

Brukerveiledning

QPSNordic

Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid

Anders Skogstad, Norge

Stein Knardahl, Norge

Kari Lindström, Finland

Anna-Liisa Elo, Finland

Margareta Dallner, Sverige

Francesco Gamberale, Sverige

Vesa Hottinen, Finland

Elsa Ørhede, Danmark

OSLO, 2001

Brukerveiledning

QPSNordic

Nordisk spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid

SAMMENDRAG:	
1. INTRODUKSJON	1
2. HVA ER QPSNORDIC?	2
2.1 Når skal man bruke QPSNordic?	2
2.2 Innhold og utvikling av QPSNordic.....	3
2.3 QPSNordic sammenlignet med andre spørreskjema	4
3. HVORDAN ADMINISTRERE QPSNORDIC	5
3.1 KRAV TIL BRUKEREN AV QPSNORDIC	5
Mulige brukere	5
Ferdigheter og kunnskaper som kreves	5
3.2 VIKTIGE HENSYN VED BRUK AV QPSNORDIC	5
Konteksten ved bruk av QPSNordic	5
Praktisk organisering	5
Krav til ressurser.....	5
3.3 UTFØRING AV KARTLEGGING OG TILBAKEMELDING MED QPSNORDIC ("SURVEY-FEEDBACK")	6
Planlegging	6
Forutsetninger for et vellykket resultat.....	7
4. DIMENSJONER OG SKALAER I QPSNORDIC	8
4.1. UTVIKLINGEN AV QPSNORDIC	8
4.2. TEMAOMRÅDER OG SKALAER	9
4.3. BEGREPS VALIDITET ("CONSTRUCT VALIDITY"): QPSNORDIC `S STRUKTUR	11
4.4. KRITERIEVALIDITET	12
5. PRESENTASJON OG BRUK AV RESULTATENE	14
5.1. STATISTISK ANALYSE AV DATA OG PRESENTASJON AV RESULTATER.....	14
Statistisk analyse av data.....	14
Gruppestørrelse ved presentasjon av resultater.....	14
Referanse data.....	15
Tilbakemelding av resultater.....	15
5.2. ORGANISERING OG GJENNOMFØRING AV TILBAKEMELDING.....	18
6. ETISKE AVVEININGER	19
7. VIKTIGE MOMENTER VED KARTLEGGINGER	20
MER PRAKTISK INFORMASJON	21
VEDLEGG	22
Vedlegg 1. QPSNordic.....	23
Vedlegg 2. QPSNordic 34+.....	36
Vedlegg 3 Beskrivelse av skalaene med deskriptiv statistikk.....	39
Vedlegg 4. Prosentfordeling, middelværdi og standardavvik for skalaene i QPSNordic samlede skalaer.....	50
Vedlegg 5. Middelværdi, standardavvik, og prosentvis fordeling for alle spørsmål i QPSNordic for hele utvalget (n=2010) brukt i valideringsprosessen.....	54
Vedlegg 6. Prosentvis fordeling på spørsmålene i QPSNordic-34+	55
Vedlegg 7. Reverserte skalaer	57

Tittel: Brukerveiledning QPS^{Nordic}. Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet.

Forfattere: Anders Skogstad, Norge. Stein Knardahl, Norge. Kari Lindström, Finland. Anna-Liisa Elo, Finland. Margareta Dallner, Sverige. Francesco Gamberale, Sverige. Vesa Hottinen, Finland. Elsa Ørhede, Danmark

Dato: 01.03.2001

Serie: *STAMI-rapport Årg. 2, nr. 1 (2001)*

ISSN: 1502-0932

Sammendrag:

Brukerveiledning QPS^{Nordic} Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid

Denne brukermanualen er en beskrivelse av QPS^{Nordic}, et Generelt spørreskjema for kartlegging av psykologiske og sosiale faktorer i arbeid. Dette instrumentet er utviklet for kartlegging i forbindelse med utviklingsarbeid og tiltak og for forskning.

Instrumentet har fortrinn i forhold til andre tilgjengelige spørreskjema og er uttestet i fire Nordiske land. Brukermanualen gir en oversikt over innholdet i QPS^{Nordic}, hvilke dimensjoner som måles, måleegenskaper, og hvordan QPS^{Nordic} anvendes i en kartleggings-tilbakemeldingsprosess ("survey-feedback metode") for organisasjonsutvikling. Referansedata fra uttestingen av instrumentet er tatt med.

QPS^{Nordic} og en forkortet versjon uten skalaer (QPS^{Nordic}+34), er tatt med i rapporten.

1. Introduksjon

Det er viktig å ha kunnskap om de psykologiske og sosiale faktorene på arbeidsplassen som kan bidra til trivsel og helse for den enkelte, grupper, og for organisasjonen som helhet. Dette er faktorer som også bidrar til arbeidsmotivasjon, organisasjonslæring og effektivitet.

I 1994 igangsatte Nordisk Ministerråd et prosjekt, med den målsetting å bedre den vitenskapelige kvaliteten og sikre sammenlignbarhet i målinger og data om psykologiske, sosiale og organisasjonsmessige faktorer i arbeid. Instrumentet som er resultatet av arbeidet, et generelt nordisk spørreskjema for kartlegging av psykologiske og sosiale forhold i arbeid (General Questionnaire for Psychological and Social factors at work, QPS_{Nordic}), omfatter de viktigste psykologiske og sosiale faktorene i arbeid. Instrumentet kan brukes både ved tiltak ved forskjellige arbeidsplasser og for vitenskapelige formål.

Prosjektgruppen besto av forskere fra fire nordiske land, hovedsakelig fra landenes institutter for arbeidsmiljøforskning. Gruppen var flerfaglig med eksperter på ulike fagfelt, noe som har innvirket på valg av innhold og målemetode.

Reliabiliteten og validiteten for QPS_{Nordic}, og tilhørende skalaer, ble undersøkt i to studier. Data fra ulike utvalg er samlet inn fra forskjellige bransjer i de fire nordiske landene. Reliabiliteten ble testet ved å undersøke skalaenes interne konsistens og stabilitet (test-retest etterprøvningsbarhet). 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 ("survey-feedback"-metode) blitt testet. Leseren oppfordres til å studere de tre basisrapportene hvor detaljene i utviklingsprosessen, det teoretiske grunnlaget for spørreskjemaet, og resultatene fra valideringen er beskrevet (Lindström et al. 1995, Lindström et al. 1997, Dallner et al. 2000).

Anvendeligheten av QPS_{Nordic} i betydningen forbedring av de psykologiske og sosiale sidene ved arbeidsmiljøet gjennom deltakelse, har vært et viktig hensyn under utviklingen av metoden. Ansattes vurdering av en tilbakemeldingsprosedyre med QPS_{Nordic} ble undersøkt som et ledd i valideringsprosessen. Vektlegging av tilbakemelding av resultater bidrar til å styrke medvirkningstradisjonen i arbeidslivsutvikling i de Nordiske landene og i andre land.

Denne brukerveiledningen beskriver kort QPS_{Nordic}, dets innhold, måleegenskaper og hvordan det kan brukes som kartleggingsinstrument i en tilbakemeldings- og oppfølgingsprosess og i forskning.

Kortversjonen av QPS_{Nordic} består av spørsmål som er valgt ut fra skalaene, samt enkeltspørsmål. Det er ikke skalaer i kortversjonen, og den kvalitetstesting med utprøving av validitet og reliabilitet som er gjort for QPS_{Nordic}, gjelder altså ikke for kortversjonen QPS_{Nordic}34+.

2. Hva er QPSNordic?

2.1 Når skal man bruke QPSNordic?

QPSNordic er et generelt spørreskjema for å måle psykologiske, sosiale og organisasjonsmessige faktorer i arbeid, slik som egenskaper ved arbeidsoppgaver, organisasjonen og individuelle arbeidsrelaterte holdninger. QPSNordic måler faktorer som finnes i de fleste former for arbeid og på de fleste arbeidsplasser. Man bør vurdere om det finnes spesielle forhold, spesielle typer arbeid eller ytre faktorer (f eks den økonomiske situasjon) som gjør det nødvendig å supplere QPSNordic med tilleggsinstrumenter eller andre metoder.

QPSNordic kan anvendes som et forskningsinstrument eller som en "survey-feedback"-metode i forbindelse med organisasjonsutvikling. QPSNordic er konstruert for å måle de ansattes oppfattelse av psykologiske, sosiale, og organisasjonsmessige arbeidsforhold med følgende målsettinger:

- (1) å frembringe et grunnlag for organisasjonsutvikling og tiltak (intervensjon),
- (2) å dokumentere endring i arbeidsforholdene, og for evaluering av resultater av intervensjoner i organisasjonen.
- (3) å forske på sammenhenger mellom arbeid og helse, motivasjon, jobbtilfredshet, produktivitet, etc.

En spørreskjemaundersøkelse er en tradisjonell metode for å måle individuelle-, gruppe- og organisatoriske egenskaper ved arbeid. Hvilke metoder som egner seg best for kartlegging av organisasjonen, bestemmes av hvilke mål man søker å nå med tiltakene (eller med forskningen). Informasjon kan også innhentes med metoder som intervjuer, føring av dagbøker, gruppediskusjoner, møter og konferanser, eller observasjoner etc. Kombineres metoder, f eks ved å supplere QPSNordic med intervjuer av noen av de ansatte, kan man styrke validiteten av informasjonen og gi tilleggsinformasjon som kan komme til nytte i utviklingsarbeid.

Fordelene med å benytte et spørreskjema som kartleggingsinstrument i organisasjoner er mange: den strukturerte formen i et spørreskjema med spesifikke skalaer og spørsmål gir alle deltakerne et felles begrepsapparat. Det gir mulighet for at alle ansatte i en bedrift kan delta. Det understreker betydningen av de forhold (faktorer) som det spørres om. Det hjelper de involverte å fokusere diskusjonene og konsentrere seg om viktige emner. Innflytelsen på og endringene av de ansattes kunnskap og holdninger starter allerede når de besvarer spørreskjemaet.

Målinger og intervensjoner i organisasjoner gjøres med ulike mål for øye. Forbedring av produktivitet og ledelse har tradisjonelt vært hovedmålsetningen for organisatoriske intervensjoner. Etter hvert er målsetningen om å utvikle menneskelige ressurser, styrke læring i organisasjonen og blant dens ansatte blitt mer fremtredende.

Tilbakemelding, "feedback" av resultater fra kartlegging kan ivareta flere funksjoner. Det kan legitimere tiltak og bidra til å konkretisere tiltakenes mål og innhold, rette fokus på og vitalisere organisasjonen, samt gi grunnlag for å vurdere virkninger av tiltakene.

2.2 Innhold og utvikling av QPSNordic

Hovedprinsippene i valget av de ulike temaområdene i QPSNordic har vært relevans og betydning i forhold til arbeid, helse, velvære og motivasjon. Under prosessen for utvelgelse av innholdsområder og spørsmål, ble 19 nordiske spørreskjemaer gjennomgått (Lindström et al, 1995). I tillegg ble sammenlignbare internasjonale spørreskjemaer undersøkt. En database med spørsmål fra disse spørreskjemaene utgjorde grunnlaget for enkeltspørsmål som ble vurdert tatt med i QPSNordic.

QPSNordic består av spørsmål om følgende psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet: ulike aspekter ved jobbkrav og kontroll, rolleforventninger, forutsigbarhet og mestring av arbeidet, sosialt samspill, lederskap, gruppearbeid, organisasjonsklima, hvor viktig jobben er for den enkelte, engasjement i organisasjonen, arbeidsmotivasjon, og samspill mellom arbeid og privatliv. Temaområder og skalaer i QPSNordic er gruppert etter henholdsvis oppgavenivå, gruppe- og organisasjonsnivå og individnivå i tabell 1.

Tabell 1. Nivåer i QPSNordic spørreskjemaet, klassifisert etter begrepsnivå.

Oppgavenivå (tabell 13)	Gruppe- og Organisasjonsnivå (tabell 14)	Individnivå (tabell 15)
<ul style="list-style-type: none">• Jobbkrav• Kontroll i arbeidet• Rolleforventninger• Forutsigbarhet i arbeidet	<ul style="list-style-type: none">• Sosialt samspill• Lederskap• Kommunikasjon• Organisasjonskultur og klima• Gruppearbeid	<ul style="list-style-type: none">• Engasjement i organisasjonen• Mestring av arbeidet• Preferanser for utfordringer• Forutsigbarhet, individuelt• Arbeidsmotivasjon• Hvor viktig jobben er• Samspill mellom jobb og privatliv

Under valideringsprosessen ble to sett med data samlet inn i de fire nordiske landene. Det første datasettet (n=1015) ble brukt til å studere strukturen mellom faktorene i spørreskjemaet, og til å utarbeide skalaer. Det andre datasettet (n=995) ble brukt til å prøve ut begrepsvaliditet og prediktiv validitet for skalaene. Intern konsistens og test-retest reliabilitet ble beregnet for hver enkelt skala. QPSNordic inneholder 129 spørsmål, hvorav 80 utgjør de 26 skalaene. Trettiåtte enkeltspørsmål måler separate temaområder. Disse enkeltspørsmålene vurderes som viktige, på tross av at de ikke utgjør egne skalaer. I tillegg måler 11 spørsmål demografiske faktorer (Vedlegg 1).

Spørreskjemaundersøkelse er en tradisjonell metode for å utvikle organisasjoner og lederskap. Hvilke metoder for intervensjon og analyse av organisasjonen som vil være fruktbare, avhenger av målsetningen og målgruppen for utviklingsarbeidet.

2.3 QPSNordic sammenlignet med andre spørreskjema

Sammenlignet med andre tilsvarende generelle måleinstrumenter for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid har QPSNordic en rekke fordeler.

