

En spørreundersøkelse om arbeid og helse blant ansatte i Sjøforsvaret – resultater fra prosjektet HMS Sjø

En delrapport om psykososialt arbeidsmiljø blant ansatte i Kystjegerkommandoen

Forfattere:

Nils Magerøy
Valborg Baste
Kristin Bondevik
Bente E. Moen

Seksjon for arbeidsmedisin
Universitetet i Bergen

Rapport 5, 2005

ISBN 82-91232-48-2
ISSN 0806-9662

Innholdsfortegnelse

1 Forord	3
2 Innledning	3
3 Materiale og metoder	4
3.1 Antall ansatte som vi sendte spørreskjemaet til og svarprosent	4
3.2 Spørreskjemaet	4
3.3 Registrering av data og statistisk bearbeidelse	4
4 Resultater	5
4.1 Bakgrunnsdata	5
4.2 Psykososialt arbeidsmiljø	5
4.2.1 Kvantitative jobbkra	5
4.2.2 Beslutningskra	6
4.2.3 Kra	6
4.2.4 Rolleklarhet	7
4.2.5 Rollekonflikt	7
4.2.6 Positive utfordringer i arbeidet	8
4.2.7 Kontroll over beslutninger	8
4.2.8 Kontroll over arbeidsintensitet	9
4.2.9 Forutsigbarhet i arbeidet	9
4.2.10 Støtte fra nærmeste overordnede	10
4.2.11 Støtte fra kolleger	10
4.2.12 Mobbing og trakassering	11
4.2.13 Lederskap	12
4.2.14 Innovasjonsklima	12
4.2.15 Ulikheter	13
4.2.16 Vektlegging av menneskelige ressurser	13
4.2.17 Samspill mellom jobb og privatliv	14
4.2.18 Engasjement i organisasjonen	14
4.2.19 Arbeidsmotivasjon	15
5 Oppsummering og konklusjoner	16
6 Referanser	18

1 Forord

Hensikten med denne rapporten er å gi Sjøforsvarets ledelse og de ansatte en tilbakemelding om sentrale resultater i Spørreundersøkelsen HMS Sjø. Dette er en delrapport som er laget spesielt for Kystjegerkommandoen, etter at de ansatte her har uttrykt et ønske om dette. Temaet psykososialt arbeidsmiljø er særlig aktuelt i Sjøforsvaret generelt pga. alle omorganiseringene, og vi har derfor laget noen slike lokale delrapporter for noen større enheter.

Rapporten inneholder resultater som omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi har gitt en beskrivelse av spørsmålene som ble brukt og en statistisk framstilling av de svar som ble gitt, med korte kommentarer.

Vi vil takke de ansatte i Sjøforsvaret for deltakelse i spørreundersøkelsen og ledelsen i Sjøforsvaret for oppdraget. Takk går også til styringsgruppen og referansegruppen med ansatterepresentanter for samarbeidet rundt utviklingen av spørreskjemaet. I denne sammenheng var også våre besøk på en rekke arbeidsplasser viktige, og vi vil takke for den gode måten vi ble mottatt på av de ansatte.

2 Innledning

Forsvarets ledelse besluttet i januar 2001 å gjennomføre en kartleggingsundersøkelse av arbeidsmiljø og helse innen Sjøforsvaret, Prosjekt HMS Sjø. Formålet var å avdekke om Sjøforsvarets aktiviteter er eller har vært helsefarlig. Resultatene skal gi grunnlag for videre tiltak innen helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i Sjøforsvaret.

Bakgrunnen for prosjektet var flere saker som dukket opp i media omkring helseforhold for de ansatte i Sjøforsvaret. ”KNM Kvikk saken” med forekomst av misdannelse hos barn til de som hadde tjenestegjort på KNM Kvikk var en av disse sakene. Seinere dukket det samme spørsmålet opp rundt de som hadde arbeidet på radioverkstedet på Haakonssvern. Videre var det en rekke tilfeller av kreft blant sivilt ansatte på Rødbergodden og Meløyvær fort. Det var spørsmål rundt asbesteksponering for de som tidligere hadde tjenestegjort på skip, og frykt for økt forekomst av hjertesykdom hos ansatte på ubåter. Saken om utarmet uran på Balkan var også aktuell fordi ansatte hadde tjenestegjort i dette området. Endelig var det også spørsmål rundt arbeidsforholdene for de som arbeidet på Skole for skipsteknikk og sikkerhet på Haakonssvern.

