

# Rapport

## Delrapport II: Forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, helse- og miljøundersøkelsen i 2011

Forprosjekt – forskning om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret

### Forfattere

Anita Øren  
Lilian Leistad



Foto: SINTEF



**SINTEF Teknologi og samfunn**

Postadresse:  
Postboks 4760 Sluppen  
7465 Trondheim

Sentralbord: 73593000  
Telefaks: 93070500

ts@sintef.no  
www.sintef.no  
Foretaksregister:  
NO 948007029 MVA

# Rapport

## Delrapport II: Forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, helse- og miljøundersøkelsen i 2011

Forprosjekt – forskning om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret

EMNEORD:  
Mobbing  
Uønsket seksuell  
oppmerksomhet  
Seksuell trakassering  
Forsvaret

**VERSJON**

V1

**DATO**

2012-06-27

**FORFATTERE**Anita Øren  
Lilian Leistad**OPPDRAKSGIVER**

Forsvaret

**PROSJEKTNR**

60F057

**ANTALL SIDER OG VEDLEGG:**

65+ vedlegg

**SAMMENDRAG**

Forprosjektets overordnede mål var å undersøke hvorvidt Forsvaret er preget av en høyere forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet enn andre relevante deler av norsk samfunnsliv og arbeidsliv som det er relevant å sammenligne med.

Rapporten inneholder analyser fra Forsvarets helse- og miljøundersøkelse som ble utført i 2011, kommentarer fra de ansatte til forskerne via spørreundersøkelsen eller nettside samt intervjuer av ansatte fra to forskjellige miljø i Forsvaret. Basert på disse analysene har vi laget forslag til tiltak som kan brukes i arbeidet med å få ned forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Analysene viser at mobbing i forsvaret øker. Andelen ansatte i Forsvaret som oppgir å ha blitt mobbet det siste halve året har økt fra 2010 til 2011, fra 6,2 til 8,3 prosent. Dette er en høyere andel enn hva andre studier fra norsk samfunnsliv viste i 2005 og 2007. En sammenligning av Forsvarets ansatte med den nasjonale befolkningen i levekårsundersøkelsen fra 2009 viste at Forsvarets ansatte oftere oppga å være utsatt for plaging og ubehagelig erting fra kolleger og overordnede. Forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet har ikke endret seg merkbart i 2011 (4,3 %) i forhold til tidligere år. Sammenlignet med levekårsundersøkelsen så vi at andelen som oppga å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet var noe lavere blant Forsvarets ansatte enn blant deltakerne i levekårsundersøkelsen.

**UTARBEIDET AV**

Anita Øren

SIGNA

**KONTROLLERT AV**

Heidi Jensberg

SIGNATUR

**GODKJENT AV**

Randi E. Reinertsen

SIGNATUR

**RAPPORTNR**  
SINTEF A23155**ISBN**  
9788214054873**GRADERING**  
Åpen**GRADERING DENNE SIDE**  
Åpen



## Forord

Dette er delrapport II forprosjektet om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, som SINTEF fikk i oppdrag å utføre i 2011 av Forsvarets sanitet.

Del 1 "Forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, helse- og miljøundersøkelsene 2004-2010" av forprosjektet ble publisert i juni 2011 som delrapport I. Rapporten hadde som hensikt å studere om Forsvaret i perioden 2004-2010 var preget av en høyere forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet enn andre arbeidsmiljø som det var relevant å sammenligne med. Rapporten inneholdt også en gjennomgang av dokumentert litteratur på området.

Delrapport II inneholder analyser fra Forsvarets helse- og miljøundersøkelse som ble utført i 2011 og kvalitative undersøkelser utført i 2011 og 2012. I tillegg har vi foreslått noen forslag til tiltak som vi mener kan være med på å redusere forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Vi vil takke Kathrine Øvrum og Geir Skjæret fra Forsvarets Helseregister for et godt samarbeid med utlevering av datafiler og tilrettelegging for intervjuer. Vi vil også takke Anne Mette Bjerkan, Tommy Haugan og Rolf Gråwe for deres faglige bidrag til rapporten. Videre vil vi takke de ansatte i Forsvaret som har bidratt til de kvalitative undersøkelsene som intervju og tilbakemelding via helse- og miljøundersøkelsen, websiden eller telefon.

Trondheim, 27. juni 2012



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Mål.....</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Metoder.....</b>	<b>10</b>
3.1	Helse- og miljøundersøkelsen i Forsvaret i 2011.....	10
3.1.1	Svarprosent.....	10
3.1.2	Variabler.....	12
3.1.3	Håndtering av manglende data.....	15
3.1.4	Dataanalyser.....	15
3.2	Kvalitative undersøkelser 2011-2012.....	15
3.2.1	Kommentarer fra helse- og miljøundersøkelsen 2011.....	15
3.2.2	Kontakt via internettside eller grønt telefonnummer.....	15
3.2.3	Informasjon om prosjektet via Forsvarets kanaler.....	16
3.2.4	Fokusgruppe- og individuelle intervju.....	17
3.2.5	Kvalitative analyser.....	18
<b>4</b>	<b>Resultater.....</b>	<b>19</b>
4.1	Helse- og miljøundersøkelsen i 2011.....	19
4.1.1	Forekomst av mobbing.....	21
4.1.1.1	Om personene selv hadde blitt utsatt for mobbing.....	21
4.1.1.2	Andre mobberelaterte spørsmål.....	23
4.1.1.3	Hvor lenge mobbingen hadde foregått.....	24
4.1.1.4	Hvem mobbet?.....	25
4.1.1.5	Hør du selv mobbet andre?.....	25
4.1.1.6	Hør andre blitt mobbet på arbeidsplassen.....	26
4.1.1.7	Faktorer som er involvert ved mobbing.....	26
4.1.2	Forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet.....	28
4.1.2.1	Risikofaktorer for uønsket seksuell oppmerksomhet.....	30
4.1.3	Forekomst av seksuell trakassering.....	30
4.1.4	Sammenligning med levekårsundersøkelsen i 2009 fra SSB.....	32
4.2	Kvalitative undersøkelser 2011.....	34
4.2.1	Tilbakemelding til SINTEF via helse- og miljøundersøkelsen 2011, telefon eller internettside og gjennomføring av intervju med personell i Forsvaret.....	34
<b>5</b>	<b>Diskusjon.....</b>	<b>42</b>
5.1	Mobbing i Forsvaret.....	42
5.2	Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering i Forsvaret.....	45
<b>6</b>	<b>Forslag til tiltak for å redusere forekomst av mobbing og trakassering.....</b>	<b>49</b>

<b>7</b>	<b>Konklusjon/hovedfunn.....</b>	<b>54</b>
<b>8</b>	<b>Referanser.....</b>	<b>56</b>
<b>9</b>	<b>Vedlegg.....</b>	<b>58</b>
9.1	Spørreskjema helse- og miljøundersøkelsen i 2011.....	58
9.2	Intervjuguide.....	59
9.3	Spørsmål om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse 2004-2010.....	63

**BILAG/VEDLEGG**

[Skriv inn ønsket bilag/vedlegg]



## 1 Innledning

Mobbing og seksuell trakassering kan være svært ødeleggende for de individer som opplever det. I henhold til Arbeidsmiljøloven skal norske arbeidstakere beskyttes mot mobbing og trakassering i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (arbeidsmiljøloven §4-3). Arbeidstilsynet har følgende definisjon av trakassering: "Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysning, sårende ertering, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver og lignende. Det er typisk for situasjonen at offeret ikke er i stand til å forsvare seg." (Arbeidstilsynet, 2012).

Det er en nulltoleranse for mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret. Forsvaret ønsket derfor gjennom dette forprosjektet å få en mer nøyaktig kunnskap om utbredelsen i tillegg til å forstå hvilke faktorer som eventuelt påvirker forholdet.

Delrapport I består av en gjennomgang av Forsvarets helse- og miljøundersøkelser fra 2004 til 2010 hvor forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet ble studert. I tillegg inneholder den en litteraturgjennomgang om kunnskap på området. Delrapport I viste at forekomst av mobbing i Forsvaret var i perioden 2004-2010, med unntak av årene 2008 og 2010, høyere enn hva andre norske arbeidsplasser avdekker (Øren og Bjerkan, 2011).

I delrapport II har forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet samt faktorer som spiller inn for forekomst i 2011 blitt undersøkt ved hjelp av data fra helse- og miljøundersøkelsen i 2011. I tillegg har det blitt utført kvalitative undersøkelser som individuelle intervju og fokusgruppeintervju ved to forskjellige institusjoner i Forsvaret. Det ble også tilrettelagt for at ansatte i Forsvaret anonymt kunne ringe eller skrive til forskerne for å fortelle om enten sin egen eller andres erfaringer på området. Til slutt inneholder rapporten forslag til tiltak med mål å redusere forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet.

## 2 Mål

Det overordnede målet med dette forprosjektet var å undersøke hvorvidt Forsvaret er preget av en høyere forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet enn andre relevante deler av norsk samfunnsliv og arbeidsliv.

1. Vi har hatt som mål å vise forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i 2011, samt å identifisere faktorer som kan være med på å påvirke en slik uheldig forekomst.
2. I tillegg skulle det utføres kvalitative undersøkelser (intervju) for å få en utvidet forståelse av omfang av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet og for å høre hva Forsvarets ansatte mente kunne være med på å redusere en slik uheldig forekomst.
3. Basert på punkt 1 og 2 skulle vi fremme forslag til fremtidige tiltak som kan redusere forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet og dermed gjøre Forsvaret til en mer tolerant, attraktiv, trygg og god arbeidsplass for samtlige ansatte.

### 3 Metoder

#### 3.1 Helse- og miljøundersøkelsen i Forsvaret i 2011

Forsvarets sanitet utførte i mai-juni 2011 den årlige helse- og miljøundersøkelsen blant de ansatte i Forsvaret. Det var Forsvarets sanitet som utarbeidet spørreskjemaet. Forskere fra SINTEF fikk mulighet til å legge inn noen tilleggsspørsmål om mobbing og seksuell trakassering. Samtlige ansatte i Forsvaret som hadde gyldig e-postadresse fikk invitasjon til å delta i undersøkelsen. Forsvarets sanitet benyttet programvareplattformen til markedsundersøkelsesfirmaet Confirmit for å gjennomføre undersøkelsen.

SINTEF mottok i november 2011 en anonymisert datafil fra denne undersøkelsen fra Forsvarets helseregister. Datafilen inneholdt spørsmål om mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering, samt faktorer som kunne påvirke slike uheldige forekomster og bakgrunnsvariabler. For å sikre anonymitet ble grupper under fem slått sammen med større grupper, eller rekodet til "annet". Det var ansatte ved Forsvarets helseregister som utførte denne anonymiseringen.

##### 3.1.1 Svarprosent

I 2011 ble 16 468 personer invitert til å delta i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse. Forsvarets helseregister kategoriserte besvarelsene etter hvorvidt de besvarte spørreskjemaet, om de oppga at de ikke ønsket å besvare skjemaet eller om de ikke hadde åpnet skjemaet, se Tabell 3.1.

Rundt 32 prosent av respondentene hadde samtykket til å delta i undersøkelsen og fullført undersøkelsen. Respondentene kunne velge og ikke svare på en del av spørsmålene i spørreskjemaet. Disse personene ble kategorisert som "samtykket og delvis besvart". Flere av disse respondentene hadde valgt å hoppe over flere spørsmål. Hvis denne kategorien slås sammen med "samtykket og fullført" blir svarprosenten om lag 34 prosent. Fire prosent av deltakerne oppga at de ikke ønsket å delta av forskjellige årsaker som omfang, sikkerhet eller andre uspesifiserte grunner.

**Tabell 3.1. Deltakelse til helse- og miljøundersøkelsen i 2011 vs. 2010**

Data fra Forsvarets helseregister	2010 (n=15 508)	2011 (n=16 468)
	%	%
Samtykket og fullført	42,9	31,6
Samtykket og delvis besvart	2,5	2,6
ØID pga. sikkerhet	0,6	0,5
ØID pga. omfang	1,8	1,2
ØID, skulle ikke hatt skjema	0,1	0,1
ØID, ikke tilgang til usjenert PC	0,2	0,1
ØID, uspesifisert (ikke kryss)/annet	2,9	2,1
Åpnet skjema, men ikke besvart	2,4	1,8
Ikke åpnet/returnert skjema	46,7	60,0
Total	100	100

ØID: Ønsker ikke å delta

I de videre analysene har vi valgt å bruke de som hadde samtykket og besvart minst ett av spørsmålene om mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering. Dette er samme fremgangsmåte som ble brukt i delrapport I (Øren og Bjerkan, 2011) hvor samtlige helse- og miljøundersøkelser i Forsvaret fra 2004 til 2010 ble gjennomgått. Denne svarprosenten var om lag **32 prosent** (Tabell 3.2). Videre er denne definisjon av svarprosent noe strengere enn om kategoriene "samtykket og fullført" og "samtykket og delvis besvart" er slått sammen.

**Tabell 3.2. Svarprosent beregnet ut fra besvarelse på minst ett av spørsmålene om mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering i 2011 vs. 2010**

	2010	2011
Nettoutvalg	6 677	<b>5 232</b>
Bruttoutvalg*	15 494	<b>16 458</b>
Svarprosent	43,1	<b>31,8</b>

\*Personer som oppga at de ikke skulle hatt spørreskjemaene ble trukket fra bruttoutvalget

Det var færre personer som hadde besvart undersøkelsen i 2011 enn noen gang siden 2004 (Øren og Bjerkan, 2011). Svarprosenten var i 2011 på 32 prosent. Året før var den på 43 prosent (Tabell 3.2). Dette er en signifikant nedgang.

Svardata blir mer nøyaktige og pålitelige jo større svarprosenten er. Utvalget er relativt stort i denne undersøkelsen og feilmarginen på grunn av lav svarprosent blir ikke større enn 1,1 prosent (95 prosent konfidensintervall). Vi ser derfor ingen grunn til å forkaste data som er samlet inn i denne undersøkelsen.

### 3.1.2 Variabler

De fleste variablene som omhandlet mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet er beskrevet i dette avsnittet. For det komplette spørreskjema, se vedlegg 9.1. I tillegg er SSBs spørsmålsformulering og svaralternativer for levekårsundersøkelsene listet opp.

SINTEF etterspurte også variabler som flytting, lederansvar, internasjonale tjenesteoppdrag og sivil status, men disse variablene ble ikke utlevert pga. mulighet for å få grupper på mindre enn 5 personer i analysene og dermed en teoretisk mulighet for indirekte personidentifisering.

#### **Mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet**

Tidligere har spørsmålene og svaralternativene om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet variert noe fra år til år (fra 2004-2010). I 2011 ble respondenten introdusert til en definisjon av mobbing etterfulgt av spørsmål om mobbing på arbeidsplassen. Dette var likt med undersøkelsene fra 2008 og 2010. Følgende tekst og spørsmålsformulering ble brukt i helse- og medarbeiderundersøkelsen i 2011:

##### ***Mobbing og trakassering***

Forskningsinstitusjonen SINTEF gjennomfører nå, på oppdrag fra Forsvaret, en studie om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet blant de ansatte i Forsvaret. De neste spørsmålene er en del av denne studien. Det er ønskelig at du svarer på disse spørsmålene uansett om du er utsatt for mobbing/uønsket seksuell oppmerksomhet eller ikke.

##### ***Om mobbing på arbeidsplassen***

Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. Vi vil gjerne vite hvordan dette er på din arbeidsplass. For at vi skal kunne kalle noe mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode.

*Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene?*

- Nei
- En sjelden gang
- Av og til
- Ca. en gang i uken
- Flere ganger per uke
- Ønsker ikke å svare

I tillegg ble det spurt spørsmål om over hvor lang tid mobbingen hadde pågått, hvem som mobbet, om det var militært eller sivilt personell som mobbet, var det stort sett de samme som mobbet over tid, om mobbingen ble utført av det motsatte kjønn, om det skjedde åpenlyst, og om respondenten selv hadde mobbet noen andre. For mer detaljer om spørsmålene, se vedlegg 9.1.

### **Om uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen**

*Har du blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben siste 12 mnd?*

- Aldri
- Sjeldent
- Av og til
- Ofte
- Ønsker ikke å svare

*Hvis du har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben siste 12 mnd., hvordan oppfattet du oppmerksomheten?*

- Godartet
- Ondartet/aggressiv
- Ønsker ikke å svare

### **Seksuell trakassering på arbeidsplassen**

Beskriv dine erfaringer fra din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, seminar, fester, kurs etc.).

*Har du blitt utsatt for seksuell trakassering ved din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, seminar, fester, kurs osv) ...i løpet av de siste 6 mnd?*

- Aldri
- Ja, til en viss grad
- Ja, i høy grad
- Ønsker ikke å svare

Det ble også spurt om respondenten hadde vært utsatt for slik seksuell trakassering de siste 7-12 mnd. Videre ble det spurt om hvem som hadde trakassert respondenten, om personen som trakasserte som oftest var av det motsatte kjønn, sivil eller militær og de samme personene (se vedlegg 9.1).

### **Spørsmålsformulering lik levekårsundersøkelsene fra SSB**

Til slutt ble det spurt tre spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet, erting eller plaging, hvor spørsmålsformuleringen var lik med den som ble brukt i levekårsundersøkelse utført av SSB i 2009 (N=12 460, svarprosent; 60 %).

#### **Informasjon om sammenligning**

For at SINTEF skal kunne sammenligne resultater fra denne undersøkelsen ikke bare med andre undersøkelser fra Forsvaret, men også med andre store, norske undersøkelser (eksempelvis levekårsundersøkelsene til Statistisk sentralbyrå (SSB)), ønsker vi nå å stille tre spørsmål på nøyaktig samme måte som levekårsundersøkelsene gjør. Spørsmålene kan virke svært like de du allerede har besvart. Vi håper allikevel du vil ta deg tid til å besvare dem.

*Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass? Vil du si... (Dersom du ikke ønsker å svare, kan du hoppe over spørsmålet).*

- Ja, en eller flere ganger i uken
- Ja, en eller flere ganger i måneden
- Nei

*Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si... (Dersom du ikke ønsker å svare, kan du hoppe over spørsmålet).*

- Ja, en eller flere ganger i uken
- Ja, en eller flere ganger i måneden
- Nei

*Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede? Vil du si... (Dersom du ikke ønsker å svare, kan du hoppe over spørsmålet).*

- Ja, en eller flere ganger i uken
- Ja, en eller flere ganger i måneden
- Nei

#### **Andre variabler i datasettet**

I tillegg til spørsmål fra spørreundersøkelsene inneholdt datasettene SINTEF fikk tilgang til følgende variabler:

- Kjønn (mann, kvinne)
- Alder ( $\leq 29$  år, 30-39 år,  $\geq 40$  år)
- Grad (militær, sivil)
- Funksjon (teknisk, operativ, administrativ, annet)
- "Avdeling" (Hæren, Luftforsvaret, Sjøforsvaret, Heimevernet, Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO), annet)
- Frafall (Ikke komplett for alle årganger: Samtykket og fullført, Delvis besvart, Ønsker ikke å delta pga. sikkerhet, Ønsker ikke å delta pga. omfang, Ønsker ikke å delta, skulle ikke hatt skjema, Ønsker ikke å delta, ikke tilgang til usjenert PC, Ønsker ikke å delta, uspesifisert (ikke kryss)/annet, Åpnet skjema, men ikke besvart, Ikke åpnet/returnert skjema )

### 3.1.3 Håndtering av manglende data

Manglende kompletthet av svar kommer frem i alle tabeller hvor dataene inngår. Graden av kompletthet var høy for de aller fleste spørsmålene.

### 3.1.4 Dataanalyser

Data ble analysert ved hjelp av statistikkprogrammet IMB SPSS versjon 19. Kategoriske variable ble sammenlignet med Chi-kvadrattest. Kontinuerlige variabler sammenlignes med Wilcoxon test (når skjevfordelt) eller t-test (når normalfordelt). Logistisk regresjon ble benyttet for å identifisere risikofaktorer.

## 3.2 Kvalitative undersøkelser 2011-2012

Ansatte i Forsvaret ble via Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011, oppslag i Forsvarets forum eller Forsvaret intranett, oppfordret til å ta kontakt med forskere fra SINTEF enten de hadde opplevd mobbing selv, sett andre blitt mobbet, eller om de hadde noen andre synspunkter på temaet som de ville formidle til forskerne. I tillegg ble det gjennomført individuelle intervju og fokusgruppeintervju med ansatte ved to avdelinger i Forsvaret.

Det ble utarbeidet semistrukturerte intervjuguider som ble benyttet både til telefonintervjuene, individuelle intervjuene og fokusgruppeintervjuene (se vedlegg 9.2). Semistrukturerte intervjuguider består av en åpen spørsmålsformulering som gjør det mulig å utdype ulike temaer i ulik grad i de forskjellige intervjuene, samt å ta opp nye temaer som kommer fram i løpet av et intervju. Nye temaer som dukket opp i et av intervjuene vil dermed kunne tas opp i neste intervju.

### 3.2.1 Kommentarer fra helse- og miljøundersøkelsen 2011

I den årlige helse- og miljøundersøkelsen utført av Forsvarets sanitet i 2011 ble det informert om at SINTEF gjennomførte en undersøkelse om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet på oppdrag fra Forsvaret. Og i den forbindelse kunne respondentene skrive eventuelle kommentarer i et eget felt som var merket som "tilbakemelding til SINTEF".

Totalt hadde 61 personer skrevet en kommentar i feltet "Tilbakemelding til SINTEF" under Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011.

### 3.2.2 Kontakt via internettside eller grønt telefonnummer

Prosjektgruppen i SINTEF opprettet en hjemmeside for forprosjektet; [www.sintef.no/mobbing](http://www.sintef.no/mobbing). Denne siden inneholdt informasjon om studien samt en oppfordring til å ta kontakt med forskerne enten via telefon (grønt nummer) eller til å skrive inn kommentarer til forskerne.

Det var gratis å ringe inn på det grønne telefonnummeret fra fasttelefon. Fra mobiltelefon gjaldt vanlig takst. Innringene var anonyme, forskerne kunne aldri se fra hvilket telefonnummer oppringingen kom fra.



På hjemmesiden kunne personene klikke på en link og få opp et vindu hvor de kunne skrive inn sine kommentarer. Dette vinduet lukket seg etter at personen hadde trykket "send inn" og kommentarene ble lagret i en database driftet av SINTEF. Ingen personer kunne se på hjemmesiden om det evt. var skrevet noen kommentarer.

Det kom inn åtte henvendelser via telefon og internettside.

### 3.2.3 Informasjon om prosjektet via Forsvarets kanaler

I juni 2011 ble det skrevet om mobbing på arbeidsplassen og om prosjektet til SINTEF på Forsvarets intranett. Personer ble oppfordret til å ta kontakt via telefon eller internettside, både de som hadde negative og de som hadde positive erfaringer på området. I tillegg ble det satt inn en annonse i Forsvarets forum, i juni-utgaven, hvor både vernepliktige og ansatte i Forsvaret ble bedt om å ta kontakt med forskerne fra SINTEF for å formidle erfaringer og meninger om mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet, se Figur 1.



**Vil du bidra til et bedre arbeidsmiljø?**

Forsvaret har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Godt arbeidsmiljø er helt avgjørende for at Forsvaret skal utføre sine oppdrag. Undersøkelser har vist at mobbing og seksuell trakassering kan være et problem i Forsvaret.

Dette gjør Forsvaret noe med og har bedt forskere fra SINTEF Helse å komme med forslag til tiltak, basert på forskning og faglige vurderinger.

For å få viktige innspill fra vernepliktige og ansatte ønsker forskerne nå å komme i kontakt med alle som har synspunkter, meninger eller erfaringer med mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret.

