

Undersøgelse af grænseoverskridende adfærd i den danske spilbranche

Producentforeningen

Februar 2022

Producentforeningen
Danish Producers' Association
Bernhard Bangs Alle 25
2000 Frederiksberg
Mail: info@pro-f.dk
Telefon: +45 33 86 28 80

INDHOLDSOVERSIGT

Sammenfatning	s. 3
Introduktion	s. 6
Metode	s. 7
Datagrundlag	s. 12
Resultater: Den kvantitative undersøgelse	s. 16
Resultater: Den kvalitative undersøgelse	s. 31
Afrunding	s. 34

SAMMENFATNING

Producentforeningen har i efteråret 2021 fået foretaget en undersøgelse af grænseoverskridende adfærd i spilbranchen. For at sikre en uvildig undersøgelse har Producentforeningen valgt den autoriserede arbejdsmiljørådgiver CRECEA til at gennemføre en elektronisk spørgeskemaundersøgelse suppleret af en række kvalitative interviews. Formålet med undersøgelsen har været at få afdækket karakteren og omfanget af grænseoverskridende adfærd i branchen bredt set – fra seksuelle krænkelser og chikane til diskrimination og magtmisbrug. I alt har 342 respondenter været i kontakt med spørgeskemaet, og 254 af dem har gennemført med fuld besvarelse. Dertil er der blevet foretaget fem kvalitative interviews.

Spørgeskemaet dækker 18 forskellige typer af grænseoverskridende adfærd. Ved de fleste spørgsmål er det under 5% af respondenterne, der svarer, at de har været udsat for eller vidne til krænkelserne. Dog identificerer spørgeskemaundersøgelsen tre centrale problematikker, hvor oplevelser med grænseoverskridende adfærd er forekommet i højere grad end i de øvrige områder. Det drejer sig om **ubehagelige jokes, kønsdiskrimination og overfusninger/grov tiltale**.

Mest fremherskende er oplevelser med **ubehagelige jokes**, hvor respondenter giver udtryk for at branchen er præget af en generel accept af racistiske og sexistiske vittigheder eller kommentarer, der dog ikke nødvendigvis opfattes som ondsindet, men snarere uprofessionel og gammeldags.

Ligeledes er **kønsdiskrimination** en udbredt oplevelse hos især de kvindelige respondenter, som beskriver, hvordan de ikke tages lige så seriøst som deres ligeværdige mandlige kollegaer, og at de ofte i højere grad oplever at skulle kæmpe for at blive anerkendt for deres kompetencer og resultater.

Den tredje mest forekommende form for grænseoverskridende adfærd er oplevelser med **ledere eller kolleger, der råber eller taler aggressivt eller respektløst** til andre mennesker på arbejdspladsen – ofte i forbindelse med faglige uenigheder eller i pressede situationer.

Branchens udfordringer synes altså at være kulturelt funderede – og fokuseret omkring verbale krænkelser, stødende udtryksmåder, utvetydig diskrimination og hård omgangstone. Dette afspejles også i undersøgelsens kvalitative studie, som tegner et billede af udfordringer med stigmatisering og uhensigtsmæssig branchejargon.

Respondenterne peger på et øget fokus på diversitet, kønsbalance og ligestilling som centrale elementer i løsningen af branchens udfordringer på området. Her lægges der også vægt på, at en aktiv og velintegreret Code of Conduct kan være grundstenen i det fremadrettede kulturarbejde, der skal sikre en bæredygtig dansk spilbranche.

INTRODUKTION

På opfordring fra medlemmer af spiludvalget har Producentforeningen fået foretaget en undersøgelse af grænseoverskridende adfærd i spilbranchen. Foranlediget af de mange historier og sager, der har set dagens lys i kølvandet på #metoo, ønskede spiludvalget på lige fod med andre brancher at få foretaget deres egen undersøgelse af forholdene omkring seksuelle krænkelser såvel som om omfanget af mobning, chikane, diskrimination etc. På den baggrund har udgangspunktet for undersøgelsen været at afdække grænseoverskridende oplevelser i branchen – det er ikke en trivselsmåling, der skal danne et billede af det generelle arbejdsmiljø. Formålet er at identificere, hvilke problemer der er, hvornår de foregår, og hvem der udøver den grænseoverskridende adfærd, og ud fra denne viden igangsætte forebyggende initiativer, der kan forhindre eller minimere omfanget af krænkelser i fremtiden. Målet er i sidste ende at skabe et trygt og sikkert arbejdsmiljø for alle.

METODE

TILGANG TIL UNDERSØGELSEN

For at sikre en uvildig undersøgelse har Producentforeningen valgt den autoriserede arbejdsmiljørådgiver CRECEA til at gennemføre en elektronisk spørgeskemaundersøgelse suppleret af en række kvalitative interviews. CRECEA's konsulenter er certificerede specialister inden for psykisk arbejdsmiljø og har mange års erfaringer med spørgeundersøgelser af denne type.

Spørgeskemaet er udviklet med inspiration fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og flere andre validerede spørgeskemaer og værktøjer til brug i offentlige og private virksomheder, men tilpasset spilbranchens problemstillinger. Spørgeskemaet er udarbejdet i en dansk og engelsk udgave for at imødekomme de mange nationaliteter i den danske spilbranche.

Til at understøtte arbejdet har Producentforeningen nedsat en referencegruppe til at bistå med indsigter og branchekendskab i tilrettelæggelsen og distributionen af undersøgelsen. Referencegruppen består af repræsentanter for Triple Topping Games, SYBO Games, Game Hub Denmark samt tre medarbejdere fra sekretariatet i Producentforeningen.

Undersøgelsen fokuserer på at afdække omfanget og karakteren af grænseoverskridende adfærd, og samtidig give indblik i hvor, hvornår og hvordan krænkelserne finder sted. Hertil undersøges ligeledes de oplevede konsekvenser af grænseoverskridende adfærd og den generelle trivsel på arbejdspladsen i lyset af det oplevede. Endelig spørges der ind til, hvordan respondenterne oplever, at arbejdspladsen har håndteret rapporterede hændelser på området.

DATAINDSAMLING: SPØRGESKEMA

Spørgeskemaet spænder over en række temaer inden for grænseoverskridende adfærd – lige fra diskrimination, chikane og seksuelle krænkelser til magtmisbrug og psykisk manipulation.