QPSNordic måler faktorer både på oppgave-, individ- og organisasjonsnivå (noe andre tilsvarende instrumenter ikke gjør). På organisasjonsnivå skiller det mellom organisasjonen som helhet og grupper. Dette er viktig i dagens arbeidsliv der organisasjonene ofte er fleksible og flate. Faktorer på individnivå beskriver arbeidsrelaterte holdninger. På denne måten kombinerer QPSNordic måling av forhold som vanligvis er blitt målt med ”jobb-stress fokuserte metoder” med forhold som vanligvis er blitt målt med ”job redesign” fokuserte metoder, slik Job Content Questionnaire (JCQ; Karasek, 1985) og Job Diagnostic Survey (JDS; Hackman & Oldham, 1975).

QPSNordic dekker aspekter ved et arbeidsliv som er i hurtig endring, som forutsigbarhet i arbeidet og preferanser for utfordringer. Mange av de eksisterende spørreskjemametoder skriver seg fra 1970- og 1980-tallet. De baserer seg på industrisamfunnets perspektiver på arbeidslivet, der det ble lagt stor vekt på strukturelle forhold i organisasjonene.

QPSNordic tar hensyn til kontinuerlige utviklings- og endringsprosesser i organisasjonene, herunder klima for innovasjon som er et viktig element i lærende organisasjoner. QPSNordic omfatter også kjønnsperspektivet og aldersperspektivet og samspill mellom privatliv og arbeid fordi disse områder får økende oppmerksomhet i arbeidslivet.

Mange spørreskjemainstrumenter er knyttet opp mot en bestemt teori om hvilke faktorer som er viktige for helse. Av denne grunn måler de et begrenset antall faktorer (gjerne 3-5). QPSNordic måler de fleste dimensjoner som er funnet å være viktig for helse og trivsel. En kartlegging av spesifikke forhold gir et bedre kunnskapsgrunnlag for å diskutere tiltak og endringer. QPSNordic måler for eksempel både kvantitative krav, beslutningskrav og læringskrav. Mer presis informasjon sparer tid under utvikling av tiltak.

Mange av de mest brukte internasjonale instrumentene har svarkategorier som påvirkes av rapporteringsatferd. Flere instrumenter har svar som: ”Lite - Mye stress”, ”Lite - Mye press”, ”Meget fornøyd – Meget misfornøyd”. Med slike svarkategorier er kartleggingen meget følsom for rapporteringsatferd, både som følge av generell misnøye, aktuelle konflikter og personlighetstrekk. Man har i QPSNordic søkt å unngå svarkategorier med positive eller negative emosjonelle ladninger. For de aller fleste spørsmålene er svarkategori knyttet til hvor ofte et bestemt forhold forekommer (”meget sjelden eller aldri – meget ofte eller alltid”).

3. Hvordan administrere QPSNordic

3.1 Krav til brukeren av QPSNordic

Mulige brukere

QPSNordic kan benyttes både av praktikere og av forskere innen området psykologiske og sosiale faktorer i arbeid. QPSNordic er tenkt brukt av profesjonelle konsulenter som vil utvikle organisasjoner gjennom medvirkning eller forskere som ønsker å undersøke sammenhenger mellom psykologiske og sosiale faktorer i arbeid på den ene side, og helse, jobbtilfredshet og motivasjon på den andre.

Ferdigheter og kunnskaper som kreves

Følgende ferdigheter og kunnskaper er nødvendige: (1) å kunne administrere metoden, (2) analysere data om psykologiske og sosial faktorer i arbeid, (3) undersøke sammenhenger mellom disse, helse og trivsel, og (4) presentere resultatene og (5) fortolke resultatene sammen med deltakerne.

Basiskunnskap om spørreundersøkelser som metode, fortolkning av statistiske analyser, samt forståelse av utviklingsutvikling er nødvendig. Under tilbakemelding av resultater og funn er det nyttig å ha ferdigheter i å administrere gruppearbeid og forståelse av gruppedynamikk. Ethiske vurderinger er viktig både i forskning og i utviklingsutvikling. Den ansvarlige for undersøkelsen, enten det dreier seg om utviklingsarbeid eller vitenskap, må sikre konfidensialitet for alle individuelle deltakere.

3.2 Viktige hensyn ved bruk av QPSNordic

Konteksten ved bruk av QPSNordic

Kartlegging av psykologiske og sosial faktorer i arbeid kan benyttes til kartlegging og forbedringer av helse og sikkerhet, utviklingsklima, produktivitet, læring, kvalitet og lederskap. Vanligvis pågår en rekke endringsprosesser parallelt i dagens organisasjoner. Dette må tas hensyn til. Under planlegging av en spørreundersøkelse bør man vurdere hvilke mål og funksjoner undersøkelsen skal tjene.

Praktisk organisering

Valg av tidspunkt for undersøkelsen kan innvirke på resultatene. Man bør unngå kartlegginger rett før eller etter ferier. Sesongvariasjoner og pågående endringer i organisasjonen bør tas hensyn til. Er målsetningen å gjenta undersøkelsen etter en viss tid er det viktig å foreta undersøkelsene i størst mulig grad under samme betingelser som den første kartleggingen. Hvor lang tid det bør gå mellom to undersøkelser avhenger av hvor raskt endringer i virksomheten skjer. For hyppige gjentakelser av spørreskjemaundersøkelsene kan virke irriterende på deltakerne. Intervaller under et år er sannsynligvis ikke kostnadseffektive og kan frustrere deltakere og dermed redusere antallet som deltar i undersøkelsen.

Krav til ressurser

Spørreskjemaet kan kopieres fra Vedlegg 1 i denne brukerveiledningen. Man kan utvikle et PC-basert system for dataregistrering, statistiske analyser og rapportering.

Det vil bli opprettet en nordisk database med referansedata fra forskjellige organisasjoner. Vær vennlig å ta kontakt med forfatterne eller deres organisasjoner hvis du ønsker mer informasjon om dette. I Vedlegg 2 presenteres referansedata innsamlet under utviklingsprosessen.

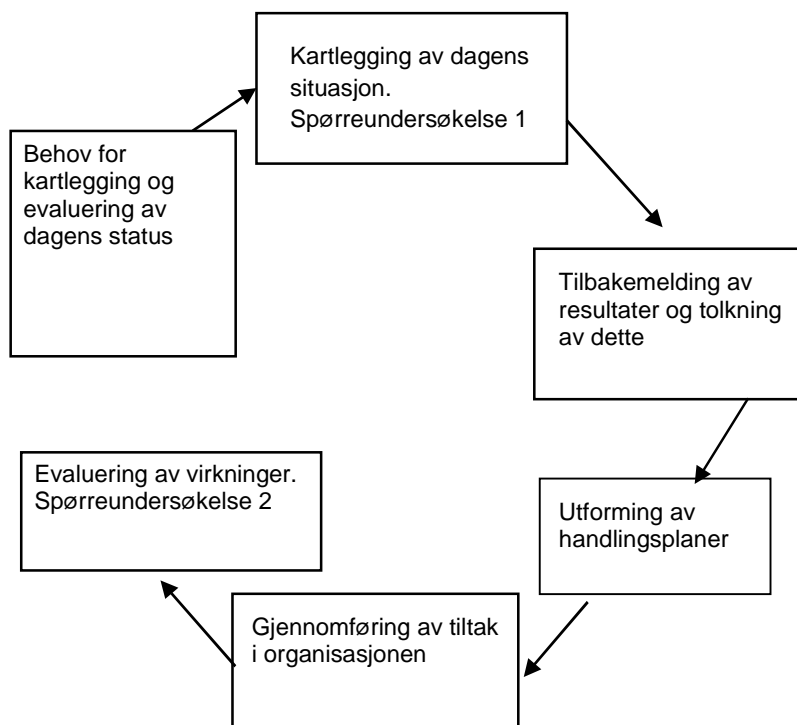
3.3 Utføring av kartlegging og tilbakemelding med QPSNordic ("survey-feedback")

Planlegging

I planleggingen er det nødvendig med en sammensatt styringsgruppe på arbeidsplassen. Dette er en gruppe av representanter for arbeidstakerne og arbeidsgiver. Hovedoppgaven er å sikre at alle sentrale interessegrupper deltar, og å informere de ansatte om hensikt, innhold, hva som forventes av dem, og om hvordan resultatene vil bli brukt.

Når QPSNordic er valgt som kartleggingsmetode, må det lages en detaljert plan for gjennomføring. Det er spesielt viktig å avklare hvem som har ansvaret for: datainnsamling, analyse av data og utarbeidelse av rapporter, organisering av tilbakemelding av resultater til ledelsen og de ansatte, systematisk oppfølging og avsluttende evaluering (Fig.1).

Praktiske sider som må avklares er: tid og sted for tilbakemelding av resultatene, antall og sammensetningen av tilbakemeldingsgrupper, virkemidler for å stimulere diskusjon av resultatene, og formuleringen av konklusjoner og praktiske tiltak.



Figur 1. Syklus for "survey-feedback" med evaluering.

Forutsetninger for et vellykket resultat

Det må inngås avtaler for hele gjennomføringen før man administrerer spørreskjemaet. Avtalen må omfatte ansvaret for bruk av kartleggingsresultatene og oppfølgingen med tiltak. Samarbeid mellom toppledelse, linjeledelse og ansattes representanter er nødvendig.

Bruk av navn eller nummerering av svarskjema er i enkelte tilfeller nødvendig i undersøkelser og forskning på området helse og arbeidsmiljø. Det er viktig at de involverte deltakere og interessegruppene diskuterer og blir enige om hvordan spørsmål vedrørende anonymitet og konfidensialitet skal håndteres. Man må avklare hvordan innsamling, analyse, lagring av spørreskjema og data, samt rapportering skal utføres.

Respondentens motivasjon er en viktig faktor for at kartlegginger skal bli vellykket. Å levere ut spørreskjemaene er enkelt i seg selv, men dersom respondenten ikke er motivert, ikke forstår eller ikke aksepterer formålene for undersøkelsen, vil svarprosenten trolig bli lav. Dette er en trussel både mot pålitelighet og validitet (gyldighet) av kartleggingen fordi konklusjoner trukket på grunnlag av lav deltakelse vil være tvilsomme.

Med hensyn til organisasjonslæring, er evalueringen det mest avgjørende elementet. Selv om målsetninger og gjennomføring av intervensjoner og tiltak kan være planlagt i detalj, vil den avsluttende evalueringen av tiltaket ofte være komplisert. Flere endringsprosesser foregår ofte samtidig i organisasjoner. Kontinuerlig oppfølging er viktig for å kunne måle effekter av forskjellige tiltak over tid. Evalueringer utført av de ansatte involvert i en intervensjon er også viktig.

4. Dimensjoner og skalaer i QPS_{Nordic}

4.1. Utviklingen av QPS_{Nordic}

QPS_{Nordic} ble utviklet gjennom to trinn der data ble samlet inn fra en rekke ulike virksomheter og arbeidsplasser i Norden (tabell 2).

Tabell 2. Respondentenes fordeling etter land i de to trinnene

Land	Trinn 1, 1997 n	Trinn 2, 1998 n
Danmark	149	-
Finland	280	146
Norge	372	291
Sverige	214	558
Total N	1015	995

Respondentene i utprøvingen av QPS_{Nordic} var ansatte fra organisasjoner som representerer en rekke sektorer i arbeidslivet, som industri (produksjon), private servicebedrifter, offentlig administrasjon og helsevesen (tabell 3).

Tabell 3. Respondentenes fordeling på sektorer

Sektor	Trinn 1, n	1997 %	Trinn 2, n	1998 %
Offentlig sektor	285	28	378	38
Helsevesen	244	24	288	29
Private servicebedrifter	323	32	250	25
Industri	163	16	79	8
Total N og %	1015	100	995	100

Valideringen av QPS_{Nordic} ble utført på to sett med data, innsamlet i de fire deltakende nordiske landene. Det første datasettet (n=1015) ble anvendt til å undersøke faktorstrukturene i spørreskjemaet og til å utarbeide skalaene. Det andre datasettet (n=995) ble anvendt til å teste skalaenes begrepsvaliditet ("construct validity") og prediktiv validitet. For alle de 26 skalaene beregnet man intern konsistens (n=2010) og test-retest reliabiliteten (n=393).

4.2. Temaområder og skalaer

De ulike temaområdene og skalaene i QPSNordic, er gjengitt i tabell 4. Spørsmålene som tilhører de ulike skalaer er også gjengitt.

