



# Arbeidsmiljøundersøkelsen i utenriktjenesten 2008

Forfattet av Lars Asle Einarsen  
Spesialist i arbeids- og organisasjonspsykologi  
daglig leder Sensus as

## Innholdsfortegnelse

Innledning.....	2
Konklusjoner og faglig vurderinger .....	3
Om det faglige grunnlaget for spørreskjemaet – psykososialt arbeidsmiljø .....	5
Metode .....	6
Spørreskjemaet .....	6
Gjennomføring.....	8
Statistikk.....	9
Resultatene .....	9
Svarprosent .....	9
Resultatene i utenriktjenesten 2008 sett i forhold til norske virksomheter generelt.....	10
Forskjeller mellom UD og utenriksstasjonene .....	14
Forskjeller mellom ulike grupper av ansatte i utenriktjenesten.....	14
Endringer i resultater fra 2006 til 2008 .....	16

## Innledning

Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2008 for utenriktjenesten som helhet foreligger i form av en power point presentasjon med grafiske fremstillinger/oppsummeringer i strekpunkter og det foreliggende dokumentet som gir en skriftlig oppsummering av resultatene. Arbeidsmiljøundersøkelsen i Utenriktjenesten ble gjennomført blant alle fast ansatte i UD (inkl. Utenriktjenesten) samt lokalt ansatte ved ambassader april 2008. Gjennomføring av undersøkelsen har vært ledet av underdirektør Anne Britt Thoresen i KORG. Innholdet i spørreskjemaet ble utarbeidet i samarbeide med AMU og Utenriksrådets ledergruppe. Den endelige utgaven ble besluttet og godkjent av utenriksråden. Innholdet i undersøkelsen er i stor grad identisk med spørreskjemaet benyttet i 2005 og i 2006. Leverandør av undersøkelsen har vært Hjelp24 HMS gjennom deres samarbeidspartner Sensus as. Avtale med leverandør ble inngått mars 2008, spørreskjemaet ble drøftet og videreutviklet i mars og undersøkelsen gjennomført i april. Resultatene ble presentert for Utenriksrådets ledergruppe den 6. mai og for Arbeidsmiljøutvalget den 7. mai.

Vi har valgt å legge en konklusjon og faglig vurdering av resultatene fra undersøkelsen først i det foreliggende dokumentet. Deretter vil leseren finne en mer omfattende oppsummering av arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelsen i 2008 generelt og resultatene spesielt.

## Konklusjoner og faglig vurderinger

Deltakelsen i arbeidsmiljøundersøkelsen i 2008 er god og viser et godt engasjement i arbeidsmiljøarbeidet i utenriktjenesten. 2097 fikk invitasjon til å delta i undersøkelsen og 76 %, eller 1600 medarbeidere og ledere valgte å delta. Deltakelsen var noe høyere hjemme (78 %) enn på utenriksstasjonen (75 %).

Utenriktjenesten skårer gjennomgående på samme nivå som gjennomsnittet for andre norske virksomheter på de fleste områdene i undersøkelsen der vi har et referansegrunnlag å sammenligne med. Hovedinntrykket er at Utenriktjenesten er en arbeidsplass der flertallet av medarbeidere og ledere får utfordrende og spennende arbeidsoppgaver med tilhørende frihet til å løse oppgavene. På en rekke områder målt med enkelt spørsmål er resultatene mer positive enn i virksomheter generelt, og tilsvarende er det enkelte konkrete områder der resultatene er klart mer negative enn norsk arbeidsliv generelt.

Det er få endringer i resultatene for Utenriktjenesten som helhet. Dette er i tråd med det som er vanlig i arbeidsmiljøundersøkelser. Endringer i resultatene skjer først og på avdelings-, seksjons- og stasjonsnivå, noe som er logisk i og med at de fleste spørsmålene i undersøkelsen rettet mot forhold som ansatte har i sine umiddelbare omgivelser.

Det er verdt å legge merke til at medarbeidere og spesielt ledere rapportere vesentlig mer overtid enn gjennomsnittet i norske virksomheter og at jobben kan være belastende for privatlivet. Dette er et resultat man også fant i 2006

Nytt i undersøkelsen for 2008 var spørsmålene om samhandling mellom leder og leders leder. Rollefordelingen mellom disse to lederne vurderes som rimelig god og klar, men svarene er tydelige på at leders leder har stor innflytelse på arbeidsbelastningen i den enkelte enhet.

Spørsmålene om karriere var også nye i undersøkelsen. Resultatene på spørsmålene om karriere er svake. Dette gjelder både med hensyn til vurderingen av egen karriereutvikling og vurderingene kvaliteten på tilsettingsprosessene internt i utenriktjenesten. Dette er et tema som var et funn i den kvalitative undersøkelsen om mobbing i utenriksstasjonene våren 2007.

