

## Sammendrag

I dagens samfunn, med stort fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet, er det viktig å belyse alle aspekter rundt mobbing på arbeidsplassen. Dette er et felt det er forsket relativt mye på. Denne forskningen har primært vært rettet mot mobber og mobbeoffer. I denne studien rettes lyset mot tilskuernes roller, og hvilke faktorer som ser ut til å påvirke deres involvering i ulike mobbesituasjoner. Jeg jobbet ut i fra følgende problemstilling; «Hvilke forhold er det som påvirker en tilskuers inngripen i en aktuell mobbesituasjon, og på hvilke måter skjer det?». For å svare på dette ble det gjennomført seks semi-strukturerte intervjuer. Fokuset i intervjuene var informantenes historier om observerte mobbesituasjoner og deres roller knyttet til dette. Analysen ble utført med vekt på ulike faktorer og komponenter i forbindelse med valg av roller.

Funnene fra analysen viste at informantenes definisjon av mobbing tilsvarer definisjonen gitt av Arbeidstilsynet, noe som tydet på at de har god kunnskap om tema. Forståelsen er viktig for å vite hva man ser etter som tilskuer. Arbeidet med analysen viste en utvikling, som gikk fra overordnede faktorer til mer spesifikke og personrelaterte faktorer. Det ble funnet at grad av involvering hadde betydning for valg av roller. I motsetning til annen forskning som legger vekt på konstruktive og destruktive roller, satte jeg fokus på at tilskuernes roller er basert på valg de selv tar. Det ble skilt mellom høy, middels og lav grad av involvering, og faktorer som var sentrale for graden. Funnene viste at graden av involvering ble bestemt av flere faktorer som var avhengig av hverandre. For de med høy grad av involvering ble det funnet at alder, arbeidserfaring og kunnskap om mobbing var avgjørende faktorer. Dette bidro til at de følte seg trygge til å involvere seg i mobbingen. De samme faktorene var gjeldene for de med lav grad av involvering; kort fartstid i arbeidslivet og usikkerhet rundt arbeidsforholdet gjorde at de vurderte det som belastende å involvere seg. For de med middels grad ble relasjon til aktørene i mobbesituasjonen en påvirkende faktor, i tillegg til tiltak mot mobbing gjort på arbeidsplassen.

# TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

## Forord

Denne masteroppgaven setter herved sluttstreken for min tid som student. Det er med blandede følelser jeg nå innser at denne tiden er over, men jeg gleder meg til det som kommer videre. Arbeidet med masteroppgaven har vært en veldig spennende prosess. Jeg har fått mer inngående forståelse for et felt jeg synes er veldig spennende, og har jobbet en del med tidligere. Jeg vil derfor først få takke alle informantene, som sa seg villige til å fortelle om sine opplevelser rundt det å være tilskuer i en mobbesituasjon. Jeg har satt pris på at dere har snakket så åpent om noe som for mange kan være vanskelige erfaringer. I tillegg vil jeg gjerne takke mine veiledere, Mons Bendixen og Anne Iversen, for mange gode ideer og tips for utforming og fremstilling av oppgaven.

Tiden min i Trondheim hadde selvfølgelig ikke vært det samme uten mine gode venner Ingvild, Hilde, Synne og Kristin. Takk til dere alle for en fantastisk tid under masterskrivingen, og for alle de gode minnene jeg har med dere. Tusen takk også til kjæreste, venner og familie som har støttet meg under denne prosessen, særlig i tider der det sosiale livet mitt var mer eller mindre fraværende. Særlig en stor takk til mamma og pappa, som alltid har støttet meg og fortalt meg at dette kan jeg klare. Til slutt må jeg få takke Christine Nesse som har tatt seg tid til å lese gjennom oppgaven en million ganger, kommet med gode kommentarer og tilbakemeldinger. Takk for alle telefonsamtalene og tålmodigheten din når jeg har blitt frustrert og ikke visst hva jeg skulle gjøre, og for all støtte og oppmuntring du har gitt meg.

Ellen C. Andreassen

Trondheim, september 2015

# TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

## Innholdsfortegnelse

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Innledning .....</b>   | <b>1</b>  |
| Problemstilling .....   | 2         |
| Begrepsavklaring.....   | 3         |
| <b>Definisjon på mobbing .....</b>                                      | <b>5</b>  |
| Typer mobbing .....   | 7         |
| <i>Rovmobbing og stridsmobbing</i> .....                                | 7         |
| <i>Personrelatert og arbeidsrelatert mobbing</i> .....                  | 8         |
| <i>Direkte og indirekte mobbing</i> .....                               | 8         |
| <i>Subjektiv og objektiv mobbing</i> .....                              | 8         |
| <i>Mobbing som prosess</i> .....  | 10        |
| <b>Tilskuere.....</b>   | <b>13</b> |
| Hvem er tilskuere? .....  | 13        |
| Roller i mobbesituasjoner.....  | 14        |
| Rettigheter og forpliktelser.....                                       | 17        |
| Tilskuerrollen på arbeidsplassen .....                                  | 17        |
| Påvirkende faktorer .....   | 18        |
| <b>Metode .....</b>   | <b>21</b> |
| Metodologisk rammeverk .....  | 21        |
| Informanter.....  | 22        |
| Kriterier for valg av informanter .....                                 | 22        |
| Utvalg av informanter .....   | 23        |
| Intervjuene.....  | 24        |
| Gjennomføring av intervjuene .....                                      | 25        |
| Transkribering .....  | 26        |
| Gjennomføring av analysen.....  | 26        |
| <b>Analyse .....</b>  | <b>29</b> |
| Informantenes forståelse av begrepet mobbing.....                       | 29        |
| Del 1: Ulike mobbesituasjoner beskrevet av informantene.....            | 30        |
| <i>Sjefer som mobber ansatte</i> .....                                  | 31        |
| <i>Ansatte som mobber ledere</i> .....                                  | 33        |
| <i>Kolleger som mobber kolleger</i> .....                               | 34        |
| <i>Seksuell trakassering</i> .....                                      | 35        |
| <i>Diskriminering</i> .....   | 35        |
| <i>Funnene fra del 1</i> .....  | 36        |
| Del 2: Grad av involvering.....   | 37        |
| <i>Mobbesituasjoner med stor grad av involvering</i> .....              | 38        |
| <i>Mobbesituasjoner med middels grad av involvering</i> .....           | 39        |
| <i>Mobbesituasjoner med liten eller ingen grad av involvering</i> ..... | 41        |
| <i>Funnene fra del 2</i> .....  | 42        |
| Del 3: Faktorer som påvirker graden av involvering .....                | 44        |
| <i>Faktorer av betydning for stor grad av involvering</i> .....         | 44        |

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

|   |           |
|---|-----------|
| <i>Hvor lenge de har jobbet i bedriften/hvor lenge de har vært i arbeidslivet</i> .....   | 44        |
| <i>Noe erfaring med ledelse og lederarbeid</i> .....                                      | 44        |
| <i>Opplevd mobbing selv, eller sett mobbing tidligere</i> .....                           | 45        |
| <i>Alder</i> .....  | 45        |
| <i>Forholdet til den som blir mobbet</i> .....  | 45        |
| <i>Faktorer av betydning for middels grad av involvering</i> .....                        | 46        |
| <i>Kjenner den som blir mobbet/den som mobber til en viss grad</i> .....                  | 46        |
| <i>Tiltak i bedriften mot mobbing</i> .....   | 46        |
| <i>Faktorer av betydning for liten eller ingen grad av involvering</i> .....              | 46        |
| <i>Lengde på ansettelsesforholdet og stilling</i> .....                                   | 46        |
| <i>Miljøet på arbeidsplassen</i> .....  | 47        |
| <i>Sammenhengen mellom arbeidsmiljøet (tøft miljø) og definering av mobbing</i> .....     | 47        |
| <i>Nærhet til mobbesituasjonen</i> .....  | 48        |
| <i>Alder</i> .....  | 48        |
| <i>Funnene fra del 3</i> .....  | 48        |
| <b>Diskusjon</b> .....  | <b>51</b> |
| Definisjonen av mobbing .....   | 51        |
| Mobbесituasjonens påvirkning på tilskuerrollene .....                                     | 52        |
| Tilskuernes grad av involvering og mobbesituasjonene .....                                | 54        |
| Faktorer som påvirker involvering og roller .....   | 55        |
| Hvordan forklarer involvering tilskuerrollen? – Funnene fra studien sett under ett .....  | 56        |
| Begrensninger ved studien .....   | 58        |
| Implikasjoner og videre forskning .....   | 58        |
| <b>Konklusjon</b> .....   | <b>61</b> |
| <b>Referanseliste</b> .....   | <b>63</b> |
| <b>Vedlegg</b> .....  | <b>69</b> |
| Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet.....                          | 69        |
| Vedlegg 2: Intervjuguide.....   | 71        |
| <b>Figurliste</b>   |           |
| Figur 1: Oversikt over de forskjellige formene for mobbing .....                          | 9         |
| Figur 2: Mobbing som en opptrappende prosess .....  | 10        |
| Figur 3: Kategorisering av tilskuerroller .....   | 16        |
| Figur 4: Grad av involvering og forholdet til forskjellige komponenter i mobbesituasjon . | 42        |
| Figur 5: Oversikt over felles faktorer som påvirker tilskuernes grad av involvering ..... | 48        |

## Innledning

Mobbing er et fenomen de fleste av oss har kjennskap til, enten en har opplevd det selv eller sett andre som har blitt mobbet. Fokuset på mobbing har de siste årene økt, blant annet gjennom medias dekning av alvorlige tilfeller med tragiske utfall. De fleste har fått med seg historien om unge Odin som ble mobbet på skolen, og endte med å ta sitt eget liv som følge av mobbingen (Mikkelsen & Åsebø, 2014). Selv om mobbing har blitt et mer synlig problem i samfunnet, er hovedfokuset i media fremdeles på barn som mobber og blir mobbet på skolen. Forskningen på mobbing på arbeidsplassen begynte for rundt tjue år siden (Einarsen, Hoel & Nielsen, 2005), med Heinz Leymann som en av de første på feltet (Leymann, 1990). Frem til 1990-tallet var det hovedsakelig de nordiske landene som stod for forskningen innenfor mobbing på arbeidsplassen, men i de senere år har også andre land fattet interesse. Årsaken kan kanskje være et økt fokus på det psykososiale miljøet som er knyttet til redusert trivsel og økt sykefravær på arbeidsplassen (Einarsen et al, 2005). Dette har ført til at forskningen på feltet mobbing på arbeidsplassen har økt, og gitt en bedre forståelse for hvordan det oppstår og utvikler seg.

I 2004 lanserte daværende statsminister Kjell Magne Bondevik og daværende arbeids- og sosialminister Dagfinn Høybråten en handlingsplan for å forebygge mobbing på arbeidsplassen (Arbeids- og sosialdepartementet, 2004). Levekårsundersøkelsen på den tiden viste at rundt 50 000 til 100 000 arbeidstakere følte seg mobbet på arbeidsplassen (Arbeids- og sosialdepartementet, 2004). Med Kjell Magne Bondeviks initiativ ble mobbing på arbeidsplassen satt på dagsorden, og kartlegging og forebygging ble utredet for å forbedre arbeidsmiljøet i bedrifter og organisasjoner.

Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble først utviklet i 2001 som et samarbeid mellom myndighetene og partene i norsk arbeidsliv. Hovedfokuset i avtalen var å redusere sykefravær, øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne, og yrkesaktivitet etter fylte 50 år (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014). I 2004 utarbeidet Arbeids- og sosialdepartementet i samarbeid med partene i IA en plan for forebygging og håndtering av mobbing (Arbeids- og sosialdepartementet, 2004), basert på handlingsplanen til Bondevik og Høybråten. Deres satsningsområder var å øke bedriftenes kunnskap om temaet mobbing, drive aktiv forebygging og håndtering, og implementere innsats mot mobbing i helse- miljø og sikkerhetsarbeidet i bedrifter. Arbeidstilsynet fikk hovedoppgaven med å gjennomføre et treårig prosjekt, «Jobbing Uten Mobbing», i samarbeid med IA-partene (Arbeids- og sosialdepartementet, 2004), og utvikle prosedyrer og tiltak mot mobbing på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet, udatert a). Resultatet ble veiledende retningslinjer,

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

hovedsakelig rettet mot ledere og hms-ansvarlige, for hvordan man kan håndtere mobbing på arbeidsplassen. Tilskuere var ikke nevnt som en del av mobbeproblematikken, hverken i prosjektet eller i resultatene av studien.

I likhet med prosjektet «Jobbing Uten Mobbing», fokuserer mye av den øvrige forskningen på hvem som blir mobbet og hvem som mobber, hvilke konsekvenser dette har for deres helse, og hvordan dette påvirker bedrifter og organisasjoner (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994; Keashly, Trott & MacLean, 1994; Raknes, Matthiesen, Einarsen & Hellesøy, 1991). Mens forskningen på mobber og mobbeoffer er mer utfyllende, har det vist seg å være overraskende lite om tilskuerne til mobbingen. Også de påvirkes av mobbingen som finner sted på en arbeidsplass, og er til en viss grad en del av deres arbeidshverdag også. Studier har vist (Cooper & Einarsen, 2011; Duffy & Sperry, 2013; Hansen et al., 2006; Hoel, Sheehan, Mikkelsen & Einarsen, 2002) at vedvarende mobbing på arbeidsplassen har en negativ effekt, både på de som blir mobbet og de som observerer mobbingen. Denne forskningen favner bredere om fokuset på mobber og mobbeoffer, og tar i tillegg for seg konsekvenser for tilskuere til mobbing. Generelt antydes det at mobbing på en arbeidsplass er lite gunstig over tid, da det kan øke både sykefraværet og senere «turnover».

Med tanke på hvor mange som er utsatt for mobbing på arbeidsplassen, kan en anta at det er relativt mange flere som ser mobbesituasjonene. Derfor burde man stille seg spørsmålet om hvorfor det ikke er mer fokus på tilskuerne til mobbesituasjoner. For mange tilskuere er det også uunngåelig å ikke bli en del av mobbesituasjonen. Det kan være at de prøver å støtte mobbeofferet eller mobberen, eller at de blir dratt inn i situasjonen ved at de må velge side. På denne måten vil tilskuerne ta forskjellige roller i forhold til aktørene, mobberne og mobbeofrene, i mobbesituasjonen. Dette indikerer at behovet for å belyse tilskuerne er stort, og at det er nødvendig å se nærmere på deres del av mobbesituasjonen. Hva er det som er utslagsgivende for hvilke roller tilskuerne har i mobbesituasjoner?

### **Problemstilling**

Utgangspunktet for denne studien var et ønske om å se på tilskuernes roller i mobbesituasjoner på arbeidsplassen. Som ansatte ser de ofte mobbingen som foregår, og mobbesituasjoner kan på mange måter påvirke deres arbeidshverdag, gjennom blant annet endringer i det psykososiale arbeidsmiljøet (Einarsen et al., 2005; Skogstad, Thorsheim, Einarsen & Hauge, 2011). Mobbing på arbeidsplassen er ikke ønskelig for bedriftene, og for de som blir rammet av mobbing kan det ha alvorlige konsekvenser, som for eksempel sykefravær og fysiske og psykiske plager (Mikkelsen & Einarsen, 2002; Raknes et al., 1991).



## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Med dette som bakgrunn, vil det derfor være av interesse å se på hvordan tilskuerne stiller seg i forhold til mobbingen. De sitter på første rad og ser hva som utspiller seg. Hva er det som motiverer dem til å gripe inn i situasjonene?

Problemstillingen i masteroppgaven er: *Hvilke forhold er det som påvirker en tilskuers inngripen i en aktuell mobbesituasjon, og på hvilke måter skjer det?*

Denne studien er ment som et utgangspunkt for hvordan man må ta hensyn til de som er tilskuere i mobbesituasjoner. Dette både med tanke på hvordan mobbingen påvirker dem, hvordan eventuell inngripen påvirker dem, og hvordan man kan bruke det man vet om faktorene for tilskuernes roller og inngripen til å utvikle tiltak og retningslinjer på arbeidsplasser.

### **Begrepsavklaring**

Mobbing er et begrep de fleste har hørt og har noe kunnskap om. I arbeidsmiljøloven er ikke mobbing nevnt direkte, men er omfattet i begrepet trakassering (Arbeidsmiljøloven, 2006). Jeg har valgt å benytte meg av begrepet mobbing, da dette er det som er gjennomgående i forskningslitteraturen. Mobbing er når noen blir utsatt for uønskede handlinger over tid, og har problemer med å beskytte seg selv mot dette (Arbeidstilsynet, udatert b). I studien vil det være sentralt å definere mobbing. Viktigheten av å ha med dette for å beskrive tilskuernes roller, er for å få klarhet i hvilket omfang av typer mobbing de kan være vitne til. I tillegg vil det være av interesse å se på hvorvidt type mobbing har noe å si for hvilken rolle tilskuerne tar.

På en arbeidsplass hvor det foregår mobbing, er det stor sannsynlighet for at andre ansatte ser mobbingen som skjer. Tilskuere er i denne studien definert som de som er vitne til hele eller deler av mobbesituasjonen (Duffy & Sperry, 2008). De har enten en passiv eller aktiv rolle, som kan være enten konstruktiv eller destruktiv (Twemlow, Fonagy & Sacco, 2004). Med dette menes det om de er en støtte for mobbeofferet eller mobberen, og hvorvidt de er deltakende til at mobbingen stopper eller fortsetter.

# TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

### Definisjon på mobbing

For å best kunne diskutere hva en tilskuer er og deres roller i mobbesituasjoner, må det først avklares hva mobbing er, og hvilke typer mobbing som finnes. Mobbing er et komplekst begrep, og det finnes mange definisjoner. Det illegges også en subjektiv følelse i mobbebegrepet. Det én anser som mobbing oppleves kanskje av andre som vanlig atferd. Derfor vil en redegjørelse av mobbing gi en bedre innsikt i hva en tilskuer vil kunne oppleve av mobbesituasjoner på arbeidsplassen. I dette kapittelet blir mobbedefinisjonen, som ble beskrevet i innledningen, utdypet. Det vil bli redegjort for de ulike typene mobbing som finnes, og hva norske lover sier om mobbing og krav til arbeidsmiljø for arbeidstakere.

Arbeidsplasser i Norge er pålagt å følge arbeidsmiljøloven, som er utformet for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen, «...å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (...). (...) å bidra til et inkluderende arbeidsliv» (arbeidsmiljøloven, 2006). I arbeidsmiljøloven er ikke mobbing nevnt spesifikt som et begrep. I stedet benyttes trakassering, som dekker opp om flere dimensjoner av begrepet, deriblant mobbing. I § 4-3, i arbeidsmiljøloven (2006) om det psykososiale arbeidsmiljøet, står det; «Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre». Av dette kan man forstå det som at mobbing og trakassering er overlappende begreper, og mange bruker disse begrepene om hverandre (Einarsen, 2000). Dette blir også støttet opp under av Arbeidstilsynet (Udatert b), da det på deres hjemmeside står at «begrepet mobbing omfattes av begrepet trakassering, men er ikke et begrep i Arbeidsmiljøloven». Her sier de direkte at mobbing ikke er nevnt i arbeidsmiljøloven, men at definisjonen er den samme for begge definisjonene.

Den vanligste definisjonen på mobbing på arbeidsplassen, som beskrevet hos Arbeidstilsynet (udatert b) og som er benyttet av de fleste forskerne innenfor feltet, er:

*Det er trakassering når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, eller sårende fleiping og erting. Videre bør det være en ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert må ha vanskelig for å forsvare seg.*

De tre hovedpunktene i denne definisjonen er at mobbing er noe som foregår gjentatte ganger, mobbingen foregår over lengre tid, og at den som mobber har vanskeligheter med å forsvare seg mot mobbingen. Uønskede hendelser som bare skjer én eller to ganger vil heller

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

karakteriseres som tulling eller erting. Videre vil styrkeforholdet være i ubalanse, det vil si at den som blir mobbet føler at han ikke klarer å stå imot eller kan ta igjen. Følelsen av underlegenhet er den subjektive følelsen til mobbeofferet, og har ingen sammenheng med rollene på arbeidsplassen. Denne ubalansen i maktforholdet kan ha utgangspunkt i flere ting, for eksempel kunnskap, erfaring, livssituasjonen til mobbeofferet, og så videre (Einarsen et al., 2005).

I begynnelsen av forskningen på mobbing ble det hevdet at det kun kunne kalles mobbing hvis det skjedde regelmessig over tid, med mobbeepisoder som skjedde minst en gang i uken (Leymann, 1990). Dette har senere blitt avvist som krav for mobbing, da mobbing kan skje mer sporadisk, men effekten kan være vedvarende (Einarsen et al., 2011). Et eksempel på dette er baksnakking, hvor ryktet ikke nødvendigvis må repeteres hver uke for at det skal være skadelig for mobbeofferet. Effekten av ryktet kan påvirke deres jobbsituasjon ved at de for eksempel får færre arbeidsoppgaver eller blir ekskludert sosialt, eller de kan få et dårlig rykte som kan påvirke deres fremtidige jobbmuligheter.

