



Institusjonsrapport **MOBBING OG TRAKASSERING VED HØGSKULEN I VOLDA**

Innhold

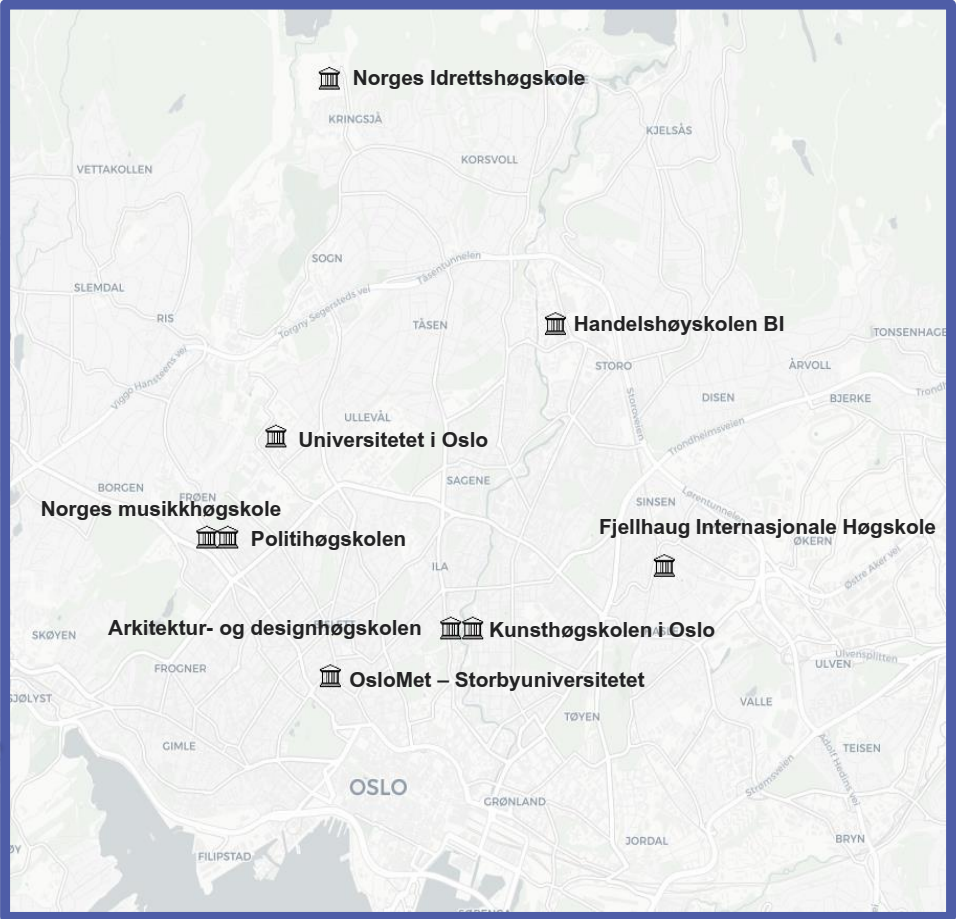


Prosjektinformasjon	03
Oppsummering	08
Mobbing og trakassering	10
Seksuell trakassering	16
Seksuelle overgrep	18
Kjennskap til varslingsrutiner	20
Bakgrunnsvariabler	24
Kontakt Ipsos	28



Prosjektinformasjon

DELTAGENDE INSTITUSJONER



Høgskulen i Volda



REGION BERGEN



REGION OSLO



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet



Høgskolen i Østfold



Ansgar teologiske høgskole

Universitetet i Agder

Bakgrunn, formål og metode

Ipsos har på vegne av Universitetet i Agder gjennomført en spørreundersøkelse som kartlegger mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren.

Formålet med undersøkelsen er å kartlegge omfang og frekvens av mobbing og trakassering på arbeidsplassen, samt tilfeller av seksuell trakassering og seksuelle overgrep.

Undersøkelsen ble sendt ut til 42778 ansatte ved 26 deltagende UH-institusjoner. Totalt ble undersøkelsen besvart av 17984 respondenter, noe som gir en responsrate på 42 %. undersøkelsen ble gjennomført mellom 20. mai og 11. juni 2019.

Undersøkelsen er en populasjonsundersøkelse hvor alle ansatte er invitert til å delta. Det er derfor ikke trukket et utvalg på forhånd, og vi har ikke spesifiserte kvoter på bakgrunnsvariabler hos de ansatte.

Av denne grunn så gjøres det ingen generaliseringer til den øvrige populasjonen som ikke har svart.

Om institusjonsrapporten

Denne rapporten fremstiller svarene fra respondenter ved Høgskulen i Volda.

Det ble utsendt 379 intervjuforespørsler til Høgskulen i Volda, med 220 registrerte svar. Dette tilsvarer en svarprosent på 59 % og er 16 % over gjennomsnittet.

Kommentarene som gis til de grafiske fremstillingene av tallene bemerker hvilke bakgrunnsvariabler som utmerker seg som viktige forskjeller i de avgitte svarene.

Hvis det er signifikant flere kvinner enn menn som avgir et svar, så bemerkes dette i teksten. Det samme gjelder for alder, stillingskategori og lederansvar.

Rapporten består av fire deler pluss en del med bakgrunnsvariabler. Rapporten leveres også spørreskjema som vedlegg.

Der hvor det ikke er kommentarer om signifikante variasjoner mellom kategorier på bakgrunnsvariabler, så er det enten ingen betydelige forskjeller mellom kategoriene i en variabel eller så er bakgrunnsvariablene utelatt av anonymitetshensyn.