Ledere svarer gjennomgående mer positivt på de fleste områdene i undersøkelsen sammenlignet med medarbeider. Ikke minst gjelder dette spørsmålet om selvopplevd

mobbing. Det at ledere skårer gjennomgående mer positivt enn sine medarbeidere er et vanlig resultat ved måling av arbeidsmiljø i norske virksomheter.

Tallene for selvopplevd mobbing i Utenriktjenesten viser en klar negativ utvikling fra 2005 til 2008. Arbeidet med å endre forekomsten av mobbing i en organisasjon er et omfattende, komplekst og tidkrevende arbeid. Slik var det ikke å forevente at forekomsten av mobbingen skulle gå vesentlig ned i årets arbeidsmiljøundersøkelse. Tallene stiller allikevel selvsagt spørsmålsteget ved om Utenriktjenesten, dens ledelse og medarbeidere gjør nok og/eller de riktige tingene i arbeidet med å stoppe eller redusere mobbingen. Det er grunn til å tro at fokuset og arbeidet med mobbing på arbeidsplassen kan føre til en økning i forekomsten av mobbing målt med arbeidsmiljøundersøkelser. Fokus på og kunnskap om mobbing gjør at flere redefinerer ting de opplever fra konflikter eller lignende til mobbing, og gjør det sannsynligvis mer akseptert og legitimt å både oppleve seg og å svare at en er utsatt for

mobbing. Slik sett kan altså økningen i forekomsten mobbing være et positivt uttrykk for mer åpenhet og endrede holdninger i utenriktjenesten.

Når dette er sagt er det viktig å understreke at resultatene viser at Utenriktjenesten har en stor og vedvarende utfordring med hensyn til mobbing på arbeidsplassen. En av ti medarbeider mener seg utsatt for den kanskje mest alvorlige psykososiale arbeidsmiljøbelastningen. Dette resultatet stiller krav til omfattende tiltak over lang tid. Som verktøy i dette arbeidet har UD allerede iverksatt tiltak som på sikt vil komme til å bidra til endring så som lederutviklingsprogram, dybdeundersøkelser med påfølgende og tilhørende presentasjoner og drøftinger i ledergrupper, AMU arbeidsgrupper, allmøter og storsamlinger for ledere med innlegg fra landets ledende forskere på området. Resultatene viser at disse tiltakene ikke har gitt de ønskede resultater på kort sikt. Dersom Utenriktjenesten ønsker å anvende enda mer ressurser på mobbeproblematikken, inneholder rapporten som Sensus as utarbeidet våren 2007 om Mobbing i UD en rekke anbefalinger og forslag til hva som bør gjøres og hvordan dette arbeidet kan igangsettes og gjennomføres.

Det er vanskelig å gi en vurdering av om et arbeidsmiljøet på gjennomsnittet for norske arbeidsplasser er godt nok for Utenriktjenesten. Ser man bort fra mobbeproblematikken, der ambisjonene bør være helt klare, er vurderingen resultatene av avhengig av hvilke ambisjoner virksomheten har for arbeidsmiljøet og hvilke ressurser og rammebetingelser man har for å skape et godt arbeidsmiljø. Denne vurderingen er det Utenriktjenesten selv, dens ledelse og medarbeidere som må foreta.

## Om det faglige grunnlaget for spørreskjemaet – psykososialt arbeidsmiljø

Spørreskjemaet som benyttes i Utenriktjenesten i 2008 måler psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Begrepet psykososialt arbeidsmiljø blir brukt som en betegnelse på mange forhold som har med vår arbeidssituasjon og våre arbeidsbetingelser å gjøre. Innen engelskspråklig litteratur finner vi betegnelsen 'psykologiske og sosiale faktorer på arbeidsarenaen'. De psykologiske faktorene handler om intra-psykiske prosesser og individuelle egenskaper sin betydning for oppfatninger og fortolkninger av arbeidsrelaterte forhold, mens de sosiale faktorene dreier seg om den innflytelse den sosiale kontekst og de mellommenneskelige faktorer har på oss i sammenheng med arbeidsutførelse. Begrepet psykososialt arbeidsmiljø blir imidlertid brukt for å beskrive så vel opplevde egenskaper ved arbeidsoppgaver som kjennetegn ved betydningsfulle mellommenneskelige relasjoner på jobben. I denne sammenheng kan en skille mellom positive og negative nærværsfaktorer.