Studier har vist at mobbing på arbeidsplassen rammer kvinner og menn i nesten like stor grad, og det er både ledere og medarbeidere som mobber og som blir mobbet (Einarsen et al., 2005). Det er flere menn som blir anklaget for å mobbe, og eldre arbeidstakere føler seg ofte mer utsatt for mobbing (Einarsen et al., 1994). Mobbing forekommer i alle typer sektorer i arbeidslivet, og mobbing er noe mer utbredt i privat enn offentlig sektor (Einarsen et al., 2005). Mobbing på arbeidsplassen er derfor ikke spesifikk til en gruppe eller en type arbeid. Selv om det er noen type arbeidsplasser, som for eksempel innen helse skole og administrasjon (Einarsen et al., 2005) som er noe mer utsatt, er mobbing et fenomen som kan oppstå alle steder der mennesker jobber sammen. Dette viser viktigheten av å få et større fokus på konsekvenser for alle parter involvert i en mobbesituasjon, også tilskuere. Alle arbeidsmiljø kan være utsatt for mobbing som fører til ugunstige arbeidsforhold for alle ansatte.

Som Einarsen et al. (1994) påpeker, er det viktig å merke seg at begrepene mobbeoffer og mobber ikke indikerer skyld. En mobber er ikke alltid klar over at atferden blir oppfattet som mobbing, og et mobbeoffer kan være like skyldig i hvorfor konflikten startet eller fortsetter. Bruken av begrepet mobbeoffer viser heller til den parten som føler seg utsatt for negative handlinger fra andre, og som er den underlegne parten. Begrepet mobber derimot, brukes for å beskrive den som utsetter noen for negative handlinger over tid.

At forskere har valgt å kalle det mobbing på arbeidsplassen og ikke bare mobbing, var et bevisst valg fra deres side. Årsaken var å skille mobbing på arbeidsplassen fra annen type

mobbing, som for eksempel i skolesammenheng. Mobbing på arbeidsplassen kjennetegnes ofte av at den er mer skjult og ikke fysisk slik annen mobbing kan være (Einarsen et al., 2011). Det er derfor behov for et annet fokus i forskning på mobbing på arbeidsplassen og blant voksne enn det er for barn i skolesammenheng. Selv om mobbing kanskje ikke er så synlig, er effekten av mobbing den samme, og vil kunne oppleves som like skadelig.

### **Typer mobbing**

Gjennom forskning på feltet har forskerne kommet opp med begreper som dekker de ulike formene for mobbing som finnes. Mobbing kan være komplekst, og finnes i flere former og varianter. Hvordan mobbing oppstår og utarter seg varierer, men felles er de handlinger som en person finner krenkende, som foregår over tid, og som mobbeofrene finner vanskelig å forsvare seg mot (Einarsen & Pedersen, 2007). I dette kapittelet vil det bli redegjort for hvilke typer mobbing som er vanligst, og hvordan denne mobbingen forekommer. I beskrivelsene av de forskjellige typene av mobbing har jeg systematisert dem i fire grupper; 1) rovmobbing og stridsmobbing, 2) personrelatert og arbeidsrelatert mobbing, 3) direkte og indirekte mobbing, og 4) subjektiv og objektiv mobbing.

I Norge er forskere som Einarsen, Skogstad, Glasø, og Mikkelsen (m.fl.) noen av de mest innflytelsesrike innenfor feltet mobbing. I tillegg til prosjektet «Jobbing Uten Mobbing», er flere av dem en del av forskningsgruppen «Bergen Bullying Research Group», med fokus på blant annet mobbing og trakassering på arbeidsplassen (<http://www.uib.no/en/rg/bbrg>). Siden deres forskning baserer seg på arbeidslivet i Norge, er det aktuelt å benytte deres funn som primærkilde for å beskrive de ulike formene som finnes.

**Rovmobbing og stridsmobbing.** Generelt sett kan man dele inn i to hovedformer der mobbing forekommer; rovmobbing og stridsmobbing (Einarsen, Glasø, Vie & Pedersen, 2012). *Rovmobbing* er når noen blir tilfeldig utsatt for mobbing, og den som mobber gjør det for egen vinnings skyld (Einarsen et al., 2005). Det vil si at det ikke er noe ved personen som er grunnen til mobbingen; de blir tilfeldige offer for mobberens intensjoner. Grunnene til slik type mobbing kan være at mobberen vil utøve makt over en annen, tvinge noen til å gjøre som de vil, eller skaffe seg fordeler på arbeidsplassen (Einarsen, 1999). Typiske former for rovmobbing er fordommer, seksuell trakassering, og bruk av syndebukker.

*Stridsmobbing* er når mobbingen kommer fra en konflikt, og mobberen gjerne vil hevne seg eller straffe mobbeofferet for noe de mener de har gjort galt (Einarsen et al., 2005). I slike konflikter starter det ofte med uenigheter i mindre arbeidsrelaterte saker, for så å

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

utvikle seg til mer personlige uenigheter, og aggresjon oppstår gjerne hos en eller begge parter (Einarsen et al., 2012). Etter hvert vil det oppstå både åpne og skjulte konfrontasjoner som beskrevet tidligere, og det utvikler seg til mobbing når den ene parten blir underlegen den andre (Einarsen et al., 2005). En slik endring i maktforholdet kan komme av at den overlegne parten får støtte fra andre på arbeidsplassen, får en forfremmelse som gjør at han har en høyere stilling enn den andre, eller den underlegne parten har vanskeligheter med å forsvare seg mot angrepene fra den andre parten (Einarsen et al., 2005).

**Personrelatert og arbeidsrelatert mobbing.** Mobbing retter seg enten på mobbeofferet som person, eller mot arbeidet de utfører. *Personrelatert mobbing* kan være når mobberen baksnakker eller sprer rykter om noen; de angriper de personlige egenskapene ved mobbeofferet (Einarsen & Pedersen, 2007). *Arbeidsrelatert mobbing* er når mobberen gjør det vanskelig for mobbeofrene å utføre arbeidsoppgavene sine (Einarsen et al., 2007). Eksempler på det kan være å frata arbeidsoppgaver, gi de for vanskelige oppgaver som de ikke har kompetanse til å gjennomføre, eller gi dem for korte tidsfrister så de ikke rekker å gjøre jobben sin (Einarsen et al., 2005).

**Direkte og indirekte mobbing.** Det er vanlig å skille mellom direkte og indirekte mobbing (Einarsen et al., 2005). *Direkte mobbing* er aggressive handlinger som kan observeres, som for eksempel fleiping, utskjellinger, åpenlys kritikk av mobbeofferet, og lignende. *Indirekte mobbing* er ikke-handlinger, men heller unnlatelse av å gjøre noe (Einarsen et al., 2012). Eksempler på dette er utfrysning, holde tilbake informasjon som er viktig i arbeidet, og isolering. I tillegg til direkte og indirekte mobbing, finnes det også skjult og åpen mobbing, som kan ses på som en beskrivelse av direkte og indirekte mobbing. Som ordene indikerer, er skjult mobbing det mobbeofferet ikke ser, for eksempel baksnakking, mens åpen mobbing kan observeres av mobbeofferet og tilskuere, som for eksempel nedsettende kommentarer.

**Subjektiv og objektiv mobbing.** *Subjektiv mobbing* er når noen opplever seg utsatt for andres aggresjon, og *objektiv mobbing* når andre, for eksempel kolleger, kan bekrefte at de har sett en person bli utsatt for negative handlinger (Einarsen, Glasø & Nielsen, 2011). Den subjektive følelsen av å bli mobbet er basert på mobbeofferets helhetlige livssituasjon, personlighet, tidligere erfaringer, hvordan de tolker situasjonen, og ikke minst deres evne til å takle situasjonen (Einarsen et al., 2007).

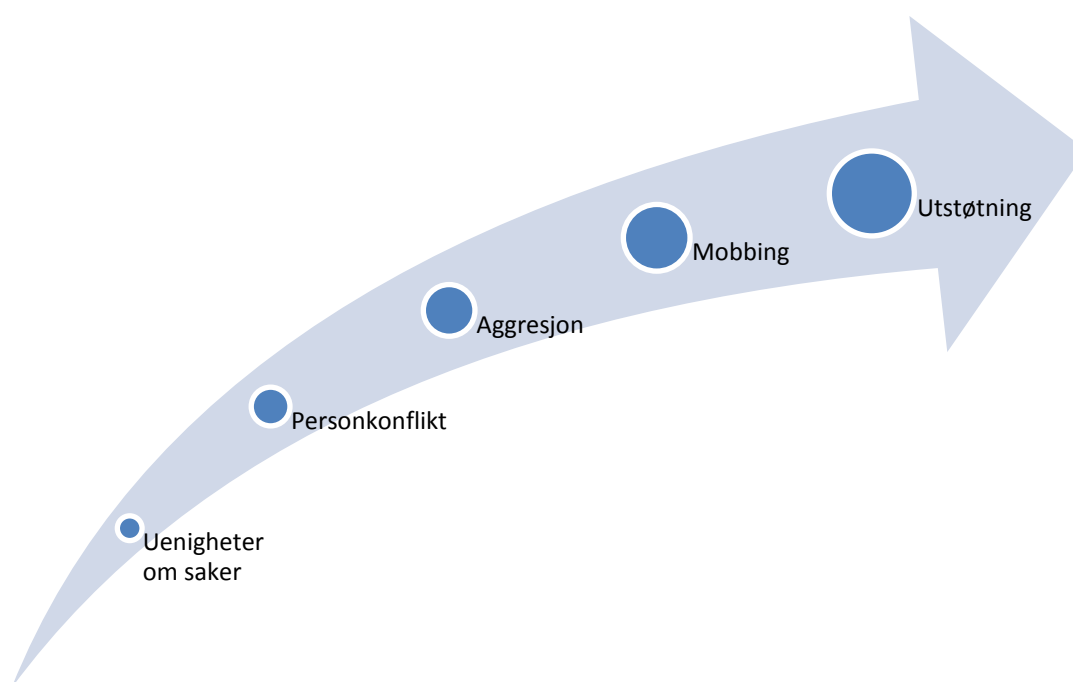
## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

| Type mobbing                  | Kjennetegn   |
|-------------------------------|--|
| Rovmobbing                    | Tilfeldig offer.<br>Skaffe seg fordeler.<br>Seksuell trakassering, fordommer og diskriminering.    |
| Stridsmobbing/konfliktmobbing | Starter som en konflikt.<br>Endring i maktforholdet mellom partene.                                |
| Personrelatert mobbing        | Mobbing rettet mot offeret som person.<br>Ryktespredning og baksnakking.                           |
| Arbeidsrelatert mobbing       | Fratagelse av arbeidsoppgaver.<br>Gjør det vanskelig å utføre arbeidet sitt.<br>Korte tidsfrister. |
| Direkte mobbing               | Utføres direkte overfor mobbeofferet.<br>Åpenlys utskjelling.<br>Fleiping.                         |
| Indirekte mobbing             | Baksnakking.<br>Spre rykter.<br>Sosial utfrysning og isolasjon.<br>«ikke-handlinger».              |
| Objektiv mobbing              | Andre ser at det forekommer mobbing.<br>Vitner eller dokumentasjon.                                |
| Subjektiv mobbing             | Den subjektive følelsen av å bli mobbet.<br>Føler seg krenket av en annen part.                    |

Figur 1. Oversikt over de forskjellige formene for mobbing, basert på forskningslitteraturen. Forfatterens konstruksjon.

Figur 1 gir en oversikt over de forskjellige formene for mobbing og hva som kjennetegner dem. Selv om man kan skille mellom de ulike formene, er det ofte vanlig i mobbesituasjoner at det er en blanding av forskjellige typer mobbing (Einarsen et al., 2012), og de derfor ikke sjeldent forekommer alene. Subjektiv og objektiv mobbing er for eksempel beskrivelser av hvordan mobbing oppfattes, og er derfor en del av andre typer mobbing.

**Mobbing som prosess.** Mobbing er ikke noe som enten skjer eller ikke skjer. Som regel oppstår mobbing på bakgrunn av en konflikt, som eskalerer og til slutt utarter seg til mobbing (Zapf & Gross, 2001). For å kunne få denne eskaleringen i konflikten forholdet mellom partene til grunn. Hvis det er et likeverdig maktforhold, vil denne konflikten ende som en konflikt, og ikke utvikle seg til noe mer. En part som føler seg mer underlegen, eller viser tegn til at de ikke har mulighet til å stå imot den andre, kan være en faktor til at konflikten øker og går over i mobbing. Einarsen et al. (2005) har konstruert en enkel figur for å illustrere prosessen fra konflikt til mobbing.



Figur 2. Mobbing som en opptrappende prosess. Einarsen et al. (2005).

Mobbeprosessen starter som regel med uenigheter om saker; som regel jobberelaterte (Einarsen et al., 2012). Etter hvert som konflikten eskalerer, vil den gå over i mer personrelaterte uenigheter, og det er ikke uvanlig at det som var opphavet til uenighetene enten er glemt eller ikke er en del av uenighetene lenger (Einarsen et al., 2005). Situasjonen fortsetter å eskalere, og fokuset på uenighetene er nå rettet mot hvem som er problemet, og ikke hva (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994). Man snakker gjerne om mobbing i en slik eskalering når den ene parten er underlegen den andre, og ikke lenger klarer å forsvare seg. Stridsmobbing er en mobbeprosess som har en opptrappende utvikling. Det er likevel viktig å merke seg at mange mobbesituasjoner har elementer av både stridsmobbing og



## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

rovmobbing i seg, og at formen på mobbingen kan endre seg i løpet av prosessen (Einarsen et al., 2005).



### **Tilskuere**

Mobbing skjer på mange ulike måter og i ulike settinger på arbeidsplassen. Gjennomgangen av typer mobbing gir en indikasjon på kompleksiteten i mobbing på arbeidsplassen. For å se nærmere på hvilke faktorer som ser ut til å påvirke tilskuerens rolle i en mobbesituasjon må det først avklares hva det betyr å være en tilskuer til mobbing. Knyttet til dette gjøres det rede for tilskuernes rettigheter og forpliktelser som beskrevet i arbeidsmiljøloven. Forskningen viser også til en rekke konsekvenser knyttet til tilskuerrollen. Til slutt trekkes det frem ulike forhold som kan se ut til å ha innvirkning på tilskuerens rolle som enten deltagende eller passiv.

Med tanke på at forskning på tilskueres roller i mobbesituasjoner på arbeidsplassen er noe mangelfull, vil det derfor være nødvendig å benytte seg av lignende forskning på feltet om mobbing. Mobbing på skolen har blitt mye forsket på, også når det gjelder tilskuere. For å best kunne beskrive hva tilskuere er, og ikke minst de forskjellige type rollene de kan ta, vil jeg basere meg på denne forskningen, i tillegg til det som har vært benyttet i forskningen på arbeidsplassen. Dette for å gi et mer helhetlig bilde på tilskuerne.

### **Hvem er tilskuerne?**

Konflikter og mobbing på arbeidsplassen er noe de fleste kommer til å oppleve i løpet av sitt yrkesliv. For de som ikke er direkte involvert i mobbingen, men som ser at det finner sted, kan det i mange tilfeller oppleves som ubehagelig. Forskning på mobbing i skolen har vist at hvem som er tilskuere kan variere i stor grad (Salmivalli, Lagerspetz, Björkqvist, Österman & Kaukiainen, 1996; Gini, Pozzoli, Borghi & Franzoni, 2008). Derfor er det viktig å kunne definere hva en tilskuer er, og ikke minst deres roller.

Generelt sett kan tilskuere defineres som de som observerer kriminell atferd eller brudd på sosiale regler, og de kan enten hjelpe offeret, ikke gjøre noe, eller hjelpe gjerningspersonen (Hamsby, Weber, Grych & Banyard, 2015). I mobbesituasjoner er det gjerne brudd på sosiale regler og uønsket atferd det er snakk om, og gjerningspersonen er den eller de som utfører de uønskede handlingene. Denne definisjonen kan nok sies å ha kommet etter Darley og Latané (1968) forskning på tilskuereffekten. Begrepet tilskuereffekten kom i kjølevannet av mordet på Kitty Genovese, som ble stukket ned på gaten i New York. Saken rystet samfunnet da det ble kjent at det var trettiåtte vitner til mordet, men ingen av dem rapporterte det til politiet. Forskere (Darley & Latané, 1968; Latané & Rodin, 1969) forklarte dette blant annet med antallet tilskuere til hendelsen. I alvorlige situasjoner med mange tilskuere blir ansvaret for å gjøre noe mindre på hver person; man regner med at noen andre

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

vil si ifra. Med dette utgangspunktet for forskning på tilskuere, har begrepet tilskuer blitt benyttet på andre felt hvor det er snakk om å være vitne til hendelser hvor det ville ha vært naturlig å gripe inn.

Helt generelt sett kan tilskuere i mobbesituasjoner defineres som de som er vitne til hele eller deler av mobbesituasjonen (Duffy & Sperry, 2013). Som sett i figur 2 er mobbing en prosess som foregår over lengre tid, og som utvikler seg. En tilskuer kan derfor være vitne til mobbingen i forskjellige stadier, og derfor bare ser deler av mobbingen som foregår. Som Twemlow et al. (2004) påpeker, er tilskuere de som ikke er involvert i mobbesituasjonen som mobber eller mobbeoffer, men de kan ha roller som enten kan forhindre mobbingen, oppmuntre til mer mobbing, eller de kan være passive. I denne studien vil derfor tilskuer bli definert som en som er vitne til hele eller deler av mobbesituasjoner; de står utenfor situasjonen, og de kan ha en aktiv rolle, men ikke direkte som mobber eller mobbeoffer.

### **Roller i mobbesituasjoner**

Forskning på tilskuernes rolle i mobbesituasjoner på skolen er noe mer utbredt enn forskningen på arbeidsplassen, særlig i norsk og annen nordisk forskningslitteratur. Hvordan inndelingen av rollene til tilskuerne i mobbesituasjoner er varierer noe hos de forskjellige forskerne. Salmivalli et al. (1996) fant fra sine studier på mobbing blant skolebarn fire typer tilskuerroller; mobberens hjelpere, forsvarer av mobbeofferet, forsterker til mobbingen, og den utenforstående. Med forsterkere til mobbingen mener Salmivalli et al. (1996) de tilskuerne som ikke er direkte med i mobbingen, men som for eksempel ler av mobbingen, og dermed forsterker mobberen i mobbesituasjonen. Tilskuerne som er utenforstående er de som hverken direkte eller indirekte er med i mobbesituasjonen. Disse tilskuerne legger merke til mobbingen som foregår, men velger å ikke involvere seg (Salmivalli et al., 1996).

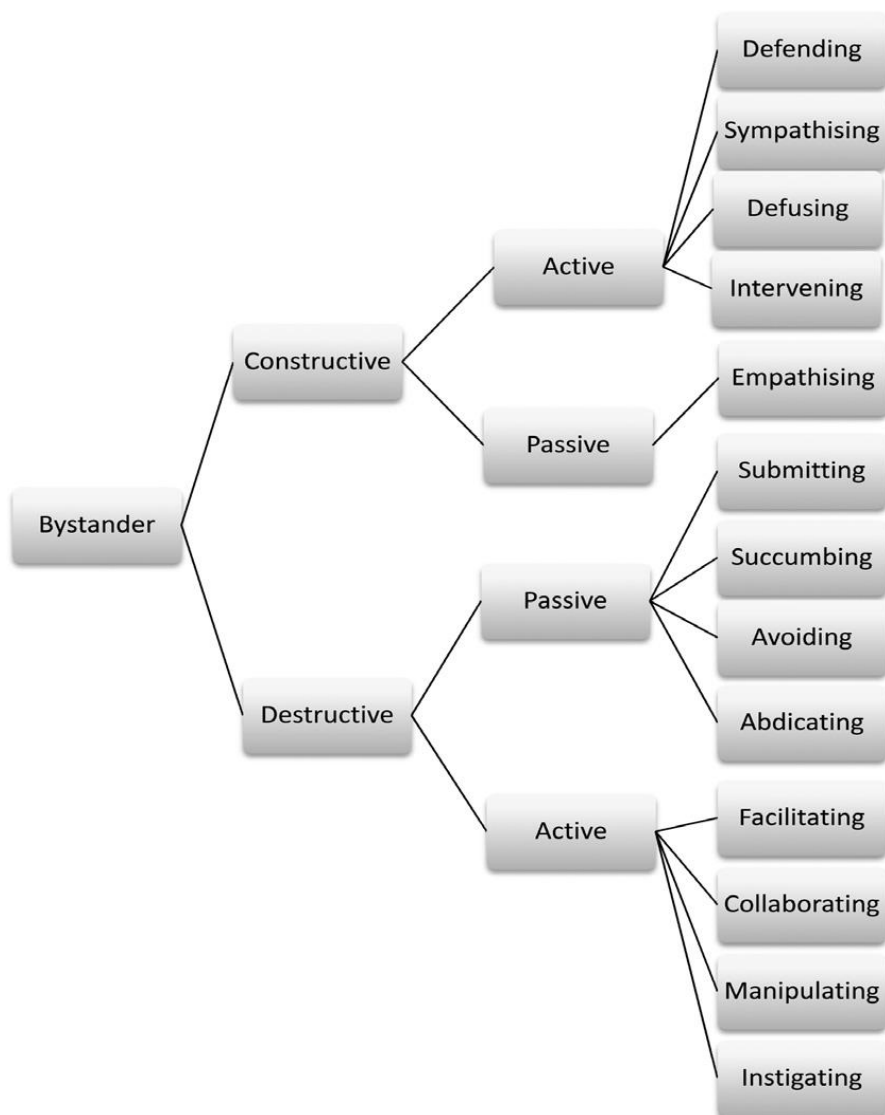
Gini, et al. (2008) mener man enkelt sett kan dele inn tilskuerne i tre grupper; de som forsvarer de som blir mobbet, de som følger eller hjelper de som mobber, og til slutt de som er passive og ikke blandet seg. I motsetning til Salmivalli et al. (1996), er Gini et al. (2008) sin inndeling gjort ut i fra om man støtter mobberen eller mobbeofferet, eller om man ikke er innblandet i det hele tatt. Deres definisjon inkluderer de som Salmivalli et al. (1996) kaller forsterkere inn i de som støtter mobberen. Dette kan argumenteres med at de som er forsterkere er aktive i mobbesituasjonen i den forstand at de gir positive tilbakemeldinger til mobberne.

