



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Vuxenmobbing inom Försvarsmakten

Ett genusperspektiv

Gabriella Troedsson & Hedia Ekman Öhman

Kandidatuppgift 2015

Handledare: Robert Ragneklint

Examinator: Robert Holmberg

Abstract

The aim of this study was to investigate adult workplace bullying from a gender perspective within the Swedish Armed Forces. Do women consider themselves more exposed to bullying at a workplace dominated by men like the Swedish Armed Forces? The concept of work-related bullying is defined as repeated, negative acts that ridicule and isolate an employee. These actions may force the employee to quit their job. Adult bullying has been found to be a serious social stress factor and may be seen as a critical life event. The instrument used in this study was the NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised) questionnaire with 22 items, a widely used and reliable instrument that measures workplace bullying. The results of this study showed no significant difference between women and men in perceived bullying. This result is supported by previous research. Previous research did not find significant differences from a gender perspective regarding exposure to bullying. However, in this study greater differences in the mean value for perceived bullying in other demographic data of the study; employment status and age were demonstrated. The findings in this study may be due to the Swedish Armed Forces method and criteria when recruiting personnel. It may also be due to the Swedish Armed Forces code of conduct, that is being honored at authority level and at the individual level, regarding, among other things, equality and gender equality.

Keywords: Adult bullying, workplace bullying, degrading treatment, Swedish Armed Forces, gender, gender equality, equal treatment.

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka vuxenmobbing på arbetsplatsen inom Försvarmakten ur ett genusperspektiv. Upplever kvinnor på en mansdominerad arbetsplats såsom Försvarmakten sig oftare utsatta för mobbing än vad män gör? Begreppet arbetsrelaterad mobbing definieras som upprepade, negativa handlingar som förlöjligar, isolerar och kan leda till att den anställde fördrivs från arbetsplatsen. Vuxenmobbing har visat sig vara en allvarlig social stressfaktor och kan ses som en kritisk livshändelse. Det mätinstrument som användes i studien var NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised) enkät med 22 items, ett välbeprövat instrument som mäter mobbing på arbetsplatsen. Resultatet i denna studie visade inte på några signifikanta skillnader mellan kvinnor och män i upplevd mobbing. Resultatet stöds av tidigare forskning som inte heller funnit signifikanta skillnader ur ett könsperspektiv beträffande utsatthet för mobbing. Däremot visade denna studie större skillnader i medelvärde för upplevd mobbing för övrig demografisk data; anställningsform och ålder. Fynden i denna studie kan bero på Försvarmaktens urvalskriterier vid rekrytering. Försvarmakten har även en värdegrund på myndighetsnivå och en uppförandekod på individnivå, som uttrycker Försvarmaktens och dess personals syn på bland annat jämställdhet och jämlikhet vilket kan bidra.

Nyckelord: Vuxenmobbing, arbetsplatsmobbing, kränkande behandling, Försvarmakten, kön, jämställdhet, likabehandling

Vi vill tacka vår handledare Robert Ragneklint, Försvarmakten samt de förband med personal som ställt upp och gjort det här arbetet möjligt.

Introduktion

Den här studien har för avsikt att undersöka vuxenmobbing på arbetsplatsen inom Försvarmakten ur ett genusperspektiv. Upplever sig kvinnor på en mansdominerad arbetsplats som Försvarmakten oftare utsatta för mobbing än män? Hur påverkas förekomsten av mobbing på grund av kön av Försvarmaktens urvalskriterier vid rekrytering och styrande dokument på strategisk och individnivå?

Mobbing på arbetsplatsen. Mobbing på arbetsplatsen är ett utbrett fenomen världen över (Cassitto, Fattorini, Gilioli & Rengo 2003). I skandinavisk forskning som varit tongivande inom fältet har man bland annat synliggjort att mobbing kan utföras av en kollega mot en annan kollega eller en grupp kollegor mot en kollega. Det kan även vara chefen som utsätts för mobbing eller chefen som mobbar en anställd (Einarsen & Skogstad 1996). De här beteendena från kollegor eller chefer kan associeras till en maktobalans och/eller maktmissbruk. Den utsatta individen är den svagare parten i de här fallen (Vartia, 2003).

De negativa hälsoeffekterna av mobbing kan ta sig i uttryck både fysiskt och psykiskt. Bland de många skadliga hälsoeffekterna av mobbing på arbetsplatsen har man genom tidigare studier funnit närvaron av nervösa symptom, insomningssvårigheter, dystyret, likgiltighet, koncentrationssvårigheter och social fobi (Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck 1994) samt psykosomatiska sjukdomar, depression och självmord (Leymann 1990). Man har även funnit fysiologiska stressresponser i form av förändrade kortisolcykler (Hansen, Høgh, Persson, Karlson, Garde & Ørbæk 2006), olika stressrelaterade symptom samt en låg produktivitet (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Salin, & Morante, 2008). Vuxenmobbing har visat sig vara en allvarlig social stressfaktor (Niedl 1996; Zapf, Knorz & Kulla 1996) och kan ses som en kritisk livshändelse. Den kan leda till minskad arbetstillfredsställelse (Einarsen & Raknes 1997; Einarsen Matthiesen & Skogstad, 1998; Quine 1999), den kan påverka den psykiska hälsan och kan leda till posttraumatisk stress enligt flera studier. Den utsatta individen upplever ofta mobbningen som det kanske största traumat i sitt liv (Leymann & Gustafsson 1996; Mikkelsen & Einarsen 2002).

Vuxenmobbing har tre utmärkande kriterier:

1. Den utsatta individens upplevelse.
2. Det har en negativ inverkan på den utsatta individen.
3. De negativa beteenden som individen utsätts för är ihållande.

Mobbningens utseende och typ kan skilja sig åt från fall till fall (Quine L, 2003)

Begreppet arbetsrelaterad mobbing definieras som upprepade, negativa handlingar som förlöjligar, isolerar och kan leda till att den anställde fördrivs från arbetsplatsen (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper 2003; Leymann 1996). Skillnaden mellan kränkande behandling och mobbing är att vid kränkande behandling handlar det om ett beteende eller en handling som sker vid ett enstaka tillfälle. Gränsen mellan olika benämningar, såsom ohövlighet beteende och mobbing kan ofta vara hårfin. Att vara ohövlighet har negativa effekter, även om dessa inte är lika starka som att fysiskt eller psykiskt misshandla någon. Ohövlighet samt mildt aggressivt beteende yttrar sig i bristande respekt, fräckhet eller ociviliserat uppträdande och utgör mildare former av aggressivitet på arbetet (Andersson & Pearson, 1999). Motsatta åsikter existerar också som anser att det aggressiva beteendet inte behöver vara mildt eller med avsikt att åsamka mobbingsoffret skada (Gill & Sypher, 2009). Det gäller också beteenden som att exempelvis avbryta någon bryskt eller att skrika åt någon. Man har i studier funnit att ohövlighet många gånger förekommer vid trakasserier och mobbing. Ett exempel på detta visades i en studie av Lim och Cortina (2005), där man fann att sexuella trakasserier nästan alltid förekom i sammanhang där det fanns en generellt bristande respekt mellan medarbetare. Dock gällde inte det motsatta - det fanns inte alltid sexuella trakasserier där det fanns en bristande respekt. Detta kan indikera att mildare former av aggressivitet kan leda till grövre former av aggressivitet såsom trakasserier, mobbing och fysiskt våld. Resultatet stöds av andra forskare som anses vara experter inom området, vilka menar att ociviliserat och ohövlighet beteende kan leda till mobbing eller andra former av hot och våld (Andersson & Pearson, 1999; Baron & Neuman, 1996). Trots att gränsen mellan ohövlighet beteende och mobbing många gånger är hårfin så kan man däremot differentiera begreppen då man kan kategorisera mobbing som en serie av negativa händelser eller beteenden riktade mot en eller ett fåtal personer som utförs ganska ofta och pågår under en utdragen tid. Ofta anges minst en negativ handling per vecka eller oftare och minst sex månader som tidsaspekt (Einarsen, 1999; Leymann, 1996). Ytterligare en aspekt av begreppet mobbing är att en pågående ”relation” mellan den som mobbar och den mobbade ska finnas. Detta beror på att det snarare handlar om fientliga relationer än fientliga händelser (Arbetsmiljöverket 2011). En annan aspekt av skillnaden mellan benämningen mobbing och

ohövligt beteende är att den utsatta ska ha känslan av att vara i underläge – antingen från början eller som ett resultat av mobbningen (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994). Vidare är en viktig del av definitionen mobbning att beteendet ska underminera medarbetarens självkänsla, eller känsla av kompetens (Keashly, 2001).