Der spørges ikke til en generaliseret oplevelse af at have været udsat for grænseoverskridende adfærd, som fx "Har du været udsat for seksuel chikane?", men i stedet stilles en række spørgsmål om konkrete oplevelser. Dette er et metodisk valg foretaget på baggrund af international forskning, der fastslår, at når man spørger til erfaringer med grænseoverskridende adfærd generelt fremfor til konkrete hændelser, der opleves som krænkende eller grænseoverskridende, så rapporteres der langt færre hændelser*. Hvis der spørges generaliseret til forekomsten af grænseoverskridende adfærd tillades et fortolkningsspænd, som afstedkommer en række svar, der i højere grad afspejler en holdning eller en samfundsdiskurs omkring emnet end en egentlig forekomst af grænseoverskridende adfærd. Et vigtigt metodisk greb i denne undersøgelse har derfor været at benytte handlings- eller situationsbaserede spørgsmålsformuleringer. Spørgsmålene retter sig således mod konkrete hændelser – fx "Har du oplevet at nogen har udsat dig for uønsket fysisk kontakt, fx berøring, klap, kys eller omfavelse?" – hvilket tillader respondenterne at forholde sig til spørgsmålet uden fortolkning og dermed besvare ud fra deres faktiske erfaringer med grænseoverskridende adfærd. Denne spørgeteknik afstedkommer imidlertid flere rapporteringer af grænseoverskridende adfærd end der observeres i undersøgelser, hvor der spørges generelt til forekomsten af krænkelser på et overordnet plan*. Dette forhold er naturligvis væsentligt, hvis man sammenligner denne undersøgelse med øvrige undersøgelser af grænseoverskridende adfærd, hvor der er anvendt andre metoder og spørgsmålsformuleringer.

*PROSA, 2020; Knæk tonen – og koden for at få flere kvinder i it-faget. Undersøgelse af trivsel, ligestilling og sexchikane blandt PROSAs medlemmer. Undersøgelsen udarbejdet af KVINFO for PROSA, udgivet marts 2020.

I undersøgelsen spørges til konkrete hændelser som respondenterne personligt har været udsat for. Ligeledes indeholder spørgeskemaet en identisk række spørgsmål, hvor respondenterne kan angive, at de har været vidne til, at andre på arbejdspladsen er blevet udsat for disse hændelser.

Såfremt en respondent bekræfter at have været udsat for eller vidne til en konkret grænseoverskridende hændelse, præsenteres respondenterne for en række uddybende spørgsmål om hvor, hvornår og hvor ofte krænkelserne er foregået, hvem der har udført de beskrevne handlinger og hvor ubehageligt respondenterne har oplevet det på en 10-punktskala. Derudover spørges til, hvordan den grænseoverskridende adfærd har påvirket respondenterens trivsel på arbejdspladsen og sociale relationer til kolleger m.m. Endelig spørges der til, hvem man har talt med, om man har oplevet at få den nødvendige hjælp og støtte af nogen fra arbejdspladsen, og om hvorvidt respondenterne oplever, at arbejdspladsen har håndteret hændelsen på en hensigtsmæssig måde.

En væsentlig del af spørgeskemaet er en række fritekstfelter, hvor respondenterne har mulighed for at uddybe deres besvarelser med beskrivelser af hændelserne. Disse kommentarer indgår i denne afrapportering og bidrager med væsentlige indsigter, der uddyber og eksemplificerer de oplevede situationer, hvor respondenter har været udsat for eller vidne til grænseoverskridende adfærd.

DATAINDSAMLING: DISTRIBUTION

Spørgeskemaet er distribueret til ca. 160 danske spilvirksomheder. Alle virksomheder er kontaktet via e-mail, hvor undersøgelseslinket er ledsaget af en følgetekst, der beskriver formålet med og indholdet af spørgeskemaet. Henvendelserne til virksomhederne er i videst muligt

omfang stilet til CEO's eller andre ledere, som anmodes om at distribuere undersøgelseslinket til medarbejderne i den pågældende virksomhed. Denne distributionsmåde har været nødvendig, eftersom det ikke har været muligt at kontakte medarbejderne direkte. Undersøgelseslinket er et såkaldt åbent link, hvilket betyder at det frit kan deles, og alle i besiddelse af linket kan tilgå undersøgelsen. Det afstedkommer imidlertid også, at respondenterne ikke kan spores, og der er således ingen mulighed for at afsender kan registrere, hvilke virksomheder som har fået distribueret undersøgelsen, og hvor mange i spilbranchen, der har modtaget linket. Således har det heller ikke været muligt at beregne en konkret svarprocent.

Undersøgelsen er primært distribueret af Producentforeningen, mens GameHub Denmark har stået for at tage kontakt til spilvirksomheder i deres netværk. Første distribution blev foretaget i begyndelsen af uge 41 2021, efterfulgt af en påmindelsesmail i uge 43 inden den endelige deadline den 29. oktober 2021, hvor der blev lukket for yderligere besvarelser.

DATAINDSAMLING: KVALITATIVE INTERVIEWS

Den kvantitative undersøgelse suppleres af en række kvalitative interviews, der skal bidrage med et dybere indblik i spilbranchen og det miljø, der kendetegner branchens arbejdspladser. Det vurderes, at en kvalitativ undersøgelse giver indsigter om faglige identiteter, branchejargon, statushierarkier etc., der er definerende for arbejdsmiljøet, adfærden på arbejdspladsen og magtpositioner i branchen. Særligt giver kvalitative indsigter en bedre forståelse af, hvordan krænkelser og grænseoverskridende adfærd forstås, opleves og erfares, hvilket er afgørende for at opnå et tydeligere billede af konsekvenserne af

et grænseoverskridende arbejdsmiljø og de trivselsfaktorer, der påvirkes.

Deltagerne i den kvalitative undersøgelse er rekrutteret via spørgeskemaundersøgelsen, som tilbyder respondenterne at dele deres oplevelser i branchen i et interview. Fem respondenter har ønsket at deltage i denne interviewrække, som er udført af CRECEA i uge 42 2021. Interviewene har været åbent strukturerede og varede mellem 50 og 90 minutter og har haft informationssamling som omdrejningspunkt, og dertil opfølgning på respondentens besvarelse af spørgeskemaet. Alle interviews er afsluttet med en opsamling af, hvad CRECEA måtte videreformidle til Producentforeningen. Respondenterne har herefter fået mulighed for at se notater fra interviewene og kommentere dem. Alle respondenter er anonyme, og kun CRECEA kender de medvirkendes identitet.

DATAGRUNDLAG

Spørgeskemaundersøgelsen er blevet udsendt bredt i spilbranchen – omkring 160 virksomheder har fået tilsendt en mail med information og anmodning om at distribuere linket til undersøgelsen til samtlige medarbejdere i den pågældende virksomhed. Det vurderes, at langt hovedparten af aktive virksomheder i spilbranchen er blandt modtagerne af undersøgelsen, men det er ikke muligt at sige noget om, hvor mange af modtagerne der har videresendt undersøgelsen til medarbejderne, og dermed foreligger ikke et konkret tal på, hvor mange virksomheder, der deltaget i undersøgelsen.

