

Vedlegg

Vedlegg 1 Intervjuguide fokusgrupe

Intervjuguide: Antagelser om mobbing i arbeidslivet

Dette er intervjuerens manus. Fokusgruppen svarer fortløpende på uthevede spørsmål.

I dette fokusgruppeintervjuet undersøker vi hva dere tror er vanlige antagelser i norsk arbeidsliv knyttet til fenomenet mobbing i arbeidslivet. Vi ønsker altså ikke nødvendigvis å vite hva dere selv mener og tror om dette fenomenet. Vi ønsker isteden at dere diskuterer og forteller litt om hva dere tror/oppfatter at norske arbeidstakere generelt mener om dette. Det er med andre ord ulike forestillinger om mobbing i arbeidslivet vi er interessert i.

Forestillingene kan være både sanne og usanne. Det vil si, deres meninger om andres forestillinger kan omhandle både sannheter på den ene siden, og feilslutninger, fordommer og stereotypier på den andre. Det er altså vanlige forestillinger om mobbing i arbeidslivet generelt vi er opptatt av.

Spørsmålet vi vil ha svar på er altså: Hva er vanlige forestillinger om mobbing på jobben i norsk arbeidsliv?

Det første spørsmålet omhandler selve fenomenet mobbing i arbeidslivet.

- 1. I norsk arbeidsliv, hva tror dere er noen vanlige ideer/tanker om hva mobbing i arbeidslivet er for noe?**
 - 1a. Oppfølging/presisering: **Hvordan ville en typisk definisjon på mobbing sett ut, hvis man spurte et Norske arbeidstakere? Er det andre ideer om fenomenet/mobbing som kanskje finnes?**

Nå skal det handle om årsaker. Altså, hva (norske) arbeidstakere kanskje tror om grunnene til at mobbing kan oppstå.

- 2. Hvilke ideer/tanker om kjennetegn ved mobbere tror dere er utbredt i norsk arbeidsliv?**
 - 2a. Oppfølging/presisering: **Hva tenker man om en typisk mobber? For eksempel væremåte, personlighet, bakgrunn eller lignende?**
- 3. Hvilke ideer/tanker om kjennetegn ved mobbeofre tror dere er utbredt i norsk arbeidsliv?**
 - 3a. Oppfølging/presisering: **Hva tenker man om et typisk mobbeoffer? For eksempel væremåte, personlighet, bakgrunn eller lignende?**
- 4. Hvilke ideer/tanker har arbeidstakere om arbeidsplasser som har mye mobbing?**
 - 3a. Oppfølging/presisering: **Hva tenker man er et typisk arbeidsmiljø der mobbing gjerne finner sted?**
Hva tenker man er en typisk organisasjon der mobbing gjerne finner sted? For eksempel knyttet til ledelse, organisering, maktfordeling eller lignende?
- 5. Kan dere komme på andre utbredte ideer/tanker om årsaker til mobbing i arbeidslivet?**

Nå skal det handle om forekomst av mobbing. Altså, hva arbeidstakere (i Norge) kanskje tror om hvor vanlig dette fenomenet er.

6. Hva tenker dere det er vanlig å tro om forekomsten – eller utbredelsen – av mobbing i arbeidslivet?

6a. Oppfølging/presisering: **Tenker man at dette er vanlig eller uvanlig? Tilfeldig eller ikke tilfeldig om hvem eller hvor det forekommer?**

Nå skal det handle om konsekvenser av mobbing. Altså, hva arbeidstakere kanskje tror om hva mobbing i arbeidslivet kan føre til.

7. Hvilke ideer/tanker har arbeidstakere om konsekvensene av det å bli utsatt for mobbing i arbeidslivet?

7a. Oppfølging/presisering: **Tenker man at dette er skadelig? Er det andre som tenker at dette ikke er så farlig? Eller at det er avhengig av noe ved offeret, som reaksjoner eller personlighet?**

8. Hvilke ideer/tanker har arbeidstakere om andre konsekvenser av mobbing i arbeidslivet?

8a. Oppfølging/presisering: **Tenker man at dette kan være skadelig for vitner eller pårørende? Tar arbeidsplassen skade av dette? Hva med samfunnet?**

Nå skal det handle om forebygging og håndtering av mobbing. Altså, om hva arbeidstakere kanskje tror om hvordan mobbing kan og bør forebygges og takles.

9. Hvilke ideer/tanker har arbeidstakere om forebygging av mobbing i arbeidslivet?

9a. Oppfølging/presisering: **Tenker man at dette bør forebygges? At det kan forebygges? Eller er det andre ideer om forebygging der ute?**

10. Hvilke ideer/tanker har arbeidstakere om håndtering av mobbing i arbeidslivet?

10a. Oppfølging/presisering: **Tenker man at dette bør håndteres av noen i organisasjonen? Eventuelt hvordan? Og av hvem? Hva med undersøkelser for å finne ut av hva som har skjedd, etter at noen har sagt fra eller observert noe? Og hva med oppfølging i ettertid?**

Til slutt, helt overordnet:

11. Er det andre forestillinger om mobbing i arbeidslivet som dere tror er utbredt i norsk arbeidsliv?

Takk for at dere tok dere tid til å være med på dette intervjuet.

