

# Rapport arbeidsmiljøundersøkelsen utenriktstjenesten

2008

# Innhold

- Om undersøkelsen
- Om utvalget
- Hvordan lese resultatene?
- Resultater
  - Tema og indekser
  - Interessante resultater på enkeltspørsmål
  - Forskjeller mellom utenriksstasjonene og UD
  - Forskjeller basert på kjønn, alder etc.
- Oppsummering av resultater

# Innholdet i undersøkelsen bygger på spørreskjemaet QPS<sub>Nordic</sub>

QPS<sub>Nordic</sub> står for General Nordic Questionnaire for psychological and Social Factors at Work.

Utviklingen av QPS<sub>Nordic</sub> ble bestilt og finansiert av Nordisk ministerråd. Arbeidet ble gjennomført av forskere fra alle de nordiske landene i perioden 1994 til 2000. Målet var å utvikle en nordisk standard for måling av psykososialt arbeidsmiljø

## Nærværsfaktorer

Jobbkrav

Krav til læring

Beslutningskrav

Positive utfordringer

Rolleklarhet

Rollekonflikt

Kontroll over avgjørelser

Kontroll over arbeidsintensitet

Mobbing/ inkludert dybdespørsmål

Sosial støtte

Ledelse; Sosial støtte

Ledelse; Bemyndigende ledelse

Ledelse; Rettferdig ledelse

Samhandling mellom ledelsesnivåer

Klima- forskjellsbehandling

Klima- Innovasjon

Klima- Ivaretagelse

Sampsill privatliv-jobb

Karriere del I

Karriere del II

Sikkerhet

## Spørreskjema i UD 2008

78 spørsmål + 12 dybdespørsmål  
om mobbing

Vurderinger og  
opplevelser



Personlighet

Tidligere erfaringer

Verdier

Resultater

Arbeidsglede og  
engasjement i jobben

Engasjement i  
organisasjonen

•Bakgrunnsinformasjon

- Kjønn
- Alder
- Ansiennitet
- Leder/ikke leder

# Om utvalget

# Utvalget

- Svarprosenten 76 % i 2008 – (2006 = 78 %)
- 59 % kvinner - 41 % menn
- Fordeling etter aldersgruppe
  - ← 30 10%
  - 31-40 29%
  - 41-50 29%
  - 51-60 22%
  - 61→ 10%
- Fordeling etter ansiennitet
  - ←3 år 22%
  - 3-6 år 15%
  - 7-10 år 29%
  - 11-15 år 22%
  - 15 år→ 10%

# Hvordan lese resultatene?

Utenriktjenesten sammenlignes med 54 virksomheter med til sammen 10 560 personer

Svar prosent      Variasjon      Gjennomsnitt



Svar sort spørsmålstekst

Meget sjelden eller aldri	Nokså Sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
0	25	50	75	100

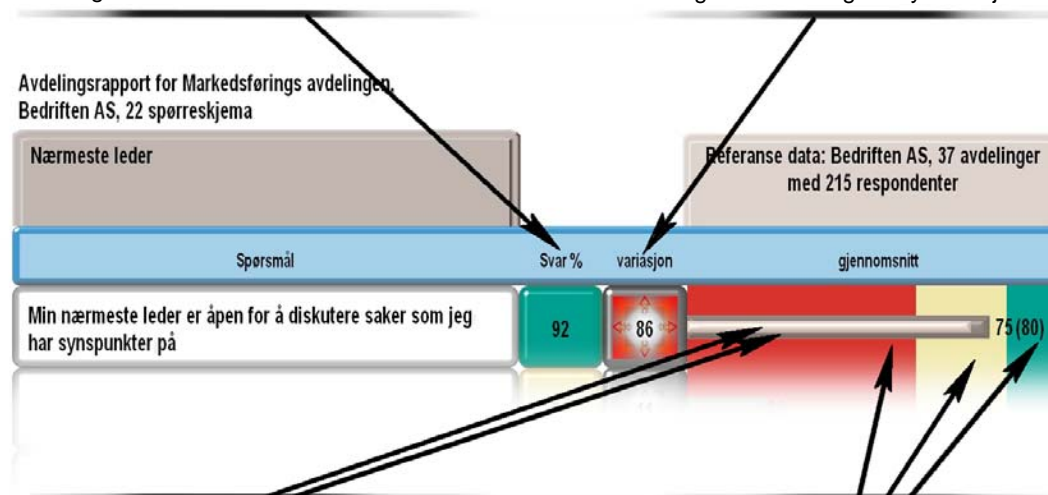
Svar rød spørsmålstekst

Meget ofte eller alltid	Nokså ofte	Av og til	Nokså sjelden	Meget sjelden eller aldri
-------------------------	------------	-----------	---------------	---------------------------



Svarprosenten på det enkelte spørsmål er utregnet på basis av det antall respondenter som undersøkelsen har gått ut til. Ved interne medarbeiderundersøkelser vil en svarprosent på mellom 70 og 90% være tilfredsstillende, mens en svarprosent over 90 vil være meget tilfredsstillende. Derfor vises en svarprosent på 90 eller mer på en grønn bakgrunn, mens en svarprosent mellom 70 og 90 vises på en gul bakgrunn. En svarprosent under 70 blir vurdert som lite tilfredsstillende og vises på en rød bakgrunn.

Variasjon viser hvor store forskjeller det er mellom svarene i denne respondentgruppen sammenlignet med de andre respondentgruppene som ligger inne i referansematerialet. Hvis svarene sriker mye i foreliggende respondentgruppe sammenlignet med de andre, vil skåren gå opp mot 100. Hvis svarene sriker lite vil svarene gå ned mot 0. Skårer mellom 25 og 75 anses som 'midt – på – treet' variasjoner, og vises på en oransje bakgrunn. Variasjon under 25 vises på en grå bakgrunn, mens en variasjon over 75 vises på en rød bakgrunn. Tallet under viser at i markedsførings avdelingen er det meget høy variasjon.



Gjennomsnittet for respondentgruppen vises med en grå liggende søyle. Bak søylen oppgis gjennomsnittet på en skala fra 0 til 100. Hvis alle krysser av i det 'høyeste' svaralternativet (f.eks. 'stemmer helt') blir skåren 100. Hvis alle krysser av i det 'laveste' svaralternativet (f.eks. 'stemmer overhodet ikke') blir skåren 0. En middels skåre ligger rundt 50.

Gjennomsnittet for siste års måling blir vist med en lysegrå tynn søyle. Selve gjennomsnittsverdien - tallet 75 - for denne målingen blir oppgitt rett bak søylene. Gjennomsnittet for forrige års måling blir vist med en mørkere og bredere søyle som ligger 'bak' den lyse søylen. Selve gjennomsnittsverdien - tallet 80 - for denne målinga blir oppgitt i parentes bakerst.

De tre fargefeltene (rødt, gult og grønt) som ligger bak søylene viser hvordan de øvrige respondentgruppene i referansematerialet har svart (benchmarking). Dersom respondentgruppens søyle står på det røde feltet ligger en betydelig under gjennomsnittet for de gruppene en har sammenlignet seg med. Dersom en kommer på det grønne feltet, ligger en betydelig over gjennomsnittet. Kommer søylen på det gule feltet ligger respondentgruppen 'midt – på – treet'. Gjennomsnittet for gruppene i referansematerialet ligger midt i det gule feltet.

# Er vi enige ?



Medarbeiderne i denne avdelingen svarer mer likt enn medarbeiderne i de fleste andre avdelingene i sammenligningsgrunnlaget



Medarbeiderne i denne avdelingen svarer omtrent like likt/forskjellig som medarbeiderne i andre avdelinger i sammenligningsgrunnlaget



Medarbeiderne i denne avdelingen svarer mer forskjellig enn medarbeiderne i de fleste andre avdelingene i sammenligningsgrunnlaget

