Fast dagarbejde (overvejende mellem kl. 06 og 18) 2 Fast aftenarbejde (overvejende mellem kl. 15 og 24) 3 Fast natarbejde (overvejende mellem kl. 24 og 05) 4 Skiftende arbejdstider med natarbejde 5 Skiftende arbejdstider uden natarbejde 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?	1 Under 3 måneder 2 3-11 måneder 3 1-4 år 4 5-10 år 5 Mere end 10 år 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
<b>De følgende spørgsmål handler om, hvordan I samarbejder på din arbejdsplads.</b>		
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	1 I meget høj grad 2 I høj grad 3 Delvist 4 I ringe grad 5 I meget ringe grad 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	1 I meget høj grad	Single

	2   I høj grad 3   Delvist 4   I ringe grad 5   I meget ringe grad 8   Hidden (Ø) 9   Hidden (V)	
<b>Kan de ansatte stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?</b>	1   I meget høj grad 2   I høj grad 3   Delvist 4   I ringe grad 5   I meget ringe grad 8   Hidden (Ø) 9   Hidden (V)	Single
<b>Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?</b>	1   I meget høj grad 2   I høj grad 3   Delvist 4   I ringe grad 5   I meget ringe grad 8   Hidden (Ø) 9   Hidden (V)	Single
<b>Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?</b>	1   I meget høj grad 2   I høj grad 3   Delvist 4   I ringe grad 5   I meget ringe grad 8   Hidden (Ø) 9   Hidden (V)	Single
<b>Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?</b>	1   I meget høj grad 2   I høj grad 3   Delvist 4   I lav grad 5   I meget lav grad 8   Hidden (Ø) 9   Hidden (V)	Single
<b>Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?</b>	1   I meget høj grad 2   I høj grad 3   Delvist 4   I lav grad 5   I meget lav grad 8   Hidden (Ø) 9   Hidden (V)	Single
<b>Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?</b>	1   I meget høj grad 2   I høj grad 3   Delvist 4   I lav grad 5   I meget lav grad 8   Hidden (Ø) 9   Hidden (V)	Single
<b>Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?</b>	1   I meget høj grad 2   I høj grad 3   Delvist 4   I lav grad 5   I meget lav grad 8   Hidden (Ø) 9   Hidden (V)	Single
<b>De næste spørgsmål handler om konflikter og negative oplevelser på din arbejdsplads.</b>		
<b>Har du haft skænderier eller konflikter med nogen på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?</b>	1   Ja, dagligt eller næsten dagligt 2   Ja, ugentligt 3   Ja, månedligt	Single

	4 Ja, sjældnere 5 Nej 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	
<b>Hvem havde du skænderier eller konflikter med?</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	1 Ledere 2 Kolleger 3 Underordnede Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl. 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Multiple
<b>Har du haft skænderier eller konflikter med ledere, kolleger eller underordnede på grund af:</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	Faglige uenigheder (uenighed om opgaveløsning, metode, procedure m.fl.) Manglende ressourcer (manglende økonomi, tid, materialer, personale m.fl.) 2 3 Fagforeningsforhold 4 Personlige forhold 5 Andet 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Multiple
<b>Har du været udsat for mobning på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?</b> <i>Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig.</i>	1 Ja, dagligt eller næsten dagligt 2 Ja, ugentligt 3 Ja, månedligt 4 Ja, sjældnere 5 Nej 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
<b>Hvem udsatte dig for mobning?</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	1 Ledere 2 Kolleger 3 Underordnede Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl. 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Multiple
<b>Er du blevet udsat for mobning fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	1 Dit køn 2 Din kønsidentitet 3 Din seksualitet 4 Din etnicitet 5 Din religion 6 Din politiske overbevisning 7 Dit valg af fagforening 8 Dit manglende medlemskab af en fagforening 9 Andet 98 Hidden (Ø) 99 Hidden (V)	Multiple
<b>Har du været udsat for diskrimination på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?</b>	1 Ja, dagligt eller næsten dagligt 2 Ja, ugentligt 3 Ja, månedligt 4 Ja, sjældnere 5 Nej 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
<b>Hvem udsatte dig for diskrimination?</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	1 Ledere 2 Kolleger 3 Underordnede Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl. 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Multiple
<b>Er du blevet udsat for diskrimination fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:</b>	1 Dit køn 2 Din kønsidentitet	Multiple