I alt har 342 respondenter helt eller delvist besvaret spørgeskemaet. Det anslås, at der er små tusind medarbejdere i den danske spilbranche, hvilket medfører en estimeret svarprocent på omkring 35% af de ansatte i branchen*. Antallet af gennemførte besvarelser er 254, og herudover har 88 respondenter delvist gennemført spørgeskemaet. Dette resulterer i en gennemførselsprocent på 74,2%.

Det skal understreges, at alle spørgsmål ikke er blevet besvaret af alle respondenter. Især har mange respondenter undladt at besvare de uddybende spørgsmål, der stilles i forbindelse med angivelsen af at have været udsat for en hændelse. Ligeledes er det ikke alle respondenter, der har besvaret de baggrundsspørgsmål der stilles til køn, alder, etnicitet etc., hvormed de angivne procenter ikke skal betragtes som en andel af de 342 respondenter. Dette gør sig også gældende i den følgende gennemgang af undersøgelsens respondenteres baggrundsdata.

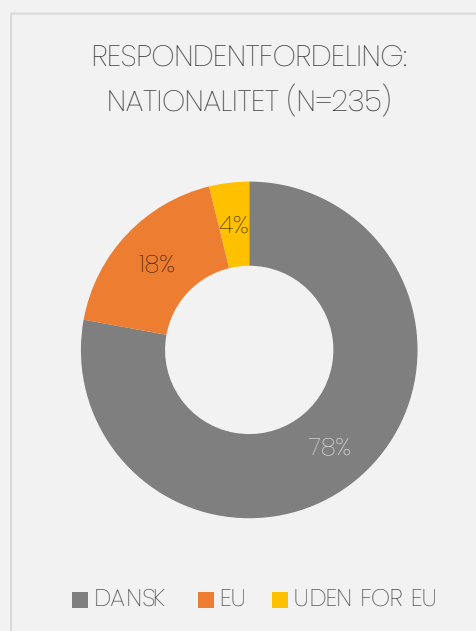
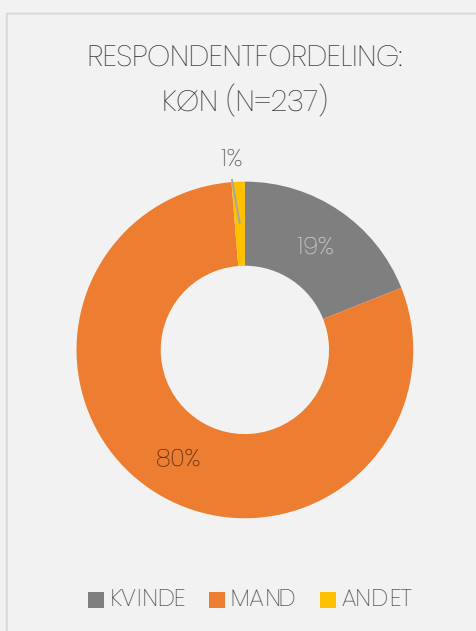
*Endnu ikke offentliggjort udgave af Danske Indholdsproducenter anslår antallet af årsværk i spilbranchen til 983 i 2020. Næste udgave af Danske Indholdsproducenter udgives af Producentforeningen i foråret 2022.

RESPONDENTERNE

Ud af de 342 respondenter har 235 besvaret de fleste af baggrundsspørgsmålene, der blev stillet sidst i skemaet. Baggrundsspørgsmålene beskæftiger sig med at kortlægge respondenternes demografiske data og hvilke virksomheder, de kommer fra.

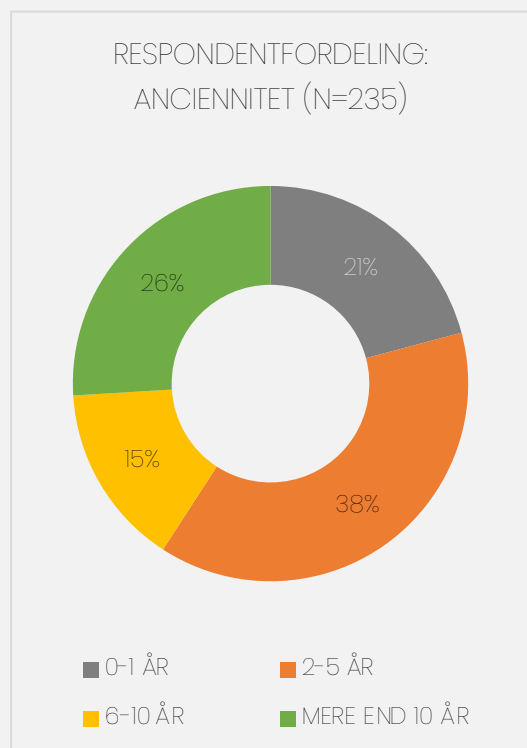
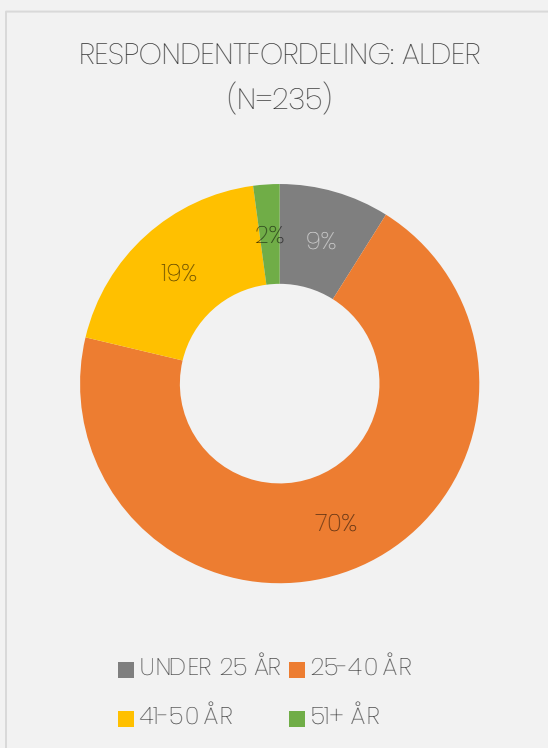
Hovedparten af respondenterne er mænd – de udgør 80% af besvarelserne, mens kvindernes besvarelser udgør en femtedel af datagrundlaget, såfremt det antages at den gruppe respondenter, der har undladt at besvare de demografiske spørgsmål, har samme kønsfordeling. Respondenterne er desuden blevet bedt om at estimere kønsfordelingen på deres arbejdsplads – gennemsnittet af disse estimater resulterer i en kønsfordeling på 77% mænd og 21%, hvilket er i overensstemmelse med kønsfordelingen i respondenternes baggrunddata.