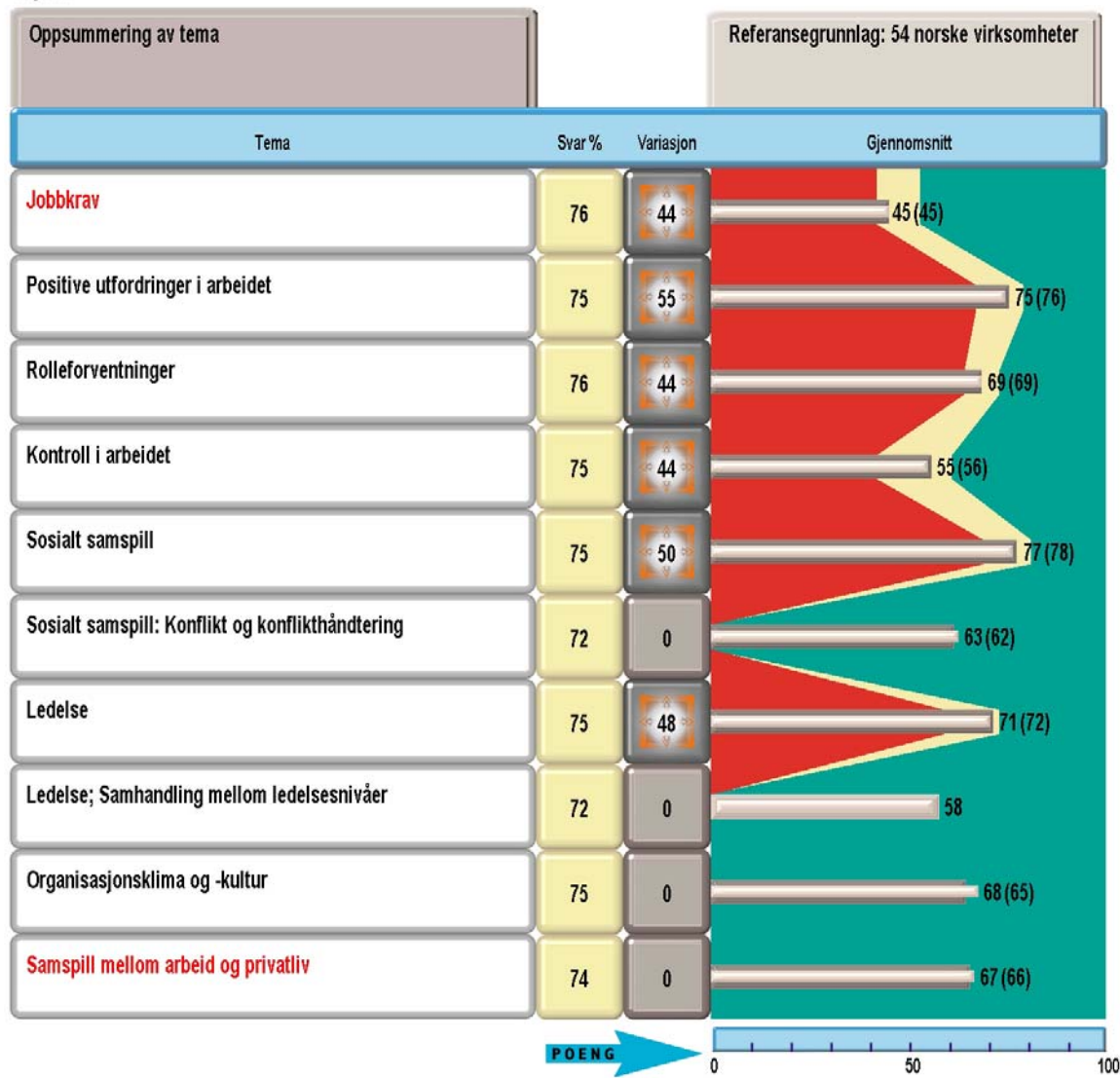
# Benchmarking/ sammenligning

- Rapport for Utenriktjenesten, UD, utenriksstasjonene og avdelingene i UD sammenlignes med 54 virksomheter med til sammen 10 560 personer
- Stasjoner, seksjoner og andre enheter i Utenriktjenesten sammenlignes med Utenriktjenesten internt

# Resultater på tema og indekser

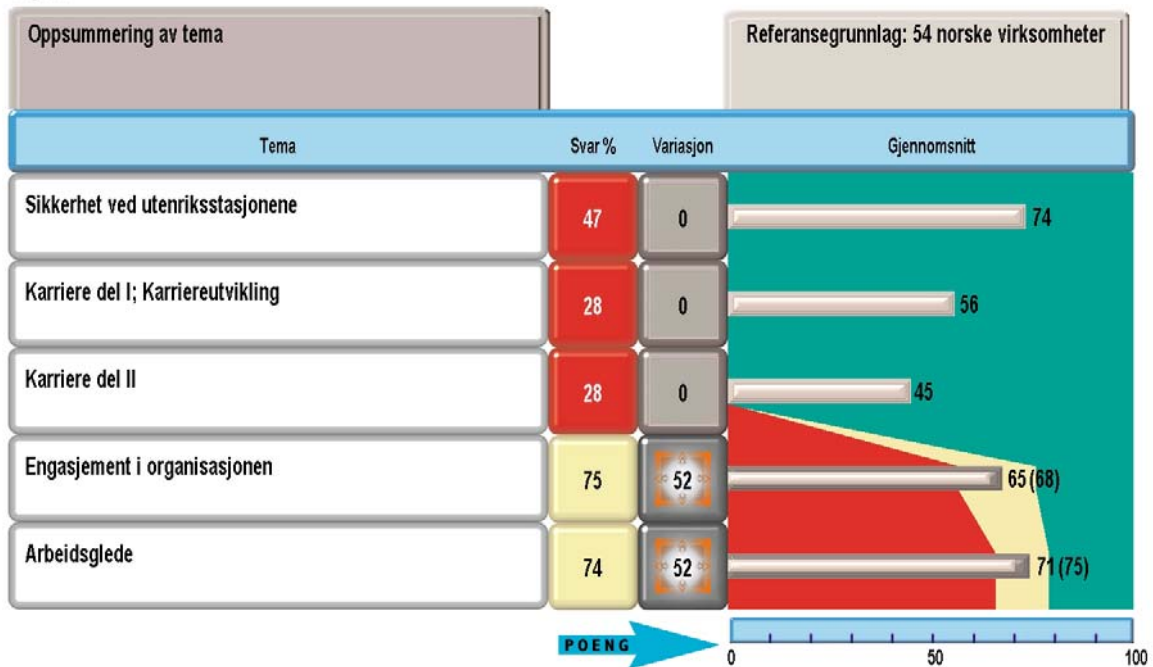
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2007 utdelte skjema

Figur 1



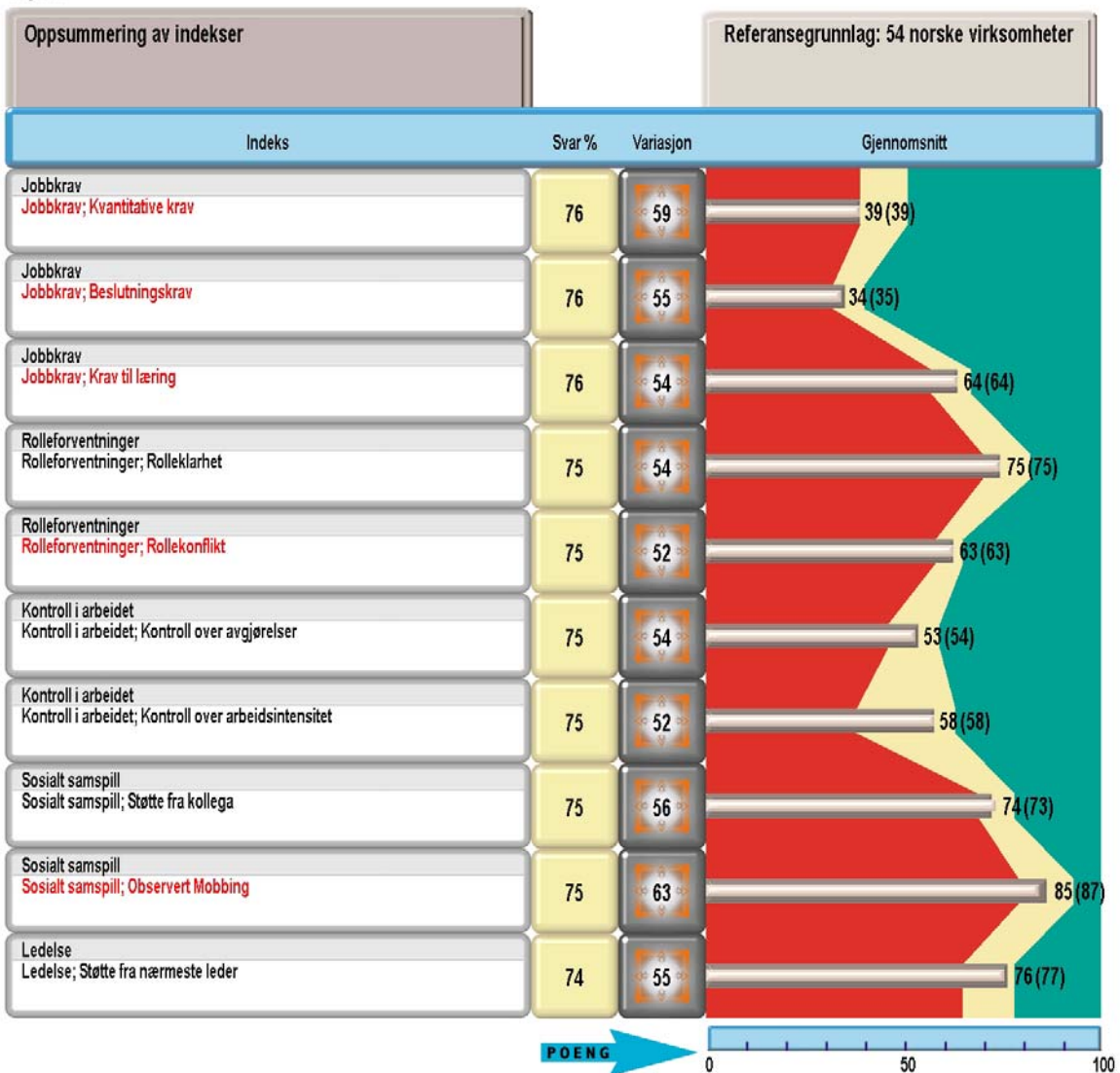
Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 2