Forskerne kan kontaktes helt anonymt gjennom grønt nummer eller du kan gå på nettsiden deres og skrive inn dine synspunkter.

**8008 3311**  
Gratis fra fasttelefon / vanlig takst fra mobiltelefon

[www.sintef.no/mobbing](http://www.sintef.no/mobbing)

**FORSVARET**

Figur 1. Annonse i Forsvarets Forum nr. 7/8 juli/august 2011. Laget av Forsvarets mediesenter (FMS).

### 3.2.4 Fokusgruppe- og individuelle intervju

Siden forekomst av mobbing varierer i stor grad mellom avdelinger valgte vi å intervjué én avdeling som hadde høy og én med lav forekomst av mobbing. Vi fikk en liste fra Forsvarets helseregister over forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet blant de forskjellige avdelinger brutt ned på et lavere nivå enn det som vi har i denne rapporten (Hær, Luft, Sjø, FLO, HV, annet). Dette var en liste som var ment kun for dette formålet og kunne ikke kobles med våre datasett. Vi valgte ut Luftkrigsskolen i Trondheim og Panserbataljonen på Setermoen til steder vi ville utføre intervjuer.

Forsvarets sanitet opprettet kontakt med disse avdelingene og videreformidlet informasjon om kontaktpersoner på hver av plassene som var. Kontaktpersonene fikk tilsendt informasjon om studien samt en poster som kunne henges opp for å informere og rekruttere deltakere til intervjuene, se Figur 2.

Kontaktpersonene rekrutterte deltakere til intervjuene. Det ble utført både individuelle intervju og fokusgruppeintervju, og informantene var av begge kjønn, både sivil og militært ansatt og operativt og administrativt befal. De individuelle intervjuene varte mellom 30-60 minutter, mens fokusgruppeintervjuene varte i 2 timer. Totalt deltok seks kvinner og åtte menn i disse intervjuene, og blant deltakerne var vernepliktige og personer som hadde vært ansatt i Forsvaret i mer enn 25 år.

Intervjuguidene inneholdt en introduksjonstekst som ble lest opp av intervjuer. Teksten var en kort innføring i prosjektet samt hensikten bak. Videre ble det opplyst om at all informasjon ble behandlet konfidensielt og data presentert i rapporten ville aldri kunne spores tilbake til enkeltindivider. I de individuelle intervjuene ble deltakerne/informantene først spurt om noen bakgrunnsspørsmål som alder, kjønn, sivil eller militær, tjenestested og funksjon. Deretter ble det i de individuelle intervjuene og fokusgruppeintervjuene spurt om det var personene selv eller andre som ble mobbet, hvem mobber, hvor lenge det hadde pågått, hvorfor mobbingen skjedde og hva innringeren mente kunne gjøres for å forbedre situasjonen. Tilsvarende spørsmål ble stilt angående uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering. Til slutt ble det spurt om forventinger og arbeidsmiljø i Forsvaret. Her ønsket vi å få mer informasjon om erfaringer, kjennskap og holdninger ansatte har til mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering i Forsvaret.

Har du synspunkter på **MOBBING, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering?**

Forskere fra SINTEF har fått i oppdrag fra Forsvaret om å gjennomføre et forprosjekt – forskning om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, og vil i den forbindelse gjennomføre noen samtaler/intervju med både en sammensatt gruppe (som for eksempel består av representant fra p-siden, BFO/NOF, befal og sivilt ansatt, menn og kvinner, tillitsvalgt vernepliktig) og enkeltpersoner i løpet av april-mai.

**Har DU tid og mulighet for en prat?**

Vi vil gjerne komme i kontakt med personer som har en mening om mobbing og trakassering, uavhengig om du selv har blitt utsatt for dette eller ikke.

Alt som blir diskutert i gruppen og med enkeltpersoner blir behandlet konfidensielt av forskerne. Det er kun forskerne fra SINTEF som har tilgang til dette datamaterialet, dvs. ingen fra Forsvaret har det. Videre vil ingen personer kunne identifiseres direkte eller indirekte gjennom resultatene fra intervjuene.

Informasjon som samles inn via intervjuene gir forskerne et bredere grunnlag for å utarbeide forslag til tiltak for å få ned forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret.

For mer informasjon om forprosjektet, se [www.sintef.no/mobbing](http://www.sintef.no/mobbing)

**Figur 2. Poster i forbindelse med rekruttering av intervjuedtakere.**

### 3.2.5 Kvalitative analyser

Kommentarene som de ansatte i Forsvaret skrev inn i skjemaet til helse- og miljøundersøkelsen eller på internettsiden samt notater som ble tatt i forbindelse med intervjuene, er sammenfattet og presentert sammen i et eget resultatavsnitt. I tillegg er de inkludert i diskusjonsavsnittet. I forbindelse med intervjuene ble oppfølgingsspørsmål stilt der det var naturlig. Noen av resultatene fra intervjuene er gjengitt som kommentarer eller utsagn som gjenforteller og sammenfatter funnene på individ eller gruppenivå.

## 4 Resultater

Første del av resultatene inneholder funn fra kvantitative analyser av besvarelser fra Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011. Deretter følger resultater fra kvalitative undersøkelser som henvendelser via telefon og internett, fokusgruppeintervju og individuelle intervju, utført i 2011 og 2012.

### 4.1 Helse- og miljøundersøkelsen i 2011

I Forsvarets årlige helse- og miljøundersøkelser har spørsmåls- og svarformulering variert noe fra 2004 til 2010 når det gjelder spørsmål om mobbing. I 2011 var spørsmåls- og svarformulering lik som i 2008 og 2010. Resultatene fra 2008 og 2010 er derfor tatt med i flere av tabellene i dette kapittelet, siden de kan sammenlignes direkte med funn fra undersøkelsen i 2011. For resultater fra årene 2004-2007 og 2009 henvises det til delrapport I (Øren og Bjerkan, 2011).

Blant de som besvarte spørreundersøkelsen i årene 2008, 2010 og 2011, var det lite forskjeller i fordeling med tanke på alder, kjønn, militær eller sivil ansatt og avdeling, se Tabell 4.1. Det som skilte seg ut var at flere personer i alderskategorien 40 år + besvarte undersøkelsen i 2011 i forhold til 2008 og 2010. Videre hadde flere personer fra Hæren og færre personer fra FLO besvart undersøkelsen i 2011.

Inndelingen av kategoriene under "funksjon" var operativ (operativ tjeneste, sanitet, vakt/sikring/brann), administrativ (administrasjon, lærer/instruktør, under utdanning/opplæring, kadett, lærling), teknisk (IKT, logistikk/forsyning, bygg og anlegg, vedlikehold) eller "annet".

På grunn av at datasettene skulle være fullstendig anonyme, ble enkeltgrupper med mindre enn fem personer kategorisert til "annet". Derfor er denne gruppen "annet" relativt stor under kategoriene avdeling og funksjon. Kategoriseringen ble utført av ansatte ved Forsvarets helseregister før utlevering av data til forskerne.

**Tabell 4.1. Fordeling av alder, kjønn, militær eller sivil ansatt, avdeling og funksjon blant de som besvarte spørreundersøkelsene i enten 2008, 2010 eller 2011**

	2008		2010		2011	
	Ant.	%	Ant.	%	Ant.	%
<b>Alder</b>						
≤29 år	1513	<b>20</b>	1418	<b>21</b>	970	19
30-39 år	2011	<b>27</b>	1694	<b>25</b>	1262	24
≥40 år	3877	<b>52</b>	3565	<b>53</b>	3000	57
Totalt	7401	<b>100</b>	6677	<b>100</b>	5232	100
<b>Kjønn</b>						
Kvinner	1239	<b>17</b>	1146	<b>17</b>	916	18
Menn	6162	<b>83</b>	5531	<b>83</b>	4316	82
Totalt	7401	<b>100</b>	6677	<b>100</b>	5232	100
<b>Militær/Sivil</b>						
Militær	5121	<b>69</b>	4391	<b>68</b>	3573	68
Sivil	2280	<b>31</b>	2065	<b>32</b>	1659	32
Totalt	7401	<b>100</b>	*6456	<b>100</b>	5232	100
<b>Avdeling</b>						
Hæren	1018	<b>14</b>	1196	<b>18</b>	1089	21
Sjøforsvaret	723	<b>10</b>	620	<b>9</b>	579	11
Luftforsvaret	800	<b>11</b>	746	<b>11</b>	784	15
Heimevernet	358	<b>5</b>	259	<b>4</b>	239	4
FLO	2702	<b>37</b>	2336	<b>35</b>	1024	20
Annet	1800	<b>24</b>	1520	<b>23</b>	1517	29
Totalt	7401	<b>100</b>	6677	<b>100</b>	5232	100
<b>Funksjon</b>						
Operativ	1864	<b>25</b>	1660	<b>25</b>	1209	23
Administrativ	1343	<b>18</b>	1129	<b>17</b>	898	17
Teknisk	3390	<b>46</b>	3303	<b>49</b>	2654	51
Annet	804	<b>11</b>	585	<b>9</b>	471	9
Totalt	7401	<b>100</b>	6677	<b>100</b>	5232	100

\*Det ble ikke utlevert data om militær eller sivil kategori for 221 personer i 2010.

## 4.1.1 Forekomst av mobbing

### 4.1.1.1 Om personene selv hadde blitt utsatt for mobbing

Respondentene ble stilt følgende spørsmål: "Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene"? Rundt tre prosent oppga i 2011 at de hadde opplevd dette "av og til" eller oftere, mens åtte prosent svarte at de hadde opplevd dette "en sjelden gang" eller oftere (Tabell 4.2). Dette er signifikant høyere enn hva det var i 2010, da med hhv. rundt to og seks prosent.

**Tabell 4.2. Andel personer som oppgir at de har blitt mobbet på arbeidsplassen de siste 6 måneder i årene 2008, 2010 og 2011**

Mobbet på arbeidsplassen?	2008 n=7 389	2010 n=6 638	2011 n=5 119
	%	%	%
Nei	94,6	93,8	91,7
En sjelden gang	3,8	4,1	5,1
Av og til	1,3	1,6	2,3
Omtrent en gang i uken	0,3	0,2	0,4
Flere ganger per uke	0,1	0,3	0,4
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Sum 4 kat.*	5,5	#6,2	#8,3
Sum 3 kat.**	1,7	##2,1	##3,1

\* Sum 4 kat. er summen av "En sjelden gang", "Av og til", "Omtrent en gang i uken" og "Flere ganger i uken".

\*\*Sum 3 kat. er summen av "Av og til", "Omtrent en gang i uken" og "Flere ganger i uken".

#, ## Signifikant forskjellig, p<0,001 med t-test

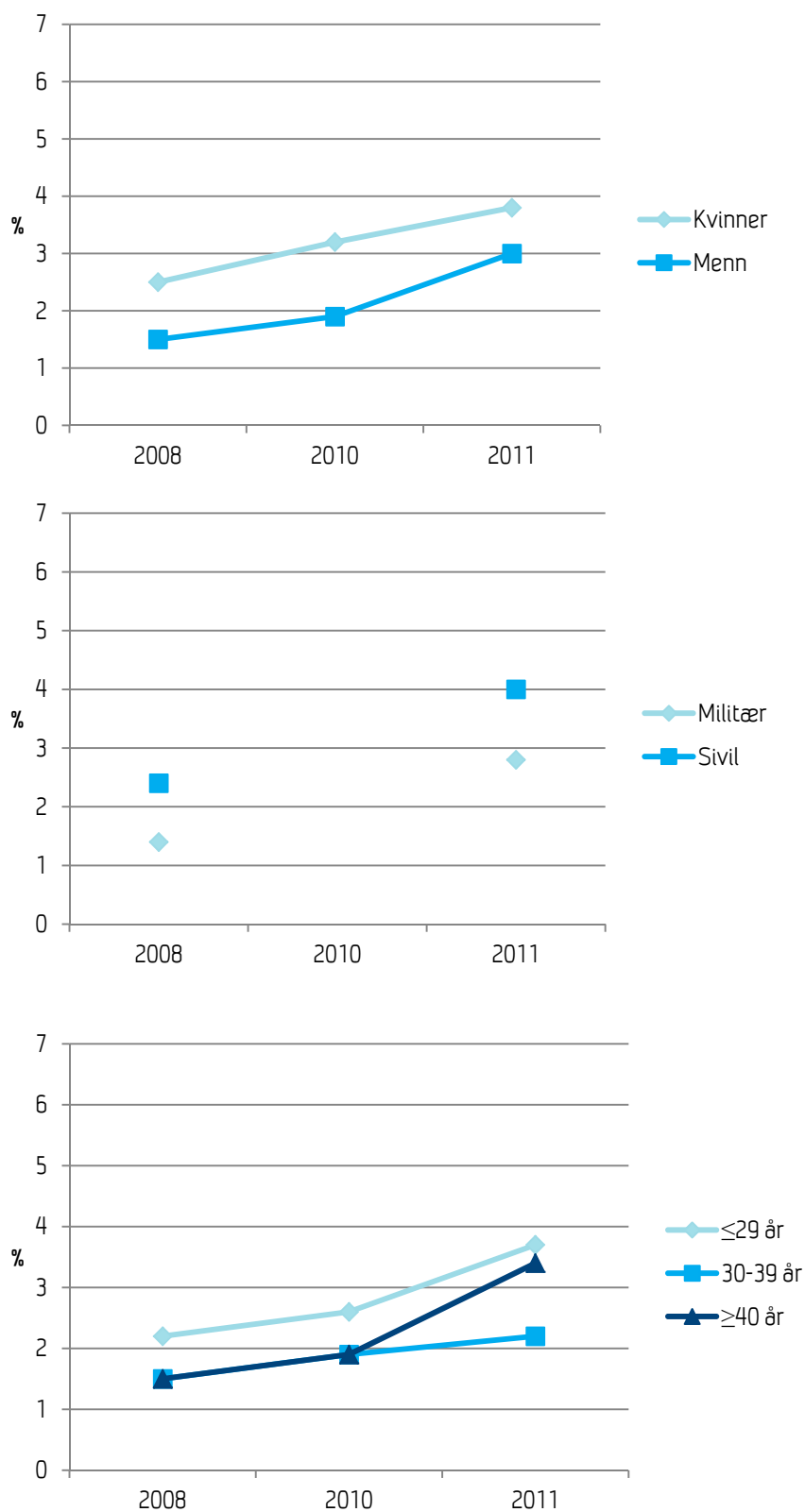
I kategorien "av og til" eller oftere var det Sjøforsvaret som hadde den lavest rapporterte forekomsten av mobbing med 1,9 prosent, etterfulgt av Hæren (2,5 prosent), Luftforsvaret (3,2 prosent) og Heimevernet (4,2 prosent). FLO hadde den høyeste forekomsten med 4,7 prosent. For noen personer var avdeling ukjent, denne gruppen ("Annet") hadde en andel som oppga at de var blitt mobbet på 2,8 prosent.

Kvinner blir oftere mobbet enn menn, se Figur 3. I Figur 3 er kategoriene "av og til", "omtrent en gang i uken" og "flere ganger per uke" slått sammen. Kategorien "sjeldent" er ikke inkludert i disse analysene.

Vi ser videre av figuren at andelen menn som oppgir å bli mobbet har økt signifikant fra 2010 til 2011. Andelen kvinner som oppga å ha blitt mobbet hadde også økt fra 2010 til 2011, dog ikke signifikant.

Det er flere sivilt enn militært ansatte som oppgir å ha blitt mobbet. Forskjellen mellom militært og sivilt ansatte har ikke endret seg vesentlig fra 2008 til 2011. Men fordeling av mobbing i de tre forskjellige alderskategoriene har derimot endret seg da en høyere andel av personer i gruppen over 40 år oppga at de hadde blitt mobbet i 2011 enn i 2008 og 2010. Både i denne aldersgruppen og for de under 30 år var andelen som hadde blitt mobbet signifikant større i 2011 enn i 2010.



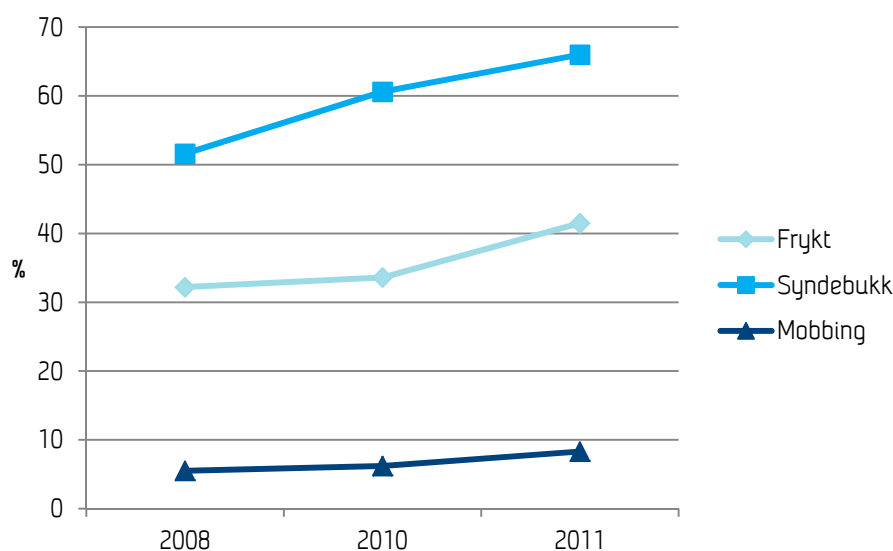


**Figur 3. Prosentandel mobbing ("av og til", "omtrent en gang i uken" og "flere ganger per uke") blant kvinner og menn (øverste figur), blant militære og sivile (midterste figur) og i tre forskjellige aldersklasser (nederste figur)**

#### 4.1.1.2 Andre mobberelaterte spørsmål

Siden 2005 har helse- og miljøundersøkelsen inkludert spørsmålene "Jaktes det på syndebukker på ditt arbeidssted når noe går galt?" og "Er frykten for å gjøre feil så sterk at den fører til handlingslammelse"? I begge spørsmålene var svaralternativene "aldri", "sjeldent", "av og til" og "ofte". Disse spørsmålene har stått i mer eller mindre samme spørsmålsrekke i spørreskjemaene fra 2005 til 2011.

Som vist i Figur 4 er det en sammenheng mellom svarandel på disse to spørsmålene og mobbing. Når andelen som opplever mobbing går opp er det også flere som svarer bekreftende på at det jaktes på syndebukker eller at en frykter for at en skal gjøre feil på arbeidsplassen. Vi ser en positiv korrelasjon mellom frykt for å gjøre noe galt og mobbing (0,99) og mellom jakten på syndebukker og mobbing (0,91). Dette underbygger påstanden om at mobbing har økt fra 2008 og 2010 til 2011.



**Figur 4. Prosentandel som oppgir frykt for å gjøre feil i arbeidet slik at det fører til handlingslammelse, om det jaktes på syndebukker i arbeidet, samt andel som har blitt mobbet de siste seks månedene.**

De som rapporterte å ha blitt mobbet svarte i mye større grad at det "ofte" jaktes på syndebukker på arbeidsplassen når noe gikk galt, enn de som ikke ble mobbet (hhv. 40 og 6 prosent). På spørsmålet om frykten for å gjøre feil er så sterk at den fører til handlingslammelse var det også de som ble mobbet som hyppigst svarte positivt på dette da 15 mot 1 prosent svarte "ofte".



### 4.1.1.3 Hvor lenge mobbingen hadde foregått

Det ble spurt "over hvor lang periode har mobbingen foregått?" Av de totalt 291 personene som besvarte spørsmålet var det 48 prosent som sa at mobbingen hadde foregått kun noen uker. Videre var det seks prosent som sa mellom 2-3 måneder, fem prosent mellom 4-5 måneder, 13 prosent mellom 6-12 måneder, ni prosent mellom ett til to år og 22 prosent mer enn to år.

Personene som oppga at de ble mobbet en sjelden gang, oppga som regel at de ble mobbet i kun noen uker (Tabell 4.3). Derimot ble rundt halvparten av de som ble mobbet en gang i uken eller oftere, mobbet over en lengre periode på mer enn to år.

**Tabell 4.3. Over hvor lang periode mobbingen hadde foregått**

	Har selv blitt mobbet:			
	En sjelden gang n=158	Av og til n=92	Omtrent en gang i uken n=19	Flere ganger per uke n=22
	%	%	%	%
Kun noen uker	67	26	5	0
2 - 3 mnd.	6	7	5	5
4 - 5 mnd.	2	10	11	5
6 - 12 mnd.	8	22	16	18
1 - 2 år	7	7	11	27
Mer enn 2 år	11	29	53	46
Totalt	100	100	100	100

#### 4.1.1.4 Hvem mobbet?

Om lag halvparten av personene som oppga at de hadde blitt mobbet sier at det var arbeidskolleger som mobbet, se Tabell 4.4. Deretter følger nærmeste overordnede og andre ledere i Forsvaret.

**Tabell 4.4. Oversikt over hvem er det som mobber. Multirespons, personene kunne svare på flere enn ett spørsmål (n=422)**

Hvem mobbet	Andel	
	n	%
Din nærmeste overordnede	71	17
Andre ledere i virksomheten	76	18
Arbeidskollega(-er)	203	48
Underordnede	30	7
Kunder, klienter, pasienter, elever, soldater e.l.	9	2
Andre	19	5
Ønsker ikke å svare	88	21

Blant de militært ansatte som oppga å ha blitt mobbet, sa 81 prosent at det var hovedsakelig militært ansatte som mobbet dem. Åtte prosent sa det var sivilt ansatte og elleve prosent sa at det var begge deler. Av de sivile ansatte oppga 29 prosent at det var militært personell som mobbet dem, 55 prosent at det var sivile ansatte og 16 prosent sa begge deler. Totalt sett ble 63 prosent mobbet av militært ansatte, 24 prosent av sivilt ansatte og 13 prosent av både militært og sivilt ansatte.

Det ble spurt om det stort sett var de samme personene som mobbet. Her svarte 91 prosent at det var stort sett de samme personene som mobbet og ni prosent sa at det var flere forskjellige personer.

83 prosent av respondentene oppga at det var personer av samme kjønn som mobbet dem, mens de resterende 17 prosent sa at det var det motsatte kjønn. Blant de som ble mobbet oppga 75 prosent kvinnene og fire prosent av mennene at de ble mobbet av det motsatt kjønn.

Respondentene fikk også spørsmålet "Da du ble mobbet, skjedde det åpenlyst med en eller flere utenforstående til stede, eller skjedde det da du var alene med mobberne?" Det var en lik andel kvinner (55 prosent) og menn (54 prosent) som oppga at det skjedde åpenlyst. Derimot var det flere kvinner (12 prosent) som sa at det skjedde da de var alene med mobberen, enn menn (syv prosent). 32 prosent av kvinnene og 39 prosent av mennene oppga begge deler.

#### 4.1.1.5 Har du selv mobbet andre?

Av de respondentene som besvarte spørsmålet "Har du de siste 6 månedene opptrådt slik at andre kan ha følt seg mobbet på din arbeidsplass?" (n=5 068) var det 92 prosent som oppga "nei, aldri". I underkant av åtte prosent sa "ja, i en viss grad" mens det var 0,2 prosent som oppga "ja, i høy grad".

#### 4.1.1.6 Har andre blitt mobbet på arbeidsplassen

Det ble også stilt spørsmål om respondenten hadde observert at andre ble mobbet på arbeidsplassen. Det er kun tatt med resultater fra 2010 her siden spørsmålsstillingen var annerledes i 2008. Som Tabell 4.5 viser, er det totalt sett en liten økning i andel personer som oppgir å ha sett andre blitt mobbet på arbeidsplassen i 2011 i forhold til året før.