Hele 78% af respondenterne angiver deres nationalitet som dansk, mens 18% er fra EU og 4% er fra lande uden for EU.



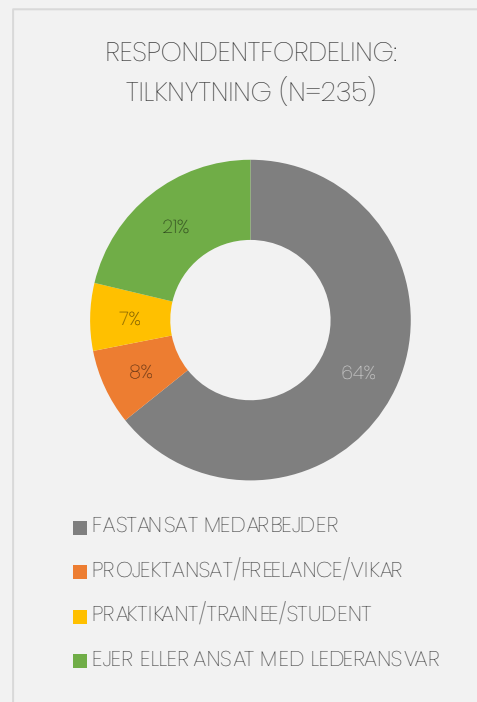
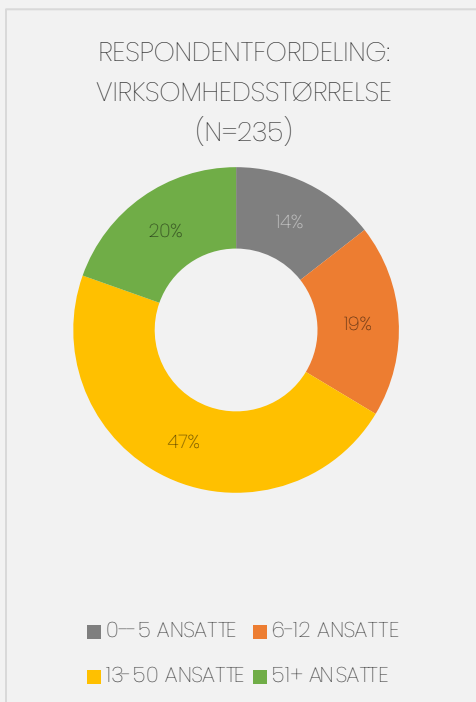
Respondenternes aldersfordeling viser en klar overvægt af personer i aldersgruppen 25-40 år, mens en femtedel findes i gruppen 41-50 år, og kun en håndfuld respondenter angiver at være over 50 år.

Denne aldersfordeling afspejles også i ancienniteten, hvor knap 60% af respondenterne angiver at have været i branchen i mindre end seks år. Imidlertid har 26% en anciennitet på mere end 10 år, mens gruppen af respondenter med en anciennitet på 6-10 år er relativt lille.



Undersøgelsens respondenter er bredt repræsenteret på tværs af små og store spilvirksomheder. Halvdelen af respondenterne angiver at være ansat i en mellemstor virksomhed med 13-50 medarbejdere, mens 20% arbejder i en virksomhed med mere end 50 ansatte. Hermed arbejder den sidste tredjedel af respondenterne i mindre virksomheder med 1-12 ansatte.

64% af respondenterne er fastansatte medarbejdere, mens 21% er ejere eller ansatte med lederansvar. Derudover er 8% projektansatte, freelancere eller vikarer, mens 7% er praktikanter, trainees eller studentermedhjælpere.



RESULTATER DEN KVANTITATIVE UNDERSØGELSE

I spørgeskemaundersøgelsen blev der stillet spørgsmål til 18 konkrete oplevelser, som respondenterne skulle tage stilling til, om de havde været udsat for eller vidne til under en ansættelse i den danske spilbranche. De 18 spørgsmål spænder over en række temaer inden for grænseoverskridende adfærd – lige fra diskrimination og seksuelle krænkelse til magtmisbrug og psykisk manipulation.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen viser umiddelbart, at forekomsten af oplevelser med grænseoverskridende adfærd er forholdsvis lav inden for langt de fleste temaer.

Følgende rapportering af resultaterne vil tage udgangspunkt i de **tre mest forekommende problematikker – ubehagelige jokes, kønsdiskrimination og overfusionser/grov tiltale**. Rapporten behandler besvarelserne inden for disse tre problematikker indgående, hvorefter der kort skitseres indsigter fra **øvrige temaer**, hvor mere end fem respondenter bekræfter at have været udsat for det pågældende. De tematikker, hvor færre end fem respondenter har været udsat for eller vidne til den pågældende grænseoverskridende adfærd, har naturligvis Producentforeningens bevågenhed, men fremlægges ikke i nærværende rapport opsummeringer.

Rapporteringen af besvarelserne tager afsæt i respondenternes egne oplevelser, men der er generelt overensstemmelse mellem de typer af grænseoverskridende adfærd, der er hyppigst oplevet selv, og de typer af grænseoverskridende adfærd, som respondenterne rapporterer at have været vidne til. Der vil under hvert enkelt afsnit således blive præsenteret omfanget af både respondenternes egne oplevelser og vidnerapporteringer.

Der er tilføjet citater fra de kommentarer, respondenterne har tilføjet til de enkelte spørgsmål. De mest repræsentative kommentarer er udvalgt til at give et billede af de oplevelser og erfaringer, som respondenterne har gjort sig, når de har været udsat for grænseoverskridende adfærd. Alle kommentarer er oversat til dansk.

UBEHAGELIGE JOKES

Ud af undersøgelsens 18 spørgsmål til grænseoverskridende adfærd er det én type af oplevelse, hvis udbredelse blandt respondenterne er markant. Det er spørgsmålet om, hvorvidt man har oplevet, at nogen har fortalt sjofle eller sexistiske/nedsættende/racistiske historier eller vittigheder, der var ubehagelige for dem. Således identificeres ubehagelige jokes som en central problematik, og rapporten vil derfor redegøre for undersøgelsens resultater på området.

“Det er normalt, at sproglige betegnelser for homo-seksualitet bliver brugt nedsættende blandt kollegaer.”