Svensk lag. I arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 193:17, AFS 2001:1) regleras rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare. Rättigheterna beskrivs bland annat genom lagen om anställningsskydd (LAS) samt arbetsmiljölagen (AML). Båda parter är skyldiga att följa lagar, regler och policys samt att samverka och samarbeta. Om en individ utsätter en annan individ för mobbning bryter denne mot arbetsrättslagstiftningen, vilket kan innebära att arbetsgivaren får betala skadestånd till den utsatta individen. Det kan även leda till att individen som mobbar förlorar sitt jobb eller får en varning. Eftersom mobbning är olagligt kan den individen som mobbar ställas inför rätta, detta gäller även den ansvarige chefen enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Det är främst arbetsgivarens ansvar att förebygga så att mobbning och kränkande behandling inte sker. Chefer och anställda har skyldighet enligt lagen om anställningsskydd (LAS) att ingripa när de upplever att någon utsätts för mobbning. Mobbning på arbetsplatsen kan vara en bidragande orsak till cirka 10-15 procent av alla självmord i Sverige. Den slutsatsen bygger på att de cirka 10-15 procenten av individerna har en historia som innehåller upplevd mobbning på arbetsplatsen (Hallberg & Strandmark, 2004). Det är fyra gånger fler än alla arbetsrelaterade olyckor med dödlig utgång. Till det ska upp till tre tusen självmordsförsök läggas som kan relateras till mobbning på arbetsplatsen. Det uppskattas även att trettio tusen individer har självmordsfantasier orsakade av mobbning på arbetsplatsen (Björk, 1999).

Enligt Einarsen har 8,6 procent av alla yrkesverksamma upplevt mobbning på arbetsplatsen (citerat i Björk, 1999). Den utsatta individen behöver inte tillhöra någon specifik grupp med särskilda karaktäristiska drag eller ha någon särskild yrkesbakgrund. Det finns stöd i forskningen att mobbning har lett till att individer valt att säga upp sig från sina arbeten. Så många som 91 procent av dem som mobbats på en arbetsplats upplevde att målet med mobbningen var att tvinga bort dem från arbetsplatsen (Zapf, 1999).

Ett genusperspektiv. Arbetsmiljöverket (2012) visade att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män. Sjukfrånvaron har då berott på besvär som orsakas av arbetet, de vanligaste besvären var psykiska påfrestningar som bland annat trakasserier på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket 2012, refererat i Weman- Josefsson & Berggren, 2013). En rapport från arbetsmiljöverket (2014) visade att mellan 2009 och 2013 ökade anmälda fall av kränkande behandling. Det var en ökning med 40 procent bland kvinnor och 30 procent bland män.

Mobbning ur ett genusperspektiv. Studier som undersökt mobbning inom arbetslivet ur ett genusperspektiv har inte funnit några signifikanta skillnader i utsatthet för mobbning (Leymann, 1996). De skillnader man funnit mellan mäns och kvinnors upplevelser är hur mobbningen yttrade sig. Kvinnor upplevde mer frekvent att det förekom ryktesspridning och baktal, att ens privata situation förlöjligades samt att överordnade begränsade möjligheten att utveckla och yttra sig. Män upplevde oftare att de var utsatta för högljudda ordväxlingar, hot av muntlig karaktär och att deras omdöme eller yrkesskicklighet blev ifrågasatt enligt Leymann (citerad i Ohlsson & Ragnestål-Impola, 2013). Man har också funnit indikationer på att sammanhanget i vilken mobbningen sker är av betydelse. Det har exempelvis påvisats att om man tillhör en minoritet på arbetsplatsen så är det av större vikt än könstillhörigheten i sig. Man kan alltså finna större utsatthet för mobbning för kvinnor i mansdominerade yrkesgrupper (Björkqvist et al. 1994; Salin 2001) och större utsatthet för män i kvinnodominerade yrkesgrupper enligt Lindroth & Leymann (citerad i Salin, 2001)

Detta resultat kan man finna stöd för i en studie av Eriksen och Einarsen (2004), där man undersökte om tillhörigheten av en minoritetsgrupp gjorde att man var mer utsatt för mobbning. Studien gjordes bland undersköterskor där män utgör cirka 4 procent av de anställda. Resultatet visade att en större andel av männen ansåg sig vara utsatta för mobbning än kvinnorna; 10,2 procent (n=25) av männen samt 4,3 procent (n=265) av kvinnorna.

Sveriges försvarsmakt. Försvarsmakten är en av Sveriges största myndigheter. Antalet heltidsanställda i Försvarsmakten (2015-12-13) är totalt 19951 varav 3321 är kvinnor (16,6%) och 16630 (83,4%) är män (Försvarsmakten, 2015). De anställda delas in i olika kategorier, en kategori består av soldater, gruppbefäl och sjömän (GSS/K). En består av specialistofficerare, en annan består av officerare och slutligen en kategori som utgörs av civilanställda. Av soldater, gruppbefäl och sjömän (GSS/K) är det sammanlagt 5570 anställda varav 620 kvinnor (11,1%) och 4950 (88,9%) män. Totalt är det 7576 officerare varav 421 kvinnor (5,6 %) och 7155 (94,4%) män. Sammanlagt finns det 1575 specialistofficerare, av dem är det 140 (9 %) kvinnor och 1435 (91 %) män. Av de civilanställda som sammanlagt är 5195 anställda är 2136 (41,1%) kvinnor och 3059 (58,9%) män (Försvarsmakten, 2015). Försvarsmakten beställde en undersökning som genomfördes av Göteborgs universitet (Eriksson-Zetterquist, Solli & Styhre 2011). Undersökningen mätte bland annat upplevelser av kränkning på grund av kön och upplevelser av att andra kränkts på grund av kön. I studien deltog 8519 anställda, antalet kvinnor var 1889 (22,2%) och antalet män var 6630 (77,8%). Det visade sig att 3,3 procent av männen och 24,1 procent av kvinnorna upplevt kränkning på grund av kön. Av männen var det

17,9 procent som upplevt att andra kränkts på grund av kön. Bland kvinnorna var det 27, 2 procent som upplevt att andra kränkts på grund av kön. Anmärkningsvärt var att bland männen var siffrorna för upplevelser av att andra kränkts på grund av kön fem gånger så höga jämfört med upplevelsen av att själv bli kränkt på grund av kön. En viss skillnad, men inte hela, kan bero på att man själv inte vill se sig som ett offer. Undersökningen visar även att stödet från chefer och befäl upplevs som sämre om man blir kränkt på grund av kön till skillnad från om det beror på andra orsaker. Deltagarna upplevde dock att de fick bättre stöd från sina kollegor än från chefer och befäl (Eriksson-Zetterquist, et al.2011).

Internationell studie. I en norsk studie (Magerøya, Laub, Riisec & Moend 2008) återges bland annat att inom militären i USA där förekomsten av mobbning undersökts, har 12 procent av de värnpliktiga upplevt mobbning och 53 procent observerat mobbning. Studier i Tyskland och Ungern har visat på att 10.8 procent respektive 5.6 procent inom militären rapporterat upplevd mobbning. I ovannämnda norska studie undersöktes även den norska marina militären. Där rapporterade 2.5 procent att de upplevt mobbning och 9.9 procent att de observerat mobbning. I denna studie visades också att militär personal inom de yngre åldersgrupperna hade observerat mer mobbning. Som möjlig orsak till detta resultat anges att de yngre åldersgrupperna möjligen inte är helt bekanta med marinen då de inte har fått tillräcklig tid att integrera sig med dess kultur. Studien inriktade sig på korrelationen mellan psykosociala faktorer på arbetsplatsen och mobbning. Bland de anställda inom marinen var den psykosociala arbetsmiljön lägst rankad bland de som upplevt mobbning och högst för de som varken hade upplevt eller observerat mobbning. Resultatet visade på att en brist på rättvist ledarskap, innovativt klimat och ojämlik behandling korrelerade med en hög förekomst av mobbning. Man menar i denna studie att den upplevda arbetsmiljön har ett samband med förekomsten av mobbning. Vidare undersöktes förekomsten av mobbning både på ett individuellt plan samt på de olika avdelningarna. Då olika avdelningar inom militären kan ha olika psykosociala arbetsmiljöer i det att man har olika arbetsuppgifter och organisatoriska strukturer, är detta något som kan spela en roll i hur mobbningen upplevs och i vilken uträkning den förekommer på de olika avdelningarna.