Av positive nærværsfaktorer har en vært spesielt opptatt av kjennetegn ved jobben som har med variasjon, utvikling, læring, vekst og selvrealisering å gjøre (se Skogstad, 2000 for en oversikt). Videre har en vært opptatt av menneskers grunnleggende sosiale behov på arbeidsarenaen. Det handler om behov for trygghet, tilknytning, omsorg, tilhørighet og anerkjennelse fra betydningsfulle andre. En rekke studier viser at ansatte ofte vurderer sosial støtte fra kolleger og ledere og det sosiale samspill på arbeidsplassen som noen av de mest positive sidene ved egen arbeidssituasjon.

Av negative nærværsfaktor har en vært opptatt en rekke forhold som kan knyttet til stress. Jobbkraav handler om kvantitativ overbelastning og kvalitativ understimulering ('underload'). Eksempler på kvantitative overbelastninger er for tunge arbeidsoperasjoner og for mange arbeidsoppgaver per. tidsenhet. Kvalitativ understimulering innebærer at arbeidstakeren opplever manglende utfordringer i jobben og/eller ikke har anledning til å bruke sine ferdigheter og kunnskaper. Fravær av meningsfylde i jobben kan også betraktes som en type kvalitativ understimulering. Vi kan også snakke om kvalitative overbelastninger som innebærer at arbeidsoppgavene oppfattes som for komplekse, sammensatte eller vanskelige i forhold til personens selvopplevde mestringsevne.

Rollekrav er en annen type belastning som springer ut av det sosiale miljøet, nærmere bestemt de krav og forventninger som betydningsfulle andre har til oss i forbindelse med jobben og arbeidsutførelsen. Rollekravene kan komme fra overordnede, kolleger,

underordnede, samarbeidspartnere, kunder og klienter (inkl. studenter). Rollestress oppstår når en blir møtt med krav og forventninger som en ikke

opplever å være i stand til å imøtekomme samtidig som at det er viktig for en å imøtekomme dem. De viktigste kilder til rollestress er rollekonflikter og rolleklarhet. Rollekonflikter handler bl.a. om at vi kommer i "skvis" mellom flere personers forventninger. Når vi prioriterer og imøtekommer en person eller gruppe vil dette gå på bekostning av andre med påfølgende frustrasjoner, negative emosjoner og sanksjoner fra de betydningsfulle andre. Andre sentrale belastningsfaktorer handler om destruktive ledere og medarbeidere, utilfredsstillende karriereutvikling og manglende egenkontroll eller medbestemmelse i organisasjonen.

## Metode

### Spørreskjemaet

Spørreskjemaet benyttet i undersøkelsen bygger hovedsakelig på QPSNordic (Questionnaire Psychosocial Factors Nordic) som er et stort spørreskjema utviklet i et forskningsprosjekt finansiert av Nordisk ministerråd i perioden 1994 til 2000 (Dallner, Elo, Gamberale, Hottinen, Knardahl, Lindström, Skogstad, & Ørhede, 2000). Forskningsprosjektet QPSNordic hadde til hensikt å utvikle en nordisk standard for måling psykososiale arbeidsmiljødimensjoner og -faktorer. Resultatet var et spørreskjema med 129 spørsmål, noe som i de fleste tilfeller er for omfattende til praktisk utviklingsarbeid i organisasjoner. Utenriktjenesten valgte derfor i 2005 ut et sett spørsmål fra QPSNordic som de da mente passet spesielt godt til virksomheten. Disse spørsmålene har blitt videreført i spørreskjemaene benyttet i 2006 og nå i 2008. Det har imidlertid blitt gjort tillegg og/eller små endringer i spørsmålene både i 2006 og nå i 2008. I 2008 er det lagt til to grupper spørsmål om karriere. Den første gruppen inneholder seks spørsmål om karriereutvikling generelt (Rothwell & Arnold, 2005 forkortet utgave). Den andre gruppen av spørsmål retter seg mer spesifikt mot tilsettingsprosessene i Utenriktjenesten. En tredje gruppe av spørsmål ble rettet inn mot sikkerheten ved utenriksstasjonene. Karriere spørsmålene ble kun stilt til ansatte i UD, mens spørsmålene om sikkerhet selvsagt kun ble stilt til ansatte ved utenriksstasjonene.

For å innhente mer nyansert informasjon om mobbing ble det også inkludert 12 spørsmål om ulike former for mobbing. Det var kun ansatte som krysset av for at de selv hadde opplevd å bli utsatt mobbing siste 6 mnd som ble bedt å svare på 12 spørsmål om ulike former for mobbing.

AMU ønsket også å sette fokus på innvirkningen leders leder kan ha på arbeidsmiljøet i egen enhet. Det ble derfor utviklet tre spørsmål for å belyse dette forholdet.

