

Preventivt arbete mot trakasserier och mobbning vid Högskolan Kristianstad

Akademien som arbetsplats

Akademien är en arbetsplats karakteriserad av konkurrens, prestationsförväntan, frihet, ansvar och kollegialitet. Friheten i arbetet ger stora möjligheter att styra över det dagliga arbetet men samtidigt omtalas sådant som stress, mängden av arbetsuppgifter, ekonomiska förutsättningar som sätter ramar för vad som kan göras, stora och krävande studentgrupper, administration, instabila villkor, ett splittrat arbete med korta planeringshorisonter samt svagt stöd i hur man som lärare förväntas prioritera utgöra avgörande ramar för arbetet (Åström, 2008). Akademien är också en arbetsplats som fortfarande är att betrakta som i hög grad manligt könsmerkat (Wingård, 2007). Detta kan komma uttryck t.ex. i samband med befordran, medelsfördelning och prestigefyllda uppdrag där ogenomskinlig processer ofta gynnar män och där kvinnor kan mötas av nedlåtande eller förlöjligande kommentarer (Södling, 2005).

Det akademiska lärarbetets villkor (Åström, 2008), akademins manliga könsmerkning (Södling, 2005; Wingård, 2007) samt den ekonomiska styrning av lärosätena som idag sker mot mål och resultatstyrning, t.ex. i form av nationella utvärderingar (Åström, 2008) utgör exempel på organisatoriska villkor som skapar spänningar i organisationen. Sådana spänningar kan i sin förlängning vara grogrund för upplevelser av trakasserier och mobbning. Detta ställer särskilda krav på ett nära och professionellt ledarskap för att synliggöra och motverka att medarbetare upplever sådant i sin arbetsvardag. Syftet med det här arbetet är att med utgångspunkt i nuläget ge rekommendationer för Högskolan Kristianstads preventiva arbete med trakasserier och mobbning.

Trakasserier och mobbning som problemområde

Arbetsplatsrelaterade trakasserier och mobbning är ett komplicerat problemområde som relaterar till flera olika begrepp (Branch, Ramsay & Barker, 2013). På engelska används ofta begreppet "bullying". Det gemensamma för sådant som faller inom

ramen för trakasserier är att någon känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Trakasserier kan bestå i användande av handlingar som upplevs som förlöjligande eller nedvärderande. Det kan också handla om osynliggörande eller undanhållande av information. Det är alltid den som är utsatt som avgör vad som är kränkande (Diskrimineringsombudsmannen, 2014). Skillnaden mellan trakasserier och mobbning kan vara hårfin men gemensamt för sådant som benämns mobbning är att en person känt sig utesluten och illa behandlad systematiskt och under en längre tid (Arbetsmiljöupplysningen, 2014, Matthiesen & Einarsen, 2007).

Komplexiteten i fenomenet trakasserier eller mobbning på arbetsplatser innebär att det studeras utifrån olika perspektiv och med fokus på olika faktorer, vilket innebär svårigheter att till exempel beskriva problemets omfattning eller jämföra olika resultat (Fornés, Cardoso, Castelló & Gili, 2011). Komplexiteten innebär också svårigheter för forskare, praktiker och berörda personer att bedöma vad som är trakasserier och mobbning på arbetsplatsen (Branch, Ramsay & Barker, 2013). Oxenstierna, Elofsson, Gjerde, Magnusson Hanson och Theorell (2012) menar att ca 9 % av yrkesarbetande män och kvinnor i Sverige sedan 1980 talet har utsatts för vad de definierar som mobbning i arbetslivet. Fornés, Cardoso, Castelló och Gili (2011) menar dock att prevalensen kan variera mellan ca 4,5 % och 19 % beroende på hur fenomenet studeras. Fokus på subjektiv och allmän skattning genererar en hög prevalens medan mer objektivt förhållningssätt med fokus på förekomst av specifika beteenden ger en låg prevalens.