**Tabell 4.5. Andel personer som oppgir å ha sett andre bli mobbet på arbeidsplassen**

	2010 n=6 307	2011 N=4 954
	%	%
Aldri	68,9	61,8
Sjelden	24,2	29,9
Av og til	5,7	6,6
Ofte	1,2	1,7
Sum 3 kat.	*31,1	*38,2
Sum 2 kat.	*6,8	*8,3

"Blir noen mobbet eller trakassert på ditt arbeidssted?"

Sum 3 kat. er summen av "Sjeldent", "Av og til" og "Ofte".

Sum 2 kat. er summen av "Av og til" og "Ofte".

\*Signifikant  $p < 0,01$  med t-test

#### 4.1.1.7 Faktorer som er involvert ved mobbing

På spørsmålet om respondentene hadde blitt mobbet er kategoriene "av og til" eller oftere slått sammen til "ja" i de følgende analysene. De som svarte "aldri" eller "sjeldent" er satt til "nei". Formålet med denne kategoriseringen var å se på de mest alvorlige tilfellene av mobbing.

Det ble utført logistisk regresjonsanalyser med de samme variablene som i delrapport I for dette prosjektet (Øren og Bjerkan, 2010), som inkluderer variablene alder, kjønn, militær eller sivilt ansatt og avdeling. For dataene fra helse- og miljøundersøkelsen i 2011 var det kun avdeling som gjorde utslag i analysene. Sjøforsvaret hadde lavest forekomst av rapportert mobbing og var i analysene satt som referanse. Kun avdelingen FLO hadde en signifikant høyere forekomst av andel rapportert mobbing. For denne avdelingen var sannsynligheten for å bli mobbet over dobbelt så stor som i Sjøforsvaret, med en justert Odds ratio på 2,5 (1,3-4,9 (95 prosent konfidensintervall)).

Det ble også sett på sammenhenger mellom andre faktorer og mobbing og disse er beskrevet nedenfor:

##### Helse:

Et av spørsmålene i undersøkelsen var "Hvordan er helsen din for tiden alt tatt i betraktning?" Det var signifikant flere blant personene som ikke ble mobbet, enn de som ble mobbet, som oppga å ha en god helse (53 vs. 35 prosent). Omtrent like mange oppga å ha en middels god helse, mens det var fem prosent av de som ikke var mobbet oppga en dårlig helse mot de som ble mobbet (18 prosent). 60 prosent av de som hadde blitt mobbet oppga å ha hatt muskelsmerter på det tidspunktet de besvarte undersøkelsen. 50 prosent av de

som ikke var mobbet oppga det samme. Faktorer som Body Mass Index (BMI), røyk, snus eller alkohol hadde ingen sammenheng med om en person ble mobbet eller ikke.

På en skala fra en til syv skulle respondentene angi hvor ofte de ble sinte eller irriterte. De som oppga at de hadde blitt mobbet sa i høyere grad at de ble ofte irritert (gjennomsnitt  $\pm$  SD:  $3,04 \pm 1,510$ ) og sint ( $3,85 \pm 1,476$ ) enn de som ikke ble mobbet (hhv.  $2,36 \pm 1,054$  og  $3,26 \pm 1,225$ ). Deltakerne fikk også spørsmål om "Beskriv livet nå" på en skala fra én (verst mulig) til ni (best mulig). De som hadde vært mobbet ( $5,29 \pm 1,679$ ) krysset i større grad av på den nedre skalaen og mindre på den øvre skalaen, enn de som ikke hadde blitt mobbet ( $6,35 \pm 1,368$ ). Videre var det et spørsmål "Er du stort sett fornøyd eller misfornøyd med tilværelsen"? Skalaen gikk fra 1 (særdeles misfornøyd) til 7 (særdeles fornøyd). Her oppga flere av de som sa at ble utsatt for mobbing at de var misfornøyd med tilværelsen ( $4,12 \pm 1,206$ ) enn de som ikke ble mobbet ( $4,98 \pm 1,001$ ). Det må presiseres at dette var generelle spørsmål og ikke rettet mot mobbing i spørreundersøkelsen.

### **Arbeidsforhold:**

Langt flere av de som ble mobbet sier at de er berørt av omorganiseringen på en negativ måte ("Er du berørt av omorganiseringen i Forsvaret") enn de som ikke ble mobbet (hhv. 22 og 8 prosent). Videre sier 35 prosent av de som ble mobbet at det er mulig eller svært sannsynlig at de mister sin nåværende jobb i nærmeste fremtid ("Er det noen fare for at du kan miste ditt nåværende arbeid i nærmeste fremtid?"). Atten prosent av de som ikke ble mobbet oppga det samme.

### **Sosiale arbeidsmiljø:**

For å kartlegge respondentenes sosiale miljø på arbeidstedet ble det spurt noen spørsmål hvor deltakerne skulle krysse av for hvor enig/uenig de var til spørsmålene/påstandene. Respondentene som ble mobbet svarte i mindre grad enn de som ikke ble mobbet, at de var enige i at de ansatte var stolte av avdelingen sin (hhv. 29 og 58 prosent), at de ansatte bryr seg om hverandre (hhv. 36 og 68 prosent), at det er et godt samhold i avdelingen/arbeidsplassen (hhv. 35 og 66 prosent), at folk tar initiativ og oppmuntrer hverandre (hhv. 23 og 55 prosent), at erfarne tar seg av nykommere (hhv. 37 og 60 prosent) og at de ansatte oppmuntrer hverandre til felles aktiviteter (hhv. 22 og 46 prosent).

### **Kommunikasjon og ledelse:**

Spørreskjemaet inneholdt fire spørsmål om kommunikasjon. Svaralternativene var "Meget sjeldent", "Nokså sjeldent", "Av og til", "Nokså ofte", og "Oftest". De som ble mobbet svarte i større grad "Meget sjeldent" på om kommunikasjonen var god nok i avdelingen (hhv. 27 og 6 prosent) og på spørsmål om arbeidsmiljøet var avslappet og behagelig (hhv. 20 og 2 prosent). Videre sa de som ble mobbet oftest at informasjonen fra ulike kilder var motstridende (hhv. 9 og 2 prosent), og at avdelingen var stivbent og/eller regelstyrt (hhv. 26 og 6 prosent), i forhold til de som ikke ble mobbet.

Blant de som ble mobbet svarte 30 prosent "Aldri" eller "Sjelden" på spørsmålet "Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?". Ti prosent av de som ikke ble mobbet svarte tilsvarende. Videre var det flere av de som blir mobbet som svarte "Aldri" på spørsmål om "Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si i fra når du har en annen mening?" enn de som ikke blir mobbet (hhv. 9 og 34 prosent).

## 4.1.2 Forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet

Andelen personer som oppga å ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i 2011 var omtrent samme nivå som årene tidligere (se Tabell 4.6). Spørsmålsformuleringen har vært lik disse årene, bortsett fra i 2008 da respondentene krysset av for uønsket seksuell oppmerksomhet de siste seks månedene eller de siste syv til tolv måneder. Disse to variablene ble omformet til å inkludere "utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet siste 12 måneder". Resultater fra tidligere år er tatt med for å ha et sammenligningsgrunnlag.

Endringen i andel personer som hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra 2010 til 2011 var signifikant for gruppen hvor "sjeldent", "av og til" og "ofte" var slått sammen. Den var ikke signifikant for gruppen "av og til" og "ofte".

**Tabell 4.6. Andel personer som oppga å ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	n=5613	n=7 065	n=7 269	n=5 354	n=6 509	n=5 107
	%	%	%	%	%	%
Aldri	96,1	95,7	96,8	95,5	96,8	95,7
Sjelden	2,9	2,6	2,1	3,1	2	2,8
Av og til	0,9	1,5	0,8	1,2	1	1,3
Ofte	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3
Sum 3 kat.	4	4,3	3,2	4,5	3,2	4,3
Sum 2 kat.	1,1	1,7	1,1	1,4	1,2	1,5

Sum 3 kat. er summen av "Sjeldent", "Av og til" og "Ofte".

Sum 2 kat. er summen av "Av og til" og "Ofte".

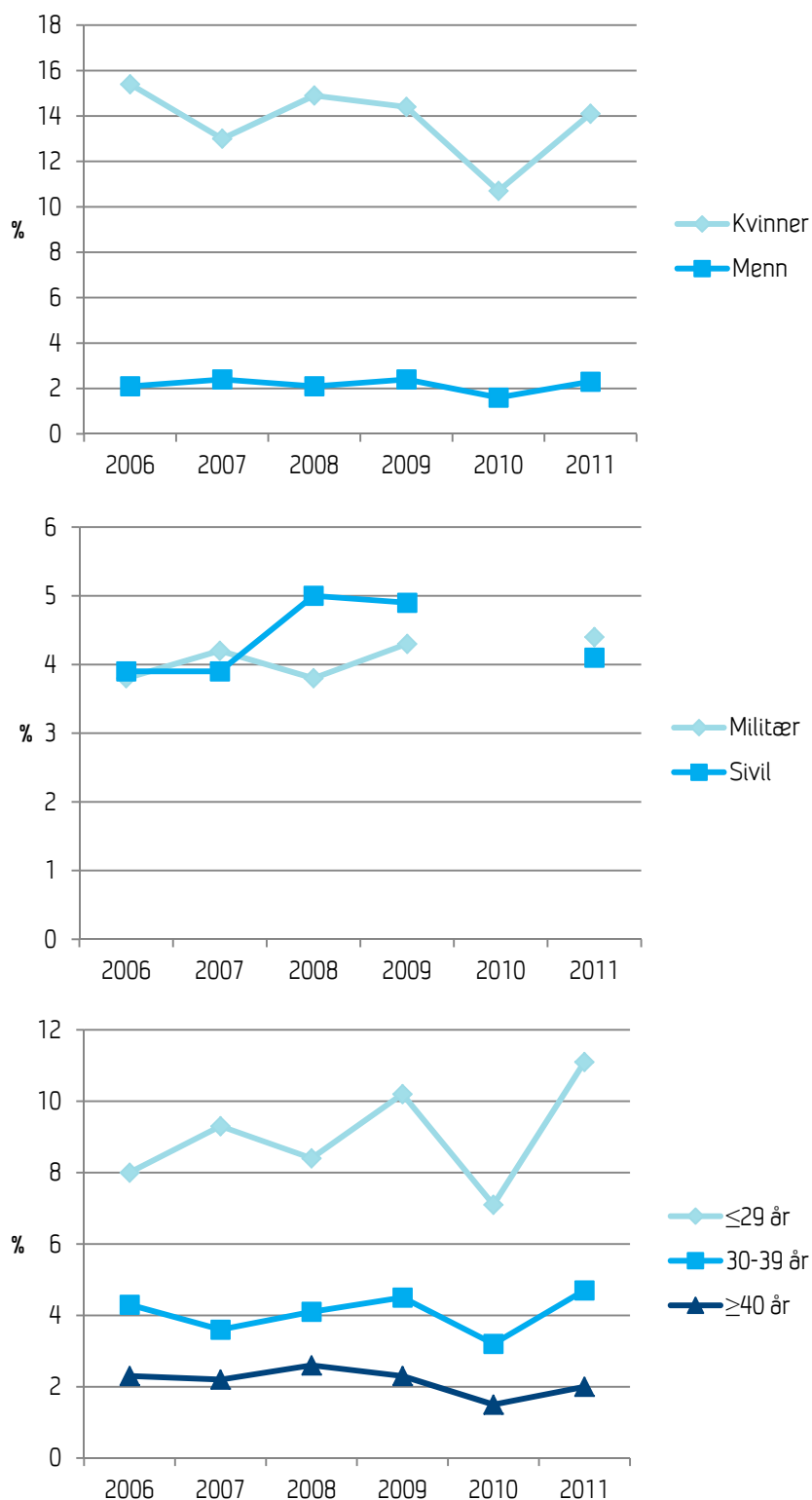
Som vist i Tabell 4.7 oppga rundt 90 prosent av de som hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet at denne oppmerksomheten var oppfattet som godartet, mens de resterende ti prosent oppfattet den som ondartet eller aggressiv. Denne gruppen på ti prosent tilsvarer en andel på 0,3 prosent av det totale utvalget i denne undersøkelsen.

**Tabell 4.7. Hvordan personene oppfattet den uønskede seksuelle oppmerksomheten**

	2007	2008	2009	2010	2011
	n=296	n=231	n=176	n=148	n=154
	%	%	%	%	%
Godartet	90,9	89,2	89,2	92,6	89,6
Ondartet/aggressiv*	9,1	10,8	10,8	7,4	10,4

\*I 2009 og 2010 var svaralternativet ondartet/aggressiv/seksuell trakassering

Det er flest unge kvinner som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet (Figur 5). Figuren viser også at det er omtrent like mange sivilt ansatte som militært personell som oppgir at de opplever uønsket seksuell oppmerksomhet. Data om militær eller sivil status var ikke tilgjengelig for 2010.



**Figur 5. Prosentandel uønsket seksuell oppmerksomhet ("sjeldent", "av og til", og "ofte") blant kvinner og menn (øverste graf), blant militært og sivilt ansatte (midterste graf) og i tre forskjellige aldersklasser (nederste graf)**

#### 4.1.2.1 Risikofaktorer for uønsket seksuell oppmerksomhet

På spørsmålet om respondentene hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet er kategoriene "av og til" eller oftere slått sammen til "ja" i de følgende analysene. De som svarte "aldri" eller "sjeldent" er satt til "nei. Formålet med denne kategoriseringen var å se på de mest alvorlige tilfellene av uønsket seksuell oppmerksomhet.

De som er mest utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet er unge militære kvinner. Kvinner under 30 år har rundt seks ganger høyere sannsynlighet for å bli utsatt for dette enn kvinner som er over 40 år (Tabell 4.8). Militære kvinner har omtrent åtte ganger og sivile kvinner fire ganger større sannsynlighet for å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i forhold til militære menn.

**Tabell 4.8. Risikofaktorer for uønsket seksuell oppmerksomhet per 2011. Logistisk regresjonsanalyse**

	Antall	Justert odds ratio (95 % konfidensintervall)
<b>Alder</b>		
≤29 år	970	6,3 (3,4-11,6)
30-39 år	1262	2,1 (1,1-4,2)
≥40 år	3000	1
<b>Kjønn og militær/sivil</b>		
Militær kvinne	349	7,6 (4,4-13,1)
Militær mann	3224	1
Sivil kvinne	567	4,1 (2,0-8,4)
Sivil mann	1092	1,6 (0,7-3,5)

1 er referanse

#### 4.1.3 Forekomst av seksuell trakassering

I tillegg til å spørre om uønsket seksuell oppmerksomhet ble det også spurt om seksuell trakassering. Dette spørsmålet var delt opp i de siste seks måneder og for syv til tolv måneder siden. En og en-halv prosent av respondentene oppgir at de har blitt utsatt for seksuell trakassering til en viss grad det siste halve året eller de siste syv til tolv måneder (Tabell 4.9). Færre oppgir at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i høy grad, 0,1 prosent det siste halvåret og 0,3 prosent for syv til tolv måneder siden.

**Tabell 4.9. Andel personer som oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering det siste året**

	Siste 6 mnd.			For 7-12 mnd. siden		
	2008 n=7 331	2010 n=6 635	2011 n=5 134	2008 n=7 325	2010 n=6 630	2011 n=5 058
	%	%	%	%	%	%
Aldri	98,9	98,9	98,4	98,8	98,6	98,2
Ja, til en viss grad	1	1	1,5	1,1	1,2	1,5
Ja, i høy grad	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3

Nesten halvparten (47 prosent) av de som hadde opplevd å bli seksuelt trakassert oppga at det var kollegaer som trakasserte (Tabell 4.10). Deretter var det andre ledere i virksomheten (17 prosent) eller andre.

**Tabell 4.10. Oversikt over hvem som utførte den seksuelle trakasseringen. Multirespons var mulig, personene kunne krysse av for mer enn ett svaralternativ (n=109)**

Hvem trakasserte	Andel	
	n	%
Din nærmeste overordnede	5	5
Andre ledere i virksomheten	18	17
Arbeidskollega(-er)	51	47
Underordnede	6	6
Kunder, klienter, pasienter, elever, soldater e.l.	9	8
Andre	14	13
Ønsker ikke å svare	26	24
Totalt	129	118

I de videre analysene i dette avsnittet er data for de siste seks måneder og de siste syv til tolv måneder fra 2011 slått sammen til én variabel som da gjelder for det siste året. Svaralternativene "ja, til en viss grad" og "ja, i høy grad" er også slått sammen.

Det var totalt 2,1 prosent (n=112) som oppga at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste tolv månedene i 2011. Dette er noe høyere enn hva det var i 2010 da andelen lå på 1,7 prosent. Dette er dog ikke en signifikant økning. Av personene som ble seksuelt trakassert i 2011 var det 82 prosent som også hadde svart at de ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet "sjeldent" eller oftere.

Av de personene som ble seksuelt trakassert var 69 prosent kvinner og 31 prosent menn. Videre var det flest personer i aldersklassen under tretti år (55 prosent) som ble trakassert, 22 prosent var i alderen 30-39 år og 33 prosent 40 år eller eldre.

Av de som var blitt trakassert det siste året var 72 prosent militært og 28 prosent sivilt ansatte. De militært ansatte som ble trakassert oppga at det var som oftest militært ansatte som trakasserte dem (69 prosent), 16 prosent oppga at det var sivilt ansatte som trakasserte mens 15 prosent sa begge deler. Blant de sivilt ansatte som ble trakassert, oppga de at det var flest sivilt ansatte som trakasserte dem (52 prosent) etterfulgt av militært personell (35 prosent) eller begge deler (13 prosent).

Blant de som ble trakassert oppga 69 prosent av kvinner og menn totalt at det var stort sett de samme personene som utførte trakasseringen. De resterende 31 prosent sa det var flere forskjellige personer. Langt flere personer oppga at de ble trakassert av det motsatte kjønn (94 prosent). Seks prosent oppga å bli trakassert av samme kjønn. Samtlige kvinner som ble trakassert og besvarte spørsmålet oppga at de ble trakassert av det motsatte kjønn. Menn som ble trakassert oppga at i 77 prosent av tilfellene ble de trakassert av det motsatte kjønn, og 23 prosent av det samme kjønn.



#### 4.1.4 Sammenligning med levekårsundersøkelsen i 2009 fra SSB

Statistisk sentralbyrå (SSB) har ansvaret for å dekke behovet for statistikk om det norske samfunnet og ansvar for å samordne all offentlig statistikk i Norge. Kunnskap om befolkningens levekår er interessant for mange, som for eksempel politikere og andre beslutningstagere, forskere, journalister og ikke minst for allmennheten. Derfor gjennomfører SSB årlige undersøkelser om det norske folks levekår.

Enkelte år har denne levekårsundersøkelsen inkludert psykososialt arbeidsmiljø. Sist gang var i 2009. Det ble da blant annet spurt om respondentene ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på sin arbeidsplass, eller om de ble utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater eller overordnede.

For å sammenligne grad av uønsket seksuell oppmerksomhet og erting og plaging (som til en viss grad kan sidestilles med mobbing), blant Forsvarets ansatte med den generelle befolkning, ble det i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011 lagt ved samme spørsmål som SSBs har brukt i levekårsundersøkelsene. Resultatene fra disse tre spørsmålene fra Forsvarets helse- og miljøundersøkelse og SSBs levekårsundersøkelse er presentert sammen i Tabell 4.11.

**Tabell 4.11. Sammenligning av resultater fra Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011 og resultater fra SSBs levekårsundersøkelse i 2009. Høyeste verdier er markert med orange**

	Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer o.l. en eller flere ganger i mnd. eller mer			Utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater, en eller flere ganger i mnd. eller mer			Utsatt for plaging eller erting av overordnet, en eller flere ganger i mnd. el mer		
	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Forsvaret 2011 (n=5 132)</b>	<b>1,8</b>	<b>0,7</b>	<b>7,1</b>	<b>4,6</b>	<b>4,5</b>	5	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>
<b>SSB 2009 Totalt (n=12 460)*</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Pedagogisk arbeid	1	0	2	2	2	2	1	2	1
Sykepleie	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	3	2	3	1	:	1
Administrative ledere og politikere	1	1	0	2	2	2	2	2	2
Akademiske yrker	2	1	3	1	1	2	1	1	1
Høyskoleyrker	3	1	4	1	1	2	2	1	2
Kontoryrker	2	1	2	1	1	1	2	1	2
Salgs- og serviceyrker	7	2	9	2	3	2	1	2	1
Bønder, fiskere og lignende	0	1	:	1	1	:	1	1	<b>3</b>
Håndverkere	2	1	8	3	4	:	2	2	2
Operatører, sjåførere og lignende	3	2	5	4	4	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	2
Andre yrker	2	1	4	2	1	2	1	1	2

\*Lastet ned på [www.ssb.no](http://www.ssb.no)

: For få respondenter i gruppene, data dermed ikke vist av SSB

Som vi ser av tabellen var det rapportert noe mindre uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret (1,8 prosent) enn i levekårsundersøkelsen totalt (3 prosent). Riktignok signifikant mindre, men verdiene er lave og usikkerheten høy slik at resultater må tolkes deretter. Fordeling av uønsket seksuell oppmerksomhet mellom kjønn var også relativt likt mellom de to undersøkelsene. 7,1 prosent av kvinnene i Forsvaret og 6 prosent av kvinnene i levekårsundersøkelsen oppga en slik uønsket forekomst. Grupper som har oppgitt høyere forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet enn forsvarets personell var hovedsakelig ansatte i sykepleieryrker eller innenfor salgs- og serviceyrker.

Andelen personer som oppga at de hadde blitt utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater, en eller flere ganger i måneden, var signifikant høyere blant de ansatte i Forsvaret (4,6 prosent) enn i levekårsundersøkelsen (2 prosent). Det var ingen store forskjeller mellom kjønn og forekomst i noen av undersøkelsene. Deretter fulgte operatører, sjåførere og lignende, håndverkere og sykepleiere. På spørsmål om respondentene hadde blitt utsatt for plaging eller erting av overordnet var det også noe høyere forekomst blant Forsvarets ansatte enn den totale populasjonen fra levekårsundersøkelsen (hhv. 3,4 og 2 prosent).

## 4.2 Kvalitative undersøkelser 2011

### 4.2.1 Tilbakemelding til SINTEF via helse- og miljøundersøkelsen 2011, telefon eller internettside og gjennomføring av intervju med personell i Forsvaret

I dette kapittelet har vi sammenfattet de skriftlige kommentarene fra helse- og miljøundersøkelsen 2011 og innholdet i intervjuene for å kartlegge erfaringer, holdninger og kjennskap Forsvarets ansatte har til mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering. Under intervjuene ble det også tatt opp forskjellige tema som angår de vernepliktiges erfaringer og kjennskap til disse temaene.

Vi har mottatt informasjon både fra toppledelse og lavere befal (når det gjelder mobbing og trakassering av ansatte samt vernepliktige) og funnene blir presentert tematisk. I tillegg brukes ordet "han" om alle de som har skrevet inn kommentarer samt deltatt i intervju uansett kjønn i dette avsnittet, bortsett fra der ordet kvinner er brukt. De som har skrevet eller ringt inn til oss er heretter kalt "innskriver" og de som deltok på intervju er kalt "deltaker".