Seksjon for arbeidsmedisin sitt oppdrag var å gjennomføre en bred kartlegging og vurdering av arbeidsmiljø og helse til de ansatte i Sjøforsvaret med unntak av kreftsykdom. En omfattende del av vårt arbeide var en spørreundersøkelse av alle ansatte der vi ville undersøke de tidligere nevnte problemene. Det vi gjengir her er resultatene fra spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø, da disse er særlig egnet til å bli drøftet i mindre enheter innen Sjøforsvaret.

3 Materiale og metoder

Det ble utført en spørreundersøkelse blant alle ansatte, militære og sivile i Sjøforsvaret som en del av den generelle kartleggingen av helse og arbeidsmiljøet.

3.1 Antall ansatte som vi sendte spørreskjemaet til og svarprosent

Utvalget omfattet alle som var ansatt i Sjøforsvaret per 23/9-2002. Listene vi fikk fra FLO/IKT ble noe justert ved at noen var sluttet og andre var kommet til. Elever fra Befalsskolen i Sjøforsvaret ble ekskludert fordi de var helt ferske i Sjøforsvaret, ofte uten førstegangstjeneste bak seg. Noen fra spesialstyrker ble ekskludert av sikkerhetsmessige grunner. Menige var ikke inkludert i studien. Vi fikk et endelig utvalg på 3878 personer. Svarprosenten ble 58,4.

Et hundre og tjuetre personer ansatt i Kystjegerkommandoen mottok skjemaet, og 63 besvarte dette. Dette gir en svarprosent på 51.

3.2 Spørreskjemaet

Det ble lagt vekt på å lage et skjema som i størst mulig grad baserte seg på spørsmålsett som var utarbeidet og validert av andre. Det som presenteres her er del to i skjemaet, som tar opp spørsmål om det psykososiale arbeidsmiljøet. Spørsmålene er tatt fra et spørreskjema utviklet av en Nordisk ekspertgruppe, "QPS Nordic" (Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work). Spørreskjemaet er tidligere prøvet ut på 2000 tilfeldige arbeidstakere i Norden. Dette spørsmålsettet ble tatt med fordi omleggingen av Sjøforsvaret hadde ført til diskusjon omkring de ansattes psykiske helse og psykososiale arbeidsforhold.

Spørreskjemaet var ikke anonymisert. Dette gav anledning til å gi direkte tilbakemelding til ansatte når man ut fra svarene har funnet grunn til det, og respondenten ikke har reservert seg mot slik kontakt. Under samme forutsetning skal dataene brukes av Kreftregisteret med tanke på forskning på framtidig utvikling av kreft og i Forsvarets helseregister til forskning.

Spørreundersøkelsen er klarert av Regional komité for medisinsk forskningsetikk Helseregion Vest og godkjent av Datatilsynet. Spørreskjemaet ble besvart av de ansatte rundt årsskiftet 2002/2003 og finnes som vedlegg til denne rapporten.

3.3 Registrering av data og statistisk bearbeidelse

Hvert tilsendt skjema hadde eget løpenummer. Data fra hvert skjema ble skannet. Alle svar ble kodet inn som tall fortløpende og seinere lagt inn i databasesystemet til den statistiske programpakken SPSS.

Den statistiske bearbeidelsen vil i dette dokumentet hovedsakelig dreie seg om at de svarene som er gitt blir sammenlignet med data fra den nordiske undersøkelsen nevnt over.

4 Resultater

4.1 Bakgrunnsdata for respondentene

Av dem som besvarte skjemaet, var 3 kvinner og 54 menn, og gjennomsnittsalderen (mean) for alle som svarte var 27 år. Gjennomsnittlig hadde de arbeidet 6 år i Sjøforsvaret. En var sivilt ansatt og 62 var militært ansatte. Av de militært ansatte, var det 84 % som hadde utdanning minst tilsvarende befalsskole eller 2- eller 4-årig sjøkrigsskole.

4.2 Psykososialt arbeidsmiljø

En stor del av spørreskjemaet vårt inneholdt spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø. Vi gir her gjennomsnittsverdier fra vår undersøkelse, sammenlignet med resultatene fra den nordiske befolkningsundersøkelsen som er nevnt tidligere. Forskjeller mellom gruppene er testet ved bruk av to-utvalgs t- test med felles variasjon. Klare forskjeller mellom gruppene (statistisk signifikante forskjeller, $p < 0.05$), er angitt med en stjerne (*) i tabellene.