Antalet kvinnor som söker sig till Försvarmakten. I Försvarmaktens Årsredovisning 2014 (Försvarmakten, 2014) redogörs att andelen rekryter som är kvinnor har ökat från 15 till 17 procent. Vidare redogörs att andelen kvinnor som valt att ta anställning eller teckna avtal efter genomförd grundutbildning sedan 2013 har ökat från 14 till 16 procent. Denna trend förväntas öka gradvis eftersom fortlöpande åtgärder vidtas. Vidare tas i dokumentet upp att det pågår ett projekt/studie inom Försvarmakten i syfte att ta fram en metod för rekrytering

av särskilda målgrupper, vilken under 2014 och 2015 utgörs av kvinnor. Antalet som påbörjat grundläggande militär utbildning 2014 var 398 kvinnor och 1944 män. Antalet som slutfört grundläggande militär utbildning 2014 var 324 kvinnor och 1639 män. Utav dessa tog 236 kvinnor och 1222 män anställning eller tecknade avtal inom Försvarsmakten. Personalomsättningen för kvinnor år 2013 var 22 procent och år 2014 var det 17 procent enligt de undersökningar och analyser som gjordes under 2014.

Rekrytering inom Försvarsmakten. Urvalsprocessen skiljer sig något beroende på vilken kategori individen rekryteras mot. En officers ledaregenskaper är mycket viktiga eftersom officeren ska kunna leda enheter under skarpa insatser såväl i Sverige som ute i världen. Officeren leder underställda medarbetare och verksamheten med stöd av specialistofficeren. För att bli officer krävs det en officersexamen från Försvarshögskolan om 180 högskolepoäng. En specialistofficer utbildar sig under ett och ett halvt år vid någon av Försvarsmaktens skolor. Utbildningen är inte akademisk och ger därför inga högskolepoäng. Specialistofficeren är specialist inom sitt område och utbildar sina kollegor inom specifikt område. Officeren är oftast chef och ansvarar för helheten och leder striden. Som officer måste man ha förmågan till helhetstänkande. Som soldat (GSS/K) kan man tjänstgöra i armén, marinen, flygvapnet eller hemvärnet inom en mängd befattningar. Som soldat löser man uppgifter som kan kräva uthållighet, stresstålighet och på andra sätt utmanar soldatens gränser. Som soldat krävs det att man är en god lagspelar och tar ett stort eget ansvar. Det finns många civila yrken representerade i Försvarsmakten. Civila kan arbeta med allt från administrativa tjänster inom ekonomi, personal, logistik, utbildning och information till tjänster inom teknik, vård och service. Om det blir aktuellt med tjänstgöring i internationella militära insatser får civila i vissa fall verka som specialister med militär grad (Försvarsmakten, 2015).

Grundläggande militär utbildning (GMU) är första steget mot en militär befattning i Försvarsmakten. Innan den sökande antas till grundläggande militär utbildning (GMU) genomför den sökande tester vid totalförsvarets rekryteringsmyndighet (TRM) (Rekryteringsmyndigheten, 2015). Testerna består bland annat av att den sökande går igenom sin ifyllda hälsodeklaration tillsammans med läkare och sjuksköterska (självskattning av egen fysisk och psykisk hälsa). Registrering av EKG, puls, blodtryck, längd, vikt och muskelstyrka görs. Den sökande genomgår synskärpeundersökning och test av färgseende samt hörselundersökning. Där efter görs ett fysiskt arbetsprov på testcykel. Personen får sedan genomgå en psykologisk prövning. Den psykologiska prövningen består av ett teoretiskt test som mäter logisk förmåga samt psykologintervju och säkerhetsprövningsintervju. En legitimerad psykolog genomför en intervju i syfte att göra en personbedömning som speglar

den sökandes förutsättningar för utbildningen ur ett psykologiskt perspektiv. Bedömningen vilar på en fastställd kravprofil som bland annat omfattar social förmåga, värdegrund, uthållighet, vitalitet, stabilitet, mognad, motivation, ledaregenskaper och studieprognos. Det teoretiska testet och psykologintervjun är underlag för att bedöma den psykologiska kapaciteten och allmän psykisk resursstyrka. Säkerhetsprövningsintervju ingår i psykologens uppgift. Den syftar till att bedöma om det finns något som kan äventyra den sökandes lojalitet och pålitlighet vilket i sin tur avgör hur lämplig den sökande är för ansvarsfulla befattningar. Testerna är identiska för kvinnor och män. Efter genomförd grundläggande militär utbildning kan personen söka anställning som soldat. För att utbilda sig till specialistofficer och officer måste man genomföra kompletterande militär utbildning (KMU). Vid konkurrens om utbildningsplatser selekteras de sökande efter högst resultat. För att påbörja officersutbildningen, genomgår man i slutskedet ett psykologiskt test CTI (Commander Trait Inventory). Testet består av att den sökande individen besvarar ett personlighetsformulär. Resultatet används sedan av psykologen som ett underlag för intervjun. Den sökande genomgår även en professionsintervju, syftet med den är en personbedömning som speglar den sökandes förutsättningar för utbildningen ur ett professionsperspektiv. Bedömningen jämförs med en fastställd kravprofil som bland annat omfattar kunskap, förutsättningar, samarbetsförmåga, egen drivkraft, social och kommunikativ förmåga, ledaregenskaper, motivation och värdegrund. Resultatet utgör den sökandes tjänstbarhetsbedömning (Försvarmakten, 2015).

Försvarmaktens styrande dokument. Styrande dokument på strategisk och individnivå som berör mobbning, kränkande behandling och som understryker Försvarmaktens syn på de samma är bland annat Försvarmaktens Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014 (Försvarmakten, 2012). Försvarmaktens värdegrund (Försvarmakten, 2015) och Försvarmaktens uppförandekod (Försvarmaktens uppförandekod, 2015) som gäller all anställd personal. Försvarmakten (2012) skriver:

Försvarmakten accepterar inte den form av maktmissbruk som trakasserier innebär, därför är det förebyggande arbetet ett av Försvarmaktens fokusområden. Trakasserier innebär att någon uppträder på ett sätt som kränker din eller någon annans värdighet och har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Din känsla av utsatthet är alltid sann men vad som är trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling regleras i lag. (s.6)

I Försvarmaktens värdegrund, Försvarmakten, 2015 står det:

Vi måste ha ett öppet sinne i relationen till andra människor. I vår hemmamiljö är det likaså viktigt att vi behandlar varandra med respekt och ser varandras olikheter som

en styrka. Vi är en inkluderande organisation där alla, oavsett anställningsform, kön, ålder, etnisk ursprung, religiös övertygelse, sexuell läggning, politisk åskådning eller funktionshinder, som är med och bidrar till Försvarmaktens verksamhet känner sig välkomnade och respekterade.

Vi bryr oss om oss själva och varandra. Vi har ett högt säkerhetsmedvetande och beaktar och minimerar riskerna i vår verksamhet. Vi visar personlig hänsyn gentemot varandra, vår omgivning och miljö. Vi ställer upp för varandra och ingriper mot missförhållanden (s.4-5).

I Försvarmaktens uppförandekod, (Försvarmakten, 2015) beskrivs Försvarmaktens personals agerande och beteende enligt följande:

Jag visar respekt mot alla i min omgivning. Som representant för Försvarmakten lever jag de värden vi försvarar: rättvisa, jämlikhet, jämställdhet och alla människors lika värde. Detta ska återspeglas i mitt uppträdande och vår verksamhet. Jag kan därmed agera respektfullt i olika kulturella och sociala situationer.

Jag agerar när någon i min omgivning bryter mot uppförandekoden. (s.6)

Försvarmakten verkar för att alla anställda ska ha rätt till att arbeta i en miljö där alla respekteras för sin kompetens och kunskap. Försvarmaktens värdegrund och vision bygger på uppdraget som är kopplat till alla människors lika värde. Att på grund av kön bli missgynnad går mot principen diskrimineringslagen, jämställdhet och jämlikhet.

Försvarmaktens arbete för jämställdhet och jämlikhet sker på olika nivåer från FNs övergripande mål, ner till individnivå genom uppförandekoden (Försvarmakten, 2012).

Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka förekomsten av arbetsrelaterad mobbning i Försvarmakten ur ett genusperspektiv. Försvarmakten lägger stor vikt vid urvalskriterier vid rekrytering för att finna lämpliga individer. Försvarmakten har flera styrande dokument på strategisk och individuell nivå som beskriver myndighetens och personalens förhållningssätt till jämställdhet, likabehandling, diskriminering samt kränkande behandling. Studien avser att belysa verkligheten i förhållande till Försvarmaktens urvalskriterier och styrande dokument. Upplever män och kvinnor inom Försvarmakten några skillnader i förekomsten av mobbning på arbetsplatsen?

Hypotes

Studiens hypotes är att kvinnlig personal upplever en högre grad av mobbning på arbetsplatsen än vad män gör inom Försvarmakten.