#### *Jobbrelatert mobbing blant de ansatte*

I forbindelse med intervjuene ble deltakerne spurt om de hadde noen kjennskap til mobbing ved sine avdelinger. På dette spørsmålet kom det fram ulike opplevelser. Noen svarte at selv om det kunne forekomme personkonflikter mellom enkelte, hadde de ikke registrert noen tilfeller av mobbing ved sin avdeling. Flere mente at dette hang sammen med at de hadde en god dialog, og at man hadde lagt til rette for at man kunne snakke om personlige ting. Et av utsagnene i intervjuene var;

*"Det er en veldig fin kultur her. Synes det er ganske god fokus på det å bli samt det og være en god leder".*

Et annet utsagn var;

*"Det brukes mye tid på egenutvikling og det legges opp til å snakke om personlige ting".*

Når det gjelder tilfeller av jobbrelatert mobbing andre steder, er det ofte de samme temaene som går igjen, i følge kommentarer vi har fått inn. Et av temaene er *favorisering* av lojale medarbeidere til attraktive stillinger, samtidig med at andre ressurssterke og godt kvalifiserte medarbeidere bevisst blir holdt utenfor. Dette kan være i form av manglende møteinnkallelser, tilbakeholdelse av informasjon og tildeling av andre og mindre synlige arbeidsoppgaver enn de som er beskrevet i de ansattes stillingsbeskrivelse. Spesielt der man skal erstatte noen som har vært ansatt over lengre tid og dermed må finne seg i å følge de tradisjoner som er etablert ved den aktuelle avdelingen. I slike tilfeller kan det være lite rom for å tenke nytt og bli involvert i arbeidsoppgavene. Man risikerer imidlertid å bli fullstendig oversett og overlatt til seg selv.

En av de som hadde kommenterte på vår nettside skrev følgende;

*"Jeg har opplevd utestengelse og utkastelser fra møter, tilbakeholdelse av informasjon og dårlige rykter er blitt spredd".*

I følge en av innskriverne er det ikke uvanlig med mobbing og trakassering blant offiserer med høyere grad. Vedkommende hadde selv opplevd at en kollega med samme grad hadde brukt sin *posisjon* i til å praktisere en beslutningsmyndighet og en oppgavedelegering som favoriserte han og hans avdeling, mens innskriveren og andre som tilhørte andre enheter bevisst ble holdt utenfor. Dette til tross for at innskriveren hadde en sentral funksjon i de aktuelle sakene. Til tross for at dette ble tatt opp via tjenesteveien i Forsvaret, ble dette ikke tatt til følger.

Både innskrivere og intervjudeltakere nevnte at det fremdeles er skille mellom våpengrenene, og at hvis man kommer fra feil våpengren, kan dette føre til bemerkninger som - "denne jobben klarer du ikke, og du tok den i fra han som jobber i den våpengrenen", selv om kvalifikasjonene er like.

Ukultur i enkelte grupper kan også bli et problem hvis det ikke blir oppdaget tidlig. I et av intervjuene ble det nevnt en episode som skjedde for noen år tilbake, der en gruppe omtalte andre på en negativ måte. Dette gikk ut over forholdet mellom gruppene, og påvirket miljøet generelt. Imidlertid var det noen av befalet som oppdaget hva som var i ferd med å skje og tok tak i dette og saken ble løst. Det ble videre sagt at det er veldig viktig å ta tak i slike saker så tidlig som mulig, slik at ukulturen ikke får tid til å spre seg videre til andre miljø eller at situasjonen blir så fastlåst at det tar lang tid å løse problemene.

En av intervjudeltakerne hadde selv blitt utsatt for mobbing av befal ved en annen avdeling enn vedkommende var i nå. I tillegg ble også hans nærmeste overordnede baksnakket. Dette hadde ikke vært noen god opplevelse og vedkommende søkte seg tilslutt over til en ny avdeling, hvor vedkommende trivdes godt. Han kommenterte videre at ved den nye avdelingen fikk man direkte tilbakemelding på en konstruktiv måte hvis man hadde gjort en feil, og så var saken avsluttet. Dette mente han var en riktig måte å gjøre det på, enn at man ble baksnakket fordi man hadde gjort feil.

Det å ikke utføre *private oppgaver* for sine overordne kan også medvirke til at de ansatte blir satt på side-linjen rent yrkesmessig. En av de sivilt ansatte i administrasjonen hadde kommentert følgende på nettsiden vår;

*"Jeg ble truet med degradering fordi jeg ikke måket snø av tjenestebilen da en av sjefene skulle ut og kjøre".*

Et annet tema er opplevelse av å bli *ansvarliggjort og mistenkeliggjort* for noe man selv ikke er skyld i, og som fører til stor belastning for de ansatte det gjelder. Videre er *sivilt kontra militært personale* et tema som ble tatt opp, der sivilt ansatte, spesielt kvinner, opplever at deres kompetanse ikke blir utnyttet fullt ut fordi de ikke er militært ansatte. De anser dermed muligheten for videreutvikling og videre karriere innen Forsvaret som dårlige. I følge kommentarene, kan generelt sett det å være kvinne ofte være tilstrekkelig til at de blir utsatt for forskjellsbehandling i forhold til mannlige kollegaer, og flere kvinner opplever både baksnakkelse og latterliggjørelse av sine sivile og militære mannlige kolleger som en del av arbeidsdagen. Det å bli oversett, utsatt for gjentatte raseriutbrudd og stadig bli motsagt/avbrutt er også hendelser ansatte oppfatter som mobbing, og som påvirker deres arbeidsdag i negativ retning. En hadde følgende kommentar;

*"Å komme rett fra gata er et uttrykk som ofte blir brukt om de sivile av militært ansatte".*

Både innskrivere og intervjudeltakere kommenterte at kvinnelige militært ansatte risikerer å få høre at de fikk jobben på grunn av kvotering og ikke fordi de var kvalifiserte. Noen ganger ender slike tilfeller i at kvinnene ikke lengre ønsker å fortsette i Forsvaret, gjerne etter å ha prøvd å gjøre forholdene på arbeidsplassen bedre uten å ha lyktes.

Videre sier flere av intervjudeltakerne at det ikke virker som det er mye kontakt mellom sivilt og militært. Noen mente at dette skyldtes at de to gruppene kommuniserte på forskjellige måter. En av deltakerne hadde selv følt seg litt motarbeidet ved henvendelse til sivilt ansatte i administrasjonene. Andre hadde fått høre av sivilt ansatte at de følte seg overkjørt av militært befal. Et av utsagnene var;

*"Jeg tror forsvarsansatte er mye flinkere til å kommunisere og være direkte, noe som antakelig skyldes at de har blitt opplært på samme skole. De sivile kommer fra litt forskjellige miljø og kommuniserer på en spesiell måte ut i fra hvor han eller hun har jobbet tidligere".*

I forbindelse med internasjonale tjenester var det ulike erfaringer som ble beskrevet. Noen hadde opplevd at en rekke med uheldige omstendigheter førte til at en person endte opp som et mobbeoffer blant sine egne eller blant andre enn nordmenn, mens andre kvinner opplevde utenlandstjeneste på en positiv måte.

### **Mobbing blant vernepliktige/soldater**

Innledningsvis ble intervjudeltakerne spurt om de hadde gjort seg opp noen tanker om mobbing etter at de hadde takket ja til å la seg intervju. Kun et fåtall svarte bekræftende på dette spørsmålet. Imidlertid ble det litt diskusjon om i hvilken grad man kan kalle det å mobbe noen eller det å ha en oppdragende rolle, og det at man er veldig forskjellig på hvordan man takler å bli snakket til. En kommenterte følgende;

*"Jeg tror kanskje at ungdommen nå har en litt for god komfortsone, så kommer de i forsvaret og ser at her må man virkelig ta i mot ting og man må gjøre det skikkelig. Det kan jo kanskje være noe der som blir vanskelig for de som ikke har opplevd å bli snakket til".*

Andre svarte at de hadde opplevd eller hørt at andre ble utsatt for mobbing, og rekrutter ble gjerne nevnt som eksempel her. Dette ble også kommentert av noen av innskriverne. Mange av soldatene kan oppleve å bli dårlig behandlet av befal i løpet av vernepliktstjenesten i en eller annen form for reprimande som ikke er forenelig med det som inngår i gjennomføring av denne tjenesten. Årsaken til at de ble mobbet kunne være av hygieniske årsaker, fysiske ferdigheter eller andre personlige egenskaper. De som oppførte seg litt annerledes enn flesteparten av de andre rekruttene. En kommenterte det slik:

*"Men så har vi en som kommer fra et litt annet miljø, og den personen har hatt det litt tøft fordi personen ser litt annerledes på ting og oppfører seg annerledes".*

I dette tilfellet ble det etter hvert så alvorlig at det ble innkalt til møte for å ta opp saken. Etter dette møtet ble det gradvis bedre. I andre tilfeller blir det bedre i korte perioder etter at man har tatt opp problemene på et møte, men etter en stund blir det som før.

Det som ofte går igjen i intervjuene er at rekruttene synes det er mye nytt å forholde seg til når de kommer inn i Forsvaret, slik at det ikke er enkelt å tenke på om en medsoldat har det bra eller ikke. Tiden strekker ikke til. Det kommenteres også at for å gjøre den jobben de er satt til så må man inneha visse ferdigheter, prestasjoner og personlighetstrekk. Som en av deltakerne kommenterte;

*"Når man ikke kan eller klarer det, så er det jo ofte man havner på utsiden siden det er dette vi driver med. Det er veldig vanskelig å inkludere de på en måte som gjør at de føler seg velkommen".*

Det at det er mange sterke personligheter i Forsvaret bidrar også kanskje til at det er lett for at man tuller mye, og hvis en ikke er med på det så kan det være lett å falle utenfor. Det kan også være tilfeller der vernepliktige føler seg mobbet av befal. Dette kan henge sammen med at det har vært en ukultur i Forsvaret, der ungt befal har vært gjennom en skole med en veldig ovenfra og nedad holdning og veldig macho-kultur. Når de så får kommandomyndighet over de unge, kanskje spesielt rekruttene, så har de en umoden atferd. I noen tilfeller er ikke intensjonen å mobbe noen, men vedkommende kan oppleve det slik hvis han/hun ikke er mottakelig for å bli konfrontert verbalt på den måten. Viktigheten av å kunne håndtere konflikter samt erfaring i å få direkte tilbakemeldinger kommenteres slik;

*"Jeg må fortelle deg at det du gjør der, det holder ikke fordi jeg skal ha deg med i krigen. Gjør du det der, så får det konsekvenser for oss alle".*

Det er også sagt at det må være rom for at man er forskjellig, men for at man skal kunne nå et felles mål så må alle bidra til det. Det ble også poengtert at oppgavene rekruttene blir pålagt skal være utviklende, og det er ikke ofte at man på forhånd blir fortalt hvordan de skal løses. Læringen ligger i oppgaven, og så utvikler man seg selv etter hvert. Ofte er man i en situasjon der man aldri har vært før, men så må man likevel ta en beslutning på hvordan man skal gjøre det.

På spørsmålet om de trodde at det foregikk skjult mobbing, så svarte de fleste at de trodde det. Imidlertid ble det fortalt at i de tilfeller hvor gruppen er liten, 4-5 stykker samt et befal, så er det mye vanskeligere å skjule hvis noen blir mobbet og/eller trakassert.

I de aller fleste tilfellene så får mobbing konsekvenser for de som blir utsatt for dette, men det har vært tilfeller der konsekvensen for en av mobberne var å måtte forlate forsvaret på grunn av mobbing av flere ved avdelingen.

Kvinnene som deltok i intervjuene kommenterte at det var lettere for dem å bli utsatt for baksnakkelse enn for guttene. Noen husket fra førstegangstjenesten at det ble fortalt grove vitser på jentenes bekostning, noe de ikke syntes var spesielt hyggelig. På spørsmålet om hvilke forventninger de hadde til miljøet i forsvaret før de begynte, så svarte de fleste at siden miljøet var så mannsdominert måtte man forvente slike ting, selv om de ikke likte det. Videre ble det kommentert at det ble ikke godt mottatt av mennene når det ble arrangert spesielle sammenkomster som kun var beregnet for kvinner. Løsningen på dette mente både kvinnelige og mannlige rekrutter at sammenkomster og ulike arrangementer skulle inkludere begge kjønn.

Flere av kvinnene sa også at de ikke ønsket forskjellsbehandling, men at det skulle stilles like krav til dem som det ble til guttene. Slik det var nå så har forsvaret og systemet lagt opp til forskjellsbehandling. Noen

syntes det hadde vært greit med felles rom for gutter og jenter, dog med egne soner og bad, mens andre var mer usikker på om dette var en god løsning. En av kvinnene sa følgende;

*"Og jeg vet at jeg personlig vil bo på et jenterom. Rent praktisk rett og slett".*

Samtlige mente at det er ledernes ansvar å få til et godt miljø i avdelingen, og at de må være gode forbilder ovenfor rekruttene og hverandre. En av kommentarene var;

*"Jeg mener at ledere må bevisstgjøre personellet sitt og ha en åpen dialog rundt mobbing og hva som er mobbing. Men også at ledere bør ha en såpass god tillit til sine ansatte at det ikke blir rom for mobbing".*

### **Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering blant de ansatte**

Begrepene uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering er to begrep og begge brukes i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse. På spørsmål om hvordan intervjudeltakerne definerte disse begrepene svarte de fleste at uønsket seksuell oppmerksomhet kunne være en bemerkning eller kommentar som den ene parten tenker på som et komplement, men som egentlig ikke var på sin plass. Noen syntes det var bra at et slikt begrep ble inkludert i spørreskjema da det kunne bli lettere å melde i fra om ubehagelige hendelser. Et av utsagnene var;

*"Jeg tror det er bra at det begrepet er kommet på banen for seksuell trakassering høres så voldsomt ut".*

Noen mente det kunne være vanskeligere å si i fra hvis uønsket seksuell oppmerksomhet var en engangshendelse selv om hendelsen følte ubehagelig. Derimot mente flere at det kunne være lettere å melde fra om seksuell trakassering som var hendelser som skjedde gjentatte ganger over lengre tid. Noen syntes det hadde vært verre hvis flere overhørte en kommentar eller så at de ble kløpet/tatt i, enn hvis de hadde vært alene når hendelsen fant sted.

Blant de som hadde skrevet inn noe under kommentarer var det oftest kvinner som ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, og flere mener at både slibrige kommentarer og eksponering for provoserende bilder av kvinner, er en utfordring i et mannsdominert miljø. Det påpekes videre at ingenting av dette støtter opp om økt satsning på å rekruttere flere jenter i forsvaret. Andre beskriver at det enkelte steder er en utbredt holdning blant høyere befal av menn, at kvinner har fått toppstillinger i Forsvaret ved å ha benyttet seksualitet for å komme seg dit. En av kommentarene var som følgende:

*"Det ser ut til at det er en utbredt holdning blant mannlige offiserer at kvinner som blir ansatt i toppstillinger kun har kommet dit ved å ha brukt sin seksualitet".*

Flere kvinner kommenterte også på nettsiden at de ikke synes det er greit at de til stadighet blir utsatt for plakater og kalendere med lettkledde kvinner, noe som er tilfeller mange steder i dette miljøet både i forlegninger og på kontorer. Etter en holdningskampanje gjennomført i 2000 med fokus rettet mot dette temaet, ble det mye bedre da bilder og plakater av denne typen ble tatt bort. Imidlertid var dette av kortere varighet.

En av de som skrev inn hadde følgende kommentar i forbindelse med bilder av lettklede kvinner på kontorer;

*"Jeg påpeker sjelden selv dette med bilder av lettklede kvinner, men så snart jeg nevner noe om dette blir jeg stemplet både som "rødstrømpe" og "feminist". Dette har jeg reflektert mye over og jeg kjenner meg ikke igjen i disse beskrivelsene".*

En av de som skrev inn kommenterte at kvinner i enkelte avdelinger under utenlandsopphold opplevde både seksuelt press og mobbing innad i styrkebidraget. Enkelte opplevde dette så ubehagelig at de oppsøkte medisinsk hjelp for å ha noen å snakke med. Kvinner som tilhørte andre kompanier der dette ikke var noe utbredt, trivdes meget godt i forbindelse med utenlandstjeneste. Noen skrev at homofile menn også er i risikogruppen for å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette i form av slibrige kommentarer i den daglige omgangstonen.

Ingen av de ansatte som deltok i intervjuene hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering. Noen hadde hørt tilfeller der flere kvinner hadde blitt utsatt for seksuell trakassering av samme mann, men ellers mente de at kvinner sjelden ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering der de jobbet. I motsatt fall måtte det være tilfeller av trakassering som ble holdt skjult for andre der kvinnene valgte og ikke melde i fra.

De aller fleste kommentarer som omhandler seksuell trakassering beskriver hendelser der mannlige ledere utøver dette på yngre kvinner som oftest ikke tør å rapportere det de utsettes for. En hadde følgende kommentar på nettsiden;

*"Offiserer beskytter hverandre, og mobbing og trakassering er ordinære metoder for å holde dyktige kvinner nede".*

Det beskrives videre at uønskede seksuelle tilnærminger og grov seksuell trakassering av kvinner også blir utøvd på de som har jobbet en tid i Forsvaret, og har i enkelte tilfeller ført til at kvinnene har fått anonymt telefonnummer. Det ble også sagt av enkelte intervjudeltakere at holdningen blant noen av de militært ansatte menn, at kvinner ikke hadde noe i Forsvaret å gjøre.

Et tema som også bør nevnes er de tilfeller der kvinner i Forsvaret selv benytter seksuell tilnærming/flørtning ovenfor sine medsoldater og befal for å få oppmerksomhet, noe som sjelden får mye omtale. Det er også beskrevet alvorlige tilfeller der mannlige befal har blitt utsatt for falske beskyldninger når der gjelder seksuell trakassering av enkelte kvinner. Mange mener at så lenge Forsvaret ikke tar disse problemene på alvor og ikke definerer seksuell trakassering som reell og/eller vedvarende trakassering istedenfor i mange tilfeller å bruke definisjonen uønsket seksuell oppmerksomhet, vil det være vanskelig å få fjernet disse problemene.

Det hadde også vært tilfeller der kvinner faktisk hadde hatt et forhold til flere av mennene. Her uttalte noen at hvordan man reagerer overfor kvinner i slike tilfeller, ofte henger sammen med deres dyktighet. Hvis kvinnen er sterkt faglig dyktig, så blir en slik oppførsel mer akseptert enn hvis hun ikke er så dyktig i det arbeidet hun er satt til å gjøre. I begge tilfellene kan oppførselen bli noe man snakker om, men hvor tilbakemeldingene er ulike.



### ***Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering blant rekrutter***

Ingen av soldatene som ble intervjuet hadde opplevd seksuell trakassering. En av de som ble intervjuet hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i form av at det ble satt ut rykter med seksuell undertone som var grunnløse. Dette føltes meget ubehagelig. Ved den ene avdelingen ble det kommentert at det skal lite til før kvinnene blir utsatt for baksnakkelse og ryktespredning som går på det seksuelle. De blir lett stemplet som lett på tråden hvis de blir observert sammen med en gutt, og det kan godt være de bare har snakket sammen eller danset med hverandre på fest, men ender med rykte om at de har gått til sengs med hverandre. En kommenterte det slik;

*"Her er det meget stor forskjell på kvinner og menn. Hvis en gutt drar inn til byen og roter med flere jenter så er det liksom "wow" når han kommer tilbake på kasernen. Hvis en av jentene har gjort det samme så er det ikke god stemning, og i enkelte tilfeller kan det bli baksnakking i flere måneder etterpå".*

I tilfeller der noen mannlige kolleger har gått over streken i forhold til sine kvinnelige kolleger, så har det noen ganger blitt tatt tak i av andre mannlige kolleger som har gitt beskjed om at dette må ta slutt nå. En av de andre uttalte;

*"Jeg tror at soldatene passer på jentene sine, for å si det sånn".*

De kvinnelige deltakerne i intervjuet hadde vært veldig klar på hvordan de skulle oppføre seg når de begynte i Forsvaret i forhold til den mannlige delen. Mange av dem hadde også kjæreste når de begynte i forvaret så det var helt uaktuelt å innlede noe forhold etter at de begynte. De prøvde å gi gode råd til jentene som begynte i forsvaret om hvordan de skulle forholde seg til guttene for å unngå å bli utsatt for ryktespredning. Denne type informasjon ble også gitt av de mannlige intervjudeltakerne.

Andre deltakere opplyste om at de hadde mulighet til å ringe inn til et grønt nummer for å si fra om slike hendelser, og der var det en del som fortalte at de hadde opplevd å bli urettmessig beskyldt for å ha trakassert det motsatte kjønn. Noen husket at det en gang hadde blitt rapportert inn et tilfelle der to kvinner hadde blitt utsatt for seksuell trakassering av samme mann, men ellers mente de det var sjelden noen ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering der de jobbet. Mange av deltakerne tror også at det skjer en del som ikke kommer frem i lyset. Flere nevner også at det er viktig å få økt andelen kvinner i Forsvaret, samtidig med at man har fokus på at jenter har like mye i Forsvaret å gjøre som gutter helt fra de kommer inn i Forsvaret. En av kommentarene var;

*"Ofte er det åpne diskusjoner om vi jenter egentlig har noe i Forsvaret å gjøre eller ikke".*

På spørsmål om de synes det er enkelt å melde fra om hendelser som mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering, enten ut fra egen eller andres erfaringer, er svaret generelt sett at det ikke alltid er like enkelt å melde fra. De fleste sier at det kan være enklere å melde fra hvis man ser andre blir utsatt for noe, enn hvis man selv bli gjenstand for mobbing/trakassering. Mye kommer an på om hvilket forhold man har til den de skal rapportere til, som en uttalte;

*"Det kommer litt an på hvilket forhold man har til for eksempel sjefen sin. Hvis man har et godt forhold og føler at man får pratet om alt da er det mye lettere".*

Som vernepliktig var det ikke lett å vite hvem man skulle henvende seg til i slike tilfeller, da dette ikke var noe som det ble lagt vekt på ved oppstart av verneplikten. Man kunne alltid gå til tillitsmennene, men i og med at de ikke kjente til disse så godt samt at det var avhengig av hvilket forhold personene hadde til vedkommende som var tillitsmannen, så var det ikke like enkelt å ta opp ting som mobbing og trakassering.

De fleste føler de har en plikt til å si fra, men at de også kommer til å se an situasjonen. Dette skyldes at noen av de som utsettes for mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller trakassering ikke ønsker at det skal bli tatt opp og eventuelt bli et samtaleemne. Generelt sett sier de fleste at de ville hatt lettere for å si ifra på noen andres vegne enn sin egen. Noe av dette henger samme med frykten for egen troverdighet samt muligheter for videre karriere i forsvaret. Et av utsagnene var;

*"Tror det hadde gått ganske langt før jeg hadde sagt fra på egne vegne, dessverre".*

Felles for de som har observert eller selv opplevd tilfeller av mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering er at dette er helt uakseptabelt i Forsvaret i 2012. Videre kommenterer de at de opplever stor skuffelse når det ikke får noen konsekvenser for utøverne, men isteden omplasserer de som blir utsatt for slike hendelser.