4.2.1 Kvantitative jobbkrav

Her angis svarene på spørsmålene som en middelerverdi, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Desto høyere verdi man angir, jo høyere grad av kvantitative jobbkrav opplever man. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelerverdi Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelerverdi befolkning (standardavvik)
Er arbeidsbelastningen din ujevn, slik at arbeidet hoper seg opp?	3.63 (0.90)*	3.24 (1.00)
Må du arbeide overtid?	3.81 (0.91)*	2.72 (1.17)
Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	3.89 (0.79)	3.73 (0.92)
Har du for mye å gjøre?	3.52 (0.97)	3.34 (1.02)
Samlet verdi for skalaen	3.71 (0.69)*	3.26 (0.77)

Kommentar: Her er det slik at de ansatte i Kystjegerkommandoen opplever høyere jobbkrav enn befolkningen generelt, og det er spesielt høye jobbkrav knyttet til overtid.

4.2.2 Beslutningskrav

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Desto høyere verdi man angir, jo høyere grad av beslutningskrav opplever man. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	3.78 (0.81)	3.57 (1.02)
Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?	3.89 (0.94)*	4.20 (0.86)
Krever arbeidet ditt at du tar kompliserte avgjørelser?	2.97 (0.86)	2.87 (1.05)
Samlet verdi for skalaen	3.55(0.70)	3.55 (0.77)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever beslutningskrav på samme måte som befolkningen generelt.

4.2.3 Krav til læring

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Desto høyere verdi man angir, jo høyere grad av krav til opplæring opplever man. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?	1.97 (0.82)	1.85 (0.77)
Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	2.56 (0.86)	2.44 (0.96)
Krever jobben din at du skaffer deg ny kunnskap og nye ferdigheter?	3.76 (0.82)	3.61 (1.06)
Samlet verdi for skalaen	2.76 (0.61)	2.63 (0.71)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever samme grad av krav til læring i arbeidet som befolkningen generelt.

4.2.4 Rolleklarhet

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo klarere opplever man rollen sin i jobbsammenheng. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er det fastsatt klare mål for jobben din?	3.70 (1.03)*	4.04 (1.04)
Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	4.32 (0.69)	4.39 (0.83)
Vet du nøyaktig hva som ventes av deg i jobben?	3.92 (0.85)*	4.21 (0.89)
Samlet verdi for skalaen	3.98 (0.68)*	4.21 (0.79)

Kommentar:

De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever i mindre grad klarhet i mål og hva som ventes av dem i jobben enn befolkningen generelt.

4.2.5 Rollekonflikt

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo mindre opplever man rollekonflikter i jobben. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Må du gjøre ting som du mener skulle vært gjort annerledes?	2.92 (0.90)	2.75 (0.92)
Får du oppgaver uten at du får tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser for å fullføre dem?	2.52 (0.88)*	2.71 (1.13)
Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?	2.74 (0.96) *	2.24 (1.04)
Samlet verdi for skalaen	2.74 (0.65)	2.57 (0.77)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen rollekonflikter i samme grad som befolkningen generelt, men rapporterer større grad av å motta motstridende forespørsler fra to eller flere personer.

4.2.6 Positive utfordringer i arbeidet

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo mer opplever man av positive sider ved arbeidet og at det er meningsfylt. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?	3.98 (0.92)	4.10 (1.02)
Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	4.03 (0.77)*	3.65 (1.02)
Ser du på arbeidet ditt som meningsfullt?	4.20 (0.79)	4.07 (0.93)
Samlet verdi for skalaen	4.09 (0.68)	3.94 (0.83)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen samme grad av positive utfordringer i arbeidet totalt sett som befolkningen generelt, men svarer at de opplever arbeidet sitt mer positivt utfordrende enn andre på et av enkeltspørsmålene.

4.2.7 Kontroll over beslutninger

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo bedre kontroll har man over sine beslutninger i arbeidet - jo mer kan man bestemme selv. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet på, kan du selv velge hvilken fremgangsmåte du skal bruke?	3.92 (0.79)*	3.72 (1.09)
Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	2.95 (1.00)*	2.45 (1.13)
Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?	2.87 (1.04)*	2.14 (1.16)
Samlet verdi for skalaen	3.06 (0.64)*	2.76 (0.82)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever at de har bedre kontroll over beslutninger i arbeidet sitt enn befolkningen generelt.

