

Mekanismer bag udvikling af negative sociale relationer på arbejdspladsen og langtidskonsekvenser

– *et prospektivt registerstudie*

Afslutningsrapport

Annie Høgh

Åse Marie Hansen

Anne Helene Garde

Kirsten Nabe-Nielsen

Laura Francioli

Mathias Brødsgaard Grynderup

Paul Maurice Conway

Reiner Rugulies

Thomas Clausen

Projektnummer: 20130023294/5

Resume (Dansk)

De mest ødelæggende former for negative sociale relationer på arbejdspladsen er mobning, chikane og negative handlinger. Nye tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at der er sket en stigning i forekomsten af mobning på arbejdspladserne siden 2005. Der er evidens for, at både mobning og negative handlinger i høj grad hænger sammen med psykologiske og fysiologiske stressreaktioner. Ved projektets start manglede dog viden om langtidskonsekvenserne af at blive udsat for negative sociale relationer i forhold til sygefravær, jobskifte, arbejdsløshed og tilknytning til arbejdsmarkedet. Der manglede også viden om, hvilke mekanismer (i forhold til social kapital og jobkarakteristika), der fremmer og hæmmer udviklingen af negative sociale relationer. Endelig manglede der viden om de individuelle og organisatoriske mekanismer (stress og ledelse), som bidrager til, at negative sociale relationer resulterer i sygefravær, jobskifte og arbejdsløshed. Nærværende forskningsprojekt bidrager til øget viden på disse områder, ved bl.a. at se på hvilke faktorer, der kan være med til at forårsage negative sociale relationer på arbejdspladsen, og hvilke konsekvenser der er forbundet hermed. For eksempel har vi i projektet fundet, at der er en sammenhæng imellem negative sociale relationer og risiko for jobskifte, langtidssygefravær, arbejdsløshed og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt manglende pleje i ældreplejen. Derudover har vi i projektet fundet, at mekanismer som indgår i relationen imellem negative sociale relationer og langtidskonsekvenser fx er dårlig søvnkvalitet, fysiologiske og psykologiske stressreaktioner. Konfliktåndterning og ledelseskvalitet, samt manglende tillid og dårligt socialt fællesskab er ligeledes fundet at kunne indgå som modererende og medierende faktorer.