Orsaker till mobbning på arbetsplatser varierar och kan relateras till så väl ett individ-, grupp-, organisations- och ett samhällsperspektiv (Branch, Ramsay & Barker, 2013). Tidigare forskning har också visat att utbildningsnivå relaterar till mobbning, med högre risk för lågutbildade att drabbas (Fornés, Cardoso, Castelló & Gili, 2011; Nolfé, Petrella, Blasi, Zontini & Nolfé, 2008). Begränsar vi oss till arbetsplatsen så bidrar en dålig psykosocial arbetsmiljö generellt till mobbning (Agervold, & Gemzoe Mikkelsen, 2006). Andra mer specifika riskfaktorer är till exempel ett lågt engagemang i arbetsmiljöfrågor bland medarbetare liksom passiva chefer. En hög arbetsbelastning har också visat sig öka risken för konflikter och mobbning (Theorell, Nyberg & Romanowska, 2013). Risk för mobbning ökar bland män vid upplevelse av utbytbarhet och diktatoriskt chefskap medan risk för mobbning bland kvinnor ökar vid upplevelse av bristande humanitet på arbetsplatsen (Oxenstierna, Elofsson, Gjerde, Magnusson Hanson & Theorell, 2012). Organisationsförändringar ökar också risken för mobbing betydligt (Oxenstierna, Elofsson, Gjerde, Magnusson Hanson & Theorell, 2012) och studier visar att brist på samarbete/samverkan mellan skyddsombud och ledning minskar möjligheterna att hantera problemen (Strid, 2014).

Det behövs kunskap, medvetenhet och verksamhetsanpassade redskap/handlingsplaner för att arbeta preventivt mot mobbning. Upplevelsen av mobbning kan hanteras med hjälp av kommunikation i mindre grupper. Chefen har ansvar för att sådana samtal genomförs och följs upp. Alla medarbetare har dock ansvar för att delta i det förebyggande arbetet/samtalen (Strandmark, 2014a, b).

Dokumentanalys – Högskolan Kristianstads arbete med trakasserier och mobbning

Det är alltid arbetsgivarens ansvar att förebygga och hantera incidenter som riskerar att eller faktiskt uppfattas som trakasserier och/eller mobbning. Detta ska ske på ett skyndsamt och konstruktivt sätt. För detta ändamål har Högskolan Kristianstad en rad dokument som beskriver både förebyggande arbete med frågor inom området trakasserier och eller mobbning och hantering av fall där incidenter har inträffat. Övergripande utgår arbetet från att ”högskolan ska vara en trygg och säker arbetsmiljö för studenter och medarbetare” (*Handlingsplan mot våld och hot om våld*, 2009). Arbetsplatsen ska kännetecknas av ”förtroende och respekt för varandras arbetsuppgifter och kompetenser” (*Medarbetar- och ledarskapspolicy*, 2012). Vidare anges i *Policy och Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och likabehandling* (2014) att ”ingen student eller medarbetare ska diskrimineras eller utsättas för trakasserier” kopplat till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Genom att kartlägga var, när och varför risker förekommer kan förebyggande åtgärder sättas in. Handlingsplanen mot våld och hot om våld (2009) tar upp den årliga skyddsronden som ett viktigt underlag för det förebyggande arbetet. Vid dessa tillfällen ska en riskinventering genomföras förslagsvis utifrån arbetsmiljöverkets checklista (Arbetsmiljöverket, 2014).

Skyddsombuden har utpekat ansvar för rapportera om och delta i arbetet med konflikter mellan såväl studenter och anställda som mellan anställda. Som medarbetare förväntas du bidra till god arbetsmiljö som präglas av delaktighet, öppenhet, förtroende och respekt samt att möta studenter och kollegor med ödmjukhet och respekt. Samtliga medarbetare har ansvar att påkalla arbetsmiljösamtal med sektionschef eller motsvarande i de fall då våld eller hot om våld förekommit, eller då man identifierat sådana risker. Sammanfattningsvis kan sägas att dokumenten på ett övergripande plan pekar ut vad som är ett acceptabelt bemötande, alla medarbetares ansvar att föra vidare information om risker och/eller incidenter samt ledningens handlingsansvar vid identifierade risker och/eller incidenter. Det är dock stundtals svårt att urskilja hur dokumenten hänger ihop och kompletterar varandra. Det framträder också glapp inom vissa områden t.ex. trakasserier som inte berör de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Vissa dokument innehåller konkreta åtgärder medan andra inte. Trots viss avsaknad på helhetsgrepp så tycks högskolan, på ett teoretiskt plan, dock ha en relativt god beredskap både i det förebyggande arbetet men också vad gäller hantering av faktiska incidenter. Hur ser det då ut i praktiken?