Om spørreskjema

Spørreskjemaet er utarbeidet av Ipsos i samarbeid med oppdragsgiver, og finnes som vedlegg til denne rapporten.

Undersøkelsen stiller spørsmål om fire tema:

1. Mobbing og trakassering
2. Seksuell trakassering
3. Seksuelle overgrep
4. Kjennskap til og erfaring med varslingsystem

Spørreskjemaet inneholder en rekke utdypende spørsmål om form, frekvens og avsender av de forskjellige formene for negativ oppmerksomhet, i tillegg til spørsmål om bakgrunnsvariabler som kjønn, alder og stillingsbeskrivelse.

Anonymitetshensyn

Gitt undersøkelsens sensitive temaer så er det flere spørsmål hvor det kun oppgis total andel per svaralternativ, uten respondentenes bakgrunnsvariabler.

Vi oppgir ikke bakgrunnsvariabler som kjønn, alder og stilling der hvor det er under 10 respondenter som har avgitt et svaralternativ i den hensikt å utelukke enhver mulighet til å utgi personidentifiserende data. Et unntak fra dette er i den nasjonale rapporten, hvor det ikke finnes noen referanser til hvilken institusjon respondenten tilhører.

Vi oppgir heller ikke svar på oppfølgingsspørsmål dersom basen består av færre enn 10 respondenter. Dette gjøres fordi Ipsos ikke kan kjenne til interne forhold som gjør at respondentenes svar kan være personidentifiserende.

Bakgrunnsvariabler er også tilbakeholdt der hvor det på tross av antallet respondenter kan være personidentifiserende informasjon.

Dette er et valg som er truffet uavhengig av oppdragsgiver, og eventuelle spørsmål om disse vurderingene skal rettes til Ipsos.

Metodiske utfordringer

Det forekommer utfordringer ved alle spørreundersøkelser som kan påvirke resultatene. I denne undersøkelsen, som er en populasjonsundersøkelse, så er den viktigste utfordringen er at vi ikke kjenner karakteristika blant de som avstår fra å svare. Medlemmene av en populasjon som ikke svarer bør ideelt sett være normalfordelt og kun bestå av tilfeldige forskjeller på bakgrunnsvariabler.

Vi at det er flere menn enn kvinner som har latt være å svare på undersøkelsen, med det resultat at andelen kvinner som har svart på undersøkelsen er høyere enn andelen kvinner som jobber i UH-sektoren. Dette utgjør en skjevhet i utvalget, siden kvinnenenes svar utgjør en større andel av totalen.

Det kan være flere grunner til denne skjevheten. For det første vet vi at kvinner – i gjennomsnitt – har en høyere responsrate på spørreundersøkelser. For det andre så kan tematikken være avgjørende. Hvis det er slik at en gruppe oftere blir utsatt for mobbing og trakassering, eller seksuell trakassering eller overgrep, så kan denne gruppen være mer tilbøyelig til å ville svare på undersøkelsen.

Det kan også forholde seg motsatt, at grupper som sjeldnere blir utsatt for dette ikke føler det nødvendig å la sin stemme bli hørt.

Disse vurderingene er avgjørende når man skal bedømme svarenes representativitet. Hvis det ikke er noen systematiske forskjeller mellom gruppen som har svart og gruppen som ikke har svart, så kan vi generalisere svarene til å gjelde hele populasjonen. Hvis dette ikke er tilfelle, så kan vi ikke si noe mer om populasjonen enn det som begrenser seg til utvalgets svar.

I utvalgsundersøkelser, der hvor man trekker et randomisert utvalg av populasjonen på forhånd, så veker vi svarene i etterkant etter kjente karakteristika i populasjonen som helhet. Dette gjøres ikke i denne undersøkelsen av flere grunner:

Dette er en populasjonsundersøkelse, og ikke en utvalgsundersøkelse som trekker et utvalg fra en liten del av populasjonen med den hensikt å generalisere svarene til den øvrige populasjonen. Denne undersøkelsen skal derimot kartlegge forekomst av mobbing/trakassering, seksuell trakassering og seksuelle overgrep. Formålet er derfor ikke å generalisere funnene til hele populasjonen, men å kartlegge hvor mange som har opplevd det undersøkelsen spør om.

Det ville også vært uheldig å vekte svarene til de som har rapportert om for eksempel seksuelle overgrep på bakgrunn av kjønnsbalansen i utvalget.

Konsekvensen av dette er at vi benytter formuleringen «X % av respondentene har opplevd...» kontra «X % av ansatte i UH-sektoren har opplevd». Det er viktig å være klar over forskjellen mellom disse to, men med en responsrate på 42 % av hele populasjonen så er vi også sikre på at vi har avdekket generelle tendenser uten at hele populasjonen har avgitt svar.

Vi mener derfor at undersøkelsen gir oss viktig innsikt i UH-sektoren uten at vi behøver å vekte resultatene.



Oppsummering

Hovedfunn

Mobbing og trakassering

Totalt oppgir 14 % at de har blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.

Personene utsatt for mobbing eller trakassering viser til en lavere frekvens av mobbing enn landsgjennomsnittet.

94 % av de som har blitt mobbet eller trakassert oppgir «andre årsaker» som bakgrunn for mobbingen eller trakasseringen.

65 % av de som har blitt mobbet eller trakassert oppgir å ha blitt utsatt for verbal trakassering. Dette er dermed den vanligste formen for mobbing eller trakassering.

52 % av de som ble mobbet oppgir å ha blitt utsatt for dette av en sideordnet kollega.