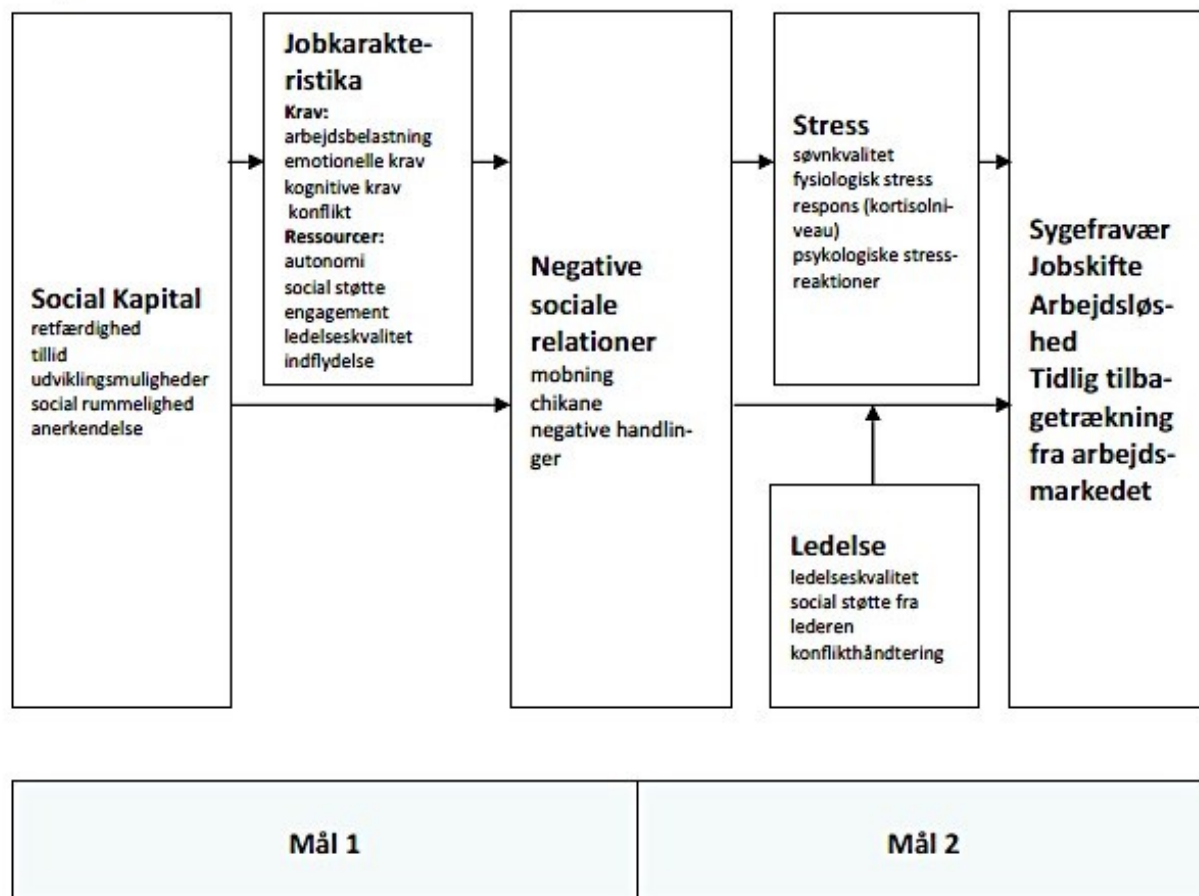
Resume (Engelsk)

The most damaging types of negative social relations at the workplace are bullying, harassment and negative actions. New data from the National Research Centre for the Working Environment show that there has been an increase in the prevalence of bullying at workplaces since 2005. Bullying and negative acts are highly correlated with psychological and physiological stress reactions. However, at the start of the project there was a lack of knowledge concerning the long-term consequences of exposure to negative social relations in relation to sickness absence, turnover, unemployment and job market attachment. In addition, there was scant knowledge about mechanisms (with specific reference to social capital and job characteristics) that promote or inhibit the development of negative social relations at work. Finally, there was a poor understanding of individual and organizational mechanisms (stress and leadership) that may contribute to the negative social relations and, as a result, lead to sickness absence, turnover and unemployment. The present research project contributes to increased knowledge in these areas by looking into which factors contribute to negative social relations at the workplace and the associated consequences. As an example, the project has shown a link between negative social relations and risk of turnover, long-term sickness absence, unemployment, as well as lack of care of the elderly, and early retirement from the job market. Furthermore, the project has revealed mechanisms that play a part in the association between the negative social relations and the long-term consequences, such as, for instance, poor quality of sleep and physiological and psychological stress reactions. Conflict management and management quality as well as lack of trust and low social community, have equally been found to operate as both moderating and mediating mechanisms.

Formål

Projektets overordnede formål var at undersøge hvilke mekanismer, der bidrager til at arbejdsrelaterede negative sociale relationer (NSR) udvikler sig prospektivt (knyttet til Mål 1), og hvilke mekanismer, der bidrager til langtidskonsekvenser i form af sygefravær, jobskifte, arbejdsløshed og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (knyttet til Mål 2).

Projektmodel



Note: Negative sociale relationer inkluderer også vold, trusler og sexchikane.

Mål 1 handlede om mekanismerne bag udviklingen af negative sociale relationer (NSR). Projektet har undersøgt både de direkte og indirekte sammenhænge mellem arbejdspladsers sociale kapital og NSR. I de indirekte sammenhænge undersøgte det, om centrale jobkarakteristika medierede sammenhængen - enten som hæmmende (jobressourcer) eller fremmende faktorer (jobkrav).