Det är drygt trettio år sedan Försvarmakten öppnades för kvinnor (Dahlkwist, 1995). Författarna anser att Försvarmakten ibland fortfarande förknippas med en "machokultur" och att vara en arbetsplats med en "grabbig" stämning. Författarna vill därför undersöka om kvinnor accepteras som jämlika kolleger eller om kvinnor i högre utsträckning upplever sig utsatta för mobbning och kränkande behandling.

Metod

Deltagare

Deltagarna bestod totalt av 80 personer anställda i Försvarmakten, 10 kvinnor och 69 män. Åldersspannet var mellan 20 - > 60 år. Deltagarnas anställningsformer var officer, specialistofficer, soldat (GSS/K) och civilanställd. Deras anställningstid var mellan 0 - > 36 år. Det var *ett* internt bortfall på grund av att den demografiska data inte var ifylld.

Tabell 1. Yrkeskategorier och kön.

Kategori	Antal	Procent	Giltig procent
Officer	14	17,5	17,7
Man	14	17,5	17,7
Kvinna	0	0	0
Specialist officer	2	2,5	2,53
Man	2	2,5	2,53
Kvinna	0	0	0
GSS T/K	56	70	70,8
Man	49	61,2	62
Kvinna	7	8,7	8,86
Civilanställd	7	8,8	8,86
Man	4	5	5,06
Kvinna	3	3,75	3,79
TOTAL			100
Bortfall	1	1,3	
TOTAL	80	100	

I tabell 1 redovisas antalet kvinnor och män i de olika yrkeskategorierna. Bortfallet utgörs av ett enkätsvar där demografisk data saknades.

Instrument

Det mätinstrument (bilaga 2) som användes i studien bestod av NAQ-Rs (Negative Acts Questionnaire-Revised) enkät med 22 items utvecklat av Einarsen, Raknes, Matthiesen och Hellesøy, (1994); Hoel, (1999) i syfte att mäta upplevelsen av mobbning och diskriminering på arbetsplatsen. NAQ-R valdes för att det i tidigare studier uppvisat en hög reliabilitet och validitet. Cronbach's alpha har legat mellan .87 till .93. Vidare har NAQ-R använts i många tidigare studier som mäter arbetsrelaterad mobbning och förekomst i ett flertal ”peer-review” granskade artiklar och forskningsprojekt runtom i världen (University of Bergen, 2009). I detta instrument mättes förekomsten, intensiteten och frekvensen av upplevelsen utav mobbning genom att undersöka 23 negativa företeelser på arbetsplatsen. Tidigare studier har även visat att skalan korrelerar med mått på jobbtillfredsställelse i en rank av $r = -.24$ till $r = -.44$, med mått på psykologisk hälsa och välbefinnande i en rank av $r = -.31$ till $-.52$ samt med mått på psykosomatiska besvär ($r = .32$) (University of Bergen, 2009). Påståendena i NAQ-R refererar inte uttryckligen till termen mobbning, vilket kan bidra till att det underlättar för deltagarna att besvara påståendena då de inte behöver stämpla sig själva som mobbningsoffer. Utöver de 22 ursprungliga påståendena som enkäten bestod av så lades ett påstående till där en uppdelning

av påstående nr 22 gjordes (jag utsätts för fysiskt eller psykiskt våld). För att kunna särskilja företeelserna psykiskt och fysiskt våld, delades dessa upp i två påståenden (jag utsätts för fysiskt våld samt jag utsätts för psykiskt våld). Därutöver tillades den öppna frågan: ”Är det något ytterligare du vill tillägga?” Frekvensen av företeelserna skattades på en skala från 0-4 där 0 = Aldrig, 1= Mycket sällan, 2 = Varje månad, 3 = Varje vecka och 4 = Dagligen. Den demografiska informationen i enkäten bestod av ålder, kön, anställningsform och anställningstid.

Procedur

Sex militära förband kontaktades (bilaga 3) via e-post. Av de sex svarade fem att på grund av tidsbrist kunde deras personal inte delta i undersökningen. Ett förband svarade via e-post att deras personal eventuellt kunde delta i undersökningen, förbandet skulle återkomma när de hade kontrollerat förbandets policy angående deltagandet i externa undersökningar. Efter telefonkontakt där författarna i detalj beskrev enkätens mål och syfte ställde sig förbandet positivt till undersökningen. Man trodde sig dock enbart kunna bidra med cirka fyrtio enkätsvar. Detta berodde på att personal hade börjat ta kompensationsledigt i samband med den kommande juledigheten. Enkätundersökningen genomfördes på plats. Den gick till på så sätt att en representant från förbandet mötte upp författarna i vaken till regementsområdet. Representanten eskorterade författarna runt till de platser där personal bedrev verksamhet inom regementsområdet. Representanten förklarade detaljerat vad undersökningen gick ut på och vara noga med att förklara att det var frivilligt. Samtliga tillfrågade, utom en, tackade ja till att svara på enkäten. Totalt blev det fyrtio enkätsvar och det tog en och en halvtimme. Författarna ansåg att fyrtio enkätsvar var för lite för en undersökning på denna nivå. På grund av tidsplanen valdes ett annat tillvägagångssätt för att samla in resterande enkätsvar. Författarna valde att nyttja en privat kontakt vid ett annat förband. Kontaktpersonen är förtroendemans (med förtroendemans menas här en demokratiskt vald individ som har fått enhetens förtroende att föra enhetens talan angående bland annat den psykosociala arbetsmiljön). Förtroendemannen har även fått förtroendet att medla och vara rådgivande både internt och externt) på plutonsnivå (med plutonsnivå avses här en militär enhet om cirka tjugo soldater) och kunde på grund av det utnyttja befintlig förtroendeorganisation (med förtroendeorganisation avses här förtroendemännen på sex plutoner vid förbandet i fråga) för att administrera enkäterna på förbandet. Författarna förklarade personligen detaljerat för sin kontakt om undersökningens mål, krav och syfte. Författarna distribuerade enkäten via e-post till kontakten vid förbandet i fråga. Författarnas kontakt skrev ut och satte samman fyrtio enkäter. Kontakten spred inledningsvis informationen om enkätundersökningen via en sluten grupp på Facebook där

samtliga soldater är medlemmar. I den informationen underströks det särskilt att det var frivilligt att delta, att undersökningen gällde individer och inte förband samt att anonymitet garanterades. Förtroendemännen från de sex plutonerna ställde sig positiva till att distribuera enkäterna vid nästa plutonchefens timme (motsvarar arbetsplatsträff till innehåll och karaktär). Författarnas kontakt fördelade enkäterna, sju stycken vardera till fyra plutoner och sex stycken vardera till två plutoner (de två sista plutonerna blev det bara sex enkäter var på grund av att det bara delades ut fyrtio enkäter). Det skedde genom respektive plutons postfack. Varje bunt enkäter försågs med ett försättsblad med instruktioner om hur distributionen skulle genomföras (tid och plats samt hur de skulle returneras) samt att det var helt frivilligt att delta och att anonymitet garanterades. Förtroendemännen hämtade enkäterna i respektive postfack och delade ut enkäten inom sin pluton. När enkäterna var ifyllda returnerade respektive förtroendeman enkäten enligt instruktion. Författarnas kontakt tog därefter hand om samtliga enkäter och distribuerade enkäterna personligen till författarna. Författarna anser att vetenskapliga och etiska krav uppfylldes främst genom tydliga instruktioner, genom att använda sig av förtroendemän samt att insamlingen skedde planerat och strukturerat.