Gini et al. (2008) sin definisjon antyder at de som er passive ikke har noen påvirkning på mobbesituasjonen. Twemlow et al. (2004), på sin side, legger vekt på at alle tilskuerne har

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

en aktiv rolle i mobbesituasjonene, også der hvor tilskuerne indirekte deltar i mobbeprosessen som finner sted. Dette kan forstås med at på en arbeidsplass er alle en del av miljøet, og at man derfor på en eller annen måte påvirker mobbesituasjonen. Tilskuerne kan dermed påvirke mobbesituasjonen ved at de kan hjelpe eller være til støtte for mobberen eller mobbeofferet, eller ved å velge å ikke være en del av situasjonen (Twemlow et al., 2004).

Paull, Omari & Standen (2012) har i sin studie gått dypere inn for å forklare hvordan rollene til tilskuerne er (se figur 3). I sin metaanalyse har Paull et al. (2012) samlet tidligere forskning på tilskuerroller, blant annet fra Twemlow og Samivalli, og delt inn rollene ut i fra om de er til fordel for mobbeofferet eller mobberen. Funnene til Paull et al. (2012) er at tilskuerne kan ha enten en konstruktiv eller destruktiv rolle i mobbesituasjonene, og denne rollen er enten passiv eller aktiv. Tilskuere som er aktive i mobbesituasjonene er de som hjelper mobberen og mobbeofferet direkte. De som er indirekte med i mobbingen erkjenner at det foregår, men unngår å blande seg inn. Tilskuerne kan påvirke mobbesituasjonen i positiv eller negativ grad, alt ettersom hvilken rolle de tar (Twemlow et al., 2004). Paull et al. (2012) indikerer med sin metaanalyse at alle tilskuere er en del av mobbesituasjonen, i likhet med det Twemlow et al. (2004) har beskrevet i sine forskningsartikler. Tilskuere som ser en mobbesituasjon som finner sted men velger å ikke gjøre noe med det, foretar derfor også et valg om hvilken rolle de tar til det, og rollen blir derfor passiv.



Figur 3. Kategorisering av tilskuerroller. Paull et al. (2012).

En slik oppdeling av tilskuerrollen som enten aktiv eller passiv, det vil si å hjelpe mobber, mobbeofferet eller å stå utenfor situasjonen, kan oppleves som en forenkling og viser ikke kompleksiteten og nyansene i tilskuerrollen. Den er dog til hjelp i en systematisering av feltet. Innenfor de tre rollene finnes det flere forskjellige roller, noe modellen til Paull et al. (2012) viser på en oversiktlig måte. Det er også viktig å merke seg at tilskuerne kan endre tilskuerrolle etter som deres kjennskap til mobbesituasjonen øker. Kategoriene sier derfor ikke noe om deres personlighet, men heller atferd i forhold til mobber og mobbeoffer (Paull et al., 2012). Med det antyder Paull et al. (2012) at kunnskap om mobbingen og bedre kjennskap til de som er involvert, kan lede til endrede roller hos tilskueren.

### **Rettigheter og forpliktelser**

I arbeidsmiljøloven, § 2-3 om arbeidstakers medvirkningsplikt, står det at arbeidstakere skal *«sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen»*. Dette betyr at tilskuere som er vitne til mobbesituasjoner på arbeidsplassen har plikt til å underrette om mobbingen. Ansvar for å formidle til bedriften at det forekommer mobbing ligger derfor mye på tilskuerne. Spørsmålet blir jo da hvor lett det er å si ifra, og om det er lagt opp til varslingsprosedyrer på arbeidsplassen. I § 3-6, om plikt til å legge forholdene til rette for varslingsprosedyrer, står det at *«Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varslingsprosedyrer eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varslingsprosedyrer om kritikkverdige forhold i virksomheten»* (Arbeidsmiljøloven, 2006). Dette er i samsvar med § 2-4, om varslingsprosedyrer om kritikkverdige forhold i virksomheten, hvor det står at *«arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten»* (Arbeidsmiljøloven, 2006). Dette betyr at det skal være rutiner for varslingsprosedyrer; rutiner som skal gjøre det lett for tilskuerne å si ifra hvis de er vitne til mobbing som forekommer. I loven står det derimot ikke noe om hvordan man går frem når man ser mobbesituasjoner utover det de sier om varslingsprosedyrer av arbeidsgiver eller verneombud. For mange arbeidstakere kan det være vanskelig å vite hva man skal gjøre. Arbeidsplasser har i ulik grad utformet retningslinjer som kan veilede de ansatte i slike situasjoner. Dette kan skape usikkerhet hos de involverte. Det står også at *«arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingsprosedyrer skal være forsvarlig»* (Arbeidsmiljøloven, 2006). Dette kan forstås med at tilskuere er pålagt at varslingsprosedyrer skjer ordentlig. Grunnen til dette kan være for å skåne mobbeofferet, og også mobberen. Mobbesituasjoner kan være vanskelig for alle parter, og varslingsprosedyrer bør derfor foregå i ordnede former. For en tilskuer er det derfor viktig å vite når de skal si ifra om mobbing, og hvordan det kan gjøres. I slike situasjoner er det viktig å også skåne tilskueren som varsler, da det kan være belastende for dem også.

### **Tilskuerrollen på arbeidsplassen**

Tilskuerne på arbeidsplassen har vært et tema innenfor forskningen på mobbing som har vært lite sett på. Dette selv om det har blitt funnet at mobbing ikke bare påvirker de som er direkte involvert i mobbingen, men også de som er tilskuere (Varita, 2001). Disse studiene har funnet at å være tilskuer til mobbing på arbeidsplassen kan føre til stress og mentale helseproblemer. Det har også blitt funnet at tilskuere, i likhet med de som blir mobbet, rapporterer om større misnøye med flere psykososiale faktorer på arbeidsplassen (Einarsen,

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994). Studiene viser dermed at tilskuerne også blir påvirket, noe som kan tyde på at de er en viktig del av mobbingen som skjer på arbeidsplassen.

I Norge er det gjort lite forskning på tilskuere i mobbesituasjoner. I noen studier, for eksempel av (Hansen et al., 2006; Agervold & Gemzøe, 2004), har det blitt sett på helseeffekten av mobbing, hvor tilskuerne også har blitt nevnt. Forskning kun på tilskuerne, er det heller lite av. Internasjonalt finnes det noen studier, men også her kan en se behovet for mer forskning på temaet. I motsetning til forskning på dette temaet på skolen og blant elever, er tilskuerne viet liten oppmerksomhet.

En studie på tilskuere ble gjort i India i et større call-senter med mange ansatte (D’Cruz & Noronha, 2011). Her så de på hvilke roller tilskuerne i mobbesituasjoner tok, hvilke valg de tok i mobbesituasjonene og hvilke utfall det hadde. D’Cruz & Noronha (2011) fant at venner på arbeidsplassen ofte hjalp mobbeofferet i de tidlige stadiene i mobbeprosessen. Det viste seg også at når dette gav utslag i negative konsekvenser for dem selv, sluttet de å hjelpe jobbvennene sine. Dette forklarer de med andre ord at konsekvensene av mobbingen var avgjørende for videre støtte av mobbeofrene. Dette støttes opp av annen forskning, som har vist at de fleste tilskuere ikke bryter inn i mobbesituasjoner for å hjelpe mobbeofferet, i frykt for konsekvensene (Oh & Hazler, 2009; Mulder, Pouwelse, Lodewijckx & Bolman, 2014). Grunnene til dette var blant annet fordi de ikke visste hva de skulle gjøre med mobbingen, de var redde for å bli mobbet selv, og de var redde for å gjøre noe feil så mobbingen ble verre.

Lignende funn kan også sies å ha blitt oppdaget i andre studier på mobbing på arbeidsplassen, selv om fokuset her ikke var tilskuerne direkte. I en studie blant mobbeofre ble det funnet at en av årsakene til at de ble mobbet var fordi de hadde sagt i fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen (Nielsen, 2003). Flere arbeidstakere som har sagt ifra om negative forhold på arbeidsplassen har opplevd at de har blitt frosset ut av de andre ansatte, og de er ikke lenger en del av fellesskapet på arbeidsplassen (Miethe, 1999). Funnene fra disse studiene indikerer at også tilskuere som sier ifra om mobbing på arbeidsplassen risikerer å bli mobbet selv. Dette vil derfor kunne tenkes å være en årsak til at tilskuere ikke rapporterer om mobbing, og kanskje gjøre det vanskeligere å støtte de som blir mobbet.

### **Påvirkende faktorer**

Når man snakker om tilskuere og hvilke roller de tar, er det viktig å merke seg at en tilskuer kan støtte både mobberen og mobbeofferet. I forbindelse med tilskuereffekten



## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

snakker en ofte om prososial eller altruistisk atferd; å hjelpe noen man ser er i nød (Myers, 2002). I forhold til mobbing og tilskuere kan dette bli litt feil, med tanke på at en tilskuer kan også støtte mobberen, og ikke kun mobbeofferet. I stedet vil derfor begrepet hjelpende atferd bli benyttet, som et felles begrep for å hjelpe noen i en mobbesituasjon.

For å best kunne forstå tilskuerroller vil det være viktig å se på hvorfor noen har en hjelpende atferd, eller hvorfor noen velger å ikke gjøre noe. Det redegjøres derfor for faktorer som kan være avgjørende for tilskuerrollen og hvorfor noen velger å hjelpe mobberen eller mobbeofferet.

Faktorene for hjelpende atferd ble utviklet på bakgrunn av Latané og Darleys (1970) arbeid på responser til nødstilfeller (Baron, Byrne & Branscombe, 2007). De fem faktorene går grovt sett ut på vurdering av situasjonen, eget ansvar og ferdigheter, og hvordan å hjelpe til vil påvirke en selv i lengden (Baron et al., 2007). På mange måter kan disse faktorene også gjelde for hjelpende atferd i mobbesituasjoner på arbeidsplassen, da de ser på hvordan en situasjon blir oppdaget og registrert hos tilskueren.

En avgjørende faktor for hjelpende atferd er om tilskueren føler de har den nødvendige kompetansen og ferdighetene til å hjelpe til. Konsekvenser av hjelpende atferd er ofte avgjørende for hvilken stilling en tar til situasjonen. Tilskuere som føler seg kompetente til å håndtere situasjonen og konsekvensene har større sannsynlighet for å hjelpe til (Hogg & Vaughan, 2005). Ofte kan det være å se at andre hjelper til som er den utløsende faktoren som er avgjørende for om man utfører en hjelpende atferd (Latané & Darley, 1970)). I slike tilfeller kan det være betryggende å se at andre hjelper til, og dermed vite at en ikke står alene i situasjoner som kan være vanskelig å takle.

Å være tilskuer til at noen mobber leder til at en må bevisst, og noen ganger ubevisst, avgjøre om det er en situasjon en vil blande seg inn i. Når man tar denne avgjørelsen om inngripen, enten det er passivt eller aktivt, er det indre og ytre påvirkninger som er med på denne avgjørelsen. Det har blitt funnet at man gjerne hjelper de som man liker, noe som er naturlig. Dette samsvarer med sosial identitetsteori, som beskriver hvordan vi sammenligner oss med andre grupper, utgrupper, og identifiserer oss selv med de i vår egen gruppe, inngruppe (Tajfel, 1982). Er det venner eller bekjente som blir mobbet eller er den som mobber, er det større sannsynlighet for at man gjør noe med situasjonen (Latané & Rodin, 1969), siden de er i ens inngruppe. Det samme gjelder når man ser noen som er like en selv, og en kan se seg selv i den samme situasjonen. Gruppetilhørighet kan i følge Tajfel (1982) bestemmes ut ifra både ytre faktorer, som yrke, bosted, og lignende, eller indre faktorer, det å

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

være bevisst over tilhørigheten og det emosjonelle båndet. Følelsen av gruppetilhørighet kan derfor være en faktor på hvem man hjelper, og hvordan man hjelper dem.

## Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for valg av metodisk rammeverk i studien. Først vil jeg gjøre rede for forankringen i metodologien. Deretter er det en redegjørelse av valg av informanter, hvilke kriterier som lå til grunn for å være med i studien, og hvordan informanter ble kontaktet og valgt ut. Videre vil jeg forklare hvordan intervjuene er satt opp, ved bruk av semi-strukturerte intervjuer, gjennomføringen av intervjuene, og bruk av transkribering i arbeidet med analysen. Til slutt beskriver jeg prosessen i analysen, og hvordan den prøver å besvare problemstillingen.

## Metodologisk rammeverk

Grunnlaget for valg av metode og analyse kom fra et ønske om å se i dybden på tilskuernes rolle i mobbesituasjoner på arbeidsplassen. Dette er et felt som ikke har blitt utforsket noe særlig, hverken i Norge eller internasjonalt, og jeg ville derfor gå mer i dybden på temaet. Kvalitativ metode var derfor det naturlige valget, da målet ikke er å finne utbredelsen og antallet som er vanlig i kvantitativ metode (Thagaard, 2003), men heller de underliggende historiene og opplevelsene av å være tilskuer i mobbesituasjoner. Kvalitative studier søker forståelse og prøver å gi en innsikt, mens kvantitativ metode søker å gi en oversikt og forklaring (Tjora, 2011). Siden det ikke er tema som har blitt forsket mye på tidligere, vil en kvalitativ studie kunne gi et grunnlag for hva man kan se på i senere studier.

Det ble tidlig klart i intervjuprosessen at jeg ønsket å ha et fokus på informantenes fortellinger og meninger om mobbesituasjonene de var tilskuere til. For å gjøre dette ville det være mest lønnsomt å benytte seg av en metode som la vekt på dette. Fortolkende fenomenologisk analyse (FFA) ser på hvordan mennesker gir mening til hendelser i livene deres (Smith, Flowers & Larkin, 2009), og bygger på tre tilnærminger innenfor kvalitativ analyse; fenomenologisk, ideografisk, og hermeneutikk. Fenomenologien prøver å gi en dypere mening i enkeltmenneskets erfaringer (Thagaard, 2003), mens deografi beskriver enkeltfenomener, og hvordan disse fenomena har blitt forstått av de som opplever det (Smith et al., 2009). Hermeneutikk er når en forsker prøver å tolke handlinger gjennom et dypere meningsinnhold (Thagaard, 2003). Det vil si at man må se på menneskers handlinger i lys av den situasjonen de blir utført i. Tilnærmingene i FFA gav et godt bilde på hvordan jeg ville se på datamaterialet mitt. Allikevel var ikke fremgangsmåten i FFAs analysemetode det jeg ønsket å gjøre. Larkin, Watts og Clifton (2006) hevder at man ikke nødvendigvis behøver å se på FFA som en egen analysemetode, men heller som en tilnærming og et perspektiv til den kvalitative dataanalysen. Det er dette jeg har valgt å gjøre, hvor fokuset på individene, og

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

deres meninger om hendelsene er i sentrum. Jeg er i den forstand inspirert av FFA, men har valgt en litt annen analysemetode, som passer best til mitt datamateriale og formål med studien.

I FFA er det vanlig å benytte seg av semi-strukturerte intervjuer (Howitt, 2010), noe jeg også har valgt å gjøre. I motsetning til det som er vanligst i FFA, hvor det benyttes koding og skjemaer for å finne de underliggende temaene og beskrivelser i datamaterialet, har jeg valgt å heller se på fortellingene til informantene, sammenlignet dem, og prøvd å finne overordnede forklaringer på deres roller i mobbesituasjoner. Dette har blitt gjort ved å se på deres egne beskrivelser av mobbesituasjonene, mobberne og mobbeofrene, og deres egne ståsteder i forhold til disse. Analysen har vært deduktiv, i den forstand at det teoretiske har kommet frem fra analysen av de innsamlede dataene (Thagaard, 2003). En annen grunn til at jeg har valgt å ikke benytte FFA's vanlige fremgangsmåte, var for å beholde mest mulig av informantenes fortellinger slik de ble beskrevet. Jeg mener det er viktig å kunne se helheten i det som blir fortalt; sammenhengene og opplevelsene av å være en tilskuer og det å ha en rolle i det hele.

### **Informanter**

Siden ønsket med studien av å se nærmere på tilskuernes roller best kunne oppnås gjennom dybdeintervjuer, ble flere muligheter for innhenting av informanter vurdert. Alternativet med å samarbeide med en bedrift var ikke så aktuelt, siden målet med studien var å dekke både statlige og private bedrifter. En annen mulighet var å benytte seg av forskningsprosjekt ved NTNU, ved å ha med spørsmål om tilskuerrollen og spørre de aktuelle om de ville være med i en videre studie. Prosessen med å finne egnede informanter tok litt tid, da det viste seg at det ikke var så mange som ville snakke om sine erfaringer med mobbing på arbeidsplassen. En grunn til dette vil en kunne tenke seg er fordi en da kjenner litt på den følelsen av å ha sett mobbing, og kanskje ikke gjort noe med det.

Informantene til studien ble funnet ved å sende mail til venner og kjente, som igjen sendte den videre til andre de kjente. I mailen la jeg med prosjektbeskrivelsen (se vedlegg 1). Her forklarte jeg formålet med studien, og hvilke kriterier det var for å være med. Det var ingen kompensasjon for deltakelsen, og det var helt frivillig å delta.

### **Kriterier for valg av informanter**

For å finne informanter som best passet til studien, satte jeg noen kriterier for hvem som kunne være med. Kriteriene var utformet slik at de informantene jeg fikk kunne representere

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

arbeidstakere generelt i det norske arbeidsliv. Kriteriene for valg av informanter var som følger:

- de måtte være over atten år
- de måtte være faste ansatte i bedriften da mobbingen fant sted
- de kunne ikke ha en lederposisjon i bedriften
- de har observert mobbing på tidligere eller nåværende arbeidsplass

Formålet med intervjuene var å se på hvilken rolle tilskuerne tok eller hadde i mobbesituasjoner på arbeidsplassen. Derfor var det viktig at jobben var en viktig del av hverdagen deres, og at de tilbrakte mye tid der. Jeg gikk derfor ut ifra at informanter som ikke jobbet eller jobber fulltid på arbeidsplassen ikke ville bli påvirket i like stor grad av mobbesituasjonen. I tillegg kan en tenke seg at en som ikke jobber regelmessig og ukentlig på samme arbeidsplass har like stor sannsynlighet til å være vitne til en mobbesituasjon som finner sted. De færreste under atten år har fulltidsjobber, i tillegg krever deltagelse i undersøkelser for de under atten år godkjennelse fra foresatte. Derfor falt valget på de som er voksne, og som jobber fulltid.

Det tredje kriteriet om at de ikke kunne ha lederstilling i bedriften er på grunn av at man som leder har ansvar for å ta tak i mobbingen som en ser finner sted. Det ville derfor ikke være aktuelt med ledere som informanter.

Et annet kriterium var at informanter ikke kunne være noen jeg kjente godt fra før, for eksempel venner eller familie. Dette var for å kunne skille mellom rollen som forsker og rollen som venn eller familiemedlem. På denne måten var jeg mer nøytral i forhold til informantene og deres historier. I tillegg ville det være enklere for meg som forsker å analysere informasjonen uten at jeg hadde noen personlige tilknytninger til informantene.

### **Utvalg av informanter**

For å finne informanter ble det sendt ut mail til venner og familie, som igjen sendte det videre til sine venner og kolleger. Mailen jeg sendte ut inneholdt informasjon om prosjektet, i tillegg til skjemaet om forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet. De som var interessert i å være med tok da kontakt med meg enten på mail eller telefon.

I tillegg til kriteriene nevnt tidligere, var det også noen andre kriterier jeg gikk ut i fra da jeg valgte informantene. For å få et best mulig utvalg som representerte befolkningen best

mulig, var det ønskelig å ha informanter som hadde stillinger i både offentlige og private bedrifter. I tillegg var målet å få informanter av begge kjønn, for best mulig representasjon.

I alt fikk jeg åtte informanter som stilte til intervju. Av disse valgte jeg å ikke ha med to av intervjuene. Den ene informanten hadde misforstått formålet med studien, og hadde ikke sett mobbing på arbeidsplassen. Informanten fortalte i stedet om mobbesituasjoner observert i skolesammenheng, som ikke var utgangspunktet for denne studien. Den andre informanten fortalte om mobbesituasjon på arbeidsplassen, men det var en mobbesituasjon som han selv var en del av, ikke en observatør. Ønsket med studien var å intervju de som observerer mobbing og hvilken rolle de tar. I hans tilfelle var han en del av situasjonen helt fra begynnelsen, og hadde aldri en rolle som kun observatør. Siden disse to informantene ikke utfylte de nødvendige kravene, ble ikke intervjuene tatt med i studien.