Sæt gerne flere krydser

	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 Din seksualitet</li> <li>4 Din etnicitet</li> <li>5 Din religion</li> <li>6 Din politiske overbevisning</li> <li>7 Dit valg af fagforening</li> <li>8 Dit manglende medlemskab af en fagforening</li> <li>9 Andet</li> <li>98 Hidden (Ø)</li> <li>99 Hidden (V)</li> </ul>	
<b>Har du været udsat for seksuel chikane på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Ja, dagligt eller næsten dagligt</li> <li>2 Ja, ugentligt</li> <li>3 Ja, månedligt</li> <li>4 Ja, sjældnere</li> <li>5 Nej</li> <li>8 Hidden (Ø)</li> <li>9 Hidden (V)</li> </ul>	Single
<b>Hvem udsatte dig for seksuel chikane?</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Ledere</li> <li>2 Kolleger</li> <li>3 Underordnede</li> <li>4 Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.</li> <li>8 Hidden (Ø)</li> <li>9 Hidden (V)</li> </ul>	Multiple
<b>Har du været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Ja, dagligt eller næsten dagligt</li> <li>2 Ja, ugentligt</li> <li>3 Ja, månedligt</li> <li>4 Ja, sjældnere</li> <li>5 Nej</li> <li>8 Hidden (Ø)</li> <li>9 Hidden (V)</li> </ul>	Single
<b>Hvem udsatte dig for trusler?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Ledere</li> <li>2 Kolleger</li> <li>3 Underordnede</li> <li>4 Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.</li> <li>8 Hidden (Ø)</li> <li>9 Hidden (V)</li> </ul>	Multiple
<b>Er du blevet udsat for trusler fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Dit køn</li> <li>2 Din kønsidentitet</li> <li>3 Din seksualitet</li> <li>4 Din etnicitet</li> <li>5 Din religion</li> <li>6 Din politiske overbevisning</li> <li>7 Dit valg af fagforening</li> <li>8 Dit manglende medlemskab af en fagforening</li> <li>9 Andet</li> <li>98 Hidden (Ø)</li> <li>99 Hidden (V)</li> </ul>	Multiple
<b>Har du været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Ja, dagligt eller næsten dagligt</li> <li>2 Ja, ugentligt</li> <li>3 Ja, månedligt</li> <li>4 Ja, sjældnere</li> <li>5 Nej</li> <li>8 Hidden (Ø)</li> <li>9 Hidden (V)</li> </ul>	Single
<b>Hvem udsatte dig for fysisk vold?</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Ledere</li> <li>2 Kolleger</li> <li>3 Underordnede</li> <li>4 Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl.</li> </ul>	Multiple



	8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	
<b>Er du blevet udsat for fysisk vold fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	1 Dit køn 2 Din kønsidentitet 3 Din seksualitet 4 Din etnicitet 5 Din religion 6 Din politiske overbevisning 7 Dit valg af fagforening 8 Dit manglende medlemskab af en fagforening 9 Andet 98 Hidden (Ø) 99 Hidden (V)	Multiple
<b>Har du været udsat for chikane på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?</b>	1 Ja, dagligt eller næsten dagligt 2 Ja, ugentligt 3 Ja, månedligt 4 Ja, sjældnere 5 Nej 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
<b>Hvem udsatte dig for chikane?</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	1 Ledere 2 Kolleger 3 Underordnede Kunder, klienter, patienter, studerende, elever, pårørende m.fl. 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Multiple
<b>Er du blevet udsat for chikane fra ledere, kolleger eller underordnede på grund af:</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	1 Dit køn 2 Din kønsidentitet 3 Din seksualitet 4 Din etnicitet 5 Din religion 6 Din politiske overbevisning 7 Dit valg af fagforening 8 Dit manglende medlemskab af en fagforening 9 Andet 98 Hidden (Ø) 99 Hidden (V)	Multiple
<b>Er du blevet frosset ud af fælleskabet på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder?</b>	1 Ja 2 Nej 8 Hidden (Ø) 9 Hidden (V)	Single
<b>Er du blevet frosset ud af fælleskabet på grund af:</b> <i>Sæt gerne flere krydser</i>	1 Dit køn 2 Din kønsidentitet 3 Din seksualitet 4 Din etnicitet 5 Din religion 6 Din politisk overbevisning 7 Dit valg af fagforening 8 Dit manglende medlemskab af en fagforening 9 Andet 99 Ved ikke 98 Hidden (Ø)	Multiple
<b>De næste spørgsmål handler om din trivsel og dit helbred.</b>		
<b>Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?</b>	1 Fremragende 2 Vældig godt 3 Godt 4 Mindre godt 5 Dårligt	Single