EGNE OPLEVELSER

I alt 43 personer svarer ja til, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har fortalt sjofle eller sexistiske/nedsættende/racistiske historier eller vittigheder, der var ubehagelige for dem. Der er 281 personer, der har besvaret spørgsmålet, hvilket vil sige, at de 43 personer svarer til 15%.

I respondenternes beskrivelser af deres oplevelser med sjofle eller sexistiske/nedsættende/racistiske historier eller vittigheder, der var ubehagelige for dem, er det tydeligt, at både mænd og kvinder har oplevet dette. Kommentarerne beskriver racistiske og sexistiske jokes, der afkodes som udtryk for et stereotypt menneskesyn og en afstumpet eller seksualiseret form for humor. Mange af respondenterne oplever ikke nødvendigvis adfærden som ondsindet, men snarere snæversynet, hvormed den grænseoverskridende adfærd opfattes som uprofessionel og gammeldags. Der er en generel opfattelse af, at hændelserne ikke er alvorlige og ikke nødvendigvis kræver rapportering eller indgriben fra

arbejdspladsen. Dog er det noget, der bliver talt om kolleger imellem.

Ganske mange af respondenterne har også besvaret de uddybende spørgsmål, og der tegner sig et billede af, at problemstillingen med sjofle eller sexistiske/nedsettende/racistiske historier eller vittigheder er ganske aktuel – 21 personer angiver at have oplevet det inden for det seneste år. Det foregår primært inden for almindelig arbejdstid og forekommer for 11 personers vedkommende ugentligt, mens ni personer oplever det månedligt, og 13 svarer sjældnere. Respondenterne angiver, at det både er kolleger og ledere, der fortæller sjofle eller sexistiske/nedsettende/racistiske historier eller vittigheder. Der er stor forskel på, hvor ubehageligt respondenterne oplever det, men 15 personer svarer, at det har begrænset deres oplevelse af at være et respekteret medlem af arbejdspladsen, mens 14 angiver, at det har begrænset deres deltagelse i sociale arrangementer, og 13 personer melder om, at det har begrænset deres tillid til andre mennesker. Dog er der 10 personer, som svarer, at deres oplevelser med sjofle eller sexistiske/nedsettende/racistiske historier eller vittigheder ikke har begrænset deres trivsel på arbejdspladsen. 28 personer svarer, at de ikke mener, at arbejdspladsen har håndteret hændelserne på en hensigtsmæssig måde.

"[Jeg har oplevet] hygge-racisme og bare generel drengeklub-humor, som ikke hører hjemme i et professionelt miljø."

VIDNER

Hertil er der 25 personer, der angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har fortalt sjofle eller sexistiske/nedsettende/racistiske historier eller vittigheder, der var

ubehagelige for andre. 245 personer har besvaret spørgsmålet, hvormed de 25 udgør 10%.

Beskrivelserne her går ligeledes på, at racistiske og sexistiske jokes er en kulturel tendens, der er fremherskende på flere arbejdspladser.

Bemærkningerne opleves som trættende og upassende frem for ondsindede, og der er flere, der skriver, at adfærden ikke kaster væsentlige reaktioner af sig. Imidlertid angiver et par respondenter, at påtale af ytringerne som anstødelige har sat en stopper for adfærden.

“En tidligere kollega fortalte mange vittigheder om kvinder og deres kroppe og antallet af hjerneceller (!) [...] Ledelsen (to kvinder, begge til stede) grinede bare af disse vittigheder og synes antageligt, at det var sjovt.”

Hovedparten af dem, der har besvaret uddybende spørgsmål, angiver, at deres oplevelser ligger mere end et år tilbage, men der tegner sig et billede af en adfærd, der har været forholdsvis frekvent; syv personer angiver at have været vidne til, at nogen har fortalt sjofle eller sexistiske/nedsættende/racistiske historier eller vittigheder, der var ubehagelige for andre ugentligt, mens andre syv svarer månedligt. Det er primært kolleger, der udfører de beskrevne handlinger, men ni personer angiver at have oplevet ledere udsætte andre for dette. Omkring en tredjedel af de 25 respondenter rapporterer, at deres oplevelser har begrænset deres trivsel på arbejdspladsen og deres tillid til andre mennesker.

KØNSDISKRIMINATION

Spørgeskemaet indeholder syv spørgsmål om diskrimination, hvor respondenterne spørges til, om de har oplevet at blive ekskluderet/nedgjort eller ikke blive taget seriøst på baggrund af hhv. seksualitet, nationalitet, etnicitet, køn, alder, religion eller fysisk/psykisk diagnose eller funktionsnedsættelse. Resultaterne af undersøgelsen viser, at diskrimination på baggrund af køn, alder og nationalitet er hyppigst forekommende, men især er omfanget af respondenter, der har oplevet kønsdiskrimination, fremtrædende. Således identificeres kønsdiskrimination som en central problematik, og rapporten vil derfor redegøre for undersøgelsens resultater på området.

EGNE OPLEVELSER

I alt 30 personer svarer, at de under en ansættelse i den danske spilbranche er blevet nedgjort/ekskluderet eller ikke taget seriøst på grund af deres køn. 310 personer har svaret på spørgsmålet, hvormed de 30 personer svarer til 10% af dem, der har besvaret dette spørgsmål.

Af respondenternes beskrivelser fremgår det, at både mænd og kvinder har oplevelser med at blive nedgjort/ekskluderet eller ikke taget seriøst på grund af deres køn, men der er en klar overvægt af kvinders oplevelser i kommentarfeltet. Kvinderne beskriver, hvordan de ikke tages lige så seriøst som deres sidestillede mandlige kollegaer, og at de ofte i højere grad oplever at skulle kæmpe for at blive anerkendt for deres kompetencer og resultater. Dertil nævner flere at blive ekskluderet fra møder, projekter og fællesskaber, hvor deres mandlige kolleger antager, at de ikke har de nødvendige kvalifikationer til at indgå i samarbejdet eller fordi de "ikke passer ind".

"[i fx møder, hvor] kvinder får mindre plads til at tale. Men der er et generelt kulturproblem."

Kun 23 har svaret på (nogle af) de uddybende spørgsmål, og der tegner sig et billede af, at diskrimination på baggrund af køn er aktuelt forekommende, idet 14 personer angiver at have oplevet det inden for det seneste år. Oplevelserne har primært fundet sted inden for almindelig arbejdstid, men der er også rapporteringer om hændelser i professionelle sammenhænge, der ligger uden for almindelig arbejdstid. Det er primært både kollegaer og ledere, der udøver den kønsdiskrimination, der opleves hos respondenterne, mens seks personer angiver at være udsat for disse handlinger af eksterne/communities.

“Chefen nedtoner konstant mine ideer og forslag og foretrækker at høre den samme identiske sætning sagt af en mandlig kollega.”