Til slutt ble det lagt til to nye spørsmål om bakgrunnsinformasjon, alder og ansiennitet.

**Tabell 1: Oversikt over tema og indekser i undersøkelsen samt tilhørende hvilket referansegrunnlag som benyttes i rapporten for utenriktjenesten.**

Tema/indekser/skalaer	Referansegrunnlag
1. Jobbkraav; Kvantitative krav	Sensus as database
2. Jobbkraav; Beslutningskraav	Sensus as database
3. Jobbkraav; Kraav til Læring	Sensus as database
4. Positive utfordringer i arbeidet	Sensus as database
5. Rolleforventninger; Rolleklarhet	Sensus as database
6. Rolleforventninger; Rollekonflikt	Sensus as database
7. Kontroll i arbeidet; Kontroll over avgjørelser	Sensus as database
8. Kontroll i arbeidet; Kontroll over arbeidsintensitet	Sensus as database
9. Sosialt samspill; Støtte fra kollega	Sensus as database
10. Sosialt samspill; Mobbing	Sensus as database
11. Sosialt samspill; Konflikt og konflikthåndtering	Sensus as database
12. Ledelse; Støtte fra nærmeste leder	Sensus as database
13. Ledelse; Bemyndigende ledelse	Sensus as database
14. Ledelse; Rettferdig ledelse	Sensus as database
15. Ledelse; Samhandling mellom ledelsesnivåer (nytt i 2008)	Ei referanse grunnlag
16. Sosialt Klima del I	Ei referanse grunnlag
17. Sosialt Klima – del II; Innovasjonskultur	Ei referanse grunnlag
18. Sosialt Klima – del III; Forskjellsbehandling	Ei referanse grunnlag
19. Sosialt Klima – del IV; Ivaretagelse	Ei referanse grunnlag
20. Karriereutvikling del 1 (nytt i 2008)	Ei referanse grunnlag
21. Karriereutvikling del 2 (nytt i 2008)	Ei referanse grunnlag
22. Sikkerhet (nytt i 2008)	Ei referanse grunnlag
23. Samspill mellom arbeid og privatliv	Ei referanse grunnlag
24. Engasjement i organisasjonen	Sensus as database
25. Arbeidsglede	Sensus as database

### Referansegrunnlag

Resultatene på arbeidsmiljøundersøkelsen i Utenriktjenesten i 2008 sammenlignes resultatene fra 2006, og på enkelte tema med resultatene fra 54 andre norske virksomheter som har

benyttet samme seg av samme spørreskjema. Sistnevnte gjelder temaene "Positive utfordringer", "Jobbkraft", "Rolleforventninger", "Sosialt samspill", "Din nærmeste leder", "Kontroll i arbeidet", "Arbeidsglede" og "Engasjement i organisasjonen" og til slutt "Har du lagt merke om noen er blitt utsatt for mobbing og trakassering på din arbeidsplass de siste 6 mnd". I tillegg viser vi til tall fra annen norsk forskning på spørsmålet "Har du blitt utsatt for mobbing og/eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste 6 mnd". På de resterende spørsmålene må resultatene vurderes på bakgrunn av endring fra 2006, eller

med utgangspunkt i de absolutte skårene. Tabell 1. viser en detaljert oversikt over hva som benyttes som referansegrunnlag i rapporten for utenriktjenesten som helhet. Tilsvarende referansegrunnlag benyttes i samlerapporten for utenriksstasjonene, rapporten for UD og i rapportene for den enkelte avdeling i UD.

Resultater for den enkelte utenriksstasjon, seksjoner og andre mindre enheter benytter resultatene fra andre enheter internt i utenriktjenesten som referansegrunnlag.

## Gjennomføring

Datainnsamlingen er i sin helhet gjennomført i midten av april 2008 ved hjelp av MakeSense, et internettbasert program for datainnsamling, -bearbeiding og resultatrapportering eid og administrert av Sensus AS.

## Informasjon om utvalget

41 % av de som har avgitt svar er menn mens 59 % er kvinner. Antallet personer Sensus as fikk oppgitt som ledere før undersøkelsen, og som ble forhåndsplasser i ledergrupper i vårt websystem MakeSense var 209, 184 av disse har valgt å svare.

**Tabell 2. Aldersfordeling**

Aldersgruppe	%
← 30	10
31-40	29
41-50	29
51-60	22
61→	10

Fordeling på ulike aldersgrupper er jevn, med få i den yngste og eldste aldersgruppen.