Högskolan Kristianstad, medarbetarundersökning 2014

Högskolan Kristianstad genomför en psykosocial arbetsmiljöenkät en gång vartannat år. Syftet är att få en ökad kunskap om medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö, att få fram underlag för att kunna genomföra förbättringar men även för att få kännedom om vilka områden som fungerar särskilt bra för att kunna fortsätta stärka dessa. En majoritet av enkätens frågor består av påstående med svarsalternativ på en skala mellan 1-6. I anslutning till en del frågor finns öppna svarsalternativ. Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes våren 2014¹. I denna enkät var svarsfrekvensen 72 % (377 av 532 anställda). Respondenterna bestod av 251 (67 %) kvinnor och 126 (33 %) män. 121 (32 %) var teknisk/administrativ (T/A) personal representerade av en majoritet kvinnor (69 %). Övriga 256 var lärarpersonal varav 121 var disputerade. Disputerade lärare hade en förhållandevis jämn könsfördelning (53 % kvinnor och 47 % män) medan de icke disputerade lärarna också till stor del representerades av kvinnor (76 %).

I undersökningen uppgav 86 % att de inte blivit utsatta för hot, våld eller trakasserier det senaste året, vilket innebar att 14 % kunde kopplas ihop med upplevelse av att ha varit utsatt för hot, våld eller trakasserier under samma period. Resultatet var dock svårtolkat eftersom en del respondenter svarade att de inte blivit utsatta och sedan ändå rapporterade att de blivit utsatta när mer detaljerade frågor besvarades i enkäten. Det fanns inga statistiskt säkerställda skillnader i rapportering av utsatthet mellan yrkeskategorier eller kön.

Det är ett oroväckande högt antal anställda som upplever sig ha blivit utsatta för hot, våld och trakasserier i anslutning till arbete. Lika oroväckande är det att få prata med sin närmaste chef och ingen formell anmälan om hot, våld eller trakasserier har kommit in till ledning, skydds- eller personalorganisationer, under samma tidsperiod. Det gör att problemet är svårt att definiera, hantera och göra något åt.

14 % av respondenterna hade upplevt trakasserier från annan anställd. Därför tittade vi även på medarbetarenkätens resultat med fokus på interpersonella aspekter, utifrån sju frågor som berörde upplevelse av trivsel, stämning, respekt, be om samt få hjälp/råd vid behov, få stöd av närmaste chef samt konflikthantering. Resultatet visade att medarbetare på högskolan har förhållandevis positiva interpersonella upplevelser, med medelvärde mellan 4.0 och 5.4. Upplevelse av konflikthantering var dock sämre med ett medelvärde på 3.4 bland lärarpersonalen. Resultatet visade på skillnader mellan yrkeskategorier för alla sju frågor, där T/A personalen överlag hade mer positiva upplevelser än lärarpersonalen ($p=0,00-0,01$). När det gällde upplevelse av stämning och konflikthantering på arbetsplatsen så visade resultatet dessutom att männen hade mer positiva upplevelser än kvinnorna ($p=0,05$ och $0,00$).

Avsaknad av skillnader i upplevelse av utsatthet för trakasserier mellan yrkeskategorier och skillnader i upplevelse av interpersonella faktorer, till T/A

¹ Skillnader analyserades med hjälp av One-Way ANOVA alternativt T-test i IBM SPSS Statistics 22.

personalens fördel, är intressant med tanke på att lägre utbildningsnivå innebär ökad risk för att vara utsatt för trakasserier (Fornés, Cardoso, Castelló & Gili, 2011; Nolfé, Petrella, Blasi, Zontini & Nolfé, 2008). Det för tankarna till organisatoriska faktorer som eventuellt kan förklara resultaten. T/A personalens organisatoriska tillhörighet är förhållande små avdelningar (ca 6-20 medarbetare) som är tydligt avgränsade i förhållande till ansvarsområde och arbetsuppgifter. Dessa avdelningar leds av en chef som har en chefstjänst på 100 % och utför en del avdelningsspecifika arbetsuppgifter i sin chefstjänst. Lärarpersonalens organisatoriska tillhörighet är avdelningar som oftast är betydligt större, (ca 40-90 medarbetare)². Dessa avdelningar leds av chefer som har chefsrollen som deltidsuppdrag inom ramen för en lärartjänst.