Projektet har arbejdet ud fra følgende forskningsspørgsmål under mål 1:

1. Medvirker den sociale kapital (retfærdighed, tillid, udviklingsmuligheder, social rummelighed og anerkendelse) til at reducere udviklingen af arbejdsrelaterede NSR?
2. Medierer jobkarakteristika, jobressourcer (social støtte og fællesskab, engagement, ledelseskvalitet og indflydelse) og jobkrav (arbejdsbelastning, emotionelle krav, kognitive krav og konflikt), forbindelsen mellem social kapital og arbejdsrelaterede NSR på både individ- og arbejdsenhedsniveau?
3. Hæmmer visse jobkarakteristika (jobressourcer) og fremmer andre (jobkrav) udviklingen af NSR? Herunder: findes en synergieffekt ved eksponering af flere samtidige jobkrav, og hvilke interaktionseffekter mellem ressourcer og krav er afgørende for udviklingen af NSR?

Mål 2 handlede om mekanismerne mellem arbejdsrelaterede negative sociale relationer (NSR) og langtidskonsekvenser. I projektet er undersøgt mekanismer, igennem hvilke arbejdsrelaterede NSR prædikerer langtidskonsekvenser. Disse mekanismer blev undersøgt på både individuelt (stress) og organisatorisk (ledelse) niveau.

Projektet har arbejdet ud fra følgende forskningsspørgsmål under mål 2:

Mekanismer på individuelt niveau:

4. Medierer stress (søvnkvalitet, fysiologisk stressrespons (kortisolniveau) og psykologiske stressreaktioner) de arbejdsrelaterede NSRs effekt på a) sygefravær, b) jobskifte, c) arbejdsløshed og d) tidlig tilbagetrækning?

Mekanismer på organisatorisk niveau:

5. Modificerer ledelse (ledelseskvalitet, social støtte fra lederen og konflikthåndtering) de arbejdsrelaterede NSRs effekt på a) sygefravær, b) jobskifte c) arbejdsløshed og d) tidlig tilbagetrækning (buffereffekt)?

Metode og udførelse

Population – en kombination af to kohorter

I projektet anvendtes data, som er indsamlet i projektet 'Mobning, Depression og Negativ Adfærd (MODENA)', som er et kvantitativt kohortestudie i tre runder (Tabel 1). MODENA studiet er baseret på to kohorter: Arbejdsrelateret mobning og chikane kohorten (AMC kohorten) (efterår 2006-2008) og PRISME kohorten (vinter 2007-2009), med en opfølgning af begge kohorter i 2011 (MODENA).

Tabel 1. Oversigt over deltagere i kohorterne

Kohortens navn	Inviterede/kontaktede	Tidspunkt	Deltagere	Køn	Kortisol spytprøver
AMC	60 (N=7.358) arbejdspladser ¹	Baseline efter- år 2006 Opfølgning 2008	n=3.382 (45,9%) n=2.273	K=55,6%	2.541 1.451
PRISME	502 (N=10.036) arbejdspladser ²	Baseline vinter 2007 Opfølgning 2009	n=4.489 (45%) n=3.031	K=78%	4.411 3.031
MODENA	Alle i AMC & PRISME baseline	Opfølgning vinter 2011	n=5.485 (66%)	K=75%	700

¹ 22 private og 38 offentlige arbejdspladser

² Offentlige arbejdspladser

AMC, PRISME og MODENA spørgeskemaerne indeholder spørgsmål om mobning og chikane (rettet mod både ofre og vidner) samt spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø, ledelse, stress og helbred. AMC og MODENA indeholder supplerende spørgsmål om negative handlinger.