**Tabell 3. Ansiennitet**

Ansiennitet	%
-------------	---





0-3 år	22
3-6 år	15
7-10 år	13
11-15 år	16
mer enn 15 år	35

Det er klart flest medarbeidere med mer enn 15 års ansiennitet som svarer sammenlignet med de fire andre ansiennitetsgruppene definert i undersøkelsen. Den nest største gruppen er medarbeidere som har arbeidet i utenriktjenesten i mindre enn tre år.

## Statistikk

Analysene som rapporteres er basert på deskriptiv statistikk. Sensus as har altså ikke signifikantstestet forskjeller i resultater. Sensus as har likevel plukket ut resultater vi mener med stor sannsynlighet viser systematiske forskjeller.

## Resultatene

### Svarprosent

2097 fikk invitasjon til å delta i undersøkelsen og 76 %, eller 1600 medarbeidere og ledere valgte å delta. Deltakelsen var noe høyere hjemme (78 %) enn på utenriksstasjonen (75 %).

I 2006 ble til sammen 2057 ansatte invitert til å delta i undersøkelsen. Til sammen 1623 deltok, noe som tilsvarer en svarprosent på 78,9 prosent. Svarprosenten er således noe lavere i 2008 enn i 2006. Dette kan skyldes tilfeldigheter. Slik Sensus as vurderer arbeidet som er gjort i 2008 har det i forkant av undersøkelsen blitt gjort et bedre arbeid med å informere og forankre arbeidsmiljøundersøkelse på overordnet nivå i virksomheten sammenlignet med 2006. En noe kortere planleggingsfase i 2008 og det faktum at fokuset på og det opplevde behovet for en arbeidsmiljøundersøkelsen sannsynligvis var større i 2006 bidrar nok til en nedgang i svarprosenten. Blant annet ble det informert om undersøkelsen og gjennomført opplæring på stasjonssjefsmøtet like før undersøkelsen ble sendt ut. En medvirkende årsak til reduksjonen i svarprosent kan være at Utenriktjenesten valgte å sende ut to andre spørreskjemaundersøkelser i samme tidsperiode som da arbeidsmiljøundersøkelsen ble gjennomført.



Arbeidet med gjennomføringen av selve undersøkelsen, puring og annen oppfølging av svarprosenten underveis er så langt vi kan se ganske identisk med fremgangsmåten benyttet i 2006. En av de viktigste faktorene som påvirker motivasjonen for å delta i arbeidsmiljøundersøkelser er forventningen om at ens svar er nyttige og vil kunne føre til endring og utvikling. Når svarprosenten faller kan det være et tegn på at Utenriktjenesten ikke har klart å nyttiggjøre seg resultatene fra de foregående undersøkelsene så godt som mange i UD kunne ha ønsket seg.

## Resultatene i utenriktjenesten 2008 sett i forhold til norske virksomheter generelt

Resultatene viser at tilstanden for det psykososiale miljøet i utenriktjenesten er god og på nivå med det Sensus as finner i de fleste andre norske virksomheter. Ansatte i utenriktjenesten tenderer mot å svare mer positivt med hensyn til "Ledelse", "Positive utfordringer i arbeidet", "Sosialt samspill", rapportere lavere nivå av "rollekonflikt" høyere grad av "kontroll i arbeidet" enn gjennomsnittet for norske virksomheter. Hovedinntrykket er at Utenriktjeneste er en arbeidsplass hvor flertallet av medarbeidere og ledere får utfordrende og spennende arbeidsoppgaver med tilhørende frihet til å løse oppgavene. Det er spesielt positivt at de langt fleste medarbeiderne i utenriktjenesten vurderer sine nærmeste ledere over gjennomsnittet for norske virksomheter. Dette bør være et godt utgangspunkt for det videre arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelsen der trygghet i relasjon mellom ledere og medarbeider er en av de viktigste forutsetningene for å lykkes. Vi gjør oppmerksom på at mobbing på arbeidsplassen ikke er lagt inn som en del av temaet "Sosialt samspill" og vil bli kommentert spesielt senere.

På områdene "Jobbkraft", "Arbeidsglede" og "Engasjement i organisasjonen" kommer utenriktjenesten ut noe svakere enn gjennomsnittet i Sensus as normbase.

Av mer negative resultater er det verdt å merke seg skåren på spørsmålet "Må du arbeide overtid?" og spørsmålet om "Har du blitt utsatt for mobbing og /eller trakassering på ditt arbeidssted i løpet av de siste seks månedene". Ansatte i Utenriktjenesten rapporterer klart mer press mot å jobbe overtid enn 84 % av de andre virksomhetene i Sensus as database. Hele 42 % av de ansatte i Utenriktjenesten sier at de må arbeide overtid "nokså ofte" eller "meget ofte eller alltid". I et hovedsaklig positivt er resultatene på spørsmålet "Har du blitt utsatt for mobbing og /eller trakassering på ditt arbeidssted i løpet av de siste seks

månedene” om ikke overraskende, så i alle fall en klar kontrast til resten av undersøkelsen der resultatene jevnt over er positive.