Vedlegg 2: intervjuguide spørreskjema

Velkommen til "undersøkelse om kunnskap og antagelser om mobbing i arbeidslivet".

Dette er et spørsmål til deg om å delta i en undersøkelse hvor du tar stilling til ulike påstander om mobbing i arbeidslivet.

Formål

Hensikten er å kartlegge hvordan arbeidstakere i Norsk arbeidsliv forholder seg til ulike påstander om mobbing i arbeidslivet. Undersøkelsen er en del av et forskningsprosjekt, men skal samtidig brukes av studenter som skriver masteroppgave ved Handelshøyskolen BI. Data som samles inn i studien skal altså bare brukes i vitenskapelig øyemed av studenter og forskere.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?
Handelshøyskolen BI er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har blitt invitert til å delta fordi du er deltager (ansatt) i Norsk arbeidsliv, og er rekruttert enten gjennom nettverket til en av studentene som skal skrive sin masteroppgave basert på resultater fra denne undersøkelsen, eller gjennom forskernes kontakter.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltagelse innebærer at du besvarer enkelte spørsmål om din bakgrunn og ditt arbeid, samt at du tar stilling til 36 påstander om mobbing i arbeidslivet. Vi antar at de fleste vil bruke omtrent 6-8 minutter på å fullføre spørreskjemaet.

Det er frivillig å delta.

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du velge å avslutte når som helst hvis du likevel ikke ønsker å være med. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta. Den som har invitert deg inn i undersøkelsen vil heller ikke få vite hvorvidt du har deltatt eller ei. Etter at du har begynt å svare, vil det ikke være mulig å slette dine data ettersom datasettet blir anonymisert, og vi ikke vil kunne identifisere deg personlig eller dine individuelle svar.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger.

Personopplysninger som du oppgir i skjemaet vil bli brukt til å beskrive utvalget, og vil ikke rapporteres på individnivå. Det vil med andre ord ikke være mulig å gjenkjenne deg personlig gjennom publikasjoner basert på arbeidet. Vi samler ikke inn elektronisk informasjon som kan brukes til å gjenkjenne deg.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes ved utgangen av våsemesteret 2023 (01.07.23). De anonymiserte dataene vil bli lagret på PC tilhørende ansvarlig institusjon (BI) og vil kunne bli delt med andre forskere både nasjonalt og internasjonalt i tråd med gjeldende anbefalinger om vitenskapelig transparens. Anonymiserte data lagres på ubestemt tid.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?
Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Kari Einarsen, førsteamanuensis (PhD) ved Handelshøyskolen BI (kari.einarsen@bi.no).
- Mats Glambek, førsteamanuensis (PhD) ved Handelshøyskolen BI (mats.glambek@bi.no).
- Øystein Hoprekstad, førsteamanuensis (PhD) ved Handelshøyskolen BI (oystein.l.hoprekstad@bi.no).

Med vennlig hilsen Kari Einarsen, Mats Glambek, og Øystein Hoprekstad (Forskere/veiledere ved Handelshøyskolen BI).

Velg ett av følgende svaralternativer før du kan gå videre:

Jeg har lest dette skrevet og samtykker til å delta.

Jeg samtykker ikke til å delta og vil avslutte undersøkelsen.

Disse utsagnene handler om mobbing i arbeidslivet. Vi ønsker at du tar stilling til hvert utsagn, og vurderer hvorvidt du mener utsagnet er galt eller riktig. Hvis du ikke synes du har grunnlag for å mene noe om et utsagn, velger du "vet ikke".

	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
Håndteringen av mobbing var mer direkte og effektiv før i tiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det går an å gjenkjenne ofre for mobbing basert på resultatene fra vanlige personlighetstester (for eksempel "BIG-5"-testen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den beste måten å gjenopprette et godt arbeidsmiljø etter en mobbesak er å fjerne/omplassere offeret, selv om det kan virke galt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobbere har lav selvtillit og er ofte usikre på seg selv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
Forklaringen på hvorfor noen blir offer for mobbing ligger fullt og helt i deres personlighet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobbing har også enkelte positive konsekvenser, for eksempel med hensyn til kreativitet og innovasjon i arbeidsmiljøet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En del er fødte mobbere og vil før eller siden havne i en situasjon der de mobber andre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det å ha rutiner for håndtering av mobbing i arbeidslivet hjelper ikke når man først har en mobber i organisasjonen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
De færreste tilfellene av mobbing er alvorlige nok til at de bryter med arbeidsmiljøloven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dyktige menneskekjennere kan identifisere en fremtidig mobber på magefølelsen, for eksempel i ansettelsesintervjuet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Store organisasjoner har dårligere systemer for å håndtere og forebygge mobbing enn andre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobbere har ofte lavere intelligens enn andre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Når du går videre fra denne siden vil du bli presentert for ulike påstander knyttet til fenomenet "mobbing i arbeidslivet". Vi ønsker at du forholder til deg til dette begrepet slik du selv forstår det, og svarer på bakgrunn av dette. Det vi helt spesifikt ber deg om er å ta stilling til hvorvidt du mener påstandene er riktige eller gale. Det er dine personlige meninger/overbevisninger vi er ute etter.