Tabell 4. Organiseringen av, og innholdet i, skalaer og enkeltelementer i spørreskjemaet

Num- mer	TEMAOMRÅDE OG SKALAER	Målenivå ¹	SPØRSMÅL NUMMER (se vedlegg for ordlyd)	Antall spørsmål (N)	Total
2	<i>Jobb krav</i>				
	2.1	O	12, 13, 14, 15	4	
	2.2	O	17, 19, 22	3	
	2.3	O	18, 25, 29	3	10
	--		16, 20, 21, 23, 24, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37	13	23
3	<i>Rolle forventninger</i>				
	3.1	O	38, 39, 40	3	
	3.2	O	41, 42, 43	3	6
	--		44	1	7
4	<i>Kontroll i arbeidet</i>				
	4.1	O	26, 27, 28	3	12
	4.2	O	45, 46, 51, 52, 53	5	
	4.3	O	47, 48, 49, 50	4	
5	<i>Arbeidets forutsigbarhet</i>				
	5.1	O	54, 55, 56	3	
	5.2	I	60, 61	2	
	5.3	I	63, 64, 65	3	8
	--		57, 58, 59, 62	4	12
6	<i>Mestring i jobben</i>				
	6.1	I	66, 67, 68, 69	4	
	--	I	70, 71		
7	<i>Sosialt samspill</i>				
	7.1	GO	73, 75, 78	3	
	7.2		72, 74	2	
	7.3	GO	76, 77, 80	3	
	7.5	GO	81, 82a, 82b, 83	0	8
	--		79	5	13
8	<i>Ledelse</i>				
	8.1	GO	84, 85, 86	3	
	8.2	GO	89, 90, 91r	3	6
	--		87, 88	2	8
9	<i>Organisasjonsklima og kultur</i>				
	9.1	GO	93, 94r, 95	3	
	9.2	GO	97, 98, 99	3	
	9.3	GO	100, 101	2	
	9.4	GO	102, 103, 104	3	11
	--		92, 96	2	13
10	<i>Samspill mellom arbeid og privatliv</i>				
	--		105, 106	2	
11	<i>Arbeidets viktighet</i>				
			107c, 108a, 108b	3	3
			107a, 107b, 107d, 107e	4	4
12	<i>Tilhørighet til organisasjonen</i>	I	109, 110, 111	3	
13	<i>Opplevelse av gruppearbeid</i>	GO	113, 114, 115	3	3
	--		112, 116	2	2
14	<i>Arbeidsmotivasjon</i>				
	14.1	I	117, 120, 123	3	
	14.2	I	119, 121, 122	3	6
	--		118	1	7
	Antall spørsmål i skalaene			80	
	Antall enkelt spørsmål			38	
	Antall bakgrunnsspørsmål			11	
	Totalt antall spørsmål				129

¹ O = oppgavenivå, GO = gruppe- og organisasjonsnivå, I = individnivå

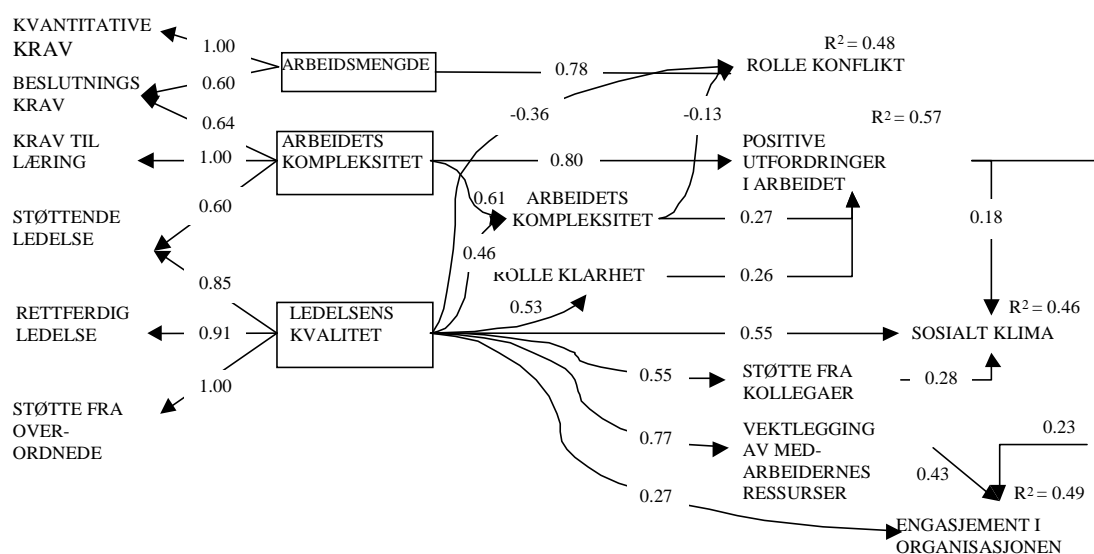
Tabell 5. Skalaenes interne konsistens (Cronbach's alpha, n=2010) samt test-retest reliabilitet (n=393) i skalaene, og antallet spørsmål i hver skala

Temaområder og skalaer	Antall spørsmål	Alpha (n=2010)	Test-retest Reliabilitet (n=393)
Jobbkrav			
Kvalitative krav	4	0.73	0.78
Beslutnings krav	3	0.68	0.75
Krav til læring	3	0.61	0.81
Rolle forventninger			
Rolle klarhet	3	0.81	0.67
Rollekonflikt	3	0.71	0.76
Kontroll i arbeidet			
Positive utfordringer i arbeidet	3	0.78	0.82
Kontroll over avgjørelser	5	0.72	0.83
Kontroll over arbeidsintensitet	4	0.83	0.82
Arbeidets forutsigbarhet			
Forutsigbarhet i den kommende måned	3	0.67	0.73
Forutsigbarhet i de neste to årene	2	0.87	0.66
Preferanse for utfordringer	3	0.76	0.76
Mestring av arbeidet			
Opplevelse av mestring	4	0.69	0.65
Sosial interaksjon			
Støtte fra nærmeste overordnede	3	0.83	0.81
Støtte fra kollegaer	2	0.80	0.72
Støtte fra venner og familie	3	0.75	0.83
Ledelse			
Bemyndigende ledelse	3	0.86	0.79
Rettferdig ledelse	3	0.75	0.77
Organisasjonsklima og kultur			
Sosial klima	3	0.74	0.73
Innovasjonskultur	3	0.71	0.80
Ulikheter	2	0.73	0.67
Vektlegging av menneskelige ressurser	3	0.83	0.80
Arbeidets viktighet	3	0.71	-
Tilhørighet til organisasjonen	3	0.77	0.81
Opplevelsen av gruppearbeid	3	0.77	0.58
Arbeidsmotivasjon			
Indre arbeidsmotivasjon	3	0.68	0.63
Ytre arbeidsmotivasjon	3	0.71	0.75
Totalt antall skalaer og variabler	118/129	26	25

Skalaenes interne konsistens varierte mellom 0.60 og 0.88 målt med Cronbach's alpha. Test-retest reliabilitet varierte fra 0.55 til 0.82. Intervallet mellom de to undersøkelsene var mellom fem og åtte uker (tabell 5).

4.3. Begrepsvaliditet ("construct validity"): QPSNordic 's struktur

Den overordnede begrepsmessige strukturen i QPSNordic ble bekreftet av de empiriske data. Relasjonene mellom skalaene var slik som forventet etter begrepsmessig struktur. En strukturell ligningsmodell (se figur 2), ble anvendt til å undersøke den overordnede strukturen i QPSNordic. Modellen ble forankret i individets oppfattelse av sin arbeidssituasjon, med vekt på arbeidskrav, kompleksitet, og kvaliteter ved supervisjon (veiledning og ledelse) som grunnleggende faktorer som bestemmer tilpasning mellom individ og jobb. Disse tre faktorene ble betraktet som faktorer på nivå to (latente variable), som ble brukt til å bestemme viktige effekter knyttet til individuelle holdninger til arbeid og organisasjonens måte å fungere på.



Figur 2. Strukturell ligningsmodell over utvalgte skalaer i QPSNordic

Resonnementet bak konstruksjonen av annet-nivå faktorer var:

Arbeidsmengde ble definert primært som bestemt av mengde arbeid han eller hun har, og sekundært som bestemt av beslutningskrav. Stor arbeidsbelastning innebærer høye kvantitative arbeidskrav, vanligvis fulgt av store krav til oppmerksomhet. Hovedhypotesen om effekter av stor arbeidsbelastning var at den øker opplevelse av rollekonflikt, som ble konkretisert (operasjonalisert) som konflikter mellom krav og utilstrekkelige ressurser.

Arbeidets kompleksitet avspeiler de kvalitative kravene i arbeidet. I modellen ble dette først og fremst forbundet med krav til læring. Store krav om å fatte beslutninger og deltakelse utgjør også en psykologisk faktor som kan fungere enten som et krav eller som en mulighet for positive utfordringer. Etter arbeidshypotesen ble det forventet at høy kompleksitet i arbeidet kunne bidra til oppfattelse av positive utfordringer i arbeidet.

Kvalitet av veiledning og støtte fra nærmeste overordnede (supervisjonskvalitet) ble definert som støttende, rettferdig og bemyndigende ledelse. Samspill mellom leder - ansatt har blitt rapportert som det viktigste elementet for opplevelsen av det sosiale arbeidsmiljø. I tillegg har supervisjonspraksis blitt forbundet med klarhet i mål og kontroll over arbeidet. Man fremsatte derfor hypotesen at supervisjonskvalitet utgjør en generell faktor i modellen.

Den forklarende uavhengige del av modellen er basert på de tre hypotetiske latente (annen-nivå) faktorene idet man tok inn seks observerte skalavariabler (se figur 2). Den avhengige siden av

modellen fokuserte på rollekonflikt, sosialt klima og engasjement i organisasjonen. De mellomliggende avhengige variablene var positiv utfordring i arbeidet, kontroll over beslutninger, rolleklarhet, støtte fra kollegaer og vektlegging av menneskelige evner i jobben. Denne modellen viser et meget godt samsvar med de innsamlede data. På den avhengige siden av modellen var mønstrene av statistiske sammenhenger kompliserte.

4.4. Kriterievaliditet

QPS_{Nordic} skalaenes evne til å forutsi og vise sammenhenger med indikatorer for individuelle effekter, bekrefter skjemaets validitet. Tidligere dokumenterte sammenhenger mellom de forhold som undersøkes og en effekt er altså kriterium. Valideringsprosessen søker å vise at de samme sammenhenger kan vises med QPS_{Nordic}. I valideringen ble flere effekter undersøkt; både indikatorer på helse, motivasjon, og jobbtilfredshet. Alle effekter ble målt med selvrapporteringskalaer (spørreskjema).

Tabell 6 inneholder gjennomsnittlige korrelasjonskoeffisienter mellom skalaer i QPS_{Nordic} og kriterieskalaer (effektskalaer). Analysene med deskriptiv statistikk viser et tydelig mønster av sammenhenger.

Engasjement i arbeidet (job involvement) korrelerte i høy grad med arbeidets viktighet, tilhørighet til organisasjonen (commitment) og positive utfordringer i jobben. Disse faktorene synes å henge tett sammen. I tillegg var bemyndigende lederskap positivt assosiert med engasjement i arbeidet.

Jobbtilfredshet korrelerte høyt med tilhørighet i organisasjonen (commitment) og positive utfordringer i jobben, støtte fra overordnet, sosialt klima, lav rollekonflikt. Andre ledelses- og organisasjonsfaktorer viste også moderate korrelasjoner med jobbtilfredshet.

Følelsmessig utmattelse (emotional exhaustion) korrelerte med lav tilhørighet til organisasjonen (commitment), høye kvantitative jobbkrav, og rollekonflikt. I tillegg viste et godt sosialt klima å ha en hemmende effekt på rapportert utmattelse. Denne sammenhengen samsvarer med tidligere funn.

Symptomer på mistrivsel (distress) som nervøsitet, angst og søvnproblemer korrelerte sterkest med rollekonflikt, høye kvantitative krav i arbeidet og lav opplevelse av mestring av arbeidet.

Tabell 6. Korrelasjoner i QPSNordic skalaene for å velge ut resultater i data på 2. nivå (n=995)

Skala navn	Engasjement i arbeidet	Tilfredshet i arbeidet	Følelsesmessig utmattelse	Symptomer på mistrivsel
Kvantitative krav	0.05	-0.18	0.36	0.34
Beslutningskrav	0.08	-0.12	0.17	0.13
Krav til læring	0.14	-0.03	0.18	0.15
Rolleklarhet	0.12	0.23	-0.08	-0.15
Rollekonflikt	-0.12	-0.41	0.35	0.36
Positive utfordringer i jobben	0.39	0.45	-0.21	-0.14
Kontroll over avgjørelser	0.24	0.27	-0.23	-0.10
Kontroll over arbeidsintensiteten	0.13	0.19	-0.22	-0.14
Forutsigbarhet i den kommende måned	0.05	0.17	-0.05	-0.03
Forutsigbarhet i de neste to år	0.18	0.13	-0.05	-0.02
Preferanser for utfordringer	0.10	-0.04	-0.21	0.01
Opplevelse av mestring	0.10	0.32	-0.28	-0.31
Støtte fra nærmeste overordnede	0.22	0.45	-0.24	-0.22
Støtte fra kollegaer	0.06	0.25	-0.12	-0.11
Støtte fra venner og familie	-0.01	0.16	-0.17	-0.16
Bemyndigende ledelse	0.30	0.37	-0.15	-0.13
Rettferdig ledelse	0.07	0.36	-0.25	-0.27
Sosialt klima	0.21	0.42	-0.29	-0.28
Innovasjonskultur	0.18	0.33	-0.19	-0.12
Ulikheter	-0.03	-0.16	0.15	0.13
Vektlegging av menneskelige ressurser	0.26	0.39	-0.24	-0.16
Arbeidets viktighet	0.71	0.32	-0.11	0.08
Tilhørighet til organisasjonen	0.47	0.58	-0.37	-0.21
Opplevelsen av gruppearbeid	0.14	0.01	0.13	0.10
Indre arbeidsmotivasjon	0.16	0.00	0.07	0.16
Ytre arbeidsmotivasjon	0.02	0.01	0.20	0.00

Korrelasjonskoeffisient $r > 0.07$ er statistisk signifikant på 0.05 nivå.

5. Presentasjon og bruk av resultatene

5.1. Statistisk analyse av data og presentasjon av resultater

Statistisk analyse av data

Både resultater fra enkeltspørsmål og resultater fra skalaene kan benyttes i analyser og presentasjoner av resultatene.

Dataene kan analyseres ved hjelp av regneark eller en veldokumentert statistikkpakke. De viktigste analysene som man trenger for presentasjon til de ansatte er frekvensfordeling og median/middelverdi for enkeltspørsmål og skalaer. Spørsmålene i de ulike skalaene presenteres i tabell 4 og i vedlegg 3.

Når man anvender resultater fra enkeltspørsmålene (som ikke inngår i skalaer), er det vanlig praksis å beregne prosentfordeling av svarene. Man kan i denne forbindelse summere de ekstreme responskategoriene 1 og 2 samt 4 og 5.