Spørsmålene om karriere og karriereutvikling bør også vies oppmerksomhet. Sensus kan ikke tilby en database av norske virksomheter som referansegrunnlag for spørsmålene knyttet til karriere. Dette gjør det vanskeligere å vurdere om resultatene er positive eller negativ. De absolutte verdiene i resultatene

på karrierespørsmålene tyder allikevel på et vesentlig frustrasjonsnivå knyttet til karriere og karriereutvikling i Utenriktjenesten.

Nytt i undersøkelsen for 2008 var også spørsmålene om samhandling mellom leder og leders leder. Rollefordelingen mellom disse to lederne vurderes av de fleste som både god og klar, men at leders leder har stor innflytelse på arbeidsbelastningen i den enkelte enhet. Dette kan være et uttrykk for at nærmeste leder har utfordringer med hensyn å regulere arbeidsbelastningen hos egne medarbeidere.

De to foregående arbeidsmiljøundersøkelsene i 2005 og 2006 har vist høye forekomster av mobbing i Utenriktjenesten. I undersøkelsen som ble gjennomført i 2005 der kun hjemmeapparatet deltok 2005, svarte 8 % ja på spørsmål om de ble utsatt for mobbing. I undersøkelsen i 2006 hadde tallet steget til 8,9 %. Tilsvarende tall for en landsrepresentativ undersøkelse gjennomført i Norge (n=2369) i 2005 (Einarsen et. al 2006) viste at 4,6 % norske arbeidstagere, inkludert ledere opplevde seg utsatt for mobbing på arbeidsplassen (fra ”en sjelden gang” til ”Flere ganger i uken”, 4 svarkategorier).

**Tabell 4. Antall ansatte som opplever seg utsatt for mobbing i Utenriktjenesten i 2008**

	Ja	Nei
Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av	9,7% (153 personer)	90,3 % (1429 personer)

Som en kan se av tallene i tabell 3 sier 9,6 % av de ansatte i Utenriktjenesten i 2008 at de har opplevd seg utsatt for mobbing i løpet av de seks siste månedene. Dette er 0,8 % høyere enn

i 2006, og 1,6 % høyere enn i 2005. Tallene for UD - hjemmeapparatet har endret seg fra 9,6 % i 2006 til 10,1 % i år, mens tallet for utenriksstasjonene har steget fra 8,3 % i 2006 til 9,2 % i 2008.

Nytt i undersøkelsen i 2008 er 12 tilleggsspørsmål som bare ble besvart av ansatte som først hadde krysset av for at de hadde opplevde seg utsatt for mobbing siste 6 måneder.

**Tabell 5. Hvilke handlinger opplever de som utsettes for mobbing**

Resultater basert på svarene fra 153 personer som krysset av for at de hadde opplevde seg mobbet i løpet av de siste 6 måneder på sin arbeidsplass.

	% som svarer av og til/månedlig	% som svarer ukentlig/daglig	% som samlet rapporterer denne typen handlinger
Neglisjering av dine meninger og vurderinger	63	21	84
Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben din ble vanskeliggjort	58	21	79
Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	49	14	63
Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller blitt satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige oppgaver	45	15	60
At det har blitt spredd sladder eller rykter om deg	47	12	59
At noen har kritisert deg som person (for eksempel dine vaner eller bakgrunn)	48	10	58
Fått gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	43	12	55
Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	46	9	55
Blitt utskjelt eller utsatt for spontane	40	7	47

raseriutbrudd			
Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskapet	36	10	46
Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	35	8	43
Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping	27	5	32

Tabell 5 viser at den mest hyppig forekommende handlingen blant de som opplever seg utsatt for mobbing er "Neglisjering av dine meninger og vurderinger" og "Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben din ble vanskeliggjort". Det minst typiske er å "Bli utsatt for overdreven erting og fleiping". Resultatene overlapper med resultatene fra intervjuene i mobbeundersøkelsen våren 2007. Intervjukandidatene oppga den gang "Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på

samtale" og "Neglisjering av dine meninger og vurderinger" blant de fem mest typiske negative handlingene de opplevd på arbeidsplassen.

Et påfallende resultat i 2006 var at selv om forekomsten av ansatte som opplevde seg som utsatt for mobbing var dobbelt så stor sammenlignet med et representativt utvalg av norske arbeidstakere, var det mindre vanlig i UD enn i arbeidslivets generelt å observere mobbing i sine nære omgivelser. Dette ser ut til å være i endring. For mens 16,2 % sa at de hadde lagt merke til mobbing "av og til" eller oftere i løpet av de siste 6 måneder i 2006 er det tilsvarende tallet 18,3 % i 2008.