	8 9	Hidden (Ø) Hidden (V)	
<b>Hvor stor en del af tiden i de sidste to uger...</b>			
har du været glad og i godt humør?	1 2 3 4 5 6 8 9	Hele tiden Det meste af tiden Lidt over halvdelen af tiden Lidt under halvdelen af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt Hidden (Ø) Hidden (V)	Single
har du følt dig rolig og afslappet?	1 2 3 4 5 6 8 9	Hele tiden Det meste af tiden Lidt over halvdelen af tiden Lidt under halvdelen af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt Hidden (Ø) Hidden (V)	Single
har du følt dig aktiv og energisk?	1 2 3 4 5 6 8 9	Hele tiden Det meste af tiden Lidt over halvdelen af tiden Lidt under halvdelen af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt Hidden (Ø) Hidden (V)	Single
er du vågnet frisk og udhvilet?	1 2 3 4 5 6 8 9	Hele tiden Det meste af tiden Lidt over halvdelen af tiden Lidt under halvdelen af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt Hidden (Ø) Hidden (V)	Single
har din dagligdag været fyldt med ting, der interesserer dig?	1 2 3 4 5 6 8 9	Hele tiden Det meste af tiden Lidt over halvdelen af tiden Lidt under halvdelen af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt Hidden (Ø) Hidden (V)	Single
<b>Du er nu færdig med spørgeskemaet. Mange tak for hjælpen.</b>			
<b>Hvis du har nogle kommentarer, kan du skrive dem her:</b>			
<b>Hvis du ikke har nogen kommentarer, så kan du trykke dig videre til næste side for at afslutte besvarelsen.</b>			

## Bilag 5 Krænkende handlinger opdelt i forhold til 17 hovedbrancher

I Bilagstabel 5.1 er andel af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opgjort på hovedbrancher med 17 grupper. Inddelingen i 17 hovedbrancher er en mellemting mellem AT's 10 og 36 hovedbrancher, Bilag 1. Herved kan vi få mere detaljeret viden om krænkende handlinger i underbrancher og kan se, hvilke underbrancher der er med til at forklare resultaterne i Tabel 3.26. Da nogle af de krænkende handlinger er sjældent forekommende, betyder det også, at vi ikke kan opgøre data for de mindre undergrupper af brancher. Desuden betyder opgørelsen på de 17 grupper også, at de enkelte grupper bliver mindre. Der vil derfor være større variation på resultaterne for de små brancher, således at det bliver sværere at se forskel på tværs af brancherne.

**Bilagstabel 5.1** Andel af lønmodtagere, der har været udsat for krænkende handlinger fra ledere, kolleger eller underordnede, opdelt på 17 hovedbrancher. Andel og konfidensintervaller i procent.