<u>Eksempel</u>		Svært sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Noen ganger	Ganske ofte	Svært ofte eller alltid	Total
Har du for mye å gjøre?		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	
- opprinnelig skala 5 svarkategorier	n	87	250	832	503	298	1970
	%	4	13	42	26	15	100
- redusert skala 3 svarkategorier	n	37	832		801		1970
	%	17	42		41		100

Ved bruk av skalaer må enkeltverdier på hvert spørsmål i skalaen adderes og deles på antall spørsmål. Resultater presenteres som middelverdi og standardavvik eller som median og persentiler (se vedlegg 4).

Tre av skalaene inneholder spørsmål med reverserte verdier. Her må man omforme raskåren før beregning av skalaverdier (se vedlegg 7):

Gruppestørrelse ved presentasjon av resultater

Spørreskjema som kartleggingsinstrument blir vanligvis anvendt for store grupper på flere hundre personer. Spørreskjemaresultater basert på små grupper forutsetter at man tar spesielle hensyn. Først og fremst må man sikre deltakerne anonymitet. I statistiske analyser må størrelsen på gruppen være stor nok til å sikre valide og praktiske konklusjoner.

Vanligvis ønsker også små grupper og deres ledere å få resultatene fra sin egen gruppe spesielt. Vi vil gi noen anbefalinger om størrelse på gruppe som kan analyseres. Generelt bør man ikke gjøre statistiske analyser i små grupper som består av færre enn 10 personer. Andre metoder som intervjuer og gruppediskusjoner kan være mer passende for de helt små grupper med færre enn 10 personer.

Består gruppen som skal analyseres av flere enn 10 personer, men færre enn 20, anbefales middelveier og medianer som anvendelige statistiske mål å rapportere til organisasjonen. Svarskalaene i QPSNordic består av 5 svaralternativer. Når frekvensfordelinger skal presenteres til små grupper, anbefaler vi at antall svaralternativer reduseres fra 5 til 3 (ved å slå sammen svarene i de ytre svaralternativkategoriene 1 og 2, og 4 og 5. Se eksempel side 17).

Presentasjon av fullstendige prosentvise fordelinger anbefales i grupper som består av mer enn 20 personer.

Referanse data

Referansedata presentert i denne manualen er basert på resultater fra 2015 personer i fire nordiske land og i ulike bransjer. Referansedata presenteres som middelveier og standardavvik for hvert enkelt QPSNordic spørsmål og hver skala (vedlegg 3). Vedlegg 4 viser middelveier for hvert enkelt spørsmål for grupper med høy og lav utdanning, og verdiene for skalaskårer for 20, 40, 60, og 80 persentilene.

Prosentvise fordelinger for hele skalaer og for redusert skalaer er oppgitt for alle QPSNordic spørsmålene (vedlegg 5), og for QPSNordic34+ (vedlegg 6). Hvis QPSNordic brukes hyppig i samme organisasjon, kan brukeren med letthet lage sin egen referansedatabank.

Tilbakemelding av resultater

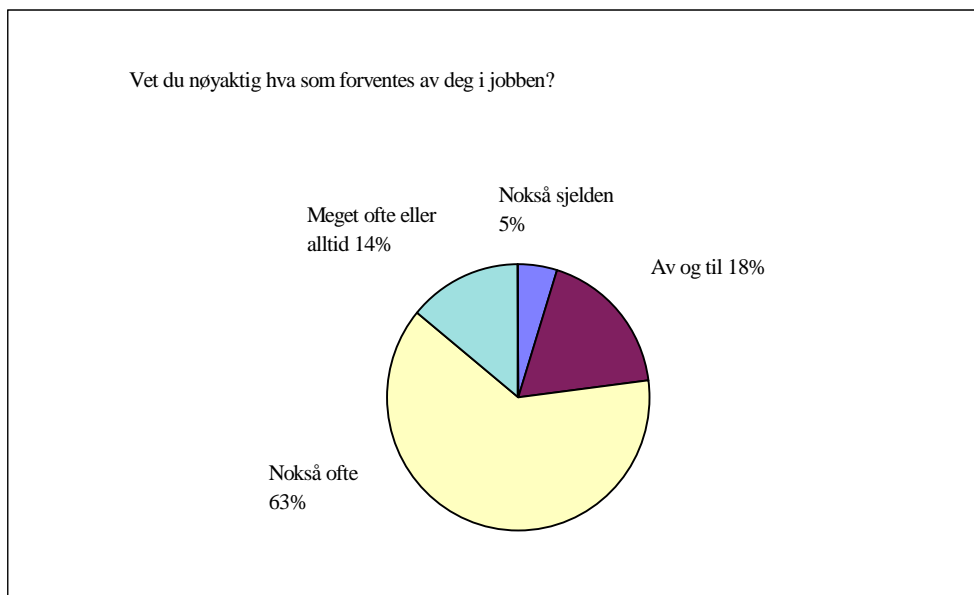
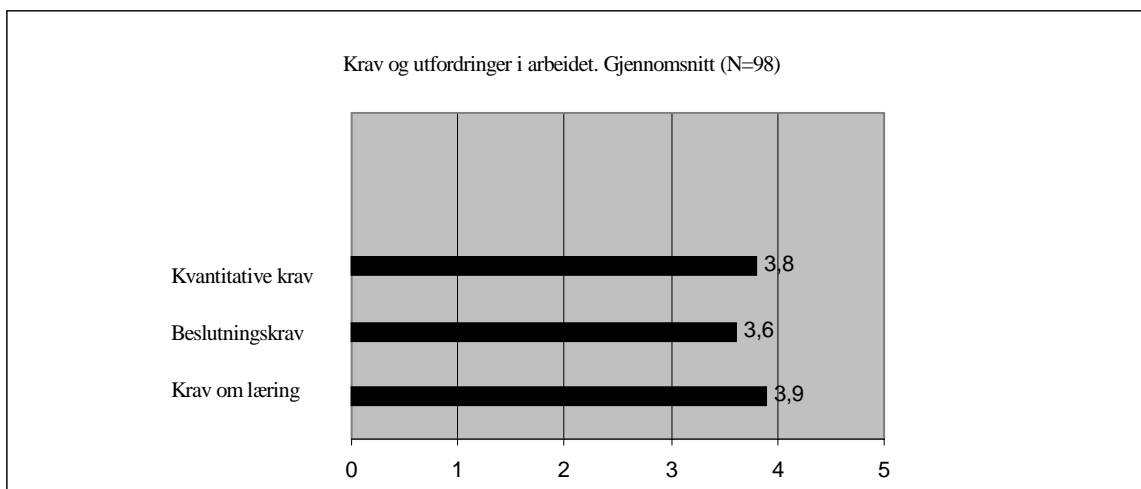
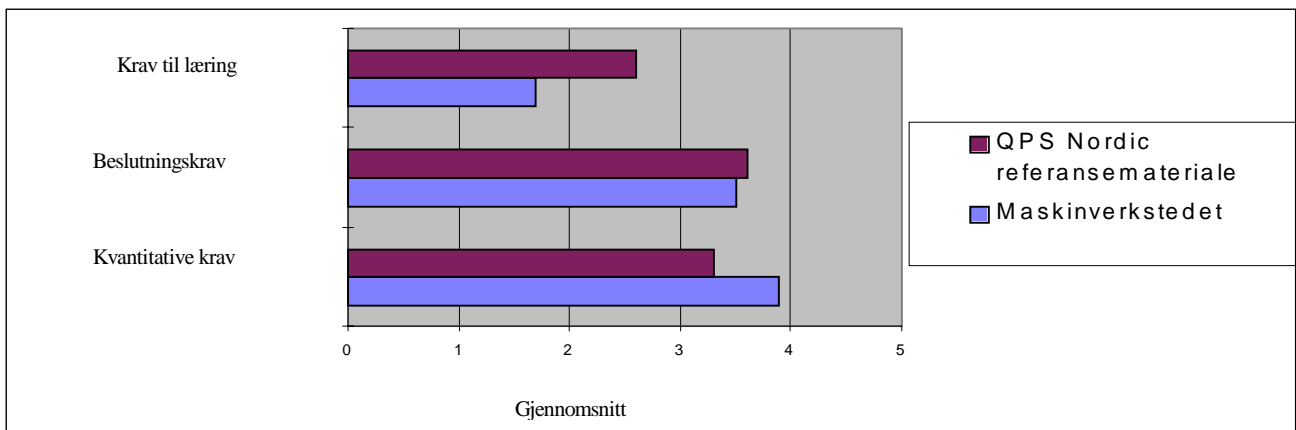
QPSNordic er et omfattende instrument utviklet for å kunne anvendes i nesten alle typer bedrifter. De som er ansvarlig for tilbakemelding av resultater bør overveie nøye hvilke resultater som skal meldes tilbake muntlig og i skriftlige rapporter. Man bør velge ut de resultatene som er mest interessante og relevante for enhetene innen bedriften.

Resultatene av undersøkelser med QPSNordic kan formidles ved å rapportere funn fra hele skalaer (f.eks. kvantitative krav), og/eller ved å velge ut enkeltspørsmål som representerer ulike skalaer. Prosentvis fordeling på enkeltspørsmål er mer konkrete for respondentene, fordi de kan sammenlignes mer direkte med hva en selv har svart, dvs. egne oppfatninger. Hvis man velger ut enkeltspørsmål til tilbakemeldingsrapporter, bør man ta hensyn til og vurdere både spørsmålets statistiske egenskaper og innhold. Man bør huske på at resultater fra skalaer er mer pålitelige (reliable) enn resultater fra enkeltspørsmål. Man bør være forsiktig med å trekke ut resultater fra enkeltspørsmål der disse motsier skalaresultatet som spørsmålet inngår i, da dette kan virke forvirrende.

I tilbakemeldingsmøtet ("feedback"-møte) bør presentasjonen begrenses til å omhandle resultater fra 20-30 spørsmål eller skalaer. Tilbakemelding av flere resultater enn dette er for krevende å oppfatte. For stor informasjonsmengde kan undertrykke diskusjoner i gruppen, noe som kan resultere i få forslag til tiltak og forbedringer.

Resultatene bør presenteres og fortolkes på en måte som er lettfattelig for deltakerne, uavhengig av deres utdanningsbakgrunn. Bruk av overhead-transparenter for å vise histogrammer og kakediagrammer kan anbefales. Middelerverdier er egnet for å presentere resultater fra flere grupper samtidig.

Referansedata er nyttig for å anslå styrker og svakheter ved en bestemt gruppe sammenlignet med andre enheter, avdelinger eller hele organisasjonen, eller andre referansegrupper. Man må alltid ta forskjeller i bakgrunnsvariabler mellom grupper i betraktning (f eks kjønn og utdanning). Sammenligninger med andre grupper kan gi viktige holdepunkter. Dog må man ikke legge for stor vekt på sammenligninger. Det viktigste er å diskutere egne resultater for å utvikle gruppen i en positiv retning. For sterk fokusering på sammenligninger kan ta oppmerksomheten bort fra egne problemstillinger. Sammenligninger med tidligere målinger av den samme gruppen eller enheten, er de mest fruktbare når man skal planlegge og evaluere endringer og tiltak.



Figur 3. Eksempler på figurer for bruk ved tilbakemeldingsmøtet

5.2. Organisering og gjennomføring av tilbakemelding

En vellykket tilbakemelding er basert på:

1. en strukturert plan for tilbakemeldingsmøtet, dvs dagsorden, ansvarsfordeling mellom konsulent, linjeleder og andre ansatte
2. tilstedeværelse av en uavhengig konsulent som har kompetanse for å velge ut og presentere relevante resultater og veilede og følge opp diskusjoner
3. bruk av smågrupper der det fokuseres på spørsmål/problemer i egen arbeidsenhet
4. dokumentasjon av handlingsplaner, inklusive ansvar, timeplaner og evaluering.

Praktiske sider som må avklares er når og hvor tilbakemeldingsmøtene skal avholdes, sammensetningen av gruppene for tilbakemeldingen, teknikker for å stimulere til diskusjon, og utforming av hvordan man skal komme frem til praktiske konklusjoner. Den beste løsningen er å informere om ”når” og ”hvor” på forsiden av spørreskjemaet.

Den første delen av tilbakemeldingsmøtet består av formidling av resultatene foretatt av en uavhengig konsulent. Den andre delen består av diskusjoner i smågrupper som etterfølges av en plenumsdiskusjon hvor smågruppene rapporterer sine argumenter og vurderinger. Prioriteringer for fremtidig satsing fastsettes og man gjør avtaler om fremtidige tiltak. Tilbakemelding fra konsulenten bør begrenses til en time. Hele møtet bør vare minimum 3-4 timer. Det kan også deles inn i to separate møter.

Deltakerne får best utbytte av undersøkelsen når de har mulighet til å diskutere resultatene og prioriteringer i smågrupper, og deretter presentere sine vurderinger og prioriteringer i plenum. Hvorvidt man oppnår resultater avhenger av i hvilken grad de ansatte involverer seg i tilbakemeldingsmøtet, og deres fokus på utvalgte temaer. Resultatene som blir presentert i møtet er ment å danne utgangspunktet for diskusjoner, ikke som en begrensning for hva som kan diskuteres. Dette innebærer at temaer som ikke er dekket av QPSNordic også kan bli tatt opp og diskutert etter den formelle tilbakemeldingen av resultater fra spørreskjemaundersøkelsen.

Mange faktorer er kritiske for tilbakemeldingsprosessen. Deltakerne bør være motivert for å arbeide med resultatene. Det er behov for profesjonell assistanse i tolkningen av resultatene. Det bør være tilstrekkelig med tid til diskusjon av resultatene og utvikling av tiltaksplaner.

Siden deltakelse og samarbeid utgjør basis for et vellykket utviklingsprosjekt, danner åpne diskusjoner og fastsetting av felles mål grunnlaget for tolkningen av resultatene. Det er viktig å oppnå størst mulig enighet om tiltaksplaner, og de planlagte aktivitetene bør ikke være mer ambisiøse enn det tilgjengelige ressurser tillater. Det er også viktig at bedriften avsetter de nødvendige midler til oppfølging og implementering av handlingsplaner.