### **Intervjuene**

I denne studien har det blitt benyttet semi-strukturerte dybdeintervjuer. Ved å benytte seg av et semi-strukturert intervju prøver man å redegjøre for fenomener i informantenes liv fra deres perspektiv (Kvale, 2007). Intervjuguiden består av spørsmål og temaer som skal dekkes (Bernard & Ryan, 2010), og det er mulighet til å forandre på rekkefølgen og formen på spørsmålene underveis i intervjuet (Kvale, 2007). Dette skaper fleksibilitet i det at det ikke er en fast struktur, og en derfor kan stille tilleggsspørsmål der det faller seg naturlig.

Med utgangspunkt i ønsket om å se nærmere på tilskuernes rolle i mobbesituasjoner, skrev jeg ned en liste med spørsmål som ville være relevante for intervjuene. Det var en omfattende liste til å begynne med, og spørsmålene ble sortert etter tema for å få best oversikt. Deretter ble spørsmålene som var viktigst og mest dekkende valgt ut, for å få et mest mulig fullstendig bilde av informantenes opplevelse av å være tilskuer i mobbesituasjoner (se vedlegg 2).

Det kan for mange være vanskelig å snakke om egen rolle i en mobbesituasjon, selv om en ikke er direkte involvert. Derfor er det viktig å la informantene få snakke så naturlig som mulig, med noen oppfølgingsspørsmål som sørger for at man får svar på det man ønsker å vite noe om (Smith et al., 2009). Intervjuet var derfor lagt opp slik at informantene fikk snakke så fritt som mulig, samtidig som jeg fulgte opp med spørsmål for å dekke de områdene jeg mente var interessante og viktige for studien.

### **Gjennomføring av intervjuene**

Før jeg gjennomførte intervjuene med informantene, øvde jeg på intervjuerrollen og - situasjonen sammen med en medstudent. Vi filmet intervjuene og tok samtalene opp på bånd, slik at vi kunne forberede oss til intervjuene. Det kan ofte være lurt med slike gjennomganger først, slik at en blir bevisst på hvordan det er å gjennomføre et intervju, i tillegg til at en kanskje oppdager spørsmål som kan være relevante å ha med i intervjuguiden (Thagaard, 2003).

Gjennomføringen av intervjuene fant sted i desember 2014 og i januar 2015. Det er viktig at deltakerne føler seg komfortable og trygge under intervjuet (Tjora, 2011), derfor fikk de selv bestemme hvor intervjuet skulle finne sted. De fleste valgte å gjøre det på arbeidsplassen, mens noen ville intervjues hjemme. Alle informantene ble informert om at intervjuene var konfidensielle, og at navnene deres ville bli anonymisert i studien. De ble også informert om at de når som helst hadde mulighet til å trekke seg fra studien hvis de ønsket det.

Det ble benyttet båndopptaker under alle intervjuene, slik at jeg kunne konsentrere meg mest mulig om informantene, uten å måtte passe på å ta notater av alt underveis. Ved å bruke båndopptaker hadde jeg muligheten til å høre intervjuene i sin helhet flere ganger senere, og på denne måten få med meg alle aspektene i intervjuet som kanskje kan være vanskelig å fange opp under selve intervjusituasjonen.

I begynnelsen av intervjuene fortalte jeg informantene om hensikten med studien, og at mobbing på arbeidsplassen er et tema jeg har skrevet om tidligere, og derfor har litt kunnskap rundt temaet fra før. I følge Kvale (2007) er det ofte nyttig med forkunnskaper om emnet. Dette kan skape tillitt hos informantene ved at du har kunnskap om emnet, og vet hva det dreier seg om. Med utgangspunkt i fremgangsmåten Tjora (2011) beskriver for å sette opp et semi-strukturert dybdeintervju, hvor dybdeintervjuer består av tre deler, delte jeg inn intervjuet i oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål, og avrundingssspørsmål. I oppvarmingsspørsmålene spurte jeg litt om deres arbeidsplass, hva slags jobb de har, arbeidsplassen der mobbesituasjonen fant sted, og andre spørsmål som kunne få den til å snakke litt løst om seg selv om jobben. Dette kan skape litt trygghet hos informanten om at de klarer å svare på spørsmålene, og forberede dem på de litt mer dyptgående spørsmålene (Tjora, 2011). Refleksjonsspørsmålene gikk inn på temaet studien handler om, hvor informantene fortalte om sine erfaringer som tilskuer. Avslutningsvis hadde jeg med spørsmål om deres definisjon på mobbing, samt litt mer informasjon om studien og hva som skjer med dataene etter studien; dette for å bringe intervjuet over til mer normal samtale avslutningsvis (Tjora, 2011).

### **Transkribering**

Etter at intervjuene var gjennomført, transkriberte jeg alle intervjuene. Transkribering av det muntlige intervjuet til skriftlig klargjør det ikke bare til analysen, men er også en del av analyseprosessen (Kvale & Brinkmann, 2009). Her får jeg som forsker mulighet til å se nærmere på innholdet, og man kan begynne å gjøre seg noen tanker om videre analyse. Det finnes to hovedformer for transkribering; naturalisert og denaturalisert transkribering. Naturalisert transkribering fokuserer på å få med alle nyansene i språket, og er mye benyttet i forskning hvor samtaler forekommer (Oliver, Serovich & Mason, 2005). I denne typen transkribering prøver en altså å få med seg hvordan informantene prater på, pauser, og ordene de bruker. I min studie var ikke dette fokuset, og jeg benyttet meg heller av denaturalisert transkribering. Denne formen for transkribering legger vekt på meningene og oppfatningene til informantene i intervjuet (Oliver et al., 2005). For meg var det viktigste å få med hva informantene fortalte, deres historier, og hvordan de forklarte sin opplevelse av å være tilskuer til mobbing. Alle informantene ble anonymisert under transkriberingen, i tillegg til navn på arbeidsplasser, stedsnavn og lignende. Dette for å hindre at informantene kunne identifiseres gjennom dette.

### **Gjennomføring av analysen**

Med FFA som inspirasjon og grunnlag, har jeg delt inn analysen i tre deler. Den første delen ser på likheter i mobbesituasjonene beskrevet av informantene. Målet med dette er for å se om det er likheter i mobbesituasjonene som er utslagsgivende for hvilke roller tilskuerne tar i forhold til mobberne og mobbeofrene.

Basert på funnene i første del, har jeg i den andre delen av analysen sett på graden av involveringen til tilskuerne i hver enkelt mobbesituasjon. I gjennomgangen av datamaterialet ble det etter hvert tydelig at involvering var et viktig begrep og tema som gikk igjen. Involvering er et begrep som kan ha mange forskjellige betydninger. Man kan være aktivt eller passivt involvert, det kan være arbeidsrettet eller personrettet involvering, og involveringen kan være basert på emosjoner. Valget om å benytte begrepet involvering for å beskrive tilskuernes rolle i stedet for andre begrep, var for å legge vekt på at tilskuerne tok et valg om å gjøre eller ikke gjøre noe med mobbesituasjonen. Andre begrep, som for eksempel deltagelse, synes for meg å indikere en mer aktiv rolle hos tilskueren, selv om deltakelsen kan være aktiv eller passiv. Med dette mener jeg at tilskuere som deltar i mobbesituasjon, enten på vegne av mobberne eller mobbeofferet, har en aktiv rolle og dermed blir en del av mobbesituasjonen. I motsetning til deltagelse med sin aktive rolle, vitner involvering mer mot



## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

at tilskuerne observerer mobbing, for så å ta et valg om involvering. Denne involveringen kan ha flere grader, og en kan være involvert uten å være deltagende. Involvering kan også være mer skjult enn deltakelse er; det kan være skjult involvering hvor tilskueren prøver å gjøre noe med mobbesituasjonen uten at mobberen eller mobbeofferet vet noe om det. Eksempel på det er tilskuere som varsler ledelsen om mobbingen.

I denne studien har jeg valgt å definere involvering ut i fra hvor aktiv eller passiv rolle tilskueren tar i mobbesituasjonen. Det vil si om de er passive og velger å ikke involvere seg i det hele tatt, eller om de er aktive og involverer seg i ulik grad. Selv om det er involvering som er begrepet benyttet i denne studien, vil også varianter av begrepet deltakelse bli brukt. Dette i forbindelse med aktiv involvering, da det er en bevisst intensjon om å gjøre noe med mobbesituasjonen i en eller annen grad, og som best forklares med deltagelse. Involvering er derfor den aktive eller passive handlingen til tilskueren, mens deltakelse forklarer den aktive delen av involvering. Begrepet involvering kan dermed forstås som et paraplybegrep, som favner om flere begrep som beskriver involveringen, som for eksempel deltakelse.

Graden av involvering har i del 2 av analysen blitt delt inn i tre deler; stor, middels og liten/ingen, basert på informantens beskrivelser. Deretter har jeg sammenlignet faktorer som mobbesituasjon, aktører, type involvering og konsekvenser av mobbesituasjonen, for å se om det er likhetstrekk som kan forklare involveringen fra tilskuerens side.

I den tredje delen av studien har jeg gått videre fra utgangspunktet med betydningen av involvering som ble funnet i del 2 av analysen. I denne delen blir det sett på hvilke faktorer innenfor hver grad av involvering som påvirker tilskuernes valg av involvering i mobbesituasjonene.



### **Analyse**

Målet med analysen var å prøve å svare på problemstillingen «hvilke forhold er det som påvirker en tilskuers inngripen i en aktuell mobbesituasjon, og på hvilke måter skjer det»? For å gjøre det ser jeg først på hvordan informantene definerer mobbing. Dette er for å få en forståelse av hvordan de betrakter mobbing; hvordan det forekommer og hva som må finne sted for at de skal kunne identifisere seg selv som tilskuere til mobbing. Videre i analysen ser jeg på om type mobbing indikerer type rolle tilskuerne tar. For å kunne si noe om roller, kommer det tydelig frem at type involvering kan være en indikator på roller. Med involvering som videre utgangspunkt, ses det på sammenhengen mellom ulike aspekter ved mobbesituasjonen. Til slutt i analysen blir det redegjort for faktorene som påvirker graden av involvering.

### **Informantenes forståelse av begrepet mobbing**

Analysen vil se på ulike mobbesituasjoner observert av tilskuere, og deres roller i disse situasjonene. Grunnlaget for beskrivelser av mobbesituasjonene fortalt av informantene baserer seg på oppfatninger av hva mobbing er. I stedet for å fortelle informantene definisjonen beskrevet av Arbeidstilsynet (udatert b), lot jeg dem selv definere mobbing. Flere av informantene uttrykte noen vanskeligheter i starten med å kunne si presist hva mobbing er og hvordan det kan defineres. De forklarte dette med at de mente følelsen av å bli mobbet er veldig subjektiv, og at det kan være vanskelig for utenforstående å skulle si noe sikkert om en situasjon er mobbing eller ikke. Som tilskuer kan det i mange tilfeller være vanskelig å skille mellom vennskapelig erting og mobbing, i tillegg til at enkelte forklarte at de definerte mobbing delvis ut fra det de selv ville ha ment var mobbing for deres del, og hva de selv syntes var akseptabelt. Definisjonene la derfor vekt på den subjektive følelsen av mobbing hos mobbeofferet, samtidig som de brukte egne erfaringer og opplevelser for å beskrive generell mobbing. I likhet med defineringene av subjektiv og objektiv mobbing (Einarsen et al., 2011) mente altså informantene at mobbing er en subjektiv følelse, men at det i mange tilfeller er mulig å se og legge merke til mobbingen som forekommer. Flere av informantene fortalte at basert på tidligere erfaringer med mobbing, var det lettere å få øye på mobbing, siden de visste hvordan mobbing kan utarte seg. Ved å samle sammen deres definisjoner har jeg laget en generell definisjon av mobbing, som er min sammenfatning av det de har beskrevet for meg. Definisjonen deres av mobbing ble da som følger:

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

*Mobbing er en bevisst handling fra mobberens side som varer over tid. Mobbing på arbeidsplassen går mer på det psykiske, og vises ofte gjennom baksnakking, nedsettende kommentarer både på person og arbeid, og utestengning. Det er også mobbing når det går ut over arbeidsoppgavene til den ansatte, for eksempel fratakelse av arbeid. Mobbing inkluderer også seksuell trakassering og diskriminering.*

Denne definisjonen er de samlede fellestrekkene av deres definisjoner. De fleste av informantene hadde mange av de samme elementene i hvordan de beskrev mobbing, men brukte forskjellige eksempler på hvordan det kom til uttrykk på deres arbeidsplass. Alle informantene la særlig vekt på at for at det skulle kunne defineres som mobbing måtte det være uønskede handlinger som varer over tid. Dette er i samsvar med det som er funnet i den eksisterende forskningslitteraturen (Einarsen et al., 2005; Arbeidstilsynet, udatert b), at mobbing er uønskede negative handlinger som forekommer over tid.

Seksuell trakassering og diskriminering er ikke nevnt direkte i mobbedefinisjonen (Arbeidstilsynet, udatert b), men kan på mange måter sees på som en del av mobbing (Einarsen et al., 2007). Under intervjuene inkluderer flere av informantene seksuell trakassering og diskriminering i sin definisjon. Grunnen til at de gjør dette kan forklares med at for dem er atferden til mobberen og mobbeofferet mye av det samme som det er under vanlig mobbing, noe som også støttes opp under av Arbeidstilsynet og forskere (Arbeidstilsynet, udatert b; Einarsen et al., 2007; Einarsen et al., 2005). I de tilfellene der informantene har snakket om diskriminering, refererte de hovedsakelig til fysiske handicap. Det kan sees på som trakassering på linje med seksuell trakassering, hvor man får uønsket oppmerksomhet på grunn av fysiske egenskaper (Einarsen et al., 2007). I analysen har jeg derfor valgt å kalle det diskriminering, både fordi det er det informantene valgte å kalle det, i tillegg til at det også blir lettere å skille det fra seksuell trakassering.

### **Del 1: Ulike mobbesituasjoner beskrevet av informantene**

Første delen av analysen er for å få et bedre innblikk i mobbesituasjonene informantene var vitne til. Med utgangspunkt i de ulike formene for mobbing som kan oppstå på arbeidsplassen (se Figur 1), har jeg delt inn de ulike mobbesituasjonene beskrevet av informantene. Inndelingen er gjort basert på hvem som mobber og hvem som blir mobbet. Denne inndelingen er gjort for å se om det er noe samsvar mellom mobber og mobbeoffer, og hvilken type mobbing som forekommer i disse situasjonene. Hvordan og hvilken type

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

mobbing som forekom på arbeidsplassene, kan sees i forhold til informantenes roller og eventuelle paralleller mellom dem og mobber og mobbeoffer. Inndelingen i analysen er som følger; sjefen som mobber ansatte, ansatte som mobber ledere, kolleger som mobber kolleger, seksuell trakassering, og diskriminering.

Seksuell trakassering og diskriminering er i analysen behandlet som to separate mobbesituasjoner. I disse to situasjonene var det hovedsakelig ledere som drev med seksuell trakassering og diskriminering. For å best kunne forklare hvordan denne type mobbing kom til uttrykk for informantene og deres opplevelser rundt dette, er de derfor ikke inkludert i analysedelen om sjefen som mobber ansatte. En av grunnene til dette er at disse formene for mobbing skiller seg litt ut fra det en kan kalle tradisjonell mobbing, og er derfor ikke inkludert i de andre gruppene. Den andre grunnen er at informantene opplevde denne type mobbing annerledes. De var klare på at de var vitne til var mobbing, men på andre premisser enn annen mobbing de hadde vært vitne til.

**Sjefen som mobber ansatte.** «Berit» forteller om da hun begynte på en ny arbeidsplass: *«jeg hadde et to års vikariat. Så jeg kom inn i en organisasjon med en historie kan du si»*. I Bentes tilfelle kom hun inn i en ny organisasjon hvor mobbekulturen allerede var godt etablert. Flere av informantene forteller om det å komme inn på en ny arbeidsplass hvor de relativt raskt ser mobbingen som finner sted der, og om hvor utfordrende det er å forholde seg til slike forhold. Dette er ofte mobbing som har foregått over lengre tid, og som har blitt en del av kulturen på arbeidsplassen. For informantene var det i begynnelsen ikke så lett å se mobbingen, men etter å ha jobbet der en stund ble det mer og mer klart at det var ledere som ikke behandlet de ansatte ordentlig. Det kan være småting som de ser ikke er riktige, arbeidsoppgaver som mobberen ikke utfører helt etter boken og atferd som skiller seg ut, og som informantene stilte seg undrende til. Etter hvert blir de klar over at det er mer omfattende, og at mobbingen ofte går ut over flere personer på arbeidsplassen.

*Det er ledere som mobber sine ansatte i varierende grad. Dette dreide seg om uker og måneder, og hun fikk sånn negative... hun ble oversett. Og hun ble lissom sånn ... tråknet på av lederen, og hun ville ikke se på henne, hun hilste ikke på henne («Berit»).*

Sitatet beskriver noe av det som kom frem i materialet som beskriver en typisk mobbesituasjon der det er sjefen som er mobberen. Denne typen mobbing kommer ofte til uttrykk gjennom at mobberen overser mobbeofferet og ved vedvarende negative

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

tilbakemeldinger. Ikke-verbale signaler, en form for direkte mobbing, hvor utelatelse av handlinger er med på å få mobbeofferet til å føle seg ekskludert og annerledes behandlet enn de andre på arbeidsplassen. I tillegg er mobbing fra ledere preget av fratakelse av arbeidsoppgaver og utelatelse ved utdeling av nye arbeidsoppgaver. Lederne kom ofte med negative kommentarer, både relatert til arbeidet mobbeofferet gjorde, og på dem som person.

Noe av mobbingen går ut på å hevde seg ved å undertrykke de ansatte. Sjefene skaper seg små «klikker» med tiltrodde; på denne måten får de muligheten til å samle informasjon om de andre ansatte, i tillegg til å ha noen støttespillere på arbeidsplassen. «Bente» forklarer hvordan avdelingslederen benyttet seg av ulike metoder for å mobbe de ansatte. Avdelingslederen allierte seg med en mannlig ansatt, og han fungerte som en spion for henne. På denne måten bygget hun opp en fryktkultur, der de ansatte var redde for at hun hadde noe informasjon om dem som hun kunne bruke mot dem. Som belønning ga hun han en bedre jobb, selv om han ikke hadde kvalifikasjonene, hvor han tjente mer penger.

Flere av informantene forteller om ledere som mobber ansatte ved negative kommentarer og utskjellinger åpenlyst foran andre ansatte. På arbeidsplassen til «Lars» var det en sjef som ofte åpenlyst kritiserte en ansatt. *«Også hadde hun en veldig kravstor sjef, som kritiserte henne voldsomt åpenlyst i andres påhør. Det gikk over fra det å være saklig til å kritisere åpenlyst».* Ifølge «Lars» var det helt tydelig at denne ansatte fant mobbingen vanskelig å takle, og hadde etter hvert problemer med å utføre arbeidsoppgavene sine på grunn av mobbingen. Problemene med å utføre arbeidsoppgavene førte også til mer mobbing fra lederen, som igjen påvirket den ansattes arbeid. Det hele endte med å bli en ond sirkel, og den ansatte orket til slutt ikke å være lenger i jobben.

Informantene forteller at de har observert ansatte som har hatt problemer med å forsvare seg selv mot angrepene fra ledere. Det er også ledere som overvåker de ansatte for å passe på at de utfører jobben sin skikkelig. Informantene forteller om ledere som kan ringe når som helst på døgnet, og som gjør det ubehagelig å være på jobb. For ansatte kan dette være vanskelig å takle, da de hele tiden må forsvare seg for sin nærmeste leder, og i tillegg oppleve at de ikke er til å stole på som ansatte siden de hele tiden er utsatt for overvåking. På en av «Pers» tidligere arbeidsplassen var det spesielt én sjef som overvåket de ansatte, og som ved flere anledninger ringte de ansatte på upassende tidspunkter. *«(Sjefen) kunne ringe på de utroligste tidspunktene og spørre hvor du var hen, og være veldig sånn kritisk til (...) ikke sant. Han kunne gå i skuffen din og se om (...) hva du hadde der for eksempel».* «Per» trodde at sjefens behov for å overvåke de ansatte kom av et ønske om at de skulle gjøre det bra i

jobben. Samtidig forteller han at flere av de ansatte syntes det var ubehagelig med overvåkingen, og det ikke nødvendigvis hjalp på arbeidsinnsatsen.

Felles for disse hendelsene er ledere som åpenlyst har mobbet noen av sine ansatte over lengre tid. Hendelsene har variert fra åpenlys utskjelling av de ansatte, dårlig opplæring, utfrysning, og lederen utøver sin makt over dem ved å overvåke hva de ansatte gjør til enhver tid. Fra sin første arbeidsplass forteller «Per» om en sjef som mobbet ansatte som ikke var så psykisk sterke. *Så han hadde sånne hakkekyllinger, for å kalle det det. To, tre stykker som..., hvor ett par av dem fikk gjennomgå, jeg vil si daglig.* Han forklarer at sjefen alltid hadde noen å hakke på. Dette var de personene som ikke tok igjen og som fant seg i trakasseringen fra sjefen. «Per» forklarer at grunnen til at han selv unngikk mobbingen da han startet der var fordi han var redd for å si ifra til sjefen. Dette er et tilfelle som ser ut til å gå igjen i de situasjonene der det er ledere som mobber sine ansatte.