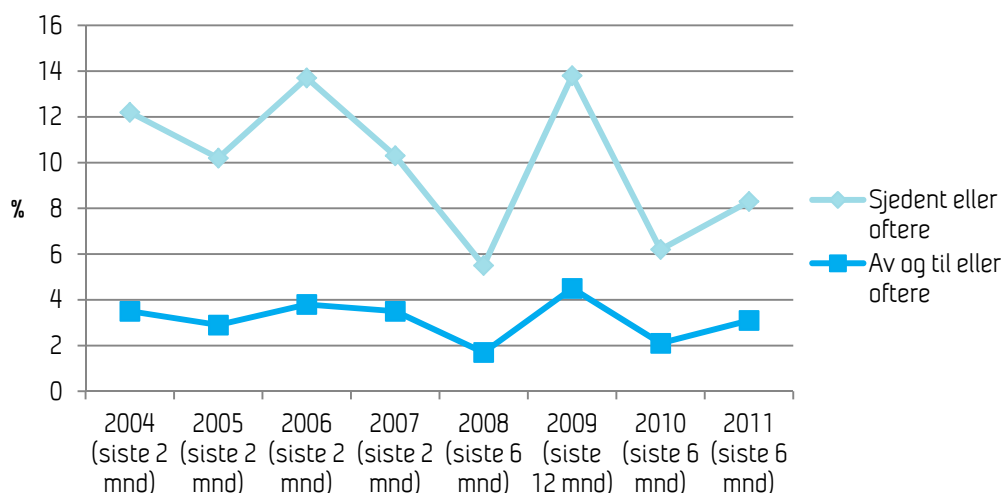
I følge de kvalitative undersøkelsene ser det ut til at det er vanskeligere både for ansatte og vernepliktige å varsle om hendelser som en selv har opplevd enn hvis de opplever at andre blir utsatt for noe. Dette gjelder både hendelser som mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering. Enkelte befal med høyere grad har måttet betale en høy pris for å rette opp tjenesteforhold i tilfeller der noen hadde blitt utsatt for mobbing og trakassering av alvorlig grad. Det at konsekvensene kan bli store også for den som varsler om alvorlige hendelser, samt det at dette kan ha en påvirkning for videre karriere i Forsvaret, var en av forklaringene på at de følte at de kanskje måtte tenke seg om før de varslet andre.

## 5 Diskusjon

Hensikten med forprosjektet var å undersøke hvorvidt Forsvaret er preget av en høyere forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet enn andre relevante deler av norsk samfunnsliv og arbeidsliv. Denne rapporten er delrapport II for dette forprosjektet. Delrapport II består av en kvantitativ analyse av Forsvarets helse- og miljøundersøkelse fra 2011 i tillegg til kvalitative undersøkelser som kontakt med forskere via telefon eller nettside og intervju. En kvantitativ gjennomgang av tidligere gjennomførte helse- og miljøundersøkelser i Forsvaret fra perioden 2004-2010, samt en litteraturgjennomgang, ble presentert i delrapport I i juni 2011 (Øren og Bjerkan, 2011).

### 5.1 Mobbing i Forsvaret

Forekomst av mobbing blant forsvarrets ansatte har økt fra 2010 til 2011. Delrapport I fra 2011 (Øren og Bjerkan, 2011) viste at andelen personer som oppga å ha blitt mobbet i 2008 og 2010 var generelt lavere enn i de andre årene hvor data er tilgjengelig (Figur 6). I årene 2004-2007 og 2009 var andelen en god del høyere. En årsak til dette kan være at i 2008 og 2010 ble spørsmålet om personene hadde blitt mobbet stilt på en annen måte (se vedlegg 9.3). I tillegg var det en innledende tekst til spørsmålet som definerte mobbing i 2008, 2010 og 2011. I 2007 ble det innført et program i Forsvaret som skulle bevisstgjøre dette med gode holdninger, etikk og ledelse (HEL). Mobbing og trakassering var ett av temaene som ble tatt opp i dette programmet. Året etter, i 2008, ble det registret en relativt stor nedgang i mobbing i forhold til årene før. Nedgangen i 2008 kan ha hatt en sammenheng med innføring av konseptet. Dette er mer diskutert i delrapport I (Øren og Bjerkan, 2011). Det ble også i 2010 og 2011 gjennomført et e-læringsprogram blant de ansatte i Forsvaret. Under intervjuene som ble utført i dette forprosjektet kom det frem forskjellige synspunkt blant de ansatte om programmet. Mens noen mente det var positivt og hadde potensiale for å forbedre holdninger til personer, var det andre som mente at programmet med fordel kunne gjøres bedre. De mente at enkelte av de situasjonene som ble omtalt der var for banale. Vi tror likevel at slike program er positive og at dette er noe som Forsvaret kan fortsette å videreutvikle til fremtidige kampanjer. Bare det å sette problemstillingen på dagsorden kan gi en positiv effekt ved at folk blir bevisste til de temaene som tas opp.



**Figur 6. Oversikt over forekomst av mobbing på arbeidsplassen fra 2004 til 2011. Figuren må leses med forsiktighet da spørsmålsformulering og svaralternativer har variert noe mellom noen av årene.**

Respondentene ble spurt om "Jaktes på syndebukker på arbeidsstedet ditt når noe går galt?" og "Er frykten for å gjøre feil så sterk at den fører til handlingslammelse?" Andelen som svarte positivt på dette var høyere i 2011 enn i 2008 og 2010. Det var en positiv korrelasjon mellom svarene på disse to spørsmålene og spørsmålet om mobbing, noe som også ble vist for hele perioden 2004-2010 (Øren og Bjerkan, 2011). Dette understøtter resultatet om at forekomst av mobbing i Forsvaret har gått opp i 2011. Videre så vi også en liten økning i andel personer som oppga å ha sett andre bli mobbet på arbeidsplassen fra 2010 til 2011 fra 6,8 til 8,3 prosent.

Einarsen og kolleger utførte i 2005 en studie blant 2 539 tilfeldig valgte arbeidstakere i Norge. Det er brukt samme spørsmål- og svarformulering i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse om forekomst av mobbing i 2008, 2010 og 2011. Einarsens studie viste at 4,4 prosent av arbeidstakerne oppga å ha blitt mobbet "sjeldent" eller oftere. 1,9 prosent oppga "av og til" eller oftere (Einarsen et al., 2007). En oppfølgingsstudie utført i 2007 viste at 4,9 prosent oppga å ha blitt mobbet sjeldent eller oftere (Berthelsen et al., 2008). Til sammenligning hadde Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011 en andel på 8,3 prosent som oppga "sjeldent" eller oftere og 3,1 prosent oppga "av og til" eller oftere. Dette er en signifikant økning i forhold til hva de to andre studiene fra 2005 og 2007 viste. Vi vet ikke om det er en naturlig økning blant arbeidstakere generelt, da studiene ble utført med minst fire års mellomrom. Forsvarets helse- og miljøundersøkelse fra 2008 viste en andel på 5,5 prosent på sjeldent eller oftere og 1,7 prosent på av og til eller oftere. Dette var relativt likt med resultatene fra Einarsen og Berthelsens studie fra 2007 med 4,9 prosent for sjeldent eller oftere.

En annen norsk studie blant ansatte fra 20 forskjellige organisasjoner viste at 4,5 prosent oppga å ha blitt mobbet i perioden 2006-2009 (Finne et al., 2011). Magerøy og kolleger (2009) utførte en studie blant sjøforsvarets ansatte der 2,5 prosent oppga å ha blitt mobbet. I begge disse studiene var svaralternativene "ja" eller "nei". Det er derfor vanskelig å sammenligne direkte mellom disse og Forsvarets studier. Vi antar at et "ja" i en slik studie tilsvarer "av og til" eller oftere da det sannsynligvis er en høyere terskel for å svare "ja" enn "en sjelden gang". For mer sammenligning med andre nordiske studier, se delrapport I (Øren og Bjerkan, 2011).

Når vi sammenligner funn fra Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011 med de andre norske studiene, velger vi å legge mest vekt på Einarsen og kollegers undersøkelse da spørsmåls- og svaralternativene er identiske med de som ble utført i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse. Vi ser da at det er en høyere andel personer som oppgir å ha blitt mobbet i Forsvaret i 2011 enn i andre norske arbeidsmiljøer, dog gjennomført i 2007. Det er riktignok fire år mellom disse undersøkelsene og det er mulig at mobbing også kan ha økt også i Einarsens studiepopulasjon fra 2007 til 2011. Det nivået med mobbing på arbeidsplassen som Einarsen og kolleger fant i 2007 er på samme nivå som Forsvarets helse- og miljøundersøkelse viste i 2008.

Statistisk sentralbyrå (SSB) utfører jevnlig en levekårsundersøkelse. Hvert tredje år inkluderes spørsmål om arbeidsmiljø. De personene som er selektert ut til å besvare spørsmålene om arbeidsmiljø er de som har hatt inntektsgivende arbeid i uken før de besvarte undersøkelsen. Det ble spurt om personene ble utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskolleger eller en overordnet. De kunne svare "ja, en eller flere ganger i uken", "ja, en gang eller flere ganger i måneden" eller "nei". SSB omtaler disse spørsmålene som mobbing selv om ordlyden er erting og plaging i spørsmålsformuleringen. Det finnes i dag ingen konkrete definisjoner på mobbing. Til tross for omfattende forskning på temaene mobbing og seksuell trakassering i

løpet av de senere år så har man ikke kommet fram til en entydig definisjon av hva begrepene innebærer. Eksempelvis definerte Salin (2003) mobbing som: "Repeated and persistent negative acts that are directed towards one or several individuals, and which create a hostile work environment. In bullying the targeted person has difficulties defending himself, it is therefore not a conflict between parties of equal strength". Einarsen og Skogstad (1996) definerte derimot mobbing som "en situasjon der en person over lengre tid føler seg utsatt for negative behandling av en eller flere andre personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene". Skogstad og Einarsen mener videre at det ikke kan regnes som mobbing dersom det er likhet i styrkeforholdet mellom to personer, eller om det er en isolert hendelse. Arbeidstilsynet sier at "Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysning, sårende erting, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver og lignende. Det er typisk for situasjonen at offeret ikke er i stand til å forsvare seg" (Arbeidstilsynet, 2012). Seksuell trakassering på arbeidsplassen har blitt definert som "verbal or physical conduct that is either a condition of work or severe and pervasive enough to affect ones's work performance" (Gutek, 2004). I Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011 ble samme spørsmålsformulering som SSB brukte lagt til for å muliggjøre en direkte sammenligning av forekomst av mobbing blant den generelle yrkesaktive norske populasjonen og forsvarrets ansatte. Selv om SSB sin undersøkelse ble utført i 2009 og Forsvarets i 2011, mener vi at det er mulig å sammenligne disse. Resultatene viste at det var signifikant flere av Forsvarets ansatte som oppga å ha blitt plaget eller ertet av både kolleger og overordnet enn de som var med i levekårsundersøkelsen. Andelen av forsvarsansatte som ble plaget eller ertet av arbeidskolleger var omtrent dobbelt så høy enn de som ble plaget eller ertet av arbeidskolleger i levekårsundersøkelsen. Dette samsvarer med hva forsvarsansatte oppga om hvem som mobbet dem, hvor 48 prosent ble mobbet av arbeidskolleger og 35 prosent av nærmeste overordnet eller andre ledere. Videre viste våre analyser at 60 prosent av de som svarte "av og til" eller oftere på om de hadde blitt mobbet også hadde svart at de ble plaget eller ertet.

Alt sett under ett, Einarsen sine undersøkelser, SSBs levekårsundersøkelse Forsvarets og helse- og miljøundersøkelsen i 2011, så mener vi at det er grunn til å anta at det er en høyere andel mobbing blant Forsvarets ansatte totalt sett, enn i arbeidslivet generelt i Norge. Imidlertid har vi sett at det er store variasjoner på andel mobbing i avdelinger brutt ned på nivået under den avdelingsstørrelsen som er vist her i rapporten.

Vi så en sammenheng mellom hvor ofte den ansatte ble mobbet og tidsrommet personen hadde blitt mobbet over. De som oppga å ha blitt mobbet en sjelden gang hadde oftest blitt mobbet over kun noen uker. Omtrent halvparten av de som oppga å ha blitt mobbet omtrent en gang i uken eller oftere hadde derimot blitt mobbet i mer enn to år. Dette tyder på at mange av de som blir mobbet ikke får løst problemet. Langvarige konflikter som ikke blir løst er ikke bra for verken den som blir utsatt for mobbing, arbeidsmiljøet eller for arbeidsgiver. Det kom frem av intervjuene at ikke all mobbing ble tatt tak i. Og at det helt sikkert var noen som valgte å lide i stillhet for de var redde for å si fra da de mente det kunne få negative konsekvenser for en selv. Og noen mente de ikke hadde kommet til og sagt i fra siden det kunne få konsekvenser for deres karrieremuligheter videre. Det ble også fortalt til oss at det var tilfeller hvor varslere på høyere ledelsesnivå ble til-sidesatt og saken ble hysjet ned. Vårt inntrykk er at mobbing foregår på alle nivå i Forsvaret, og tiltak kan være nødvendig både på nivået med "grasrota" og i toppledelsen.

Helse- og miljøundersøkelsen viser at den subjektive oppfatning av egen helse var langt bedre hos personer som ikke ble mobbet enn de som hadde opplevd å bli mobbet de siste seks måneder. Dette er også vist i andre undersøkelser (Vie et al., 2011). Videre oppga de som hadde vært mobbet om et høyere nivå av sinne og irritasjon og de beskrev tilværelsen nå som tyngre enn de som ikke ble mobbet. Sammenheng mellom følelser, en dårlig fysisk helse og mobbing er blitt vist i en studie på ansatte innen transportnæringen (Vie et al., 2012). Mobbing har også vist å føre til en dårligere mental helse (Lahelma et al., 2012). Selv om vi i denne studien ikke vet om den subjektive helsen er dårligere på grunn av mobbingen, mener vi det er grunn for å tro at det er en sterk sammenheng mellom det å bli mobbet og en dårligere helse samt negative følelser.

Bant de som deltok i de kvalitative undersøkelsene hadde noen deltatt i internasjonale operasjoner. Erfaringene derfra var delt. Noen forbandt oppholdet med gode opplevelser og minner, mens andre hadde blitt utsatt for både mobbing og trakassering. Spesielt gjaldt dette kvinner i noen enheter. Det ble også kommentert at ofte vil kvinner i slike situasjoner søke seg til andre kvinner fremfor mennene i enheten for å prate om problemet.

## 5.2 Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering i Forsvaret

Vi ser ingen stor endring i andelen personer som oppgir å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret i 2011 i forhold til tidligere år. Nivået ligger på omtrent det samme nivået som det har gjort siden 2006. Spørsmåls- og svarformuleringen har vært stilt på samme måte alle årene. I 2011 var det 4,3 prosent som oppga å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet sjeldent eller oftere.

Mesteparten av respondentene oppgir at den uønskede seksuelle oppmerksomheten var godartet, i motsetning til ondartet/aggressiv. Som tidligere år lå den i 2011 på rundt 90 prosent. Andelen som sier at den uønsket seksuelle oppmerksomheten var ondartet eller aggressiv var på omtrent ti prosent. Det kom frem under intervjuene at flere mener at godartet uønsket seksuell oppmerksomhet er de tilfellene hvor avsender ikke nødvendigvis mener å trakassere, men at det oppleves som ubehagelig eller upassende for den som mottar.

I levekårsundersøkelsen utført av SSB som omhandlet psykososialt arbeidsmiljø ble det i tillegg til plaging og erting spurt om personene hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller lignende en eller flere ganger den siste måneden. Også her ble nøyaktig samme spørsmål stilt i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011. Forskjellen mellom Forsvarets ansatte og levekårsundersøkelsen var marginal, men noe lavere i Forsvaret. I begge populasjonene var det omtrent lik fordeling mellom kjønnene når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet, da kvinner var mest utsatt i begge populasjonene. Håndverkere i levekårsundersøkelsen og Forsvarets ansatte hadde omtrent lik andel som ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette er interessant da håndverkeryrket også er et mannsdominert yrke. Sykepleiere som er en kvinnedominert arbeidsplass hadde en enda høyere forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet. Forskning har vist at en jevn kjønnsbalanse er med på å påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet på en positiv måte og at kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser ønsker en høyere andel kvinner, mens menn på kvinnedominerte arbeidsplasser ønsker en høyere andel menn (NOU, 2008). Blant de som deltok i de kvalitative undersøkelsene hadde flere overhørt kommentarer om at kvinner ikke hadde noe å gjøre i Forsvaret. De var imidlertid enige i at det å få økt kvinneandelen ville være svært positivt for miljøet generelt i Forsvaret. Men dette avhenger også av at mennene deltar aktivt i følge et av utsagnene;



*"For uansett hvor mange kvinner man får inn, så lenge ikke den maskuline delen er interessert i å lytte, så er vi like langt. Så vi må i mye større grad jobbe med mennene, enn å jobbe med kvinnene. For de kvinnene som vil inn i Forsvaret de drar dit".*

Når SSB rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet blir det i enkelte sammenhenger omtalt som seksuell trakassering. Det virker som noen miljø bruker benevnelsene om hverandre. Det vi ser i undersøkelsen her er at 10 prosent av de som sier de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet oppgir at den er ondartet eller aggressiv. Og dette er en mindre total andel enn de som svarer positivt på det eksplisitte spørsmålet om de har blitt utsatt for seksuell trakassering. Under intervjuene spurte vi deltakerne hva de legger i begrepene seksuell trakassering versus uønsket seksuell oppmerksomhet. De har en oppfatning av at det er mer alvorlig med seksuell trakassering da det er ensbetydende negativt. Noen mente at det heller burde fokuseres på seksuell trakassering da uønsket seksuell oppmerksomhet er et mer ullent begrep. Det burde legges mer energi i det å bekjempe seksuell trakassering siden det er mer alvorlig. Andre igjen sier det er bra at Forsvaret ser på problemet med uønsket seksuell oppmerksomhet og bruker dette begrepet da det fanger opp en del ting som kanskje er i gråsonen og at terskelen for å rapportere det blir lavere ved å bruke begrepet uønsket seksuell oppmerksomhet. Innenfor forskning er begrepet uønsket seksuell oppmerksomhet også brukt, men da blir det ofte benyttet en rekke forskjellige spørsmål og forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet blir beregnet etter en skala. Uansett, vi mener det er nyttig for Forsvaret å fortsette å kartlegge både uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering slik at en kan følge utviklingen over tid. Spørsmålet om uønsket seksuell oppmerksomhet har blitt brukt på samme måte siden 2006 og dermed kan utvikling i trend følges. Seksuell trakassering kan medføre en psykisk belastning for de som blir utsatt for det (Nielsen og Einarsen, 2012) og en kartlegging for å følge med den utviklingen er viktig.

Det kan være vanskelig å kartlegge årsaker til mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet via kvantitative undersøkelser som helse- og miljøundersøkelsen. Gjennom slike undersøkelser er det en utfordring å få tak i årsaker til at noen blir utsatt for mobbing. Videre er det sannsynligvis store individuelle forskjeller til hva som er årsaken til at noen blir mobbet. Det som en person opplever som mobbing kan være helt akseptabelt av andre. Forsvaret består av mange ulike små og/eller store avdelinger med forskjellige arbeidsoppgaver (teknisk, operativt, administrativt, kontor eller felt) og fysisk og psykisk arbeidsmiljø (kulde, varme, isolasjon, jobbe tett sammen, stress, alvorlige hendelser), noe som vanskeliggjør en generell identifisering av årsaken til mobbing. Forsvarets hierarkiske organisasjon er også en utfordring. God ledelse er viktig for håndtering av, og forebygging mot, mobbing. Og det er viktig med god ledelse i alle ledd. Helt fra de minste gruppene som lag, som kan være alt fra 4 personer og opp hvor lagfører er lederen og opp til toppledelsen. Mobbekultur kan være et resultat av både lederen og kollegaer. Siden Forsvaret er en organisasjon med relativt høy andel turn-over, kan identifisering av enkelte "mobbeutsatte" miljøer det ene året ikke være gjeldende for det neste året da det er ny leder og kolleger på arbeidsplassen. Samtidig kan det være en generell kultur/ukultur i enkelte avdelinger som er mer eller mindre uavhengige av lederen.

Sammenlignet med valg av andre utdanning og yrke, vil det å velge seg inn i Forsvaret for både kvinner og menn, i større grad representere valg av en bestemt type livsstil (Batt-Rawden og Skålholt, 2010). I noen av intervjuene ble det kommentert at jenter som søker seg til Forsvaret ofte er veldig bevisst på at det er dette de ønsker å gjøre, noe som kanskje ikke gjelder for alle guttene som går inn i Forsvaret. Imidlertid er det færre kvinner som går over i lederstillinger og blir værende i Forsvaret sammenlignet med de mannlige kollegaer. I 2011 var 9,7 prosent av de vernepliktige kvinner og rundt 850 kvinner møtte til førstegangs-

tjeneste. Det var kun 16,5 prosent av kvinnene som søkte seg videre til grunnleggende befalsutdanning. I samme periode var det 8,5 prosent kvinner i den militære organisasjonen, (Forsvaret, 2012; Norges Offiserforbund, 2010) mens den politiske målsettingen for i 2008 var på 15 prosent, noe som er langt unna dagens tall (Norges Offiserforbund, 2010). Andel sivile kvinner i Forsvaret var på 32,5 prosent. I vår analyse fra helse- og miljøundersøkelsen i 2011 var det, som i årene tidligere, flest kvinner, militært ansatte og unge (under 30 år) som oppga å ha blitt mobbet i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse. Men det er verdt å merke seg at det var en relativ stor økning av personer som ble mobbet i aldersklassen 40 år og oppover. Å rekruttere samt beholde kvinner i det norske Forsvaret ser dermed ut til fortatt å være en stor utfordring. For å vurdere forsvaret som en reell valgmulighet, har kanskje både kvinner og menn et behov for å identifisere seg med det bildet som presenteres av tjenestemenn i forsvaret. I arbeidet med å få personer, og da særlig kvinner, til å bli værende i Forsvaret, vil det være viktig å identifisere ekskluderings- og inkluderingsmekanismer som særlig kvinnene utsettes for (Lauritzen et al., 2009). I befolkningen generelt er det en utbredt forestilling om at Forsvaret er et av de aller mest maskuline områder i arbeidsmarkedet, både blant menn og kvinner og blant mennesker innenfor og utenfor Forsvaret. Utgangspunktet for dette er at det eksisterer klare forestillinger om at noen yrker er ”mannlige” og at noen yrker er ”kvinnelige”, og dette påvirker bevisst eller ubevisst de valg vi gjør. Forskning har vist at 20 prosent av unge kvinner i Forsvaret slutter på grunn av mobbing eller seksuell trakassering (Steder, 2010, 2011). I Sverige viser undersøkelser at annen hver jente i Försvarsmakten har opplevd ubehag som følge av kommentarer eller lignende.

Unge kvinner som har stått fram i media forteller om konflikter og baksnakking, samt en utbredt machokultur, som skaper mistrivsel blant jentene. Flere av intervjudeltakerne i vår studie uttalte også at unge kvinner i Forsvaret er mye mer utsatt for baksnakking og ryktespredning sammenlignet med sine mannlige medsoldater og befal. Videre viser forskning at om jenter varsler fra om enkelte hendelser så blir de ofte betegnet som ”sytet”, og ender opp med å representere alle jenter i Forsvaret. Mange er derfor tilbakeholden med å melde i fra om negative ting de opplever. I vår studie fortalte noen av intervjudeltakerne at det ville være enklere å melde i fra hvis de opplevde at andre ble utsatt for mobbing og trakassering enn hvis de selv ble utsatt for noe. Dette fordi de var bekymret for hvilke konsekvenser dette ville få for dem rent yrkesmessig.

Dette handler selvsagt om sosiale konstruksjoner, et resultat av lange tradisjoner med fag og yrker dominert av ett bestemt biologisk kjønn. Dette betyr for det første at kulturen rundt yrket og faget er preget av dette kjønnets tradisjoner, holdninger, normer og omgangstone. Imidlertid ser vi også at yrkets innhold, det noen vil hevde er ”fag” og derfor kjønnsnøytralt, blir implisitt eller eksplisitt preget av det kjønn som har dominert yrket. Dette kan handle om tilsynelatende trivielle ting som bruk av bare det ene kjønn i illustrasjoner i lærebøker, eller i eksempler som henter sitt tema fra ting som klart tilhører det ene kjønns erfaringsverden, også når det ikke er nødvendig for fagets skyld. Det ene kjønns erfaringer gjøres kjønnsnøytrale og representative for alle, uavhengig av kjønn. Dette kan for eksempel skje gjennom at man basert på informasjon og data om en gruppe bestående av i hovedsak menn trekker konklusjoner om både kvinner og menn. Det ene kjønns virkelighet og situasjon blir på den måten definert som det normale, som virkeligheten, og det andre kjønns virkelighet forsvinner.

