



3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø

3 Parter - 2 Bransjer - 1 Mål

Oppfølgingsundersøkelse: Kjøttindustrien

Årgang 11

Nr. 10, 2010

ISSN nr. 1502-0932

Lars Johan Hauge

Monica Haune Skorstad

Bjørn Lau



INNHold

SAMMENDRAG	3
1.0 INNLEDNING	4
2.0 METODE	5
2.1 Bakgrunn og gjennomførelse	5
2.2 Deltagere og responsrate	5
2.3 Etikk og godkjenning	5
2.4 Måleinstrumenter	6
2.4.1 General Questionnaire for Psychological and Social factors at work (QPS _{Nordic})	6
2.4.2 The Effort-Reward-Imbalance Questionnaire (ERI-Q)	6
2.4.3 Fysisk form, mental helse og muskel- skjelettplager	7
Tabell 1 Prosentvis fordeling for egenvurdert fysisk form	7
Tabell 2 Prosentvis fordeling for mental helse	7
Tabell 3 Prosentvis fordeling for muskel- skjelettplager	7
2.5 Statistikk	8
3.0 Resultater: JobbkraV	9
Tabell 4. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010	9
Tabell 5. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer	9
Tabell 6. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)	10
Tabell 7. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helsereIaterte forhold	10
4.0 Resultater: Kontroll i arbeidet	11
Tabell 8. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010	11
Tabell 9. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer	11
Tabell 10. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)	12
Tabell 11. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helsereIaterte forhold	12
5.0 Resultater: Sosial støtte	13
Tabell 12. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010	13
Tabell 13. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer	13
Tabell 14. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)	14
Tabell 15. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helsereIaterte forhold	14
6.0 Resultater: Ledelse	15
Tabell 16. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010	15
Tabell 17. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer	15
Tabell 18. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)	16
Tabell 19. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helsereIaterte forhold	16
7.0 Resultater: Innsats og belønning	17
Tabell 20. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010	17
Tabell 21. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer	18
Tabell 22. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)	18
Tabell 23. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helsereIaterte forhold	18
8.0 Resultater: Sykefravær, partssamarbeid og ledelse	19
Tabell 24. Sykefravær og oppfølging av sykefravær	19
Tabell 25. Partssamarbeidet	19
Tabell 26. Spørsmål til ledere om ledelse	20
Vedlegg 1: QPS _{Nordic} : Prosentvis svarfordeling på spørsmålene i de ulike skalaene	21
Vedlegg 2. ERI-Q: Prosentvis svarfordeling på spørsmålene i de ulike skalaene	23

SAMMENDRAG

I et nasjonalt samarbeidsprosjekt mellom Arbeidstilsynet, NAV og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er målet å forbedre arbeidsmiljøet, redusere sykefraværet og øke den reelle pensjoneringsalderen i henholdsvis sykehjemssektoren og kjøttindustrien. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har i denne forbindelse gjennomført en 0-punkts og en oppfølgingskartlegging av ulike sider ved arbeidsmiljøet i virksomhetene som deltar i dette prosjektet.

I runde 1 av undersøkelsen deltok 702 personer fordelt over 10 virksomheter, noe som ga en total responsrate på 61.7 prosent. I runde 2 av undersøkelsen oppfylte til sammen 625 personer kravene for deltakelse, og av disse besvarte 446 personer fordelt over 7 virksomheter spørreskjemaet også ved runde 2, noe som tilsvarer en responsrate på 71.4 prosent. Spørreskjemaet som danner grunnlaget for undersøkelsen kunne besvares via web eller i papirversjon. Det psykososiale arbeidsmiljøet ble målt ved hjelp av de to standardiserte spørreskjemaene *The General Questionnaire for Psychological and Social factors at work* (QPS_{Nordic}) og *The Effort-Reward-Imbalance Questionnaire* (ERI-Q). QPS_{Nordic} måler en rekke forhold som har betydning for helse, trivsel og motivasjon i arbeidet. ERI-Q måler den såkalte innsats-belønnings-modellen. Denne modellen har i en rekke studier vist seg å ha betydning for tilsattes helse. I tillegg til dette ble det blant annet stilt spørsmål som målte mental helse, muskel- skjelettplager og sykefravær.

Sammenlignet med deltakernes responser på tidspunkt 1 kan man registrere en nedgang i krav til læring, mens ingen endringer ble observert i forhold til kvantitative krav, beslutningskrav og positive utfordringer i jobben. En relativt stor andel ble funnet å rapportere høye beslutningskrav (12.4%) og lite positive utfordringer i jobben (10.8%). Respondenter som hadde vært sykemeldt siste år rapporterte også noe mindre positive utfordringer i jobben.

Ingen systematiske endringer ble registrert med tanke på kontroll i arbeidet over tid. En betydelig andel rapporterte liten kontroll over avgjørelser (25.3%), mens hele 59.6 prosent rapporterte liten kontroll over arbeidsintensitet. Respondenter som hadde vært sykemeldt siste år rapporterte mindre kontroll over både avgjørelser og arbeidsintensitet enn andre som ikke hadde vært sykemeldt siste år.

En signifikant endring ble registrert i forhold til sosial støtte fra nærmeste overordnede fra runde 1 til runde 2 av undersøkelsen, mens ingen endring ble registrert i forhold til støtte fra kolleger. En andel på 7.1 prosent rapporterte særlig lite støtte fra nærmeste overordnede på tidspunkt 2, noe som er en betydelig nedgang i forhold til runde 1 (14%). Respondenter som hadde vært sykemeldt siste år rapporterte mindre støtte fra nærmeste overordnede enn andre som ikke hadde vært sykemeldt siste år.

For de to ledelsesfaktorene som ble undersøkt, viser resultatene en systematisk forbedring i forhold til både bemyndigende ledelse og rettferdig ledelse fra runde 1 til runde 2 av undersøkelsen. Likevel rapporterer hele 28.2 prosent særlig lave skårer i forhold til bemyndigende ledelse for runde 2. Tilsvarende tall fra runde 1 var derimot hele 34.8 prosent. Respondenter som hadde vært sykemeldt siste år rapporterte også noe mindre bemyndigende ledelse enn andre.

For de fire skalaene som inngår i innsats-belønnings-modellen ble det registrert signifikante endringer i forhold til økning av anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbsikkerhet. Ingen endring i forhold til belastende innsats ble registrert. Svært få rapporterte særlig ugunstige skårer i forhold til disse skalaene. Respondenter som hadde vært sykemeldt siste år rapporterte noe mindre anerkjennelse enn andre.