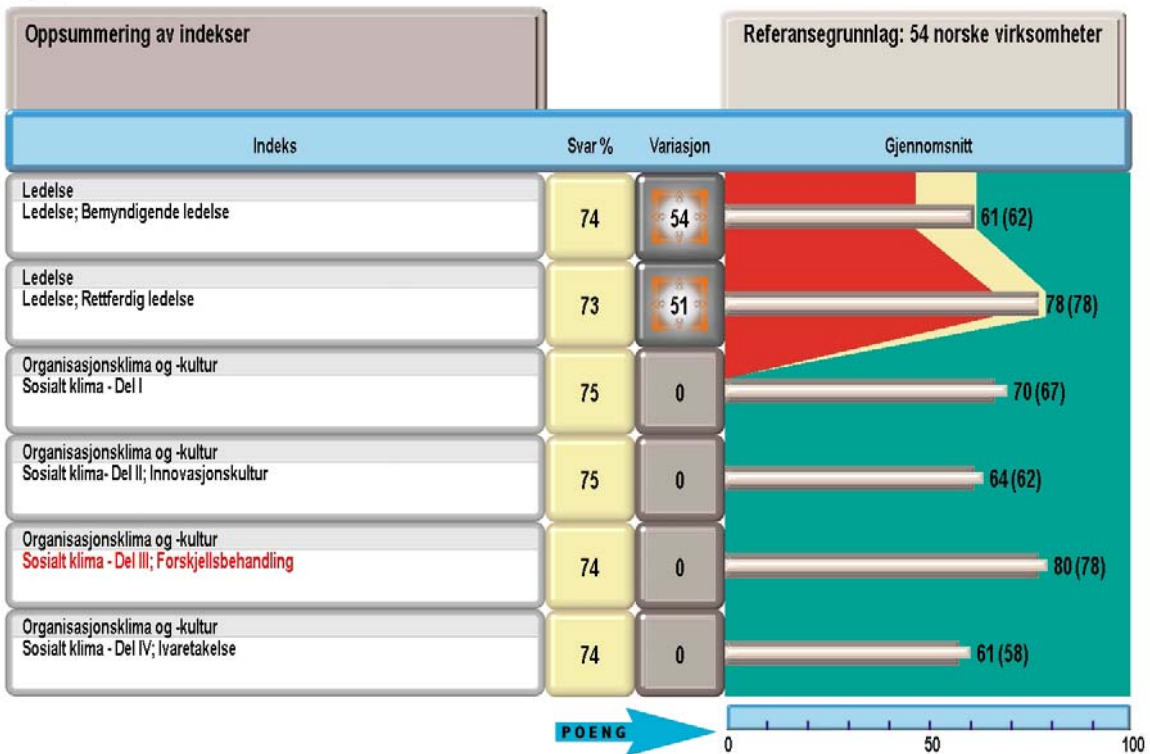
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 3



Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

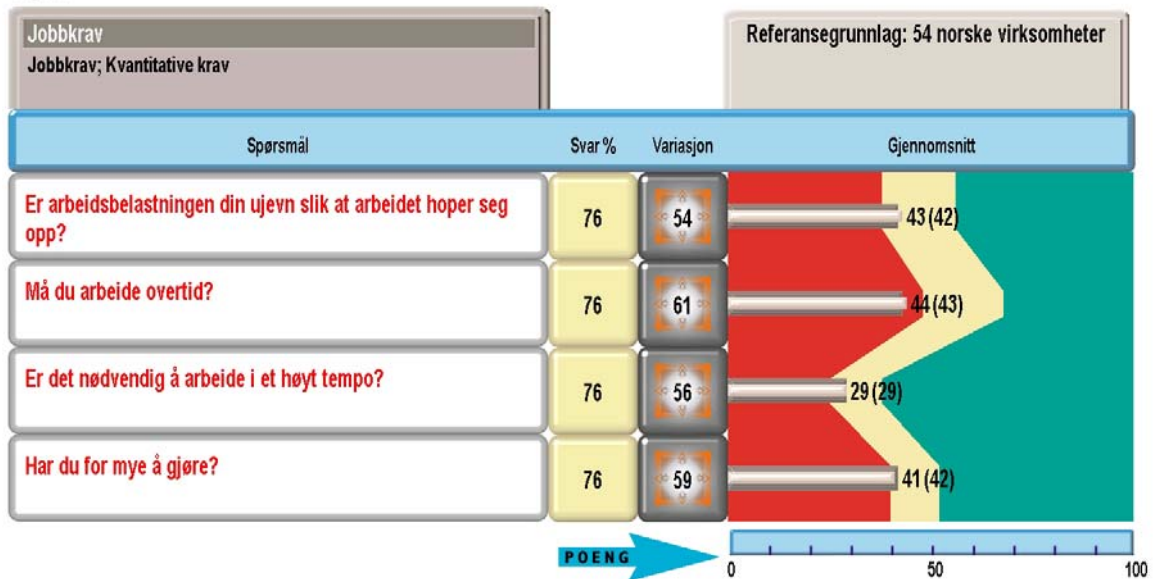
Figur 4





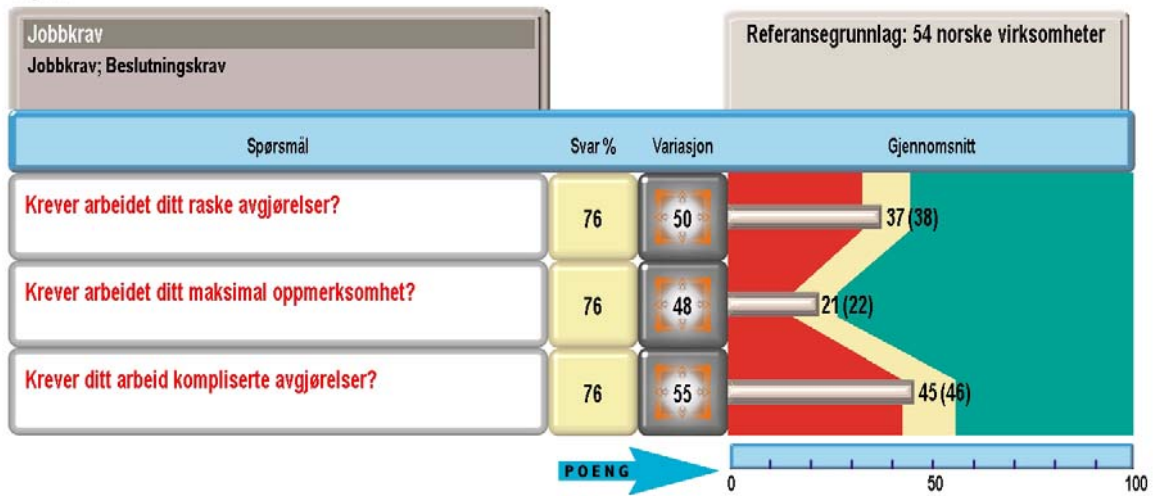
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 5



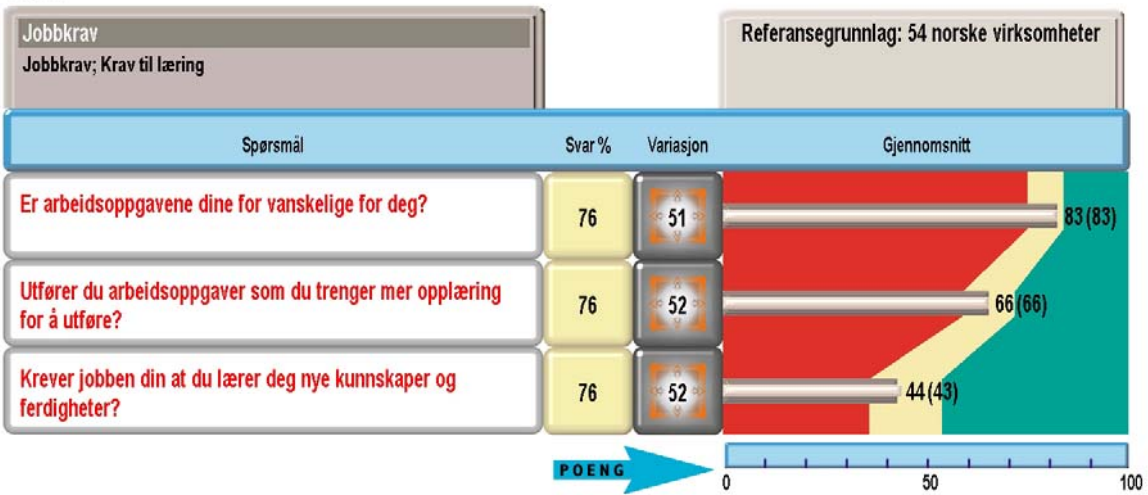
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 6