Det er totalt 36 påstander. Disse blir presentert på tre forskjellige sider, med 12 påstander for hver side. Helt til slutt vil du få noen tilleggsspørsmål før undersøkelsen avsluttes.

Du går videre ved å trykke på pilen under.

Disse utsagnene handler om mobbing i arbeidslivet. Vi ønsker at du tar stilling til hvert utsagn, og vurderer hvorvidt du mener utsagnet er galt eller riktig. Hvis du ikke synes du har grunnlag for å mene noe om et utsagn, velger du "vet ikke".

	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
De fleste mobbere har hatt en vanskelig barndom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobbeofre har ofte lavere intelligens enn andre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forklaringen på hvorfor noen blir mobbere ligger fullt og helt i deres personlighet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mange mobbeofre blir herdet av opplevelsen og utvikler en toleranse for mobbing.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
De fleste mobbeofre har lav terskel for å føle seg krenket.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobbere har det ikke godt med seg selv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dyktige menneskekjennere kan identifisere et fremtidig mobbeoffer på magesfølelsen, for eksempel i ansettelsesintervjuet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysisk store menn utgjør et flertall blant mobbere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
Mange i dagens arbeidsliv har en lav terskel for å bruke begrepet mobbing om sine opplevelser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobbere er karismatiske og ofte godt likt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Et typisk mobbeoffer er usedvanlig introvert som person.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De fleste mobbere er psykopater (har antisosial personlighetsforstyrrelse).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Disse utsagnene handler om mobbing i arbeidslivet. Vi ønsker at du tar stilling til hvert utsagn, og vurderer hvorvidt du mener utsagnet er galt eller riktig. Hvis du ikke synes du har grunnlag for å mene noe om et utsagn, velger du "vet ikke".

	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
Begrepet mobbing er bare riktig dersom handlingene oppleves som mobbing av den som blir utsatt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobbere er som regel lite åpen for nye impulser og erfaringer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det å få mobberen og offeret til å snakke ut og bli enige er som regel den beste strategien når man skal håndtere mobbing i arbeidslivet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobbing forekommer først og fremst i veldig store organisasjoner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
En del er fødte mobbeofre og vil før eller siden havne i en situasjon der de blir mobbet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De fleste mobbesaker går over av seg selv hvis arbeidsgiveren ikke blander seg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hardføre arbeidstakere tar mindre skade av mobbing enn andre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Et sterkt fokus på mobbing fra organisasjonens side fører ofte til «storm i et vannglass» og gjør ting verre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Definitivt galt	Sannsynligvis galt	Sannsynligvis riktig	Definitivt riktig	Vet ikke
Det går an å gjenkjenne mobbere basert på resultatene fra vanlige personlighetstester (for eksempel «BIG-5»-testen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noe som ikke er ment å gjøre skade (for eksempel hvis det kun er ment som en spøk) kan ikke kalles mobbing.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er ofte unødvendig å undersøke et varsel om mobbing når varselet kommer fra en veldig «hårsår» person.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De fleste mobbere er kvinner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Det gjenstår nå bare noen få spørsmål før du er ferdig. Spørsmålene handler om dine verv, din stilling og litt mer om din arbeidserfaring.

Har du noe av følgende verv i din nåværende stilling?

Hovedverneombud

Verneombud

Tillitsvalgt

Både verneombud og
tillitsvalgt

Jeg har ingen av disse
vervene

Er du for tiden leder i din organisasjon?

Jeg er leder

Jeg er ikke leder

Er du ansatt i en egen HR- eller personalavdeling i din organisasjon?

Ja

Nei

Du har nå kommet til siste side i undersøkelsen. Her kan du oppgi eventuelle egne erfaringer med mobbing eller trakassering i arbeidslivet.

Har du personlige erfaringer knyttet til mobbing eller annen (ikke-seksuell) trakassering i arbeidslivet? Du kan velge flere alternativer.

- Jeg har selv opplevd mobbing og/eller trakassering i arbeidslivet
- Jeg har vært vitne til at andre har blitt utsatt for mobbing og/eller trakassering i arbeidslivet
- Jeg har kjennskap til at nære bekjente har opplevd mobbing og/eller trakassering
- Jeg har ingen erfaringer knyttet til mobbing/ Ingen av disse alternativene stemmer for meg
- Ønsker ikke å svare

Har du blitt anklaget for å mobbe andre i arbeidslivet?

- Nei, aldri
- Ja jeg har blitt anklaget direkte fra en kollega på mitt nåværende arbeidssted
- Ja jeg har blitt anklaget direkte fra en kollega på et tidligere arbeidssted
- Ja jeg har blitt anklaget for mobbing via leder/HR/personal på mitt nåværende arbeidssted
- Ja jeg har blitt anklaget for mobbing via leder/HR/personal på et tidligere arbeidssted
- Ønsker ikke å svare