Informantene som var vitne til mobbingen forteller at det ofte var ubehagelig å se mobbingen, og i enkelte tilfeller gikk det ut over dem også. «Bente» fortalte at på hennes tidligere arbeidsplass var det ikke mye rom for å si fra om mobbingen, og at innblanding ville få store konsekvenser for en selv. *«(...) det betyr jo at man hvertfall, det blir jo litt sånn «survival of the fittest», ikke sant? Og da vet du jo at hvis du begynner å blande deg inn i noe som ikke er ok så vil det umiddelbart slå tilbake igjen på deg selv».*

**Ansatte som mobber leder.** Mobbesituasjonene som informantene beskrev, hvor de ansatte mobber lederen sin, var ofte preget av uvilje mot å ta imot ordre. I intervjuet forteller «Nina» om en ansatt i en gruppe som blir forfremmet til leder. Hun observerte at dette var sterkt mislikt blant de andre ansatte, som mente at han var feil person til jobben. *«Men det har mye med deres kultur, at de var mye eldre, og så fikk de en sjef som var mye yngre. (...) Der er det sånn at den som er eldst, mest erfaring, det er den som skal være sjef».* Denne situasjonen beskriver hvordan de andre ansatte snur seg mot en de har jobbet med lenge når denne personen blir forfremmet. De blir misunnelige på at han får forfremmelsen de mener passer bedre til en selv. Resultatet av dette er at de begynner å mobbe den nye sjefen. Endring av statusen til deres tidligere kollega kan være vanskelig å godta, noe som leder til deres reaksjoner. Hvilke konsekvenser de ser for seg mobbingen vil ha, utilsiktet eller ikke, er vanskelig å vite. Det kan blant annet være de ønsker at han skal slutte, slik at en av dem selv blir sjef, eller at det er en form for utblåsning fra deres side. Slik mobbing kan ofte være vanskelig for en ny sjef, særlig hvis han har jobbet lenge med de som mobber.

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

De ansatte mobbet også lederne ved å isolere dem sosialt på arbeidsplassen, blant annet ved å ikke snakke til dem direkte, eller sitte ved samme bord som dem i lunsjpausene. På denne måten skapte de ansatte en avstand mellom seg og lederen. De ansatte baksnakket lederne ofte til de andre ansatte, og viste åpenlyst sin misnøye med lederen. Gjennom baksnakkingen fikk andre ansatte også kjennskap til mobbingen, og på denne måten bli en del av mobbesituasjonen. I «Ninas» tilfelle fortalte hun at hun syntes det var ubehagelig at de ansatte snakket slik om lederen sin. Hun kjente han relativt godt, og mente kritikken var urettferdig. De ansatte kom ofte med kommentarer om lederen bak ryggen hans, og «Nina» forklarte at selv om han ikke nødvendigvis fikk med seg all mobbingen, så kunne en merke på han at han var klar over det.

Mobbingen som informantene beskrev var for det meste indirekte. Det var ikke snakk om noen klare konfrontasjoner eller annen verbal mobbing direkte mot lederen. Selv om det var snakk om indirekte og delvis skjult mobbing, var det tydelig for informantene at det gikk inn på de det gjaldt.

**Kolleger som mobber kolleger.** Et typisk tilfelle av mobbesituasjoner var mobbing innad blant de ansatte. Informantene forteller om ansatte som snakker bak ryggen på hverandre, med kommentarer både på utføringen av arbeidsoppgaver og personrettede kommentarer. «Nina»: «(...) *det ble mye hakking, altså*». Kommentarene var alt fra hvordan en person oppførte seg, til hvordan de utførte jobben sin. I følge informantene var det en gruppe som baksnakket andre, men de baksnakket ikke nødvendigvis de samme personene hver gang. Mobbeofrene varierte, og det var ulikt hvordan de opplevde mobbingen. «Nina» forteller at på hennes tidligere arbeidsplass var det mye av det hun kaller småmobbing. Med dette mente hun erting, tulling og baksnakking, tilfeller av mobbing som hun ikke mente var så ille. «Nina» forklarer at det nesten var standarden på arbeidsplassen, og at det var noe man måtte regne med. Hun forteller at i ett tilfelle fikk en av de ansatte nok, og sa ifra til sjefen. Ifølge «Nina» hadde hun som følte seg mobbet også mobbet andre før, men at hun nå hadde fått nok. Grunnen til dette kan være at maktforholdet i situasjonen hadde endret seg, noe som er vanlig i stridsmobbing (Einarsen et al., 2005). Dermed opplevde hun kanskje mobbingen som verre, og derfor til slutt valgte å si ifra om det.

Typisk for mobberne var at de mobbet ansatte som var litt svakere enn dem selv. Med dette menes ujevnt maktforhold, hvor den som mobber har et overtak på mobbeofferet som ikke klarer å yte motstand. På denne måten er det lettere å opprettholde mobbingen, da mobberne ikke gikk mot noen som var likeverdige eller sterkere enn dem. Ved å gå etter de



## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

som er litt svakere unngår man at det blir konfrontasjoner, eller at mobbeofferet sier ifra om mobbingen. I «Anitas» tilfelle ble mobbesituasjonen løst ved at sjefen innkalte til møte med de ansatte for å snakke om problemene. Så vidt «Anita» visste var det ikke flere problemer med baksnakking etter det.

**Seksuell trakassering.** I studien kom det frem en episode hvor en mannlig sjef seksuelt trakasserte jentene som jobbet på arbeidsplassen. Han gjorde seksuelle fremstøt overfor de yngre jentene, og informanten forteller at han stadig kom ofte med slibrige kommentarer. «(...) han kunne ikke si to setninger etter hverandre uten at han kom med noe «puppe, rompe»; ett eller annet greier». Dette skapte en ubehagelig stemning på arbeidsplassen, og de yngre jentene prøvde som oftest å unngå han. Andre ansatte var også oppmerksomme på at denne type trakassering fant sted, og informanten fortalte at hun ved et par anledninger prøvde å si ifra til han om at det ikke var akseptabel atferd. Dette hjalp midlertidig ikke på atferden hans, og han fortsatte med trakasseringen. Informanten forteller at ut i fra det hun kunne se hadde han ikke noen aggressiv atferd overfor jentene; hvis de avslo ham gikk han videre til neste jente.

Jentene som ble utsatt for trakassering var lavere i rang enn ham, og informanten forteller at hun oppfattet det som veldig vanskelig for dem å håndtere situasjonen, siden han var høyt oppe i bedriften. «De visste han satt to hakk over dem i hierarkiet». Informanten kjente ikke jentene personlig, og visste derfor ikke nøyaktig hvordan de opplevde trakasseringen. Hun merket seg likevel at de som godtok hans tilnærminger kom bedre ut av det. «De som møtte han på en måte fikk jo fordeler». På denne måten benyttet han sin posisjon i bedriften til å legitimere atferden sin.

På denne arbeidsplassen hadde de regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser, hvor det etter hvert kom frem hvordan han prøvde seg på de ansatte. Det endte med at han fikk sparken på grunn av trakasseringen. «De hadde i alle fall systemer så de fanget det opp, (...) og når man fikk det svart på hvitt, at det var et stort problem. Så fikk det konsekvenser».

### **Diskriminering.**

På arbeidsplassen hvor «Lars» hadde jobbet en stund, skulle det ansettes en ny medarbeider. Da han kom til intervjuet viste det seg at han hadde et handicap, med blant annet lammelser. Andre ansatte på arbeidsplassen begynte å snakke bak ryggen på han nye som var ansatt, og de hermet og etterlignet han for å gjøre narr av han. Sjefen hans var blant de som

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

baksnakket han, og han ble beskyldt for å ikke gjøre jobben sin like godt som andre, siden han hadde et handicap.

Dette viser hvordan arbeidstakere med fysiske handicap blir mobbet og trakassert på arbeidsplassen av sine ledere og kolleger. Informantene fortalte om ansatte med tydelige handicap som ble baksnakket og gjort narr av på grunn av handicapet. Mobbeofrene ble kritisert for jobbutføringen og ble beskyldt for å være dårligere ansatte enn de andre; at de ikke presterte like godt og ikke var like effektive som de andre. «Lars» fikk med seg kommentarene til de andre ansatte, og bestemte seg for å sjekke hvordan mobbeofferet gjorde det på jobben. Det han fant var at mobbeofferet gjorde like bra som de andre. Det var derfor ikke noe grunnlag for å si det. Dette kan tyde på at de andre, ledere og kolleger, spredte disse ryktene for å sverte mobbeofferet. Det kan også ha vært for å ha noe å «ta han på», en måte å legitimere den andre mobbingen som var rettet mot handicapet. Lederne og andre ansatte forskjellsbehandlet dem, og lederne prøvde hindre dem videre, blant annet i jobbsøking. Informantene prøvde å hjelpe til, og «Lars» forteller: *«Og da sier jeg at «nå har dere to valg, enten starter dere oppsigelsessak av han, siden dere mener at han ikke er kvalifisert, eller to, jeg varsler om denne saken her, for det er et diskrimineringsforbud, for han har et handicap, og forholdene skal tilrettelegges for han»»*.

Det var hovedsakelig lederne som mobbet, men også andre ansatte gjorde narr av handicapene. Hvorvidt mobbeofrene selv var klar over omfanget av mobbingen er usikkert, men informantene forteller at de må ha lagt merke til det, siden det foregikk over lengre tid og i en viss grad var ganske åpenlys.

**Funnene fra del 1.** Sammenfatningen av mobbesituasjonene basert på hvem som mobber og blir mobbet viser at det i mange tilfeller er det overlapp mellom de forskjellige formene for mobbing; det er situasjoner der det er både direkte og indirekte mobbing, og rendyrking av mobbesituasjoner vil da være vanskelig. Analysen er utført på grunnlag av de komponentene i mobbesituasjonene som informantene har beskrevet som viktigst, og som best forklarer hvilken type mobbing det er snakk om.

Analysen viste at ingen av mobbesituasjonene beskrevet av informantene var tydelig stridsmobbing. En grunn til dette kan være at som tilskuer er det vanskelig å vite hva som er starten på en mobbesituasjon. Ofte vil tilskueren også bare se deler av mobbingen, og derfor ikke få med seg hele bildet. Stridsmobbing begynner som regel som en konflikt (Einarsen, 1999), og for tilskuerne kan det være vanskelig å oppfatte en konflikt som starten på mobbing siden det er en prosess som går over lengre tid. Derfor vil det kanskje de ikke oppfatte eller

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

tolke konflikten som en del av mobbesituasjonen, men heller som et angrep på mobbeofferet. I det ene tilfellet der ansatte mobber en annen ansatt, kan kanskje defineres som stridsmobbing. Det er allikevel vanskelig å si noe sikkert om dette, da informantene ikke hadde noe kunnskap om hvordan mobbingen oppstod og om det var snakk om en konflikt som utartet seg. Det er derfor kun antagelser om at dette kan være tilfellet, og det kan ikke trekkes noen slutninger om det.

Selv om informantene ikke alltid får med seg mobbingen fra start til slutt, kan man i enkelte av intervjuene tydelig se en prosess i utviklingen av mobbesituasjonen. Denne utviklingen av mobbesituasjonen skjedde ofte etter at tilskueren konfronterte mobberen eller ledelsen. Om det har vært en utviklingsprosess under hele perioden mobbingen har foregått før tilskueren har brutt inn, kan i mange tilfeller være vanskelig å avgjøre. I disse tilfellene kan det se ut som om mobbingen har utviklet seg på grunn av at involvering fra tilskuernes side ikke har hatt effekt, og mobbingen da eskalerer til også å inkludere tilskueren. Det vil derfor videre i analysen være av interesse å se på hvordan tilskuere involverer seg, for å forklare deres roller i mobbesituasjoner.

### **Del 2: Grad av involvering**

I analysen er involvering delt inn i tre grader; stor, middels, og liten/ingen. Inndelingen i de tre kategoriene er basert på informantenes egne forklaringer på mobbesituasjonene og deres involvering. De to første gradene viser til at tilskueren aktivt tar en rolle i forhold til mobbingen. Slik type involvering kan for eksempel være direkte tilsnakk til mobberen, støtte til mobbeofferet, eller at man informerer ledelsen om mobbingen som pågår. Middels grad av involvering er de tilfellene hvor tilskueren erkjenner mobbesituasjonen for enten mobberen eller mobbeofferet, men som velger å ikke blande seg for mye inn i situasjonen. Stor grad av involvering er i de tilfellene hvor tilskueren går aktivt inn for å hjelpe til i mobbesituasjonen. Dette kan enten være på vegne av mobberen eller mobbeofferet. Den siste viser til valget om å involvere seg i situasjonen i liten eller ingen grad. Det vil si at en er klar over mobbingen som forekommer, men velger av ulike grunner å ikke involvere seg i situasjonene. De blandet seg ikke i mobbesituasjonen, og påvirket ikke den videre utviklingen av mobbingen.

I sammenligningene av mobbesituasjonene vil jeg se på hva som er avgjørende for graden av involvering. Det vil si hva som er likt i mobbesituasjonene som har samme grad av involvering, og om dette kan være avgjørende for involveringen. Derfor vil jeg i sammenligningene se på:

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

- aktørene i mobbesituasjonen og deres relasjon til tilskueren
- Mobbingen i praksis
- Tilskuerens involvering
- Konsekvenser av mobbingen og involveringen (for tilskueren, mobbeofferet, og mobberen)

**Mobbesituasjoner med stor grad av involvering.** I de mobbesituasjonene som var preget av stor grad av involvering, var det som regel en som hadde overordnet ansvar som mobbet noen som jobbet under dem. Et fellestrekk hos informantene var her en følelse av ansvar for å hjelpe de som ble mobbet. En grunn til denne ansvarsfølelsen var deres forhold til den eller de som ble mobbet. «Bente» forklarte dette med at *«jeg hadde et veldig godt forhold til en del av (dem). Og det er derfor jeg vet en del om hva som foregikk også»*. Gjennom relasjoner til de ansatte fikk de bedre innsyn i mobbingen, og hvordan den utartet seg og påvirket de ansatte.

Mobbesituasjonene var for det meste preget av baksnakking og kommentarer på utføring av arbeidsoppgaver og på personlige trekk. «Per» fortalte fra sin første jobb hvordan sjefen hadde behandlet en av de ansatte; *«så han ble det snakket om bak ryggen på, blant annet av sjefen hans»*. Sjefen snakket åpenlyst om den ansatte foran de andre. Det kan med andre ord sies at sjefen skapte et dårlig arbeidsmiljø ved å åpenlyst henge ut de ansatte. Selv fortalte «Per» at han trivdes i jobben, men at det var et røft miljø. Andre måter mobbingen foregikk på var å frata mobbeofferet arbeidsoppgaver, eller å hindre dem i arbeidet deres. I «Berits» tilfelle var det en sjef som brukte sin makt som overordnet til å mobbe de ansatte. Både verbale og ikke-verbale utspill ble benyttet i mobbingen. *«Så da forteller hun meg at hun ... har blitt fratatt arbeidsoppgaver. (...) Men denne lederen da, hun «Anne Lise», hadde, hun forteller at hun hadde dratt henne inn på kontoret og fortalt at «du må bare liksom ikke innbille deg at dette er noe. Du må ikke tro at.. altså, du må ikke tro at det du gjør er så bra, det er jo jeg som sitter med fasitsvar, og egentlig så er det ganske dårlig». Ja.. Det var ganske mange slike ting. Og hun.. hun ble fratatt ... den viktigste oppgaven sin faktisk»*. På denne måten blir den ansatte tatt fra sine arbeidsoppgaver med det argumentet at hun ikke er dyktig i jobben sin, og at hun ikke har noe å si på det.

En ting som kjennetegner involveringen i de aller fleste tilfellene er at tilskuerne informerte overordnede, som ikke var mobberen, om mobbesituasjonen. «Berit» tok i dette tilfellet også kontakt med en advokat som hadde greie på dette området, for å sikre riktig

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

fremgangsmåte. *«Men i alle fall så ble vi enige om at ....(....) at vi skulle sende et brev til (ledelsen), varsle. Så vi gjorde det. Jeg fikk snakket med en advokat som kunne mye om sånne ansettelses og ... ja mobbing og hvordan man.... . så vi gjorde det veldig riktig».* I tillegg til den aktive delen av involveringen med varsling av ledelsen, fungerte de også som en støtte for mobbeofferet mens mobbingen pågikk. «Berit» forklarte at *«Jeg ble på en måte en samtalepartner, og en støtte».* På denne måten var involveringen både varsling og sosial støtte for de som hadde blitt mobbet.

Konsekvensene av mobbingen varierer noe mer i de forskjellige mobbesituasjonene, særlig med tanke på konsekvensene for mobberen. Det varierte fra at mobbingen deres ikke hadde noen konsekvenser, til forflytning internt i organisasjonen. I enkelte av mobbesituasjonene var mobberen den samme, mens mobbeofrene ble byttet ut. «Bente» forteller fra sin tidligere arbeidsplass om en kultur hvor mange av de som ble mobbet ikke orket å jobbe under lederen. Dette førte til at mange sluttet, og det kom nye inn, og også disse ble utsatt for det samme som de andre. *«Det var på en måte en kultur, det var ikke de samme som ble utsatt for det. Men det var stadig noen som kom på kant med denne damen... Så mobberen bestod og (mobbeofrene) forsvant. (...). Det var voksne damer på 60 år som gråt på vei ut av døren. Som ble tvunget til å førtidspensjonere seg, for eksempel. Og det var (ansatte) som sluttet, fantastisk dyktige (...) som sluttet fordi de ikke fant seg i å bli herset med, av sjefen».* I enkelte av mobbesituasjonene var det også store konsekvenser for tilskuerne som hadde involvert seg. «Bente» fikk av sin sjef klar beskjed om hva hun mente om innblandingen, *«og da fikk jeg beskjed om at jeg aldri kom til å bli (forfremmet) her, og da sa jeg «det vet jeg». For da hadde jeg blitt for vanskelig rett og slett».* «Jeg var sliten da jeg sluttet der. Det var ikke en dag for tidlig». De forteller om psykiske påkjenninger og trusler fra mobberne, og lettelsen da de kom seg vekk fra mobbesituasjonen.

For mobbeofrene er konsekvensene mye av det samme. I alle situasjonene ender de opp med å forlate arbeidsplassen på en eller annen måte. Informantene forteller at påkjenningene av mobbingen ble for mye, selv i de tilfellene der mobberen ikke jobbet på arbeidsplassen lenger. Det var kun i ett tilfelle at involveringen til tilskueren førte til noen konsekvenser for mobberen. I denne situasjonen ble ledelsen koblet inn, og mobberen ble flyttet til et annet sted i organisasjonen.

**Mobbesituasjoner med middels grad av involvering.** I mobbesituasjonene med middels grad av involvering var det mer variasjon i hvem aktørene var, og deres relasjoner til tilskueren. I mobbesituasjonene var det mobbing mellom ledere og ansatte, men mobberne og

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

mobbeofrene hadde ikke samme stilling i bedriften. Tilskuerne i disse tilfellene var ikke direkte kolleger til hverken mobberen eller mobbeofferet, men jobbet i samme avdeling. På denne måten kunne de se mobbingen som foregikk rundt dem, uten å nødvendigvis bli direkte påvirket av det. Tilskuerne hadde ikke spesielt nært forhold til mobberen eller mobbeofferet, men de var jobbvenner eller bekjente gjennom jobben. I blant annet trakasseringssaken hadde tilskueren best forhold til mobberen, i andre tilfeller hadde tilskueren best forhold til mobbeofferet.

Mobbesituasjonene varierte også mye i de forskjellige tilfellene. I noen av situasjonene var det ansatte som mobbet lederen sin, og i andre tilfeller var det snakk om ledere som trakasserte de ansatte. Felles trekk er at tilskuerne i disse situasjonene ikke vurderte mobbesituasjonene som spesielt alvorlige, men heller mer ubehagelige for de som ble mobbet.

Tilskuerne i disse mobbesituasjonene sa ifra til mobberne om at det ikke var akseptabel atferd. Det som kjennetegnes her er at tilskuerne erkjenner overfor mobberen og mobbeofferet at mobbingen finner sted, men de velger å ikke gjøre noe mer med det. Nina fortalte fra hennes erfaring med å konfrontere mobberne: «(...) jeg sa det til han. «nå må du skjerpe deg» liksom. «du kan ikke holde på sånn»». Involveringen er preget av at informantene sier ifra, men ikke noe mer enn det. Ut i fra det informantene fortalte om sa de ikke ifra mer enn ett par ganger. På spørsmål om de sa ifra til sjefer, svarte de fleste at de ikke hadde snakket med sjefen om det. Noen fortalte at de hadde tenkt på det, men ville ikke blande seg for mye.

I disse mobbesituasjonene var det få eller ingen konsekvenser for tilskuerne. De fortalte at det kunne være litt ubehagelig av og til å skulle involvere seg. Informantene fortalte også at mobbeofrene var tydelig preget av mobbingen, men at det ikke virket som om det fikk noen store følger for dem. En grunn til at tilskuerne ikke fortalte om noen større konsekvenser av mobbingen for de som ble mobbet, er at de ikke nødvendigvis hadde god nok innsikt i påvirkningene av mobbingen som følge av involveringen. Forskning har vist (Einarsen et al., 1994; Raknes et al., 1991) at vedvarende mobbing kan føre til psykiske påkjenninger for de som blir mobbet. Det kan derfor være rimelig å tro at mobbingen påvirket mobbeofrene mer enn det tilskuerne observerte, men at forholdet til mobbeofferet og nærheten til situasjonen gjorde at de ikke var klar over det.

