



Arbeidsmiljøundersøkelsen i utenriktjenesten 2008 Konklusjoner og faglige vurderinger

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

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 fremst 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 spørsmålstegn 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.