1.0 INNLEDNING

På initiativ fra Arbeidsdepartementet (tidligere Arbeids- og inkluderingsdepartementet) har Arbeidstilsynet sammen med NAV og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i sykehjemssektoren og kjøttindustrien gjennomført et nasjonalt samarbeidsprosjekt kalt ”3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø”. 3-2-1-prosjektet er et omfattende prosjekt som har blitt gjennomført i 31 ulike virksomheter i perioden fra 2008 til 2010. Målet med prosjektet har vært å utvikle nye metoder som kan stimulere til et godt og inkluderende arbeidsmiljø, med den hensikt å bidra til å forebygge sykefravær og utstøtning fra arbeidslivet, samt å øke den reelle pensjoneringsalderen for bransjene. De to bransjene i prosjektet, sykehjemssektoren og kjøttindustrien, er blant annet valgt ut etter kriteriet om høyt sykefravær. For å forsøke å forebygge helseskader og fremme inkludering har partene i fellesskap utviklet konkrete, tilpassede strategier og tiltak.

3-2-1-prosjektet er forankret i Arbeidsdepartementet som har redegjort for det såkalte bransjeprojektet i Stortingsmelding nr. 9 (2006–2007) Arbeid, velferd og inkludering. I brev av 23. november 2006 til Arbeidstilsynet, har Arbeidsdepartementet beskrevet målet for prosjektet slik:

1. Å forbedre arbeidsmiljøet, redusere sykefravær og øke den reelle pensjoneringsalderen i to utvalgte bransjer med store utstøtingsproblemer.
2. Å prøve ut om større grad av bransjetilpasning og bransjeforankring av arbeidet med å identifisere arbeidsmiljø- og tilretteleggings/oppfølgingstiltak kan bidra til at førstnevnte mål nås.
3. Å bidra til utvikling av en fruktbar og framtidsrettet samarbeidsform mellom myndighetene og partene i arbeidslivet.

Prosjektet fikk navnet ”3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø”; 3 parter, 2 bransjer og 1 mål. Arbeidsdepartementet ga oppdraget med å gjennomføre prosjektet til Arbeidstilsynet. En styringsgruppe for prosjektet ble opprettet, bestående av Rådet for Arbeidstilsynet og en representant fra Arbeids og velferdsetaten (NAV). NAV skulle delta i det omfang som var hensiktsmessig. Satsingsområder for kjøttindustrien har vært ledelse, partssamarbeid og HMS-systematikk. Satsingsområder for sykehjemssektoren har vært ledelse, partssamarbeid og kompetanseutvikling. Alle virksomhetene har hatt veiledere fra Arbeidstilsynet og NAV, som igjen har hatt veiledning av prosjektleder fra Arbeidstilsynet.

3-2-1-prosjektet har vært et trepartssamarbeid der Arbeidstilsynet og NAV har representert myndighetene. KS, NHO Mat og Bio, Oslo kommune og HSH har stilt fra arbeidsgiversiden. Fra arbeidstakersiden har Norsk Sykepleierforbund (NSF), Fagforbundet og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) vært representert. Prosjektansvarlig har vært Arbeidstilsynet. Det ble opprettet en prosjektgruppe med representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i de to bransjene, sykehjemssektoren og kjøttindustrien, samt fra etatene Arbeidstilsynet og NAV. Prosjektlederne har vært fra Arbeidstilsynet.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) ble i en tidlig fase av prosjektet forespurt om å gjennomføre en 0-punktsmåling i virksomhetene som skulle delta i prosjektet. Etter en vurdering av blant annet *relevans*, *forskbarhet* og *kapasitet* påtok STAMI seg dette ansvaret. I etterkant har STAMI gjennomført en oppfølgingsundersøkelse i 2010. I det følgende vil resultatene fra denne oppfølgingsundersøkelsen bli presentert. Resultatene presenteres i all hovedsak beskrivende.

2.0 METODE

2.1 Bakgrunn og gjennomførelse

Alle tilsatte ved de 10 kjøttvirksomhetene som deltok i første runde av 3-2-1 prosjektet høsten 2008 ble invitert til å delta i en ny oppfølgingsrunde av undersøkelsen høsten 2010. Spørreskjemaet som danner grunnlaget for den kvantitative delen av arbeidsmiljøundersøkelsen forelå både elektronisk via Internett og i papirversjon. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) mottok lister fra de aktuelle virksomhetene med oversikt over de tilsatte som skulle være med i undersøkelsen. Disse listene inneholdt navn, kjønn, alder, personnummer, avdelings-tilknytning, og yrkeskoder i samsvar med *The International Standard Classification of Occupation* (ISCO-88). Alle tilsatte ble sendt en personlig skriftlig invitasjon om å delta i undersøkelsen. Invitasjonen bestod av generell informasjon om hensikten med undersøkelsen, i tillegg til deres personlige adgangskode til det internettbaserte spørreskjemaet eller en tilsvarende papirversjon av spørreskjemaet. Etter at innsamling av data var gjennomført ble det utarbeidet individuelle rapporter til de enkelte virksomhetene. Personell fra STAMI har besøkt de ulike virksomhetene og gitt opplæring i tolkning av resultatene fra undersøkelsen, samt gitt forslag til hvordan en slik undersøkelse kan følges opp i de enkelte virksomhetene ved hjelp av survey-feedback metoden.

2.2 Deltagere og responsrate

Alle tilsatte ved de 10 kjøttvirksomhetene som deltok i runde 1 av 3-2-1 prosjektet ble invitert til å delta også i runde 2 av prosjektet. En virksomhet valgte å ikke delta i andre runde, mens to av de inviterte virksomhetene ikke oppnådde akseptabel responsrate i runde 2, og ble dermed utelatt fra utvalget som danner grunnlag for denne rapporten. Til sammen oppfylte 625 personer kravene til deltakelse for runde 2, og av disse besvarte 446 personer spørreskjemaet også for runde 2, noe som gir en total responsrate på 71.4 prosent. Dette er noe høyere enn responsraten fra runde 1 som var på 61.7 prosent. Responsraten varierte betydelig mellom de ulike virksomhetene som deltok i oppfølgingsstudien, fra 51 til 95.6 prosent.

2.3 Etikk og godkjenning

Alle data har blitt behandlet anonymt ved at navn på virksomhet og personlige ID-numre er utelatt. Studien er gjennomført i henhold til *World Medical Association Declaration of Helsinki* og med tillatelse fra Datatilsynet i Norge.