For mobberne var det større konsekvenser; i ett tilfelle fikk mobberen sparken, og i et annet ble det innkalt til møte med leder for å løse problemene. Etter det informantene visste, hadde alle mobbesituasjonene blitt løst. Igjen vil tilskuerens avstand til mobbesituasjonen være avgjørende for deres kunnskaper om konsekvenser og løsninger på mobbingen.

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Informantene forklarte at så vidt de kunne se, var mobbesituasjonen oppklart og over. Dette kan indikere at situasjonen hadde bedret seg, og den synlige mobbingen var løst.

**Mobbesituasjoner med liten eller ingen grad av involvering.** Aktørene i mobbesituasjoner med liten eller ingen grad av involvering, var for det meste de samme. Med ett unntak, der en ansatt mobbet en annen ansatt, var alle mobberne sjefer som mobbet sine ansatte. Mobberne var enten tilskuerens nærmeste sjef, eller sjefen i en annen avdeling. Informantene fortalte at de ikke hadde noen særlig relasjon til mobberne eller mobbeofrene, ut over det at de var arbeidskolleger.

Mobbingen som ble utført av lederne var som regel preget av åpenlys utskjelling av mobbeofrene. I tillegg var det vanlig at de ga mobbeofrene vanskeligere arbeidsoppgaver, og når de hadde problemer med å gjennomføre oppgavene fikk de kjeft. En av informantene forteller om en sjef som står og skjeller ut en ansatt foran de andre ansatte. Han forklarer at det var ukomfortabelt for de andre, og de kunne tydelig se den ansatte slite med å holde tårene tilbake. Grunnen til utskjellingen var fordi hun ikke hadde klart å utføre alle arbeidsoppgavene hun hadde fått. Det hadde blitt for mye for henne, og sjefen hadde ikke vært villig til å hjelpe henne.

I situasjonen hvor det var ansatte som mobbet andre ansatte, var mobbingen hovedsakelig preget av baksnakking. En av informantene forteller at bedriften var mye preget av baksnakking, men at hun selv ikke involverte seg i dette. Det var som regel en fast gruppe som baksnakket andre, og for noen ble det for mye i lengden. Personen som følte seg mobbet opplevde nok at maktforholdet i situasjonen hadde endret seg, og det som hadde vært et gjensidig konflikt nå hadde endret seg til mobbing.

Tilskuernes involvering i mobbesituasjonene var for det meste ikke-eksisterende. Ingen av tilskuerne gjorde noe med mobbingen, men enkelte forklarte at de i ettertid skulle ønske at de hadde gjort noe med det. Informantene forklarte at de holdt seg unna mobbesituasjonen og ikke blandet seg siden det ikke angikk dem. Flere av informantene som beskrev situasjoner der de ikke involverte seg forklarte dette med at de var nye på arbeidsplassen. Flere syntes det var ubehagelig å involvere seg; de var redde for hvordan det kunne påvirke dem og deres stilling i bedriften. Mange av dem hadde heller ikke kunnskap om hvem de skulle si ifra til, og hvordan de skulle gå frem.

Hvordan informantene ble påvirket av mobbingen varierte veldig fra person til person. Noen ga uttrykk for at det for dem var ubehagelig å overvære mobbingen, mens andre ikke ble påvirket av det i det hele tatt. For de som hadde blitt mest påvirket virket det som om

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

deres manglende involvering var det som de syntes var vanskeligst i ettertid. Flere angret på at de ikke hadde sagt ifra. Noen av informantene fortalte av mobbeofrene slet mye etter mobbingen. Enkelte ble sykemeldt, og sluttet etter hvert i jobben. Andre informanter visste ikke hvordan mobbingen hadde påvirket mobbeofrene, da de ikke hadde vært involvert i situasjonen eller hatt noe forhold til noen av aktørene. Så vidt informantene kjente til hadde det ikke vært noen særlige konsekvenser av mobbingen for de som mobbet. Så vidt de visste hadde de fremdeles samme stillinger i organisasjonen.

**Funn fra del 2.** I denne delen av analysen har jeg sett på sammenhengen mellom grader av involvering, relasjoner, mobbingen i praksis, og konsekvenser av mobbingen. For å få en bedre oversikt har jeg laget en figur som kortfattet viser funnene fra del 2.

|                             | Liten/ingen grad av involvering  | Middels grad av involvering                                     | Stor grad av involvering   |
|-----------------------------|--|---|--|
| Relasjon                    | Sjef mobber ansatt.<br>Tilskuers sjef.<br>Ingen relasjon til mobbeoffer. | Variasjon i relasjon; ulike stillinger, ikke direkte kollegaer. | Sterk relasjon.<br>Følelse av ansvar.  |
| Mobbing i praksis           | Åpenlys utskjelling.<br>Vanskeligere arbeidsoppgaver.                    | Seksuell trakassering.<br>Ansatt som mobber leder.              | Baksnakking.<br>Kommentarer på utføring av arbeid.<br>Fratagelse av arbeidsoppgaver. |
| Involvering                 | Gjorde ingenting, men har tenkt på det i etterkant.                      | Sier ifra til mobber, men gjør ikke noe mer.                    | Sier ifra til noen utenfor mobbingen.  |
| Konsekvenser for tilskueren | Ingen.   | Ubehag.   | «Trusler».   |

Figur 4. Grad av involvering og forholdet til forskjellige komponenter i mobbesituasjonen. Forfatterens egen konstruksjon.

Figur 4 viser en oversikt over gradene av involvering og forholdet til aktørene i mobbesituasjonene, hvilken type mobbing de observerte, deres involvering, og hvilke konsekvenser involveringen hadde for tilskuerne. Denne oversikten viser hva som



## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

kjennetegner mobbesituasjonene ut i fra graden av involvering, og hvordan de skiller seg fra hverandre.

Hvordan tilskuerne forholdt seg til mobbesituasjoner hvor ledere mobbet ansatte var varierende. I enkelte situasjoner involverte tilskueren seg, mens andre valgte å holde seg helt utenfor situasjonen. Det samme ble også funnet i de andre tilfellene; graden av involveringen fra tilskuerne var ikke lik enten det var ansatte eller ledere som mobbet. I alle mobbesituasjonene varierte det om tilskueren involverte seg i mobbesituasjonen eller ikke. Det ble også funnet at de fleste mobbesituasjonene var preget av forskjellige typer mobbing, både direkte og indirekte. Det kan derfor ikke sies å være en kobling mellom hvem som mobber og blir mobbet og type mobbesituasjon, for om tilskuerne involverer seg. Man kan allikevel se en tendens til at det var mer involvering i mobbesituasjonene der ledere mobbet de ansatte. Ved å kun ta høyde for mobber og mobbeoffer vil en kunne si at det er en ganske sterk korrelasjon. Derimot kan dette være en tilfeldighet, og det vil derfor være interessant å videre se på hvilke faktorer som er avgjørende for involveringen.

Årsaken til at det er mindre detaljerte beskrivelser av mobbesituasjonene med lav eller ingen involvering, er fordi tilskuerne hadde liten oversikt over situasjonen. Felles for disse var at informantene hadde sett mobbingen, men ikke fått med seg årsakene eller konsekvensene av mobbingen. De kunne derfor ikke gi et fullstendig bilde av mobbingen, kun bruddstykker og antakelser om hva som hadde skjedd. I mobbesituasjonene med liten eller ingen grad av involvering kan beskrivelsene av konsekvensene av mobbingen være på grunn av at informantene ikke kjente mobbeofrene noe særlig. Ved å ikke involvere seg i situasjonen er det også sannsynlig at de ikke får høre hele historien om mobbingen, og dermed heller ikke hvordan mobbingen har påvirket mobbeofrene. På en annen side kan det være at mobbesituasjonene var av mindre alvorlig grad, eller hadde ikke pågått over så lang tid, og derfor hadde ikke mobbingen noen større konsekvenser for de involverte.

Det er naturlig at i situasjoner hvor en ikke er med i det som foregår, er det vanskelig å danne seg et helhetlig bilde av situasjonen. I mobbesituasjonene med stor involvering er det da mer naturlig med flere detaljer. Informantene hadde derfor som oftest muligheten til å fortelle om hvordan mobbingen påvirket mobbeofrene, i tillegg til hvordan det påvirket dem selv som aktive tilskuere. Av de informantene som beskrev flere mobbesituasjoner de hadde vært vitne til, var det tydelig en endring i deres involvering med tiden. I motsetning de som var litt yngre, kan man se en tydelig tendens til at de som er litt eldre sier ifra om mobbing på arbeidsplassen.

### **Del 3: Faktorer som påvirker graden av involvering**

I analysedelen av intervjuene ble det funnet flere faktorer som var med på å avgjøre om tilskueren involverte seg i mobbesituasjonen som fant sted. De ulike gradene av involvering viste ofte ulike faktorer som avgjørende. Noen av faktorene viste seg også å være de samme for ulike grader av involvering, men hadde ulik betydning. Et eksempel på det er hvor lenge man har vært i arbeidslivet. I denne delen av analysen vil det bli sett nærmere på hvilke faktorer som var avgjørende for de ulike grad av involvering.

**Faktorer av betydning for stor grad av involvering.** I mobbesituasjonene hvor tilskuerne hadde stor grad av involvering, ble det funnet fem felles faktorer som påvirket deres involvering:

***Hvor lenge de har jobbet i bedriften/hvor lenge de har vært i arbeidslivet.*** I situasjonene med stor involvering, hadde alle tilskuerne vært i arbeidslivet i lengre tid. De var alle mellom førti og sekstifem år, og hadde lengre fartstid i arbeidslivet. De var mer sikre på sin posisjon i bedriften og erfaring i forhold til hvordan de kunne gå frem i mobbesakene.

«(...) man er litt mer voksen og har mye mer erfaring, ikke sant. Nå er jeg jo, nå har jeg vært leder i mange år nå, sånn at man får jo litt mer (...) du får litt mer trygghet på deg selv og, til å ta tak i sånne ting». «Per» forklarer med dette hvordan erfaringene hans i arbeidslivet har gitt han muligheten til å takle mobbesituasjoner. Han hadde erfart å være vitne til mobbing på tidligere arbeidsplasser, uten å involvere seg. Han forteller at hvis det samme hadde forekommet på arbeidsplassen hans nå, ville han har tatt tak i det og stoppet mobbingen. Refleksjonene hans rundt arbeidserfaring viser at han selv er klar over at han rolle som ny på arbeidsplassen var avgjørende for involveringen.

«Lars» forklarer sin involvering med at «Jeg har blitt tryggere på den rollen nå. Også har jeg en helt annen bakgrunn da, så nå hadde jeg virkelig svingt sverdet». Med dette mener han at årene i arbeidslivet har gjort han tryggere på seg selv og sin stilling på arbeidsplassen. Han forteller at han har jobbet seg oppover, har bedre kjennskap til de som jobber der, og dermed er mer komfortabel med å si ifra når han ser noe som han mener er urettferdig. Dette er noe som har vist seg å være tilfellet med alle informantene som hadde stor grad av involvering.

***Noe erfaring med ledelse og lederarbeid.*** Flere av informantene viste til sin bakgrunn med erfaring fra lederarbeid. Tilskuerne hadde gjerne en høyere stilling i bedriften, og hadde jobbet en del med ledelse og lederarbeid. «Berit» forteller at hennes erfaring med ledelse var

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

en av grunnene til at hun involverte seg. «(...) og jeg hadde også lederutdannelse, (...), noe som jeg ikke en gang fortalte henne». Hun forklarte at hun derfor visste litt om prosesser og ledelse, og hvordan man skal håndtere en mobbesituasjon på arbeidsplassen. Det var derfor viktig for henne at man gikk ordentlig frem, noe som kjennetegner involveringene fra alle informantene som hadde stor grad av involvering.

**Opplevd mobbing selv, eller sett mobbing tidligere.** Noen av informantene fortalte at de hadde opplevd mobbing selv på tidligere arbeidsplasser. De forklarte at dette gjorde dem mer var på mobbingen, og at det var en av grunnene til at de involverte seg. «Bente» hadde selv opplevd å bli mobbet tidligere, og kjente godt igjen følelsen av å ikke bli sett og tatt på alvor. «Jeg skal ikke bli som dem som ikke hjalp meg den gangen».

Andre informanter fortalte også om mobbing som de hadde sett hos egne barn, og at de derfor kunne relatere seg til situasjonen. Mange av informantene viste også til fokuset i media, hvor det den siste tiden har vært mye om mobbing, da særlig blant barn på skolen. De forklarte at dette gjorde at de var mer villige til å hjelpe, de kjente igjen tegnene på mobbing, og de visste hvor vanskelig det er for den som blir mobbet.

Flere av informantene fortalte også om å være vitne til mobbing på arbeidsplassen tidligere hvor de ikke gjorde noe med det. Mange av dem angret veldig på dette, og flere ga uttrykk for at de gjerne kunne endre på det. De forklarte den manglende involveringen tidligere med at de tidligere ikke hadde følt at de hadde erfaringen. I tillegg var de da nye i arbeidslivet, de var bekymret for sin egen stilling i bedriften. Derfor følte flere av dem at de derfor nå

**Alder.** Alle informantene som hadde stor involvering i mobbesituasjonene var i aldersgruppen førti til sekstifem. Denne faktoren henger mye sammen med de andre faktorene, da høyere alder henger sammen med mer arbeidserfaring og det å ha sett og opplevd mobbing tidligere.

**Forhold til den som blir mobbet.** Alle informantene fortalte at de kjente mobbeofrene i en eller annen grad, men de var ikke nære venner. «Berit» kom tilfeldigvis i prat med hun som ble mobbet på arbeidsplassen, og siden hun hadde kontor i nærheten fikk hun også se det på nært hold. « (...) det var ikke min oppgave, men det var.... Jeg så det så tydelig, og jeg hadde kontor (...) jeg kom liksom oppi det. Enten jeg ville eller ei. Så (...) jeg tenker jo at alle har ansvar (...) for en kollega (...)». Enkelte av informantene fortalte at involveringen i

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

mobbesituasjonen hadde ført til at de ble bedre kjent med mobbeofferet, og at de hadde blitt venner. Informantene ble for mange av mobbeofrene en støtte; en de kunne prate med.

**Faktorer av betydning for middels grad av involvering.** I mobbesituasjoner hvor tilskuerne hadde middels grad av involvering, ble det funnet to felles faktorer som påvirket deres involvering:

***Kjenner den som blir mobbet/den som mobber til en viss grad.*** Flere av informantene fortalte at de ikke hadde noe særlig forhold til den som ble mobbet, at de var jobbkolleger, men ikke noe mer enn det. «Nina» fortalte at lederen som ble mobbet av de ansatte foretrakk å være med henne og de andre som jobbet på en annen avdeling. « (...) *han var jo mer med oss, han ville ikke være ute på gulvet sammen med de ansatte. Han var mye med oss*». Felles for informantene var at de aktørene i mobbesituasjonene ikke var deres nærmeste jobbkolleger, de kjente dem til en viss grad. Derfor var det vanskelig for flere av dem å skulle involvere seg i situasjonen, da det ikke var naturlig når de ikke kjente dem for godt.

***Tiltak i bedriften mot mobbing.*** I alle mobbesituasjonene ble mobbingen fanget opp av ledelsen. Det var rutiner og tiltak mot mobbing. I bedriften til «Bente» ble det regelmessig gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser. «(...) *og der var det mobbing også, (...). Og når det ble oppdaget, så ble det stort sett tatt tak i. Det kunne ta litt tid, men det ble tatt tak i*». I bedriften til «Nina» ble også mobbingen oppdaget; « (...) *(leder) tok det opp med dem, og da ble det senere forandring*». Dette er gjennomgående for de med middels involvering. Bedriftene hadde tiltak mot mobbingen. Dette kan være grunnen til at informantene ikke følte behovet for å si ifra om mobbingen; de regnet med at det kom til å bli oppdaget av ledelsen som kom til å ta seg av det.

**Faktorer av betydning for liten eller ingen grad av involvering.** I mobbesituasjonene hvor tilskuerne hadde liten eller ingen grad av involvering, ble det funnet fem felles faktorer som påvirket deres involvering.

***Lengde på ansettelsesforholdet og stilling.*** For de som er ferske på arbeidsmarkedet eller som er unge i en bedrift, kan det ofte være vanskelig å vite hva som er normen eller reglene på en arbeidsplass. Informantene fortalte om hvordan det var å se noen som ble mobbet, men usikkerheten rundt ens egen jobb gjorde det til at man ikke involverte seg.

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

«Lars» fortalte om da han var ung og ny på arbeidsplassen: «Jeg var helt fersk, jeg var helt ny selv. Jeg forholdt meg utenom den saken her». Det samme forteller «Per», som opplevde å være tilskuer til mobbing i sin første jobb. «Nå i dag, det er som jeg sier, da hadde jeg ikke den erfaringen og jeg var... det var den første jobben min, og (...) da tror jeg ikke jeg hadde vært i stand til å sagt ifra heller. Eller i stand til, men jeg hadde nok vært redd for konsekvensen, for han var tøff han sjefen». I «Per» sitt tilfelle var det en blanding av faktorer som påvirket han; han var ung, i en ny jobb, og sjefen var tøff og en man ikke ville si imot. «Per» forteller at han i dag, med mer erfaring, ville ha sagt ifra. Dette kan indikere at å være i arbeidslivet over tid, og lære seg mer om hvordan ting på arbeidsplassen fungerer, kan være med på å avgjøre om man involverer seg i mobbesituasjoner.

**Miljøet på arbeidsplassen.** Et felles kjennetegn ved flere av mobbesituasjonene var at mobbingen foregikk i et arbeidsmiljø som var relativt tøft. Det var typiske «mannsdominerende» jobber, hvor det var forventet at man måtte tåle en del, og være litt «tøff i trynet». «Per» husker tilbake til en av sine første jobber; «(...) jeg har jo reflektert over at det var et tøft miljø. Du fikk høre det, og noen fikk høre det ekstra mye. Det har jeg tenkt over. Det var et røft miljø». Miljøet var preget av at man måtte tåle en del for å jobbe der, og gjorde du ikke det ble man sett på som et lett offer. Det vanskelig å si ifra om mobbingen, det var ingen rutiner for det. Derfor ble det vanskeligere for tilskuerne å si ifra. Andre informanter forteller om arbeidsmiljø der det ikke er like godtatt at de ansatte sier ifra, i alle fall ikke hvis man er relativt ny i jobben. På disse arbeidsplassene forklarte informantene at det ikke var uvanlig med mobbing, og var noe som forekom jevnlig.

### **Sammenhengen mellom arbeidsmiljøet (tøft miljø) og definering av mobbing**

«Jeg opplevde det som urettferdighet og ikke som mobbing da. Så da jeg så at han tok meg og andre, så kunne det for meg være litt sånn urettferdig. Det er jo det som er litt rart, for det at når en begynner å tenke etter, det er sånn... så begynner en å tenke «mobbing, ja». Man begynner å tenke. Det er jo i ordets rette forstand, så jeg vil jo kalle det mobbing sånn i ettertid»(Per).

Utdraget fra intervjuet med «Per» beskriver hvordan flere av informantene senere har innsett av situasjonen de har vært vitne til handlet om mobbing. I arbeidssituasjonen de var i da, nye i arbeidslivet og ganske unge, gjorde at de kanskje ikke reflekterte over at det var mobbing. Mange av informantene mente at det i tillegg var sånn på den arbeidsplassen, og at

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

det måtte man tåle. Noen av informantene mente det da var erting og tulling, men senere har innsett at det var mobbing.

**Nærhet til mobbesituasjonen.** Flere av informantene forteller at deres grunn til å ikke involvere seg i mobbesituasjonene var fordi de mente at det ikke var noe som angikk dem. «Per» forklarer det med at: «Men da så reflekterte du... det... du var jo ikke den som ble berørt av det, så du tenkte kanskje ikke så mye over det». Med dette mente han at siden en selv ikke ble berørt av det, var det ingen grunn til å blande seg. Dette er noe som går igjen hos flere av informantene med lav grad av involvering; mobbingen var ikke noe som angikk eller påvirket dem, og derfor følte de heller ikke noe ansvar for å involvere seg.

**Alder.** En felles faktor for de som hadde liten grad av involvering er at de alle var i tjueårene, og relativt ferske i arbeidslivet. Denne faktoren henger sammen med lengden på ansettelsesforholdet, da de fleste ikke hadde jobbet ved den aktuelle bedriften særlig lenge. Ut i fra intervjuene kan det virke som om de som var litt yngre da mobbingen fant sted, så på mobbing litt annerledes enn de som var litt eldre. For de yngre var det en høyere terskel for å kalle noe mobbing. I tillegg følte flere av dem at det var vanskelig å si ifra, siden de fleste var unge og nye på arbeidsplassen.

### Funnene fra del 3.

| Liten grad av involvering  | Middels grad av involvering   | Stor grad av involvering   |
|--|---|--|
| Unge med kort erfaring i bedriften.<br>Tøft arbeidsmiljø: «mannsdominert», ikke godtatt å si ifra.<br>Nærhet til mobbesituasjonen. | Relasjon/kjennskap til offeret.<br>Tiltak implementert i bedriften. | Eldre med lengre fartstid i bedriften.<br>Relasjon til ledelsen.<br>Opplevd, sett mobbing tidligere.<br>Opplevd ansvar/relasjon. |

Figur 5. Oversikt over felles faktorer som påvirker tilskuernes grad av involvering. Forfatterens egen konstruksjon.

