

E-post: noa@stami.no
Telefon: 23 19 51 00
www.stami.no/noa

NOA
Nasjonal overvåking av
arbeidsmiljø og -helse
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
Postboks 8149 Dep
0033 Oslo

ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

DELRAPPORT

Rapporten presenterer resultater fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse for 2006 og tar for seg det organisatoriske arbeidsmiljøet og enkelte helseplager blant yrkesaktive i Norge – slik de selv opplever det.

NOA er en avdeling ved Statens arbeidsmiljøinstitutt og har som oppgave å samordne, systematisere og formidle kunnskap om arbeidsmiljø og helse til myndigheter og andre brukergrupper. Overvåkningssystemet som NOA baserer sitt arbeid på, skal først og fremst bidra til å styre den forebyggende innsatsen mot arbeidsrelaterte helseskader, det vil si sykdom, skader, uførhet og for tidlig død, og mot utstøting gjennom sykefravær og uføretrygging som følge av risikoforhold i arbeidslivet.

NOA

- framskaffer og forbedrer relevante data og informasjon og gjør dem tilgjengelige for aktuelle brukere
- gir en samlet presentasjon av de viktigste dataene til samfunnet
- gir grunnlag for regelmessige rapporter til regjeringen og Stortinget for å bedre kunnskapsgrunnlaget for politisk handling
- er med på å bedre grunnlaget for prioritering av målgrupper, innsatsområder og strategier, både for de enkelte næringene selv og for myndighetene



Denne rapporten er skrevet av:

Tom Sterud (hovedansvarlig)
Trine Eiken
Tom Kristian Grimsrud
Tore Tynes
Steinar Aasnæss

Det redaksjonelle arbeidet ble avsluttet
10. Juni 2008

Serie: STAMI-rapport
Årg. 9, nr. 12 (2008)
ISSN: 1502-0932
Dato: 10/06/2008

ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

Et blikk på det organisatoriske arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser: Hvilke arbeidstidsordninger og hvilken arbeidstilknytning har de yrkesaktive? Har de opplevd omstillinger på arbeidsplassen? Er det en sammenheng mellom organisatoriske faktorer og helseplager?

Rapporten presenterer resultater fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse for 2006 og tar for seg det organisatoriske arbeidsmiljøet blant yrkesaktive i Norge.

FORORD

Denne rapporten «Organisatorisk arbeidsmiljø» tilhører en rapportserie basert på Statistisk sentralbyrås (SSB) levekårsundersøkelse for 2006 (LKU 2006). Rapportserien består av hovedrapporten «Arbeidsmiljø og helse – slik norske yrkesaktive opplever det» samt delrapportene:

- Ergonomisk arbeidsmiljø
- Fysisk arbeidsmiljø
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Kjemisk arbeidsmiljø
- Organisatorisk arbeidsmiljø

LKU 2006 inngår i en serie med offentlige og uavhengige undersøkelser som kartlegger arbeidsmiljøet i Norge. Gjennom telefonbaserte intervjuundersøkelser blant tilfeldig trukne personer gir slike undersøkelser en representativ beskrivelse av hvordan befolkningen som helhet oppfatter arbeidsmiljøet sitt. Den utgjør en kunnskapsplattform som myndigheter og arbeidsliv kan benytte til prioriteringer i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i norsk arbeidsliv.

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) er en avdeling ved Statens arbeidsmiljøinstitutt. NOA overvåker norsk arbeidsmiljø og helse for å fremskaffe relevante kunnskap til myndigheter og norsk arbeidsliv. For at kunnskapen skal fremstå som anvendbar ved prioritering av forebyggende arbeid, er det vesentlig at den bidrar til å belyse arbeidsmiljøet for grupper av yrkesaktive. Det må være grupper som i størst mulig grad har det samme arbeidsmiljøet ved at de er utsatt for de samme eksponeringene og arbeidsmiljøforholdene.