4.2.8 Kontroll over arbeidsintensitet

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo bedre kontroll har man over arbeidsintensiteten - jo mer kan man bestemme over denne selv. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	3.22 (0.99)	3.01 (1.24)
Kan du selv bestemme når du skal ha pauser?	3.76 (0.89)*	2.98 (1.46)
Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	3.41 (0.96)*	2.59 (1.45)
Kan du selv bestemme arbeidstiden din?	2.29 (1.24)*	2.70 (1.60)
Samlet verdi for skalaen	3.17 (0.80)*	2.81 (1.18)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever at de har klart bedre kontroll over arbeidsintensiteten enn befolkningen generelt, men kan i liten grad bestemme arbeidstiden selv.

4.2.9 Forutsigbarhet i arbeidet

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo bedre kjenner man til hvordan arbeidet blir i fremtiden. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tid?	3.08 (1.10)*	3.57 (1.31)
Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tid?	4.06 (1.03)	4.02 (1.26)
Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tid?	4.66 (0.90)	4.46 (1.04)
Samlet verdi for skalaen	3.87 (0.78)	4.01 (0.95)

Kommentar: Totalt sett opplever de ansatte i Kystjegerkommandoen samme forutsigbarhet i arbeidet som befolkningen ellers, men de vet i mindre grad hvilke oppgaver de får en måned frem i tid.

4.2.10 Støtte fra nærmeste overordnede

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at jo høyere verdi som angis, desto bedre støtte opplever de ansatte fra sjefen. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du den støtte og hjelp du trenger fra sjefen i jobben din?	3.94 (0.84)	3.47 (1.17)
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?	4.03 (0.85)*	3.21 (1.17)
Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	4.23 (0.72)*	3.80 (1.10)
Samlet verdi for skalaen	4.08 (0.67)*	3.49 (1.00)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever mer støtte fra sjefen sin enn befolkningen generelt, og de opplever dette ofte.

4.2.11 Støtte fra kolleger

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at jo høyere verdi som angis, desto bedre støtte opplever de ansatte fra kollegene sine. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du den støtte og hjelp du trenger fra kolleger i jobben din?	4.24 (0.71)*	3.80 (1.02)
Er dine kolleger villige til å lytte når du har problemer i jobben?	4.10 (0.70)	3.96 (0.94)
Samlet verdi for skalaen	4.16 (0.65)*	3.88 (0.98)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever mer hjelp og støtte fra kollegene sine enn befolkningen generelt.

4.2.12 Mobbing og trakassering

På spørsmålet: "Har du lagt merke til om noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass de 6 siste månedene?" svarer de ansatte slik:

	Svar Kystjegerkommandoen		Svar befolkning
	% av 63	Antall	%
Ja	19	12	13,2
Nei	81	51	-

På spørsmålet: " Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene?", svarer de ansatte slik:

	Svar Kystjegerkommandoen		Svar befolkning
	% av 63	antall	%
Ja	3	2	4,0
Nei	97	61	-

Kommentar:

Det ser ut til at flere har observert mobbing på sin arbeidsplass i Kystjegerkommandoen enn sammenlignet med Sjøforsvaret for øvrig. Det er få som selv har opplevd å bli mobbet.

4.2.13 Lederskap

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdiene er, desto bedre ledelse opplever de ansatte. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?	3.40 (1.06)*	2.74 (1.18)
Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si i fra når du har en annen mening?	3.73 (1.02)*	2.78 (1.19)
Hjelper din nærmeste sjef det med å utvikle dine ferdigheter?	3.57 (1.03)*	2.66 (1.13)
Samlet verdi for skalaen	3.57 (0.85)*	2.73 (1.17)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen er tydelig mer fornøyde med ledelsen sin enn arbeidstakere generelt.

4.2.14 Innovasjonsklima

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at høy verdi er positivt, ut fra tanken om at det er bra at de ansatte kan ta initiativ og komme med idéer. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?	3.94 (0.74)*	3.36 (0.93)
Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted?	3.75 (0.84)*	3.37 (0.97)
Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?	3.13 (1.02)	3.32 (1.05)
Samlet verdi for skalaen	3.60 (0.69)*	3.35 (0.79)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen har en klart høyere grad av mulighet til å komme med initiativ og idéer enn befolkningen for øvrig. De angir imidlertid at kommunikasjonen i avdelingen bare av og til er god nok.