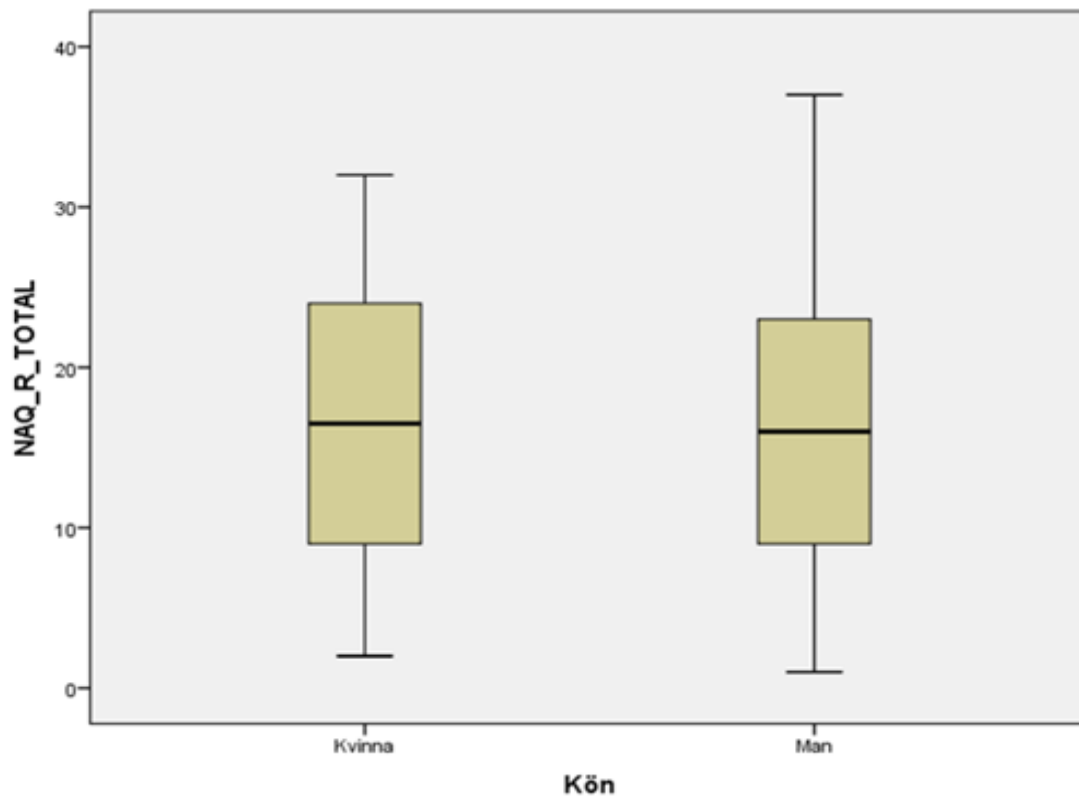
Etik

Studiens överordnade forskningsprincip har varit respekt för deltagarnas privatliv, värdighet och välfärd (Wilson & MacLean, 2011).

Deltagarna fick korrekt och fullständig information om syfte, tillvägagångssätt och mål med studien (bilaga 1). Deltagarna uppmärksammades på att de som individer och förband var anonyma och att undersökningen kunde avbrytas när som helst. De blev även informerade om att deras svar skulle förstöras efter att resultatet sammanställts samt att resultatet skulle presenteras på gruppnivå och ingen individuell deltagare skulle identifieras. Deltagarna gav ett informerat muntligt samtycke.

Resultat

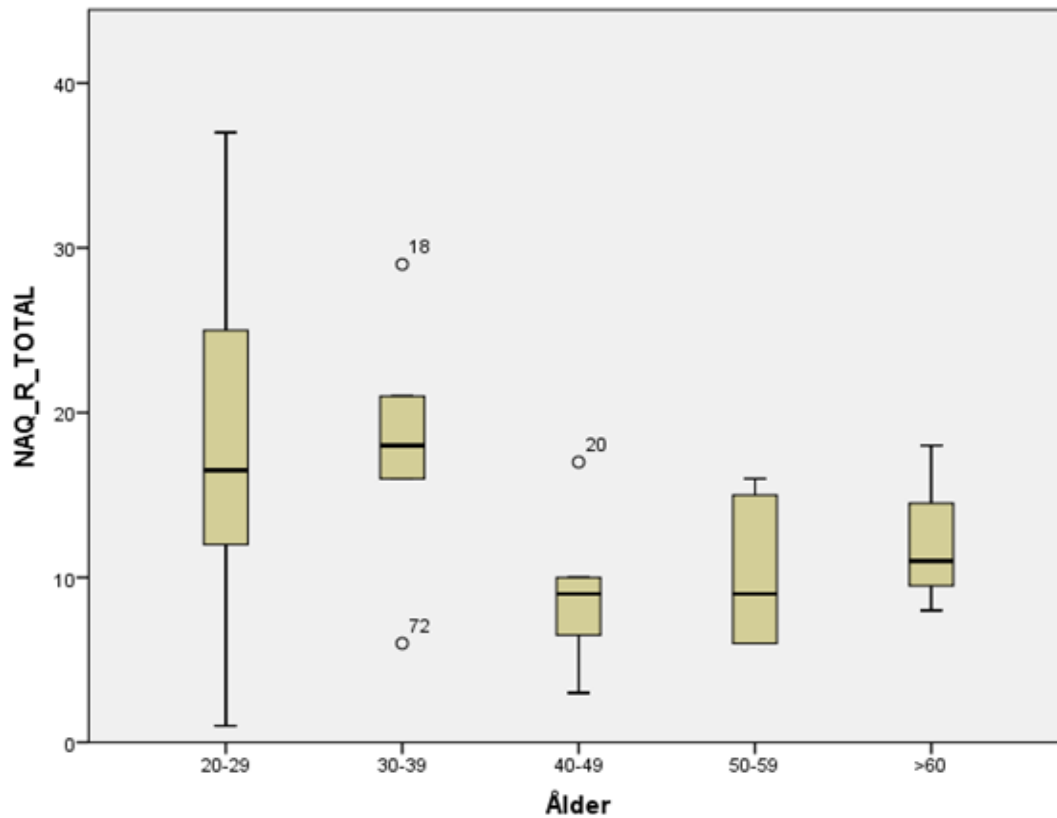
För att få fram ett resultat användes ett oberoende t – test för att jämföra skillnader i upplevd vuxenmobbing mellan kvinnor och män. Resultatet visade inga signifikanta skillnader mellan kvinnor ($M = 16.20$, $SD = 9.28$) och män ($M = 16.46$, $SD = 8.94$; $t(77) = .087$, $p = .83$, two-tailed). Skillnaderna mellan de två gruppernas medelvärde (skillnad i medelvärde = $-.264$, 95 % CI: -6.31 till 5.79) var liten (effektstorleken = $.013$)



Figur 1: Kön

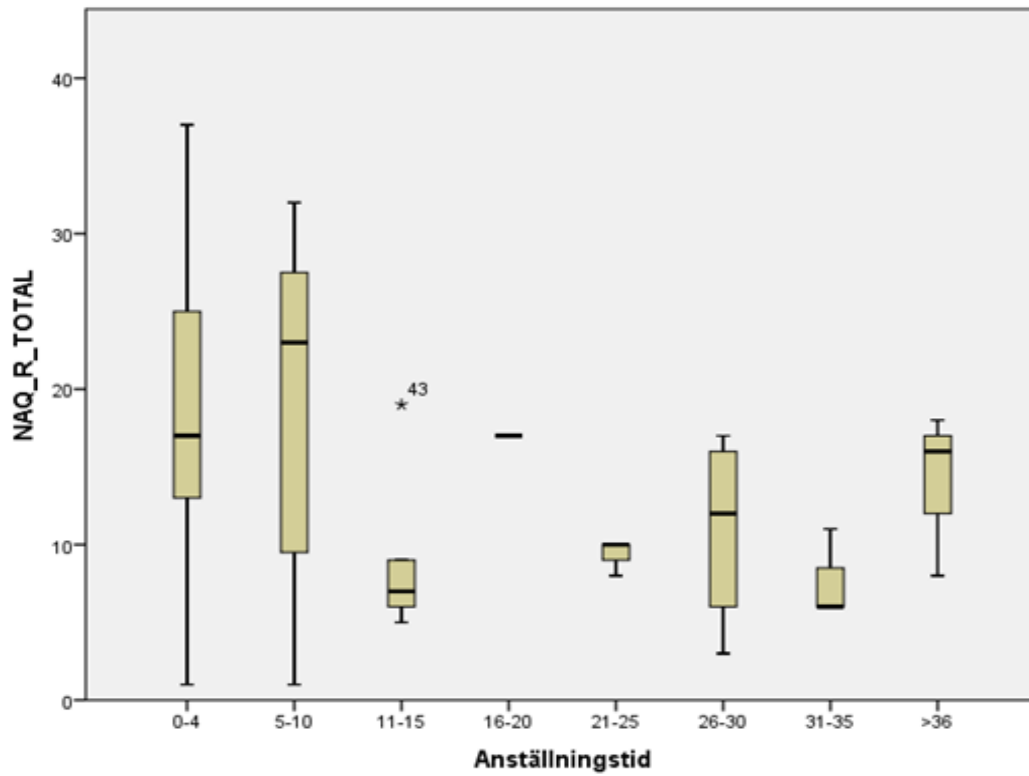
I figur 1 visas att skillnaden i medelvärdet mellan kvinnor och män för upplevd mobbing på de undersökta arbetsplatserna är liten.