Med finansiering fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) er LKU 2006 utvidet til å omfatte et større utvalg (flere personer), og det gjør at vi nå kan studere arbeidsmiljøet for en befolkningsrepresentativ gruppe på omlag 10 000 sysselsatte. Utvidelsen har gjort det mulig å gi en mer inngående presentasjon av arbeidsmiljø og helseforhold fordelt på alder, kjønn og yrke. Materialet åpner for en inndeling i 45 yrkesgrupper, som gir en historisk god mulighet til å belyse likheter og ulikheter i den norske arbeidsstokken. Yrke er valgt fremfor næring fordi en yrkesinndeling gir mer homogene grupper, og fordi det gir en sterkere assosiasjon til hvilken type arbeid som blir utført. Videre antar vi at yrkesgrupper gir oss en mer stabil bakgrunn for å vurdere endringer i arbeidsmiljøet over tid.

Vi håper at det som kommer frem i disse rapportene, kan inspirere til videre kartlegginger og målinger, medvirke til at risikofaktorer identifiseres så tidlig som mulig, og at det kan utgjøre et grunnlag for nye programmer og tiltak som fremmer god mental og fysisk helse på norske arbeidsplasser.

Denne rapporten er skrevet av seniorrådgiver Tom Sterud (hovedansvarlig), seniorrådgiver Trine Eiken, overlege Tom Kristian Grimsrud, overlege Tore Tynes og avdelingsdirektør Steinar Aasnæss.

Juni 2008

Trygve Eklund
direktør

FORKORTELSER

LKU: Levekårsundersøkelsen, intervjuundersøkelser som Statistisk sentralbyrå hvert år foretar i et representativt utvalg av befolkningen. Hvert tredje år er spørsmålene rettet mot arbeidsmiljøet.

AKU: Arbeidskraftundersøkelsen, intervjuundersøkelser som Statistisk sentralbyrå foretar i et representativt utvalg av befolkningen.

SSB: Statistisk sentralbyrå.

NOA: Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse, en avdeling ved Statens arbeidsmiljøinstitutt.

EWCS 2005: European Working Conditions Survey. Se rapporten «Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning» (NOA).

STAMI: Statens arbeidsmiljøinstitutt, et statlig nasjonalt forskningsinstitutt for arbeidsmiljø og helse. Virksomheten omfatter forskning, utredning, tjenesteyting, utdanning og formidling. Et overordnet mål er å skape og formidle kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og helse.

SAMMENDRAG

- Av alle yrkesaktive arbeider 70 prosent dagtid mellom kl. 06 og 18, men det er store forskjeller i arbeidstidsordninger mellom yrkesgruppene.
- Fleksibel arbeidstid er langt mer utbredt i yrker med krav til høyere utdanning. Nærmere 60 prosent av alle yrkesaktive rapporterer at de må møte opp til en bestemt tid.
- Deltidsarbeid er mest vanlig blant renholds-, butikk- og pleie- og omsorgsarbeidere der nærmere to av tre faller innenfor deltidsdefinisjonen.
- Lange arbeidsuker er mest utbredt blant ledere og ansatte i primærnæringene.
- Midlertidige eller tidsavgrensede stillinger forekommer dobbelt så ofte i offentlig som i privat sektor.
- Hver tredje yrkesaktive og mer enn halvparten av statlig ansatte rapporterer om omorganiseringer uten nedbemanning de siste tre årene.
- Utypiske arbeidstider, midlertidige kontrakter og deltidsansettelser karakteriserer arbeidslivet til unge arbeidstakere.
- Kjønnforskjeller i arbeidstidsordninger er små, men en klart høyere andel menn rapporterer om lange arbeidsuker.
- Fleksibel arbeidstid er mest utbredt blant menn.
- Yrkesaktive med lange arbeidsuker og utvidet dagarbeid som starter før 06 eller slutter etter 18, opplever at jobben forstyrrer privatlivet.
- Det er liten sammenheng mellom arbeidstidsordninger og fysisk utmattelse etter jobb og søvnvansker som skyldes jobben.
- Det er en sammenheng mellom omorganiseringer og nedbemanning og fysisk utmattelse etter jobb og søvnvansker grunnet tanker på jobben.