2.4 Måleinstrumenter

2.4.1 General Questionnaire for Psychological and Social factors at work (QPS_{Nordic})

Spørreskjemaet QPS_{Nordic} ble benyttet for å måle ulike psykologiske og sosiale forhold på arbeidsplassen. QPS_{Nordic} ble utviklet på bakgrunn av et prosjekt som i 1994 ble igangsatt av Nordisk Ministerråd. Prosjektet hadde som målsetting å bedre den vitenskapelige kvaliteten og sikre sammenlignbarhet i målinger av psykologiske, sosiale og organisasjonsmessige faktorer i arbeidet. Prosjektgruppen som gjorde dette arbeidet besto av forskere fra fire nordiske land, hovedsakelig fra landenes institutter for arbeidsmiljøforskning. Gruppen var flerfaglig med ekspertise på ulike fagfelt, noe som innvirket på valg av innhold og målemetode. Instrumentet som dette arbeidet resulterte i, et generelt nordisk spørreskjema for kartlegging av psykologiske og sosiale forhold i arbeidet, omfatter de viktigste psykologiske og sosiale faktorene i arbeid. Instrumentet kan brukes både ved tiltak ved forskjellige arbeidsplasser og for vitenskapelige formål. Reliabiliteten og validiteten for QPS_{Nordic} og tilhørende skalaer ble undersøkt i to studier. Data fra ulike utvalg ble samlet inn fra forskjellige bransjer i de fire nordiske landene. Reliabiliteten ble testet ved å undersøke skalaenes interne konsistens og stabilitet. Både evnen til å måle de sentrale psykologiske og sosiale faktorene i arbeid, og til å forutsi helse og trivsel, ble undersøkt. I tillegg har skjemaets anvendelighet som kartleggingsinstrument i forbindelse med en tilbakemeldings- og oppfølgingsprosess blitt testet. Frekvenser på de enkelte spørsmålene som inngår i skalaene som er benyttet fra QPS_{Nordic} i denne undersøkelsen er gjengitt i Vedlegg 1.

2.4.2 The Effort-Reward-Imbalance Questionnaire (ERI-Q)

I undersøkelsen ble The Effort-Reward-Imbalance Questionnaire (ERI-Q) benyttet for å måle de to dimensjonene som inngår i innsats-belønnings-modellen. Dimensjonen *Belastende innsats* ble målt med fem spørsmål. Dimensjonen *Belønning* består av de tre underskalaene *Anerkjennelse*, *Karrieremuligheter*, og *Jobbsikkerhet*. *Anerkjennelse* ble målt med fem spørsmål, *Karrieremuligheter* med fire spørsmål, og *Jobbsikkerhet* med to spørsmål. Prosentvis frekvensfordeling for de enkelte spørsmålene som inngår i disse skalaene er gjengitt i Vedlegg 2.

2.4.3 Fysisk form, mental helse og muskel- skjelettplager

For å måle respondentenes opplevde helsetilstand, ble deltakerne i undersøkelsen bedt om å indikere sin generelle fysiske form på en fempunktsskala fra ”Meget god” til ”Meget dårlig”. I analysene indikerer høy skåre på enkeltspørsmålet selvrapportert dårlig fysisk form.

Tabell 1 Prosentvis fordeling for egenvurdert fysisk form

	Meget god	God	Middels	Dårlig	Meget dårlig
Hvordan vil du beskrive din fysiske form?	10.5%	38.1%	46.5%	4.7%	0.2%

Symptomer på angst og depresjon de siste 14 dager ble målt med fem spørsmål fra en kortversjon av Hopkins Symptom Checklist (SCL-5), målt på en firepunktsskala fra ”Ikke plaget” til ”Veldig plaget”. I analysene indikerer høy skåre på skalaen høy grad av angst- og depresjonssymptomer. Prosentvis frekvensfordeling på spørsmålene som inngår i skalaen mental helse er vist i Tabell 2.

Tabell 2 Prosentvis fordeling for mental helse

	Ikke plaget	Litt plaget	En del plaget	Veldig plaget
Stadig redd eller engstelig	90.8%	7.6%	1.1%	0.5%
Nervøsitet og indre uro	81.7%	15.3%	3.0%	0.0%
Følelse av håpløshet mht framtida	79.5%	14.6%	4.1%	1.8%
Nedtrykt og tungsindig	81.6%	14.7%	3.2%	0.5%
Mye bekymret eller urolig	77.6%	20.4%	1.6%	0.5%

Muskel- skjelettplager ble målt med 7 spørsmål fra The Subjective Health Complaint Inventory. Spørsmålene i denne skalaen måler i hvilken grad man har opplevd muskel- skjelettplager de siste 30 dager, målt på en firepunktsskala fra ”Ikke plaget” til ”Alvorlig plaget”. I analysene indikerer høy skåre på denne skalaen opplevelse av muskel- skjelettplager. Prosentvis frekvensfordeling på spørsmålene er rapportert i Tabell 3.

Tabell 3 Prosentvis fordeling for muskel- skjelettplager

	Ikke plaget	Litt plaget	En del plaget	Alvorlig plaget
Nakkesmerter	48.2%	26.5%	22.9%	2.4%
Smerter øverst i ryggen	58.2%	22.3%	17.3%	2.2%
Smerter i korsryggen	46.2%	30.0%	19.4%	4.4%
Smerter i armer	46.3%	27.4%	21.7%	4.5%
Smerter i skuldre	42.0%	28.5%	24.7%	5.2%
Smerter i føttene	54.5%	25.7%	16.4%	3.4%
Migrene/hodepine	69.9%	18.0%	10.7%	1.5%

2.5 Statistikk

I det følgende presenteres gjennomsnittsverdier og standardavvik for de ulike skalaene som inngår i QPS_{Nordic} og ERI-Q for hele utvalget av respondenter som deltok på begge runder av undersøkelsen. Disse presenteres tematisk i etterfølgende bolker.

Gjennomsnittsverdier og standardavvik fra skalaene som inngår i QPS_{Nordic} og ERI-Q fra runde 2 av undersøkelsen ble sammenliknet med tilsvarende gjennomsnitt og standardavvik fra første runde av undersøkelsen. For å undersøke om totalutvalgets responser for andre måling skiller seg signifikant fra første måling, ble analysemetoden Paired-samples *t*-test utført for hver av skalaene.

Videre ble det undersøkt hvor stor prosentandel av deltakerne som rapporterte særlig ugunstige skårer på de ulike skalaene som inngår i QPS_{Nordic} og ERI-Q. Her ble prosentandelene fra andre runde sammenliknet med tilsvarende tall fra første runde av undersøkelsen.

Det ble også undersøkt om tilsatte som rapporterte å ha vært sykemeldt siste år skiller seg signifikant fra tilsatte som ikke har vært sykemeldt siste år på skalaene som inngår i QPS_{Nordic} og ERI-Q. Her ble metoden Independent-samples *t*-test utført.

Til sist ble korrelasjonsanalyser benyttet for å undersøke sammenhenger mellom skalaene som inngår i QPS_{Nordic} og ERI-Q, og utfallsmålene egenvurdert fysisk form, mental helse, og muskel- skjelettplager. Alle analyser ble utført ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS.