Rekommendationer för Högskolans preventiva arbete

Rekommendationerna för Högskolans preventiva arbete relaterar till genomförd analys av lärosätets befintliga styr-, policydokument och handlingsplaner samt resultat från Högskolans medarbetarundersökning med fokus på trakasserier och mobbing. Resultat från medarbetarenkäten tyder på att det finns förhållandevis många anställda som upplever sig vara utsatta för trakasserier och att det relaterar till interaktion medarbetare emellan och/eller mellan medarbetare och chefer (interpersonella faktorer). Högskolans styrdokument fokuserar dock antingen väldigt lite på interpersonella faktorer eller så saknas det vägledande konkretiseringar kopplat till det preventiva arbetet. Huvudfokus är därför *systematiskt psykosocialt arbetsmiljöarbete* med konkreta aktiviteter kopplat till högskolans medarbetarskaps- och ledarskapspolicy samt kontinuerliga arbete med utgångspunkt i medarbetarundersökningarna. Psykosocialt arbetsmiljöarbete med fokus på *information och reflektion* relaterar i sin tur till problematiken att förhållandevis många upplever sig vara utsatta men få pratar med närmaste chef och inga formella anmälningar görs till arbetsgivaren. Skillnader i upplevelse av interpersonella faktorer mellan olika yrkeskategorier ligger till grund för att området *organisation och ledarskap* berörs. Rekommendationerna inkluderar även fokus på *dokumentstöd*. Dokumentanalysen visade att flera styrdokument var relevanta för området, ibland överlappade de varandra utifrån innehåll men ändå upplevdes innehållet inte tillräckligt i förhållande till resultat från medarbetarundersökningen.

² En avdelning med lärarpersonal är dock ett undantag, med endast ca 10 medarbetare.

Förbättrad psykosocial arbetsmiljö genom systematiskt psykosocialt arbetsmiljöarbete

Prevention med fokus på interpersonella riskfaktorer implementeras i form av årligt psykosocialt arbetsmiljöarbete. Vartannat år används resultat från medarbetarundersökningen som utgångspunkt för gruppsamtal med fokus på interpersonella faktorer. Personalavdelningen tar fram konkret arbetsmaterial som avdelningscheferna använder som utgångspunkt i gruppsamtalen. Viktigt är att avdelningschefer med stora avdelningar hittar former för att dela upp medarbetarna i mindre grupper, som fyller en funktion för gruppsamtalens innehåll. Det är som ingen medarbetarundersökning genomförs kan arbetet utgå från arbetsmaterial, med fokus på *Att komma till tals*, *Att komma till sin rätt* och *Att komma till rätta med sina verksamhetsproblem*, som är framtaget av Lisbeth Rydén (http://ellerr.se/filer/Psykosocial_skyddsron.pdf).

Ökad kunskap genom information och reflektion

Fenomenets komplexitet innebär att all personal behöver informeras om och få möjlighet att diskutera vad trakasserier och mobbning är. All personalen behöver också informeras om ärendehantering och betydelsen av att upplevelse av utsatthet tillkännages, för att arbetsgivaren ska få förutsättningar att hantera problemsituationer i ett tidigt skede. Förslagsvis tar arbetsgivaren fram en kommunikationsplan för hur detta systematiskt ska ske, i samverkan med representanter för skydds- och personalorganisationerna på Högskolan. Viktigt är att detta görs inom ramen för det systematiska psykosociala arbetsmiljöarbetet så att de olika delarna kompletterar varandra och tillsammans blir en integrerad helhet.

Ökad kunskap om organisation och ledarskap genom psykosocialt arbetsmiljöarbete

Resultatet från medarbetarundersökningen behöver kompletteras med ytterligare underlag för att veta om strategier behövs och i så fall vilka strategier som kan vara lämpliga, för att organisatoriskt arbeta preventivt mot trakasserier. Det psykosociala arbetsmiljöarbete kan användas som grund för att diskutera eventuell koppling mellan upplevelse av interpersonella faktorer och organisatoriska faktorer som till exempel avdelningstillhörighet, storlek samt ledarskap och arbetsmiljöengagemang.