Der er et stort spænd i forhold til, hvor ubehageligt respondenterne har oplevet det at blive ekskluderet/nedgjort eller ikke taget seriøst på grund af deres køn. Hovedparten af dem, der har besvaret spørgsmålet på en 10-skala, ligger omkring 6-8, hvilket er i den høje ende. Konsekvenserne af den grænseoverskridende adfærd er betragtelig - 10 personer angiver, at det har påvirket deres trivsel på arbejdspladsen, mens 14 personer rapporterer, at kønsdiskriminationen har begrænset deres oplevelse af at være et respekteret medlem af arbejdspladsen. Dertil svarer flere, at den grænseoverskridende adfærd har begrænset deres tillid til andre mennesker, deres deltagelse i sociale arrangementer i forbindelse med arbejdet og deres deltagelse på sociale medier. Seks personer angiver, at kønsdiskrimination har begrænset deres muligheder for at få arbejde.

Flere har talt med kolleger eller andre fra arbejdspladsen, men ud af de 21 personer, der har besvaret spørgsmålene ”Har du oplevet at få den nødvendige hjælp og støtte af nogen fra din arbejdsplads?” og ”Oplever du at arbejdspladsen har håndteret hændelsen på en hensigtsmæssig måde?” svarer hovedparten (12 og 13) nej.

VIDNER

Herudover er der 22 personer, der angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har været vidne til at andre på arbejdspladsen er blevet nedgjort/ekskluderet eller ikke taget seriøst på grund af deres køn. I alt har 251 personer besvaret spørgsmålet, hvormed 22 personer udgør 9%.

“Vi er simpelthen ikke så respekterede for vores viden og færdigheder som vores mandlige kolleger. Det er ret almindeligt, men føles til tider udmattende”

Ligesom det var tilfældet for beskrivelserne fra de respondenter, der selv havde været udsat for kønsdiskrimination, er det både mænd og kvinder, der er udsat for dette, men der er en tydelig overvægt af kvinder. Igen er karakteren af oplevelserne centreret omkring en generel kulturel tendens, hvor kvinderne ikke anerkendes for deres faglighed, evner og logik, men der er også rapporter fra personer, der har oplevet mandlige kolleger eller ledere, der nægter at lade sig instruere af kvindelige kolleger eller ledere.

Der tegner sig et billede af, at respondenternes vidneoplevelser ikke er højfrekvente eller meget nylige – de fleste svarer, at deres oplevelser ligger mere end et år tilbage, og at adfærden er oplevet sjældnere eller én enkelt gang. Syv personer svarer imidlertid, at det har påvirket deres trivsel på arbejdspladsen og tillid til andre mennesker. Hovedparten af dem, der svarer, at de har været vidne til at andre på arbejdspladsen er blevet nedgjort/ekskluderet eller ikke taget seriøst på grund af deres køn, angiver, at de har støttet eller talt med offeret. Halvdelen rapporterer, at de også har talt med andre kolleger om det, men kun en håndfuld melder at have konfronteret den person, der udøvede den grænseoverskridende adfærd.

OVERFUSNINGER OG GROV TILTALE

Spørgeskemaundersøgelsen afspejler, at oplevelser med at blive kaldt efter eller råbt ad på en uønsket måde er forholdsvis udbredt i den danske spilbranche. Således identificeres overfusninger og grov tiltale som en central problematik, og rapporten vil derfor redegøre for undersøgelsens resultater på området.

“Jeg oplever, at jeg selv eller andre ikke bliver talt pænt til, nedtromlet, talt hårdt eller respektløst til.”

EGNE OPLEVELSER

25 personer angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har kaldt eller råbt efter dem på en uønsket måde. I alt 268 personer har besvaret spørgsmålet, hvormed de 25 svarer til 9%.

Respondenternes beskrivelse af deres oplevelser afspejler ledere og kolleger, der taler respektløst, hårdt eller råber ad dem – ofte i forbindelse med faglige uenigheder. Flere påpeger, at det er specifikke personer, der udøver denne type adfærd, eller at det sker i situationer, hvor ledere eller kolleger er under særligt pres.

“Råb, manipulation og nedgørelse skete meget regelmæssigt. Nogle kolleger havde det meget værre end jeg, hvilket resulterede i stress, søvnløshed og opkastninger i arbejdstiden.”

Kun otte personer rapporterer at have været udsat for, at nogen har kaldt eller råbt efter dem på en uønsket måde inden for det seneste år – de øvrige respondents oplevelser ligger længere tilbage. Oplevelserne

er foregået inden for almindelige arbejdstid – og frekvensen er forholdsvis begrænset.

Respondenterne oplever det som meget ubehageligt – de fleste (18) svarer mellem 7-10 på en 10-punktskala. Det afspejles også af, at 18 personer angiver, at den grænseoverskridende adfærd har begrænset deres trivsel på arbejdspladsen, mens 17 personer angiver, at det har begrænset deres oplevelse af at være et respekteret medlem af arbejdspladsen. De fleste af dem, der har besvaret de uddybende spørgsmål, angiver at have talt med nogen på arbejdspladsen om deres oplevelser, men de oplever ikke at få den nødvendige hjælp og støtte af arbejdspladsen, og 20 personer har svaret, at de ikke oplever at arbejdspladsen har håndteret hændelsen på en hensigtsmæssig måde.

“En ny kollega blev råbt ad og nedværdiget til hun begyndte at græde. Det var hendes første dag [...]”

VIDNER

Herudover er der 20 personer, der angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har kaldt eller råbt efter andre på en uønsket måde. I alt har 242 personer besvaret spørgsmålet, hvormed de 20 udgør 8%.

Beskrivelserne kredser om ledere, der råber ad ansatte – enten i fuld offentlighed eller bag lukkede døre, men der nævnes også problemer med ledere, der praktiserer nedladende tiltale eller omtale af enkeltpersoner over for øvrige medarbejdere som en form for skræmmeteknik eller afstraffelse.

RESULTATER DEN KVANTITATIVE UNDERSØGELSE

To tredjedele af respondenterne svarer, at deres oplevelser ligger mere end et år tilbage, og at det primært er ledere, der udfører de beskrevne handlinger, og otte personer angiver, at de har været vidne til det ugentligt. Hele 13 personer melder, at deres oplevelser har begrænset deres trivsel på arbejdspladsen, mens ni personer svarer, at det har begrænset deres tillid til andre mennesker. 15 personer rapporterer, at de har talt med de personer, der er blevet råbt ad, mens 13 har vendt det med kolleger.