Resultatet för övrig demografisk data i studien visade på större skillnader än könstillhörighet. Där påvisades att anställningsform, ålder och anställningstid var av större vikt för resultatet då man kunde se att anställningsformen soldat (GSS/K) hade ett betydligt högre medelvärde ($M = 18,86$) än övriga tre anställningsformer, som alla hade ett medelvärde runt 10 ($M = 9,50$, $M = 10,43$, $M = 11,00$). För kategorin ålder visade resultaten ett lägre medelvärde för de tre åldersgrupperna över 40 år ($M = 8,86$, $M = 10,40$, $M = 12,33$), medan åldrarna 20-39 visade ett betydligt högre medelvärde ($M = 17,91$, $M = 18,0$). Vidare visade den demografiska kategorin anställningstid ett högre medelvärde för de två deltagargrupperna som hade varit anställda 0-5 år respektive 5-10 år, ($M = 18,29$, $M = 18,36$). Medelvärdet för övriga deltagargrupper som hade varit anställda mellan 11 år och upp till + 36 år var avsevärt lägre ($M = 7,67 - M = 11$).



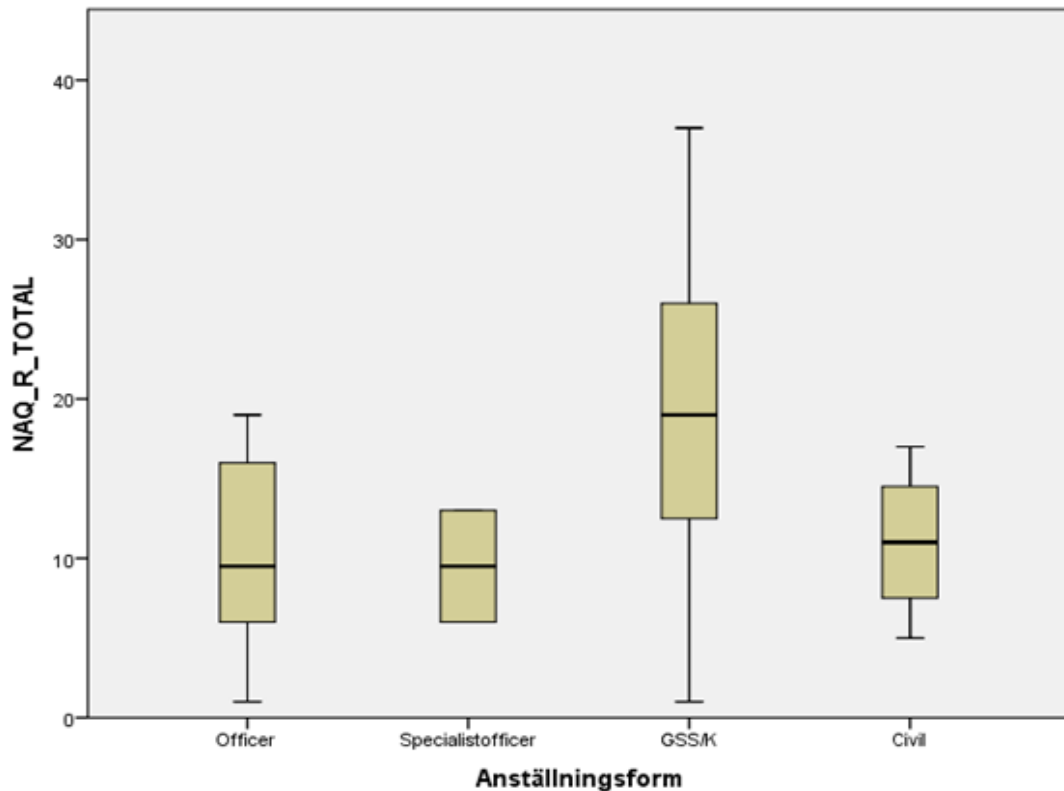
Figur 2: Ålder

I figur 2 redovisas de olika ålderskategorierna. Resultatet visade ett lägre medelvärde för de tre åldersgrupperna över 40 år ($M = 8,86$, $M = 10,40$, $M = 12,33$), medan åldrarna 20-39 visade ett betydligt högre medelvärde ($M = 17,91$, $M = 18,0$).



Figur 3: Anställningstid

Figur 3 visar ett högre medelvärde för de två deltagargrupperna som hade varit anställda 0-4 år respektive 5-10 år, ($M = 18,29$, $M = 18,36$). Medelvärdet för övriga deltagargrupper som hade varit anställda mellan 11 år och upp till >36 år var avsevärt lägre ($M = 7,67 - M = 11$).



Figur 4: Anställningsform

Figur 4 visar att anställningsformen soldat (GSS/K) hade ett betydligt högre medelvärde ($M = 18,86$) än de övriga tre anställningsformerna, som alla hade ett medelvärde runt 10 ($M = 9,50$, $M = 10,43$, $M = 11,00$).

I den öppna frågan ”är det något mer du vill tillägga” var det nio individer (11,3 %) som svarade. Samtliga var män i ålderskategorin 20-29 år.

“Trots allt trivs jag oerhört mycket, del av jargongen” (Man, soldat)

“Upplever att jag hade en mycket bra arbetsplats med gott klimat, men det fanns en individ som genom dominans, kontrollerade, retades och pikande attityd ledde till sämre slutprodukt och arbetsklimat än den tiden när han var borta” (Man, soldat)

“Det är vitt skilda förhållanden på olika förband jag jobbat på.” (Man, Specialistofficer)

“Det finns ett mycket hårt klimat på vissa förband, mycket av det som tas upp förekommer men görs på ett kamratligt sätt” (Man, soldat)

Diskussion

Denna studie hade som syfte att undersöka förekomsten av arbetsrelaterad mobbning inom Försvarmakten ur ett genusperspektiv.

Resultat. Resultatet i denna studie visade inte på några signifikanta skillnader mellan kvinnor ($M = 16.20$, $SD = 9.28$) och män ($M = 16.46$, $SD = 8.94$; $t(77) = .087$, $p = .83$, two-tailed). Resultatet bekräftade inte hypotesen: Kvinnlig personal upplever en högre grad av mobbning på arbetsplatsen än vad män gör i Försvarmakten. Därmed förkastades hypotesen. Resultatet i denna studie stöds av resultaten i från tidigare studier som inte heller funnit signifikanta skillnader ur ett könsperspektiv beträffande utsatthet för mobbning (Leymann, 1996). De skillnader som däremot har rapporterats är hur kvinnor och män upplever sättet på vilket mobbning på arbetsplatsen yttrar sig, där kvinnor upplever en högre grad av ryktesspridning, baktal, förlöjligande av ens privata situation samt att överordnade begränsade möjligheten att utveckla och yttra sig. Männerna upplevde oftare att de var utsatta för högljudda ordväxlingar, hot av muntlig karaktär och att deras omdöme eller yrkesskicklighet blev ifrågasatt (Leymann, 1992). För att undersöka om denna studie fann stöd för en skillnad i hur män och kvinnor uppfattade hur mobbning yttrade sig och om det fanns olika områden med vilken svaren skiljde sig åt mellan kvinnor och män, undersöktes även enkätens olika påståenden separat. Studien fann inga skillnader i varken frekvensen av upplevd mobbning eller hur mobbningen i sig yttrade sig, då svaren för enkätens 23 samtliga påståenden var likvärdigt graderade oavsett kön. Till skillnad från tidigare studier kring könsminoriteter (Eriksen & Einarsen 2004), visade denna studie inte att kvinnor som minoritet upplevde en högre grad av mobbning på arbetsplatsen. Om detta kan bero på Försvarmaktens kontinuerliga arbete och mål för jämlikhet och för det arbete som pågår med att vidta åtgärder för att öka andelen kvinnor inom Försvarmakten är en fråga som man kan komma närmare ett svar genom ytterligare studier av Försvarmakten. Likväl kan det vara av vikt att studera andra verksamheter där man bedriver liknande aktiva åtgärder för ovannämnda, för att få ett bredare perspektiv och ytterligare möjligheter att undersöka dess effekt. I samband med diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som trädde i kraft i januari 2009, vilken förbjuder diskriminering som har samband med bland annat könsfrågor, efterfrågade Försvarmakten en kartläggning beträffande diskrimineringsgrunderna bland Försvarmaktens anställda. Denna studie utfördes av Göteborgs universitet (Eriksson-Zetterquist, et al.2011) och där rapporterades att 24,1 procent av kvinnorna upplevt någon form av könsrelaterad kränkning, medan enbart 3,3 procent av männen upplevt kränkning grundat på könstillhörighet. I denna studie fann man alltså en betydligt större andel kvinnor jämfört med män som upplevt sig ha blivit kränkta på grund av

könstillhörighet. Detta står i kontrast till tidigare studier som gjorts, där man inte har funnit några signifikanta skillnader i upplevd mobbning på arbetsplatsen (Leymann, 1996). Samtidigt skiljer sig studien utförd av Göteborgs universitet (Eriksson-Zetterquist, et al.2011) från resultatet i denna aktuella studie. Möjligt är att denna skillnad beror på att underlaget för vår studie inte har varit så omfattande eller att arbetsklimatet ser olika ut på de olika arbetsplatserna inom Försvarmakten. Däremot är det också möjligt att en bidragande faktor för skillnaderna i resultatet för dessa studier kan bero på att ovannämnda undersökning genomfördes år 2011 och att en förändring därefter inträffat som ett led i arbetet för en minskad mobbning. Nämnvärt är att det finns kvinnliga militärer som ser negativt på att Försvarmakten nu bygger om till separata duschar och omklädningsrum för män och kvinnor för att bland annat följa arbetsmiljölagen. Anledningen till att kvinnorna ser negativt på separata duschar och omklädningsrum är bland annat att kvinnor som ofta är få eller ensamma i sin grupp missar de informella konversationerna i gruppen som bidrar till en känsla. Den enda kvinnan eller de få kvinnorna hamnar lite utanför gruppen det vill säga en eller få personer skiljs från gruppen. Att separera kvinnor och män gör att gruppen inte svetsas samman ordentligt och att den sociala gemenskapen påverkas negativt (Sundgren, 2015).