Förbättrat dokumentstöd genom dokumentöversyn

Befintliga stöddokument behöver ses över utifrån struktur och innehåll. Ett övergripande paraplydokument i form av till exempel värdegrund kan tas fram i samverkan med representanter för skydds- och personalorganisationerna på Högskolan. Innehåll i befintliga dokument ses över, struktureras om och kompletteras, för en tydlig helhetsbild med logisk struktur som kan ge stöd åt det preventiva arbetet på olika nivåer.

Diskussion

Huvudfokus handlar om att förbättra den psykosociala arbetsmiljön generellt på Högsolan, vilket stämmer väl med rekommendationer för förebyggande arbete mot mobbning på arbetsplatser (Agervold, & Gemzoe Mikkelsen, 2006; Tuckey, Dollard, Hosking & Winefield, 2009). Förbättringsarbete med fokus på psykosociala faktorer relaterar dock inte enbart till fenomenet mobbning och trakasserier utan har även en viktig roll inom området hälsofrämjande arbete på arbetsplatser generellt (Bringsén, Andersson, Ejlertsson & Troein, 2012). Anställda med mer positiva upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön har nämligen också en bättre självskattad hälsa och lägre sjukfrånvaro, än anställda med mindre positiva upplevelser (Ljungblad, Granström, Delleve & Åkerlind, 2014). Förutom att minska riskerna för mobbning och trakasserier så kan alltså förbättringsarbetet med fokus på psykosociala faktorer också innebära en positiv påverkan på medarbetares hälsa, med potential att förbättra kvaliteten på det arbete som utförs av medarbetare i verksamheten (Bringsén, 2010). Strategier för hälsofrämjande arbete på arbetsplatser behöver anpassas utifrån specifik kontext och beskrivs ofta som ett utvecklingsarbete karaktäriserat av en kontinuerlig cirkulär process präglad av delaktighet och gemensamt ansvarstagande för arbetet (European network för workplace health promotion, 1997).

Det konkreta uppföljningsarbetet från det psykosociala arbetsmiljöarbetet baseras på kommunikation i mindre grupper, i enlighet med Strandmarks rekommendationer (2014a, b). Samtal i mindre grupper, med fokus på ett gemensamt ansvarstagande för skapandet av en positiv atmosfär utifrån medarbetares tankar och konkreta förslag, fungerar väl som grund för prevention mot arbetsplatsrelaterad mobbning och konflikter (Gemzoe Mikkelsen, Hogh & Berg Puggaard, 2011). Samtalsgrupperna ger förutsättningar för aktivt deltagande av medarbetare och har visat sig vara en väl fungerande metod i praktiskt hälsofrämjande arbete på arbetsplatser (Aust & Ducki, 2004; Bringsén, 2010). En utmaning kan dock vara de organisatoriska olikheter som finns mellan olika personalgrupper och verksamhetsenheter på Högsolan. Här är det viktigt att lärarpersonalen i de stora och mindre tydligt avgränsade avdelningarna delas upp i mindre grupper, utifrån roller och arbetsuppgifter i verksamheten. Lisbeth Rydén betonar betydelsen av verksamhetsanknytningen utifrån uppdrag och organisatoriska faktorer i preventivt arbete mot mobbning på arbetsplatser (Cox, 2014). Därav kommer roller, arbetsuppgifter, organisation och ledarskap avdelningsspecifikt så väl som verksamhetsövergripande att vara i fokus när psykosocialt arbetsmiljöarbete genomförs årligen.

Interaktion mellan organisatoriska faktorer, grupperspektiv inkluderat, och individuella karaktärsdrag kopplas samman med fenomenets komplexitet och har en central roll när fenomenet beskrivs utifrån tidigare forskning (Branch, Ramsay & Barker, 2013). Vi kan konstatera att nuvarande empiriska underlag inte är tillräckligt för att presentera några konkreta organisatoriska strategier för prevention mot

mobbning och trakasserier på Högskolan. Resultatet av psykosocialt arbetsmiljöarbete kan dock vara användbart för reflektion kring förbättringspotential utifrån organisation och ledarskap i verksamheten.