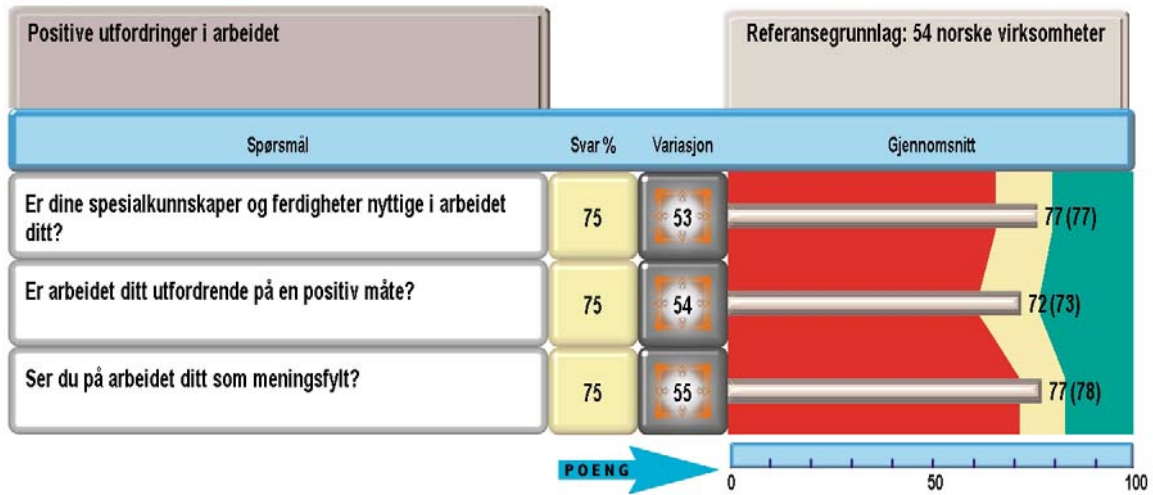
Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 7



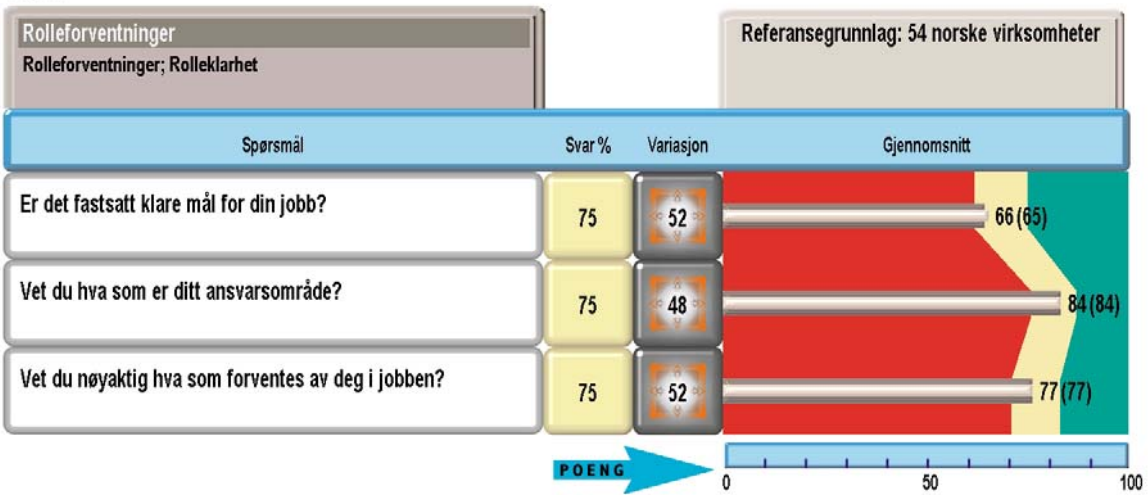
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 8



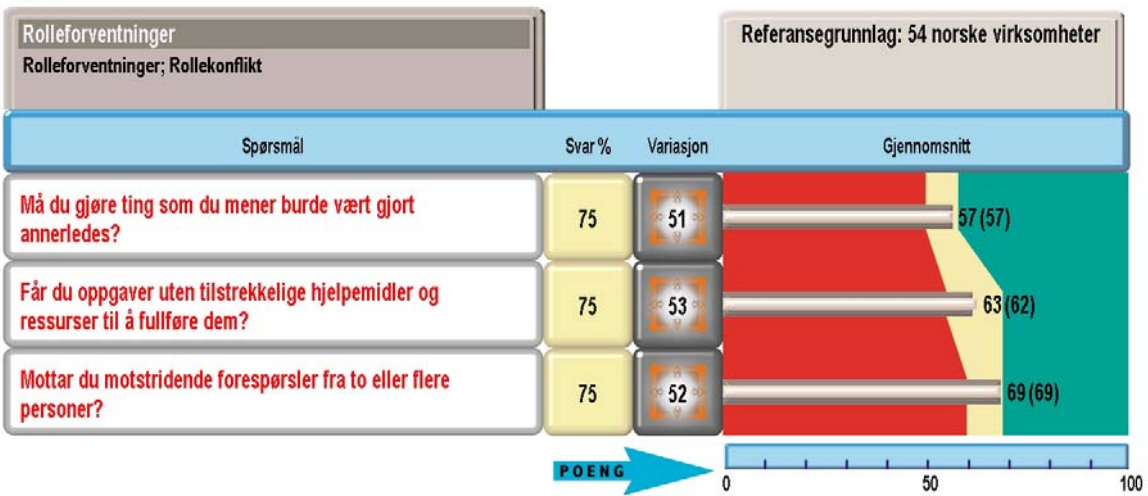
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 9



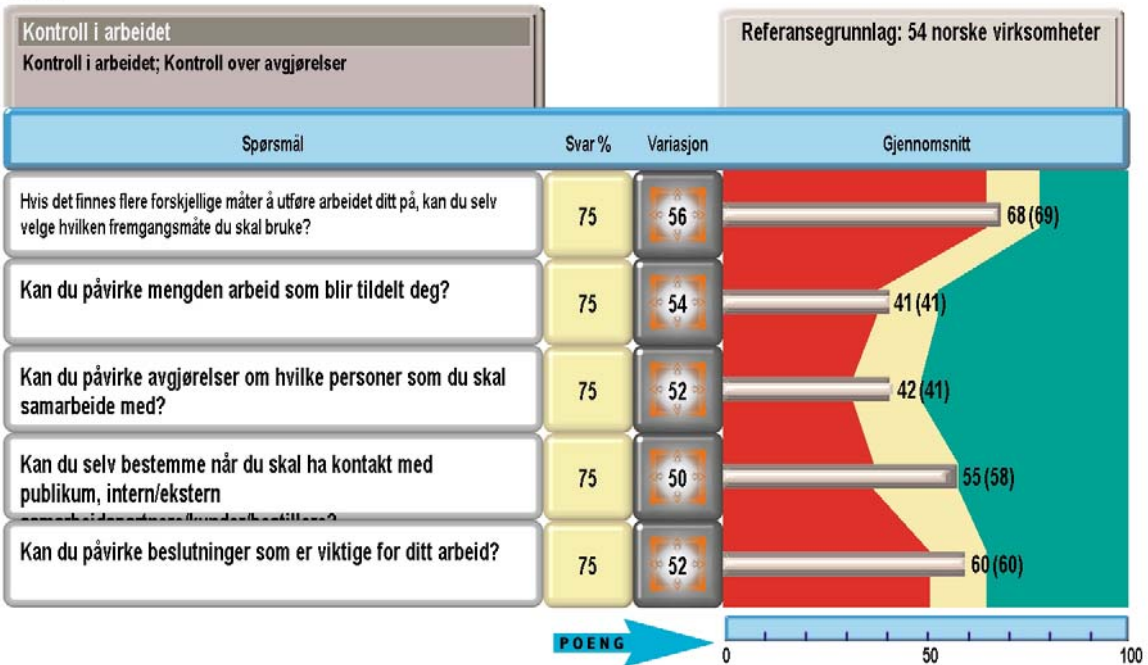
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 10



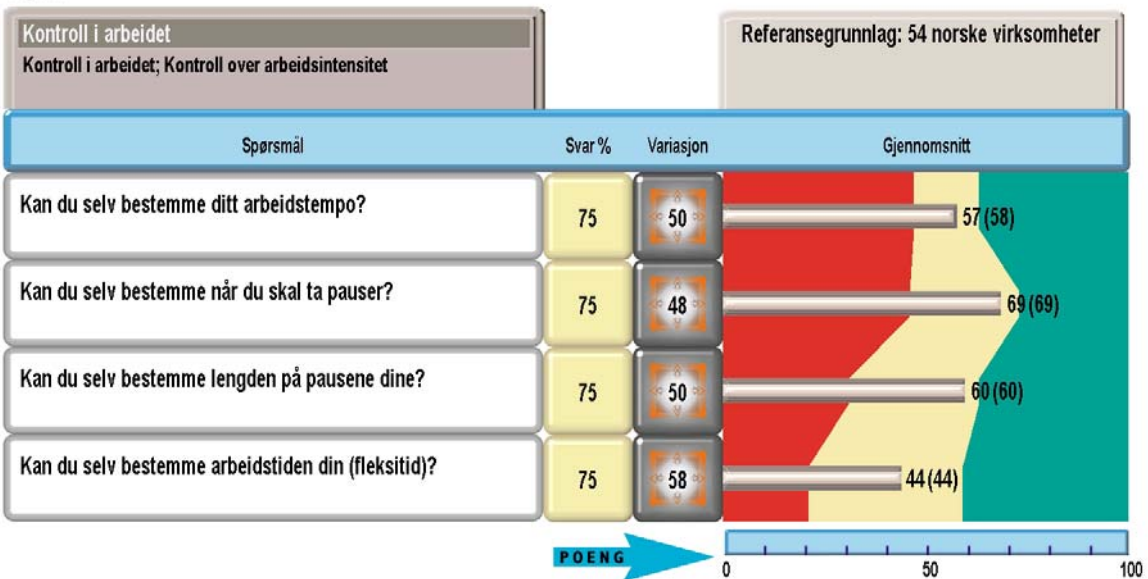
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 11



Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

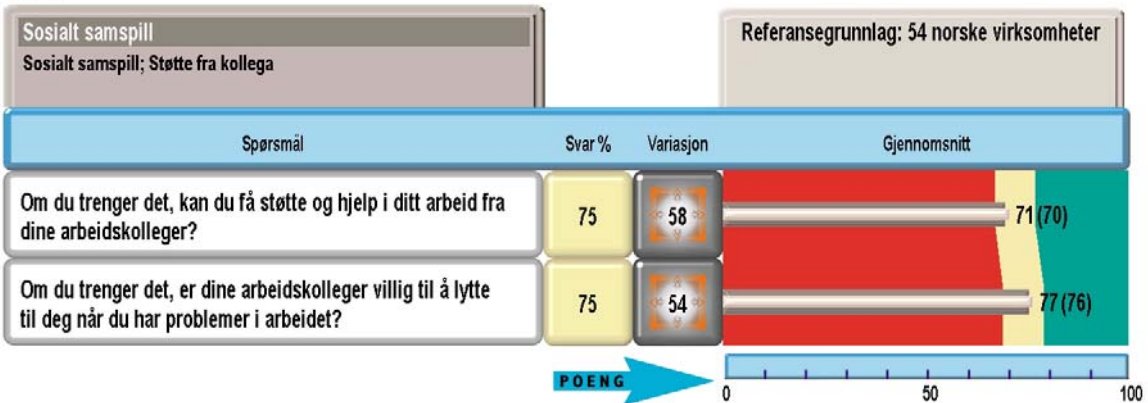
Figur 12





Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 13



# Mobbing

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

# Hva er det som oppleves som mobbing?

## Mest typiske handlinger

	% av og til/ Månedlig	% ukentlig/ daglig	% som opplever 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

# Hva er det som oppleves som mobbing?

## Minst typiske handlinger

	% av og til/ Månedlig	% ukentlig/ daglig	% som opplever denne typen handlinger
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 raseriutbrudd	40	7	47
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

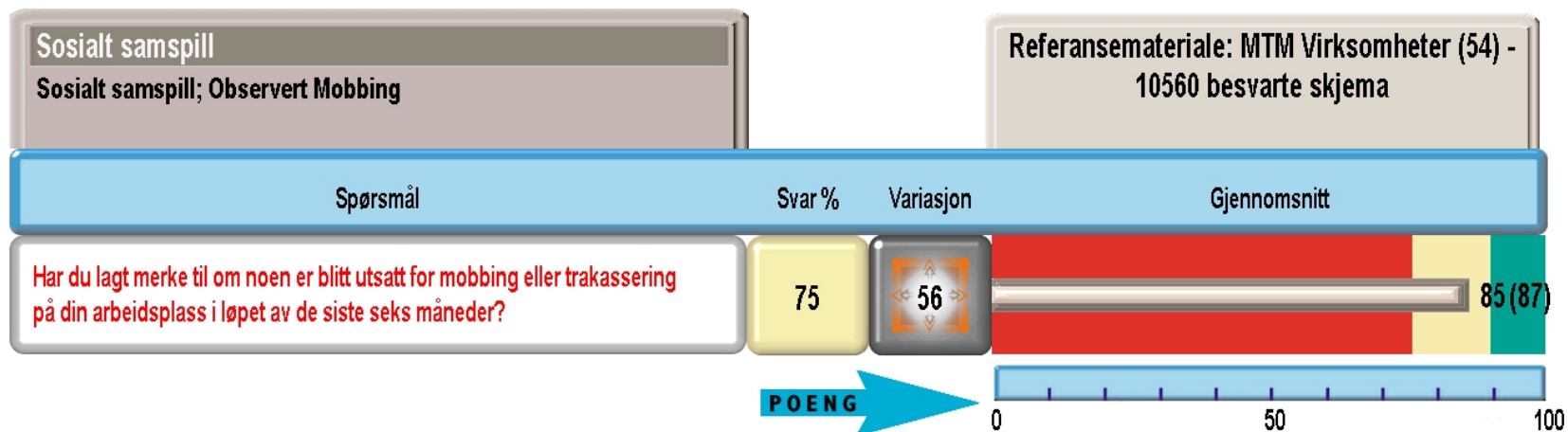
# Flere nyanser i resultatene om mobbing

- 3,8 % ledere rapporterer at de blir utsatt for mobbing
- Kvinner rapporterer noe mer mobbing enn menn
- Medarbeidere mellom 51 og 61 og under 30 år rapporterer mest mobbing
- Medarbeidere med korteste ansiennitet rapporterer mer mobbing enn andre
- Utenriksstasjonen 9,2% , UD 10,1 %

# Observert mobbing

Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2007 utdelte skjema

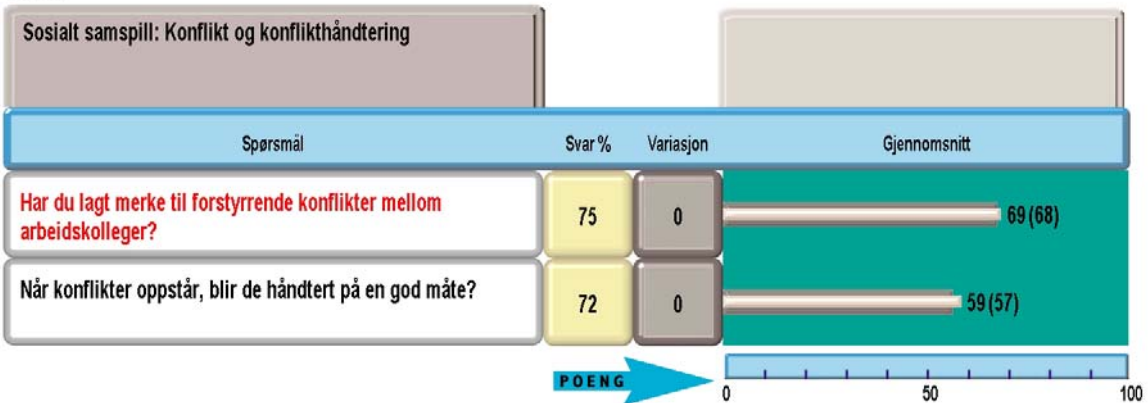
Figur 14



18,3 % har observert mobbing av og til eller oftere mot 16,2 % i 2006

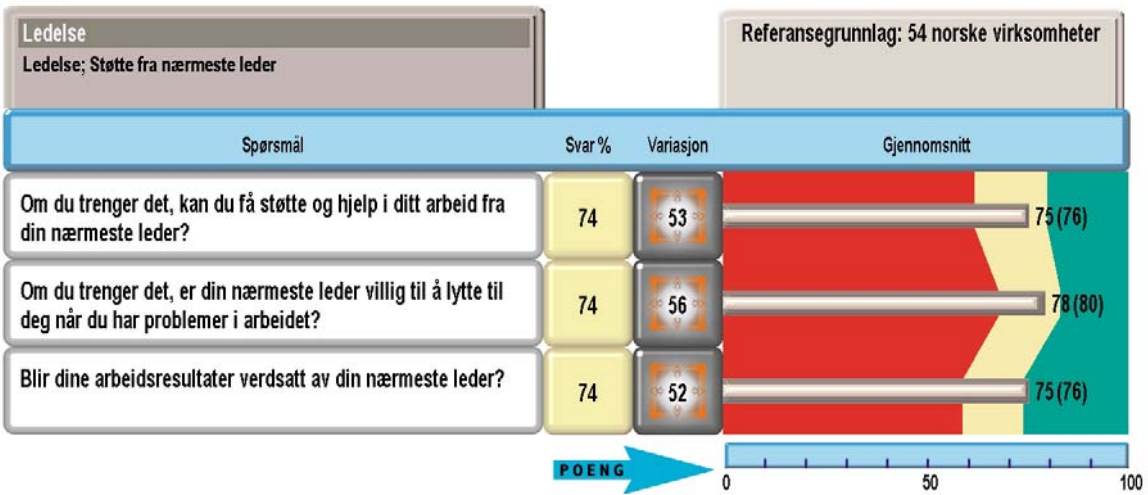
Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 18



Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

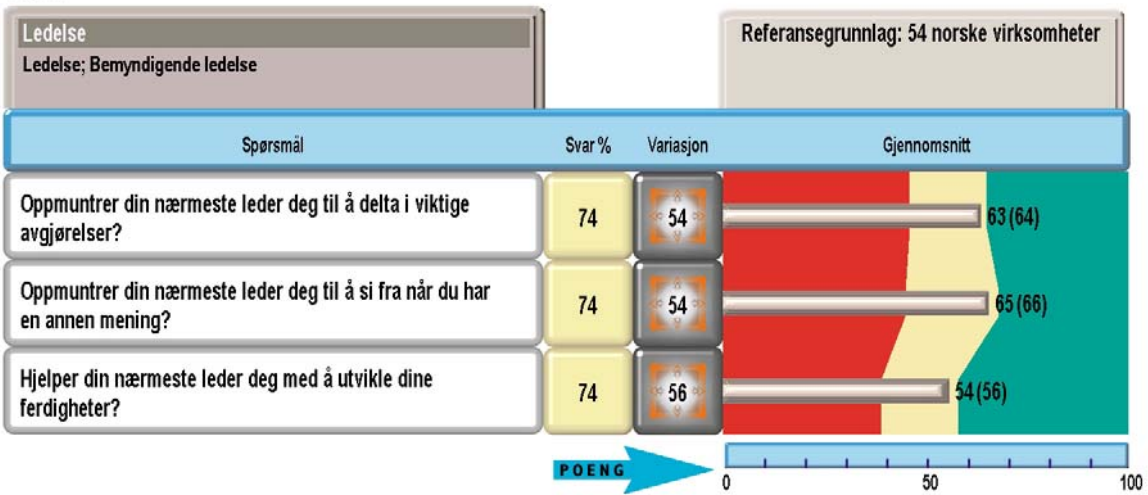
Figur 19





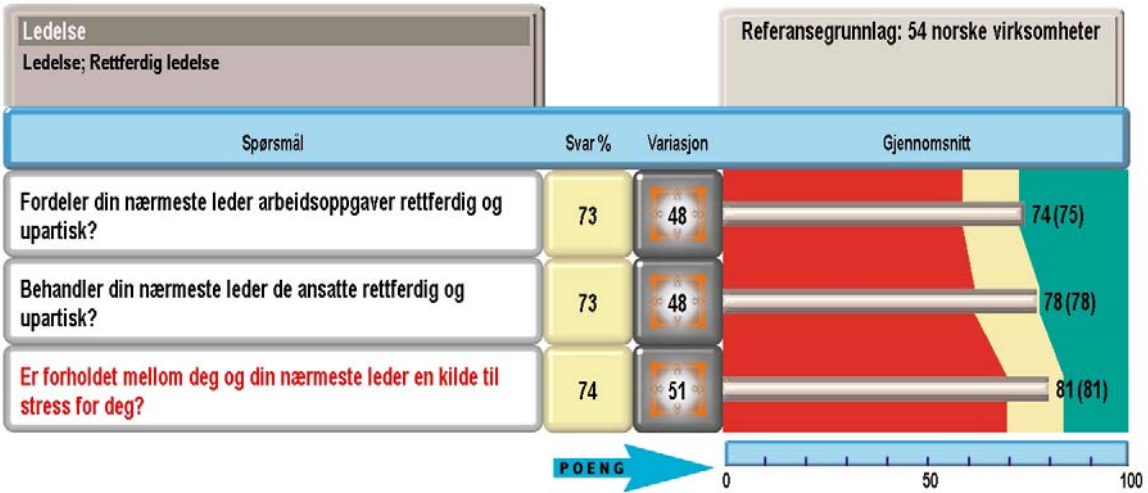
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 20



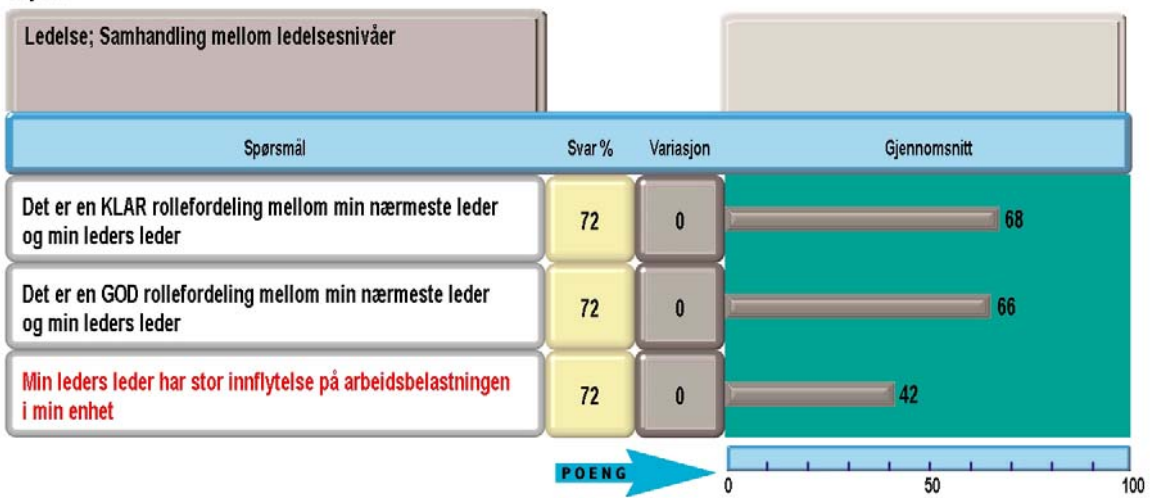
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 21



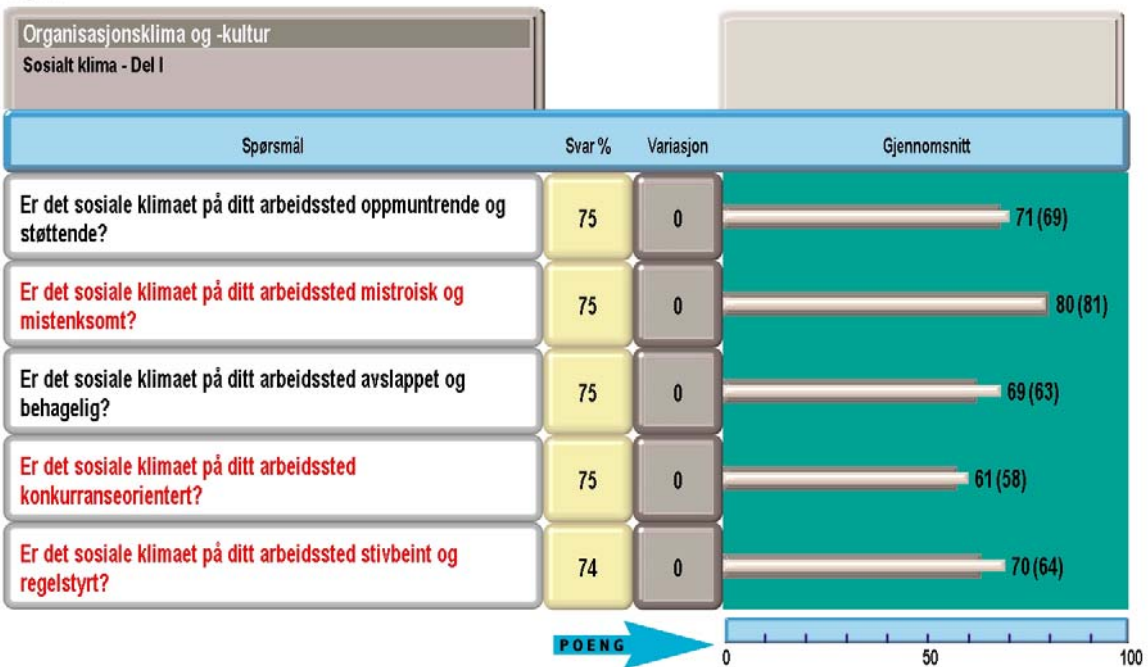
Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 22



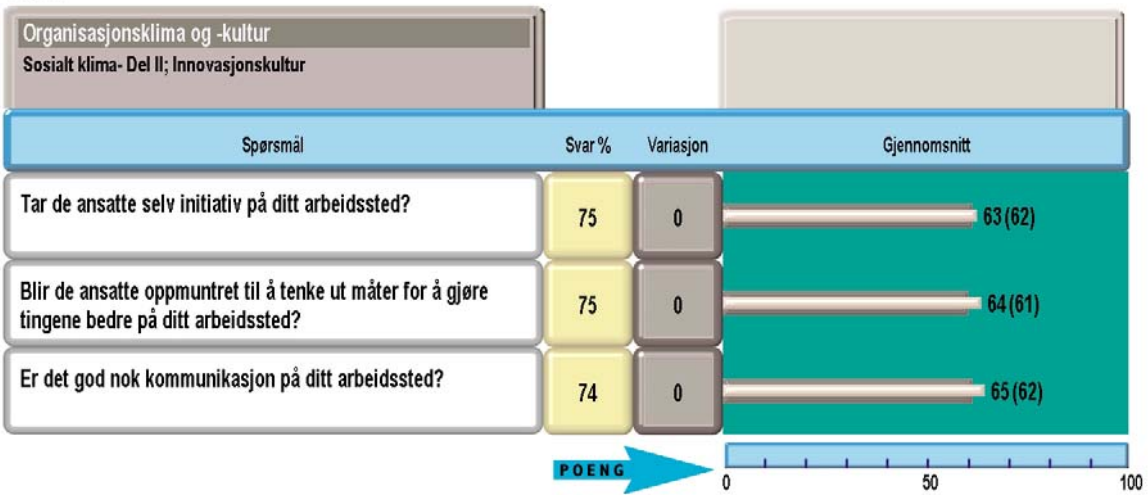
Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 23