Seksuell trakassering

1 % oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene. Dette tilsvarer 2 personer.

Av hensyn til respondentenes anonymitet vil det kun bli gitt generelle kommentarer til deres svar på oppfølgingsspørsmål, og det vil ikke bli opplyst om respondentenes bakgrunnsinformasjon.

Seksuelle overgrep

Ingen av respondentene oppgir å ha opplevd at noen har skaffet seg seksuell omgang med dem ved bruk av vold, eller har følt seg tvunget, truet eller presset til seksuell omgang i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.

Varsling

51 % oppgir å kjenne til varslings-/si ifra-systemet. 27 % oppgir at de ikke vet hvordan de finner varslingssystemet, mens 21 % svarer at de er usikre.

Totalt har 8 % meldt fra om kritikkverdig forhold som har berørt dem selv i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.

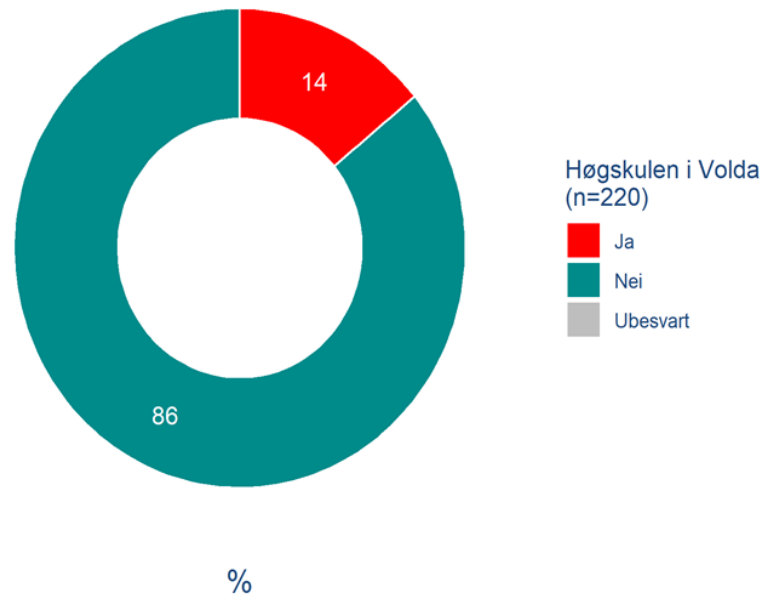
11 % at meldt fra om kritikkverdig forhold på vegne av noen andre i løpet av de siste 12 månedene.



Mobbing og trakassering

MOBBING OG TRAKASSERING

Har du blitt mobbet eller trakassert i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?



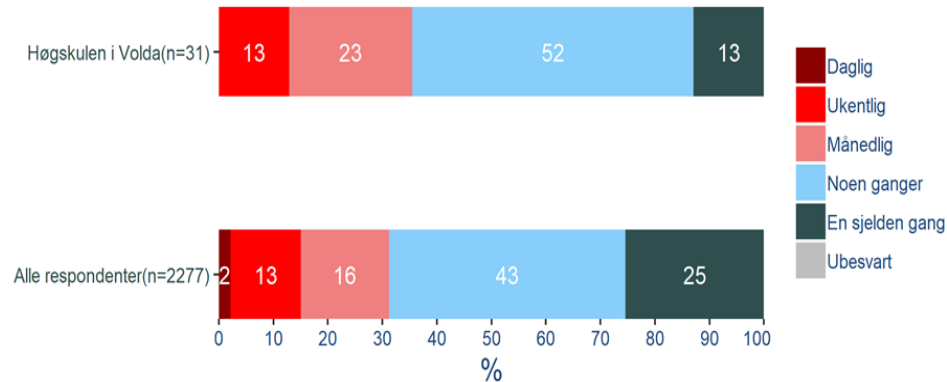
14 % mobbet eller trakassert

- Totalt 14 % oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.
- 16 % av kvinnene og 11 % av mennene oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert.
- 20 % av ansatte innen teknisk/administrativt arbeid oppgir å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste 12 månedene.
- 11 % innen undervisning og forskning, og 11 % av stipendiater oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert i løpet av de siste 12 månedene.

Q7: Har du blitt mobbet eller trakassert i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?
Base: 220

MOBBING OG TRAKASSERING

Hvor ofte har du blitt mobbet eller trakassert i ditt nåværende arbeidsforhold de siste 12 månedene?



Frekvens på mobbing og trakassering

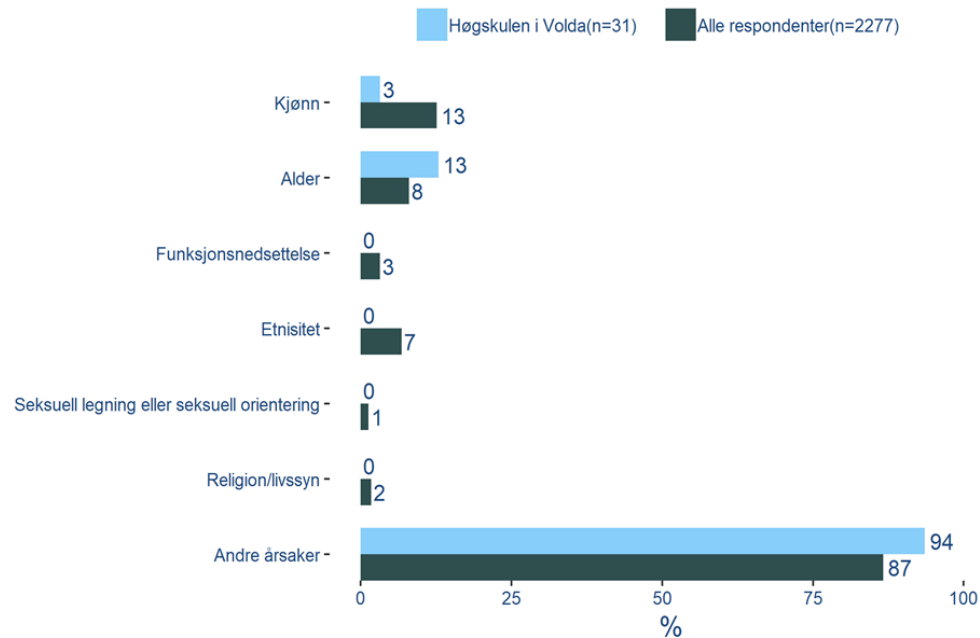
- I den resterende delen av denne seksjonen rapporteres svarene på en rekke oppfølgingsspørsmål som er stilt til de som har opplevd mobbing og trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. **Disse spørsmålene er kun stilt til de som svarte Ja på forrige spørsmål, altså 14 % av utvalget (31 respondenter).** De følgende prosentandelene gjelder derfor kun denne gruppen.
- 52 % av de som oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene oppgir å bli mobbet *noen ganger*.
- 35 % oppgir å bli mobbet månedlig eller oftere.

Q8: Hvor ofte har du blitt mobbet eller trakassert i ditt nåværende arbeidsforhold de siste 12 månedene?

Base: 31 (Filter: Respondenter som har blitt mobbet eller trakassert de siste 12 måneder)

MOBBING OG TRAKASSERING

Har du blitt mobbet eller trakassert i ditt nåværende arbeidsforhold med bakgrunn i ett eller flere av disse grunnlagene i løpet av de siste 12 månedene?



«Andre årsaker» vanligste grunnlaget

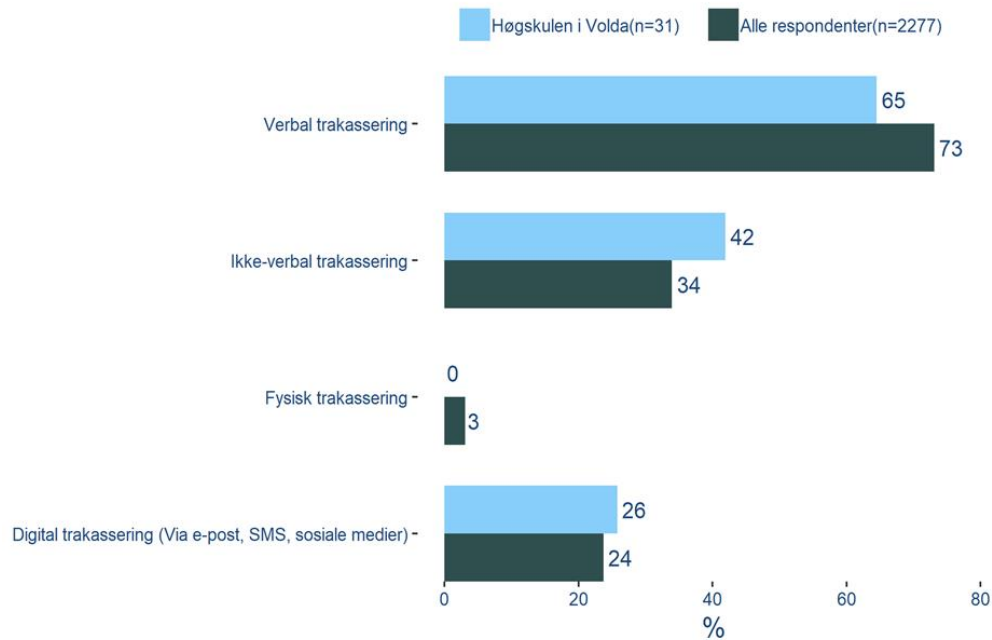
- 94 % av de som oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene svarer at «andre årsaker» er grunnlaget for mobbingen.
- 3 % oppgir kjønn som bakgrunn, mens 13 % oppgir alder som grunnlaget for mobbingen eller trakasseringen.

Q9: Har du blitt mobbet eller trakassert i ditt nåværende arbeidsforhold med bakgrunn i ett eller flere av disse grunnlagene i løpet av de siste 12 månedene?

Base: 31 (Filter: Respondenter som har blitt mobbet eller trakassert de siste 12 måneder)

MOBBING OG TRAKASSERING

Hvilken eller hvilke former for mobbing eller trakassering har du blitt utsatt for i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?



Verbal trakassering vanligst

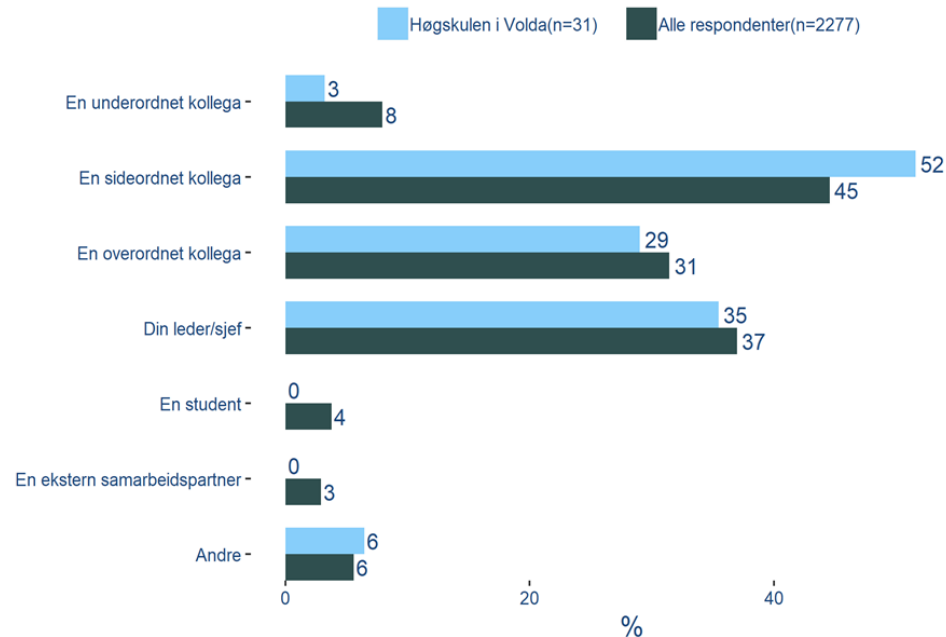
- 65 % av de som har blitt mobbet eller trakassert i løpet av de siste 12 månedene oppgir å ha blitt utsatt for verbal trakassering.
- 42 % oppgir å ha blitt utsatt for ikke-verbal trakassering.
- 26 % oppgir å ha blitt utsatt for digital trakassering, mens ingen oppgir fysisk trakassering.
- Kjønn er jevnt fordelt på alle kategoriene.

Q10: Hvilken eller hvilke former for mobbing og trakassering har du blitt utsatt for i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?

Base: 31 (Filter: Respondenter som har blitt mobbet eller trakassert de siste 12 måneder)

MOBBING OG TRAKASSERING

Hvem utsatte deg for mobbing eller trakassering i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?



Oftest en sideordnet kollega som mobber

- 52 % av de som oppgir å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering oppgir at det var en sideordnet kollega som utsatte dem for dette.
- 29 % oppgir en overordnet kollega og 35 % oppgir egen sjef/leder.

Q11: Hvem utsatte deg for mobbing eller trakassering i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?

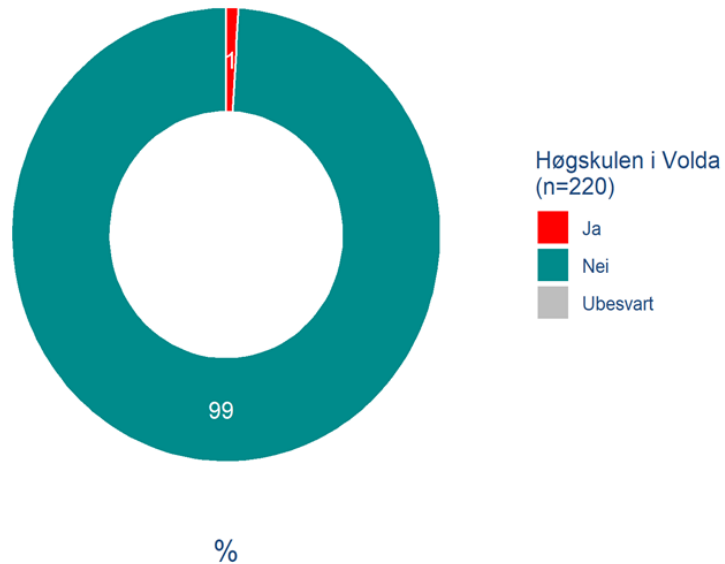
Base: 31 (Filter: Respondenter som har blitt mobbet eller trakassert de siste 12 måneder)



Seksuell trakassering

SEKSUELL TRAKASSERING

Har du blitt utsatt for seksuell trakassering i ditt nåværende arbeidsforhold i de siste 12 måneder?



2 personer utsatt for seksuell trakassering

- 1 % oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering. Dette tilsvarer 2 personer. Av anonymitetshensyn vil ytterligere kommentering av bakgrunnsvariabler og svar på oppfølgingsspørsmål bli begrenset.
- Respondentene opplyser om at de har blitt utsatt for både verbal og fysisk trakassering.
- Den seksuelle trakasseringen oppgis å skje sjeldnere enn månedlig.
- Begge respondentene oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering av en mann.

Q12: Har du blitt utsatt for seksuell trakassering i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?
Base: 220



Seksuelle overgrep

SEKSUELLE OVERGREP

Har du i løpet av de siste 12 måneder, i ditt nåværende arbeidsforhold, opplevd at noen har skaffet seg seksuell omgang med deg ved bruk av vold, eller har du følt deg tvunget, truet eller presset til seksuell omgang?



Ingen utsatt for seksuelt overgrep

- Ingen av respondentene oppgir å ha opplevd at noen har skaffet seg seksuell omgang med dem ved bruk av vold, eller har følt seg tvunget, truet eller presset til seksuell omgang i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.

Q17: Har du i løpet av de siste 12 månedene, i ditt nåværende arbeidsforhold, opplevd at noen har skaffet seg seksuell omgang med deg ved bruk av vold, eller har du følt deg tvunget, truet eller presset til seksuell omgang?

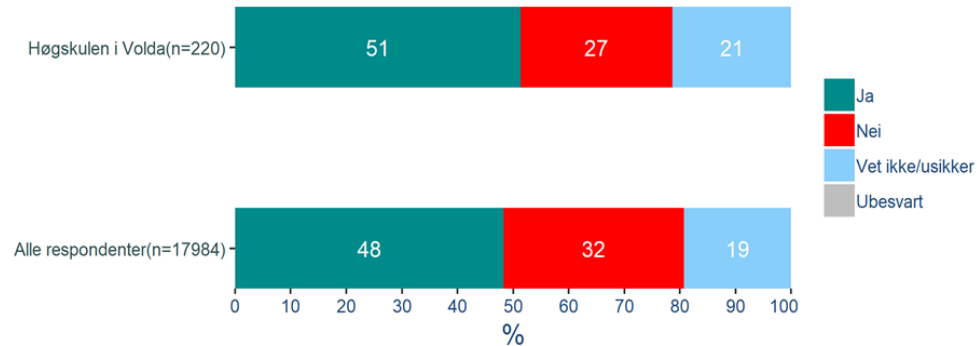
Base: 220



Kjennskap til varslingsrutiner

KJENNSKAP TIL VARSLINGSRUTINER

Vet du hvor du finner varslings-/si ifra-systemet på din UH-institusjon?



51 % kjenner til varslingsrutiner

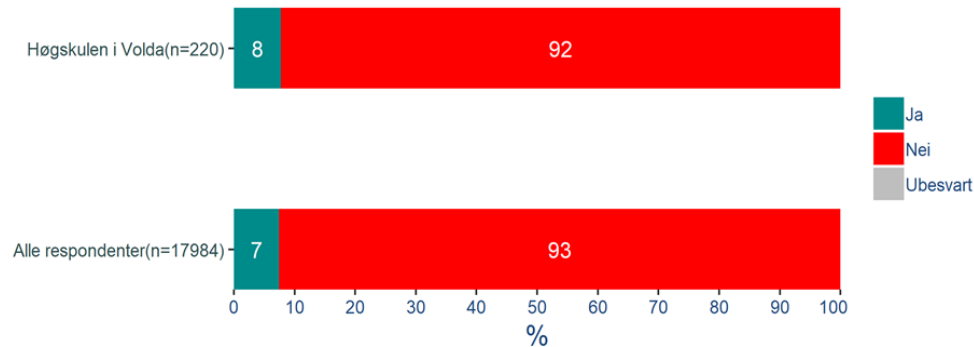
- 51 % oppgir at de vet hvor de finner varslings-/si ifra-systemet, mot 27 % som oppgir at de ikke vet. 21 % er usikre.
- Svarene er jevnt fordelt på begge kjønn.
- Ansatte med lederansvar har i større grad kjennskap til varslingsystemet enn ansatte uten lederansvar. 70 % med lederansvar oppgir å kjenne til systemet, mens 44 % uten lederansvar kjenner til systemet.
- Av ansatte innen teknisk/administrativt arbeid er det 77 % som kjenner til varslingsystemet. Det er 22 % av stipendiater som kjenner til systemet, og 42 % av ansatte innen undervisning og forskning.

Q21: Vet du hvor du finner varslings-/si ifra-systemet på din UH-institusjon?

Base: 220

KJENNSKAP TIL VARSLINGSRUTINER

Har du meldt fra om kritikkverdige forhold som har berørt deg i ditt nåværende arbeidsforhold de siste 12 måneder?



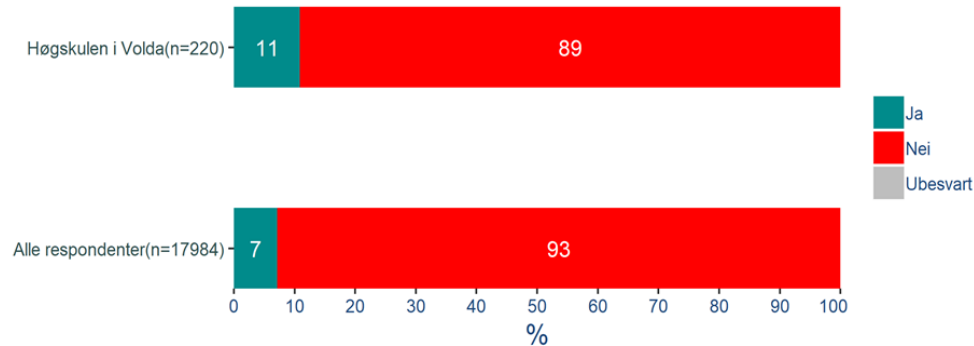
Q22: Har du meldt fra om kritikkverdige forhold som har berørt deg i ditt nåværende arbeidsforhold de siste 12 månedene?
Base: 220

8 % har meldt fra om kritikkverdig forhold

- 8 % har meldt fra om kritikkverdig forhold som har berørt dem selv i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.
- 8 % av kvinner oppgir å ha meldt fra om kritikkverdig forhold, og 8 % av menn.
- 9 % innen undervisning og forskning oppgir å ha meldt fra om kritikkverdig forhold, mens 7 % innen teknisk/administrativt arbeid oppgir å ha tatt i bruk systemet. Ingen stipendiater oppgir å ha meldt fra i løpet av de siste 12 månedene.
- 29 % av de som oppgir å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering oppgir å ha meldt fra om kritikkverdig forhold i løpet av de siste 12 månedene.

KJENNSKAP TIL VARSLINGSRUTINER

Har du meldt fra om kritikkverdige forhold som har berørt andre enn deg i ditt nåværende arbeidsforhold de siste 12 måneder?



11 % meldt fra på vegne av andre

- 11 % oppgir å ha meldt fra om kritikkverdig forhold som har berørt andre enn dem selv i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.
- Andelen som svarer ja er jevnt fordelt på kjønn.
- 14 % innen undervisning og forskning oppgir å ha meldt fra på vegne av andre, mens 5 % innen teknisk/administrativt arbeid. 11 % av stipendiater.

Q23: Har du meldt fra om kritikkverdige forhold som har berørt andre enn deg i ditt nåværende arbeidsforhold de siste 12 månedene?

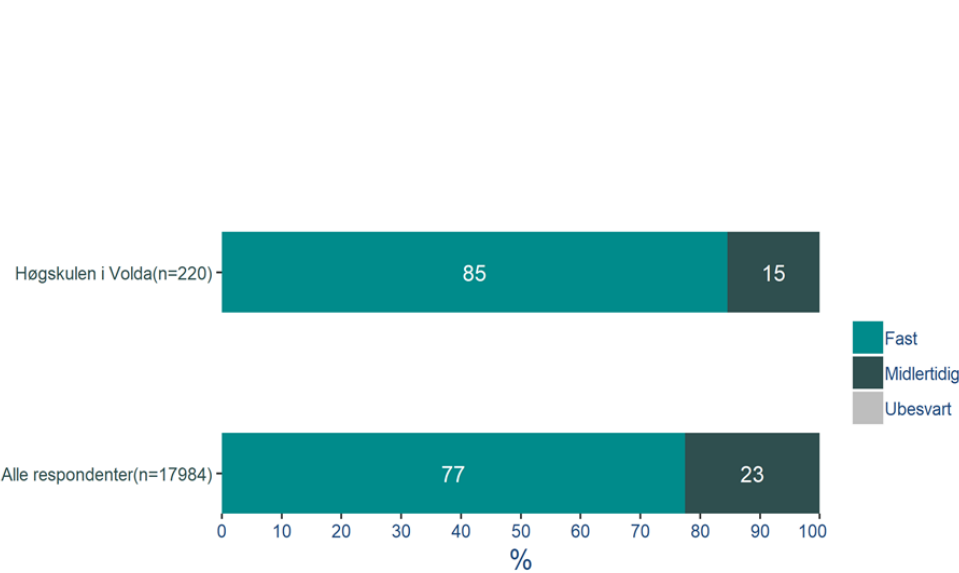
Base: 220



Bakgrunnsvariabler

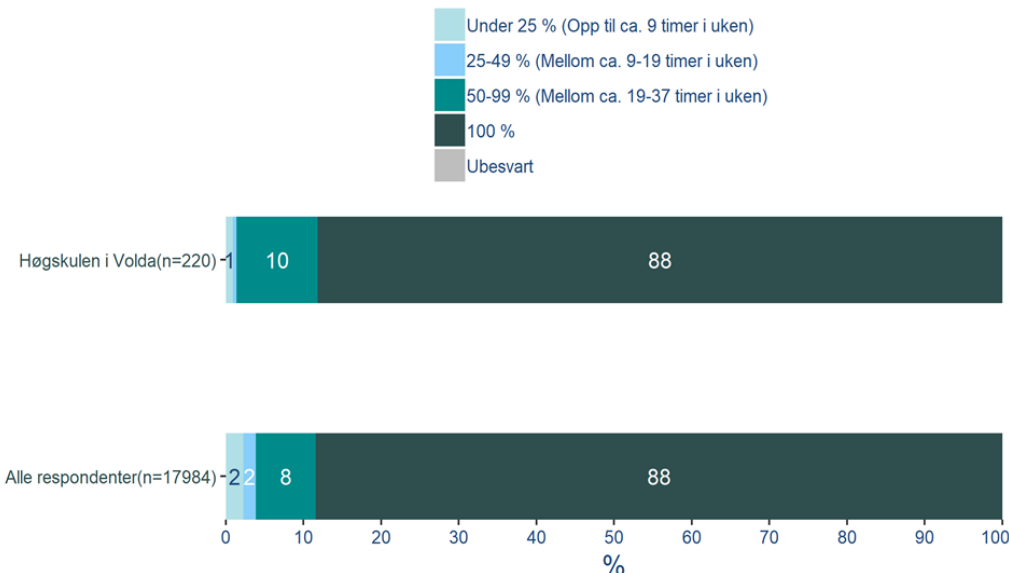
BAKGRUNNSVARIABLELER

Har du fast eller midlertidig stilling?



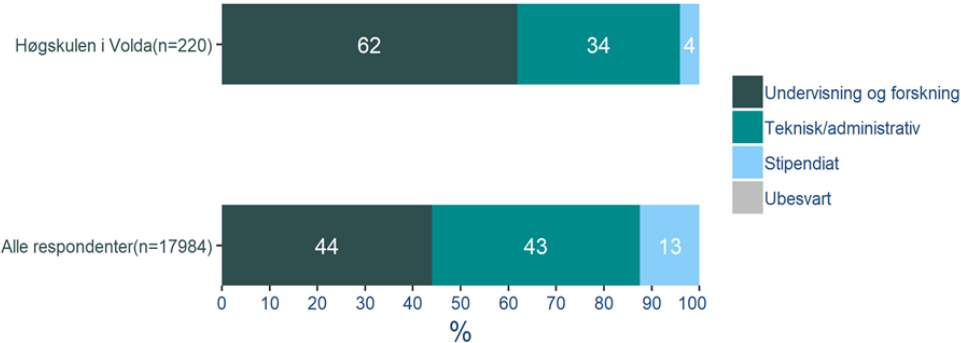
Q1: Har du fast eller midlertidig stilling?
Base: 220

Hvor stor er din stilling?



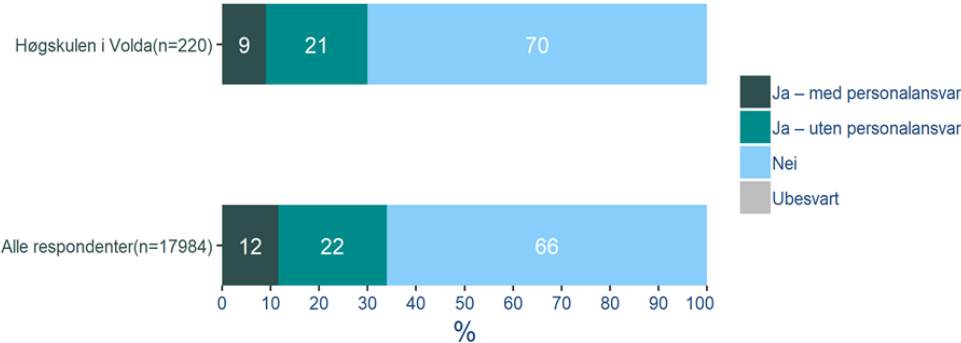
Q2: Hvor stor er din stilling?
Base: 220

Hvilken ansettelseskategori er du ansatt i?



Q3: Hvilken ansettelseskategori er du ansatt i?
Base: 220

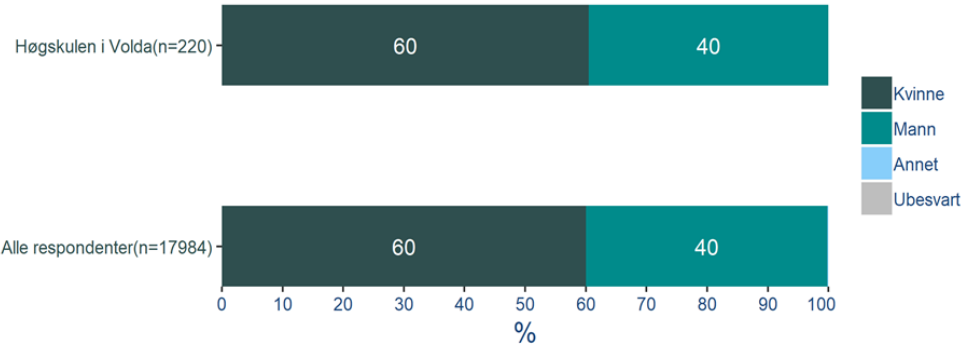
Har du lederansvar?



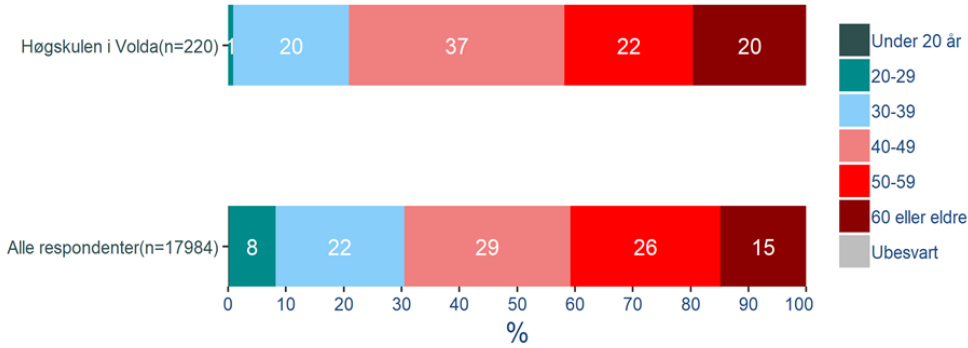
Q4: Har du lederansvar?
Base: 220

BAKGRUNNSVARIABLELER

Hvilket kjønn har du?



Hva er din alder?



Q5: Hvilket kjønn har du?
Base: 220

Q6: Hvor gammel er du?
Base: 220

Kontakt Ipsos

Arild Sæle

Prosjektleder

✉ arild.sæle@ipsos.com

📞 +47 926 63 227

Mads Motrøen

Ansvarlig for analyse og rapportering

✉ mads.motroen@ipsos.com

📞 +47 995 87 968

Linn Sørensen Holst

Fagansvarlig

✉ linn.holst@ipsos.com

📞 +47 975 94 285

ABOUT IPSOS

Ipsos ranks third in the global research industry. With a strong presence in 88 countries, Ipsos employs more than 16,000 people and has the ability to conduct research programs in more than 100 countries. Founded in France in 1975, Ipsos is controlled and managed by research professionals. They have built a solid Group around a multi-specialist positioning – Media and advertising research; Marketing research; Client and employee relationship management; Opinion & social research; Mobile, Online, Offline data collection and delivery.

Ipsos is listed on Eurolist - NYSE-Euronext. The company is part of the SBF 120 and the Mid-60 index and is eligible for the Deferred Settlement Service (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP
www.ipsos.com

GAME CHANGERS

At Ipsos we are passionately curious about people, markets, brands and society. We deliver information and analysis that makes our complex world easier and faster to navigate and inspires our clients to make smarter decisions.

We believe that our work is important. Security, simplicity, speed and substance applies to everything we do.

Through specialisation, we offer our clients a unique depth of knowledge and expertise. Learning from different experiences gives us perspective and inspires us to boldly call things into question, to be creative.

By nurturing a culture of collaboration and curiosity, we attract the highest calibre of people who have the ability and desire to influence and shape the future.

“GAME CHANGERS” - our tagline - summarises our ambition.

GAME CHANGERS