Dette er også viktige perspektiver, som bør tas med når en diskuterer kvinner i Forsvaret. Hvordan stemmer disse bildene med oppfatningene blant kvinner som arbeider i forsvaret i dag? I forbindelse med de kvalitative undersøkelsene i vår studie kom det blant annet fram at selv om det er mye fokus på likestilling med



kjønnsnøytral verneplikt, så er det et skille mellom gutter og jenter fra dag en. Videre ble det sagt at i de tilfeller jenter har blitt mobbet eller trakassert av det motsatte kjønn så er det ofte fordi guttene er sjalu på grunn av forskjellbehandling. Det er dessverre fortsatt en holdning blant menn/gutter i forsvaret at det er lettere for jenter å få fordeler både når det gjelder inntak til offisersutdanning og tildeling av leilighet/andre goder, som skyldes at Forsvaret har en viss jentekvote. De kvinnene som deltok i vår studie ønsket å bli behandlet på lik linje med mennene, slik at det var kvalifikasjonene som avgjørende og ikke hvilket kjønn de tilhørte.

Våre kvalitative undersøkelser viser at også mannlig befal opplever å bli mobbet, gjerne i form av forbigående karrieremessig, tilbakeholdelse av informasjon og/eller utestengelse fra møter. Videre blir det uttalt at yngre menn kan bli mobbet fordi de er annerledes enn de "sterke" mennene man ofte forbinder med Forsvaret. Det er rimelig å anta at det ikke eksisterer kun en kultur i Forsvaret som organisasjon. En så stor organisasjon som Forsvaret har flere målsetninger samt alternative måter å oppnå disse målene på (Zohar, 2000). Dette vil i sin tur medføre at ansatte i ulike grupper og avdelinger vil utvikle sin egen organisasjonskultur. I dette ligger det at arbeidsbetingelser i ulike yrker innen den samme organisasjonen varierer, noe som i sin tur medfører at arbeidsgruppen utvikler samme type responser basert på atferd, motivasjon og persepsjon i forhold til sitt miljø som vil bidra til at unike sub-kulturer utvikles på lavere organisatoriske nivåer (Dragoni, 2005; Hemmelgarn, Glisson, & Dukes, 2001; Zohar & Luria, 2005). Dette er i overensstemmelse med de erfaringer vi har i forbindelse med de kvalitative undersøkelsene, som viser at tendensen til en mer ukultur som mobbing og trakassering ved enkelte enheter/avdelinger er større sammenlignet med andre enheter/avdelinger. Forsvaret bør derfor legge til rette for et arbeidsmiljø som er tydelig på at de ønsker både kvinner og menn i Forsvaret gjennom et tydelig lederskap som verdsetter positive holdninger og samhold uansett kjønn, etnisitet og legning.

## 6 Forslag til tiltak for å redusere forekomst av mobbing og trakassering

Basert på resultatene fra delrapport I og II i dette forprosjektet vil vi fremme noen forslag til tiltak som Forsvaret kan velge å bruke i sitt arbeide fremover med å få ned forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering.

### **Holdningsendrende intervensjon i enkelte avdelinger hvor andelen som blir mobbet er høy**

Et forslag til bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid på en annen måte enn e-læringssystemet som Forsvaret jobber kontinuerlig med, er en intervensjonsstudie rettet mot et utvalg av avdelinger som har høy andel personer som oppgir at de har blitt mobbet. Dette for å tilpasse studien til den type avdeling det er snakk om. Jobber avdelingen stort sett på kontor kan det være en annen tilnærming enn om avdelingen jobber mest ute i felt. Det ville også være forskjellige måter å tilnærme seg et miljø i toppledelsen versus miljø på "grasrota". Vi foreslår å utføre en intervensjonsstudie fremfor et program/holdningskampanje, da intervensjonsstudien vil gi en tilbakemelding på om tiltaket/intervensjonen har hatt noen effekt. En slik evaluering kan gjøres både skriftlig og muntlig. En muntlig tilbakemelding fra personene involvert i intervensjonsstudien ville også bidra til utvidet kunnskap om hva som fungerer bra og hva som kan utbedres, annet en hva en spør om ved for eksempel en spørreundersøkelse eller skriftlig tilbakemelding. Dette vil være med på å gi et godt grunnlag for fremtidige endringer.

I dette forprosjektet har det ikke vært mulig å koble forekomst av mobbing med andre variabler fra helse- og miljøundersøkelsen i de enkelte avdelingene brutt opp på for eksempel bataljons eller kompani/eskadronsnivå, på grunn av kravet om anonymitet til enkeltindivider. En mer detaljert kartlegging av utsatte miljø mener vi ville vært hensiktsmessig for å tilpasse et mer skreddersydd opplegg for bevisstgjøring. Og med en mer detaljert kartlegging mener vi en kombinasjon av spørreundersøkelse med mer spesifikke spørsmål rettet mot mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet og intervju. Det er viktig at flest mulig besvarer undersøkelser slik at en får mer solide data.

Vi tror at holdningskampanjer som HEL kan ha hatt en positiv effekt på uheldig atferd som mobbing og trakassering. I 2007 innførte Forsvaret et program som hadde til hensikt å skape bevissthet rundt holdninger, etikk og ledelse i hele organisasjonen. Programmet skulle øke kunnskap, bevisstgjøring og refleksjoner for den enkelte, og det ble poengtert at ledere på alle nivå hadde et ansvar for at Forsvaret skulle ha en god organisasjonskultur som var preget av gode holdninger, høy etisk standard og god ledelse. Året etter, i 2008, var andelen personer som oppga å ha blitt mobbet på det laveste. Under intervjuene i dette forprosjektet kom det forslag om at det burde være satt av tid til gruppearbeid etter en hadde gått igjennom e-læringsprogrammet om holdning, etikk og ledelse som de hadde i 2010/2011. Dette for å diskutere og dele sine tanker med kolleger og eventuelt sin nærmeste overordnede. Andre igjen mente at e-læringsprogrammet tok for seg selvfølgeligheter og at de måtte bruke tid på noe som de mente ikke var presentert på en fornuftig måte.

Men selv om en erkjenner at det er mobbing i et miljø, er ikke endringen av denne negative trenden alltid nødvendigvis gjort i en enkel hånd vending. Årsak til mobbing kan ligge i både personlige, mellommenneskelige, organisatoriske og kulturelle forhold. Det er derfor viktig med kontrollerte tiltak hvor intervensjonen bør evalueres etterpå.

### **Oppfølging av årlige helse- og miljøundersøkelsen**

Data som blir samlet inn ved helse- og miljøundersøkelsene danner et fint grunnlag for å kartlegge eventuelle utfordringer som de enkelte avdelinger/enheter måtte ha. For å redusere negative faktorer som påvirker arbeidstakers hverdag på en uheldig måte og for å forbedre arbeidsmiljøet må tiltak iverksettes hvor det trengs.

Vår erfaring etter å ha snakket med personell fra Forsvaret er at evaluering av slike undersøkelser ikke blir gjennomført i alle avdelinger. Flere nevnte at de savnet å se at det arbeidet de la ned i å besvare spørreundersøkelsen faktisk resulterte i noe. Vi mener at en evaluering av helse- og miljøundersøkelsen på troppsnivå eller lavere, vil være hensiktsmessig. Hver enhet som må presentere en handlingsplan til sin overordnet, som oppsummerer hvilke tiltak de iverksetter for å ta fatt i de utfordringer som gjelder for deres enhet. Det behøver selvsagt ikke å være mobbing eller uønsket seksuell oppmerksomhet, det er mange andre faktorer som kan være utfordrende for enheter. Disse tiltakene vil igjen bli evaluert etter en kortere tidsperiode for å vurdere om de var effektive.

### **Intervju og observasjoner for å øke kunnskapsgrunnet om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet**

Forsvaret har en kompleks organisasjonsstruktur og de forskjellige avdelingene/grupperingene kan ha helt ulike arbeidsoppgaver og et ulikt arbeidsmiljø. Det er derfor utfordrende å utvikle en kvantitativ undersøkelse som tar hensyn til alle disse forskjellene, noe som igjen vanskeliggjør kartleggingen. I dette prosjektet ble det utført intervjuer av to ulike miljøer. Disse to miljøene hadde forskjellige arbeidsoppgaver, sammensetning av personale, lokasjon (by versus "bygdesamfunn"), og erfaringene deres om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet var forskjellige. For å kartlegge forekomst/årsaker/behovene ved ulike avdelinger/enheter mener vi det er stor gevinst å hente ved å prate med personell der for å få en større forståelse for hvordan en kan legge til rette for eventuelle tiltak som vil være skreddersydd for nettopp den avdelingen/enheten. Ved å prate med personer fra de forskjellige miljøene vil det også være mulig å få innsyn til andre faktorer som er viktige å ta med i betraktningen om hvordan en skal få redusert forekomsten av mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering. Slike tiltak kan være en intervensjonsstudie som beskrevet litt lengre ned.

Spørreundersøkelsen viser at det er langt flere kvinner som blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. For mobbing derimot, var det mer lik fordeling mellom kjønnene. Fra tilbakemeldinger via spørreskjemaet og intervju ble det oftest tatt opp at det var kvinner som ble mobbet og utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Det prates mer om kvinner og årsak til mobbing og trakassering og hva som kan gjøres for å forhindre dette, mens det er mer ukjent om hvorfor menn blir mobbet. Menn og mobbing var sjeldnere et tema, til tross for at også her blir personer mobbet. På grunn av dette mener vi det er viktig å rette et fokus mot menn og mobbing via kvalitative undersøkelser.

### **Bruk av Forsvarets helseregisteret for forskning på årsakssammenhenger**

Forsvarets helseregister inneholder store mengder av verdifullt datamateriale som kan brukes blant annet til forebyggende helsearbeid samt forebygging av en negativ utvikling i arbeidsmiljøet internt i Forsvaret eller til forskning.

Vi fikk i dette forprosjektet tilgang til et begrenset og anonymt datamateriale siden indirekte identifisering teoretisk var mulig. Vi mener det vil være hensiktsmessig å utføre mer detaljerte analyser på det datamaterialet som allerede ligger i dette helseregisteret. På grunn av at helseregisteret inneholder personentydig informasjon kan man trekke ut data fra samme person (uten å kjenne personens identitet) over tid. For å finne årsaker til hendelser eller sykdom, samt å se sammenhenger mellom ulike variabler og fra år til år, er dette en meget effektiv forskningsmetode.

I forbindelse med gjennomføringen av dette forprosjektet har vi fått en forståelse for at det blant noen av de ansatte i Forsvaret vi har snakket med, har en feil forståelse av hva det vil si å ha et register med personidentifiserbare data. Det burde bli allment kjent blant ansatte i Forsvaret at personvernet blir i høy grad tatt vare på, og at personidentifiserbare data krypteres og lagres adskilt fra helseopplysninger. Personer ansatt ved helseregisteret kan heller ikke se personidentifiserte data koblet opp mot helseopplysninger. All aktivitet i registeret blir dessuten loggført.

Siden helseregisteret er personentydig, er en annen unik egenskap med dette registeret at det er mulig å koble data fra Helseregisteret opp mot andre offentlige registre (Kreftregisteret, Norsk Pasientregister, NAV, Statistisk sentralbyrå etc.). Hele denne koblingsprosessen kan gjøres uten at navn eller annen personentydige data vil være synlige. Vi mener det er viktig at de ansatte får riktig informasjon om hvordan data i helseregisteret blir lagret og håndtert slik at tilliten til helseregisteret forsterkes, og på den måten øke svarprosenten på fremtidige helse- og miljøundersøkelser.

### **Forbedre de årlige spørreundersøkelsene av Forsvarets ansatte**

I 2011 var svarprosenten på Forsvarets helse- og miljøundersøkelse på 32 prosent. Dette er den laveste svarprosenten siden 2004. For å få pålitelige og valide data er det viktig med en svarprosent som ikke er for lav. Selv om det ikke er påvist store forskjeller i utvalgene på de som besvarer og ikke besvarer, er det uvisst om personer som blir mobbet eller trakassert i Forsvaret er under- eller overrepresentert blant de som besvarer helse- og miljøundersøkelsen.

Vi tror at det er nødvendig å kombinere medarbeiderundersøkelsen med helse- og miljøundersøkelsen. Data bør lagres i helseregisteret slik at en kan gjøre avanserte koblingsanalyser over tid. Flere av personene vi har pratet med i denne studien sier at de trodde det var én og samme undersøkelse, og at invitasjonen til undersøkelsen som kom sist – altså helse- og miljøundersøkelsen i 2011, bare var en purring på den første undersøkelsen som var medarbeiderundersøkelsen. I 2008 ble medarbeiderundersøkelsen og helse- og miljøundersøkelsen slått sammen og det året var svarprosenten på 48 prosent. Kun i årene 2004 og 2005 var den høyere. Det tar også mer tid å besvare to undersøkelser. Når flere av spørsmålene i de to undersøkelsene er like kan det oppfattes som unødvendig å svare på samme spørsmål flere ganger.

Et annet viktig moment er lengden på spørreskjemaet. Blir det for langt er det mulig at flere ikke er motiverte nok til å delta. Type spørsmål kan også ha noe å si for svarvilligheten blant de som er invitert til å delta i undersøkelsen. Under intervjuene i dette forprosjektet kom det frem at noen mente ti minutter var en slags grense for hvor lang tid det bør ta for å besvare et slikt skjema. Ti minutter er etter vår vurdering lite og kanskje urealistisk, men 20 minutter bør kunne være realistisk. Andre faktorer som kan påvirke svarvilligheten kan være tema som tas opp og hva undersøkelsen blir brukt til. Det kom også fram i intervjuene at personer savnet å se at det arbeidet de la igjen ved å besvare spørreundersøkelsene faktisk ble brukt. De

mente at det hadde ingen verdi i å svare på undersøkelsen for de så jo aldri noen resultater av den. Så synliggjøring av resultater fra slike undersøkelser er viktig. Og ikke minst, vise at det blir satt i gang tiltak det måtte trenge. Dette er beskrevet under som et eget punkt.

Under intervjuene kom det også frem at de ansatte savnet å få tid til å sette seg ned og besvare spørreskjemaet. I en nokså så hektisk hverdag blir det gjort en stadig prioritering for hva en skal gjøre den dagen. Og da ble besvarelse av spørreskjemaet stadig forskjøvet. Videre sa noen at i sin avdeling ba sjefen innstendig om at de måtte besvare undersøkelsen. Det er grunn til å tro at hvis de ansatte får satt av tid til å besvare spørreskjemaet, og at ledere oppmuntrer sine underordnede å besvare undersøkelsen, så vil flere besvare undersøkelsen.

### **Bevisstgjøring av ledere – et dagsseminar**

Det kom frem fra både kommentarfeltet i helse- og miljøundersøkelsen og intervjuene at det var tilfeller der lederen var den som mobbet. Noen mente det kunne være fordi det er en del ungt befalet som hadde blitt påvirket av en sjef med dårlige holdninger. De dårlige holdningene gikk da i "arv" til det unge befalet, som igjen utøvde et mindre bra lederskap. Vi fikk opplyst gjennom intervjuene i denne studien at det ved avdelinger der det var fokus på egen- og lederutvikling, var det svært lite mobbing i miljøet.

Det er ikke bare ledere som mobber. De fleste blir mobbet av kolleger. Også her er det viktig at lederen er klar på at slik uheldig atferd ikke tolereres. Og ledere må motiveres av sine ledere igjen slik at eventuell negativ holdning endres til et ønske om å ha en et godt og inkluderende arbeidsmiljø som alle trives i.

Vi mener derfor at det er viktig å bevisstgjøre personell i Forsvaret om at det skal være gode og sunne holdninger og et inkluderende arbeidsmiljø. En måte å bevisstgjøre alle ledere, både mellomledere og toppledelse, er å ha et dagsseminar hvor alle lederne etter tur og orden må frem i plenum for å gi en kort presentasjon av hvordan nettopp hun eller han aktivt forebygger uønsket atferd som mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering i sin avdeling/enhet. Det vil mest sannsynlig være hensiktsmessig å ha det på kompani/eskadronsnivå. Tilsvarende har blitt utført i andre store norske bedrifter som for eksempel Statoil.

Seminaret vil være en gylden mulighet for ledelsen å vise at de tar uheldig atferd alvorlig. I tillegg kunne ledelsen da presentere eventuelle handlingsplaner i forbindelse med å følge opp funnene fra helse- og miljøundersøkelsen. Videre kunne et slikt seminar inneholdt et foredrag om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet med hendelser som var hentet fra virkeligheten, og som kunne gi rom for ettertanke.

### **Synliggjøre at mobbing ikke tolereres**

Til tross for at det er nulltoleranse for mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret viser våre funn, både de kvantitative og kvalitative analysene, at dette likevel er problem for mange. Spesielt når det gjelder mobbing ser man en signifikant økning i antallet ansatte som oppgir at de blir utsatt for dette i forhold til foregående år. Det ser derfor ut til at man på en bedre og tydeligere måte må synliggjøre at mobbing ikke tolereres, slik at de ansatte gjøres mer bevisste på problematikken som mobbing medfører. I løpet av de kvalitative undersøkelsene kom det frem at flere kjente til mobbesaker, og i noen av tilfellene har det vært personen som ble mobbet som ble overflyttet til en annen avdeling og ikke personen som mobbet. Mobbing av andre skal aldri unnskyldes, men det kan være viktig også å finne en måte å kommunisere med mobberen

på for avdekke hvordan vedkommende opplever situasjonen. Det er ikke alltid at de er klar over at deres handlinger oppleves som mobbing av andre. Det er derfor viktig at man prøver å avklare situasjonen først for å se om man kan løse den der og da. Kanskje kunne en ordning som har vært slik at personer kan få ett eller to varsler om å endre seg, hvis ikke kan konsekvensene bli at de blir overflyttet til en annen avdeling.

### **En bedre kjønnsbalanse i Forsvaret**

Forskning viser at balanse mellom begge kjønn på arbeidsplassen er positivt for det psykososiale miljøet. Når det gjelder Forsvaret, så er det fortsatt en lang vei å gå før man har en mer balansert fordeling av kvinner og menn. Selv om det er en offisiell likestillingspolitikk i Forsvaret, så opplever mange kvinner at det er stor forskjell mellom politikken og den faktiske opplevelsen av den militære kulturen. Flere av deltakerne i den kvalitative undersøkelsen uttalte at de opplevde en sterk machokultur i Forsvaret, noe de også hadde forventet da de søkte seg dit. Imidlertid må det ikke være slik at kvinner nødvendigvis må bli en av gutta for å bli akseptert, men det må skapes et miljø som bidrar til at kvinner også ønsker å fortsette i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste. Et av tiltakene må være gjennom *holdningsskapende arbeid* blant menn i Forsvaret samt skape en *god dialog* mellom kjønnene, der utgangspunktet er at kvinner kan bidra på lik linje med menn, og at det er den faglige dyktigheten som avgjør om man er den rette person til å utføre jobben.

## 7 Konklusjon/hovedfunn

- Andelen ansatte i Forsvaret som oppga å ha blitt mobbet "en sjelden gang" eller oftere på arbeidsplassen det siste halve året, har økt fra 2008 (5,5 %) og 2010 (6,2 %) til 2011 (8,3 %). Tilsvarende studier fra annet norsk arbeidsliv viste at andelen som der ble mobbet var lavere, henholdsvis 4,5 % i 2005 og 4,9 % i 2007.
- En direkte sammenligning av ansatte i Forsvaret i 2011 og deltakere fra levekårsundersøkelsen fra 2009 viste at Forsvaret har en høyere andel som oppgir å ha blitt plaget eller ubehagelig ertet av kolleger (hhv. 4,6 og 2 %) og overordnet (hhv. 3,4 og 2 %).
- Kvinner (3,8 %) var mer utsatt for mobbing enn menn (3 %). Det stemmer med det som kom fram i de kvalitative undersøkelsene, der det ble kommentert at unge kvinner er mer utsatt for baksnakkelse og mobbing enn unge menn. Det er videre flere sivilt (4 %) enn militært ansatte (2,8 %) som blir mobbet. Det var en økning i andel mobbing blant de over 40 år. De som er under 30 og over 40 år var mest utsatt.
- De fleste blir mobbet av arbeidskolleger (48 %) etterfulgt av andre ledere i virksomheten (18 %) og nærmeste overordnet (17 %).
- Omtrent halvparten av de som oppga at de ble mobbet en gang i uken eller oftere, var blitt mobbet mer enn to år.
- Andelen som oppga at de hadde observert at andre ble mobbet på arbeidsplassen var signifikant høyere i 2011 (38,2 %) enn i 2010 (31,1 %).
- Blant de som skrev kommentarer i helse- og miljøundersøkelsen og blant intervjudeltakerne var det ulik erfaring med og kjennskap til mobbing i deres avdeling i Forsvaret. De som selv var blitt mobbet fortalte at de hadde opplevd å bli bevisst holdt utenfor i form av ekskludering fra møter, tilbakeholdelse av informasjon og tildeling av andre og mindre synlige arbeidsoppgaver enn stillingsinstruksen tilsa.
- Andelen personer som oppga at de var blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet sjeldent eller oftere var noe høyere i 2011 (4,3 %) enn i 2010 (3,2 %), men likt som i 2009 (4,5 %). Forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet lå rundt 3,2-4,5 % i årene 2006-2011.
- Unge, militære kvinner er mest utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet.
- I forhold til levekårsundersøkelsen fra 2009 er andelen uønsket seksuell oppmerksomhet noe lavere i Forsvaret.
- Av de som oppgir å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, sa 10 % at oppmerksomheten var ondartet/aggressiv (også likt med foregående år). Dette gir 0,3 prosent av det totale utvalget. Om lag like mange oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering i høy grad.
- 1,6 % oppga å ha blitt seksuelt trakassert "til en viss grad" eller "i høy grad" de siste seks måneder. 2,1 % oppga det samme for de siste 12 måneder.
- Det var hovedsakelig arbeidskolleger som trakasserte (47 %), etterfulgt av andre ledere i virksomheten (17 %) og andre (13 %).
- Samtlige kvinner som svarte at de ble seksuelt trakassert oppga at de ble trakassert av det motsatte kjønn. Menn oppga i omtrent  $\frac{3}{4}$  av tilfellene at de ble trakassert av det motsatte kjønn, mens  $\frac{1}{4}$  av mennene oppga at de ble trakassert av det samme kjønn.



Våre resultater viser at mobbing i Forsvaret øker. Uavhengig av hvordan forholdene er når det gjelder mobbing i annet norsk arbeidsliv viser våre funn for 2011 at det har vært en signifikant økning i andelen som oppgir at de blir mobbet i Forsvaret i forhold til resultatene fra helse- og miljøundersøkelsene i 2008 og 2010. Forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet har vært relativt jevnt i årene fra 2006-2011. Det er likevel mer enn hva Forsvaret har som mål siden Forsvaret har en nulltoleranse for slike negative handlinger.