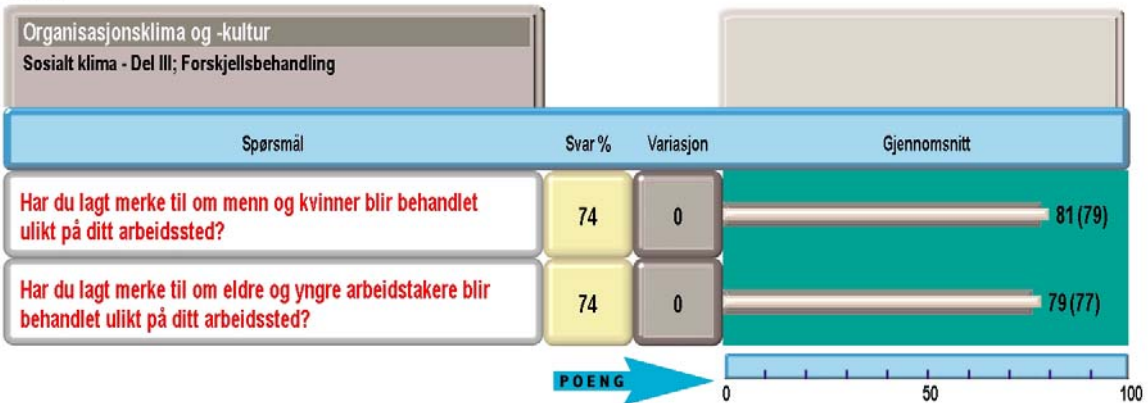
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 24



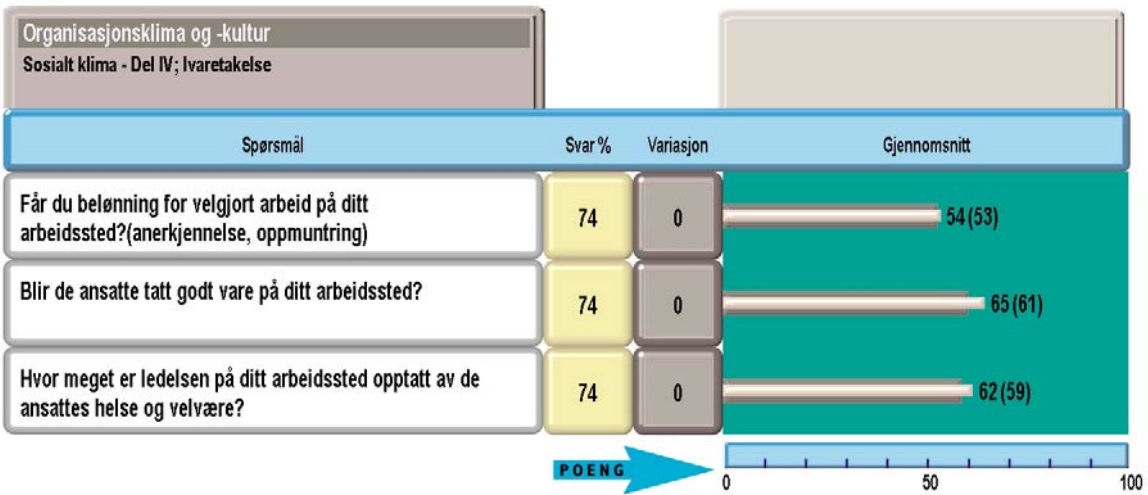
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 25



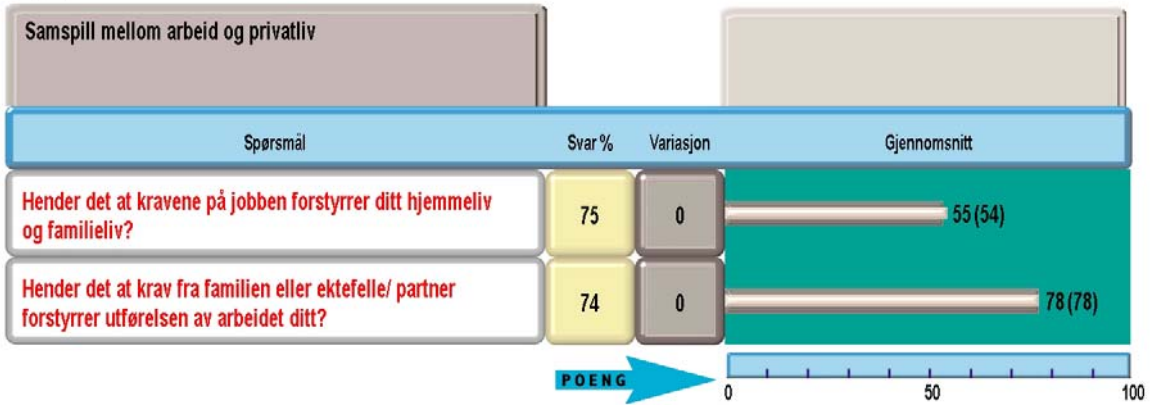
Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 26



Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

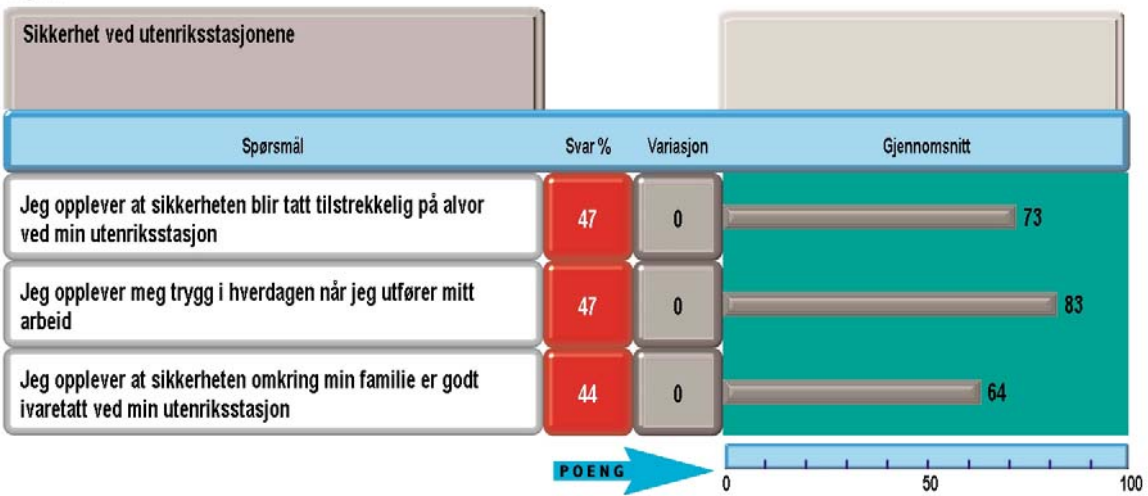
Figur 27





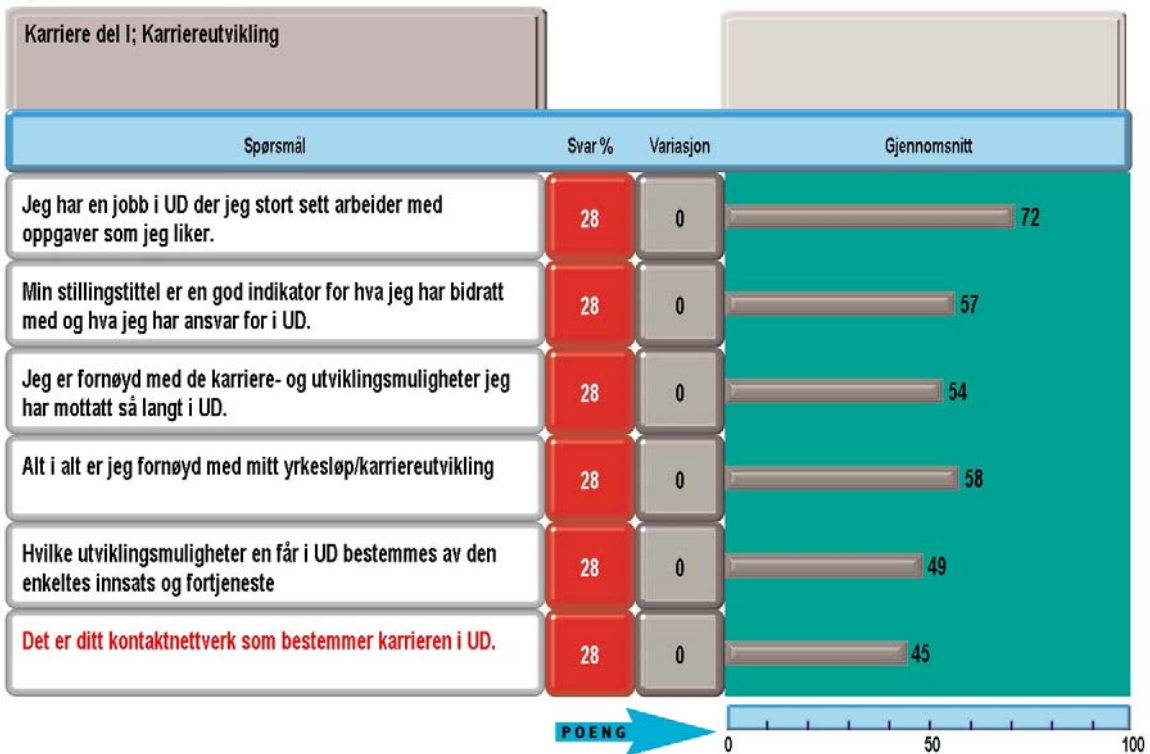
Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 28



