

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

En delrapport om psykososialt arbeidsmiljø blant ansatte på KNM Harald Hårfagre

Forfattere:

Nils Magerøy
Valborg Baste
Kristin Bondevik
Bente E. Moen

Seksjon for arbeidsmedisin
Universitetet i Bergen

Rapport 4, 2005

ISBN 82-91232-47-4
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
4.2 Bakgrunnsdata	5
4.3 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	17

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 KNM Harald Hårfagre, 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.

134 personer ansatt på KNM Harald Hårfagre mottok skjemaet, og 61 besvarte dette. Dette gir en svarprosent på 45.

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 yrkesaktive 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. Utformingen av skjemaet er gjort i samråd med sivile og militære tjenestemannsorganisasjoner. 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 en generell befolkningsgruppe i Norge.

4 Resultater

4.1 Bakgrunnsdata for respondentene

Av dem som besvarte skjemaet, var 43 menn og 17 kvinner (1 hadde ikke oppgitt kjønn). Gjennomsnittsalderen for dem som svarte var 38 år. Gjennomsnittlig hadde de arbeidet ti år i Sjøforsvaret. Trettiåtte var militært ansatte og 23 var sivilt ansatte. 75% av dem som svarte hadde befalsskole eller minst tilsvarende 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 middelværdi, 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	Middelværdi KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelværdi befolkning (standardavvik)
Er arbeidsbelastningen din ujevn, slik at arbeidet hopper seg opp?	3.18 (0.94)	3.24 (1.00)
Må du arbeide overtid?	3.12 (0.99)*	2.72 (1.17)
Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	3.48 (0.74)*	3.73 (0.92)
Har du for mye å gjøre?	3.16 (0.95)	3.34 (1.02)
Samlet verdi for skalaen	3.23 (0.69)	3.26 (0.77)

Kommentar: Her er det slik at de ansatte på KNM Harald Hårfagre totalt sett opplever sine jobbkrav omtrent slik som befolkningen generelt. De arbeider mer overtid, men opplever mindre krav til å arbeide i et høyt tempo enn andre arbeidstakere.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	3.54 (0.81)	3.57 (1.02)
Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?	3.90 (0.92)*	4.20 (0.86)
Krever arbeidet ditt at du tar kompliserte avgjørelser?	2.71 (0.84)	2.87 (1.05)
Samlet verdi for skalaen	3.39(0.64)	3.55 (0.77)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever totalt sett samme grad av beslutningskrav som befolkningen generelt, med en tendens mot å ha mindre slike krav.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?	1.66 (0.68)*	1.85 (0.77)
Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	2.20 (0.77)*	2.44 (0.96)
Krever jobben din at du skaffer deg ny kunnskap og nye ferdigheter?	3.48 (0.70)	3.61 (1.06)
Samlet verdi for skalaen	2.44 (0.52)*	2.63 (0.71)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever i mindre grad enn befolkningen generelt at det er behov for mer læring i arbeidet. De opplever i mindre grad enn befolkningen generelt at arbeidsoppgavene er for vanskelige, eller at de trenger mer opplæring. De har tydeligvis fått den opplæringen som er nødvendig for å utføre arbeidet sitt.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er det fastsatt klare mål for jobben din?	4.03 (0.95)	4.04 (1.04)
Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	4.51 (0.54)	4.39 (0.83)
Vet du nøyaktig hva som ventes av deg i jobben?	4.33 (0.71)	4.21 (0.89)
Samlet verdi for skalaen	4.28 (0.59)	4.21 (0.79)

Kommentar:

De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever mål, ansvarsområde og hva som ventes av dem i jobben i samme grad som 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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Må du gjøre ting som du mener skulle vært gjort annerledes?	2.68 (0.95)	2.75 (0.92)
Får du oppgaver uten at du får tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser for å fullføre dem?	2.53 (1.19)	2.71 (1.13)
Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?	2.4 (0.76)	2.24 (1.04)
Samlet verdi for skalaen	2.53 (0.73)	2.57 (0.77)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever i samme grad som befolkningen generelt at det er konflikter knyttet til roller.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?	3.97 (0.94)	4.10 (1.02)
Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	4.00 (0.82)*	3.65 (1.02)
Ser du på arbeidet ditt som meningsfullt?	4.20 (0.73)	4.07 (0.93)
Samlet verdi for skalaen	4.05 (0.70)	3.94 (0.83)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever totalt sett samme grad av positive utfordringer i arbeidet som befolkningen generelt. De angir at arbeidet er mer positivt utfordrende enn hva befolkningen generelt sier på ett av spørsmålene.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet på, kan du selv velge hvilken fremgangsmåte du skal bruke?	4.32 (0.77)*	3.72 (1.09)
Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	3.16 (1.10)*	2.45 (1.13)
Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?	2.36 (1.03)	2.14 (1.16)
Samlet verdi for skalaen	3.28 (0.62)*	2.76 (0.82)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre 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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	3.59 (0.82)*	3.01 (1.24)
Kan du selv bestemme når du skal ha pauser?	3.97 (0.95)*	2.98 (1.46)
Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	3.40 (1.06)*	2.59 (1.45)
Kan du selv bestemme arbeidstiden din?	2.21 (1.17)*	2.70 (1.60)
Samlet verdi for skalaen	3.29 (0.72)*	2.81 (1.18)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever totalt sett at de har mye bedre kontroll over arbeidsintensiteten enn befolkningen generelt. De angir imidlertid at de i mindre grad kan bestemme arbeidstiden sin 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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tid?	3.74 (1.09)	3.57 (1.31)
Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tid?	4.25 (0.83)	4.02 (1.26)
Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tid?	4.58 (0.64)	4.46 (1.04)
Samlet verdi for skalaen	4.19 (0.62)	4.01 (0.95)

Kommentar: Totalt sett opplever de ansatte på KNM Harald Hårfagre samme grad av forutsigbarhet i arbeidet som befolkningen ellers.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du den støtte og hjelp du trenger fra sjefen i jobben din?	3.77 (1.13)*	3.47 (1.17)
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?	4.02 (0.96)*	3.21 (1.17)
Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	4.05 (0.89)	3.80 (1.10)
Samlet verdi for skalaen	3.96 (0.91)*	3.49 (1.00)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever mer støtte fra sjefen sin enn befolkningen generelt.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du den støtte og hjelp du trenger fra kolleger i jobben din?	3.98 (0.89)	3.80 (1.02)
Er dine kolleger villige til å lytte når du har problemer i jobben?	4.08 (0.72)	3.96 (0.94)
Samlet verdi for skalaen	4.03 (0.75)	3.88 (0.98)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever samme grad av hjelp og støtte fra kollegene sine som befolkningen generelt. Slik støtte opplever de ofte.

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 KNM Harald Hårfagre		Svar befolkning
	% av 61	antall	%
Ja	20	12	13,2
Nei	78	48	-
Ikke svart	2	1	-

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 KNM Harald Hårfagre		Svar befolkning
	% av 61	antall	%
Ja	2	1	4,0
Nei	93	57	-
Ikke svart	5	3	-

Kommentar:

Det er flere som har observert mobbing blant de ansatte på KNM Harald Hårfagre enn blant andre ansatte i Sjøforsvaret. Antall personer som selv har opplevd mobbing er lavt.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?	3.33 (1.12)*	2.74 (1.18)
Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si i fra når du har en annen mening?	3.43 (1.10)*	2.78 (1.19)
Hjelper din nærmeste sjef det med å utvikle dine ferdigheter?	3.21 (1.15)*	2.66 (1.13)
Samlet verdi for skalaen	3.33 (1.05)*	2.73 (1.17)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre 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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?	3.54 (0.75)	3.36 (0.93)
Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted?	3.54 (0.80)	3.37 (0.97)
Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?	3.57 (0.79)	3.32 (1.05)
Samlet verdi for skalaen	3.55 (0.63)*	3.35 (0.79)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre har høyere grad av mulighet til å komme med initiativ og idéer enn befolkningen for øvrig.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Har du lagt merke til om kvinner og menn blir ulikt behandlet på arbeidsstedet ditt?	2.00 (1.06)	1.89 (1.06)
Har du lagt merke til om eldre og yngre ansatte blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?	2.09 (0.92)	1.91 (0.98)
Samlet verdi for skalaen	2.03 (0.83)	1.90 (0.90)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre har nokså sjelden opplevd forskjellsbehandling på arbeidsstedet.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du "belønning" for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet?	2.45 (1.19)	2.26 (1.14)
Blir de ansatte tatt godt vare på ved din bedrift/virksomhet?	3.59 (0.83)*	3.18 (1.00)
Hvor opptatt er ledelsen av de ansattes helse og velvære?	3.45 (0.91)*	3.07 (1.11)
Samlet verdi for skalaen	3.16 (0.75)*	2.84 (0.88)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever at Sjøforsvaret vektlegger menneskelige ressurser, 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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemme- og familieliv?	2.66 (0.93)	2.59 (1.12)
Hender det at krav fra familien forstyrrer utførelsen av jobben din?	1.92 (0.85)	1.75 (0.86)