Dokumentanalysen visade att det på Högskolan fanns dokument som på olika sätt kan fungera som stöd för preventivt arbete mot mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. En dokumentöversyn och ett utvecklingsarbete med fokus på stöddokument behövs dock för att innehåll och struktur ska fungera som ett optimalt stöd. Fenomenet mobbning och trakasserier relaterar till olika lagar vilket innebär att det ofta blir överlappningar och/eller glapp i olika styrdokument på strategisk nivå (McCarthy, 2013). Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser är också ofta fragmenterat men behöver fungera som en integrerad helhet för att vara framgångsrikt (Mellor & Webster, 2013). Dokumentöversynen behöver därför ha fokus på en integrerad helhet vad gäller prevention mot mobbning och trakasserier specifikt, men troligtvis även på den helhet av hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen som detta arbete ingår i. Stöddokumentet behöver sedan komma till praktisk användning med fokus på utbildning och information till anställda generellt (Wajngurt, 2014). Wajngurt (2014) menar att högskolor och universitet behöver arbeta med värdegrund, etik och moral för att komma till rätta med problem kopplat till mobbning och trakasserier. Högskole- och universitetsmiljöer behöver karaktäriseras av samarbete och en stödjande psykosocial arbetsmiljö där kritik och olika åsikter kommuniceras öppet under vägledning av verksamhetens värdegrund.

Information och reflektion som del av eller komplement till det systematiska psykosociala arbetsmiljöarbetet har potentialen att vara en fungerande helhet för prevention mot mobbning och trakasserier på Högskolan. Prevention på sekundär nivå innebär dock att anmälningsbenägenhet vid upplevelse av utsatthet behöver stimuleras. Förutsättningarna för att hantera och begränsa problem på ett tidigt stadium förbättras då och risken för allvarliga psykiska och fysiologiska följd effekter minskar (Wajngurt, 2014).

Det är tydligt att fenomenets komplexitet innebär svårigheter att bedöma vad som är trakasserier och mobbning på arbetsplatser, svårigheter att mäta fenomenet och att praktiskt hantera problemen på ett effektivt sätt (Branch, Ramsay & Barker, 2013). Medarbetarundersökningen pekar till exempel på att förhållandevis många medarbetare på Högskolan upplever sig vara utsatta för trakasserier samtidigt som få formella anmälningar görs. Finns det då ett problem eller inte? Utifrån gällande definition så är det den drabbades upplevelse som bestämmer om det finns ett reellt problem som behöver hanteras (Arbetsmiljöupplysningen, 2014, Matthiesen & Einarsen, 2007). Förutsättning att hantera en problematisk situation är dock kunskap om orsaker till problemet. Även här är fenomenet mobbning och trakasserier komplext och mångfacetterat, med kopplingar till samhälls-, organisations-, grupp- och individnivå (Branch, Ramsay & Barker, 2013).

Slutligen så kan ju akademien som kontext diskuteras i förhållande till risker för mobbning och trakasserier. Karaktärsdrag som konkurrens, prestationsförväntan, frihet, ansvar och kollegialitet i kombination med stress, svagt stöd, stramare

ekonomiska ramar för verksamheten med tyngre arbetsbörda, instabila villkor, och ett splittrat arbete med kort framförhållning (Åström, 2008) kan troligtvis förklara en del av problematiken på högskolan såväl som inom akademien generellt. Även genusperspektivet är intressant eftersom akademien fortfarande kan betraktas som manligt könsmärkt (Wingård, 2007) med risk för att kvinnor missgynnas och utsätts för kränkningar (Södling, 2005). Positivt är att resultatet från medarbetarundersökningen inte visar större risk för kvinnor att uppleva utsatthet för trakasserier. Fler kvinnor än män arbetar vid Högskolan Kristianstad men könsfördelningen från medarbetarundersökningen visar tyvärr att andelen män är större bland disputerade lärare och den är sannolikt ännu större bland professorer och chefer.