"Når vores chef var utilfreds med et stykke arbejde, spurgte han folk om personen, der havde udført arbejdet 'bare ikke var god til sit job' og 'om vi overhovedet skulle beholde den her person', mens alle kunne høre det.

MINDRE UDBREDTE TEMATIKKER

Udover de tre centrale problematikker som er identificeret og beskrevet ovenfor, er der fem spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen, hvor mere end fem personer angiver at have været udsat for den pågældende type af grænseoverskridende adfærd. Det drejer sig om digitale krænkelser, bemærkninger om udseende, uønsket fysisk kontakt, psykisk manipulation og anden magtmisbrug. Disse fem problematikker behandles forholdsvis kort, da det drejer sig om ganske små andele af respondenterne, som har oplevet at være udsat for eller vidne til de fem typer af grænseoverskridende adfærd.

DIGITALE KRÆNKELSER

I spørgeskemaundersøgelsen angiver 11 personer at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har udsat dem for uønsket krænkende opmærksomhed via mail, sms eller sociale medier. 264 personer har besvaret spørgsmålet, hvormed de 11 personer svarer til 4%. Dertil er der syv personer, der angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har udsat andre for uønsket krænkende opmærksomhed via mail, sms eller sociale medier.

Respondenternes beskrivelser af deres oplevelser er forholdsvis begrænsede. Det fremgår, at både mænd og kvinder oplever uønsket krænkende opmærksomhed via mail, sms eller sociale medier. Det foregår mellem kolleger, men i høj grad også af eksterne personer.

BEMÆRKNINGER OM UDSEENDE

18 personer angiver, at de i en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen er kommet med uønskede bemærkninger om deres udseende eller krop. I alt har 263 personer besvaret spørgsmålet, hvormed 18 personer svarer til, at 7% af respondenterne har oplevet denne krænkelse.

Respondenternes beskrivelser afspejler lidt forskellige oplevelser – men der er en generel tendens til, at bemærkningerne ikke opleves som problematiske; nogle opfattes som nedladende eller som komplimenter, der er mere eller mindre velkomne. Det er primært kvinder, der har skrevet kommentarer, men der er også enkelte mænd iblandt.

UØNSKET FYSISK KONTAKT

I spørgeskemaundersøgelsen angiver seks personer, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at noget har udsat dig for uønsket fysisk kontakt, fx berøring, klap, kys eller omfavelse. I alt 261 personer har besvaret spørgsmålet, hvormed de seks personer udgør 2%.

De ganske få beskrivelser afspejler, at den uønskede fysiske kontakt spænder fra respondenter, hvis ledere forsøger at kysse dem, klapper dem i numsen eller giver dem massage til respondenter, der generelt oplever berøringer – fx en hånd på en skulder, en arm rundt om dem eller et kram – som uønskede. Det kan udledes af kommentarerne, at den uønskede adfærd praktiseres af både mænd og kvinder.

Hertil er der syv personer, der angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har udsat andre for uønsket fysisk kontakt, fx berøring, klap, kys eller omfavelse. Spørgsmålet er besvaret af 241 personer, hvormed de syv udgør 3%. De ganske få

beskrivelser går på chefer eller mandlige kolleger, der rører ved eller forsøger at kysse deres kvindelige kolleger, som tydeligvis finder adfærden grænseoverskridende og ubehagelig.

PSYKISK MANIPULATION

I alt 18 personer angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har psykisk manipuleret dem og/eller udsat dem for "gaslighting" i form af afvisning af deres oplevelse af en situation. 258 personer besvarede spørgsmålet, hvormed de 18 personer udgør 7%.

Respondenternes beskrivelser af deres oplevelser vidner om, at det for hovedpartens vedkommende er en chef eller anden leder, der udsætter dem for psykisk manipulation af forskellig art. Det kan være konkrete situationer eller mange mindre episoder, der resulterer i stor usikkerhed, angst og udfordret selvfølelse – for de fleste respondenter opleves det meget ubehageligt.

Hertil er der otte personer, der angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har psykisk manipuleret og/eller udsat andre for "gaslighting" i form af afvisning af vedkommendes oplevelse af en situation. Spørgsmålet er besvaret af 241 personer, hvormed de otte udgør 3%.

MAGTMISBRUG

Seks personer angiver, at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet, at nogen har udøvet anden form for magtmisbrug over for dem. I alt har 257 personer besvaret spørgsmålet, hvormed de seks personer svarer til 2%.

Der er kun tre af de seks personer, der har valgt at beskrive deres oplevelser med magtmisbrug – to af dem anfører, at en leder har presset dem til at udføre arbejdsopgaver, som de ikke havde lyst til eller givet samtykke til at påtage sig. Med dette meget beskedne datagrundlag er det vanskeligt at tegne et generelt billede af, hvad de har været udsat for og hvordan respondenterne har oplevet disse andre former for magtmisbrug.

Hertil er der ni personer, der angiver at de under en ansættelse i den danske spilbranche har oplevet at nogen har udøvet en anden form for magtmisbrug over for andre. Spørgsmålet er besvaret af 239 personer, hvormed de ni udgør 4%. Deres beskrivelser af oplevelserne afspejler ligesom ovenfor et miljø, hvor ledere fx presser de ansatte til at udføre opgaver uden for deres ansvarsområde eller hvor der trues med fyringer som en måde at kontrollere ansattes adfærd.

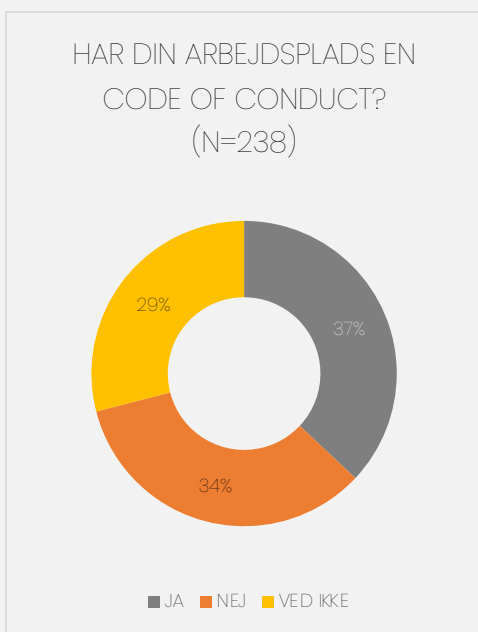
ØVRIGE INDSIGTER

Udover at spørge til respondenternes oplevelser med at være blevet udsat for eller vidne til grænseoverskridende adfærd, indeholder den kvantitative undersøgelse også et spørgsmål om, hvorvidt respondenterne selv har udsat andre for grænseoverskridende adfærd eller været i tvivl om, hvorvidt andre har opfattet deres adfærd som grænseoverskridende. I alt har 238 personer besvaret dette spørgsmål – og 11 af dem svarer, at de har udsat andre for grænseoverskridende handlinger, 4 svarer at de er blevet beskyldt for at udsætte andre for grænseoverskridende handlinger, mens 26 svarer at de har været i tvivl om en episode, de var involveret i, blev opfattet som grænseoverskridende. Det svarer til hhv. 5%, 2% og 11%, mens de resterende 82% svarer, at de ikke har udsat andre for