3.0 Resultater: Jobbkraft

Jobbkraft er definert som alle de hendelser, forhold og betingelser på arbeidsplassen som gjør at den enkelte må handle eller reagere. Kravene er ikke nødvendigvis belastende i seg selv, men dette kan bli resultatet når kravene oppfattes som vanskelige eller umulige å håndtere for den enkelte. Kombinasjonen av høye jobbkraft og liten grad av kontroll er forbundet med økt dødelighet, risiko for hjerte- og karsykdommer, utmattelse, redusert arbeidsevne, manglende arbeidslust, samt redusert kapasitet til å hente seg inn igjen på fritiden.

Jobbkraft måles i QPS_{Nordic} med tre dimensjoner, henholdsvis *kvantitative krav*, *beslutningskrav* og *krav til læring*. I denne bolken rapporteres også dimensjonen *positive utfordringer i jobben*. *Kvantitative krav* innebærer ujevn arbeidsmengde, overtidsarbeid, høyt arbeidstempo og å ha for mye å gjøre. *Beslutningskrav* omfatter å måtte ta raske avgjørelser, vise maksimal oppmerksomhet og å ta kompliserte avgjørelser. *Krav til læring* dreier seg om å utføre vanskelige arbeidsoppgaver, ha behov for opplæring og å ha behov for nye kunnskaper eller ferdigheter for å utføre arbeidet. *Positive utfordringer i jobben* innebærer om man oppfatter egne spesialkunnskaper og ferdigheter som nyttige, om arbeidet er positivt på en utfordrende måte, samt om man opplever arbeidet sitt som meningsfylt. Se Vedlegg 1 for prosentvis frekvensfordeling for de enkelte spørsmålene som inngår i disse skalaene.

Tabell 4. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010

	2008	2010	<i>t</i>	Eta squared
Kvantitative krav	2.98 (.63)	2.94 (.63)	0.94 ^{i.s.}	-
Beslutningskrav	2.99 (.81)	3.04 (.77)	-1.23 ^{i.s.}	-
Krav til læring	2.08 (.68)	2.00 (.67)	2.04*	.12
Positive utfordringer i jobben	3.37 (.92)	3.46 (.86)	-1.65 ^{i.s.}	-

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

Gjennomsnittsverdiene og standardavvikene i Tabell 4 viser at de tilsatte rapporterer relativt stabile jobbkraft og positive utfordringer i jobben over tid. Sammenliknet med tilsvarende tall fra 2008, viser tallene fra 2010 ingen eller moderate endringer. For krav til læring kan en registrere en moderat nedgang fra første til andre måling.

Tabell 5. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer

	2008	2010
Kvantitative krav	6.2%	5.2%
Beslutningskrav	16.2%	12.4%
Krav til læring	1.4%	0.5%
Positive utfordringer i jobben	11.4%	10.8%

Når vi ser på hvor stor prosentandel av de tilsatte som rapporterer særlig ugunstige skårer på disse skalaene (dvs. prosentandel tilsatte som skårer over 4 i forhold til kvantitative krav, beslutningskrav og krav til læring, og under 2 i forhold til positive utfordringer i jobben), viser Tabell 5 at 12.4 prosent rapporterer særlig høye beslutningskrav og 10.8 prosent rapporterer særlig lite positive utfordringer i jobben. Videre viser tallene at prosentandelen av tilsatte som skårer særlig høyt på disse skalaene er relativt stabil fra måling 1 til måling 2 av undersøkelsen.

Tabell 6. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)

	Ja	Nei	<i>t</i>
Kvantitative krav	2.91 (.60)	2.93 (.64)	-0.27 ^{i.s.}
Beslutningskrav	3.01 (.77)	3.01 (.77)	-0.04 ^{i.s.}
Krav til læring	1.96 (.64)	2.03 (.67)	-1.04 ^{i.s.}
Positive utfordringer i jobben	3.24 (.90)	3.47 (.89)	-2.52*

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

Ser vi på de rapporterte skårer for skalaene separat for tilsatte som har vært eller ikke vært sykemeldt siste år, viser Tabell 6 ingen systematiske forskjeller i opplevde krav mellom disse to gruppene. Tilsatte som har vært sykemeldt siste år rapporterer noe mindre positive utfordringer i jobben enn andre.

Tabell 7. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helserelaterte forhold

	Kvantitative krav	Beslutningskrav	Krav til læring	Positive utfordringer
Egenvurdert fysisk form	.01 ^{i.s.}	.05 ^{i.s.}	.07 ^{i.s.}	-.03 ^{i.s.}
Mental helse	.14**	.13**	.11*	-.14**
Muskel- skjelettplager	.14**	.03 ^{i.s.}	.11*	-.22**

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

I Tabell 7 vises korrelasjoner mellom krav i arbeidet og positive utfordringer i jobben på den ene siden, og egenvurdert fysisk form, mental helse, og muskel- skjelettplager, på den andre. Generelt viser resultatene at krav og utfordringer i jobben korrelerer svakt eller ikke signifikant med alle utfallsmålene. Den eneste sammenhengen av betydning er mellom lite positive utfordringer i jobben og muskel- skjelettplager.

4.0 Resultater: Kontroll i arbeidet

Kontrollbegrepet blir i arbeidslivsforskningen brukt for å referere til arbeidstakeres opplevelse av frihet eller mulighet til å utøve kontroll, regulere, styre og ta beslutninger i sitt arbeid. Kontrollbegrepet er relatert til mulighet for selvstendighet og til deltakelse i planleggings- og beslutningsprosesser. Kontroll kan fungere som en buffer mot høye jobbkraav, og høy grad av kontroll kan føre til en mer positiv opplevelse av arbeidsmiljøet. Høy grad av kontroll kan også gi arbeidstakere større muligheter for å håndtere aktuelle jobbkraav. Forskning viser at kontroll kan ha stor effekt på blant annet helse, trivsel, jobbengasjement, jobbinvolvering, arbeidsutførelse og motivasjon. I tillegg henger kontroll sammen med lave nivåer av fysiske symptomer, emosjonelt stress, samt ønsker om å slutte i jobben og det å faktisk slutte i jobben. Lav grad av kontroll i arbeidet har vist å være en forløper for helseplager.

Kontroll i arbeidet måles i QPS_{Nordic} ved hjelp av to skalaer, henholdsvis *kontroll over avgjørelser* og *kontroll over arbeidsintensitet*. *Kontroll over avgjørelser* omfatter i hvor stor grad man har kontroll over arbeidsprosedyrer, arbeidsmengde, hvem man skal samarbeide med, klientkontakt, samt kontroll over viktige beslutninger i arbeidet. *Kontroll over arbeidsintensitet* innebærer i hvilken grad man har kontroll over arbeidstempo, pausemuligheter og arbeidstid. Se Vedlegg 1 for en nærmere beskrivelse av hvordan deltagerne besvarte de enkelte spørsmålene som inngår i disse skalaene.