4.2.15 Ulikheter

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Her er det slik at høy verdi betyr at man har lagt merke til høy grad av forskjellsbehandling. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Har du lagt merke til om kvinner og menn blir ulikt behandlet på arbeidsstedet ditt?	1.91 (1.03)	1.89 (1.06)
Har du lagt merke til om eldre og yngre ansatte blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?	2.49 (1.06)*	1.91 (0.98)
Samlet verdi for skalaen	2.20 (0.91)*	1.90 (0.90)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen har lagt merke til mer forskjellsbehandling på arbeidsstedet enn det som befolkningen for øvrig har gjort. De angir at eldre og yngre forskjellsbehandles, men det forekommer ikke ofte.

4.2.16 Vektlegging av menneskelige ressurser

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at høy verdi betyr at de ansatte opplever høy grad av vektlegging av menneskelige ressurser. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du "belønning" for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet?	2.48 (1.06)	2.26 (1.14)
Blir de ansatte tatt godt vare på ved din bedrift/virksomhet?	3.41 (0.78)	3.18 (1.00)
Hvor opptatt er ledelsen av de ansattes helse og velvære?	3.52 (0.86)*	3.07 (1.11)
Samlet verdi for skalaen	3.14 (0.59)*	2.84 (0.88)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever at Sjøforsvaret vektlegger menneskelige ressurser, og i større grad enn befolkningen generelt.

4.2.17 Samspill mellom arbeid og privatliv

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Høy verdi her betyr at det ofte er problemer i relasjonen jobb-familie. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemme- og familieliv?	3.48 (1.03)*	2.59 (1.12)
Hender det at krav fra familien forstyrrer utførelsen av jobben din?	2.08 (1.04)*	1.75 (0.86)

Kommentar:

De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever ofte at krav på jobben forstyrrer privatlivet, og oftere enn befolkningen for øvrig. De opplever også oftere enn befolkningen at krav fra familien forstyrrer utførelsen av jobben, men det skjer nok så sjelden.

4.2.18 Engasjement i organisasjonen

Spørsmålene her er formet som utsagn som handler om engasjementet i Sjøforsvaret. De som svarte tok stilling til i hvilken grad de var enig eller uenig i utsagnene, på en femdel skala, der helt uenig=1 og helt enig=5. Det er positivt med høye verdier.

Spørsmål	Middelvei Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å jobbe i	4.00 (0.93)*	3.52 (1.11)
Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier	3.30 (0.84)	3.17 (0.95)
Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste	3.56 (0.89)*	3.13 (1.09)
Samlet verdi for skalaen	3.62 (0.77)*	3.28 (0.92)

Kommentar:

De ansatte i Kystjegerkommandoen opplever et tydelig mer positivt engasjement i organisasjonen enn det som befolkningen ellers opplever i arbeidet.

4.2.19 Arbeidsmotivasjon

Her har deltagerne blitt bedt om å vurdere en ideell jobb - hvor viktig er da følgende forhold, gradert fra 1 til 5, fra ikke viktig til helt nødvendig? Høyt tall er best!
Vi har delt resultatene opp i to, en indre og en ytre arbeidsmotivasjon.

a) Personlig, indre arbeidsmotivasjon

Spørsmål	Middelverdi Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelverdi befolkning (standardavvik)
Å få utvikle seg personlig gjennom jobben	4.22 (0.66)*	3.78 (0.82)
Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt	4.10 (0.73)	4.05 (0.75)
Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet	3.95 (0.77)	3.88 (0.85)
Samlet verdi for skalaen	4.09 (0.57)*	3.90 (0.64)

Kommentar:

Resultatene betyr at de ansatte i Kystjegerkommandoen legger større vekt på sin personlige utvikling i arbeidet enn befolkningen for øvrig.

b) Ytre arbeidsmotivasjon

Spørsmål	Middelverdi Kystjegerkommandoen (standardavvik)	Middelverdi befolkning (standardavvik)
At arbeidet er konfliktfritt og velordnet	3.59 (0.78)	3.58 (0.96)
At arbeidet er trygt med fast inntekt	3.65 (0.70)*	4.04 (0.84)
At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader	3.19 (0.90)*	3.98 (0.83)
Samlet verdi for skalaen	3.48 (0.58)*	3.87 (0.70)

Kommentar: De ansatte i Kystjegerkommandoen synes det er mindre viktig med trygt arbeid med faste inntekter og uten farer enn den generelle befolkningen.