RESULTATER DEN KVANTITATIVE UNDERSØGELSE

grænseoverskridende adfærd. Respondenterne har haft mulighed for at uddybe deres besvarelse af spørgsmålet, og beskrivelserne tegner et billede af en gruppe mennesker, der erkender at have fortalt vittigheder eller kommet med kommentarer, der har været nedladende eller fornærmende over for kolleger – og flere bemærker, at der ikke har ligget onde intentioner bag, men at de ikke har tænkt sig om eller forestillet sig at deres bemærkninger var sårende eller krænkende.

Endelig spørges respondenterne til, om deres arbejdsplads har en "Code of Conduct" eller beskrivelse i personalehåndbogen om forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd. Ud af de 238, der har besvaret spørgsmålet angiver 37% af arbejdspladsen har noget materiale på området, mens 34% svarer nej og 29% svarer "Ved ikke".



RESULTATER

DEN KVALITATIVE

UNDERSØGELSE

Dette afsnit samler kort op på de indsigter, CRECEA har rapporteret til Producentforeningen efter deres interviews med fem respondenter. Det er i denne sammenhæng væsentligt at understrege, at Producentforeningen ikke er bekendt med de medvirkendes identiteter, men er blevet oplyst, at disse personer er CEOs, ledere eller lignende ansvarshavende personer i den danske spilbranche.

FRA 'DET VILDE VESTEN' TIL PROFESSIONEL INDUSTRI

Interviewdeltagerne beskriver spilbranchen som en ung, international og teknologisk fremadstormende branche i dansk erhvervsliv. Branchen afspejler naturligvis det danske samfunds kultur, værdier og normer – og har derfor også været præget af de almindelige kulturelle forandringer og udvikling af normer i samfundet. Det påpeges i denne forbindelse, at man på arbejdspladserne har skruet ned for festerne og generelt er mindre løsslupne med fraserne. Kulturudviklingen i spilbranchen afspejler således en eksisterende samfundsmæssig tendens, hvor der spores en stigende opmærksomhed på, hvad man siger om sig selv og andre, og hvordan man stigmatiserer hinanden. Det begrænser sig ikke til køn, seksualitet eller etnisk herkomst, men gælder inklusion af alle.

Respondenterne forklarer, at den unge danske spilbranche er startet som "det vilde vesten", men nu gennemgår en øget grad af professionalisering, der kommer til udtryk i større diversitet i faglighed og alder. Ligeledes arbejdes der i højere grad med personalehåndbøger som redskab til at sikre respektfuld omgang.

ØNSKER OM MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING

I interviewene påpeges det at branchen har udfordringer med diversitet

hvilket kommer til udtryk på forskellige måder. Respondenterne påpeger, at diversiteten i ansøgerfeltet i de fleste rekrutteringsprocesser er meget begrænset – der modtages ikke nok kvalificerede ansøgere fra fx kvinder, kørestolsbrugere eller minoriteter til at understøtte ønsket om at sammensætte en mangfoldig arbejdsplads. Det siges imidlertid også, at der er tiltro til, at de kommende generationer af uddannede til branchen medfører mulighed for at rekruttere mere mangfoldigt. Ligeledes kan diversitet styrkes gennem kultivering af en øget bevidsthed om egne og kulturelle bias.

Diversitet er en udfordring bredt set, mens balancen mellem mænd og kvinder er også et fokuspunkt i interviewene. Allerede meget tidligt lægges grundstenen til den skæve kønsfordeling i branchen, hvilket kommer til udtryk ved fx spilevents for børn, hvor hovedparten af deltagerne er drenge. Endvidere er der ulige lønforhold mellem mænd og kvinder i spilbranchen – bl.a. det forhold, at de fleste programmører er mænd, og da programmører har adgang til højere løn i fx den finansielle sektor, kan de presse lønnen for programmører i spilbranchen.

Den kønsopdelte branche ansues af respondenterne som et resultat af en tradition for at mænd har søgt ind i den tekniske del af branchen og kvinder i de mere skabende funktioner af spiludviklingen. Dertil udtrykker respondenterne, at det kan være vanskeligt at være kvinde i spilbranchen på alle niveauer. Endelig peger respondenterne på at virksomhederne bør tage ansvar for stereotypiseringen af fx køn, alder race, funktionsnedsættelser m.m. i udformningen af spil.

KULTURARBEJDE PÅ DAGSORDENEN

Interviewdeltagerne lægger vægt på, at branchen i den kommende tid skal fokusere på kulturen på arbejdspladsen – herunder særligt det sprog der anvendes i det daglige. Respondenterne fremhæver, at alle

har et ansvar for at adressere sproglige svipsere og uhensigtsmæssig sprogbrug; ledelsen skal gå forrest, men alle skal deltage i samtalen om en god omgangstone.

Udarbejdelse/fornyelse/genopfriskning og implementering af en Code of Conduct bliver en central opgave – den skal tilpasses den enkelte virksomhed og være levende i det daglige, så den bliver en integreret del af virksomhedens selvforståelse. Det anerkendes, at medarbejdere i stigende grad søger mod virksomheder med fokus på kulturen, hvormed en indsats på området ansues som et nødvendigt tiltag i rekrutteringsøjemed. I lige så høj grad anses kulturarbejdet nødvendigt for at sikre en bæredygtig dansk spilbranche, hvor et sundt og trygt arbejdsmiljø understøtter udviklingen og fastholdelsen af de bedste talenter og erfarne kræfter, der er afgørende for produktionen af danske spil.

AFRUNDING

Undersøgelsen har tilvejebragt en række indsigter i omfanget og karakteren af grænseoverskridende adfærd i den danske spilbranche, og den belyser centrale tendenser og kulturelle normer og strukturer i arbejdsmiljøet hos spilproducenterne. Således er undersøgelsen et første skridt i retning af at bidrage til en forståelse af – og på længere sigt et opgør med – kulturer, der normaliserer grænseoverskridende adfærd. På baggrund af undersøgelsen vil Producentforeningen iværksætte og støtte indsatser og initiativer rettet mod forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd i den danske spilbranche.