Mobning på arbejdspladsen: Vi målte mobning på arbejdspladsen med to metoder: 1) et spørgsmål forudgået af en definition: ”Mobning finder sted, når en eller flere personer gentagne gange over en længere periode, bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger eller adfærd på sit arbejde, som det er svært at forsvare sig imod” og derefter spørgsmålet: Har du været udsat for mobning på dit arbejde indenfor de sidste 6 måneder (12 måneder i MODENA); 2) 23 negative handlinger som ofte ses som negative handlinger på arbejdspladsen (såsom at nogen tilbageholder information, som påvirker din arbejdsplads eller at blive ydmyget eller gjort til grin i forbindelse med dit arbejde). Deltagerne havde i begge metoder 5 svarmuligheder: aldrig, af og til, månedligt, ugentligt, og dagligt.

Yderligere dataindsamling:

I artiklerne beskrives:

Langtidssygefravær: Oplysninger om langtidssygefravær blev hentet fra Register over Sygedagpenge og Sociale ydelser i Danmark (RSS) i to år efter besvarelse af spørgeskema (41). Alle danske virksomheder kan få godtgørelse for sygefravær for ansatte, der er sygefraværende mere end 30 dage, og denne kompensation registreres i RSS (en nyere version af DREAM). Langtidssygefravær blev derfor defineret som 30 eller flere sammenhængende dages sygefravær. Deltagere, som havde langtidssygefravær to år inden de besvarede spørgeskema i alle runder, blev ekskluderet.

Jobskifte og arbejdsløshed: Oplysninger om jobskifte og arbejdsløshed blev hentet fra Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik, RAS i Danmark. Jobskifte blev målt med ændring i arbejdspladsnummer det følgende

år.

Til undersøgelse af mål 1 har projektet anvendt data fra de samlede kohorter fra AMC, PRISME og MODENA. Til mål 2 er der i projektet indsamlet data om sygefravær, jobskifte, arbejdsløshed og tidlig tilbagetrækning fra RSS og ATP registrene. DREAM er et nationalt register af offentlige overførselsindkomster, som indeholder ugentlig information om fx sygedagpenge, kontanthjælp og førtidspension for alle statsborgere og indbyggere i Danmark fra 1991 og frem. DREAM omfatter ca. 5 mio. personer. ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension) indeholder information om de ansatte (også overførselsindkomstmottagere), som er over 16 år og arbejder mere end 9 timer om ugen (og derfor betaler det månedlige ATP bidrag). ATP registeret har givet os information om deltagernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Danmarks Statistik har muliggjort koblingen mellem vores datafiler og 2014-data i DREAM og ATP.

Dataanalyse

På grund af den indlejrede karakter af data (medarbejdere i arbejdsenheder i organisationer), er multilevel hierarchical linear modellering (HLM) (HLM 7) og multilevel structural equation modellering (SEM) (Lisrel 9.10) blevet anvendt til at analysere forskningsspørgsmålene indenfor mål 1. Til at teste forskningsspørgsmålene indenfor mål 2 blev Cox proportional hazards model (SAS) anvendt. Projektets data tillader også at teste omvendt årsag-virknings teori ("reverse causality theory"), dvs. at mobning, chikane og negative handlinger påvirker vurderingen af jobkarakteristika. I tillæg blev det undersøgt, om denne teori gjaldt både for job krav, job ressourcer og social kapital.

Statistisk styrke: Størrelsen af databasen gav en tilstrækkelig statistisk styrke til alle analyser. For eksempel med 7.800 personer, hvoraf ca. 9,3% er udsat for mobning, og med en forventet incidens på langtidssygefravær på mindst 4,6% pr. år blandt referencegruppen (beregnet på laveste sygefravær i befolkningen) har projektet kunne afdække en relativ risiko (RR) på 1,6 med en styrke på 90% og 1,5 med en styrke på 80%.

Forskningsproblemstillinger vi undersøgte

Indenfor de to mål undersøgte vi følgende:

Mål 1:

- 1) Undersøgelse af job-krav-kontrol-ressource modellen som prædikator for udviklingen af negative sociale relationer (buffer, interaktions- og synergieffekter)
- 2) Social kapital – direkte og indirekte mekanismer i udviklingen af negative sociale relationer på individ- og gruppeniveau

- 3) Ledelseskvalitet og mobning: Socialt fælleskab som medierende faktorer.
- 4) Har vidner en betydning for udviklingen af negative sociale relationer på arbejdspladsen?
- 5) Er mobning en risiko for dårlig plejekvalitet og manglende pleje i ældreplejen?