Egenskaper ved arbeidsoppgavene i seg selv kan også fremme eller begrense bruksområdene for kartlegging og tilbakemeldingsmøtet. Ansatte med en arbeidssituasjon som er helt selvstendig og uavhengig av andre, er kanskje ikke motivert for å diskutere sitt arbeid med andre. På den andre siden vil det også være ansatte i en avdeling som avhenger mer av kolleger i andre avdelinger.

Fordeler og ulemper ved denne type utviklingsprosjekter bør vurderes i et langsiktig tidsperspektiv. Med den raske endringstakt i teknologi og markeder, som resulterer i nesten kontinuerlige krav om utvikling, kan en systematisk og kontinuerlig kartlegging og tilbakemeldings-syklus basert på et instrument som QPSNordic, utgjøre et konkurransemessig fortrinn.

6. Ethiske avveininger

De etiske sidene ved bruk av QPS^{Nordic} handler hovedsakelig om to forhold: å gi informasjon til respondentene og ivaretagelse av konfidensialitet. Respondentene må forut for deltakelse få informasjon om hensikt og målene for spørreundersøkelsen, hvordan undersøkelsen skal gjennomføres, spørreskjemaets innhold, analyse og presentasjon av resultatene, og om hvordan konfidensialitet blir ivaretatt. Informasjonen bør også inkludere hvordan man skal fylle ut spørreskjemaene, hvordan den enkeltes anonymitet blir sikret, hvem som skal analysere dataene, samt hvordan spørreskjemaene og data vil bli oppbevart. Informasjon bør gis skriftlig og muntlig. Å delta må alltid være frivillig.

QPS^{Nordic} er først og fremst ment for tiltak og forskning på gruppe- eller organisasjonsnivået. Resultater eller konklusjoner om enkeltindivider bør ikke bli presentert. Det er viktig at kartlegging og tiltak utføres slik at stigmatisering eller diskriminering av individer ikke finner sted.

Når man skal ta stilling til om å benytte QPS^{Nordic} i en organisasjon, er følgende forskningsetiske punkter viktige:

- målsetningene for å bruke spørreskjema må være klart definert og formidlet
- den som er ansvarlig for undersøkelsen og for tilbakemeldingen av resultater, må ha tilstrekkelig kunnskap om bruk av spørreskjema som metode for å måle psykologiske og sosiale faktorer i arbeid
- respondentene må bli informert om hensikten med undersøkelsen og hvordan arbeidet skal forløpe
- data må samles inn, behandles, tilbakemeldes og oppbevares på en måte som ivaretar deltakernes behov for anonymitet.

Det er av grunnleggende betydning ved kartlegging og intervensjoner at de gjennomføres på en måte som hindrer at ingen diskriminering eller stigmatisering av individer vil forekomme, og at individenes anonymitet blir sikret.

7. Viktige momenter ved kartlegginger

Forhold som må vektlegges

- *Den øverste ledelsens forpliktelse om aktivt å støtte gjennomføring av undersøkelsen.*
- *Linjeledelsens forpliktelse til å bistå i å utføre de nødvendige forbedringene.*
- *De ansattes forpliktelse om å svare på spørreskjemaene, tolke resultatene og legge planer for forbedring.*
- *At stabsorganers rolle avklares.*
- *At fagforeningenes rolle avklares.*
- *At alle på avdelingsnivå deltar i undersøkelsen og i diskusjonene under tilbakemeldingen.*
- *At eventuelle andre utviklingstiltak eller endringer som er i gang i organisasjonen blir koordinert med QPSNordic undersøkelsen.*
- *Sikring av at etiske retningslinjer blir fulgt.*
- *Om undersøkelser bør bli utført flere ganger, og med hvilke intervaller.*

Spørsmål som må avklares

- *Hva er formålet for undersøkelsen?*
- *Er deltakerne klar over, og godtar, målsetninger for undersøkelsen?*
- *Bør undersøkelsen gjennomføres samtidig i hele organisasjonen, eller vil det være bedre å ta for seg enhet for enhet?*
- *Vil det være behov for tilleggsskalaer for å måle helse, trivsel og lignende?*
- *Hvem tar ansvar for aktiviteten som helhet, og hva er hans/hennes oppgaver og myndighet?*
- *Hvordan vil analyser av data bli utført?*
- *Hvordan skal resultater presenteres i skriftlige rapporter?*
- *Når og hvor vil tilbakemeldinger bli gitt, og hvordan skal bearbeidelse og oppfølging av resultater organiseres?*
- *Er det behov for en ekstern konsulent, og i tilfelle i hvilke faser og for hvilke oppgaver?*

Mer praktisk informasjon

Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A. & Ørhede, E.: *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 2000:12.

Elo, A-L., Leppänen, A. & Sillanpää, P.: Applicability of survey-feedback for an occupational health method in stress management. *Occup. Med.* 48 (1998):3, 181-188.

Elo, A-L. & Skogstad, A.: Organizational interventions emphasizing the survey-feedback method. In: K. Lindström et al. (eds.) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general Nordic questionnaire (QPSNordic)*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1997:15.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-285.

Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and users guide*. Los Angeles: University of Southern California, Department of Industrial and Systems Engineering.

Lippitt, G., & Lippitt, R. (1986). *Consultation process in action*. San Diego: University Associates.

Nadler, D. A. (1977). *Feedback and organization development: Using data-based methods in organization development*. Reading MA: Addison-Wesley.

Skogstad, A., & Bang, A. (1993). Survey feedback. Arbeidsmiljøutvikling gjennom bruk av en kartleggings- og tilbakemeldingsmodell. *Norsk tidsskrift for arbeidsmedisin*, 14, 217-231.

Peiro, J. M. Gonzalez-Roma, V. & Canero, J.(1999): Survey feedback as a tool for changing managerial culture: Focusing on users' interpretations - A case study. *European Journal of work and organizational psychology*, 8, 537-550.

Lindström, K., Borg, W., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Ørhede, E. & Raivola, P.: *Measurement of psychological and social factors at work. Description of selected questionnaire methods employed in four Nordic countries*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1995:39.

Lindström, K., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. & Ørhede, E. (eds.): *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general Nordic questionnaire (QPSNordic)*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1997:15.

Vedlegg

Vedlegg 1. QPS^{Nordic}

Vedlegg 2. QPS^{Nordic} -34+

Vedlegg 3. Presentasjon av skalaene med beskrivende statistikk

Vedlegg 4. Middelerdi og standardavvik, samt prosentberegninger for QPS^{Nordic} oppsummeringsskala

Vedlegg 5. Middelerdi, standardavvik og prosentvis fordeling i QPS^{Nordic} spørsmålene med det totale utvalget (n=2010), brukt i validitetsprosessen

Vedlegg 6. Prosentvis fordeling for spørsmålene i QPS^{Nordic} -34+

QPSNordic

**Generelt Spørreskjema for
Psykologiske og Sosiale
Faktorer i Arbeidet**

Besvarelse av spørreskjemaet

På følgende sider vil du finne spørsmål og påstander om arbeidet ditt og organisasjonen som du arbeider i. Formålet med spørreskjemaet er å samle informasjon som behøves for å utvikle og forbedre din arbeidssituasjon og arbeidsmiljøet.

Ta den tiden du trenger for å svare. Du avgir svar på de fleste spørsmålene ved å sette en sirkel rundt det svaralternativet som passer best med din oppfatning.

For eksempel:

	meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller alltid
1. Må du skynde deg for å få arbeidet ditt gjort?	1	2	3	4	5

1. BAKGRUNNSSPØRSMÅL

1. Fødselsår _____	6. Hvor lenge har du arbeidet i ditt nåværende stilling? _____ år
2. Kjønn Mann 1 Kvinne 2	7. Er ditt ansettelsesforhold: Permanent hos din nåværende arbeidsgiver 1 Midlertidig 2
3a. Formell utdanning (omtrent antall år). Sett kryss rundt tallet for den utdannelsen du har Grunnskole (1-9 år) 1 Videregående skole eller yrkesskole (10-12 år) 2 Høgskole eller Universitet (13-16 år) 3 Høyere universitetsgrad (> 16år) 4	8. Ansatt hos annen arbeidsgiver ? Ja 1 Nei 2
4. Yrke (yrkestittel) _____	9. Har du lederansvar? Ja 1 Nei 2
5a. Hvor lenge har du arbeidet for denne bedriften (organisasjonen)? _____ år	10. Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr uke? _____ timer
5b. I hvilken avdeling / seksjon / enhet arbeider du _____	11. Marker det som best beskriver din arbeidstidsordning? Dagtid 1 To-skift arbeid 2 Tre-skift arbeid 3 Regelmessig, fast kveldsskift 4 Regelmessig, fast nattskift 5 Andre ordninger, Hvilke? _____ 6

2. JOBBKRAV

	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
12. Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hoper seg opp?.....	1	2	3	4	5
13. Må du arbeide overtid?.....	1	2	3	4	5
14. Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?.....	1	2	3	4	5
15. Har du for mye å gjøre?.....	1	2	3	4	5
16. Krever arbeidet ditt fysisk utholdenhet?	1	2	3	4	5
17. Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	1	2	3	4	5
18. Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?.....	1	2	3	4	5
19. Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?.....	1	2	3	4	5
20. Krever arbeidet ditt bevegelser med høy presisjon?.....	1	2	3	4	5
21. Forekommer avbrytelser som forstyrrer arbeidet ditt?	1	2	3	4	5
22. Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser?.....	1	2	3	4	5
23. Er arbeidet ditt ensformig?.....	1	2	3	4	5
24. Må du gjenta den samme arbeidsoperasjonen med få minutters mellomrom?.....	1	2	3	4	5
25. Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?.....	1	2	3	4	5
26. Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?.....	1	2	3	4	5
27. Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?.....	1	2	3	4	5
28. Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?.....	1	2	3	4	5
29. Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
30.	Er det mulig å ha sosial kontakt med kolleger mens du arbeider?	1	2	3	4	5
31.	Har du vært utsatt for trusler eller vold på jobben i løpet av de siste to årene?	1	2	3	4	5
32.	Fører feil som du måtte gjøre i ditt arbeid til risiko for personlige skader?	1	2	3	4	5
33.	Fører feil som du måtte gjøre i ditt arbeid til risiko for økonomiske tap?	1	2	3	4	5

34. Omfatter ditt arbeid ditt kontakt med kunder eller klienter?

Nei 1

Ja, for det meste indirekte kontakt (ved post, telefaks, e-post, osv.) 2

Ja, for det meste direkte kontakt (ansikt til ansikt kontakt eller med telefon) 3

Ja, like meget direkte og indirekte kontakt 4

Hvis du svarte 'ja' " (2, 3 eller 4), vær vennlig å besvare følgende spørsmål (35 - 37).

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
35.	Inneholder arbeidet ditt <u>personlig</u> kontakt med klienter eller kunder?	1	2	3	4	5
36.	Må du ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder?	1	2	3	4	5
37.	Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til klientene eller kundene dine?	1	2	3	4	5

3. ROLLEFORVENTNINGER

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
38.	Er det fastsatt klare mål for din jobb?	1	2	3	4	5
39.	Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	1	2	3	4	5
40.	Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
41.	Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?.....	1	2	3	4	5
42.	Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?.....	1	2	3	4	5
43.	Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?.....	1	2	3	4	5
44.	Inneholder jobben din oppgaver som er i strid med dine personlige verdier?.....	1	2	3	4	5

4. KONTROLL I ARBEIDET

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
45.	Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke?.....	1	2	3	4	5
46.	Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?.....	1	2	3	4	5
47.	Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?.....	1	2	3	4	5
48.	Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?.....	1	2	3	4	5
49.	Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?.....	1	2	3	4	5
50.	Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?.....	1	2	3	4	5
51.	Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?.....	1	2	3	4	5
52.	Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med klienter?.....	1	2	3	4	5
53.	Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?.....	1	2	3	4	5

5. FORUTSIGBARHET I ARBEIDET

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
54.	Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tiden?.....	1	2	3	4	5
55.	Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
56.	Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
57.	Er det nødvendig å vise andre at du er dyktig og kompetent, for at du skal få fine arbeidsoppgaver eller prosjekter?.....	1	2	3	4	5
58.	Opplever du at du har noen eller en organisasjon som verner dine interesser?.....	1	2	3	4	5
59.	Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?.....	1	2	3	4	5
		svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
60.	Vet du hva som kreves for å få en jobb som du synes er attraktiv og fin om to år fra nå?.....	1	2	3	4	5
61.	Vet du hva som må læres og hvilke nye ferdigheter som du må tilegne deg, for å ha en jobb som du synes er attraktiv om to år fra nå?.....	1	2	3	4	5
62.	Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?.....	1	2	3	4	5
		svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
63.	Foretrekker du utfordringer ved stadig å gå løs på nye oppgaver?	1	2	3	4	5
64.	Foretrekker du utfordringer ved å arbeide sammen med nye arbeidskolleger?.....	1	2	3	4	5
65.	Foretrekker du utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder?.....	1	2	3	4	5

6. MESTRING AV ARBEIDET

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
66.	Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?.....	1	2	3	4	5
67.	Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?.....	1	2	3	4	5
68.	Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?	1	2	3	4	5
69.	Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
70.	Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet som du utfører?.....	1	2	3	4	5
71.	Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid?	1	2	3	4	5

7. SOSIALT SAMSPILL

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
72.	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?.....	1	2	3	4	5
73.	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?.....	1	2	3	4	5
74.	Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	1	2	3	4	5
75.	Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?.....	1	2	3	4	5
76.	Om du trenger det, kan du snakke med dine venner om problemer du har i arbeidet?.....	1	2	3	4	5

	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller <u>alltid</u>
77. Om du trenger det, kan du snakke med din partner eller en annen nær person om problemer du har i arbeidet?	1	2	3	4	5
78. Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?.....	1	2	3	4	5
79. Har du lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger?....	1	2	3	4	5
	svært lite eller ikke i <u>det hele tatt</u>	nokså lite	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
80. Føler du at du kan stole på at venner og familie vil støtte deg hvis det blir vanskelig på jobben?.....	1	2	3	4	5

Mobbing og trakassering

Mobbing og trakassering (plaging, fornærmelser, negativ særbehandling) er et problem ved noen arbeidsplasser og for noen arbeidstakere. For å kalle noe for mobbing eller trakassering må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom, og personen som er utsatt må ha hatt vanskeligheter med å forsvare seg.