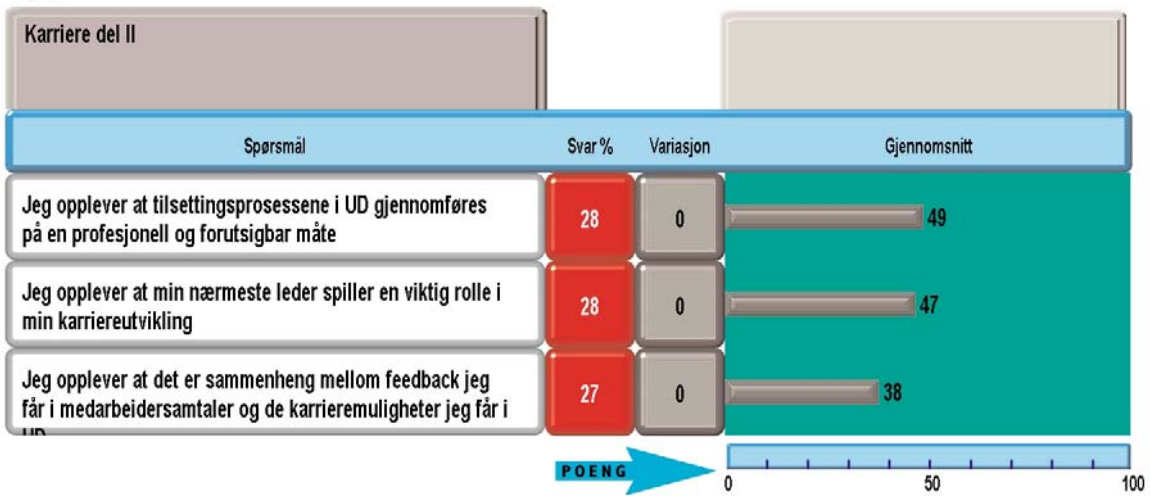
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 29



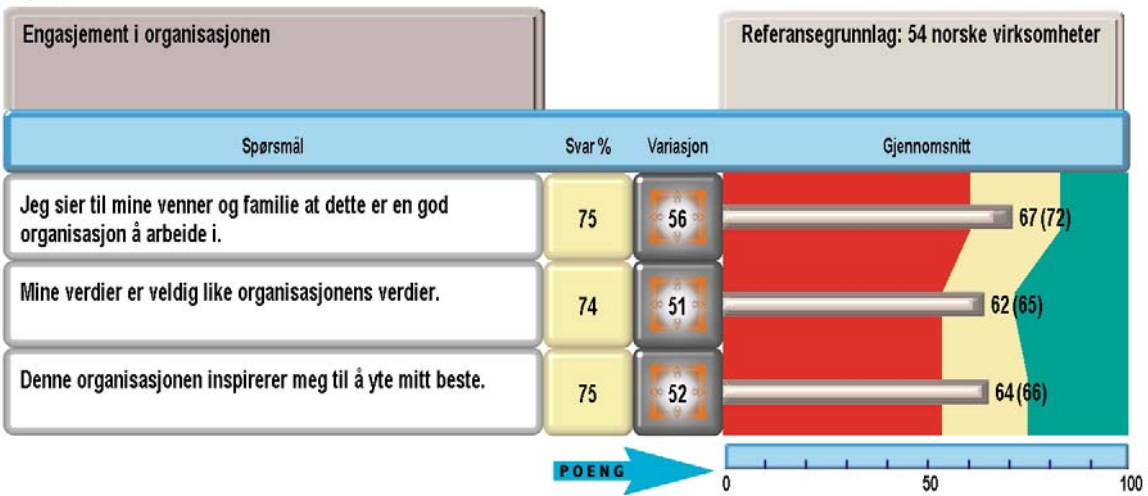
Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 30



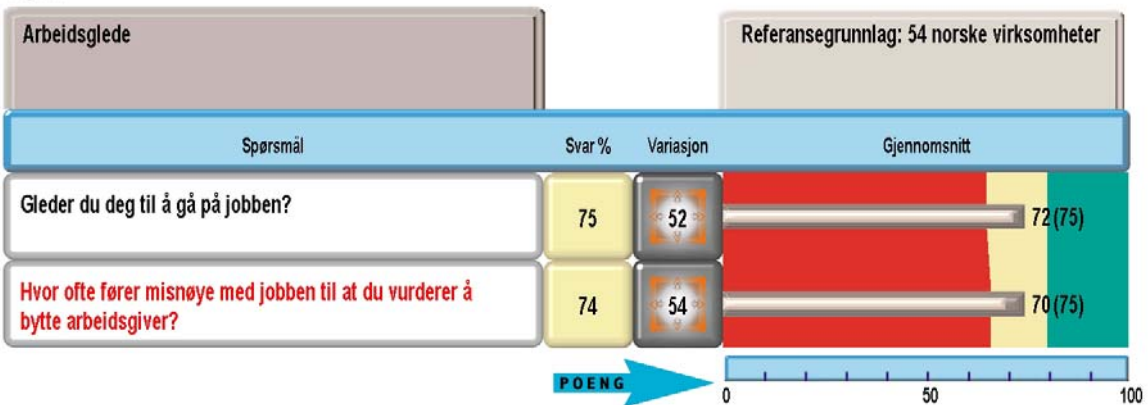
Hovedrapport for Utenriktjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 31



Hovedrapport for Utenrikstjenesten, 2097 utdelte skjema

Figur 32



# Kjønnforskjeller

# Kjønnsforskjeller

- Kvinner rapporterer mer negativt på spørsmål om
  - "Forskjellsbehandling mellom menn og kvinner"
  - "Min leder oppmuntrer meg til å delta i viktige avgjørelser"
  - "Kontroll over avgjørelser", kontroll over "lengden på egne pauser" og egen "arbeidstid"
  - " Sikkerheten omkring min familie er godt ivaretatt ved min utenriksstasjon".
- Menn svarer mer negativt en kvinner på spørsmål om
  - " Må du arbeid overtid".
  - " Krever arbeidet ditt kompliserte avgjørelser"
  - "Samspill familie og arbeid".

# Forskjeller mellom utenriksstasjonene og UD



# Forskjeller mellom UD og utenriksstasjonene

- Personell som er stasjonert på utenriksstasjoner skårer klart mer positivt på temaet
  - "Kontroll over arbeidsintensitet"
- Personell i UD-hjemmeapparatet mer negative skårer på .
  - "Forskjellsbehandling"
  - "Samspill mellom arbeid og privatliv"
  - 1% flere føler seg utsatt for mobbing sammenlignet med utenriksstasjonene
- 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.

# Forskjeller mellom ledere og medarbeidere

# Forskjeller mellom leder og medarbeidere

- Ledere har mer negative vurderinger av temaene
  - "Kvantitative krav"
  - "Beslutningskrav"
  - "Samspill mellom arbeid og privatliv"
- Ledere har mer positive oppfatninger av temaene
  - "Positive utfordringer i arbeidet"
  - "Rolleklarhet"
  - "Kontroll over avgjørelser"
  - "Konfliktnivå og håndtering"
  - "Innovasjonskultur".
  - "Ivaretagelse"
  - "Sikkerhet ved utestasjonene".
  - "Karriereutvikling"
  - "Engasjement i organisasjonen"
  - "Arbeidsglede"
  - "Mobbing"

# Forskjeller knyttet til alder

# Forskjeller mellom aldersgrupper

- Aldersgruppen opp til 30 år
  - mer negativ skåre enn sine eldre kolleger på temaene
    - ”Positive utfordringer i arbeidet”
    - ”Rolleklarhet”
    - ”Kontroll over avgjørelser”.
  - mer positivt skåre enn sine eldre kolleger på temaene
    - ”Samspill mellom privatliv og arbeid”
    - ”Jobbkraav”
- 61 år + skårer mest positivt på de fleste temaene
- Gruppen 30-41 skårer lavest på spørsmålene
  - ”Gleder du deg til å gå på arbeid”
  - ”Hvor ofte fører misnøye med jobben til at du vurderer å bytte arbeidsgiver”

# Oppsummering

- Resultatene på de fleste områdene på nivå med gjennomsnittet i norsk næringsliv
- 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
- Ingen stor endringer for utenriktjenesten som helhet
- Mobbing på arbeidsplassen
  - 9,6 %, 0,8 % flere enn i 2006 som sier seg utsatt for mobbing de siste 6 mnd.
  - 18,3 %, 2,1 % flere enn i 2006 sier at de har observert mobbing og trakassering på arbeidsplassen siste seks måneder (av og til eller oftere)
  - Mest typiske handlinger som oppleves som mobbing
    - Neglisjering av dine meninger og vurderinger
    - Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben din ble vanskeliggjort
  - Økning fra i tallene på mobbing fra 2005 til 2008 på 1,8%
  - Delvis et resultat av økt, fokus, aksept og kunnskap og lavere toleranse og aksept for negative handlinger
  - Mobbing viser seg å være et vedvarende og robust trekk ved arbeidsmiljøet i Utenriktjenesten
- Tildels store endringer i avdelinger, seksjoner og stasjoner
- Mange rapportere mye overtid og at jobben forstyrrer privatlivet
- Leders leder har stor innflytelse på arbeidsbelastningen i den enkelte enhet
- Generelt svake resultater på spørsmålene om karriere
- Ledere svarer gjennomgående mer positivt på de fleste områdene i undersøkelsen sammenlignet med medarbeider