Tabell 8. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010

	2008	2010	<i>t</i>	Eta squared
Kontroll over avgjørelser	2.68 (.88)	2.76 (.83)	-1.89 ^{1.s.}	-
Kontroll over arbeidsintensitet	2.17 (.99)	2.23 (.99)	-1.25 ^{1.s.}	-

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{1.s.} Ikke signifikant

Gjennomsnittsverdiene og standardavvikene i Tabell 8 viser at de tilsatte rapporterer stabil kontroll i jobben over tid. Sammenliknet med tilsvarende tall fra 2008, viser tallene fra 2010 ingen signifikante endringer.

Tabell 9. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer

	2008	2010
Kontroll over avgjørelser	26.1%	25.3%
Kontroll over arbeidsintensitet	55.1%	59.6%

Når vi ser på hvor stor prosentandel av de tilsatte som rapporterer særlig ugunstige skårer på disse skalaene (dvs. prosentandel som skårer under 2), viser tallene i Tabell 9 at 25.3 prosent rapporterer særlig liten kontroll over avgjørelser og hele 59.6 prosent liten kontroll over arbeidsintensitet. Videre viser tallene over at prosentandelen som skårer særlig høyt på disse skalaene er relativt stabilt høyt over tid.

Tabell 10. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)

	Ja	Nei	<i>t</i>
Kontroll over avgjørelser	2.59 (.82)	2.78 (.80)	-2.26*
Kontroll over arbeidsintensitet	1.90 (.83)	2.28 (.98)	-4.03**

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{1.s.} Ikke signifikant

Ser vi på de rapporterte skåreer for skalaene separat for tilsatte som har vært eller ikke vært sykemeldt siste år, viser Tabell 10 systematiske forskjeller i opplevd kontroll i jobben mellom disse to gruppene. De som har vært sykemeldt siste år rapporterer mindre kontroll over avgjørelser og betydelig mindre kontroll over arbeidsintensitet enn tilsatte som ikke har vært sykemeldt siste år.

Tabell 11. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helserelevante forhold

	Kontroll over avgjørelser	Kontroll over arbeidsintensitet
Egenvurdert fysisk form	-.05 ^{1.s.}	-.08 ^{1.s.}
Mental helse	-.12*	-.14**
Muskel- skjelettplager	-.22**	-.33**

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{1.s.} Ikke signifikant

I Tabell 11 vises korrelasjoner mellom kontroll i arbeidet på den ene siden, og egenvurdert fysisk form, mental helse, og muskel- skjelettplager, på den andre. Generelt viser resultatene at lite kontroll i jobben korrelerer sterkest med muskel- skjelettplager, mens for de andre utfallsmålene er sammenhengene svake eller ikke signifikante.

5.0 Resultater: Sosial støtte

Sosial støtte henviser til ressurser som den enkelte tilbys av signifikante andre. Sosial støtte er følgelig definert som en transaksjonsprosess som avhenger av egenskaper hos både den som gir og den som mottar støtte. Sosial støtte inndeles ofte i fire typer støttende atferd eller handlinger. *Emosjonell støtte* innebærer tilbud om empati, kjærighet, tillit og omsorg. *Instrumentell støtte* innebærer tilbud om teknisk bistand og tjenester som direkte kan hjelpe en person. *Informasjonsstøtte* innebærer tilbud om råd, forslag og informasjon. *Vurderingsstøtte* innebærer tilbud om tilbakemelding, aksept og sosial sammenlikning. De fleste studier viser positive assosiasjoner mellom sosial støtte og helse. Oppfatningen eller troen på at sosial støtte er tilgjengelig synes å ha større innflytelse på mental helse enn faktisk mottatt sosial støtte. Støtte fra overordnede synes generelt å være noe viktigere enn støtte fra kolleger.

Sosial støtte måles i QPS_{Nordic} ved hjelp av to dimensjoner, henholdsvis *sosial støtte fra nærmeste overordnede* og *sosial støtte fra kolleger*. *Sosial støtte fra nærmeste overordnede* innebærer i hvilken grad man mottar hjelp og støtte fra nærmeste overordnede, om nærmeste overordnede lytter hvis man har problemer i arbeidet, og om den tilsattes arbeidsresultater verdsettes av nærmeste leder. *Sosial støtte fra kolleger* innebærer hjelp og støtte fra kolleger, og i hvilken grad arbeidskolleger lytter når man har problemer i arbeidet. Se Vedlegg 1 for en nærmere beskrivelse av hvordan deltagerne besvarte de enkelte spørsmålene som inngår i disse skalaene.

Tabell 12. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010

	2008	2010	<i>t</i>	Eta squared
Støtte fra nærmeste overordnede	3.44 (.99)	3.61 (.93)	-3.05**	.18
Støtte fra kolleger	3.89 (.88)	3.81 (.86)	1.47 ^{i.s.}	-

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

Gjennomsnittsverdiene og standardavvikene i Tabell 12 viser at de tilsatte rapporterer stabil støtte fra kolleger over tid. Sammenliknet med tilsvarende tall fra 2008, viser tallene fra 2010 en betydelig økning i støtte fra nærmeste leder.

Tabell 13. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer

	2008	2010
Støtte fra nærmeste overordnede	14.0%	7.1%
Støtte fra kolleger	4.5%	4.2%

Når vi ser på hvor stor prosentandel av de tilsatte som rapporterer særlig ugunstige skårer på disse skalaene (dvs. prosentandel som skårer under 2), viser tallene i Tabell 13 en stabil trend i forhold til støtte fra kolleger på rundt 4 prosent. For støtte fra nærmeste leder derimot, viser tallene en betydelig nedgang i andelen som rapporterer lite støtte fra nærmeste overordnede fra 14 prosent i 2008 til 7.1 prosent i 2010.

Tabell 14. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)

	Ja	Nei	<i>t</i>
Støtte fra nærmeste overordnede	3.45 (.93)	3.69 (.94)	-2.56*
Støtte fra kolleger	3.77 (.87)	3.83 (.89)	-0.67 ^{i.s.}

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

Ser vi på de rapporterte skårer for skalaene separat for tilsatte som har vært eller ikke vært sykemeldt siste år, viser Tabell 14 ingen systematiske forskjeller i støtte fra kolleger mellom disse to gruppene, mens de som har vært sykemeldt siste år rapporterer signifikant mindre støtte fra nærmeste overordnede enn de som ikke har vært sykemeldt.

Tabell 15. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helserelevante forhold

	Støtte fra overordnede	Støtte fra kolleger
Egenvurdert fysisk form	-.11*	.01 ^{i.s.}
Mental helse	-.24**	-.14**
Muskel- skjelettplager	-.21**	-.15**

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

I Tabell 15 vises korrelasjoner mellom sosial støtte på den ene siden, og egenvurdert fysisk form, mental helse, og muskel- skjelettplager, på den andre. Generelt viser resultatene svake til moderate sammenhenger. Lite støtte fra nærmeste overordnede korrelerer moderat med dårlig mental helse og muskel- skjelettplager.