Referenser

- Agervold, M., & Gemzoe Mikkelsen, E. (2006). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Arbetsmiljöupplysningen (2014). *Mobbning*.
<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Mobbning/> (141020)
- Arbetsmiljöverket (2014). Självs kattning – att förebygga risker för hot och våld.
<http://arbetsmiljoverket.learnways.com/courses/course83/template.htm> (141030)
- Aust, B., & Ducki, A. (2004). Comprehensive health promotion interventions at the workplace: Experience with health circles in Germany. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 258-270.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 15, 280-299.
- Bringsén, Å. (2010). Taking care of others – What's in it for us? Exploring workplace-related health from a salutogenic perspective in a nursing context. *Doctoral Dissertation Series*, 2010:130, Faculty of Medicine, Lund University.
- Bringsén, Å., Andersson, I., Ejlertsson, G., & Troein, M. (2012). Exploring workplace related health resources from a salutogenic perspective. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 42(3), 1-12.
- Cox, R. (2014). Fokusera på verksamheten inte på enskilda personer. *Användbart! En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning*, 1, 7.
- Diskrimineringsombudsmannen (2014). *Vad är trakasserier?*
<http://www.do.se/sv/Diskriminerad/Arbetslivet/Vad-ar-trakasserier/> (141020)
- European network för workplace health promotion. (1997). *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. (<http://www.enwhp.org>) (141028)
- Fornés J., Cardoso, M., Castelló, J.M., & Gili, M. (2011). Psychological Harassment in the Nursing Workplace: An Observational Study. *Archives of Psychiatric Nursing*, 25(3), 185-194.
- Gemsoe Mikkelsen, E., Hogh, A., & Berg Puggaard, L. (2011). Prevention of bullying and conflicts at work. Process factors influencing the implementation and effects of interventions. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(1), 2011.
- Ljungblad, C., Granström, F., Dellve, L., & Åkerlind, I. (2014). Workplace health promotion and working conditions as determinants of employee health. *International Journal of Workplace Health Management*. 7(2), 89-104.
- Nolfe, G.C., Petrella, F., Blasi, G., Zontini, G., & Nolfe, G. (2008). Psychopathological dimensions of harassment in the workplace (Mobbing). *International Journal of Mental Health*, 36, 67-85.

- Matthiesen, S., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22, 735-753.
- McCarthy, A. (2013). Workplace bullying. *Australian Nursing Journal*, 20(7), 21.
- Mellor, N., & Webster, J. (2013). Enablers and challenges in implementing a comprehensive workplace health and well-being approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(2), 129-142.
- Oxenstierna, G., Elofsson, S., Gjerde, M., Magnusson Hanson, L., & Theorell, T. (2012). Workplace bullying, working environment and health. *Industrial Health*, 50(3), 180-188.
- Rydén, L. Psykosocial skyddsron. Arbetsmaterial för arbetsplatsträffen.
http://ellerr.se/filer/Psykosocial_skyddsron.pdf (141020)
- Strandmark, M. (2014a). Mobbning sopas under mattan.
<http://www.arbetsmiljoforskning.se/mobbning/mobbning-sopas-under-mattan> (140622)
- Strandmark, M. (2014b). Det går att komma tillrätta med mobbning.
<http://www.arbetsmiljoforskning.se/mobbning/det-g%C3%A5r-att-komma-tillr%C3%A4tta-med-mobbning> (141020)
- Strid, E. (2014). Mobbningen minskar inte i arbetslivet trots ökade kunskaper.
<http://www.arbetsmiljoforskning.se/konflikter/humanism-omtanke-och-uppskattning-i-en-mobbningsfri-milj%C3%B6> (140622)
- Södling, M. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Rapport 2005:41 R. Högskolverket.
- Theorell, T., Nyberg, A., & Romanowska, J. (2013). Om ledarskap och de anställdas hälsa. *Socialmedicinska tidskrift*, 90(6).
<http://socialmedicinskattidskrift.se/index.php/smt/article/view/1050> (2014-05-21)
- Tuckey, M., Dollard, M., Hosking, P., & Winefield, A. (2009). Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 215-232.
- Wajngurt, C. (2014). Prevention of bullying on campus. *Academe*, 100(3), 39-41.
- Wingård, B. (2007). Att arbeta i akademien. Individ, omvärld och lärande. *Forskning* nr 37. Lärarhögskolan Stockholm.
- Åström, E. (2008). *Frihetens pris – ett gränslöst arbete. En tematisk studie av de akademiska lärarnas och institutionsledarnas arbetsituation*. Rapport 2008:22 R. Högskoleverket.

Högskolan Kristianstad interna dokument

Handlingsplan mot våld och hot om våld, 2009-04-23, Dnr. 792/19-09

Medarbetar- och ledarskapspolicy, 2012-11-08, Dnr. 114-418

Policy och Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och likabehandling, 2014-06-19, Dnr. 058/09.