Arbeidstagere under 30 år (11 %) og arbeidstagere mellom 51 og 60 år (12 %) skiller seg ut med hensyn til det å rapportere at de utsettes for mobbing. I gruppen med 0 til 6 års ansiennitet rapporterer 11 % at de opplever å bli mobbet, mens tilsvarende tall for gruppene med 7 til 10, 11 til 15 og mer enn 16 års ansiennitet er 9 %. Det er også medarbeiderne med kortest ansiennitet som rapporterer mest selvopplevd mobbing.

**Tabell 6. Selvrapportert mobbing i ulike aldersgrupper**

Alder	%
←30	11,0
31-40	10,2
41-50	8,5
51-60	12,5
60→	5,5

Også ledere rapporterer at de blir mobbet. 3,8 % av de lederne som er innplassert i formelle ledergrupper i utenriktjenesten sier at de har blitt utsatt for mobbing de siste seks månedene. Dette tallet er på nivå med tall fra landsrepresentative undersøkelser gjennomført i 2006 (personlig kommunikasjon 06.05.08 fra Anders Skogstad, Bergen Bullying Research Group, Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen). Selv om nivået av selvopplevd mobbing blant ledere er på nivå med det vi finner i en landsrepresentativ undersøkelse, og slik ikke er påfallende lavt, er det allikevel langt under ½ parten så mange ledere som svarer at det blir mobbet sammenlignet med medarbeidere i utenriktjenesten. Dette tyder på at utfordringen knyttet til mobbing i Utenriktjenesten er vesentlig sterkere knyttet til rollen som medarbeider enn rollen som leder i utenriktjenesten sammenlignet med norsk næringsliv arbeidsliv ellers. At ledere i mye mindre grad enn sine medarbeidere rapporterer mobbing kan gjøre det vanskelig for leder både å forstå og legge merke til når det forekommer mobbing og dermed også å intervensjon i situasjoner der handlinger av trakasserende eller mobbende karakter forekommer. Det må imidlertid tas høyde for at ledere på dette området kan underrapportere.

## Forskjeller mellom UD og utenriksstasjonene

Personell som er stasjonert på utenriksstasjoner skårer klart mer positivt på temaet "Kontroll over arbeidsintensitet" enn personell i UD-hjemmeapparatet. Dette er spørsmål som omhandler den enkeltes mulighet til å styre arbeidstid, pauser og kontakt med publikum. Videre rapporterer medarbeidere og ledere i UD-hjemmeapparatet vesentlig lavere skåre på temaet forskjellsbehandling. Resultatene viser også en tendens i retning av at de som arbeider hjemme i Norge opplever mer forstyrrelser knyttet til "Samspill mellom arbeid og privatliv".

På temaet "Engasjement i organisasjonen" var det i 2006 en klar tendens til at personell på utenriksstasjonene rapporterte mer positivt enn UD-hjemmeapparatet. Denne forskjellen er i 2008 så godt som forsvunnet. Dette skyldes hovedsakelig at resultatet for utenriksstasjonene har gått tre skårepoeng tilbake sammenlignet med 2006.

De absolutte skårene på spørsmålene tyder på at de fleste opplever at sikkerheten på sin stasjon ivaretas på en god måte.

## Forskjeller mellom ulike grupper av ansatte i utenriktjenesten

### Kjønn

Kvinner svarer mer negativt enn menn på spørsmål om "Forskjellsbehandling mellom menn og kvinner", "Min leder oppmuntrer meg til å delta i viktige avgjørelser" og alle spørsmålene i temaet "Kontroll over avgjørelser". Videre opplever kvinner i mindre grad enn menn kontroll over "Lengden på sine egne pauser" og sin egen "Arbeidstid". De svakere resultatene på disse områdene og spørsmålene er mest sannsynlig knyttet til at færre kvinner enn menn innehar ledende stillinger i Utenrikstjenesten. Kvinner som er utstasjonert sier seg mindre enige enn menn i påstanden " Jeg opplever at sikkerheten omkring min familie er godt ivaretatt ved min utenriksstasjon". I tillegg til en tendens til å svare motsatt på spørsmålene ovenfor sammenlignet med kvinner, svarer menn gjennomgående mye mer negativt enn kvinner på spørsmålet " Må du arbeid overtid". Menn svarer videre at de opplever at arbeidet deres krever kompliserte avgjørelser i mye større grad enn kvinner og de svarer mer negativt enn kvinner på begge spørsmålene knyttet til "Samspill familie og arbeid". Disse resultatene er i overensstemmelse med områder der ledere i Utenrikstjenesten generelt svarer mer negativt enn medarbeidere. Dette understøtter at kjønnsforskjellen som fremkommer i resultatene i alle fall delvis skyldes flere menn enn kvinner i leder stillinger.