6.0 Resultater: Ledelse

Ledelse er en viktig del av det psykologiske og sosiale arbeidsmiljøet. Lederskap har blitt definert på utallige måter og historien om konseptet kan trekkes langt tilbake i historien. Avgjørende spørsmål er hvordan ledere kan skape betingelser som gjør at en organisasjon kan endre seg, hvordan ledere håndterer endring og hvordan de kan motivere tilsatte ved å skape visjoner, være bemyndigende og stimulerende. Tilsattes mulighet for å påvirke sin egen arbeidssituasjon, til å ta initiativ og til å utvikle individuelt ansvar, kan tolkes som et resultatet av bemyndigende ledelse. Bemyndigende ledere blir betraktet av sine tilsatte som mer innovative, innflytelsesrike og inspirerende. Opplevelse av rettferdighet er også nært knyttet til utøvelse av ledelse. Rettferdig ledelse referer både til rettferdig fordeling og til rettferdige beslutningsprosedyrer. Disse formene for opplevd rettferdighet er assosiert med jobbtrivsel, jobbengasjement, positive holdninger til arbeidet, samt helse og velvære.

Ledelse måles i QPS_{Nordic} med to dimensjoner, henholdsvis *bemyndigende ledelse* og *rettferdig ledelse*. *Bemyndigende ledelse* beskriver i hvilken grad de tilsatte opplever at nærmeste leder oppmuntrer en til å si fra om man har en annen mening, oppmuntrer en til å delta i viktige avgjørelser, samt i hvilken grad nærmeste leder løser problemer når de dukker opp. *Rettferdig ledelse* omhandler i hvilken grad nærmeste leder fordeler arbeidsoppgaver rettferdig, behandler de tilsatte rettferdig og upartisk, og om nærmeste leder er en kilde til stress for den enkelte.

Tabell 16. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010

	2008	2010	<i>t</i>	Eta squared
Bemyndigende ledelse	2.62 (1.06)	2.88 (1.09)	-4.27**	.24
Rettferdig ledelse	3.74 (.90)	3.88 (.83)	-2.79**	.16

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{1.S} Ikke signifikant

Gjennomsnittsverdiene og standardavvikene i Tabell 16 viser betydelige systematiske endringer i rapportering av bemyndigende og rettferdig ledelse sammenliknet med tilsvarende tall fra 2008. For både bemyndigende og rettferdig ledelse kan en registrere betydelige positive endringer over tid.

Tabell 17. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer

	2008	2010
Bemyndigende ledelse	34.8%	28.2%
Rettferdig ledelse	6.0%	3.0%

Når vi ser på hvor stor prosentandel av de tilsatte som rapporterer særlig ugunstige skårer på disse skalaene (dvs. prosentandel som skårer under 2), viser tallene i Tabell 17 at en relativt stor andel rapporterer særlig lite bemyndigende ledelse, mens en mye mindre andel rapporterer om lite rettferdig ledelse. Likevel er disse prosentandelene betydelig lavere i 2010 sammenliknet med tilsvarende tall for 2008.

Tabell 18. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)

	Ja	Nei	<i>t</i>
Bemyndigende ledelse	2.67 (1.05)	2.93 (1.06)	-2.38*
Rettferdig ledelse	3.76 (.85)	3.92 (.80)	-1.92 ^{i.s.}

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

Ser vi på de rapporterte skårer for skalaene separat for tilsatte som har vært eller ikke vært sykemeldt siste år, viser Tabell 18 ingen systematiske forskjeller i forhold til rettferdig ledelse, mens tilsatte som har vært sykemeldt siste år rapporterer mindre bemyndigende ledelse enn tilsatte som ikke har vært sykemeldt.

Tabell 19. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helserelevante forhold

	Bemyndigende ledelse	Rettferdig ledelse
Egenvurdert fysisk form	-.16**	-.11*
Mental helse	-.20**	-.31**
Muskel- skjelettplager	-.24**	-.26**

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

I Tabell 19 vises korrelasjoner mellom bemyndigende og rettferdig ledelse på den ene siden, og egenvurdert fysisk form, mental helse, og muskel- skjelettplager, på den andre. Generelt viser resultatene at de to ledelsesfaktorene korrelerer moderat med mental helse og muskel- skjelettplager. Tendensen er relativt stabil for begge faktorer.

7.0 Resultater: Innsats og belønning

I følge innsats-belønnings-modellen inngår innsatsen man gjør i jobben som en del av en sosial kontrakt om gjensidighet i forhold til belønning. Det vil si at man forventer å motta belønning som står i et rimelig forhold til den innsatsen man yter. I følge denne modellen kan belønningen gis gjennom tre systemer, nemlig *anerkjennelse*, *karrieremuligheter* og *jobbsikkerhet*. Ugunstig gjensidighet mellom innsats og belønning kan aktivere det autonome nervesystemet og påvirke risikoen for hjerte- karsykdommer. Høy innsats i kombinasjon med liten belønning har vist seg å være forbundet med forekomst av hjerte- karsykdommer, selvrapportert dårlig helse, dårlig jobbtrivsel, utbrenthet og dårlig mental helse. I denne undersøkelsen benyttet vi en norsk utgave av det standardiserte spørreskjemaet The Effort-reward-imbalance questionnaire som brukes for å måle innsats-belønnings-modellen. *Innsats* blir målt med en skala (*belastende innsats*) og belønning ved hjelp av tre skalaer (*anerkjennelse*, *karrieremuligheter* og *jobbsikkerhet*). Fordi det er viktig at man opplever at innsatsen man yter står i forhold til den belønning man mottar, bør resultatene fra disse skalaene bli sett i sammenheng.

Skalaen *belastende innsats* måler i hvilken grad tilsatte opplever at arbeidet er belastende, slik som et konstant tidspress grunnet stor arbeidsmengde, avbrytelser og forstyrrelser i arbeidet, stort ansvar, mye overtidsarbeid, samt om arbeidet har blitt mer krevende. Lave verdier på denne skalaen indikerer at disse forholdene sjelden forekommer, mens høye verdier indikerer at disse forholdene forekommer og at man opplever det som belastende.

Skalaen *anerkjennelse* beskriver i hvilken grad de tilsatte er enig i at de får den respekten de fortjener fra overordnede og fra kolleger, om man mottar tilstrekkelig støtte i vanskelige situasjoner, om man blir behandlet rettferdig på jobb, og i hvilken grad man opplever at anerkjennelsen og respekten man mottar står i forhold til de anstrengelsene og prestasjonene man gjør i jobben. Høye verdier på denne skalaen innebærer at man opplever anerkjennelse, mens lave verdier betyr at man opplever lite anerkjennelse og at dette er belastende.