Kommentar:

De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever ikke oftere enn befolkningen for øvrig at det er problematisk med samspillet mellom familie og arbeid.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å jobbe i	4.25 (0.85)*	3.52 (1.11)
Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier	3.69 (0.90)*	3.17 (0.95)
Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste	3.71 (1.10)*	3.13 (1.09)
Samlet verdi for skalaen	3.88 (0.84)*	3.28 (0.92)

Kommentar:

De ansatte på KNM Harald Hårfagre opplever et mer positivt engasjement i organisasjonen enn befolkningen ellers.

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 KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelverdi befolkning (standardavvik)
Å få utvikle seg personlig gjennom jobben	4.07 (0.77)*	3.78 (0.82)
Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt	4.10 (0.75)	4.05 (0.75)
Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet	3.75 (0.79)	3.88 (0.85)
Samlet verdi for skalaen	3.97 (0.60)	3.90 (0.64)

Kommentar:

Resultatene betyr at de ansatte på KNM Harald Hårfagre har omtrent de samme oppfatninger som befolkningen for øvrig når det gjelder å vurdere betydningen av indre arbeidsmotivasjon, men opplever at det er viktigere å få utvikle seg gjennom jobben.

b) Ytre arbeidsmotivasjon

Spørsmål	Middelverdi KNM Harald Hårfagre (standardavvik)	Middelverdi befolkning (standardavvik)
At arbeidet er konfliktfritt og velordnet	3.57 (0.96)	3.58 (0.96)
At arbeidet er trygt med fast inntekt	4.00 (0.75)	4.04 (0.84)
At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader	3.62 (0.93)*	3.98 (0.83)
Samlet verdi for skalaen	3.73 (0.69)	3.87 (0.70)

Kommentar: De ansatte på KNM Harald Hårfagre har omtrent de samme oppfatninger som befolkningen for øvrig når det gjelder å vurdere betydningen av ytre arbeidsmotivasjon, men ser ut til å legge mindre vekt på at det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader.

5 Oppsummering og konklusjoner

Hovedpoeng - KNM Harald Hårfagre

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

KNM Harald Hårfagre 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 får god opplæring og godt utstyr
- De ansatte opplever positive utfordringer i arbeidet
- De ansatte opplever å ha bedre kontroll over beslutninger
- De ansatte opplever å ha bedre kontroll over arbeidsintensiteten
- De ansatte opplever høy grad av støtte fra sjefen sin
- 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 få negative forhold å finne i beskrivelsen de ansatte gir når man sammenligner med yrkesaktiv befolkning, det måtte være at de ansatte angir at de arbeider mer overtid.

Det er tidligere utgitt en rapport fra hele HMS sjø- undersøkelsen. Svar på de psykososiale spørsmålene er her gjengitt for hele Sjøforsvaret. Sammenlignet med disse resultatene angir KNM Harald Hårfagres ansatte i stor grad tilsvarende svar. Et par forskjeller er det imidlertid: Totalt sett angir ansatte i Sjøforsvaret at det kan være konflikter mellom familieliv og jobb. Dette angir ikke ansatte ved KNM Harald Hårfagre. Videre angir ansatte totalt sett at de får bedre støtte av sine kolleger enn befolkningen generelt. Dette angis ikke like godt av de ansatte ved KNM Harald Hårfagre, men de opplever likevel kollegial støtte ofte. Noen flere blant de ansatte ved KNM Harald Hårfagre hadde observert mobbing på arbeidsplassen sammenlignet med andre i Sjøforsvaret.

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 på KNM Harald Hårfagre er lav, og dataene må derfor tolkes med forsiktighet. Når bare omtrent halvparten har svart, vil svarene kun gjelde for denne halvparten.
- 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 på KNM Harald Hårfagre. 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, Møllerløggen 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.