5 Oppsummering og konklusjoner

Hovedpoeng - Kystjegerkommandoen

De forskjellige funn er kommentert underveis i denne rapporten, men vi ønsker å oppsummere dem her:

Kystjegerkommandoen ser ut til å være en meget god arbeidsplass for mange, med positivt engasjement og svært mange gode psykososiale kvaliteter. Denne arbeidsplassen angis som bedre enn en generell yrkesaktiv befolkning mht. følgende punkter:

- De ansatte er høyt utdannet
- De ansatte opplever positive utfordringer i arbeidet
- De ansatte opplever å ha bedre kontroll over beslutninger i arbeidet
- De ansatte opplever å ha bedre kontroll over arbeidsintensiteten
- De ansatte opplever høy grad av støtte fra sjefen sin
- De ansatte opplever høy grad av støtte fra kollegene sine
- De ansatte er fornøyde med ledelsen
- De ansatte mener de har høy grad av mulighet for å komme med initiativ og idéer
- De ansatte mener etaten vektlegger menneskelige ressurser
- De ansatte opplever et positivt engasjement i organisasjonen

Det er også nevnt noen negative forhold i beskrivelsen de ansatte gir, sammenlignet med generell yrkesaktiv befolkning:

- De ansatte opplever høyere jobbkrav
- De ansatte opplever mindre klarhet i mål for jobben
- De ansatte vet i mindre grad hvilke oppgaver de kan få en måned fram i tid
- De ansatte opplever å motta motstridende forespørsler fra to eller flere personer i arbeidet
- De ansatte opplever forskjellsbehandling mellom eldre og yngre arbeidstakere
- De ansatte opplever at det er problemer i samspill mellom jobb og familie
- Det er få som har opplevd å bli mobbet, men mobbing er observert oftere blant ansatte i Kystjegerkommandoen enn i Sjøforsvaret for øvrig.

Det er vanskelig for oss som forskere å si noe om hva som ligger bak de siste negative utsagnene, men vi anbefaler at denne oppsummeringen blir drøftet av ledelse og ansatte med tanke på en ytterligere forbedring av et totalt sett meget godt arbeidsmiljø.

Generelt om sterke og svake sider ved denne rapporten

Sterke sider

- * Dette er en rapport som er utført av Universitetet i Bergen, en instans utenfor Sjøforsvaret. Data som er hentet inn og her brakt tilbake er følgelig mer nøytrale enn dersom organisasjonen selv hadde utført undersøkelsen.
- * Dette er en rapport som er utført av kvalifiserte forskere, ved bruk av et spørreskjema som i stor grad er satt sammen av validerte spørsmål. Dette betyr at vi med stor grad av sannsynlighet kan si at vi har fått svar på det vi spurte om.

Svakheter

- Skjemaet ble fylt ut med navn og personnummer. Dette kan ha skremt noen fra å svare, og redusert svarprosenten.
- Svarprosenten i Kystjegerkommandoen er kun 51, og man må huske at vi følgelig mangler informasjon fra de resterende ansatte ved enheten.
- Vi har ikke vært i stand til å motta fritekst kommentarer fra de ansatte. Dette betyr at dersom det er helt nye forhold de ansatte har vært opptatt av, har vi ikke fått dette med.
- Dataene er selvrapporterte og kan ikke kontrolleres med objektive mål

Generalinspektøren for Sjøforsvaret uttalte ved utsendelsen av spørreskjemaet: "Undersøkelsene som blir gjennomført skal gi grunnlag for videre tiltak innen helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i Sjøforsvaret.

Det er vårt ønske at resultatene kan bli brukt i det interne HMS-arbeid i Kystjegerkommandoen. Skolen har åpenbart et godt arbeidsmiljø, og vi håper det kan stimuleres til å fortsette i denne gode retningen!

6 Referanser

Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S, LK et al. Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work. Nord 2000:12. Copenhagen, Nordic Council of Ministers.

Magerøy N, Baste V, Bondevik K, Haukenes I, Moen BE, Møllerløykken OJ, Riise T. En spørreundersøkelse om arbeid og helse blant ansatte i Sjøforsvaret. Seksjon for arbeidsmedisin, Universitetet i Bergen, 2004.

Skogstad A, Knardahl S, LK, Elo A-L, Dallner M, Gamberale F et al. Brukerveiledning. QPSNordic, Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet. STAMI rapport 2001:1. Oslo.