Ut fra våre funn kommer vi med forslag til mulige tiltak for å få ned den uønskede forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet. Vi foreslår tiltak som går på holdningsendrende arbeid og systematisk oppfølging av helse- og miljøundersøkelsene. I tillegg foreslår vi å utføre intervju i større skala enn det som ble utført i dette forprosjektet, da disse ga nyttig informasjon. Forsvarets helseregister har et datamateriale som utvilsomt bør benyttes i større grad, gjerne til longitudinelle studier. Medarbeiderundersøkelsen og helse- og miljøundersøkelsen bør samkjøres og lagres i helseregisteret. Ellers så mener vi at synliggjøring og en bedre kjønnsbalanse er viktige tiltak. Tiltakene er kort oppsummert i tabellen under:

- **Intervensjonsstudie** – gjennomføre en holdningsendrende intervensjonsstudie i avdelinger der andel ansatte som oppgir å bli mobbet er høy
- **Oppfølging av HMS-undersøkelsen**, lage handlingsplan og gjennomføre tiltak
- **Intervju og observasjoner** – for å øke kunnskapsgrunnlaget. Dette gir viktig tilleggskunnskap som er med på å finne årsaker til mobbing og trakassering
- **Registeranalyser** – utnytte de ressursene som finnes i Forsvarets helseregister til blant annet longitudinelle studier
- **Forbedre de årlige spørreundersøkelsene** – kombinere medarbeidersamtalen med helse- og miljøundersøkelsen, bedre svarprosent, tilrettelegge for å besvare undersøkelsen
- **Dagsseminar for bevisstgjøring**– der ledere på ulike nivå forteller hva de gjør for å forebygge mobbing og trakassering
- **Synliggjøring** – gjøre det mer synlig at mobbing og trakassering ikke tolereres
- **En bedre kjønnsbalanse** – økt kvinneandel kan være positivt, men mindre forskjellsbehandling



## 8 Referanser

Arbeidstilsynet. (2012). Arbeidsmiljøloven § 4-3. [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no).

Batt-Rawden, K. B. & Skålholt, A. (2010). Andre notat i prosjektet "Forskning på årskull" med resultater fra luftforsvaret (*Rep. No. ØF-notat nr 13/2010*). Østlandsforskning.

Berthelsen, M., Skogstad, A., Hauge, L.J., Nielsen, M.B., Einarsen, S. (2008). Mobbing og utstøtning i arbeidslivet: Resultater fra en landsrepresentativ og longitudinell undersøkelse. *Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK)*, Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen.

Dragoni, L. (2005). Understanding the emergence of state goal orientation in organizational work groups: The role of leadership and multilevel climate perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1084-1095.

Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.

Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B. et al. (2007). Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv. *Bergen Bullying Research Group*: Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen.

Finne, LB., Knardahl, S., Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress - a prospective study of Norwegian employees. *Scand J Work Environ Health*, 37, 276-287.

Forsvaret (2012). [www.forsvaret.no](http://www.forsvaret.no).

Gutek, B. A., Murphy, R. O., & Douma, B. (2004). A review and critique of the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ). *Law and Human Behavior*, 28, 457-482.

Hemmelgarn, A. L., Glisson, C., & Dukes, D. (2001). Emergency room culture and the emotional support component of family-centered care. *Children's health care*, 30, 93-110.

Lahelma E, Lallukka T, Laaksonen M, Saastamoinen P, Rahkonen O. (2012). Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study. *J Epidemiol Community Health*, 66.

Lauritzen, T., Leirvik, B. S. T., & Ellingsen, A. (2009). "Vi er ikke sånne jente-jenter" Første underveisnotat i prosjektet "Forskning på årskull" med resultater fra intervju med vernepliktige, befal og vervede (*Rep. No. ØF-notat nr: 09/2009*). Lillehammer: Østlandsforskning.

Statistisk Sentralbyrå (2009). Levekårsundersøkelsen. [www.ssb.no](http://www.ssb.no).

Magerøy, N., Lau, B., Riise, T., & Moen, B. E. (2009). Association of psychosocial factors and bullying at individual and department levels among naval military personnel. *J.Psychosom.Res.*, 66, 343-351.

Nielsen, MB., Einarsen, S. (2012). Prospective relationship between workplace sexual harassment and psychological distress. *Scand J Work Environ Health*, 38, 38-46.

Norges Offisersforbund (2010). [www.nof.no](http://www.nof.no).

NOU 2008 (Norges offentlige utredninger): 6 (2008). Oslo: *Barne- og likestillingsdepartementet*.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56, 1213-1232.

Steder, FB., Hellum, N., Skutlaberg, K. (2009). Forskning på årskull fra sesjon og framover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret. *Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) FFI-rapport 2009/01335*.

Steder, FB. (2010). Kvinner i Forsvaret - quo vadis?. *Norsk Militært Tidsskrift*.

Vie, TL., Glasø, L., Einarsen, S. (2012). How does it feel? Workplace bullying, emotions and musculoskeletal complaints. *Scand J Psychol*, 53, 165-173.

Vie, TL., Glasø, L., Einarsen, S. (2011). Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying. *J Psychosom Res*, 70, 37-43.

Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, 587-596.

Zohar, D. & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: cross level relationships between organization and group level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90, 616-628.

Øren, A & Bjerkan A.-M. (2011). Delrapport I: Forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, Helse- og miljøundersøkelsene 2004-2010. *SINTEF Rapport A19551*.

## 9 Vedlegg

### 9.1 Spørreskjema helse- og miljøundersøkelsen i 2011

Vedlagt ligger spørreskjemaet for Forsvarets helse- og miljøundersøkelse i 2011.

+ +

# Velkommen til Forsvarets helse- og miljøundersøkelse 2011



Forsvarssjefen har gitt FSAN oppdraget med å gjennomføre de årlige helse- og miljøundersøkelser i Forsvaret. Oppdraget ivaretas av Forsvarets helseregister. Forsvarets helseregister er rettslig hjemlet i Helseregisterloven etter vedtak i Stortinget i 2004 og forskrift vedtatt av Kongen i Statsråd 24. april 2006.

Databehandlingsansvaret tilligger Forsvarsdepartementet, som godkjenner helseregisterets sikkerhåndbok med prosedyrer. Datatilsynet er tilsynsmyndighet. Forsvarets helseregister har flere fysiske og elektroniske sikkerhetstiltak. Databehandlingsansvaret ivaretas av FSAN; det daglige ansvaret tilligger sjef for militærmedisinsk epidemiologi (MME) i FSAN. Som en ekstra sikkerhet har ingen befal (heller ikke SjøFSAN) adgang til lokalet for helseregisteret, og ingen myndighet i Forsvaret kan kreve innsyn i hva enkeltpersoner svarer på undersøkelser utgått fra Forsvarets helseregister.

Forsvarets helseregister sender ut statistikk over svarfordelingen i avdelinger på de mest sentrale tema i spørreundersøkelsen. Mer omfattende statistiske analyser foretas i MME på anonymiserte data. All rapportering fra Forsvarets helseregister vil omfatte grupper som er så store at enkeltpersoner ikke kan gjenkjennes.

Rapporter fra tidligere helseundersøkelser finner du på [MMEs webside](#):

<http://intranett.mil.no/felles/fsan/start/avd/fagavd/mme/> (Forsvarets intranett).

MME har samarbeid med andre forskningsinstitusjoner. Universitetet i Bergen har spesialkompetanse på mobbing og seksuell trakassering, og har bidratt med spørsmål om dette temaet. De vil støtte Forsvaret i analysen av svarene på disse spørsmålene og vil derfor få adgang til disse data, men dataene vil selvsagt være anonymisert.

Opplysningene du oppgir kan kun brukes til formål som nevnt i registerets forskrift. I det lang oppfølgingstid er en forutsetning for å avdekke skadelige seinvirkninger av miljøforhold, vil data ikke slettes. I henhold til helseregisterloven har du til enhver tid rett til innsyn i hvilke opplysninger som er registrert på din person. Du har krav på at eventuelle feil blir rettet og slettet. Du kan lese hele "Forskrift om innsamling og behandling av opplysninger i Forsvarets helseregister" på FOVID (intranett) eller Lovdata (internett)

Spørsmål om helse- og miljøundersøkelsen kan rettes til Forsvarets helseregister:

[forsvarets helseregister@mil.no](mailto:forsvarets helseregister@mil.no)

Vi vil sende ut påminnelser til de som ikke har svart om en måneds tid.

Med vennlig hilsen

Forsvarets helseregister

## 1. Obligatoriske spørsmål

- Ja**, jeg ønsker å delta i spørreundersøkelsen og samtykker med dette til at mine svar registreres og lagres i Forsvarets Helseregister, samt at de kan kobles med data fra Forsvarets egen helsetjeneste og andre nasjonale helseregistre så lenge dette er egnet til å kaste lys over forholdet mellom helse og arbeidssituasjon og behandlingen foretas i tråd med mottatt informasjon.
- Nei, jeg ønsker ikke å delta i spørreundersøkelsen. (Husk å returnere skjemaet.)  
Hva er årsaken til at du ikke fyller ut spørreskjemaet?
- |   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
| 1 | Vil ikke delta fordi jeg føler at sikkerheten er for dårlig.....   | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Vil ikke delta fordi undersøkelsen er for omfattende (tar for mye tid).....  | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Jeg skulle ikke hatt skjemaet, da jeg er pensjonist, langtidssykemeldt, innleid konsulent, har sluttet i Forsvaret, har kun en liten deltidstilling, har korttidsengasjement eller lignende .... | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Har ikke tilgang til usjenert plassert PC.....   | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Vil ikke delta av annen årsak.....   | <input type="checkbox"/> |

+

**2. Hvordan er helsen din for tiden alt tatt i betraktning?**

- 1:  Dårlig      2:  Ikke god      3:  God  
 4:  Meget god      5:  Særdeles god

**3. Har du vært syk siste 12 mnd?**

(Se bort fra lettere, forbigående sykdommer som forkjølelse)

Hvis ja, hvilke sykdommer: Syk

01. Kreft   
 02. Hjertesykdom   
 03. Høyt blodtrykk   
 04. Sukkersyke   
 05. Muskel-/skjelettlidelser   
 06. Astma/bronkitt   
 07. Allergisk hudsykdom   
 08. Psykiske plager   
 09. Infeksjon/betennelsessykdommer   
 10. Annen sykdom

**4. Har du vært skadet siste 12 mnd?**Hvis ja, hvilken type skade: Skade

1. Muskel/sene i armer   
 2. Muskel/sene i ben   
 3. Leddskader i armer/hender   
 4. Leddskader i ben/føtter   
 5. Annen skade i bevegelsesapparatet (brudd etc)   
 6. Hørselsskade   
 7. Forfrysning   
 8. Annen skade

**5. Angi i hvilken grad du de siste to mnd har vært plaget av:**

- 1: tretthet             
 Ingen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 I stor grad  
 2: konsentrasjons-            
 svikt Ingen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 I stor grad

**6. Har du siste to mnd:**Ja

1. Gått ned i vekt uten at du aktivt har prøvd å slanke deg?   
 2. Lett fått infeksjoner?   
 3. Ofte hatt diaré?   
 4. Hatt nummenhet, kribling eller nedsatt følelse i armer eller ben?   
 5. Hatt søvnvansker?   
 6. Hatt utslett?

**7. Har du for tiden smerter i ledd?**

	Ja	Nei
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8. Har du for tiden muskelsmerter?**Hvis ja, marker smerteområdene: Smerter

1. Hode   
 2. Nakke   
 3. Øvre/midtre del av ryggen   
 4. Nedre del av ryggen

+

5. Skulder   
 6. Arm/håndledd/hender   
 7. Hofte/lår/knær   
 8. Legg/fot   
 9. Kroppen ellers

**Informasjon**

Nå følger noen spørsmål om kondisjon, fysikk etc. Hvis omstendighetene akkurat nå er ekstraordinære og midlertidige, som for eksempel graviditet, skader eller lignende, svarer du ut fra hvordan forholdene var tidligere.

**9. Hvordan vurderer du egen kondisjon/utholdenhet i forhold til obligatoriske krav som 3000m løp etc?**

Vil klare kravene...

- 1:  meget lett      2:  relativt lett      3:  må ta i  
 4:  så vidt      5:  klarer neppe kravene  
 6:  vet ikke/ikke relevant

**10. Hvordan vurderer du egen kondisjon/utholdenhet sammenliknet med andre på samme alder?**

- 1:  mye dårligere      2:  noe dårligere      3:  vanlig  
 4:  noe bedre      5:  mye bedre

**11. Hvor mange timer i uken er du så fysisk aktiv i fritiden at du blir andpusten og/eller svett?**

(Arbeids- og skolevei regnes med.)

- 1:  ingen      2:  ca ½ time      3:  ca 1 time  
 4:  ca 2-3 timer      5:  ca 4-6 timer      6:  mer enn 6 t

**12. Benytter du muligheten til å trene i arbeidstiden?**

Det refereres her til de to timer i uken som alle kan bruke til fysisk trening i arbeidstiden.

- 1:  Nei      2:  Sporadisk      3:  Vanligvis

**13. Hvilken grad av fysisk aktivitet kreves vanligvis i din jobb?**

- 1 Meget lite      Oftest sittende  
 2 Lite      Står/går med liten muskelaktivitet  
 3 Middels      Muskelarbeid med middels aktivitet  
 4 Mye      Muskelarbeid med høy aktivitet/økt pust  
 5 Svært mye      Muskelarbeid med høy intensitet og kraftig økt pust

**14. Vekt og høyde:**

Vet du ikke nøyaktig høyde og vekt, avrund til et cirka-tall.

Vekt (hele kg)  kgHøyde (hele cm)  cm**15. Vurder hvor mye hvert symptom har vært til plage eller ulempe for deg siste uke.**

Symptom	Ikke i det hele	Litt	En god del	Svært mye
1. Engstelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nervøs eller urolig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Anklager deg selv for ting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Følelse av håpløshet for framtida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Nedfor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

+



+

**27. Type tjeneste/arbeid**Størstedelen av tjenesten siste 12 måneder har vært:1:  innenlands 2:  utenlands**Type primærarbeidssted siste 12 måneder:**

Har du hatt flere, angi det som har vært mest betydningsfullt. Du kan bare velge ett alternativ.

01:  Felt 02:  Luftfartøy  
 03:  Maskinrom (båt/ubåt) 04:  Sjøfartøy ellers  
 05:  Landfartøy (kjøretøy) 06:  Verksted  
 07:  Fjellanlegg/underjordisk/kjeller uten vindu  
 08:  Kontor 09:  Lager  
 10:  Kjøkken 11:  Skole  
 12:  Annet

**Funksjon (meste av tiden) siste 12 måneder:**

01:  Operativ tjeneste 02:  Sanitet  
 03:  IKT 04:  Administrasjon  
 05:  Logistikk/forsyning 06:  Lærer/instruktør  
 07:  Under utdanning/opplæring, kadett, lærling  
 08:  Bygg og anlegg 09:  Vakt, sikring, brann  
 10:  Vedlikehold 11:  Annet

**28. Har du lederansvar?**1:  Ja 2:  Nei**29. Involvering i arbeidet**

	Helt enig	Uenig	Nøytral	Enig	Helt enig
1. Jeg liker å være opptatt av jobben min mesteparten av tiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Den største tilfredsstillelsen i mitt liv kommer fra jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**30. Hvor mange timer overtid/mertid arbeider du vanligvis per måned?**1:  0-4 2:  5-9 3:  10-19 4:  20 eller mer**31. Hvor mange reisedøgn har du vanligvis per år?**1:  0-9 2:  10-19 3:  20-29 4:  30-59  
5:  60-99 6:  100 døgn eller mer**32. Omtrent hvor høy var husstandens samlede inntekt siste år?**

(Samlet brutto årsinntekt før skatt og fradrag)

1:  Under 200 000 2:  - 250 000  
 3:  - 300 000 4:  - 350 000  
 5:  - 400 000 6:  - 450 000  
 7:  - 500 000 8:  - 550 000  
 9:  - 600 000 10:  Høyere

**33. Hvor mange personer i alt står deg så nær at du kan regne med å få hjelp hvis du har personlige problemer av betydning?**1:  ingen 2:  én-to 3:  tre-fem 4:  flere enn fem**34. Hva er din sivilstatus nå?**

1:  gift 2:  samboende  
 3:  ugift/ikke samboende 4:  enke/enkemann  
 5:  separert 6:  skilt

**35. Har du omsorgsansvar?**

+

+

	Ja
For barn under 18 år	<input type="checkbox"/>
For andre	<input type="checkbox"/>

**36. Samspillet mellom jobb og hjem**

	Meget sjelden/aldri	Meget sjelden	Nokså ofte	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte/alltid
1. Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**37. Har du i løpet av siste 12 mnd hatt spesielle langvarige problemer eller belastninger av følgende art?**

Du kan velge mer enn ett alternativ (eller ingen)	Ja
1 Økonomiske problemer/boligproblem (betaling/husleie/lån/forpliktelser)	<input type="checkbox"/>
2 Arbeidsproblemer (arbeidsløs/usikkert arbeidsforhold/samarbeidsproblem)	<input type="checkbox"/>
3 Familieproblemer (krangel/samlivsproblem/generasjonsproblemer)	<input type="checkbox"/>
4 Personlige problemer (ift andre utenom familien)	<input type="checkbox"/>
5 Annet	<input type="checkbox"/>

**38. Har du i løpet av siste 12 mnd opplevd følgende livshendelser/belastninger?**

Du kan velge mer enn ett alternativ (eller ingen)	Ja
01. Tap av arbeid	<input type="checkbox"/>
02. Flyttet (etter eget ønske)	<input type="checkbox"/>
03. Tvungen flytting	<input type="checkbox"/>
04. Tap av sosialt nettverk	<input type="checkbox"/>
05. Selv hatt alvorlig kroppslig sykdom/skade	<input type="checkbox"/>
06. Alvorlig sykdom/skade i nærmeste familie	<input type="checkbox"/>
07. Dødsfall i nærmeste familie	<input type="checkbox"/>
08. Dødsfall andre nære	<input type="checkbox"/>
09. Skilsmisse/separasjon	<input type="checkbox"/>
10. Urettferdig behandlet	<input type="checkbox"/>
11. Annet negativt	<input type="checkbox"/>

**39. Hvis du siste 12 mnd har flyttet, har flyttingen skyldtes ditt arbeidsforhold til Forsvaret?**1:  Ja, utelukkende 2:  Delvis 3:  Nei**40. Pendling**

Hvor mange netter per måned overnatter du vanligvis hjemmefra på grunn av lang reisetid til arbeidsplassen?

1:  Ingen 2:  1-5 netter  
 3:  6-10 netter 4:  11-15 netter  
 5:  16-20 netter 6:  Fler enn 20 netter

**41. Lengde på reisevei til jobb**

På en vanlig dag, hvor lang tid bruker du på å komme deg til arbeidsstedet fra du går ut døren hjemme?

+

- +
- 1:  Under 10 minutter      2:  10 - 20 minutter  
 3:  21 - 40 minutter      4:  41 - 60 minutter  
 5:  Mer enn 60 minutter

#### 42. Fremkomstmiddel

Hvilket fremkomstmiddel bruker du i hovedsak til jobb?

- 1:  Bil                                      2:  Motorsykel/moped  
 3:  Kollektivtransport              4:  Sykkel  
 5:  Egne ben (går)                      6:  Annet

#### 43. Er du berørt av omorganiseringen i Forsvaret?

- 1:  nei, ikke berørt  
 2:  i liten grad/av liten betydning  
 3:  berørt, men det har liten eller positiv betydning  
 4:  berørt på moderat negativ måte  
 5:  berørt på svært negativ måte

#### 44. Er det noen fare for at du kan miste ditt nåværende arbeid i nærmeste framtid?

- 1:  svært sannsynlig                      2:  mulig  
 3:  usikkert                                      4:  lite sannsynlig  
 5:  svært lite sannsynlig

#### 45. Har du i arbeidet opplevd livstruende situasjoner siste år?

- 1:  Nei                                      2:  Én gang  
 3:  To ganger                              4:  Flere ganger

#### 46. Har du i arbeidet opplevd andre kritiske/dramatiske hendelser siste år?

- 1:  Nei                                      2:  Én gang  
 3:  To ganger                              4:  Flere ganger

➔ Hvis du svarte nei på 45 og 46, gå til spm 48 ➔

#### 47. I hvilken grad passet utsagnene for deg de første to ukene etter kritisk hendelse/situasjon?

Har det vært flere hendelser/situasjoner, svar ut fra hvordan du hadde det etter den verste.

	Ikke i det hele tatt	Lite	Moderat	Ganske mye	Svært mye
1. Tanker om hendelsen/situasjonen har trengt seg på også når jeg ikke har villet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeg har sovet urolig og har våknet om natten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ting jeg så og hørte, kunne plutselig bringe fram minner om hendelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg har vært klar over at jeg enda har mange følelser om hendelsen, men jeg har ikke sluppet dem til	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeg har kjent meg vaksom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 48. Har du noen gang deltatt i internasjonale operasjoner?

- 1:  Ja                                      2:  Nei

➔ Hvis nei, gå til spørsmål 55 ➔

#### 49. Hvor lenge er det siden forrige gang du deltok?

- +
- 1:  Under 6 måneder                      2:  6-12 måneder  
 3:  12-18 måneder                      4:  18-24 måneder  
 5:  24-36 måneder                      6:  Mer enn 36 måneder

#### 50. Varighet

Hvor mange måneder har du til sammen deltatt i internasjonale operasjoner de siste 3 årene?

- 1:  Ingen                                      2:  Inntil 6 måneder  
 3:  6 - 12 måneder                      4:  12 - 18 måneder  
 5:  18 - 24 måneder                      6:  Over 24 måneder

#### 51. Internasjonale operasjoner, detaljer

Nedenfor kommer noen spørsmål om din siste tjeneste i internasjonale operasjoner.

Hvis noen av spørsmålene er irrelevante eller du ikke kan svare, hoppes de over.

I hvilken grad gjaldt følgende?

	Svært ofte	Oft	Av og til	Stelden	Aldri
01 Var det mulig å hvile ut skikkelig mellom oppdragene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 Var det mulig å være uthvilt før og etter leave-perioden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 Var det mulig å være uthvilt under leave-perioden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 Hadde du mulighet til å trekke deg tilbake så mye du trengte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 Fikk du anledning til det privatlivet du behøvde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06 Ble din avdeling noen gang utsatt for trusler med våpen/vold?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07 Ble du/ditt lag noen gang utsatt for stridigheter med våpenbruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08 Var du vitne til død forårsaket av konflikten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09 Truet du selv noen med våpen under din tjeneste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 - hvis ja, var dette i samsvar med instruksjonen din?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Var du eller din avdeling på noe tidspunkt i noen av partenes varetekt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Ble du noen gang under utførelse av tjenesten militært ydmyket/krenket?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Var du noen gang vitne til overgrep mot sivile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Var du noen gang involvert i å skåne sivile fra overgrep?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15-16 Var du noen gang <i>i alvorlig tvil</i> om hva du skulle gjøre					
- i en militær situasjon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- som vitne til overgrep?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Var du noen gang redd for å bli skadet/ miste livet under tjenesten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



+

**52. Tilpasning**

På en skala fra 1 til 5, hvor vanskelig var det å finne tilbake til din plass/rolle på områdene nedenfor etter at du kom hjem fra din siste tjeneste i internasjonale operasjoner?

Lett Vanskelig  
1 2 3 4 5

1. Familielivet
2. Arbeidslivet
3. Andre sosiale arenaer

**53. Jeg er interessert i å delta i internasjonale operasjoner i løpet av de neste 2 årene**

Hvor enig er du i utsagnet?

- 1:  Helt uenig
- 2:  Delvis uenig
- 3:  Verken enig eller uenig
- 4:  Delvis enig
- 5:  Helt enig

**54. Hva er de viktigste grunnene til at du ønsker å delta eller har deltatt i internasjonale operasjoner?**

Marker 2 alternativer.

- 1:  Være med å dele belastning
- 2:  Faglige utfordringer, lærerikt
- 3:  Hjelp andre i nød og lidelse
- 4:  Bidra i kampen mot terror
- 5:  Lønnsmessige forhold
- 6:  Spennning, eventyrlyst
- 7:  Karrierefremmende
- 8:  Lojalitet til Forsvaret
- 9:  Annet

**55. Følgende 10 punkter beskriver vanlige reaksjoner på ulike opplevelser.**

Svar ut fra hvordan du har hatt det siste uke (7 dager).