Sammanfattningsvis har vi noterat att Försvarmakten använder sig av särskilda urvalskriterier, en så kallad fastställd kravprofil vid rekrytering av militär personal. Bland flera instrument är personlighetsbedömning ett. Personlighetsbedömningen utgår bland annat från psykologisk kapacitet, allmän psykologisk resursstyrka, värdegrund, social och kommunikativ förmåga, samarbetsförmåga och ledaregenskaper. Det kan vara på grund av dessa faktorer som de anställda i Försvarmakten har en uttalad humanistisk människosyn. Det kan i sin tur bidra till att de anställda är mer benägna att efterleva Försvarmaktens Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014 (Försvarmakten, 2012). Försvarmaktens värdegrund (Försvarmakten, 2015) samt Försvarmaktens uppförandekod (försvarmakten, 2015). Som anställd i Försvarmakten har du en skyldighet att uppfylla och efterleva det som uttrycks i de styrande dokumenten. Det skulle enligt vår mening gå tvärt emot de styrande dokumenten att mobba och/eller kränka en annan människa oavsett kön, politisk tillhörighet, religiös tillhörighet, sexuell läggning och etnicitet. Utöver att försvarmaktens personal inte tillåts att begå sådana handlingar är de däremot skyldiga att ingripa om det ändå skulle ske. På så sätt kan resultaten i denna studie på olika sätt ha påverkats av selektion genom att de män och kvinnor som anställs av Försvarmakten kan skilja sig från andra grupper i arbetslivet.

Insamlingsmetoder. Insamlingsmetoderna i studien bestod på det ena förbandet av att författarna på plats distribuerade enkäterna personligen till varje deltagare och av att enkäterna

delades ut av förtroendemän på det andra förbandet. Eftersom författarna hade mer kontroll över hanteringen av de enkäter som personligen delades ut och samlades in av författarna på det ena förbandet är det möjligt att dessa enkäter är mer tillförlitliga. Samtidigt var det ett tillfälle då man på en avdelning började prata sinsemellan angående de olika svarsalternativen, varpå representanten som var med författarna vid enkätutdelningen kommenterade att det inte var ett grupparbete. Detta kan ha förekommit på det andra förbandet, då författarna inte var på plats vid ifyllande av enkäterna och därför inte haft möjlighet att få en överblick över detta. De olika insamlingsmetoderna kan eventuellt bidra till olikheter i hur man valt att besvara enkäten samt hur enkäterna har hanterats. Däremot använde författarna sig av en tillförlitlig källa på det förband där författarna ej närvarade och anser därför att den aspekten inte bör ha påverkat resultatet. Vi anser att det mätinstrument som användes i studien var en av studiens styrkor då det har en hög validitet och är beprövat i ett flertal studier (Einarsen, Hoel, & Notelaers 2009; Kakoulakis, Galanakis, Bakoula-Tzoumaka, Darvyri, Chroussos, & Darvyri, 2015) och rekommenderar det därför för framtida studier som avser undersöka mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. Samtidigt är det möjligt att man hade fått fram andra resultat genom ett annat metodval. Exempelvis skulle det vara möjligt att intervjuer, där man kan komma närmare en mer detaljerad och personlig bild av varje enskild individs upplevelse, hade fångat eventuella könsskillnader bättre.

Övriga fynd. Övrig demografisk data i studien visade på oväntade fynd i form av större skillnader i upplevt arbetsklimat för anställningsform, ålder och anställningstid än för kön. Resultatet visade att anställningsformen soldat (GSS/K) hade ett högre medelvärde än övriga tre anställningsformer. För den demografiska kategorin ålder visade resultaten ett lägre medelvärde för de tre åldersgrupperna över 40 år, medan åldrarna 20-39 visade ett betydligt högre medelvärde. Slutligen visade den demografiska kategorin anställningstid ett högre medelvärde för de två deltagargrupperna som hade varit anställda 0-5 år respektive 5-10 år, än övriga åldersgrupper som hade varit anställda mellan 11 år och upp till + 36 år.

Som tidigare nämnd studie (Magerøya et al. 2008), som visade att yngre åldersgrupper upplevde högre nivåer av arbetsrelaterad mobbning, visade även vår studie ett samband mellan ålder och upplevd mobbning (lägre grad av psykosocial trivsel). Vidare fann man i samma studie att man på olika avdelningar kan finna olika nivåer av upplevd mobbning. Även detta resultat fann stöd i vår studie. Möjligt, att man funnit större skillnader i upplevd mobbning på grund av organisatoriska strukturer och skillnader i arbetsförhållanden på de olika avdelningarna, snarare än könstillhörighet i sig. Samtidigt är det möjligt att om man hade utfört samma studier i andra kulturer och länder, att man då hade funnit en högre förekomst av mobbning grundad på

könstillhörighet. Därför skulle det även kunna vara av intresse av att göra mer omfattande tvärsnittsstudier i ämnet.

Identifierade svagheter. I vår studie deltog 10 kvinnor (12,7%), det är en något lägre andel jämfört med hur många anställda kvinnor det totalt är i hela försvarsmakten 3321 (16,6%). Det är en svaghet i undersökningen att inga kvinnliga officerare eller specialistofficerare deltog. Försvarsmakten har 421 (5,6 %) kvinnliga officerare och 140 (8,8 %) specialistofficerare. Det är möjligt att det eventuellt hade blivit en skillnad i resultatet om dessa yrkeskategorier deltagit. När det gäller soldat (GSS/K) och civilanställda överensstämmer det inte med hur det ser ut i verkligheten inom Försvarsmakten. I studien deltog 56 (70,8%) soldater (GSS/ K) och inom Försvarsmakten finns det 5570 (27,9%) soldater. I studien deltog det 7 civilanställda (8,9 %) och inom Försvarsmakten arbetar det 5195 (26 %) civilanställda. Då urvalet på grund av ovannämnda möjligen inte var representativt är det svårt att dra några säkra slutsatser av resultatet. I framtida studier skulle därför ett större antal deltagare vara att föredra. Det vore även önskvärt med en större spridning när det gäller personalkategorier, ålder och kön. För att ytterligare undersöka skillnader mellan män och kvinnor inom Försvarsmakten, tittade vi på antalet kvinnor och män som påbörjat och avslutat sin utbildning inom Försvarsmakten. Vi fann att enligt Försvarsmaktens Årsredovisning 2014 (Försvarsmakten, 2014) var antalet kvinnor och män som avslutade sin utbildning för att därefter ta anställning inom Försvarsmakten jämnt fördelade.

Sammanfattning av svaren från enkätens öppna fråga. Svaren på den öppna frågan överensstämmer med studiens resultat i stort vilket kan tyda på att Försvarsmakten på drygt trettio år (Dahlkwist, 1995) har förvandlats från en homogen arbetsplats bestående av svenska vita män, ofta förknippad med en machokultur till en heterogen arbetsplats som välkomnar olikheter såsom kön, sexuell läggning, etnicitet, religionstillhörighet med mera (Försvarsmakten, 2015). Av de nio svaren framgår det att kamratskap och förbandsandan gör att personerna trivs. Däremot förstärks bilden av att soldater och specialistofficerare säger upp sig på grund av bristen på utvecklingsmöjligheter och framtidsplaner. Detta gör att Försvarsmakten inte klarar av att bemanna förbanden (Holmström & Kärrman, 2016).