Man regner det *ikke* som mobbing eller trakassering hvis to personer som er omtrent like sterke er i konflikt med hverandre eller hvis det bare er snakk om en enkeltstående episode.

	Nei	Ja
81. Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?	1	2
82. Hvor mange personer har du sett bli utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder?	Menn _____	Kvinner _____
	Nei	Ja
83. Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?	1	2

8. LEDERSKAP

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
84.	Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?.....	1	2	3	4	5
85.	Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra når du har en annen mening?	1	2	3	4	5
86.	Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?.....	1	2	3	4	5
87.	Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?	1	2	3	4	5
88.	Stoler du på ledelsens evne til å ivareta bedriftens/ virksomhetens fremtid?.....	1	2	3	4	5
		svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
89.	Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?	1	2	3	4	5
90.	Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk?.....	1	2	3	4	5
91.	Er forholdet mellom deg og din nærmeste sjef en kilde til stress for deg?.....	1	2	3	4	5

9. ORGANISASJONSKLIMA

<i>Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?</i>		svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
92.	Konkurransorientert.....	1	2	3	4	5
93.	Oppmuntrende og støttende.....	1	2	3	4	5
94.	Mistroisk og mistenksomt.....	1	2	3	4	5
95.	Avslappet og behagelig.....	1	2	3	4	5
96.	Stivbeint og regelstyrt.....	1	2	3	4	5
		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
97.	Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?.....	1	2	3	4	5
98.	Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted?.....	1	2	3	4	5
99.	Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?.....	1	2	3	4	5
100.	Har du lagt merke til om menn og kvinner blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?.....	1	2	3	4	5
101.	Har du lagt merke til om eldre og yngre arbeidstakere blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?.....	1	2	3	4	5
102.	Får du belønning for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet? (penger, oppmuntring).....	1	2	3	4	5
103.	Blir de ansatte tatt godt vare på ved din bedrift/ virksomhet?.....	1	2	3	4	5
104.	Hvor meget er ledelsen i din bedrift/ virksomhet opptatt av den ansattes helse og velvære?.....	1	2	3	4	5

10. SAMSPILL MELLOM ARBEID OG PRIVATLIV

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
105.	Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?.....	1	2	3	4	5
106.	Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	1	2	3	4	5

11. HVOR VIKTIG JOBBEN ER FOR DEG

107. *Fordel 100 poeng ved å oppgi hvor viktig følgende områder er i livet ditt nå for tiden*

-
- a. Fritid (f.eks. hobbyer, rekreasjon og omgang med venner) _____
- b. Samfunnsengasjement (f.eks. frivillige organisasjoner, fagforeninger og politiske organisasjoner)..... _____
- c. Arbeidet _____
- d. Religion _____
- e. Familie..... _____

100 totalt

108a.* De fleste av mine personlige mål i livet har med arbeidet å gjøre

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

108b. Alle forhold tatt i betraktning, hvor viktig og betydningsfull er jobben for deg?

Noe av det minst betydningsfulle i livet mitt 1 2 3 4 5 6 7 Noe av det mest betydningsfulle i livet mitt

* 108a Kan utelates.

12. ENGASJEMENT I ORGANISASJONEN

De følgende utsagn handler om engasjement i organisasjonen. Med organisasjon menes her bedriften eller virksomheten du arbeider i. Oppgi i hvilken grad du personlig er enig eller uenig i følgende påstander:

		<u>helt</u> <u>uenig</u>	<u>delvis</u> <u>uenig</u>	<u>hverken</u> <u>enig eller</u> <u>uenig</u>	<u>delvis</u> <u>enig</u>	<u>helt</u> <u>enig</u>
109.	Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å arbeide i.....	1	2	3	4	5
110.	Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier	1	2	3	4	5
111.	Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste.	1	2	3	4	5

13. GRUPPE ARBEID

		Nei	Ja
112. Er du medlem av en fast arbeidsgruppe eller team?	1	2	2

Hvis du svarte 'ja', vær vennlig å besvar følgende spørsmål (113 - 116).

	<u>svært lite</u> <u>eller</u> <u>ikke i det</u> <u>hele tatt</u>	<u>nokså</u> <u>lite</u>	<u>noe</u>	<u>nokså</u> <u>meget</u>	<u>svært</u> <u>meget</u>
113. Setter du pris på å være medlem av arbeidsgruppen?.....	1	2	3	4	5
114. Utføres arbeidet i gruppen på en fleksibel måte?.....	<u>meget</u> <u>sjelden</u> <u>eller</u> <u>aldri</u>	<u>nokså</u> <u>sjelden</u>	<u>av og</u> <u>til</u>	<u>nokså</u> <u>ofte</u>	<u>meget</u> <u>ofte</u> <u>eller</u> <u>alltid</u>
115. Er gruppen din dyktig til å løse problemer?.....	1	2	3	4	5
116. Hvor ofte har din arbeidsgruppe møter?	1	2	3	4	5

14. ARBEIDSMOTIVASJON

<i>Når du skal vurdere en ideell jobb, hvor viktig er følgende forhold:</i>		ikke viktig i det hele tatt	nokså uviktig	ganske viktig	veldig viktig	helt nødvendig
117.	Å utvikle seg personlig gjennom jobben.....	1	2	3	4	5
118.	Å få god lønn og materielle goder	1	2	3	4	5
119.	At arbeidet er konfliktfritt og velordnet.....	1	2	3	4	5
120.	Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt.....	1	2	3	4	5
121.	At arbeidet er trygt med fast inntekt	1	2	3	4	5
122.	At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader.....	1	2	3	4	5
123.	Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet	1	2	3	4	5

QPSNordic 34+

Besvarelse av spørreskjemaet

På følgende sider vil du finne spørsmål og påstander om arbeidet ditt og organisasjonen du arbeider i. Formålet med spørreundersøkelsen er å samle informasjon som behøves for å utvikle og forbedre din arbeidssituasjon og arbeidsmiljøet.

Ta den tiden du trenger for å svare. Du avgir svar på de fleste spørsmålene ved å sette en sirkel rundt det svaralternativet som passer best med din oppfatning.

For eksempel:

	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjeldent	Noen ganger	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
1. Må du skynde deg for å få arbeidet ditt gjort?	1	2	3	4	5

BAKGRUNNSSPØRSMÅL

A1. Fødselsår _____	A5. Er ditt ansettelsesforhold: Permanent hos din nåværende arbeidsgiver..... 1 Midlertidig..... 2
A2. Kjønn Mann 1 Kvinne 2	A6. Er du ansatt hos annen arbeidsgiver? Ja 1 Nei 2
A3. Yrke (yrkestittel) _____	A7. Har du lederansvar? Ja 1 Nei 2
A4. I hvilken avdeling/seksjon/enhet arbeider du? _____	

	Sp.nr. i QPS Nordic		Meget sjelden eller <u>aldri</u>	Nokså <u>sjelden</u>	Noen <u>ganger</u>	Nokså <u>ofte</u>	Meget ofte eller <u>alltid</u>
1.	12.	Er arbeidsmengden din ujevn slik at den hoper seg opp?	1	2	3	4	5
2.	15.	Har du for mye å gjøre?	1	2	3	4	5
3.	18.	Er arbeidsoppgavene for vanskelige for deg?.....	1	2	3	4	5
4.	25.	Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for gjøre?.....	1	2	3	4	5
5.	26.	Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?.....	1	2	3	4	5
6.	27.	Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?.....	1	2	3	4	5
7.	38.	Er det fastsatt klare mål for din jobb?.....	1	2	3	4	5
8.	40.	Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?.....	1	2	3	4	5
9.	43.	Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?.....	1	2	3	4	5
10.	46.	Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	1	2	3	4	5
11.	47.	Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?.....	1	2	3	4	5
12.	48.	Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?.....	1	2	3	4	5
13.	53.	Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	1	2	3	4	5
14.	54.	Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
15.	59.	Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?.....	1	2	3	4	5
16.	68.	Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?.....	1	2	3	4	5
17.	72.	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine kollegaer?.....	1	2	3	4	5
18.	73.	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?.....	1	2	3	4	5
19.	78.	Bli dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?.....	1	2	3	4	5
20.	84.	Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?.....	1	2	3	4	5
21.	86.	Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?.....	1	2	3	4	5

Sp.nr. i QPS Nordic		Svært lite eller ikke i <u>det hele tatt</u>	<u>Nokså lite</u>	<u>Noe</u>	<u>Nokså meget</u>	<u>Svært meget</u>	
22.	80.	Føler du at du kan stole på at venner og familie vil støtte deg hvis det blir vanskelig på jobben?.....	1	2	3	4	5
		<i>Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?</i>	Svært lite eller ikke i <u>det hele tatt</u>	<u>Nokså lite</u>	<u>Noe</u>	<u>Nokså meget</u>	<u>Svært meget</u>
23.	93.	Oppmuntrende og bemyndigende.....	1	2	3	4	5
24.	95.	Avslappet og behagelig.....	1	2	3	4	5
25.	96.	Stivbent og regelstyrt.....	1	2	3	4	5
26.	113.	Setter du pris på å være medlem av arbeidsgruppen?.....	1	2	3	4	5
			Svært sjelden eller <u>aldri</u>	<u>Nokså sjelden</u>	<u>Noen ganger</u>	<u>Nokså ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>
27.	115.	Er gruppen din dyktig til å løse problemer?.....	1	2	3	4	5
28.	98.	Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på, på ditt arbeidssted?.....	1	2	3	4	5
29.	99.	Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?.....	1	2	3	4	5
30.	79.	Har du lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskollegaer?.....	1	2	3	4	5
			Svært lite eller ikke i <u>det hele tatt</u>	<u>Nokså lite</u>	<u>Noe</u>	<u>Nokså mye</u>	<u>Svært mye</u>
31.	100.	Har du lagt merke til om menn og kvinner blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?	1	2	3	4	5
32.	101.	Har du lagt merke til om eldre og yngre arbeidstakere blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?	1	2	3	4	5
33.	102.	Får du belønning for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet (penger, oppmuntring) ?.....	1	2	3	4	5
34.	104.	Hvor meget er ledelsen i din bedrift/virksomhet opptatt av den ansattes helse og velvære?.....	1	2	3	4	5
			<u>Helt uenig</u>	<u>Nokså uenig</u>	<u>Nøytral</u>	<u>Noe enig</u>	<u>Helt enig</u>
35.		Jeg liker å være opptatt av jobben min mesteparten av tiden.	1	2	3	4	5
36.		Den største tilfredsstillelsen i mitt liv kommer fra jobben.	1	2	3	4	5
		<i>"Stress" innebærer en situasjon der en person føler seg anspent, urolig, nervøs, eller engstelig, eller ikke er i stand til å sove om natten, fordi hans eller hennes tanker er opprørt hele tiden.</i>	Ikke i det <u>hele tatt</u>	<u>Bare litt</u>	Til en <u>viss grad</u>	<u>Nokså mye</u>	<u>Svært mye</u>
37.		Føler du denne typen stress nå for tiden?	1	2	3	4	5

Statistikken er basert på alle underutvalgene brukt i 1. og 2. måling utviklingen av QPSNordic (n=2010). Det laveste og høyeste utvalget middelverdier og standardavvik referer til underutvalgene fra hele utvalget som inkluderer totalt 21 underutvalg.