Skalaen *karrieremuligheter* måler om man opplever gode utsikter til forfremmelse, om den nåværende ansettelsessituasjon svarer godt til utdanning og erfaring, om framtidsutsiktene på jobben står i forhold til egne anstrengelser og prestasjoner, og om lønnen står i forhold til anstrengelser og prestasjoner. Lave verdier betyr at man opplever dette i liten grad og at det er belastende.

Skalaen *jobbsikkerhet* beskriver i hvilken grad de tilsatte har opplevd eller forventer å oppleve uønskede endringer på sin arbeidsplass, og i hvilken grad de opplever jobben som sikker. Lave verdier på denne skalaen gir uttrykk for at man opplever lite jobbsikkerhet og at dette er belastende. En nærmere beskrivelse av hvordan deltagerne besvarte de enkelte spørsmålene som inngår i disse skalaene er gjengitt Vedlegg 2.

Tabell 20. Gjennomsnitt og standardavvik for 2008 sammenliknet med 2010

	2008	2010	<i>t</i>	Eta squared
Belastende innsats	1.86 (.62)	1.83 (.63)	0.70 ^{1.s.}	-
Anerkjennelse	4.60 (.61)	4.70 (.47)	-2.63**	.18
Karriere	4.29 (.61)	4.37 (.55)	-2.53*	.14
Jobbsikkerhet	4.41 (.86)	4.60 (.62)	-3.42**	.25

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{1.s.} Ikke signifikant

Gjennomsnittsverdiene og standardavvikene i Tabell 20 viser at de tilsatte rapporterer en relativt lav og stabil belastende innsats over tid. Sammenliknet med tilsvarende tall fra 2008, viser tallene fra 2010 derimot en systematisk positiv endring i forhold til anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbsikkerhet. Særlig opplevd jobbsikkerhet viser en betydelig økning.

Tabell 21. Prosentandel tilsatte med særlig ugunstige skårer

	2008	2010
Belastende innsats	1.0%	0.7%
Anerkjennelse	0.7%	0.0%
Karriere	1.0%	1.1%
Jobbsikkerhet	5.2%	1.4%

Når vi ser på hvor stor prosentandel av de tilsatte som rapporterer særlig ugunstige skårer på disse skalaene (dvs. prosentandel som skårer over 4 i forhold til belastende innsats og under 2 i forhold til anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbsikkerhet), viser tallene i Tabell 21 at relativt få tilsatte rapporterer svært høye eller lave skårer på skalaene over. Verdt å merke seg er en relativt stor nedgang i andelen tilsatte som opplever lav grad av jobbsikkerhet fra 2008 (5.2%) til 2010 (1.4%).

Tabell 22. Sykemeldt siste år (gjennomsnitt og standardavvik)

	Ja	Nei	<i>t</i>
Belastende innsats	1.85 (.60)	1.79 (.61)	1.03 ^{i.s.}
Anerkjennelse	4.60 (.61)	4.73 (.43)	-2.67**
Karriere	4.28 (.64)	4.40 (.58)	-1.81 ^{i.s.}
Jobbsikkerhet	4.49 (.70)	4.61 (.64)	-1.79 ^{i.s.}

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

Ser vi på de rapporterte skårer for skalaene separat for tilsatte som har vært eller ikke vært sykemeldt siste år, viser Tabell 22 ingen systematiske forskjeller i forhold til belastende innsats, karrieremuligheter og jobbsikkerhet. Tilsatte som har vært sykemeldt derimot, rapporterer signifikant mindre anerkjennelse enn tilsatte som ikke har vært sykemeldt siste år.

Tabell 23. Korrelasjoner med jobbtrivsel og helselaterte forhold

	Belastende innsats	Anerkjennelse	Karriere	Jobbsikkerhet
Egenvurdert fysisk form	.18**	-.09 ^{i.s.}	-.09 ^{i.s.}	-.10*
Mental helse	.20**	-.44**	-.43**	-.42**
Muskel- skjelettplager	.12*	-.27**	-.24**	-.15**

** Signifikant på .01 nivå; * Signifikant på .05 nivå; ^{i.s.} Ikke signifikant

I Tabell 23 vises korrelasjoner mellom skalaene som inngår i innsats-belønnings-modellen på den ene siden, og egenvurdert fysisk form, mental helse, og muskel- skjelettplager, på den andre. Generelt viser resultatene at skalaene korrelerer sterkest med mental helse, mens noe mer moderate sammenhenger eksisterer i forhold til egenvurdert fysisk form og muskel- skjelettplager.

8.0 Resultater: Sykefravær, partssamarbeid og ledelse

Spørsmålene i denne delen ble utviklet av partene i samarbeid med prosjektgruppen. Man ønsket å stille deltakerne spørsmål om *oppfølging av sykefravær*, om *partssamarbeidet*, samt om *ledelse*. Spørsmålene om *oppfølging av sykefravær* skulle besvares av alle, mens spørsmålene om *partssamarbeid* skulle besvares av tillitsvalgte, verneombud og ledere. Spørsmålene om *ledelse* skulle bare besvares av de som hadde lederansvar. I det følgende vil disse funnene bli presentert uten ytterligere kommentarer.

Tabell 24. Sykefravær og oppfølging av sykefravær

	Ja	Nei
Tilbyr din arbeidsgiver helsefremmende aktiviteter?	78.7%	21.3%
Har du vært sykemeldt det siste året?	32.1%	67.9%

De to neste spørsmålene skulle bare besvares av de som hadde vært sykemeldt det siste året.

	I svært liten grad	I nokså liten grad	I noen grad	I nokså sterk grad	I svært sterk grad
Opplevde du at du ble ivaretatt og fulgt opp av din leder?	18.9%	10.5%	37.8%	25.2%	7.7%
Ble din arbeidssituasjon tilrettelagt slik at risikoen for at du igjen skal bli syk er redusert?	33.3%	11.9%	34.9%	11.9%	7.9%

Tabell 25. Partssamarbeidet

	Ja	Nei
Er det jevnlig møter mellom tillitsvalgte, verneombud og ledelsen ved din arbeidsplass?	73.9%	26.1%
Opplever du at din rolle som ledere/tillitsvalgt/verneombud blir respektert og forstått?	88.5%	11.5%
Opplever du at du har tilstrekkelig kompetanse i lov- og avtaleverk?	51.0%	49.0%

Tabell 26. Spørsmål til ledere om ledelse

	I svært liten grad	I nokså liten grad	I noen grad	I nokså sterk grad	I svært sterk grad
Har du tilstrekkelig kunnskap til å ivareta de ansatte slik at sykefravær kan forebygges?	8.2%	11.5%	45.9%	24.6%	9.8%
Har du tilstrekkelig kunnskap til å følge opp sykefravær?	8.5%	15.3%	42.4%	22.0%	11.9%
Opplever du at du klarer å motivere og inspirere dine medarbeidere i arbeidet?	3.4%	8.5%	35.6%	44.1%	8.5%
Klarer du å ivareta alle de du har personalansvar for?	3.8%	5.8%	36.5%	38.5%	15.4%
Har du nok tid til administrativ ledelse?	14.8%	13.0%	40.7%	24.1%	7.4%
Har du nok tid til personalledelse?	15.1%	17.0%	37.7%	20.8%	9.4%

Vedlegg 1: QPS_{Nordic}: Prosentvis svarfordeling på spørsmålene i de ulike skalaene.