Vår förhoppning med denna studie är att kunna bidra till en ökad medvetenhet och förståelse kring förekomsten av mobbning på arbetsplatser. Genom en ökad kunskap och förståelse av fenomenet är vår förhoppning att man ska kunna vidta åtgärder och arbeta preventivt. Det för att förhindra förekomsten mobbing och kränkande behandling samt dess skadliga konsekvenser det medför för individen. Samtidigt är vår förhoppning att studien bidrar till att stärka folkförankringen av Sveriges försvar. Det genom att beskriva hur Försvarsmakten

som arbetsplats ser ut 2015, inte minst med ett genusperspektiv. En intressant aspekt är att den organisation vi undersökte har en värdegrund på myndighetsnivå och en uppförandekod på individnivå. Vi menar att det är en bidragande faktor till vårt resultat. Implementerandet av denna typ av värdegrund och uppförandekod, gällande bland annat jämställdhet och jämlikhet, kan bidra till att förändra beteendet hos anställda på arbetsplatser i allmänhet. Det anser vi bidrar till att kollegor tänker en extra gång kring ord eller handlingar som kan uppfattas som mobbing eller kränkande. En formulerad och vedertagen värdegrund och uppförandekod kan också bidra till att göra det lättare för övriga kollegor att ingripa och/eller informera chefen om de uppfattar det som att mobbing förekommer, antingen på grund av kön eller av andra orsaker.

Förslag till fortsatt forskning. Vi anser att det är av vikt att i en framtida studie undersöka om det pågående arbetet för jämställdhet och jämlikhet inom Försvarsmakten en reell varaktig förändring. Vi ser gärna framtida studier som undersöker andra arbetsplatser som följer samma typ av riktlinjer och policy som Försvarsmakten. Det för att mäta effekten av dem. Efter som samhället förändras och med det attityder och normer anser vi att forskning om mobbing och kränkande behandling bör bedrivas kontinuerligt för att vara aktuell. Avslutningsvis så hoppas vi att vårt resultat kan bidra till att hålla ämnet vuxenmobbing på arbetsplatser ur ett genusperspektiv aktuellt i samhället för att motverka förekomsten av dess skadliga effekter.

Referenser

- AFS 1993:17. *Kränkandesärbehandling i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452–471.
- Arbetsmiljöverket. (2014). Korta arbetsskadefakta Nr 6/2014. Hämtad 2015-12-13, från, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-krankandesarbehandling-faktablad-2014-06.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2011). Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet. Nr 7/2011. Hämtad 2015-12-01, från, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/psykologiska-perspektiv-pa-hot-och-vald-i-arbetslivet-kunskapssammanstallningar-rap-2011-7.pdf>
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression; Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22: 161-173.
- Björk, G. (1999). *Mobbning en fråga om makt*. Lund: Studentlitteratur AB
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *20, (3)*, 173–184. DOI: 10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., & Rengo, C. (2003). Raising awareness of psychological harassment at work. Geneva: WHO http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf
- Dahlkwist, M. (1995). *Arbetsmiljökunskap*. Stockholm: Liber utbildning AB
- Einarsen, S., (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G., (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised, *Work & Stress* 23,(1), 24-44.
- Einarsen S, Matthiesen S & Skogstad A (1998) "Bullying, Burnout and Well-being among Assistant Nurses" *Journal of Occupational Health and Safety*, 14(6), s 563– 568.

- Einarsen, S., Raknes, B.I., & Mattheisen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organisations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Eriksen, W., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (4), 473-492.
- Eriksson-Zetterquist, U., Solli, R., & Styhre, A. (2011). *Diskriminering inom Försvarsmakten - en intersektionell analys*. (GRI-rapport 2011:1). Göteborg: Handelshögskolan. Göteborgs Universitet.
- Försvarsmakten. (2012).Försvarsmaktens Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014. Hämtad 2015-12-20, från http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/vara-varderingar/hkv-2012-03-16_16-100--54891-styrdokument-for-jamstallldhet-och-jamlikhet.pdf
- Försvarsmakten. (2015). 1000 möjligheter. Hämtad 2015-12-13, från, http://jobb.forsvarsmakten.se/siteassets/media/pdf-och-worddokument/informations--och-rekryteringsbroschyrer/m7737-366617_fm-hrc-1000-mojligheter-140603-006_lowres.pdf
- Försvarsmakten. (2015). Lediga tjänster. Hämtad 2015-12-20 från, <http://jobb.forsvarsmakten.se/sv/lediga-tjanster/>
- Försvarsmakten.(2015).Försvarsmakten i siffror. Hämtad 2015-12-13, från <http://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/forsvarsmakten-i-siffror/>
- Gill, M. J. & Sypher, B. D. (2009). Workplace incivility and organizational trust. I: Lutgen-Sandvik, P. & Sypher, B. D. (red) *Destructive organizational communication: Processes, consequences, and constructive ways of organizing*. New York, NY: Routledge.
- Hallberg, L.R. & Strandmark Kjölrsrud, M. (2004). *Vuxenmobbing i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur.
- Hansen, Å.M., Hogh, 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(1), 63-72.
- Holmström, M. Kärrman, J. (2016, Januari). Starkt stöd att införa värnplikt för båda könen. *Dagens Nyheter*. Hämtad 2016-01-04, från <http://www.dn.se/nyheter/sverige/starkt-stod-att-infora-varnplikt-for-bada-konen/>
- Kakoulakis, C., Galanakis, M., Bakoula-Tzoumaka, C., Darvyri, P., Chroussos, G., & Darvyri, C. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers. *Psychology*, 6,(1) 63-74. doi: [10.4236/psych.2015.61007](https://doi.org/10.4236/psych.2015.61007).

- Keashly, L. (2001). Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective. *Violence & Victims*, 16(3), 233–268.
- Leymann, H., (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1992). Från mobbning till utslagning i arbetslivet. Stockholm: Norstedts Tryckeri.
- Leymann, H. (1996) The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann H & Gustafsson A (1996) "Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorder" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), s 251–275.
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483-496.
- Lindroth, S., & Leymann, H., (1993). *Vuxenmobbning mot en minoritetsgrupp av män inom barnomsorgen: om mäns jämställdhet i ett kvinnodominerat yrke*. Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Magerøya, N., Laub, B., Riise, T., Moend, B.E. (2008). Association of psychosocial factors and bullying at individual and department levels among naval military personnel. *Journal of Psychosomatic Research* 66 (2009) 343–351.
- Mikkelsen EG & Einarsen S (2002) "Basic Assumptions and Symptoms of Posttraumatic Stress among Victims of Bullying at Work" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), s 87–111.
- Mikkelsen EG & Einarsen S (2002b) Relationships between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-efficacy. Oxford, Storbritannien och Malden, The Scandinavian Psychological Associations
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Salin, D., & Morante, M. E. (2008). Workplace bullying in southern Europe: Prevalence, forms and risk groups in a Spanish sample. *International Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 95-109.
- Niedl K (1996) "Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), s 239–249.
- Ohlsson, A-C., & Ragnestål-Impola C. (2013). *Vuxenmobbning - Ur ett genusperspektiv på fyra arbetsplatser* (Kandidatuppsats). Trollhättan: Institutionen för individ och samhälle, Högskolan Väst. Tillgänglig: <http://hv.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A708911&dsid=2139>
- Quine L (1999) "Workplace Bullying in nhs Community Trust: Staff Questionnaire Survey" *British Medical Journal*, 318, s 228–232.

- Quine L (2003) Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 12, s 91-101. Cambridge University Press, USA.
- Rekryteringsmyndigheten. (2015). Antagningsprövning. Hämtad 2015-12-23, från <http://www.rekryteringsmyndigheten.se/malgruppsnavigering/om-du-skall-testas/gmu-fran-ansokan-till-utbildningsstart/antagningsprovnigen/>
- Salin, D.(2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals. A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 425-442.
- SFS 1982:80. *Lagen om anställningsskydd*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- Sundgren, L. (2015, December). Kvinnor på Ledningsregementet: Separata duchrum försämrar gruppkänsla. *Officerstidningen*, december (nr 8), 14-16.
- University of Bergen. (2009). *Bergen Bullying Research Group*. Hämtad 2015-11-01, från <http://www.uib.no/en/rg/bbrg/44045/naq>
- Vartia M (2003) Workplace Bullying. A Study on the Work Environment, Well-being and Health. People and work research reports 56, Helsingfors: Finnish Institute of Occupational Health.
- Weman- Josefsson, K & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur AB
- Wilson, S. & MacLean, R. (2011). *Research Methods and Data Analysis for Psychology*. London: McGraw-Hill Education.
- Zapf D (1999) "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/bullying at Work" *International Journal of Manpower*, 20(1/2), s 70– 85.
- Zapf , Knorz C & Kulla M (1996) "On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), s 215–237.
- Östberg, K & Eriksson, L (2009) *Mobbning på arbetsplatsen Handbok i konsten att slå tillbaka*. Uppsala: Publishing House AB.