Branchegruppe 17	Konflikter		Mobning		Seksuel chikane		Trusler		Antal
01 Landbrug	32,0	25,4-38,7	5,8	2,5-9,1	*		*		35.606
02 Industri og forsyning	41,7	38,4-44,9	7,9	6,1-9,6	1,5	0,7-2,3	3,6	2,3-4,8	292.151
03 Bygge og anlæg	39,2	33,7-44,6	4,6	2,1-7,2	1,7	0,0-3,7	2,8	0,1-5,6	140.786
04 Butikker	41,3	36,3-46,2	8,0	5,1-10,9	3,1	1,2-4,9	2,0	0,4-3,7	147.419
04 Engros	46,4	41,7-51,1	5,2	3,0-7,3	1,2	0,1-2,3	3,3	1,5-5,1	143.125
04 Rengøring, restaurant og anden privat service	41,7	35,8-47,7	10,1	6,5-13,7	3,3	1,2-5,3	6,1	3,1-9,1	111.324
05 Transport	41,8	35,2-48,4	10,3	6,1-14,4	*		4,8	1,6-8,0	81.217
06 IT og medier	36,5	31,3-41,7	6,2	3,6-8,9	1,6	0,3-2,9	2,1	0,6-3,6	101.875
06 Kontor	34,3	31,8-36,8	5,3	4,2-6,5	1,3	0,7-2,0	1,9	1,1-2,7	382.633
07 Dagsinstitutioner	40,7	36,1-45,3	7,7	5,2-10,2	2,8	1,2-4,5	2,1	0,7-3,4	119.495
07 Døgninstitutioner og hjemmepleje	41,3	37,2-45,5	10,8	8,2-13,4	1,8	0,6-3,0	1,9	0,8-3,1	155.796
08 Hospitaler	41,4	36,4-46,4	10,1	7,0-13,2	2,2	0,6-3,8			101.094
08 Læger, tandlæger og dyrlæger	37,3	30,5-44,0	8,7	4,7-12,7	*				51.211
09 Undervisning	37,6	33,8-41,5	6,7	4,7-8,7	3,9	2,2-5,5	1,4	0,4-2,3	149.362
09 Universiteter og forskning	33,6	26,7-40,5	7,1	3,3-11,0	*				48.220
10 Politi, beredskab og fængsler	43,6	35,7-51,5	9,3	4,9-13,6	*		3,5	0,9-6,2	50.985
10 Kultur, Sport, Religiøse institutioner mv	49,9	42,0-57,8	4,8	1,7-7,9	2,1	0,2-4,0	3,4	0,5-6,2	47.868
Total	39,7	38,5-40,8	7,3	6,7-8,0	1,9	1,6-2,3	2,7	2,2-3,1	2.160.167

Anm.: Data for opregnet population.

Note: \*Antal svar mindre end 5 personer i den udtrukne stikprøve. H: signifikant større end andelen for den totale population. L: Signifikant mindre end andelen for den totale population.

Andelen af lønmodtagere, der har været involveret i en konflikt, er størst inden for branchegruppe 10 Kultur, Sport, Religiøse institutioner mv. (49,9 pct.), 04 Engros (46,4 pct.) og inden for 10 Politi, beredskab og fængsler (43,6 pct.), Bilagstabel 5.1.

Mobning blandt lønmodtagerne var, i forhold til øvrige brancher, udbredt inden for branchegrupperne 07 Døgninstitutioner og hjemmepleje (10,8 pct.), 05 Transport (10,3 pct.), 04 Rengøring, restaurant mv. (10,1 pct.) og 08 Hospitaler (10,1 pct.), Bilagstabel 5.1.

Andelen af lønmodtagere der har været udsat for seksuel chikane, er størst inden for brancherne 09 Undervisning (3,9 pct.), 04 Rengøring, restaurant mv. (3,3 pct.) og 04 Butikker (3,1 pct.), men det er kun inden for 09 Undervisning, at andelen er signifikant højere end andelen for den totale population, Bilagstabel 5.1.

Trusler blandt lønmodtagerne er mest udbredt inden for brancherne 04 Rengøring, restaurant og anden privat service (6,1 pct.) og 05 Transport (4,8 pct.), Bilagstabel 5.1. Det mest markante er resultatet for branchen 04 Rengøring, restaurant og anden privat service, som har været afgørende for, at den sammensatte branche 04 Detail og service (3,6 pct.) lå højt i Tabel 3.26.

**VIDEN  
VELFÆRD**

DET NATIONALE FORSKNINGS-  
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD