

Institusjonsrapport **MOBBING OG TRAKASSERING VED NORGES MUSIKKHØGSKOLE**

Innhold

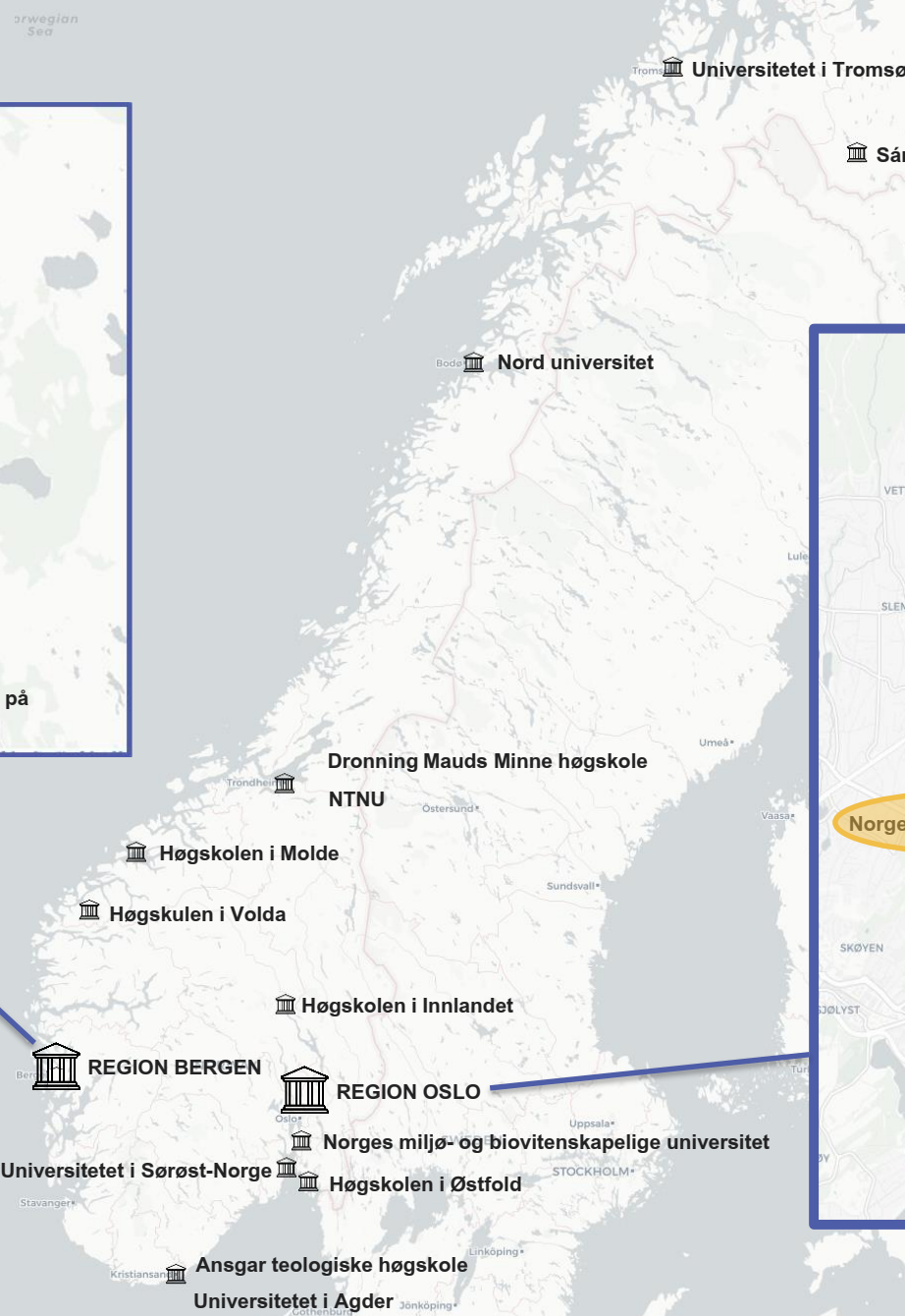
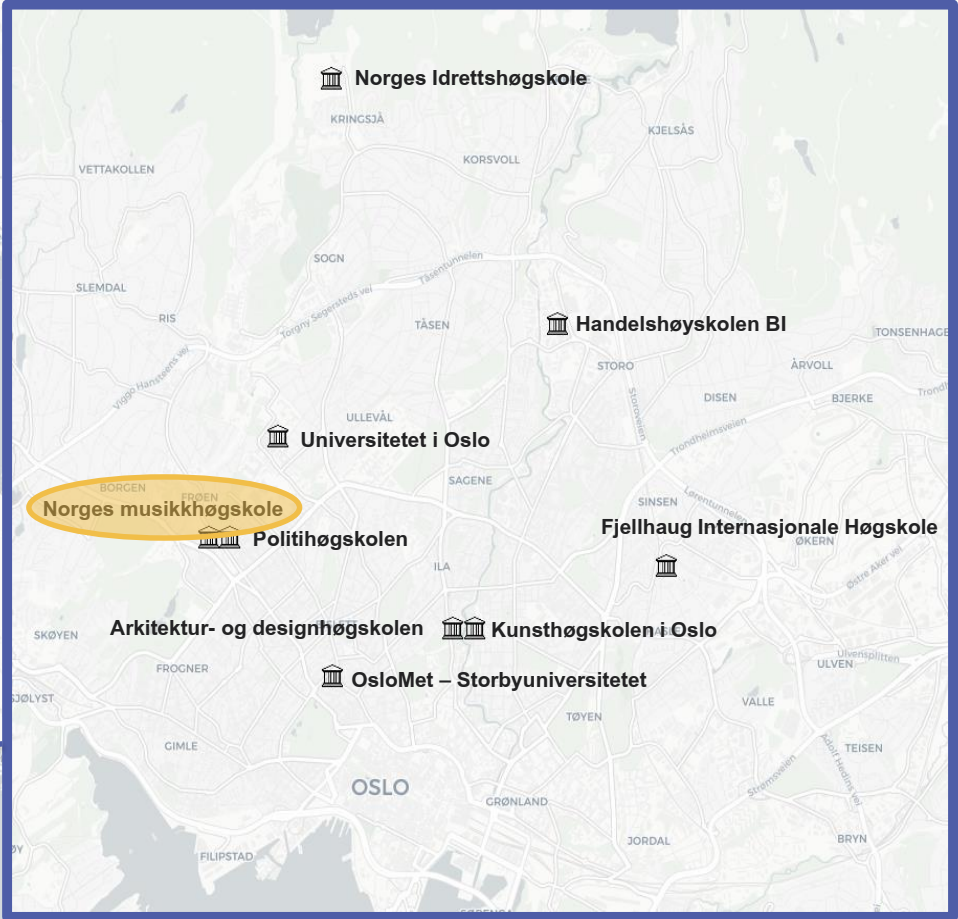


Prosjektinformasjon	03
Oppsummering	08
Mobbing og trakassering	10
Seksuell trakassering	16
Seksuelle overgrep	18
Kjennskap til varslingsrutiner	20
Bakgrunnsvariabler	24
Kontakt Ipsos	28



Prosjektinformasjon

DELTAGENDE INSTITUSJONER



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 Norges Musikkhøgskole.

Det ble utsendt 344 intervjuforespørsler til NMH, med 171 registrerte svar. Dette tilsvarer en svarprosent på 50 % og er 7 % 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 vekter 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 8 % at de har blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.
- Sammenlignet med landsgjennomsnittet er mobbingen eller trakasseringen av lav frekvens.
- 92 % oppgir «andre årsaker» som grunnlaget for mobbingen eller trakasseringen.
- Verbal trakassering oppgis som den hyppigste formen for trakassering.
- 54 % av de som har blitt mobbet eller trakassert oppgir at det var en sideordnet kollega som utsatte dem for mobbingen eller trakasseringen.

Seksuell trakassering

- 1 % av respondentene oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.
- Av anonymitetshensyn vil ikke tilknyttede bakgrunnsvariabler eller oppfølgingsspørsmål bli rapportert.

Seksuelle overgrep

- Ingen av respondentene oppgir å ha opplevd at noen har skaffet seg seksuell omgang med de ved bruk av vold, eller at de har følt seg tvunget, truet eller presset til seksuell omgang.

Varsling

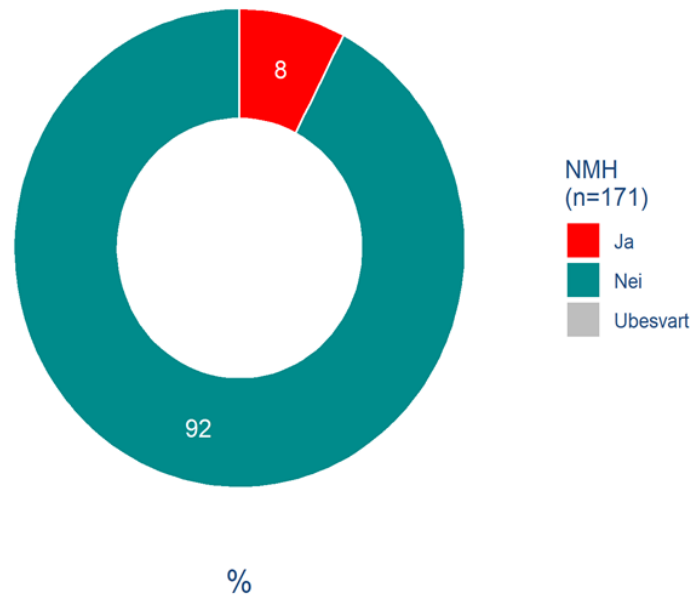
- 63 % oppgir at de vet hvordan de finner varslings-/si ifra-systemet.
- 4 % har meldt fra om kritikkverdig forhold som har berørt dem selv i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene. Dette er lavere enn landsgjennomsnittet.
- 5 % oppgir at de har meldt fra om kritikkverdig forhold på vegne av andre i løpet av de siste 12 månedene. Dette er lavere enn landsgjennomsnittet.



Mobbing og trakassering

MOBBING OG TRAKASSERING

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



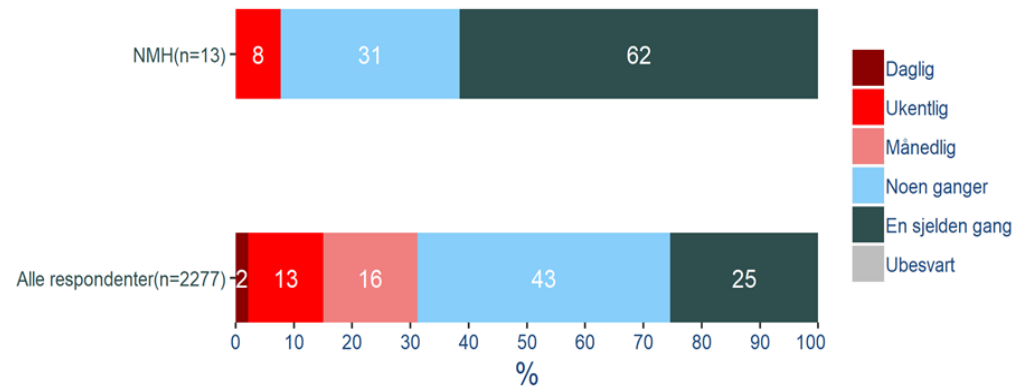
8 % utsatt for mobbing eller trakassering

- 8 % av respondentene oppgir å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.
- Der er ingen forskjeller mellom undergrupper.

Q7: Har du blitt mobbet eller trakassert i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?
Base: 171

MOBBING OG TRAKASSERING

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



Lav frekvens sammenlignet med landsgjennomsnittet

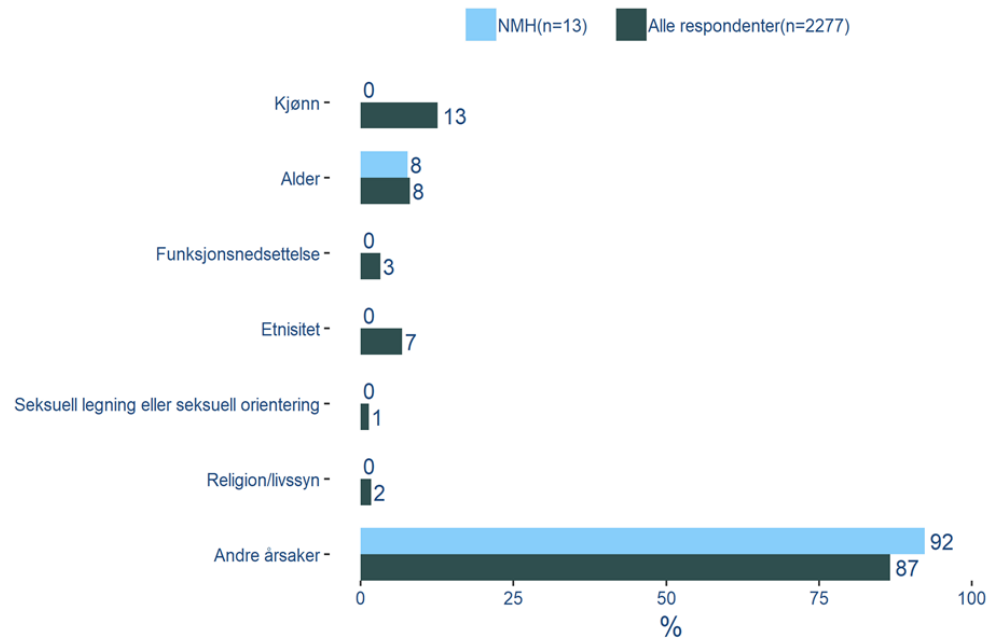
- I den resterende delen av denne seksjonen rapporteres svarene på en rekke oppfølgingsspørsmål som er stilt til de som har opplevd mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. Disse spørsmålene er kun stilt til de som svarte **Ja** på forrige spørsmål, altså 8 % av utvalget (13 respondenter). De følgende prosentandelene gjelder derfor kun denne gruppen.
- 1 respondent, tilsvarende 8 %, oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert ukentlig. Resten av respondentene som oppgir å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste 12 månedene ble utsatt for dette sjeldnere enn månedlig.
- Grunnet liten base vil vi ikke rapportere ytterligere bakgrunnsvariabler av anonymitetshensyn.

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

Base: 13 (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» vanligst

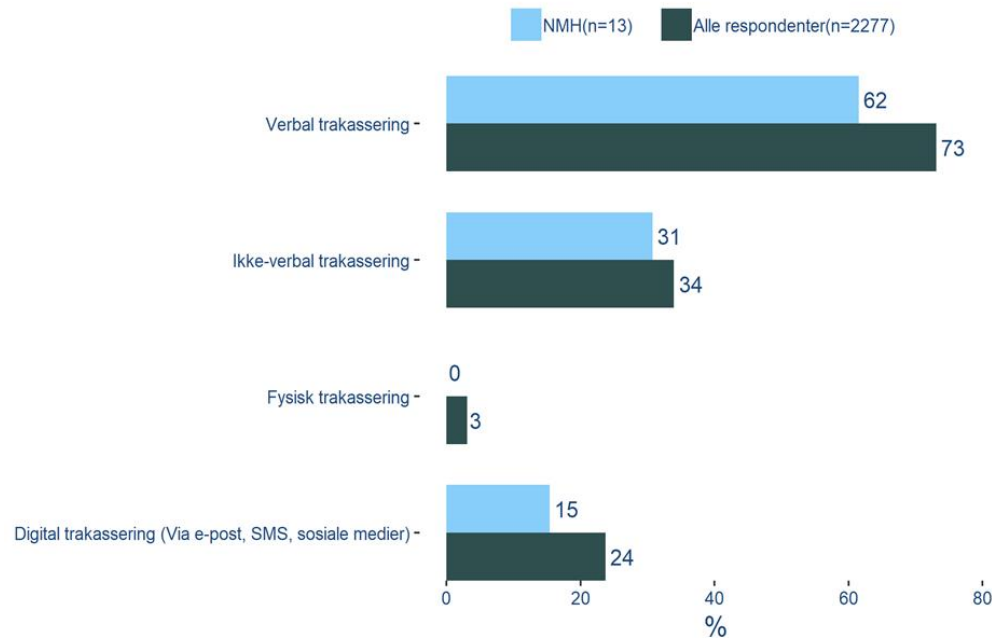
- Siden antall respondenter er lavt på dette spørsmålet, så rapporteres absolutte tall i teksten, i motsetning til prosentandelene i figuren.
- 1 av de 13 respondentene som har blitt utsatt for mobbing eller trakassering oppgir alder som grunnlag for mobbingen.
- 12 av de 13 respondentene oppgir «andre årsaker» som grunnlaget som mobbingen.

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: 13 (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 vanligste form for trakassering

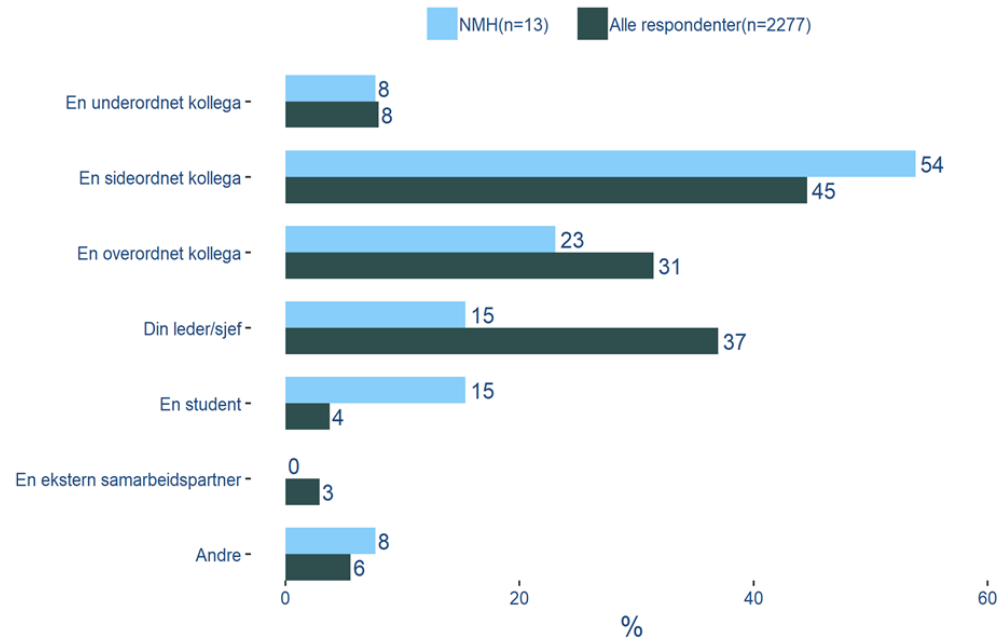
- Siden antall respondenter er lavt på dette spørsmålet, så rapporteres absolutte tall i teksten, i motsetning til prosentandelene i figuren.
- 8 av 13 respondenter oppgir at de har blitt utsatt for verbal trakassering, mens 4 av 13 respondenter har vært utsatt for ikke-verbal trakassering.
- Ingen oppgir å ha blitt utsatt for fysisk trakassering.
- Blant de samme 13 respondentene svarer 2 respondenter (15 %) at de har vært utsatt for digital trakassering i løpet av de siste 12 månedene.

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: 13 (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?



De fleste nevner en sideordnet kollega

- Siden antall respondenter er lavt på dette spørsmålet, så rapporteres absolutte tall i teksten, i motsetning til prosentandelene i figuren.
- Blant de 13 respondentene som har blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av siste 12 månedene oppgir 7 at det var en sideordnet kollega som utsatte dem for dette.
- Videre svarer 3 av respondentene at det var en overordnet kollega som utsatte de for mobbingen eller trakasseringen.
- 2 respondenter svarer at det var egen leder/sjef som utsatte dem for trakasseringen. Ytterligere 2 respondenter oppgir en student.

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

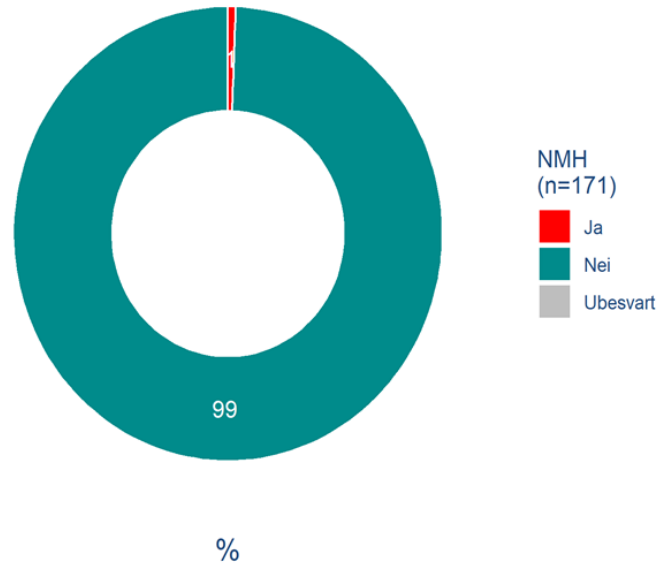
Base: 13 (Filter: Respondenter som har blitt mobbet eller trakassert de siste 12 måneder)



Seksuell trakassering

SEKSUELL TRAKASSERING

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



1 utsatt for seksuell trakassering

- 1 respondent oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene, og oppgav at dette hadde skjedd *en sjelden gang* i løpet av perioden.
- Informasjon om bakgrunnsvariabler og oppfølgingsspørsmål er utelatt av anonymitetshensyn.

Q12: Har du blitt utsatt for seksuell trakassering i ditt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene?
Base: 171



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 oppgir å ha blitt utsatt for seksuelt overgrep

- Ingen av respondentene oppgir å ha opplevd at noen har skaffet seg seksuell omgang med de ved bruk av vold, eller at de har følt seg tvunget, truet eller presset til seksuell omgang.

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?

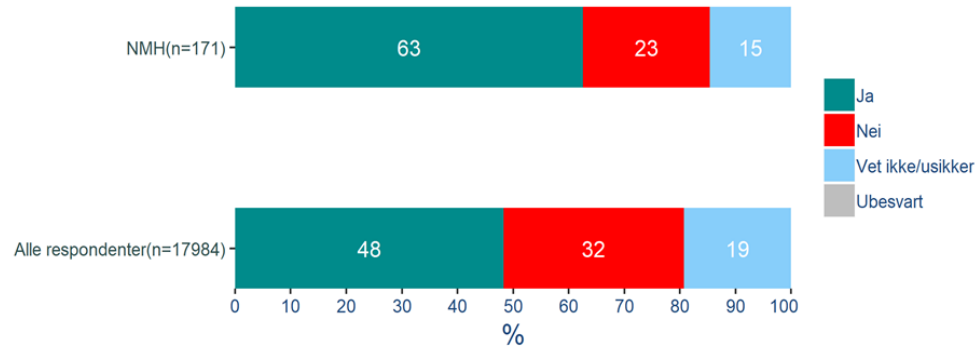
Base: 171



Kjennskap til varslingsrutiner

KJENNSKAP TIL VARSLINGSRUTINER

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



63 % kjenner til varslingssystemet

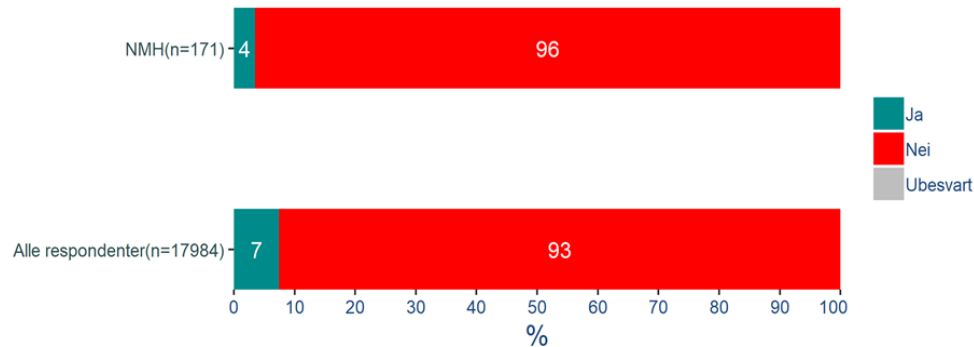
- 63 % oppgir at de vet hvordan de finner varslings-/si ifra-systemet. 23 % oppgir å ikke kjenne til systemet, mens 15 % er usikre.
- Blant de kvinnelige ansatte som har deltatt i undersøkelsen svarer 71 % at de kjenner til dette systemet.
- 77 % av ansatte med lederansvar oppgir at de kjenner til varslingssystemet.
- 82 % av ansatte innen teknisk/administrativt arbeid oppgir å kjenne til systemet. 19 % av stipendiater kjenner til systemet, mens 58 % innen undervisning og forskning oppgir at de vet hvordan de finner systemet.

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

Base: 171

KJENNSKAP TIL VARSLINGSRUTINER

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



4 % meldt fra om kritikkverdig forhold

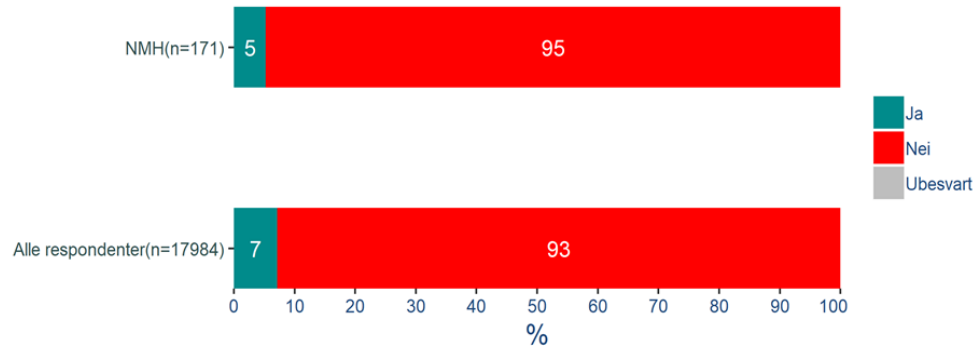
- 4 % oppgir at de har varslet om kritikkverdige forhold som har berørt de selv i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene. Dette er lavere enn landsgjennomsnittet.
- Blant de 80 kvinnelige ansatte som har deltatt i undersøkelsen oppgir 8 % at de har varslet om slike kritikkverdige forhold.
- Blant de 13 respondentene som har blitt mobbet eller trakassert svarer 23 % at de har varslet om kritikkverdige forhold som har berørt de selv i løpet av de siste 12 månedene.

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

Base: 171

KJENNSKAP TIL VARSLINGSRUTINER

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



5 % meldt fra på vegne av noen andre

- 5 % oppgir at de har varslet om kritikkverdige forhold som har berørt andre enn dem selv i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene.
- Blant respondenter med lederansvar oppgir 10 % at de har varslet om kritikkverdig forhold som berører andre enn dem selv.

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

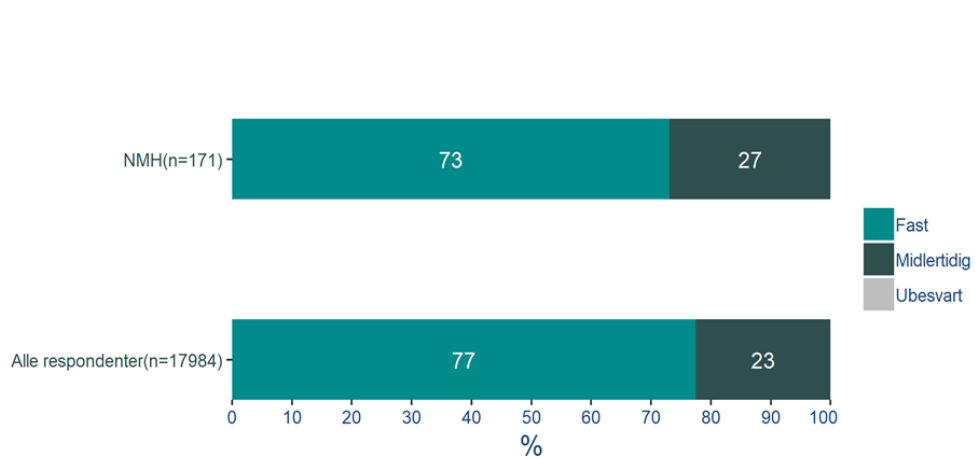
Base: 171



Bakgrunnsvariabler

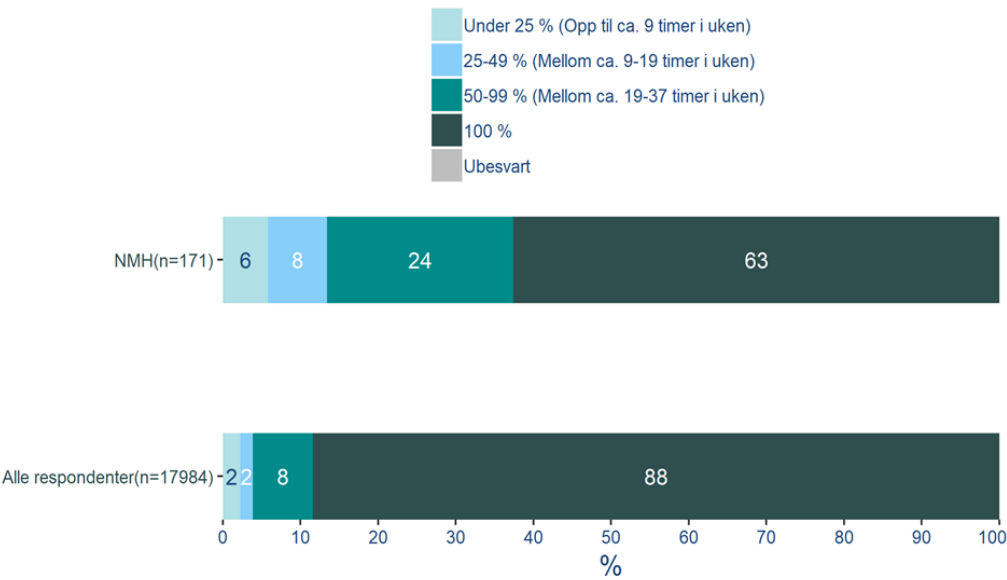
BAKGRUNNSVARIABLER

Har du fast eller midlertidig stilling?



Q1: Har du fast eller midlertidig stilling?
Base: 171

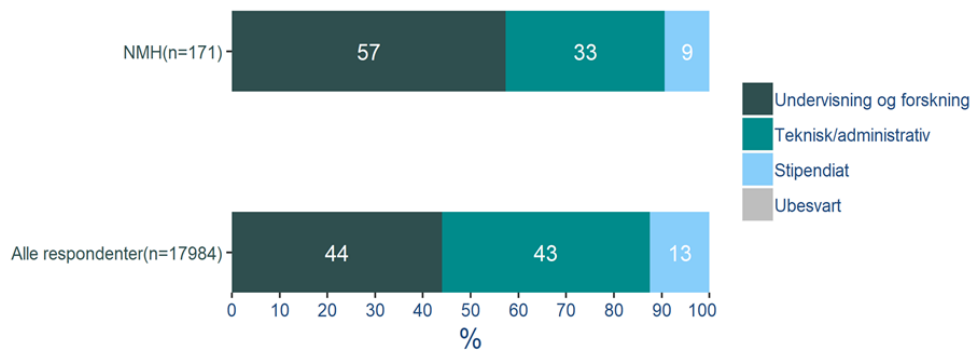
Hvor stor er din stilling?



Q2: Hvor stor er din stilling?
Base: 171

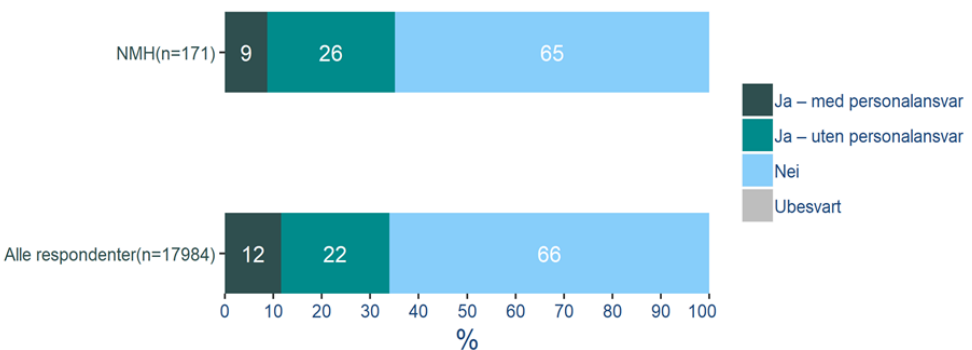
BAKGRUNNSVARIABLER

Hvilken ansettelseskategori er du ansatt i?



Q3: Hvilken ansettelseskategori er du ansatt i?
Base: 171

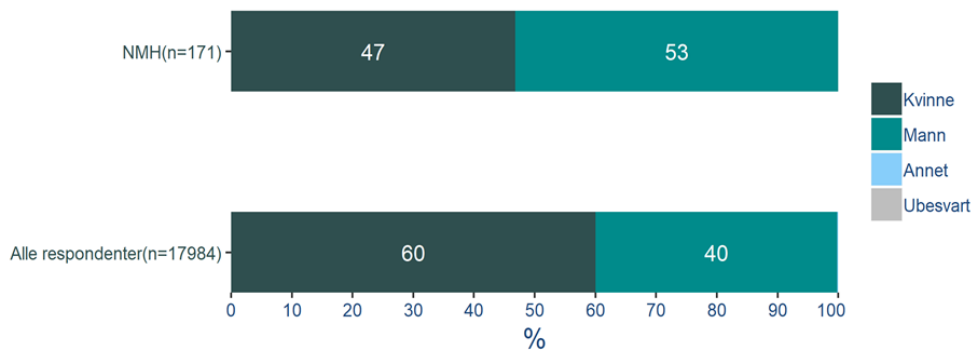
Har du lederansvar?



Q4: Har du lederansvar?
Base: 171

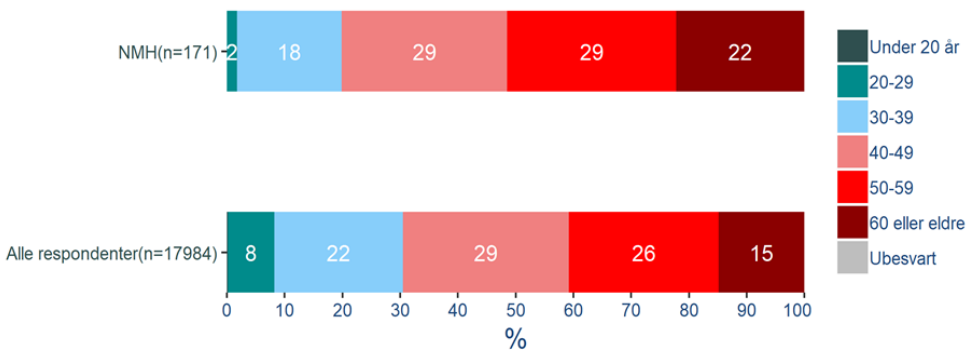
BAKGRUNNSVARIABLER

Hvilket kjønn har du?



Q5: Hvilket kjønn har du?
Base: 171

Hva er din alder?



Q6: Hvor gammel er du?
Base: 171

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