Kvantitative krav					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hoper seg opp?	17.6	17.6	51.8	11.0	2.1
Må du arbeide overtid?	15.8	21.6	55.3	6.9	0.5
Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	1.6	6.5	39.2	34.3	18.4
Har du for mye å gjøre?	6.3	19.6	52.8	16.6	4.7

Beslutningskrav					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	9.6	16.9	46.2	23.3	3.9
Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?	3.2	8.0	20.1	34.9	33.8
Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser?	27.7	32.0	33.2	5.9	1.1

Krav til læring					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?	64.5	27.9	6.6	0.2	0.7
Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	36.8	33.8	25.8	2.5	1.1
Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?	17.3	22.7	45.5	11.9	2.5

Positive utfordringer i jobben					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?	12.5	10.7	28.2	34.1	14.5
Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	7.0	12.9	36.7	31.7	11.6
Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?	5.5	9.1	24.8	37.5	23.2

Kontroll over avgjørelser					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Hvis det finnes forskjellige måter å utføre arbeidet på, kan du selv velge hvilke framgangsmåte du skal bruke?	10.5	16.0	32.1	28.4	13.0
Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	25.5	22.7	36.5	10.6	4.8
Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?	28.1	25.3	33.2	10.4	3.0
Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med klienter?	31.7	31.4	16.4	12.6	7.9
Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	12.8	15.6	48.2	18.8	4.6

Kontroll over arbeidsintensitet					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	16.4	20.3	30.0	23.6	9.7
Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?	44.3	12.0	17.7	15.7	10.2
Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	65.4	12.0	12.2	5.2	5.2
Kan du selv bestemme arbeidstiden din?	67.6	11.6	12.8	5.3	2.7

Støtte fra nærmeste overordnede					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder?	8.3	12.4	31.2	26.1	22.0
Om du trenger det, er din nærmeste leder villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	3.2	4.6	29.7	28.3	34.3
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder?	4.8	8.2	30.9	34.3	21.7

Støtte fra kollegaer					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskollegaer?	2.3	3.4	31.8	34.8	27.7
Om du trenger det, er dine arbeidskollegaer villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	1.8	6.9	29.4	35.1	26.8

Bemyndigende ledelse					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å delta i viktige avgjørelser?	16.7	19.2	33.4	22.2	8.5
Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å si ifra når du har en annen mening?	15.2	19.1	34.5	20.7	10.6
Hjelper din nærmeste leder deg med å utvikle dine ferdigheter?	18.4	22.1	35.0	15.2	9.2

Rettfærdig ledelse					
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Fordeler din nærmeste leder arbeidsoppgaver rettfærdig og upartisk?	6.3	6.3	26.2	40.6	20.6
Behandler din nærmeste leder de ansatte rettfærdig og upartisk?	4.2	6.6	23.0	38.4	27.9
Er forholdet mellom deg og din nærmeste leder en kilde til stress for deg?	46.7	31.3	17.2	3.6	1.1

Vedlegg 2. ERI-Q: Prosentvis svarfordeling på spørsmålene i de ulike skalaene.

Belastende innsats					
	Nei	Ja, men det er ikke belastende	Ja, og det er litt belastende	Ja, og det er en del belastende	Ja, og det er svært belastende
Jeg har et konstant tidspress på grunn av stor arbeidsmengde	39.9	29.6	19.7	8.7	2.1
Jeg avbrytes og forstyres ofte i mitt arbeid	51.0	26.3	15.1	5.3	2.3
Jeg har stort ansvar i mitt arbeid	25.2	63.0	8.2	2.3	1.4
Jeg må ofte jobbe overtid	69.2	21.0	7.2	2.5	0.1
I de siste årene har mitt arbeid blitt mer og mer krevende	42.0	34.7	17.8	4.5	0.9

Anerkjennelse					
	Ja	Nei, men det er ikke belastende	Nei, og det er litt belastende	Nei, og det er en del belastende	Nei, og det er svært belastende
Jeg får den respekt jeg fortjener fra mine overordnede	76.4	13.1	9.6	0.7	0.2
Jeg mottar den respekt jeg fortjener fra mine kolleger	84.6	10.7	3.7	0.9	0.1
Jeg opplever tilstrekkelig støtte i vanskelige situasjoner	74.9	16.5	6.8	1.2	0.5
	Nei	Ja, men det er ikke belastende	Ja, og det er litt belastende	Ja, og det er en del belastende	Ja, og det er svært belastende
Jeg blir behandlet urettferdig på jobb	87.5	5.3	4.8	1.8	0.5
	Ja	Nei, men det er ikke belastende	Nei, og det er litt belastende	Nei, og det er en del belastende	Nei, og det er svært belastende
Tatt i betraktning mine anstrengelser og prestasjoner får jeg den respekt og prestisje som jeg fortjener på jobben	71.8	19.8	7.1	1.2	0.2

Karrieremuligheter					
	Nei	Ja, men det er ikke belastende	Ja, og det er litt belastende	Ja, og det er en del belastende	Ja, og det er svært belastende
Mine utsikter til forfremmelse er dårlig	30.0	60.4	6.7	1.4	1.4
	Ja	Nei, men det er ikke belastende	Nei, og det er litt belastende	Nei, og det er en del belastende	Nei, og det er svært belastende
Min nåværende ansettelsessituasjon svarer godt til min utdannelse og erfaring	67.3	25.5	4.4	1.6	1.2
Mine fremtidsutsikter på jobben står i forhold til mine anstrengelser og prestasjoner	69.9	21.6	6.2	1.7	0.7
Min lønn står i forhold til mine anstrengelser og prestasjoner på jobben	47.9	27.0	16.1	5.5	3.6

Jobbsikkerhet					
	Nei	Ja, men det er ikke belastende	Ja, og det er litt belastende	Ja, og det er en del belastende	Ja, og det er svært belastende
Jeg har opplevd eller forventer å oppleve uønskede endringer i min arbeidssituasjon	59.7	20.6	11.9	5.4	2.3
Min jobbsikkerhet er dårlig	90.2	5.0	3.0	1.1	0.7