Mål 2:

- 6) Hvilken betydning har ledelseskvalitet, social støtte fra leder og konflikthåndtering for de arbejdsrelaterede negative sociale relationers effekt på a) sygefravær, b) jobskifte c) arbejdsløshed og d) tidlig tilbagetrækning?
- 7) Hvilken betydning har god søvnkvalitet for de arbejdsrelaterede negative sociale relationers effekt på a) sygefravær, b) jobskifte c) arbejdsløshed og d) tidlig tilbagetrækning?
- 8) Hvilken betydning har fysiologisk stress respons (kortisolniveau) for de arbejdsrelaterede negative sociale relationers effekt på a) sygefravær, b) jobskifte, c) arbejdsløshed og d) tidlig tilbagetrækning?
- 9) Hvilken betydning har psykologiske stressreaktioner på de arbejdsrelaterede negative sociale relationers effekt på a) sygefravær, b) jobskifte, c) arbejdsløshed og d) tidlig tilbagetrækning?
- 10) Hvilken betydning har stressreaktioner på plejekvalitet?

Resultaterne er publiceret i 27 videnskabelige artikler og en doktorafhandling.

Erfaringer og konklusioner på baggrund af projektet

Resultaterne peger på, at mobning på arbejdspladsen fortsat er et stort problem. På det organisatoriske niveau finder vi, at dårlig ledelse er associeret med forekomst af mobning på arbejdspladsen. Vi finder også, at det psykosociale miljø på arbejdspladsen i høj grad kan forklare den sammenhæng. Sammenhængen mellem et dårligt psykosocialt arbejdsmiljø og mobning på arbejdspladsen kan ikke forklares med ofrets følelse af sammenhæng i livet.

På det individuelle niveau understøtter dette projekt, at mobning på arbejdspladsen kan føre til langtidssygefravær, jobskifte og tidlig afgang fra arbejdsmarkedet. Resultaterne viser også, at dårlig søvn og stress delvis kan forklare sammenhængen mellem mobning på arbejdspladsen og sygefravær. Ydermere viser vi, at rollekonflikter og rolle uklarhed er risikofaktorer for mobning på arbejdspladsen og at rollekonflikter og rolle uklarhed er associeret med dårlig søvn to år senere.

Ny viden fra projektet

Studiet bidrager med substantiel, ny viden på individ- og organisatorisk niveau om, hvilke mekanismer der medvirker til, at negative sociale relationer (NSR) kan udvikle sig og føre til langtidssygefravær, jobskifte,

arbejdsløshed samt tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Viden om disse mekanismer er central i indsatsen for at forebygge forekomsten og reducere effekten af NSR, så medarbejdere trives, er produktive og fastholdes på arbejdsmarkedet. Projektet bidrager med ny viden, som kan pege på, hvor og hvordan organisationer kan sætte ind for at forebygge/reducere forekomsten af NSR samt konsekvenserne heraf.

For eksempel har vi i projektet fundet, at der er en sammenhæng imellem negative sociale relationer og jobskifte, langtidssygefravær, arbejdsløshed og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt manglende pleje i ældreplejen. Derudover har vi i projektet fundet at mekanismer som indgår i relationen imellem negative sociale relationer og langtidskonsekvenser fx er dårlig søvnkvalitet, fysiologiske og psykologiske stressreaktioner. Konflikthåndtering og ledelseskvalitet er ligeledes fundet at kunne indgå som modererende mekanismer.

Mekanismerne viser mere konkret og overskueligt, hvilke tiltag organisationer kan tage i brug – f.eks. er stresshåndtering vigtig.