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

For å få en oversikt over faktorene som påvirker graden av involvering, har jeg laget en enkel oversikt (Figur 3). I de fleste tilfellene var det flere faktorer som var avgjørende for om man involverte seg eller ikke. I mobbesituasjonene med stor grad av involvering hadde tilskuerne vært i arbeidslivet over lengre tid, de følte et visst ansvar for den som ble mobbet, og de hadde sett eller opplevd mobbing tidligere. Sammen var dette faktorer som var avgjørende for at de valgte å involvere seg i den graden de gjorde. I motsetning var de med liten eller ingen grad av involvering yngre og hadde ikke vært i arbeidslivet særlig lenge. Dette var den avgjørende faktoren, i tillegg til at de ofte ikke definerte mobbing på samme måte som de som var litt eldre. I intervjuene sa de som var yngre at erting og tulling er noe som man må tåle på arbeidsplassen, og at det ikke er like ille som det de kalte «alvorlig mobbing». Dette begrepet forklarte de med at «alvorlig mobbing» er når den som mobber ikke bryr seg om den som blir mobbet, og gjør det for å være direkte slem. Mye av deres definisjoner på mobbing bærer preg av at de ikke har opplevd eller sett noe særlig mobbing tidligere. En annen grunn kan også være at de er vant til miljøer som er litt mer «røffe», hvor det er preget av mye erting og tulling mellom kollegene. For dem kan det kanskje være vanskelig å se på dette som mobbing, fordi de selv har opplevd å bli behandlet på denne måten, og for dem var og er det en del av arbeidskulturen.

Når det gjelder relasjon til mobber og mobbeoffer, viser det seg at det ikke hadde stor betydning i disse tilfellene for om man involverte seg eller ikke. For de med liten grad av involvering kan det se ut som om nærhet til mobbesituasjonen var avgjørende. Dette var ikke tilfellet for de med stor grad av involvering. De forklarte at deres involvering var basert på at de så urettferdigheter på arbeidsplassen, og de involverte seg uavhengig av nærhet til situasjonen. De med middels grad av involvering derimot var mer påvirket av grad av nærhet. De fleste her sa ifra til mobberen om at det ikke var akseptabel atferd. Informantene forklarte at de syntes som regel det var ubehagelig å si ifra, men at de hadde et såpass godt forhold til mobberen at det ikke fikk negative utfall for dem selv. En grunn til at de med middels grad av involvering kanskje ikke involverte seg mer enn de gjorde, kan kanskje forklares med at de som regel kjente mobberen best. For mange vil det være vanskeligere å si ifra til noen man kjenner at atferden deres ikke er akseptabel. I mobbesituasjonene med stor involvering kjente informantene som regel mobbeofrene best, eller i noen av tilfellene ingen av aktørene, og det kan derfor være lettere å involvere seg når man hjelper noen mot en tredjepart man ikke har et forhold til.





### **Diskusjon**

I denne delen av oppgaven vil jeg diskutere resultatene fra den gjennomførte analysen. Funnene vil diskuteres opp mot det teoretiske grunnlaget som er beskrevet i de tidligere kapitlene. Først vil jeg se nærmere på informantenes definisjon av mobbing på arbeidsplassen. Deres definisjon og oppfatning av mobbing ligger til grunn for deres roller som tilskuere. Uten en forståelse for fenomenet er det vanskelig å forholde seg til mobbing. Deretter vil jeg se på resultatene fra de forskjellige delanalysene og se det i forhold til empirien om mobbing på arbeidsplassen og tilskuerroller. Oppsettet i diskusjonen vil følge oppsettet i analysen, med resultatene fra de tre delanalysene. I likhet med analysen, hvor fokuset går fra mer overordnede faktorer i delanalyse 1 til mer spesifikke faktorer i delanalyse 2 og 3, vil diskusjonen følge samme utvikling. Dermed vil flere av faktorene gå igjen i delkapitlene, men i forskjellig kontekst. Det betyr at en faktor som for eksempel ikke påvirket tilskuerrollen i en delanalyse kan være påvirkende i en annen delanalyse, sett i lys av andre faktorer eller forutsetninger. Deretter vil jeg se på resultatene fra analysen samlet under ett, og hvordan funnene kan benyttes for å forklare tilskuernes involvering og roller i mobbesituasjoner. Til slutt i diskusjonen vil jeg se på hvilke begrensninger studien har, implikasjoner og hvorfor videre forskning på dette temaet er av interesse.

### **Definisjonen av mobbing**

Det er mange likheter mellom informantenes definisjon og Arbeidstilsynet (udatert b) og Einarsen et al. (2005) sin definisjon på mobbing. Flere av punktene som nevnes er for mange selvsagte; ubehaget ved mobbingen, at det går ut over arbeidsoppgaver, og at det er mer psykisk enn fysisk mobbing på arbeidsplassen. Informantene selv forklarte at deres definisjoner baserte seg erfaringer fra blant annet skolen, hvor de opplevde mobbing enten direkte eller indirekte. Dermed er mobbehandlinger kanskje lettere for informantene å oppdage, da de har et godt bilde på hvordan det utspiller seg.

De fleste av informantene vektla tidsperspektivet som en viktig del av mobbedefinisjonen. Tilskuerne i denne studien var dermed klar over at mobbing er noe som varer over tid, og at enkelthendelser som regel ikke klassifiseres som mobbing. Dette tyder på at informantene anerkjenner det skillet fagfolk og Arbeidstilsynet også har lagt vekt på mellom mobbing og erting. I tillegg var det flere av informantene som mente at den subjektive følelsen var viktig for å avgjøre om det var mobbing eller ikke. Dette indikerer at de er klar over at mobbing ikke alltid er synlig for andre, men heller en følelse som den som blir mobbet har. I likhet med Einarsen et al. (2011), presiserte flere av informantene at

mobbing på arbeidsplassen er mer skjult, og går mer på det mentale enn fysiske. Mobbing i mer skjulte former, som for eksempel baksnakking eller fratagelse av arbeidsoppgaver, vil for noen være vanskeligere å håndtere. Noen vil derfor kunne oppleve dette som mobbing, mens andre ser det som en del av arbeidsmiljøet og ikke legger videre vekt på dette. Grunnet den skjulte mobbingen og det faktum at alle reagerer ulikt på slike hendelser, kan det ofte være vanskelig for tilskuerne å se mobbingen som forekommer. Det peker i retning av at i mange mobbesituasjoner er mobbeofferet avhengig av å kjenne andre eller ha fortrolige på arbeidsplassen for at mobbing skal bli oppdaget. Informantenes definisjon på mobbing indikerer også at god forståelse for begrepet mobbing er nyttig for å oppdage mobbing som forekommer.

### **Mobbepituasjonenes påvirkning på tilskuerrollene**

I den første delen av analysen ble mobbesituasjonene observert av informantene delt inn i fem kategorier etter hvem som mobbet. Kategoriene ble benyttet for å se om det var noen sammenheng mellom mobbesituasjonene, aktørene, og tilskuernes roller. Funnene indikerte at hvem som mobbet ikke var avgjørende for hvordan informantene forholdt seg til mobberen og mobbeofferet. Dette indikerer at tilskuernes valg av roller ikke ble påvirket av hvem som mobbet. For de informantene som involverte seg og sa ifra, hadde det liten betydning om det var en sjef eller en kollega som var mobberen. Kanskje henger dette sammen med andre faktorer knyttet til tilskuerens valg av rolle.

I flere av intervjuene med informantene ble det beskrevet en utvikling i mobbingen. I enkelte av intervjuene kunne man også se en prosess i mobbesituasjonene. Forskning på mobbing viser til at dette er vanlig i mobbeprosessen (Einarsen et al., 2005), som vist i Figur 2, hvor mobbing ofte endrer eller utvikler seg i løpet av situasjonen. Denne utviklingen kom ofte til syne etter involveringen fra informantens side. Oh og Hazler (2009) påpeker at inngripen i mobbesituasjoner ofte leder til en utvikling av mobbesituasjonen. Om det går i en positiv eller negativ retning for mobbeofferet kommer an på hvilken type inngripen det er snakk om. Funnene i analysen kan se ut til å bekrefte dette, og at økt involvering ofte fører til utvikling i mobbesituasjonen. Et eksempel på dette er «Berit» hvor hennes deltakelse i form av at hun sa ifra om mobbesituasjonen, førte til at mobberen endret måten hun mobbet mobbeofferet på. Dette tyder dermed på at tilskuernes involvering fører til en utvikling i mobbesituasjonen, men hvorvidt denne utvikling er positiv eller negativ for de involverte var usikkert.

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Funnene i studien viser også at tilskuernes innledende roller ikke er påvirket av utviklingen av mobbingen. Med innledende roller menes det her den første rollen tilskueren tar når de får kjennskap til mobbingen. Dette kan bety at en tilskuers rolle ikke påvirkes av hvilken type mobbing de observerer, eller hvem som mobber, men at mobbesituasjonen observeres. De kan også bety at deres personlige erfaringer og kunnskap gjør den i stand til å oppdage mobbingen og anse involvering som nødvendig. Disse tilskuerne kan se ut til å ta del i mobbesituasjonen fordi de ser mobbing; uavhengig av type, hvem som er aktørene, eller mobbesituasjonens utvikling. Det indikeres at deres inngripen i mobbesituasjonen heller har påvirket situasjonen. Tilskuerne lar seg dermed ikke påvirke av utviklingen i sin innledende rolle, men heller ser det ut til selv påvirke mobbesituasjonen i betydning av at den endrer seg i positiv eller negativ retning. Dette kan bety at kunnskap om mobbesituasjonen gjør at tilskuerne får et bedre innsyn i situasjonen, og dermed ser flere sider og varianter av mobbingen.

Flere av informantene fortalte om variasjon i mobbesituasjonene og beskriver at situasjonene de har observert sjeldent var begrenset til en form for mobbing. Det kunne være alt fra åpenlys til skjult mobbing, og ofte var det både personrelatert og jobbrelatert mobbing. Einarsen et al. (2012) påpeker at mobbing som regel ikke består av en type mobbing, men er en blanding av flere. Analysen støtter opp under dette. Disse variasjonene i type mobbing gjorde det derfor vanskelig å trekke noen slutninger om tilskuernes valg av roller i mobbesituasjonene basert på dette. Ut i fra informantenes beskrivelser var det også vanskelig å avgjøre hvilken hovedform for mobbing, stridsmobbing eller rovmobbing (se Figur 1), mobbesituasjonene falt inn under. Forklaringen på dette kan være at informantene som forteller om en prosess, hvor de som tilskuerne griper inn i mobbesituasjonen, opplever å bli en del av denne prosessen. Disse informantene hadde da større mulighet til å fortelle mer inngående om mobbingen og de forskjellige formene, da de fikk en mer aktiv rolle i mobbesituasjonene.

Del 1 av analysen tok utgangspunkt i hvem som mobbet og ble mobbet for å se om det kunne forklare tilskuernes roller. I analysen kom det frem hvilke type mobbesituasjoner tilskuerne var vitne til og at flere av informantene kunne se en utvikling av mobbingen. Funnene viser at tilskuernes roller ikke kunne bestemmes på dette grunnlaget, da det var store variasjoner innenfor hver mobbesituasjon. Dette indikerer at type mobbing og utvikling i mobbesituasjonen sett ut i fra hvem som mobber, ikke er de avgjørende faktorene for graden av involvering og dermed ikke påvirker tilskuerens rolle i stor grad. Videre vil det derfor være

av interesse å diskutere de resterende funnene fra analysen for å se om det er andre faktorer som ser ut til å påvirke tilskuerens valg av rolle i en mobbesituasjon.

### **Tilskuernes grad av involvering og mobbesituasjoner**

I arbeidet med analysen ble det tidlig oppdaget en relasjon mellom tilskuernes rolle og grad av involvering. Fokuset i studien på involvering baserte seg på informantenes egne beskrivelser av sin rolle i forhold til mobbesituasjonen. For å se på faktorene som var utslagsgivende for rollene til tilskuerne i mobbesituasjoner, var det derfor av interesse å se på deres involvering. I del 2 av analysen så jeg på om forskjellige komponenter (se Figur 4) i mobbesituasjonen var avgjørende for tilskuerens grad av involvering. Disse komponentene var som følger; tilskuerens relasjon til mobber og mobbeoffer, hvilken type mobbing det var, hvordan tilskuerne involverte seg, og konsekvenser involveringen hadde for tilskueren. Del 1 i analysen så på tilskuerroller og mobbesituasjoner. I denne delen av analysen var utgangspunktet grad av involvering. Derfor ble enkelte av komponentene i delanalyse 1 igjen trukket frem, som for eksempel type mobbing og relasjon til aktørene, for å se om disse komponentene forklarte graden av involvering. Med dette ønsket jeg å se om graden av involvering kunne forklares ut i fra de forskjellige komponentene i de ulike mobbesituasjonene i hver gruppe av involvering.

Informantene med høy grad av involvering forteller at de hadde en sterk relasjon til aktørene i mobbesituasjonene, det vil si at de kjente enten en eller begge aktørene godt. Denne relasjonen var allikevel ikke påvirkende for rollen de tok. Det betyr at selv om de hadde sterk relasjon til en av aktørene, var ikke det veiledende for om de hjalp den personen i mobbesituasjonen. For de to andre gradene av involvering var relasjonen til aktørene mindre. Basert på disse funnene tyder det ikke på at hvorvidt aktørene i mobbesituasjonene er i ens egen inngruppe har en stor rolle for informantenes involvering. I teorien ble begrepene inngruppe og utgruppe trukket frem, der det ble antydnet at en føler mer ansvar for personen i ens egen inngruppe (Tajfel, 1982). Det vil si de man har noe til felles med, som for eksempel venner, familie, og lignende. Ut fra funnene kan en ikke se direkte tendenser til at aktørens gruppering hadde innvirkning på informantene rolle. Dette er motstridende til det som står i forskningslitteraturen, som indikerer at tilhørighet til en gruppe vil øke en tilskuers involvering (Tajfel, 1982). Det vil allikevel være for tidlig å trekke en slutning basert på funnene i denne studien, da utvalget er relativt lite. Samtidig kan man i denne studien se en tendens til at jo bedre man kjenner mobbeofferet, jo større sjanse for videre involvering. Det tyder på at for noen tilskuere vil tilhørighet være avgjørende. Mer forskning på inngruppe og

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

utgruppe i forhold til tilskuernes grad av involvering vil derfor være av interesse, da dette kan være en påvirkende faktor i andre mobbesituasjoner.

Funnene i del 1 viste at kjennskap til mobbesituasjonen kunne påvirke tilskuerrollen. Det tyder dermed på at denne kjennskapen var mer avgjørende for stor grad av involvering enn tilhørigheten til en inngruppe. Informantene med høy grad av involvering fortalte også at de følte et visst ansvar for mobbeofferet uten at de var i samme gruppe. Informantene med stor grad av involvering ga også uttrykk for mer ansvarsfølelse, som de forklarte med blant annet at de hadde kunnskap og kompetanse til å håndtere en mobbesituasjon. De forklarte at siden de så mobbingen følte de et ansvar for å gjøre noe med det. Dette kan sees i samsvar med hjelpende atferd (Hogg & Vaughan, 2005), hvor det å føle seg kompetent til å håndtere situasjonen er en faktor til stor grad av involvering. De med lav eller ingen grad av involvering begrunnet den lave graden av involvering med usikkerhet rundt egen jobbsituasjon. De var nye på arbeidsplassen og var usikre på hvordan deres involvering ville påvirke deres jobbhverdag. Alle informantene foretok vurderinger av sin ønskede grad av involvering. Det kan se ut til at de med lav involvering har basert sin avgjørelse ut i fra hvor belastende de følte en slik involvering ville være for dem i jobbsituasjonen.

Tilskuernes grad av involvering kan dermed se ut til å bli påvirket av en relasjon til aktørene i mobbesituasjonen. Blant de med høy grad av involvering var det likevel ikke sentralt at mobbeofferet var en del av ens egen inngruppe for at involvering skulle finne sted. For dem var følelsen av ansvar også sentral, ved at de følte de hadde kompetanse og kunnskap til å håndtere mobbesituasjonen. De med lav eller ingen grad av involvering forklarte involveringen primært ut fra usikkerhet knyttet til egen arbeidsplass. Spesielt ble denne usikkerheten tydelig ved nyansettelser, der tilskueren gav uttrykk for at de ikke følte seg kjent nok i arbeidsmiljøet til å involvere seg i mobbesituasjoner de observerte.

### **Faktorer som påvirker involvering og roller**

I del 3 av analysen ble det sett på hvilke faktorer som var utslagsgivende for hvordan tilskuerne forholdt seg til mobbesituasjonene i de tre gradene av involvering. I motsetning til komponentene i del 2, som fokuserte hovedsakelig på aspekter ved mobbesituasjonene, er faktorene knyttet til egenskaper hos tilskuerne. Funnene i del 2 av analysen viste seg også å være avgjørende faktorer. Grad av opplevd kompetanse, relasjon til aktørene, og kunnskap om mobbing og den gjeldende situasjonen var alle faktorer som hadde innvirkninger på involvering.

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Funnene i del 3 av analysen avdekket at for de fleste av informantene var det en kombinasjon av flere faktorer som var avgjørende for involveringen og hvilken tilskuerrolle de hadde. I figur 5 (fra funnene i del 3) kan man se de faktorene som var mest utslagsgivende for de forskjellige gradene av involvering, for eksempel alder, nærhet til mobbesituasjonen og tidligere opplevd mobbing. Mange av disse faktorene var avhengig av hverandre, for eksempel var arbeidserfaring avhengig av hvor lenge man har vært i arbeidslivet, som igjen henger sammen med alder. Det var særlig i tilfellene med stor grad av involvering og lav eller ingen grad av involvering man kunne se en sammenheng mellom de forskjellige faktorene. Dette kan indikere at i valg av involvering, særlig i de tilfellene med høy eller lav grad, er det flere faktorer som er påvirkende. I disse gruppene skiller alder seg ut som en viktig faktor i forbindelse med de andre faktorene. Analysen viser at de med lav grad av involvering er yngre mennesker med liten fartstid i bedriften. De med høy grad av involvering er eldre, med lengre fartstid og har dermed flere erfaringer. Dette tyder på at for å involvere seg i en mobbesituasjon er man avhengig av den kompetansen man får med alder og erfaringer i arbeidslivet. Dersom dette er tilfellet vil det være sentralt å bygge opp kunnskap, både i bedriften og blant ansatte, slik at alle skal føle seg trygge på å si ifra. For nyansatte er det som antydnet vanskelig å si ifra grunnet usikkerhet rundt eget arbeidsforhold og mulige konsekvenser av det å si ifra. Dersom disse gis den rette kunnskapen og tryggheten i at deres arbeidsforhold er sikret vil det kanskje være enklere også for nyansatte å si ifra. Dette kan også kanskje gi dem mer kunnskap til å oppdage ulike mobbesituasjoner på arbeidsplassen.

For de med middels grad av involvering skilte faktorene for involvering seg litt fra de med liten og stor grad av involvering. Her tyder funnene i delanalyse 3 på at relasjonen til offeret var av mer betydning. Det kan tyde på at følelsen av inngruppe spiller sterkere inn her, men at det heller ikke her er en utslagsgivende faktor. Deres involvering bestod hovedsakelig av moralsk støtte til mobbeofferet, men også i noen tilfeller av mindre konfrontasjoner av mobberne. Felles for flere av disse situasjonene med middels grad av involvering er at det var tiltak i bedriften som fanget opp mobbing. Det kan indikere at behovet for mer involvering derfor ikke ble vurdert som like viktig for informantene, da bedriften hadde rutiner på mobbesituasjoner. Dette viser viktighet av gode rutiner og tiltak på arbeidsplassene, som lovpålagt i arbeidsmiljøloven (§ 3-6).

### **Hvordan forklarer involvering tilskuerrollen? – Funnene fra studien sett under ett.**

Som det fremkommer i analysen, kan en se en sammenheng mellom type involvering og inndelingen av roller beskrevet av Paull et al. (2012) i deres metaanalyse. Rolleinndelingen

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

deres er lagt opp slik at de som har en konstruktiv rolle er de som støtter mobbeofferet på en positiv måte (se Figur 3). De som har en aktiv rolle er de som på en eller annen måte går inn i mobbesituasjonen og prøver å være en støtte for mobbeofferet ved å hjelpe dem med å få slutt på mobbingen. Dette kan sees i samsvar med funnene i analysen med de som har stor grad av involvering. De engasjerer seg aktivt for å hjelpe mobbeofrene. De er var ofte til støtte for mobbeofrene, og de forsvarte dem ved å prøve å få en slutt på mobbesituasjonen.

De som hadde en middels grad av involvering kan hovedsakelig sees i samsvar med Paull et al. (2012) beskrivelse av tilskueren som passiv, men konstruktiv. Dette vil si at informantene viste empati overfor mobbeofrene. Funnene fra studien min viser også at de med middels grad av involvering viste tegn til rollene som sympatiserende og unngående. I tillegg var det flere av informantene som forsvarte mobbeofferet, da i mindre grad enn de med stor grad av involvering. Liten grad av involvering trekker på rollene Paull et al. (2012) destruktive og passive. Informantene i denne studien utviste for det meste rollen som unnvikende, basert på et ønske om ikke å bli involvert. Samtidig kan det sies at de fleste av informantene også hadde rolle som sympatiserende. Informantene fortalte de så mobbingen, og mente det var gal behandling av mobbeofferet. De syntes synd på den som ble mobbet. I motsetning til de som hadde høyere grad av involvering uttrykte ikke disse dette overfor mobbeofferet.