Aldri Ofte  
1 2 3 4 5 6 7

- 01 Søvnproblemer
- 02 Drømmer med mareritt om hendelser
- 03 Irritasjon (blir lett irritert eller ergerlig)
- 04 Depresjon, føler meg nedtrykt
- 05 Skvettenhet ved plutselige lyder eller brå bevegelser
- 06 Tendens til å isolere meg fra andre
- 07 Følelsene svinger lett opp og ned
- 08 Dårlig samvittighet, selvbekreidelse, skyldfølelse
- 09 Frykt for steder eller situasjoner som kan minne om det negative
- 10 Anspenhet i kroppen

+

**56. Hvis du har hatt plager som beskrevet ovenfor, er disse plagene knyttet til minner om livstruende eller kritiske hendelser?**

- 1:  Ja 2:  Nei

**57. Hvis ja, opplevde du disse hendelsene under tjeneste i internasjonale operasjoner?**

- 1:  Ja 2:  Nei

**58. Oppstår eller forsterkes disse plagene når du opplever visse ting nevnt nedenfor?**

Du kan angi mer enn ett svaralternativ

- 1:  Lyder
- 2:  Lukter
- 3:  Situasjoner
- 4:  Andre konkrete og spesielle forhold

**59. Hva er din mest typiske måte å handle på når du står overfor et vanskelig problem?**

- 1:  Forsøker å påvirke situasjonen
- 2:  Tilpasser deg situasjonen
- 3:  Unngår situasjonen
- 4:  Venter og håper at det går over av seg selv

**60. Generell beskrivelse av ditt arbeid**

Gjelder følgende?	Svært ofte	Ofte	Av og til	Nesten aldri
01. Oppjaget/stressende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02. Stort tidspress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03. Kan selv bestemme eget arbeidstempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04. Bestemmer selv pauser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05. Bestemmer selv arbeidsmengden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06. Stor arbeidsmengde/for mye å gjøre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Arbeidet hopper seg opp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Arbeidsoppgavene for vanskelige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09. Utfører arbeidsoppgaver som krever mer opplæring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Får brukt evner/kunnskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Arbeidet er utfordrende på en positiv måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Gir utfoldelse/tilfredshet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Frihet til å bestemme og planlegge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Åpent/tillitsfullt forhold til overordnede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Får hjelp av nærmeste sjef til å utvikle ferdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Oppmuntres til å delta i viktige avgjørelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Liten kontakt med andre på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Vonde arbeidsstillinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Arbeider med hendene over skulderhøyde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Nær øvre grense for fysisk ytelse/kapasitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Utsettes ofte for kulde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

+

+

22. Utsettes ofte for kulde + fuktighet    **61. Fyller du selv kravene til kompetanse i din stilling?**

Svaralternativ "matcher ikke" benyttes når påkrevd kompetanse er av en annen type/innenfor annet fagfelt enn den du innehar.  
Min kompetanse er:

- 1:  Passe      2:  For lite    3:  For mye  
4:  Matcher ikke    5:  Vet ikke

**62. Er det forventet/planlagt aktivitet i 2011 i din avdeling som det kan bli vanskelig å gjennomføre pga mangel på personell?**

- 1:  Ja    2:  Nei    3:  Vet ikke

**63. Rolleforventninger i ditt arbeid**

	Meget sjelden	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte
1. Er det fastsatt klare mål for din jobb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vet du nøyaktig hva som ventes av deg i jobben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**64. Tilfredshet i ditt daglige arbeid**

Hvor fornøyd er du med følgende?	Lite							Meget						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Det ansvar du har	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Variasjon i arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

3. Arbeidskolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Fysiske arbeidsforhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bruk av egne evner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jobben, vurdert samlet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Frihet ved valg av arbeidsmetoder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Anerkjennelse for godt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**65. Det sosiale miljø på arbeidstedet**

Er du enig/uenig i følgende utsagn? Grader hvert av dem på en skala fra 1-5	Enig			Uenig	
	1	2	3	4	5
1. Ansatte er stolte av avdelingen/jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ansatte bryr seg om hverandre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Det er godt samhold i avdelingen/på jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Folk tar initiativ/oppmuntrer hverandre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. De erfarne tar seg av nykommere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ansatte oppmuntrer hverandre til felles aktiviteter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**66. Støtte på jobb**

Er du enig eller uenig i følgende utsagn? Grader hvert av dem på en skala fra 1-5.	Svært lett	Lett	Middels	Vanskelig	Svært vanskelig
1. Hvor lett er det i jobbsammenheng å få hjelp til å bearbeide opplevelser/hendelser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hvor lett er det å få støtte og hjelp i arbeidet fra kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Hvor lett er det å få støtte og hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hvor lett er det å få praktisk hjelp i et knipetak?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**67. Stress, del 1**

Grader hver situasjon på en skala fra 1-9, etter hvor stressende du opplever situasjonen.

For å få en felles forankring, bes du ta utgangspunkt i at det å få tildelt ubehagelige arbeidsoppgaver av de fleste klassifiseres som moderat stressende ="5".

Stressende arbeidsrelaterte situasjoner og hendelser	Mengde stress								
	lite			moderat			mye		
01. Samarbeidsproblemer med overordnet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02. Mangelfull støtte fra overordnet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03. Mangel på anerkjennelse av godt utført arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04. Tildeling av økt ansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05. Vanskeligheter med å komme overens med overordnet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06. Ta viktige avgjørelser på stedet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Dårlig eller mangelfull ledelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Hyppige avbrytelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09. Hyppige skiftninger fra enkle til krevende oppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Overholde tidsfrister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

+

+

+

**68. Stress, del 2**

For hver av de jobberelaterte situasjonene listet opp i forrige spørsmål, angi omtrent hvor mange dager i løpet av de siste 6 måneder du personlig har erfart denne situasjonen/hendelsen.

Stressende arbeidsrelaterte situasjoner og hendelser	Antall dager da situasjonen oppsto i løpet av de siste 6 månedene.									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
01. Samarbeidsproblemer med overordnet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02. Mangelfull støtte fra overordnet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03. Mangel på anerkjennelse av godt utført arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04. Tildeling av økt ansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05. Vanskeligheter med å komme overens med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06. Ta viktige avgjørelser på stedet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Dårlig eller mangelfull ledelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Hyppige avbrytelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09. Hyppige skiftninger fra enkle til krevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Overholde tidsfrister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

+

+

### 69. I hvor stor grad har du vært eksponert for følgende miljøforhold i tjenesten siste 12 måneder?

Miljøforhold	Vet ikke	Ingen	Litt	20% av tiden	Mer enn 20%
01. Støv og gasser i oppholdsrom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02. Dårlig ventilasjon/luft oppholdssted	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03. Desinfeksjon- eller rengjøringsmidler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04. Hudkontakt med olje/bensin/diesel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05. Damp fra olje/bensin/diesel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06. Røyk fra olje/kull fyring/brann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Kullstøv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Eksos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09. Industrirøyk ellers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Fin sand/sandstøv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Asbest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Metallstøv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Bly	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Radon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Radarstråler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Annen elektromagnetisk stråling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Sol/ultrafiolett stråling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 70. Psykososiale belastninger i arbeidet siste 12 mnd

Ta stilling til hvor ofte tingene under forekommer. Er det spørsmål du ikke ønsker å svare på, kan du hoppe over spørsmålet.

	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte	Ønsker ikke å svare
01. Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02. Forekommer det på ditt arbeidssted forskjellsbehandling grunnet i kjønn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03. Har du selv blitt forskjellsbehandlet på jobben grunnet kjønn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04. Forekommer det på ditt arbeidssted forskjellsbehandling grunnet i alder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05. Forekommer det på ditt arbeidssted forskjellsbehandling grunnet i yrkeskategori?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06. Blir noen mobbet eller trakassert på ditt arbeidssted?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra når du har en annen mening?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Jaktes det på syndebukker på ditt arbeidssted når noe går galt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09. Er frykten for å gjøre feil så sterk at den fører til handlingslammelse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

10. Har du blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben siste 12 mnd?

### 71. Hvis du har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben siste 12 mnd, hvordan oppfattet du oppmerksomheten?

- 1:  Godartet  
 2:  Ondartet/aggressiv  
 3:  Ønsker ikke å svare

### 72. Kommunikasjon og ledelse i avdelingen

	Meget sjelden	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Ofte
1. Er kommunikasjonen god nok i avdelingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Er informasjonen fra ulike kilder motstridende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Er avdelingen stivbent/regelstyrt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Er arbeidsmiljøet avslappet og behagelig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Mobbing og trakassering

Du får nå en rekke spørsmål om mobbing og trakassering. Vi må gjøre oppmerksom på at Forsvarets helseregister har juridiske forpliktelser i forhold til personvern. Selv om vi blir oppmerksomme på kritikkverdige forhold eller faktiske lovbrudd kan vi ikke gripe inn eller informere noen om hvem det gjelder. Forsvaret tilbyr to muligheter i slike tilfeller i tillegg til den ordinære verneombudsordningen:

#### • Forsvarets offisielle varslingskanal. Kontaktinformasjon ved varsling til sentral varslingskanal:

- Varslingstelefon sivil (Grønt nummer): 800 89 666
- Varslingstelefon militær: 0510-9666
- E-post: [forsv.varslingskanal@mil.no](mailto:forsv.varslingskanal@mil.no) (Internett)
- Personlig oppmøte: FSJ internrevisjon
- Ordinær post: FSJ internrevisjon, Oslo mil/Akershus, 0015 Oslo

Dersom du trenger hjelp eller noen å snakke med henviser vi til Grønn linje – Krisetelefon for Forsvarets personell: Sivilt nr 800 30 445, militært nr 0510 3088. Telefonen driftes av Kirkens SOS og er alltid åpen.



Tilbakemelding til SINTEF

+

+

+

**Mobbing og trakassering**

Forskningsinstitusjonen SINTEF gjennomfører nå, på oppdrag fra Forsvaret, en studie på mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet blant de ansatte i Forsvaret. De neste spørsmålene er en del av denne studien. Det er ønskelig at du svarer på disse spørsmålene uansett om du er utsatt mobbing/uønsket seksuell oppmerksomhet eller ikke.

**73. Om mobbing på arbeidsplassen**

Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. Vi vil gjerne vite hvordan dette er på din arbeidsplass. For at vi skal kunne kalle noe mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode.

**Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene?**

- 1:  Nei  
 2:  En sjelden gang  
 3:  Av og til  
 4:  Ca en gang i uken  
 5:  Flere ganger per uke  
 6:  Ønsker ikke å svare

➔ Hvis du svarte nei, gå til spørsmål 80. ➔

**74. Over hvor lang periode har mobbingen foregått?**

- 1:  Kun noen uker  
 2:  2-3 måneder  
 3:  4-5 måneder  
 4:  Mellom 6 mnd og 1 år  
 5:  Mellom 1 og 2 år  
 6:  Mer enn 2 år  
 7:  Ønsker ikke å svare

**75. Hvem mobbet deg?**

- 1:  Din nærmeste overordnede  
 2:  Andre ledere i virksomheten  
 3:  Arbeidskollega(-er)  
 4:  Underordnede  
 5:  Kunder, klienter, pasienter, elever, soldater e.l.  
 6:  Andre  
 7:  Ønsker ikke å svare

**76. Var det (hovedsakelig) militært eller sivilt personell som mobbet deg?**

- 1:  Militært personell  
 2:  Sivilt personell  
 3:  Både sivilt og militært personell  
 4:  Ønsker ikke å svare

- 1:  Ja, det var stort sett de samme personene  
 2:  Nei, det var flere forskjellige personer som mobbet meg (varierte)  
 3:  Ønsker ikke å svare

+

**77. Var det stort sett de samme personene som mobbet deg?****78. Var det som oftest personer av det motsatte kjønn som mobbet deg?**

- 1:  Ja, det motsatte kjønn  
 2:  Nei, samme kjønn  
 3:  Ønsker ikke å svare

**79. Da du ble mobbet, skjedde det åpenlyst med en eller flere utenforstående til stede, eller skjedde det da du var alene med mobberne?**

- 1:  Ja, åpenlyst  
 2:  Nei, da vi var alene  
 3:  Begge deler  
 4:  Ønsker ikke å svare

**80. Har du de siste 6 månedene opptrådt slik at andre kan ha følt seg mobbet på din arbeidsplass?**

- 1:  Nei, aldri  
 2:  Ja, til en viss grad  
 3:  Ja, i høy grad  
 4:  Ønsker ikke å svare

**Om seksuell oppmerksomhet**

Beskriv dine erfaringer fra din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, seminar, fester, kurs etc.).

**81. Seksuell trakassering**

Har du blitt utsatt for seksuell trakassering ved din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, seminar, fester, kurs osv) ...

	Aldri	Ja, til en viss grad	Ja, i høy grad	Ønsker ikke å svare
I løpet av siste 6 mnd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
For 7-12 mnd siden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

+

+

**82. Hvem trakasserte deg?**

- 1:  Din nærmeste overordnede
- 2:  Andre ledere i virksomheten
- 3:  Arbeidskollega(-er)
- 4:  Underordnede
- 5:  Kunder, klienter, pasienter, elever, soldater e.l.
- 6:  Andre
- 7:  Ønsker ikke å svare

**83. Var det (hovedsakelig) militært eller sivilt personell som trakasserte deg?**

- 1:  Militært personell
- 2:  Sivilt personell
- 3:  Både sivilt og militært personell
- 4:  Ønsker ikke å svare

**84. Var det stort sett de samme personene som trakasserte deg?**

- 1:  Ja, det var stort sett de samme personene
- 2:  Nei, det var flere forskjellige personer som trakasserte meg (varierte)
- 3:  Ønsker ikke å svare

**85. Var det som oftest personer av det motsatte kjønn som trakasserte deg?**

- 1:  Ja, det motsatte kjønn
- 2:  Nei, samme kjønn
- 3:  Ønsker ikke å svare

**88. Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede?**

Vil du si... (Dersom du ikke ønsker å svare, kan du hoppe over spørsmålet).

- 1:  Ja, en eller flere ganger i uken
- 2:  Ja, en eller flere ganger i måneden
- 3:  Nei

+

**Informasjon om sammenligning**

For at SINTEF skal kunne sammenligne resultater fra denne undersøkelsen ikke bare med andre undersøkelser fra Forsvaret, men også med andre store, norske undersøkelser (eksempelvis levekårsundersøkelsene til Statistisk sentralbyrå (SSB)), ønsker vi nå å stille tre spørsmål på nøyaktig samme måte som levekårsundersøkelsene gjør. Spørsmålene kan virke svært like de du allerede har besvart. Vi håper allikevel du vil ta deg tid til å besvare dem.

**86. Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass?**

Vil du si... (Dersom du ikke ønsker å svare, kan du hoppe over spørsmålet).

- 1:  Ja, en eller flere ganger i uken
- 2:  Ja, en eller flere ganger i måneden
- 3:  Nei

**87. Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater?**

Vil du si... (Dersom du ikke ønsker å svare, kan du hoppe over spørsmålet).

- 1:  Ja, en eller flere ganger i uken
- 2:  Ja, en eller flere ganger i måneden
- 3:  Nei

**Takk for deltakelsen**

Vi takker for at du tok deg tid til å delta. Legg skjemaet i vedlagte svarkonvolutt og legg den i nærmeste postkasse, porto er betalt.

+

+

## 9.2 Intervjuguide

Intervjuguide som ble brukt i den kvalitative undersøkelsen:

### **Mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell trakassering i Forsvaret.**

Her ønsker vi å få mer informasjon om erfaringer, kjennskap og holdninger du har til mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering i Forsvaret. Først har vi lyst til å vite litt mer om;

- 1) Antall år i Forsvaret:
  - 2) Avdeling: Hæren – Sjøforsvaret – Luftforsvaret – Heimevernet – FLO – ØIS\*
  - 3) Tjenestetype: Militært ansatt - Sivilt ansatt.
  - 4) Funksjonsgruppe: Operativt – Administrativt – Teknisk – ØIS\*
- \*ØIS – ønsker ikke svare

- Hvordan ble du rekruttert til undersøkelsen vår?
  - Plakat?
  - Informasjonsskriv fra kontaktperson?
  - Andre ansatte/medsoldater i Forsvaret?
- Har du gjort deg noen tanker om temaene;
  - i) mobbing
  - ii) uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller
  - iii) seksuell trakasseringi Forsvaret etter at du takket ja til å delta på intervjuet?

#### *Mobbing*

- Fortell hva du vet om mobbing ved din avdeling.
  - Forekommer det?
  - Er det åpenlyst eller skjult mobbing?
- Har du kjennskap til om tilfeller av mobbing har;
  - Blitt rapportert?
  - Fått konsekvenser for noen (ingen, mobber, mobbeoffer)?
- Hvilke erfaringer med og/eller kjennskap har du til hvem som mobber generelt sett (ikke navn)?
  - Befal
  - Over/underordnede
  - Kolleger
  - Medsoldater
  - Sivile
  - Militære
  - Kvinner
  - Menn

- Har du selv opplevd å bli mobbet i løpet av din tid i Forsvaret?
  - Hva gikk mobbingen ut på?
    - Relatert til jobb (favorisering av andre, oversett)
    - Kjønn
    - Fysikk
    - Legning
    - Personlige egenskaper
  - Hvis ja, ble dette rapportert?
    - Hvis rapportert, fikk det noen konsekvenser for den som mobbet og gikk det i din favør?
  - Hvordan opplevde du tiden etterpå?
- Hvilke tanker har du om hva som kan gjøres for å redusere tilfeller av mobbing og/eller forebygge at mobbing finner sted?

#### *Uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering*

- Hva legger du i begrepet uønsket seksuell oppmerksomhet?
  - Ullent/unøyaktig
  - Overflødig
  - Misvisende
- Har du noen tanker om det ville ha vært bedre om begrepet seksuell trakassering ble benyttet istedenfor uønsket seksuell oppmerksomhet?
  - Noen ganger? – eventuelt hvilke
  - Alltid?
  - Nei?
- Vet du om det forekommer tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering av personer i din avdeling?
  - Ved avdelinger du har tjenestegjort ved tidligere i Forsvaret?
  - Ble det rapportert?
  - Fikk hendelsen(e) konsekvenser for noen av personene som var involvert?
- Har du kjennskap til hvem som blir utsatt for dette generelt sett?
  - Befal
  - Medsoldater
  - Sivile
  - Militære
  - Kvinner
  - Menn
  - Homofile/lesbiske
  - Yngre
  - Eldre



- Har du selv vært i en situasjon som kan beskrives som uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering?
  - Ja
  - Nei
  - Ønsker ikke å svare
  - Hva ble gjort i ettertid?
  - Var det tilstrekkelig?
  - Hva skulle du ønske ble gjort i ettertid?
- Hvilke forslag har du til hva som kan gjøres for å redusere hendelser som uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering?

#### *Generelt*

- Hvis du eller noen du kjente ble utsatt for mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering, hva tror du det er som avgjør om du eventuelt melder i fra i en slik situasjon?
  - Konsekvenser for den som blir utsatt?
  - Plikt?
- Hvilke tanker har du når det gjelder varsling generelt i tilfeller der personer blir mobbet/trakassert?
  - Varsler av og til
  - Ofte
  - Bestendig?
  - Redd for represalier?
- Hvilke tanker hadde du om arbeidsmiljøet i Forsvaret før du begynte?
  - Har arbeidsmiljøet svart til forventningene?
  - Hadde du hørt om tilfeller av mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering før du begynte?
- Har du noen tanker om at det er forventet at det er mer mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering i Forsvaret enn på andre arbeidsplasser?
- Har du gjort deg noen tanker om forskjellen på arbeidsmiljøet i det militære og det øvrige arbeidslivet når det gjelder mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering?
- Er du kjent med resultatene fra årets helse- og miljøundersøkelsen gjennomført i Forsvaret?
  - Deltok/deltok ikke
  - Hvis ikke, hvorfor?
- Hvilke tanker har du i forhold til å svare på to spørreundersøkelser; helse- og miljøundersøkelsen og medarbeiderundersøkelsen?
  - Positivt?
  - Negativt?
  - Svarer aldri?
  - Svarer bare på en?

- Hvilken holdning har du generelt til å delta i spørreundersøkelser i regi av Forsvaret?
  - Motivert/umotivert
  - Trygt/utrygt (Ingen arbeidstakere får se svarene – lagret trygt)
  - Hva kan gjøres for at flere deltar?

Hvordan øke tilliten til Forsvaret når det gjelder bruk av helseregister, hvis tilliten er liten?

- Synes du Forsvaret gjør nok for å redusere forekomsten av mobbing/trakassering?
  - Ja
  - Nei
  - Vet ikke
  - Ønsker ikke svare - hvorfor
- Hvilke forventninger tror du at du ville hatt til en holdningskampanje mot mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering?
  - Forventninger til informasjon, hva vil du ha info om?
  - Forventninger til selve kampanjen?
  - Forventninger til tilbakemelding på resultatene?
- Har du gjort deg noen tanker på om holdningskampanjer er gode måter å forebygge mobbing/trakassering på?
- Hva må til for at en holdningskampanje skal føre til endringer?
  - Andre muligheter?
  - Ingen effekt/stor effekt?
- Hvilken betydning tror du mobbing/trakassering ville ha hatt eller har for din helse generelt?
- Skulle du ønske du hadde mer kjennskap til hvilke rettigheter man har hvis man blir utsatt for mobbing/trakassering på arbeidsplassen?
  - Ja - hvorfor
  - Nei, ingen vits - hvorfor
- Hvor ville du eventuelt henvendt deg for å få informasjon om rettighetene?
  - Vet ikke hvor jeg skal henvende meg?
- Er det andre ting som handler om mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og/eller seksuell trakassering som vi ikke har snakket om til nå, men som du ønsker å si noe om?

### 9.3 Spørsmål om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvarets helse- og miljøundersøkelse 2004-2010

Spørsmål og svaralternativer om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet har variert noe fra år til år mellom 2004 til 2010. Se tabellen under for spørsmålsformuleringer og svaralternativer for de enkelte årene.

**Tabell 9.1. Kjernespørsmål om mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering fra tidligere undersøkelser i 2004-2010**

Spørsmålstekst	Svaralternativ	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Er du blitt mobbet eller trakassert på ditt arbeidssted siste to måneder?	Aldri, sjeldent, av og til, ofte	x	x	x	x			
Er du blitt mobbet eller trakassert på ditt arbeidssted siste 12 måneder?	Aldri, sjeldent, av og til, ofte						x	
Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene?	Nei, en sjelden gang, av og til, omtrent en gang i uken, flere ganger per uke					x		x
Bliir noen mobbet eller trakassert på ditt arbeidssted? (uspesifisert eller siste 12 mnd)	Aldri, sjeldent, av og til, ofte	x	x	x	x		x	x
Har andre blitt utsatt for mobbing på din arbeidsplass siste 6 måneder?	Nei, ingen som jeg vet om, ja, på min avdeling, ja, men på annen avdeling, ja, både på min egen og andre avdelinger					x		
Har du blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben siste 12 mnd	Aldri, sjeldent, av og til, ofte			x	x	x	x	x
Seksuell trakassering i arbeidet defineres her som uønsket atferd, grunnet i kjønn, i slik grad at det krenker ens integritet. Har du i løpet av siste 12 måneder blitt utsatt for dette i ditt arbeide?	Aldri, sjeldent, av og til, ofte				x			
Har du blitt utsatt for seksuell trakassering ved din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, seminar, fester, kurs osv)?	-De siste 6 mnd; -De siste 7-12 mnd: Nei, aldri, ja, til en viss grad, ja i høy grad,					x		x







Teknologi for et bedre samfunn  
[www.sintef.no](http://www.sintef.no)