Fortegnelse over publikationer og produkter

Videnskabelig formidling

Peer-reviewede publikationer

Artikler inden for mål 1:

1. Francioli, L., Conway, P. M., Høgh, A., Holten, A., Persson, R., Grynderup, M. B., Costa, G., Hansen, Å. M. (2016). Quality of Leadership and Workplace Bullying: The Mediating Role of Social Community at Work in a Two-Year Follow-Up Study. *Journal of Business Ethics*, pp. 1-11
2. Francioli, L., Høgh, A., Conway, P. M., Costa, G., Karasek, R., & Hansen, Å. M. (2015). Do Personal Dispositions Affect the Relationship Between Psychosocial Working Conditions and Workplace Bullying? *Ethics & Behavior, Vol.26(6)*, p.451-469.
3. Holten, A., Hancock, G. R., Høgh, A., Persson, R., Hansen, Å. M. (2016). Knowledge hoarding: antecedent or consequent of negative acts? The mediating role of trust and justice. *Journal of Knowledge Management, Vol. 20*, pp. 215-229.
4. Holten, A. L., Hancock, G. R., Mikkelsen, E. G., Persson, R., Hansen, Å. M., & Høgh, A. (2017). The longitudinal effects of organizational change on experienced and enacted bullying behaviour. *Journal of Change Management, 17(1)*, 67-89.
5. Pihl, P., Albertsen, K., Høgh, A. & Andersen, L.P.S. (2017). Social Capital and bullying in the workplace. *WORK*

Artikler inden for mål 2:

6. Clausen, T., Hansen, J. V., Høgh, A., Garde, A. H., Persson, R., Conway, P. M., Grynderup, M., Hansen, Å. M., Rugulies, R. (2016). Exposure to negative acts and risk of turnover: a study of a register-based outcome among employees in three occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health, Vol. 89(8)*, pp. 1269-1278
7. Clausen, T., Høgh, A., & Borg, V. (2012). Acts of offensive behaviour and risk of long-term sickness absence in the Danish elder-care services: A prospective analysis of register-based outcomes. *International Archives of Occupational and Environmental Health, Vol. 85(4)*, 381-387.

8. Conway, P. M., Clausen, T., Hansen, Å. M., & Høgh, A. (2016). Workplace bullying and sickness presenteeism: cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 89(1), pp. 103-114
9. Francioli, L., Conway, P. M., Høgh, A., Holten, A., Persson, R., Grynderup, M. B., Costa, G., Hansen, Å. M. (2016). Quality of Leadership and Workplace Bullying: The Mediating Role of Social Community at Work in a Two-Year Follow-Up Study. *Journal of Business Ethics*, pp. 1-11
10. Francioli, L., Høgh, A., Conway, P. M., Costa, G., Karasek, R., & Hansen, Å. M. (2015). Do Personal Dispositions Affect the Relationship Between Psychosocial Working Conditions and Workplace Bullying? *Ethics & Behavior*, Vol.26(6), p.451-469
11. Grynderup, M. B., Nabe-Nielsen, K., Lange, T., Conway, P. M., Bonde, J. P. E., Francioli, L., Garde, A. H., Kaerlev, L., Rugulies, R., Vammen, M. A., Høgh, A., Hansen, Å. M. (2016). Does Perceived Stress Mediate the Association Between Workplace Bullying and Long-Term Sickness Absence? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 58(6), p. e226-e230
12. Grynderup, M. B., Nabe-Nielsen, K., Lange, T., Conway, P. M., Bonde, J. P., Garde, A. H., Gullander, M., Kaerlev, L., Persson, R., Rugulies, R., Vammen, M. A., Høgh, A., Hansen, Å. M. (2017). The associations between workplace bullying, salivary cortisol, and long-term sickness absence: a longitudinal study. *BMC Public Health*, 17(1), p. 710. doi: 10.1186/s12889-017-4716-7.
13. Hansen, Å. M., Grynderup, M. B., Bonde, J. P., Conway, P. M., Garde, A. H., Kaerlev, L., Kolstad, H., Mikkelsen, S., Rugulies, R., Thomsen, J. F., Willert, M., Høgh, A. (2017). Does workplace bullying affect long-term sickness absence among co-workers? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. doi: 10.1097/JOM.0000000000001209
14. Hansen, Å. M., Gullander, M., Høgh, A., Persson, R., Kolstad, H. A., Willert, M. V., Bonde, J. P., Kaerlev, L., Rugulies, R., Grynderup, M. B. (2016). Workplace bullying, sleep problems and leisure-time physical activity: a prospective cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 42(1), pp.26-33
15. Høgh, A., Conway, P. M., Clausen, T., Madsen, I. E. H., & Burr, H. (2016). Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. *BMC public health*, Vol.16, pp. 678
16. Mundbjerg Eriksen, T. L., Høgh, A., Hansen, Å. M. (2016). Long-term Consequences of Workplace Bullying on Sickness Absence. *Labour Economics*, Vol. 43, pp. 129-150
17. Nabe-Nielsen, K., Grynderup, M. B., Conway, P. M., Clausen, T., Bonde, J. P., Garde, A. H., Høgh, A., Kaerlev, L., Török, E., Hansen, Å. M. (2017). The Role of Psychological Stress Reactions in the Longitudinal Relation Between Workplace Bullying and Turnover. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.59(7), p. 665-672
18. Nabe-Nielsen, K., Grynderup, M. B., Lange, T., Andersen, J. H., Bonde, J. P., Conway, P. M., Garde, A. H., Høgh, A., Kaerlev, L., Rugulies, R., Hansen, Å. M. (2016). The role of poor sleep in the relation between workplace bullying/unwanted sexual attention and long term sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 89(6), pp. 967-979
19. Hansen, ÅM. 2018. Workplace bullying, stress response and long-term sickness absence – exploring mechanisms. Doktordisputats antaget til forsvar den 21.6.2018