Roller forklart på bakgrunn av involvering viser at de fleste av tilskueren hadde flere roller i løpet av mobbesituasjonen. Noen av disse forekom samtidig, som for eksempel for en del av de med høy grad av involvering som forsvarte mobbeofferet og fungerte som en sosial støtte for dem. Middels grad av involvering er den gruppen som har mest overlappende roller, da den ut i fra Paull et al. (2012) har roller som er både passive og aktive.

I denne studien har tilskuernes roller forsøkt å bli forklart ut i fra deres involvering i mobbesituasjoner. Involvering brukes om den aktive eller passive delen av å være tilskuer. Dette kan sees i sammenheng med Salmivalli et al. (1996) og Gini et al. (2008) sine rollebeskrivelser av de som enten hjelper mobberne eller mobbeofrene. I motsetning til dem mener jeg at liten eller ingen grad av involvering også er en rolle, noe også Paull et al. (2012) legger vekt på. I stedet for å legge vekt på om manglende involvering er negativ for mobbesituasjonen, slik som Paull et al. (2012), vil jeg heller sette fokuset på hvorfor de velger å ta denne rollen. På denne måten ønsker jeg å sette et sterkere fokus på tilskuerens valg og ikke nødvendigvis betydningen dette valget har for mobbeofferet.

### **Begrensninger ved studien**

Valg av analysemetode benyttet i denne studien var på grunnlag av et ønske om å kunne vise tilskuernes historier på best mulig måte. Jeg har bevisst valgt å ikke benytte meg av koder og skjema fordi jeg ønsket å formidle et mer helhetlig bilde av informantenes opplevelser og erfaringer. Jeg mener at for å kunne forske videre på dette feltet er det viktig å ha kunnskap om og kjenne til hvordan det oppleves å være tilskuer til mobbing, noe jeg mener min studie er med på å bidra til. En annen analysemetode vil gi kunne et annet bilde av tilskuerrollen, noe som kanskje vil være av interesse i fremtidige forskningsprosjekter.

En begrensning ved denne studien kan være meg som forsker og de valgene jeg har foretatt. Dette i både valg av analyse, som nevnt overfor, og i selve utførelsen av intervjuene. For å forberede meg til intervjuprosessen, øvde jeg meg på intervjuersituasjonen på forhold. Det var selvfølgelig noe helt annet å gjøre det i virkeligheten, men øvelsene i forkant gjorde meg mer bevisst på meg selv i intervjusituasjonen. Viktigheten av å forberede seg til intervjuene er at de kan blant annet påvirke informantene gjennom blant annet hvordan man som person reagerer på det de forteller (Thagaard, 2003). Øvelsene gjorde meg litt mer forberedt, men det er vanskelig å kontrollere om intervjusituasjonen påvirket informantene på en positiv eller negativ måte.

Ingen av informantene i studien fortalte om tilfeller der de hadde støttet mobberen i mobbesituasjoner. En av grunnene til at jeg ikke fikk informanter som hadde vært med på mobbing, kan forklares med at det ofte er vanskelig å se på sin deltakelse i mobbingen som faktisk mobbing. Enkelte vil kanskje definere det som at de var passive, selv om de, for mobbeofferet sin del, var aktive i den forstand at de lo av mobbingen, var med på baksnakking, og lignende. For andre vil det kanskje være vanskelig å fortelle om sin egen rolle som mobber, særlig hvis det var snakk om alvorlig mobbing som hadde store konsekvenser for den som ble mobbet. Hvorvidt informantene i denne studien har mobbet noen tidligere er usikkert. Deres deltagelse var frivillig, og de valgte selv hvilke mobbesituasjoner de skulle fortelle om. Om de har mobbet noen selv kan muligens påvirke deres rolle som tilskuer, men dette er en faktor det ikke er tatt høyde for i studien. Utgangspunktet har vært de mobbesituasjonene de har fortalt om, og hvilke faktorer som påvirker rollene de tar.

### **Implikasjoner og videre forskning**

Tilskuere og deres roller i mobbesituasjonen er et område i forskningen på arbeidsplassen som fremdeles trenger å bli kartlagt og utforsket. Målet med denne studien var



## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

å sette fokus på tilskuerne og deres opplevelser av mobbesituasjoner på arbeidsplassen, og hvordan deres roller og forhold til situasjonen har vært.

I Norge er det klare lover på at mobbing og trakassering ikke skal forekomme på arbeidsplassen, og at man som tilskuer også har et ansvar å hindre at dette skjer. Mange som opplever å være vitne til mobbing på arbeidsplassen er kanskje ikke klar over hvordan det kan påvirke også dem, og ikke bare mobbeofferet. Å si til ansatte at de må si ifra hvis de ser mobbing er kanskje ikke så enkelt som det virker som, noe funnene fra denne studien viser. En bedre identifikasjon og forståelse av faktorene som påvirker involvering vil dermed kunne gi oss viktig kunnskap om hvordan vi kan trene arbeidstakere til ta en mer aktiv rolle. Samtidig vil det i senere studier være av interesse å se på hvilke faktorer som påvirker tilskuerne til å støtte mobberne, og hva som ligger til grunn for dette, da denne studien ikke tar høyde for det.

Studien viser at for flere av informantene med stor grad av involvering var det belastende for dem å være så involvert. Dette var i hovedsak de mobbesituasjonene hvor mobbingen hadde foregått over tid, og de involverte ble en del av mobbesituasjonen. Konsekvensene av mobbingen gikk ut over dem også. Bente forteller at det var en lettelse for henne da hun sluttet på arbeidsplassen, og at det var deilig å komme seg unna. Det samme gjaldt for Berit, som forklarte at hun ble psykisk sliten av å være så involvert som det hun var. Videre studier på konsekvensene av stor grad av involvering vil derfor kunne være av nytte, da det kan gi indikasjoner på hvorfor noen kanskje velger å ikke involvere seg.

Gjennom kartlegging kan en tydeliggjøre hvilke faktorer som er avgjørende for involveringen til tilskuerne. Ved å belyse dette kan tiltak og endringer på arbeidsplassen gjøres for å gjøre det lettere å si ifra når mobbing oppstår. Samtidig vil det være viktig å belyse for tilskuerne hvordan mobbingen kan påvirke dem og deres arbeidsmiljø, og at det ikke kun påvirker de som er direkte involvert. På denne måten vil tilskuerne kanskje bli mer motivert til å si ifra om mobbing, samtidig som de da har de rette verktøyene for å gå frem med denne type varsling.



### Konklusjon

Mobbing på arbeidsplassen er et komplekst tema, og forskningen på de negative effektene det kan ha for mobbeofrene er omfattende. I denne studien er lyset rettet mot tilskuerne i ulike mobbesituasjoner. Funnene her understreker et behov for mer forskning på tilskuere, deres roller, og videre konsekvenser av involveringen. Teorien som er lagt til grunn viser hvordan mobbing på arbeidsplassen påvirker utover mobber og mobbeoffer, og det vil være sentralt at også tilskuernes arbeidsmiljø ivaretas. Problemstillingen for denne studien var; «*Hvilke forhold er det som påvirker en tilskuers inngripen i en aktuell mobbesituasjon, og på hvilke måter skjer det?*». Formålet med studien var å se nærmere på tilskuernes roller og hvilke faktorer som var avgjørende for deres inngripen.

Funnene i studien viste at tilskuerroller er et komplekst tema. For å beskrive faktorene som påvirket tilskuernes inngripen i en mobbesituasjon, var det nødvendig å se på deres grader av involvering. Denne inndelingen gjorde det mulig å vurdere forskjellige faktorer, basert på hvor mye de involverte seg. Resultatet viste at det sjeldent var en spesifikk faktor som ledet til involveringen, men heller en sammensetning av flere. Denne klargjøringen av involvering ga også et tydelig bilde på at tilskuerne ofte hadde flere roller i mobbesituasjonene, enten samtidig eller underveis. Studien viser dermed viktigheten av å se på graden av involveringen for å kunne forklare tilskuernes roller. Jeg mener at denne studien bidrar med å sette ord på tilskuernes opplevelser og de faktorer som ser ut til å påvirke deres valg i ulike mobbesituasjoner. Funnene i studien understreker også behovet for å belyse tilskuerne i mobbesituasjoner, da de også har krav på et godt psykososialt arbeidsmiljø. Dermed mener jeg at min studie i videre forskning kan benyttes som et grunnlag for å utvikle strategier og tiltak for tilskuerne på arbeidsplassen. Med mer fokus på tilskuerne og deres involvering kan ledere få bedre oversikt over hvordan mobbing skal takles og behandles, med tanke på best mulig utfall for alle de involverte; mobbere, mobbeoffer, og tilskuerne.



## Referanseliste

- Agervold, M. & Gemzøe, E., (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *An International Journal of Work, Health and Organisations*, 18(4), 336-351. doi: 10.1080/02678370412331319794
- Arbeids- og sosialdepartementet (2004). Felles satsning mot mobbing i arbeidslivet. Hentet fra [https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/felles\\_satsing\\_mot\\_mobbing\\_i\\_arbeidslivet/id234316/](https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/felles_satsing_mot_mobbing_i_arbeidslivet/id234316/)
- Arbeids- og sosialdepartementet (2014). *Hva er inkluderende arbeidsliv?* Hentet fra [https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/hva-er-ia/id2344635/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/hva-er-ia/id2344635/)
- Arbeidsmiljøloven (2006). *Lov av 17 juni 2006 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Oslo: Justisdepartementet. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>
- Arbeidstilsynet (udatert a). *Materiell hentet fra Jobbing Uten Mobbing.* Hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/brosjyre.html?tid=96991>
- Arbeidstilsynet (udatert b). *Mobbing og trakassering på arbeidsplassen.* Hentet fra <http://jobbingutenmobbing.no/>
- Baron, R. A., Byrne, D., & Branscombe, N. R. (2007). *Mastering social psychology.* Boston: Allyn and Bacon & Pearson Education.
- Bernard, H. R., & Ryan, G. W. (2010). *Analyzing qualitative data: Systematic approaches.* Los Angeles: Sage.
- Darley, J. M., & Latané, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4), 377-388. doi: 10.1037/h0025589
- D’Cruz, P., & Noronha, E. (2011). The limits to workplace friendship. Managerialist HRM and bystander behaviour in the context of workplace bullying. *Empolyee Relations*, 33(3), 269-288. doi: 10.1108/01425451111121777
- Duffy, M., & Sperry, L. (2013). *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying.* USA: Oxford University Press. E-bok
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. doi: 10.1108/01437729910268588
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at Work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5(4), 379-401. doi: 10.1016/S1359-1789(98)00043-3

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

- Einarsen, S., Glasø, L., & Nielsen, M. B. (2011). Mobbing i arbeidslivet – Ytringsformer, årsaker og tiltak, i S. Einarsen & A. Skogstad (red.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS. Bergen.
- Einarsen, S., Glasø, L., Vie, T. L., & Pedersen, H. (2012). *En veiledning for arbeidsgivere, tillitsvalgte og ledere. Mobbing i arbeidslivet*. Idébanken. Hentet fra: [www.idebanken.org/temahefter](http://www.idebanken.org/temahefter)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Nielsen, M. B. (2005). *Mobbing i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at work: The European Tradition, i S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (red.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (s. 3-40). Boca Raton, FL: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., & Pedersen, H. (2007). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European work and organizational psychologist*, 4(4), 381-401. doi: 10.1080/13594329408410497
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Helleøy, O. H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B.,... Hauge, L. J. (2007). *Brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Bergen Bullying Research Group.
- Gini, G., Pozzoli, T., Borghi, F., & Franzoni, L. (2008). The role of bystanders in students' perception of bullying and sense of safety. *Journal of School Psychology*, 46, 617-638. doi: 10.1016/j.jsp.2008.02.001
- Glasø, L., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Mobbing og trakassering i arbeidslivet: Forekomst, årsaker og konsekvenser. *Søkelys på arbeidslivet*, 24(1), 83-93. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hamsby, S., Weber, M. C., Grych, J., & Banyard, V. (2015). What Difference Do Bystanders Make? The Association of Bystander Involvement With Victim Outcomes in a Community Sample. *Psychology of Violence*. doi:10.1037/a0039073

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

- Hansen, Å. M., Hogg, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 63-72. doi: 10.1016/j.jpsychores.2005.06.078
- Hoel, H., Sheehan, M. J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2011). Organizational effects of workplace bullying, i S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (red.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (s.129-149). Boca Raton, FL: Taylor and Francis.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2005). *Social psychology* (4 utg.). Pearson Education Limited: England.
- Howitt, D. (2010). *Introduction to qualitative methods in psychology*. England: Pearson Education Limited.
- Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation. *Violence and Victims*, 9(4), 341-357. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/208554000/fulltext?accountid=12870>
- Kvale, S. (2007). Conducting an interview, I S. Kvale, *Doing Interviews*, London: Sage publications.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews. Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* ( 2 utg.).USA: Sage Publications, Inc.
- Larkin, M., Watts, S., & Clifton, E. (2006). Giving voice and making sense in interpretative phenomenological ananlysis. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 102-120- doi: 10.1191/1478188706qp062oa
- Latané, B., & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?* New York: Appelton-Century-Crofts
- Latané, B., & Rodin, J. (1969). A lady in Distress: Inhibiting Effects of Friends and Strangers on Bystander Intervention. *Journal of experimental social psychology*, 5(2), 189-202. Hentet 24.03.15, fra: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0022103169900468>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119 – 126. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/208553663?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=12870>
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work. Tough choices in exposing fraud, waste, and abuse on the job*. Colorado: Westview Press.

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology, 13*, 397- 405. doi: 10.1111/1467-9450.00307
- Mikkelsen, M., & Åsebø, S. (2014). 17 000 elever blir mobbet. Odin var en av dem. VG. Hentet fra: <http://www.vg.no/spesial/2014/odin/>
- Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijkx, H., & Bolman, C. (2014). Workplace mobbing and bystanders' helping behaviour towards victims: The role of gender, perceived responsibility and anticipated stigma by association. *International Journal of Psychology, 49*(4), 304-312. doi: 10.1002/ijop.12018
- Myers, D. G. (2002). *Social psychology* (7. utg.). McGraw-Hill Companies Inc: New York.
- Nielsen, M.B. (2003). *Når mobberen er leder. En studie av sammenhengen mellom lederstiler og psykiske traumereaksjoner hos et utvalg mobbeofre* (Masteroppgave). NTNU.
- Oh, I., & Hazler, R. J. (2009). Contributions of Personal and Situational Factors to Bystanders' Reactions to School Bullying. *School Psychology International, 30*(3), 291-310. doi: 10.1177/0143034309106499
- Oliver, D. G., Serovich, J. M., & Mason, T. L. (2005). Constraints and Opportunities with Interview Transcription: Towards Reflection in Qualitative Research. *Social Forces, 84*(2), 1273 – 1289. doi: 10.1353/sof.2006.0023
- Paull, M., Omari, M., & Standen, P. (2012). When is a bystander not a bystander? A typology of the roles of bystanders in workplace bullying\*. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 50*. 351-366. doi: 10.1111/j.1744-7941.2012.00027.x
- Raknes, B. I., Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Hellestøy, O. H. (1991). Mobbing på arbeidsplassen – et helseproblem? *Norsk tidsskrift for arbeidsmedisin, 12*(3), 155-160.
- Salmivalli, C., Lagerspetz, K., Björkqvist, K., Österman K., & Kaukiainen, A. (1996). Bullying as a Group Process: Participant Roles and Their Relations to Social Status Within the Group. *Aggressive Behaviour, 22*, 1-15. doi: 10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:1<1::AID-AB1>3.0.CO;2-T
- Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2011). Testing the Work Environment Hypothesis of Bullying on a Group Level of Analysis: Psychosocial Factors as Precursors of Observed Workplace Bullying. *Applied psychology: An international review, 60*(3), 475-495. doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00444.x



## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis. Theory, Method and Research*. London: Sage Publications Ltd.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual reviews of psychology*, 33, 1-39. Hentet fra <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?sid=cc0ca3dc-3d07-4971-be61-01383ec60c0c%40sessionmgr4003&crlhashurl=login.aspx%253fdirect%253dtrue%2526scope%253dsite%2526db%253dpbh%2526AN%253d11268157%2526msid%253d604023341&hid=4210&vid=0&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=11268157&db=pbh>
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (3. utg). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Tjora, A. (2011). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Gyldendal Akademisk. Oslo.
- Twemlow, S. W., Fonagy, P., & Sacco, F. C. (2004). The Role of the Bystander in the Social Architecture of Bullying and Violence in Schools and Communities. *Annals New York Academy of Sciences*, 1036(1), 215-232. doi: 10.1196/annals.1330.014
- Varita, M. A-L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69. doi: 10.5271/sjweh.588
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 497-522. doi: 10.1080/13594320143000834



## Vedlegg

### Vedlegg 1.

#### Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

#### *”Å være vitne til mobbing på arbeidsplassen – tilskuernes rolle”*

##### **Bakgrunn og formål**

Dette prosjektet er en del av en masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU. Formålet med studien er å fokusere på de som ser mobbing på arbeidsplassen men som selv ikke er direkte involvert; hvordan man forholder seg til de(n) som mobber og blir mobbet, samt hvordan mobbesituasjoner påvirker dem og arbeidsmiljøet.

Informanter ønsket til dette prosjektet:

- Har observert mobbing på nåværende eller tidligere arbeidsplass hvor en har jobbet fulltid
- Har ikke lederfunksjon i bedriften
- Er over 18 år

Det ønskes både menn og kvinner til denne studien.

##### **Hva innebærer deltakelse i studien?**

Deltakelse i studien innebærer å stille til intervju, hvor en forteller om en mobbesituasjon som man har observert på arbeidsplassen. Intervjuets varighet er på mellom 30 og 60 minutter. Spørsmålene i studien vil ta utgangspunkt i en konkret mobbesituasjon en har vært vitne til på arbeidsplassen, hvordan en forholdt seg til mobbesituasjonen, samt noen generelle spørsmål om alder kjønn og type arbeidsplass.

##### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun Ellen C. Andreassen vil ha tilgang til opplysningene og lydfilene med intervjuene. All data fra intervjuene vil bli oppbevart på pc med passord. Den enkelte deltaker vil bli aidentifisert og vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.06.15. Personopplysninger og opptak av intervjuer vil da bli slettet, og ingen kopier vil bli oppbevart.

##### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål om studien, ta kontakt med Ellen C. Andreassen på telefon: 990 02 407, eller email: [ellencathrine@gmail.com](mailto:ellencathrine@gmail.com). Veileder på oppgaven er

## TILSKUEROLLER I MOBBESITUASJONER PÅ ARBEIDSPLASSEN

førsteamanuensis Mons Bendixen, og kan nås på telefon: 74 59 74 84, eller på email: [mons.bendixen@svt.ntnu.no](mailto:mons.bendixen@svt.ntnu.no)

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

### **Samtykke til deltakelse i studien**

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2.

### Intervjuguide

#### Innledende spørsmål

Hvordan ser en vanlig arbeidsdag ut for deg?

Hva er dine oppgaver i jobben din?

#### Selve mobbesituasjonen

Kan du fortelle om en konkret situasjon du har sett på arbeidsplassen som du vil karakterisere som mobbing?

Hvordan foregikk mobbingen?

Var denne typen atferd vanlig på arbeidsplassen?

Var det en kollega eller en leder som mobbet?

Hvem var det som ble mobbet? Leder, kollega?

Var det flere som deltok i mobbingen? Flere enn en som mobbet og/eller ble mobbet?

Var forholdet mellom den som mobbet og den som ble mobbet ujevnt? For eksempel at den ene var psykisk sterkere enn den andre.

Foregikk mobbingen over lengre tid?

#### Relasjoner

Hvordan var ditt forhold til den som ble mobbet og den som mobbet?

Var det noen i konflikten du hadde/har nærmere forhold til?

Endret forholdet seg mellom deg og de involverte? (dvs. mobber og mobbeoffer).

- På hvilken måte?

Syntes du mobbingen var rettferdig?

#### Roller

Hvordan forholdt du deg til mobbesituasjonen?

Følte du det var forventet av deg at du skulle ta parti med en av partene?

Ble du involvert på noen måte? Enten utilsiktet eller fordi du selv ønsket det?

- Hvis ja, hva skjedde da?

Hvordan føler du at mobbingen påvirket deg?

#### Påvirkning på arbeidsmiljøet

Ble problemene med mobbingen løst?

- Hvordan skjedde dette?

- Hvem sørget for at det ble håndtert?

Hvordan ble dette håndtert av bedriften?

Hvordan mener du at miljøet på arbeidsplassen ble påvirket av mobbingen?

#### Egne refleksjoner rundt begrepet mobbing og mobbesituasjonen

Hva mener du regnes som mobbing? Kan du gi noen eksempler på hva du mener er mobbing og hva som ikke er det (men som likevel kan være uønsket atferd på en arbeidsplass)?

Hvis du tenker tilbake på din rolle i situasjonen du beskrev tidligere, hva ville du ha gjort annerledes i dag om du kom opp i samme situasjon?