Tabell 1. Kvantitative krav

A. *Beskrivende statistikk for spørsmål og skala*

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
12.	Er arbeidsmengden din ujevn slik at den hopper seg opp?.....	3.24	1.00	2.46	3.80
13.	Må du arbeide overtid?.....	2.72	1.17	1.73	3.33
14.	Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?.....	3.73	0.92	3.17	4.34
15.	Har du for mye å gjøre?.....	3.34	1.02	2.77	3.64
Samlede resultater for skalaen		3.26	0.77	2.70	3.70

Tabell 2. Beslutningskrav

A. *Beskrivende statistikk for spørsmål og skala*

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
17.	Krever arbeidet ditt raske avgjørelse?	3.57	1.02	2.69	4.09
19.	Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?.....	4.20	0.86	3.59	4.68
22.	Krever arbeidet ditt kompliserte avgjørelser?.....	2.87	1.05	2.27	3.38
Samlede resultater for skalaen		3.55	0.77	3.03	3.87

Tabell 3. Krav til læring

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
18.	Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?.....	1.85	0.77	1.545	2.354
25.	Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?.....	2.44	0.96	1.951	2.954
29.	Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?.....	3.61	1.06	2.516	4.517
Samlede resultater for skalaen		2.63	0.71	2.02	3.19

Tabell 4. Rolleklarhet

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
38	Er det fastsatt klare mål for din jobb?.....	4.04	1.04	2.886	4.354
39	Vet du hva som er ditt ansvarsområde?.....	4.39	0.83	3.324	4.769
40	Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?.....	4.21	0.89	3.286	4.667
Samlede resultater for skalaen		4.21	0.79	3.18	4.55

Tabell 5. Rollekonflikt

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
41.	Må du gjøre ting du mener burde vært gjort annerledes?.....	2.75	0.92	2.385	3.063
42.	Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?.....	2.71	1.13	1.923	3.393
43.	Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?.....	2.24	1.04	1.818	2.750
Samlede resultater for skalaen		2.38	0.77	1.88	2.68

Tabell 6. Positive utfordringer i arbeidet

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
26.	Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?.....	4.10	1.02	2.97	4.65
27.	Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?.....	3.65	1.02	2.61	4.63
28.	Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?.....	4.07	0.93	3.37	4.80
Samlede resultater for skalaen		3.94	0.83	3.11	4.64

Tabell 7. Kontroll over beslutninger

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
45.	Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken fremgangsmåte du skal bruke.....	3.72	1.09	2.49	4.19
46.	Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?.....	2.45	1.13	1.53	3.20
51.	Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?.....	2.14	1.16	1.20	3.11
52.	Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med klienter?.....	2.55	1.48	1.22	4.20
53.	Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?.....	2.95	1.07	1.88	3.60
Samlede resultater for skalaen		2.76	0.82	1.66	3.46

Tabell 8. Kontroll over arbeidsintensitet

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
47.	Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?.....	3.01	1.24	1.77	4.00
48.	Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?.....	2.98	1.46	1.26	4.53
49.	Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?.....	2.59	1.45	1.19	4.28
50.	Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?.....	2.67	1.59	1.08	4.66
Samlede resultater for skalaen		2.81	1.18	1.44	4.24

Tabell 9. Forutsigbarhet neste måned

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
54.	Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tid?.....	3.57	1.31	2.55	4.15
55.	Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tid?.....	4.02	1.26	2.11	4.67
56.	Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tid?.....	4.46	1.04	3.61	4.90
Samlede resultater for skalaen		4.01	0.95	3.08	4.55

Tabell 10. Forutsigbarhet neste to år

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
60.	Vet du hva som kreves for å få en jobb som du synes er attraktiv og fin om to år fra nå?.....	2.70	1.20	1.93	3.44
61.	Vet du hva som må læres og hvilke nye ferdigheter du må tilegne deg, for å få en jobb du synes er attraktiv to år fra nå?.....	2.91	1.17	2.24	3.47
Samlede resultater for skalaen		2.80	1.12	2.09	3.44

Tabell 11. Preferanser (ønsker) for utfordringer

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
64.	Foretrekker du utfordringer ved å arbeide sammen med nye arbeidskollegaer?.....	3.41	0.95	2.95	4.29
65.	Foretrekker du utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder?.....	2.98	1.21	2.23	3.94
Samlede resultater for skalaen		3.36	0.86	2.78	4.18

Tabell 12. Mestring i jobben

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
66.	Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører?	3.96	0.68	3.68	4.23
67.	Er du fornøyd med mengden arbeid du får gjort?.....	3.78	0.86	3.41	4.10
68.	Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp?.....	3.88	0.74	3.38	4.15
69.	Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskollegaer?	4.14	0.71	3.85	4.44
Samlede resultater for skalaen		3.94	0.54	3.73	4.14

Tabell 13. Støtte fra nærmeste overordnede

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
73.	Hvis du trenger de, kan du få støtte og hjelp fra din nærmeste overordnede?.....	3.47	1.17	3.19	4.00
75.	Hvis du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?.....	3.79	1.09	3.31	4.80
78.	Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?.....	3.21	1.17	2.13	4.00
Samlede resultater for skalaen		3.49	1.00	2.96	4.21

Tabell 14. Støtte fra medarbeidere

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
72.	Hvis du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?.....	3.80	1.02	3.10	4.38
74.	Hvis du trenger det, er dine arbeidskollegaer villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?.....	3.96	0.94	3.38	4.50
Samlede resultater for skalaen		3.88	0.89	3.24	4.36

Tabell 15. Støtte fra familie og venner

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
76.	Hvis du trenger det, kan du snakke med dine venner om problemer du har i arbeidet?.....	3.63	1.17	2.55	4.06
77.	Hvis du trenger det, kan du snakke med din partner eller en annen nær person om problemer du har i arbeidet?.....	4.07	1.15	2.27	4.35
80.	Føler du at du kan stole på at venner og familie vil støtte deg hvis det blir vanskelig på jobben?.....	2.62	1.00	3.42	4.46
Samlede resultater for skalaen		3.91	0.92	2.85	4.25

Tabell 16. Mobbing og trakassering

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

spørsmål #		Ja
81.	Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass, i løpet av de siste seks måneder?	13.8%
	Menn	12.8%
	Kvinner	13.2%
	Alle	
82.	Hvor mange personer har du sett bli utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder? Minst en person.	8.3%
a)		
b)	Menn	12.8%
	Kvinner	
83.	Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?	
	Menn	4.1%
	Kvinner	3.9%
	Alle	4.0%

Tabell 17. Bemyndigende ledelse

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
84.	Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?	2.74	1.18	1.63	3.30
85.	Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si i fra når du har en annen mening?.....	2.78	1.19	1.74	3.50
86.	Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?.....	2.66	1.13	1.81	3.14
Samlede resultater for skalaen		2.73	1.03	1.75	3.20

Tabell 18. Rettferdig ledelse

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
89.	Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?.....	3.61	1.03	3.22	4.30
90.	Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk?.....	3.79	1.01	3.31	4.40
91.	Er forholdet mellom deg og din nærmeste sjef en kilde til stress for deg?.....	1.80	0.95	1.20	2.42
Samlede resultater for skalaen		3.87	0.82	3.39	4.50

Tabell 19. Sosialt klima

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
93.	Oppmuntrende og bemyndigende.....	3.33	1.00	2.63	3.82
94.	Mistroisk og mistenksomt ¹⁾	1.89	1.00	1.30	2.53
95.	Avslappet og behagelig.....	3.50	1.01	2.78	3.76
Samlede resultater for skalaen		3.65	0.82	2.96	4.09

¹⁾ spørsmål 94 reverseres i kalkulering av samlede resultater for skalaen (skalaresultat verdi= 6 – inngangsverdi).

Tabell 20. Innovasjonsklima

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
97.	Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?	3.36	0.93	2.48	3.90
98.	Bli de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre, på ditt arbeidssted?.....	3.37	0.97	2.72	4.00
99.	Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?.....	3.32	1.05	2.54	3.95
Samlede resultater for skalaen		3.35	0.79	2.65	3.92

Tabell 21. Ulikheter

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
100.	Har du lagt merke til om menn og kvinner blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?.....	1.89	1.06	1.29	2.94
101.	Har du lagt merke til om eldre og yngre arbeidstakere blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?.....	1.91	0.98	1.45	2.80
Samlede resultater for skalaen		1.90	0.90	1.41	2.58

Tabell 22. Vektlegging av menneskelige ressurser

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
102.	Får du belønning for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet?(penger, oppmuntring)?.....	2.26	1.14	1.60	3.40
103.	Blir de ansatte tatt vare på ved din bedrift/virksomhet?.....	3.18	1.00	2.78	4.00
104.	Hvor meget er ledelsen i din bedrift/virksomhet opptatt av den ansattes helse og velvære?.....	3.07	1.11	2.61	4.20
Samlede resultater for skalaen		2.84	0.88	2.39	3.83

Tabell 23. Samspill mellom arbeidet og privatliv

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
105.	Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?.....	2.59	1.12	1.74	3.14
106.	Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?.....	1.75	0.86	1.43	2.10

Tabell 24. Arbeidets viktighet

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
107c	Arbeid.....	3.37	1.31	2.99	4.13
108a	Alle forhold tatt i betraktning, hvor viktig og betydningsfull er jobben for deg?.....	4.92	1.27	4.38	5.32
108b	Det meste av mine personlige livsmål er jobbrelaterte..	2.51	1.05	2.15	2.91
Samlede resultater for skalaen		3.56	0.95	3.21	3.88

Tabell 25. Engasjement i organisasjonen

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
109.	Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å jobbe i.....	3.52	1.11	3.09	4.40
110.	Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier.....	3.17	0.95	2.85	3.85
111.	Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste.....	3.13	1.09	2.68	4.01
Samlede resultater for skalaen		3.28	0.92	2.87	4.03

Tabell 26. Opplevelsen av gruppearbeid

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middelverdi	Høyeste middelverdi
113.	Setter du pris på å være medlem av arbeidsgruppen? ...	4.14	0.80	3.53	4.67
114.	Utføres arbeidet i gruppen på en fleksibel måte?.....	3.80	0.82	3.00	4.17
115	Er gruppen din dyktig til å løse problemer?	3.79	0.83	3.00	4.26
Samlede resultater for skalaen		3.83	0.71	3.60	4.12

Tabell 27. Indre arbeidsmotivasjon

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
117.	Å utvikle seg personlig gjennom jobben.....	3.78	0.82	3.38	4.20
120.	Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt.....	4.05	0.75	3.60	4.41
123.	Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet.....	3.88	0.85	3.40	4.30
Samlede resultater for skalaen		3.90	0.64	3.62	4.17

Tabell 28. Ytre arbeidsmotivasjon

A. Beskrivende statistikk for spørsmål og skala

Spørsmål #		Middel verdi	Standard -avvik	Laveste middel-verdi	Høyeste middel-verdi
119.	At arbeidet er konfliktfritt og velordnet.....	3.58	0.96	2.89	4.27
121.	At arbeidet er trygt med fast inntekt.....	4.04	0.84	3.64	4.45
122.	At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader... ..	3.98	0.83	3.56	4.36
Samlede resultater for skalaen		3.87	0.70	3.40	4.27

Vedlegg 4. Prosentfordeling, middelvei og standardavvik for skalene i QPS^{Nordic} samlede skalaer.

Skala navn		SKALA		Skala poeng i prosentvis rangering			
		Middelvei	Standardavvik	20%	40%	60%	80%
Kvantitative krav	Total	3.3	0.8	2.7	3.0	3.5	4.0
	Lav utdanning	3.1	0.7	2.5	3.0	3.3	3.8
	Høy utdanning	3.4	0.8	2.8	3.3	3.8	4.0
Beslutningskrav	Total	3.5	0.8	3.0	3.3	3.7	4.3
	Lav utdanning	3.3	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
	Høy utdanning	3.7	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
Krav om læring	Total	2.6	0.7	2.0	2.3	3.0	3.3
	Lav utdanning	2.4	0.7	1.7	2.3	2.7	3.0
	Høy utdanning	2.8	0.6	2.3	2.7	3.0	3.3
Rolleklarhet	Total	4.2	0.8	3.7	4.0	4.7	5.0
	Lav utdanning	4.3	0.8	3.7	4.3	4.7	5.0
	Høy utdanning	4.2	0.8	3.7	4.0	4.3	5.0
Rollekonflikt	Total	2.4	0.8	1.8	2.3	2.5	3.0
	Lav utdanning	2.3	0.7	1.5	2.0	2.3	2.8
	Høy utdanning	2.5	0.8	1.8	2.3	2.8	3.0
Positive utfordringer i arbeidet	Total	3.9	0.8	3.3	4.0	4.3	4.7
	Lav utdanning	3.7	0.9	3.0	3.7	4.0	4.3
	Høy utdanning	4.1	0.7	3.7	4.0	4.3	4.7
Kontroll over avgjørelser	Total	2.8	0.8	2.0	2.6	3.0	3.4
	Lav utdanning	2.5	0.8	1.8	2.2	2.8	2.2
	Høy utdanning	3.0	0.7	2.4	2.8	3.2	3.6
Kontroll over arbeidsintensiteten	Total	2.8	1.2	1.8	2.3	3.3	4.0
	Lav utdanning	2.7	1.2	1.5	2.3	3.0	4.0
	Høy utdanning	2.9	1.2	1.8	2.5	3.3	4.0

Skala navn		SKALA	Skala	Skala poeng i prosentvis rangering			
		Middelverdi	Standardavvik	20%	40%	60%	80%
Forutsigbarhet neste måned	Total	4.0	1.0	3.3	4.0	4.3	4.7
	Lav utdannelse	3.8	1.1	3.0	3.7	4.3	4.7
	Høy utdannelse	4.2	0.7	3.7	4.3	4.7	5.0
Forutsigbarhet neste to år	Total	2.8	1.1	2.0	2.5	3.0	4.0
	Lav utdannelse	2.6	1.1	1.0	2.0	3.0	3.5
	Høy utdannelse	3.0	1.0	2.0	3.0	3.5	4.0
Preferanse for utfordringer	Total	3.4	0.9	2.7	3.0	3.7	4.0
	Lav utdannelse	3.3	0.9	2.7	3.0	3.3	4.0
	Høy utdannelse	3.5	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
Opplevelse av mestring	Total	3.9	0.5	3.5	3.8	4.0	4.3
	Lav utdannelse	4.0	0.6	3.5	4.0	4.0	4.5
	Høy utdannelse	3.9	0.5	3.5	3.8	4.0	4.3
Støtte fra nærmeste overordnede	Total	3.5	1.0	2.7	3.3	4.0	4.3
	Lav utdannelse	3.6	1.0	2.7	3.3	4.0	4.5
	Høy utdannelse	3.4	1.0	2.7	3.1	3.7	4.3
	Total	3.9	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
Støtte fra kollegaer	Lav utdannelse	3.8	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
	Høy utdannelse	3.9	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
	Total	3.9	0.9	3.3	4.0	4.3	4.7
Støtte fra venner og familie	Lav utdannelse	3.8	0.9	3.0	3.7	4.3	4.7
	Høy utdannelse	4.0	0.9	3.3	4.0	4.3	4.7
	Total	2.7	1.0	1.7	2.3	3.0	3.7
Bemyndigende ledelse	Lav utdannelse	2.6	1.0	1.7	2.3	3.0	3.7
	Høy utdannelse	2.8	1.0	2.0	2.7	3.0	3.7