Oplæg på konferencer, seminarer m.v.

1. EAWOP 2017: Hansen, Å.M. Do work units where bullying is present have more long-term sickness absence?
2. EAWOP 2017: Nabe-Nielsen, K. The role of psychological stress reactions in the relation between workplace bullying and turnover
3. EAOHP 2016: Nabe-Nielsen, K. Examining unwanted sexual attention as risk factor for long-term sickness absence: a prospective study stratified by gender and source of exposure
4. EAWOP 2015: Høgh, A. Do witnesses to workplace bullying report their observations and what are the reactions? A mixed methods study
5. EAWOP 2015: Holten, A. Do trust and justice mediate the relation of negative acts at work with commitment and job satisfaction? A longitudinal study

6. EAWOP 2015: Francioli, L. Quality of leadership and workplace bullying: The mediating role of social community at work in a two-year follow-up study
7. EPICOH 2017: Hansen, Å. M. Long-term consequences of work related threats and violence in human service sectors
8. Den Danske Stressforskningskonference 2017: Nabe-Nielsen, K. Bullying and turnover
9. Den Danske Stressforskningskonference 2015: Høgh, A. Do witnesses to workplace bullying report their observations and what are the reactions? A mixed methods study
10. Work, stress and health 2017: Clausen, T. Workplace bullying and risk of disability retirement: Investigating direct and moderating effects
11. Den Danske Stressforskningskonference 2016. Hansen, Å.M. Do work units where bullying is present have more long-term sickness absence?
12. Den Danske Stressforskningskonference 2017. Hansen, Å.M. Self-reported role stressors at work and poor sleep: does sense of coherence moderate or mediate the associations?
13. Work, stress and health 2017: Clausen, T., Høgh, A. Does leadership quality and conflict management moderate the association between bullying and register-based unemployment data
14. Work, stress and health 2015: Høgh, A. Impact of workplace bullying on missed nursing care and quality of care in the elder-care sector
15. IAWBH: Workplace Bullying and Harassment – *Promoting Dignity and Justice at work*, 2014: Holten, A-L, Bakker, A.B., Hancock, G.R, Hansen, Å.M., Høgh, A. The Job Demands-Resources Model: A panel study of antecedents and mechanisms of negative acts at work.
16. IAWBH: Workplace Bullying and Harassment – *Promoting Dignity and Justice at work*, 2014: Nabe-Nielsen, K., Grynderup M.B., Garde, A.H., Høgh, A., Holten, A-L., Rugulies, R., Hansen, Å.M., The relationship between exposure to offensive behavior at work and disturbed sleep.
17. IAWBH: Workplace Bullying and Harassment – *Promoting Dignity and Justice at work*, 2014: Høgh, A., Mikkelsen, E.G., Holten, A-L. & Hansen Å.M.. Interpersonal conflicts and quarrels as predictors of bullying behaviour and self-reported role as a target, perpetrator or bystander of bullying in the workplace. A two-year follow-up study.
18. IAWBH: Workplace Bullying and Harassment – *Promoting Dignity and Justice at work*, 2014: Grynderup M.B., Gullander M., Høgh A., Bonde J.P., Hansen, Å. M. The association between workplace bullying and salivary cortisol concentration.
19. Work, stress and health 2017: Clausen, T. Workplace bullying and disability retirement: Investigating direct and moderating effects