### Alder

Aldersgruppen opp til 30 år får en mer negativ skåre enn sine eldre kolleger på temaene "Positive utfordringer i arbeidet", "Rolleklarhet", "Kontroll over avgjørelser". Den samme aldersgruppen får en mer positiv skåre enn sine eldre kolleger på temaene "Samspill mellom privatliv og arbeid" og "Jobbkraft". Med unntak av disse temaene skårer aldersgruppen 61 + mest positivt på de fleste andre temaene i undersøkelsen sammenlignet med de andre aldersgruppene.

Aldersgruppene mellom 30 og 60 år skårer for en stor del likt på de fleste temaene.

Aldersgruppen 30-41 år skårer lavest av aldersgruppene på temaet "Arbeidsglede". Temaet inneholder spørsmålene "Gleder du deg til å gå på arbeid" og "Hvor ofte fører misnøye med jobben til at du vurderer å skifte arbeidsgiver". I aldersgruppen 30 -41 er det spørsmålet "Hvor ofte fører misnøye med jobben til at du vurderer å bytte arbeidsgiver" som får den svakest skåren, og denne skåren er klart den svakest av de fem aldersgruppene som er definert i spørreskjemaet.

### Ansiennitet

De med lengst ansiennitet rapporterer mest positivt på temaet "Rolleklarhet", mens de med kortest ansiennitet skårer svakest. Medarbeidere med den korteste ansienniteten svarer mest positivt på temaet "Samspill mellom privatliv og arbeid", mens de med 3 til 10 års ansiennitet skårer svakest på teamet "Arbeidsglede"

### Ledere

De svarer vesentlig mer negativt på temaene "Kvantitative krav", "Beslutningskrav" og har vesentlig større utfordringer knyttet til "Samspill mellom arbeid og privatliv" en sine medarbeidere i Utenrikstjenesten. De kommer allikevel for det meste ut med mer positive oppfatninger enn sistnevnte gruppegruppen på de fleste temaene i undersøkelsen. Ledere opplever større grad av "Positive utfordringer i arbeidet", "Rolleklarhet", "Kontroll over avgjørelser" enn sine medarbeidere. De er mer positive til "konfliktnivå og konflikthåndtering" og "Innovasjonskultur". De svarer også mer positivt på

klimaspørsmålene knyttet til overskriften "Ivaretagelse" og uttrykker mer trygghet med hensyn til "Sikkerhet ved utestasjonene". Ledere er også mer fornøyd enn sine medarbeidere med "Karriereutvikling" og de skårer mer positivt på både "Engasjement i organisasjonen" og "Arbeidsglede".

## Endringer i resultatene fra 2006 til 2008

Resultatene for Utenrikstjenesten som helhet viser kun mindre endringer på de fleste temaer, indekser og spørsmål i undersøkelsen sammenlignet med 2006. Det er tendenser til negativ utvikling på temaene "Arbeidsglede" og "Engasjement i organisasjonen", og forekomsten av selvopplevd mobbing har som tidligere nevnt økt med 0,8 %. På grunn av det lave antallet ansatte som faktisk rapporterer at de er blitt mobbet på de to tidspunktene skal vi tolke denne prosentvise endringen med forsiktighet.

Små endringer på overordnet nivå i store virksomheter som Utenrikstjenesten er vanlig. Det som påvirker oss aller mest på arbeidsplassen, både positivt og negativt, er forhold direkte knyttet til våre arbeidsoppgaver, våre nærmeste kolleger og vår nærmeste leder. Spørreskjemaet benyttet i den foreliggende undersøkelsen har hatt fokus på akkurat slike forhold. Dette medfører at det sjelden er store nyanser i resultatene for en virksomhet som er så stor som Utenrikstjenesten er som helhet. Selv om nyansene og endringene i resultater på et overordnet nivå ikke er store, vil den som studerer resultatene på lavere nivåer i organisasjonen finne store variasjoner og ikke minst at det har skjedd til dels store endringer i mange avdelinger, stasjoner og seksjoner fra 2006 til 2008. Resultater på lavere nivå enn Utenriksstasjonene samlet og UD-hjemmeapparatet samlet blir ikke tatt med i denne oppsummeringen, men vil kun bli dem til del som arbeider i eller har lederansvar for de respektive seksjoner, avdelinger, ledergrupper og stasjoner.