Skala navn		SKALA	Skala	Skala poeng i prosentvis rangering			
		Middelverdi	Standardavvik	20%	40%	60%	80%
Rettferdig ledelse	Total	3.9	0.8	3.3	3.7	4.3	4.7
	Lav utdannelse	3.9	0.8	3.3	4.0	4.3	4.7
	Høy utdannelse	3.8	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
Sosialt klima	Total	3.6	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
	Lav utdannelse	3.6	0.8	3.0	3.3	3.7	4.3
	Høy utdannelse	3.7	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
Innovasjonskultur	Total	3.3	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
	Lav utdannelse	3.2	0.8	2.7	3.0	3.3	4.0
	Høy utdannelse	3.5	0.7	3.0	3.3	3.7	4.0
Ulikheter	Total	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
	Lav utdannelse	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
	Høy utdannelse	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
Vektlegging av menneskelige ressurser	Total	2.8	0.9	2.0	2.7	3.0	3.7
	Lav utdannelse	2.8	0.8	2.0	2.7	3.0	3.7
	Høy utdannelse	2.8	0.9	2.0	2.7	3.0	3.7
Arbeidets viktighet	Total	3.9	0.9	3.0	3.7	4.3	4.7
	Lav utdannelse	3.7	0.9	3.0	3.7	4.0	4.7
	Høy utdannelse	4.1	0.9	3.3	4.0	4.3	5.0
Tilknytning til organisasjonen	Total	3.3	0.9	2.3	3.0	3.7	4.0
	Lav utdannelse	3.3	0.9	2.7	3.0	3.7	4.0
	Høy utdannelse	3.2	0.9	2.3	3.0	3.7	4.0
Opplevelse av gruppearbeid	Total	3.8	0.7	3.0	3.7	4.0	4.3
	Lav utdannelse	3.8	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
	Høy utdannelse	3.8	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
Indre motivasjon for arbeidet	Total	3.9	0.6	3.3	3.7	4.0	4.3
	Lav utdannelse	3.8	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
	Høy utdannelse	4.0	0.6	3.7	4.0	4.0	4.7

Skala navn		SKALA	Skala	Skala poeng i prosentvis rangering			
		Middelverdi	Standardavvik	20%	40%	60%	80%
Ytre motivasjon for arbeidet	Total	3.9	0.7	3.3	3.7	4.0	4.7
	Lav utdannelse	4.1	0.6	3.7	4.0	4.3	4.7
	Høy utdannelse	3.7	0.7	3.0	3.7	4.0	4.3

Vedlegg 5. Middelverdi, standardavvik, og prosentvis fordeling for alle spørsmål i QPSNordic for hele utvalget (n=2010) brukt i valideringsprosessen

QPSNordic			Prosentvis fordeling av spørsmål					Redusert skala, prosentfordeling av spørsmål		
#	Middel verdi	Standar davvik	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1&2 %	3 %	4&5 %
SPM12	3.2	1.0	6	13	39	32	9	19	39	41
SPM13	2.7	1.2	20	20	37	18	7	40	37	25
SPM14	3.7	0.9	2	6	31	40	22	8	31	62
SPM15	3.3	1.0	4	13	43	26	15	17	43	41
SPM16	2.7	1.3	25	22	25	19	10	48	25	29
SPM17	3.6	1.0	4	10	32	36	19	13	32	55
SPM18	1.9	0.8	37	45	18	1	0	82	18	2
SPM19	4.2	0.9	1	3	14	40	44	4	14	83
SPM20	3.0	1.5	26	16	15	20	23	42	15	43
SPM21	3.7	1.0	3	9	29	36	24	13	29	60
SPM22	2.9	1.1	11	25	39	21	6	35	39	27
SPM23	2.3	1.1	30	30	25	11	5	61	25	16
SPM24	2.6	1.4	32	18	19	18	14	50	19	32
SPM25	2.4	1.0	21	29	41	10	1	49	41	11
SPM26	4.1	1.0	4	4	12	39	42	8	12	81
SPM27	3.7	1.0	5	8	26	44	20	12	26	64
SPM28	4.1	0.9	2	4	15	44	37	6	15	81
SPM29	3.6	1.1	5	7	31	37	22	13	31	58
SPM30	3.5	1.2	10	12	25	30	25	22	25	55
SPM31	1.3	0.8	84	8	6	2	1	92	6	3
SPM32	2.0	1.3	56	17	14	7	8	73	14	15
SPM33	2.3	1.3	40	21	21	10	9	61	21	18
SPM35	4.4	1.1	5	5	8	12	70	10	8	82
SPM36	2.8	1.3	21	15	33	15	12	36	33	26
SPM37	3.9	1.0	5	2	12	49	26	7	12	75
SPM38	4.0	1.0	3	7	13	38	40	10	13	78
SPM39	4.4	0.8	1	2	7	34	56	4	7	90
SPM40	4.2	0.9	1	4	10	42	44	6	10	85
SPM41	2.7	0.9	10	25	50	14	3	35	50	17
SPM42	2.7	1.1	15	30	31	18	7	45	31	25
SPM43	2.2	1.0	29	33	28	9	3	62	28	12
SPM44	1.8	0.9	48	30	17	4	1	78	17	5
SPM45	3.7	1.1	6	7	21	43	24	13	21	68
SPM46	2.5	1.1	25	29	27	16	4	54	27	20
SPM47	3.0	1.2	15	22	25	29	12	36	25	41
SPM48	3.0	1.5	25	15	18	24	20	40	18	44
SPM49	2.6	1.5	35	18	18	17	14	53	18	31
SPM50	2.7	1.6	39	12	14	15	21	51	14	36
SPM51	2.1	1.2	41	25	21	12	3	65	21	15
SPM52	2.5	1.5	38	14	15	18	13	51	15	31
SPM53	3.0	1.1	11	19	40	24	7	31	40	31
SPM54	3.6	1.3	13	10	13	39	27	23	13	66
SPM55	4.0	1.3	10	5	7	33	48	15	7	80
SPM56	4.5	1.0	5	2	3	21	70	8	3	91
SPM57	2.6	1.2	23	23	30	17	8	46	30	25
SPM58	2.7	1.2	20	28	27	18	9	48	27	26
SPM59	3.1	1.1	11	19	38	21	13	30	38	33
SPM60	2.7	1.2	21	23	27	22	6	44	27	28
SPM61	2.9	1.2	15	20	29	28	7	35	29	35
SPM62	3.4	1.2	12	11	22	37	17	23	22	54
SPM63	3.7	0.9	2	7	31	41	21	9	31	61
SPM64	3.4	1.0	3	12	38	36	12	15	38	48
SPM65	3.0	1.2	14	21	31	23	12	35	31	35
SPM66	4.0	0.7	1	2	16	66	17	3	16	83
SPM67	3.8	0.9	2	6	23	53	18	8	23	71
SPM68	3.9	0.7	1	3	21	59	17	4	21	77
SPM69	4.1	0.7	0	2	13	56	31	2	13	87

QPSNordic			Prosentvis fordeling på spørsmål					Redusert skala, prosentvis fordeling på spørsmål		
#	Middel verdi	Standard-avvik	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1&2 %	3 %	4&5 %
SPM70	2.8	1.1	13	25	37	20	6	39	37	26
SPM71	3.8	0.8	1	4	25	53	18	6	25	71
SPM72	3.8	1.0	3	7	24	39	28	11	24	67
SPM73	3.5	1.2	7	14	27	32	22	21	27	54
SPM74	4.0	0.9	2	5	21	41	32	7	21	74
SPM75	3.8	1.1	4	9	23	34	31	13	23	65
SPM76	3.6	1.2	6	12	22	34	27	18	22	61
SPM77	4.1	1.1	5	7	15	25	50	11	15	75
SPM78	3.2	1.2	10	16	32	28	14	26	32	42
SPM79	2.6	1.0	15	30	41	12	4	45	41	16
SPM80	4.0	1.1	3	5	17	33	42	9	17	75
SPM81	1.1	0.3	87	13	-	-	-	-	-	-
SPM83	1.0	0.2	96	4	-	-	-	-	-	-
SPM84	2.7	1.2	19	23	31	21	7	42	31	28
SPM85	2.8	1.2	18	23	31	21	8	41	31	29
SPM86	2.7	1.1	18	28	32	18	6	46	32	23
SPM87	3.2	1.1	9	18	31	30	12	27	31	42
SPM88	3.4	1.0	5	14	30	38	13	19	30	52
SPM89	3.6	1.0	4	9	25	44	18	14	25	62
SPM90	3.8	1.0	3	8	20	44	25	11	20	69
SPM91	1.8	0.9	49	31	16	4	2	80	16	6
SPM92	2.4	1.1	25	32	26	11	6	57	26	17
SPM93	3.3	1.0	5	15	33	37	10	20	33	47
SPM94	1.9	1.0	44	32	16	6	2	76	16	8
SPM95	3.5	1.0	4	11	30	39	15	15	30	54
SPM96	2.3	1.1	29	34	22	11	4	63	22	15
SPM97	3.4	0.9	4	11	40	38	9	15	40	47
SPM98	3.4	1.0	4	13	37	37	11	17	37	48
SPM99	3.3	1.1	6	16	32	36	12	21	32	48
SPM100	1.9	1.1	48	28	15	7	3	76	15	9
SPM101	1.9	1.0	42	35	16	6	2	77	16	7
SPM102	2.3	1.1	34	26	26	12	3	60	26	15
SPM103	3.2	1.0	5	19	36	32	8	25	36	40
SPM104	3.1	1.1	10	19	34	29	9	29	34	38
SPM105	2.6	1.1	21	26	34	16	5	47	34	21
SPM106	1.8	0.9	48	35	15	2	1	83	15	3
SPM107A	21.3	13.6	-	-	-	-	-	-	-	-
SPM107B	4.4	7.3	-	-	-	-	-	-	-	-
SPM107C	33.1	15.5	-	-	-	-	-	-	-	-
SPM107D	2.0	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
SPM107E	40.7	16.9	-	-	-	-	-	-	-	-
SPM108	4.9	1.3	-	-	-	-	-	-	-	-
SPM109	3.5	1.1	5	14	26	34	21	19	26	55
SPM110	3.2	1.0	5	17	40	32	6	22	40	38
SPM111	3.1	1.1	8	20	32	31	9	28	32	40
SPM113	4.1	0.8	1	2	8	33	22	2	8	55
SPM114	3.8	0.8	1	3	15	35	11	4	15	46
SPM115	3.8	0.8	1	3	16	34	11	4	16	45
SPM116	3.3	1.0	4	9	21	26	5	12	21	32
SPM117	3.8	0.8	1	5	29	49	18	5	29	67
SPM118	3.5	0.9	1	9	44	35	13	10	44	48
SPM119	3.6	1.0	1	13	30	40	18	15	30	57
SPM120	4.1	0.7	0	1	19	52	28	2	19	81
SPM121	4.0	0.8	0	3	22	42	34	3	22	76
SPM122	4.0	0.8	0	3	26	43	30	3	26	73
SPM123	3.9	0.8	1	5	24	47	24	6	24	71

Vedlegg 6. Prosentvis fordeling på spørsmålene i QPSNordic-34+

QPSNordic 34+	QPSNordic original versjon	Prosentvis fordeling på spørsmål					Redusert skala, prosentvis fordeling av spørsmål		
		1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1&2 %	3 %	4&5 %
1	SPM12	6	13	39	32	9	19	39	41
2	SPM15	4	13	43	26	15	17	43	41
3	SPM18	37	45	18	1	0	82	18	2
4	SPM25	21	29	41	10	1	49	41	11
5	SPM26	4	4	12	39	42	8	12	81
6	SPM27	5	8	26	44	20	12	26	64
7	SPM38	3	7	13	38	40	10	13	78
8	SPM40	1	4	10	42	44	6	10	85
9	SPM43	29	33	28	9	3	62	28	12
10	SPM46	25	29	27	16	4	54	27	20
11	SPM47	15	22	25	29	12	36	25	41
12	SPM48	25	15	18	24	20	40	18	44
13	SPM53	11	19	40	24	7	31	40	31
14	SPM54	13	10	13	39	27	23	13	66
15	SPM59	11	19	38	21	13	30	38	33
16	SPM68	1	3	21	59	17	4	21	77
17	SPM72	3	7	24	39	28	11	24	67
18	SPM73	7	14	27	32	22	21	27	54
19	SPM78	10	16	32	28	14	26	32	42
20	SPM84	19	23	31	21	7	42	31	28
21	SPM86	18	28	32	18	6	46	32	23
22	SPM80	3	5	17	33	42	9	17	75
23	SPM93	5	15	33	37	10	20	33	47
24	SPM95	4	11	30	39	15	15	30	54
25	SPM96	29	34	22	11	4	63	22	15
26	SPM113	1	2	8	33	22	2	8	55
27	SPM115	1	3	16	34	11	4	16	45
28	SPM98	4	13	37	37	11	17	37	48
29	SPM99	6	16	32	36	12	21	32	48
30	SPM79	15	30	41	12	4	45	41	16
31	SPM100	48	28	15	7	3	76	15	9
32	SPM101	42	35	16	6	2	77	16	7
33	SPM102	34	26	26	12	3	60	26	15
34	SPM104	10	19	34	29	9	29	34	38
Tilleggs spørsmål									
35		17	22	30	26	6	39	30	31
36		28	26	30	15	2	54	30	17
37		26	32	26	12	5	58	26	17

Vedlegg 7. Reverserte skalaer

Tre av skalaene inneholder spørsmål med reverserte verdier. Her må man omforme råskåren før beregning av skaladata:

Rettferdig ledelse:

Spørsmål 91 (Er forholdet mellom deg og din nærmeste sjef...) skal ha følgende verdi:
 $x = 6$ minus respondentens (svar)verdi

Sosialt klima:

Spørsmål 94 (Mistroisk og mistenksomt) skal ha følgende verdi:
 $x = 6$ minus respondentens (svar)verdi

Arbeidets viktighet rekodes slik:

Spørsmål 107c: 0-10 = 1
11-20 = 2
21-30 = 3
31-40 = 4
41-50 = 5
51-100 = 6

Spørsmål 108a: 6-7 = 6

Spørsmål 108b: 6-7 = 6