Populærformidling

En artikel i *Miljø og Sundhed* 37 med titlen: Mobning på arbejdspladsen, sygefravær og mulige mekanismer. Hansen, Å. M., Nabe-Nielsen, K., Grynderup, M. B., Garde, A. H., & Høgh, A. (2017)

En artikel er skrevet på hjemmesiden altompsykologi.dk med titlen: Når vi er udsat for mobning. Høgh, A., Neymark, K. & Hansen, Å. (2017)

I magasinet *Arbejds miljø* er der skrevet en artikel under overskriften: Sygefravær blandt mobbede kan skyldes stress og søvnproblemer.

På hjemmesiden etsundtarbejdsliv.dk er der skrevet en kort artikel omhandlende og link til værktøjet ”Grib ind – godt kollegaskab uden mobning”.

Interviews med bl.a. fagblade fx FOA, Fagbladet 3F, Magisterbladet, TekSam, diverse aviser, folkekirken.dk, P1 og DR2.

Foredrag for 3F (Tillidsrepræsentanter og Arbejds miljørepræsentanter), Faglig klub (DI)

Konferencer og seminarer

Gå-hjem-møde i Aarhus 2017. Arrangør Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

1. Udredning og håndtering af samarbejdsproblemer og mobning
2. Negative sociale relationer på arbejdspladsen
3. Mobning på arbejdspladsen, helbreds-effekter og mulige mekanismer

Arbejdsmiljøkonferencen 2017

1. Negative sociale relationer og mobning på arbejdspladsen – hvad ved vi og hvad gør vi?

NIVA kursus 2017: Seventh International Course on Bullying and Harassment at Work

1. Paul M. Conway: Quantitative methods in bullying research
2. Annie Høgh: Bullying & harassment: Risk Factors and psychosocial mechanisms and longitudinal consequences
3. Åse M. Hansen: Bullying, psychosocial and physiological mechanisms and long-term consequences

Seminar om mobning 2017. Arrangør: Københavns Universitet.

Titler på oplæg

1. Paul Conway (KU): Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study
2. Nils Magerøy (Haukeland Universitetshospital, Bergen, Norway): Jobbfast et udrednings- og interventionsprogram
3. Morten B. Nielsen (Bergen University, Norway): A summary of international research on the consequences of workplace bullying and suggestions for upcoming research
4. The association between workplace bullying and depressive symptoms: The role of the perpetrator
5. Behandling af mobningsramte i Danmark – Projekt Rehabilitering af mobningsramte: En tidlig indsats
6. Mobning på arbejdspladsen, oplevet stress og sygefravær

Mobningsseminar november 2015. Arrangør: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Københavns Universitet

1. Mobning på arbejdspladsen: Manglende pleje og dårligere plejekvalitet i ældreplejen?

Projektet er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden, Bevilling projektnummer: 02-2013-03, sagsnr: 20130023294