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord	5
Forkortelser	6
Sammendrag	7
Innledning	9
KJØNN, ALDER, UTDANNING OG ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR	11
Organisatoriske arbeidsvilkår blant menn og kvinner	11
Organisatoriske arbeidsvilkår i ulike aldersgrupper	13
Organisatoriske arbeidsvilkår og utdanningsnivå	15
ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR I ULIKE YRKESGRUPPER	17
Arbeidstidsordninger	17
Fleksibel arbeidstid	20
Deltidsarbeid	22
Lange arbeidsuker	24
Midlertidige ansettelser	26
Omorganisering på arbeidsplassen	28
Nedbemanninger på arbeidsplassen	30
MULIGE KONSEKVENSER AV ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR	33
Organisatoriske faktorer og opplevelsen av at jobben forstyrrer privatlivet	33
Organisatoriske faktorer og fysisk utmattelse etter jobb	36
Organisatoriske faktorer og søvnvansker grunnet tanker på jobben	38
TABELLER OG FIGURER	40
Vedlegg 1. Organisatoriske arbeidsvilkår sett i sammenheng med forstyrrelse av hjemme- og familieliv, fysisk utmattelse etter jobb og innsøvningsproblemer grunnet jobbtanker	42

INNLEDNING

Når på døgnet man jobber, lengden på arbeidsuken og mulighetene for å tilpasse arbeidstiden, kan ha betydning for hvordan den enkelte klarer å håndtere arbeidsforpliktelsene i forhold til andre forpliktelser, for eksempel i familien. Organiseringen av arbeidstiden har også betydning for hvor belastende og stressende jobben kan være.

Norske yrkesaktive har den korteste ukentlige arbeidstiden i Europa og den laveste andelen som jobber lange arbeidsuker. Norsk arbeidsliv kjenne- tegnes også av høy grad av arbeidstids- fleksibilitet i en europeisk kontekst. Samtidig er Norge et av landene med mest skiftarbeid og deltid.

Noen arbeidstidsordninger, spesielt nattarbeid og potensielt tunge skiftordninger, er antatt å være mer belastende enn vanlig dagarbeid og har i flere undersøkelser vist seg å henge sammen med redusert søvn, utmattelse og mer alvorlige helse- problemer. Andre organisatoriske faktorer som jobbusikkerhet, omorganiseringer og nedbemanning fremheves også ofte som potensielt viktige stressfaktorer som kan tenkes å manifestere seg som innsøvnings- problemer, økt grad av fysisk utmat- telse etter jobb eller andre kjente stressrelaterte symptomer.

I denne delrapporten beskriver vi sentrale organisatoriske aspekter i dagens arbeidsliv, både blant norske yrkesaktive sett under ett og blant mer spesifikke yrkesgrupper. Med organ- isatoriske forhold sikter vi til de ytre rammebetingelsene for arbeidshver- dagen, slik som arbeidets plassering i døgnet, arbeidets lengde og grad av

tilknytning til arbeidslivet, men også hvor stabilt og forutsigbart arbeidet er, det vil si om man ofte stilles ovenfor blant annet omorganisering og ned- bemanning.

Denne delrapporten tilhører en rapportserie basert på LKU 2006. Rapportserien består av hoved- rapporten «Arbeidsmiljø og helse – slik norske yrkesaktive opplever det» samt delrapportene «Psykososialt arbeidsmiljø», «Organisatorisk arbeidsmiljø», «Kjemisk arbeids- miljø», «Fysisk arbeidsmiljø» og «Ergonomisk arbeidsmiljø».

Levekårsundersøkelsen (LKU) er en intervjuundersøkelse som Statistisk sentralbyrå hvert år gjennomfører i et representativt utvalg av den norske befolkning.

Hvert tredje år fokuserer LKU på arbeidsmiljøet – dette gjaldt blant annet LKU 2006. LKU 2006 omfatter et større antall intervjuobjekter enn tidligere undersøkelser, og resultatene bygger på svar fra nærmere 10 000 yrkesaktive.

Selv om deltakerne deles inn etter yrkesgrupper og vi dermed får et lavere antall i hver gruppe, har LKU stor utsagnskraft og antas å gi et pålitelig bilde på hvordan norske arbeidstakere opplever arbeidsmiljøet.

For mer informasjon om LKU, se Internett:

<http://www.ssb.no/emner/06/02/arbmiljo/>

Denne delrapporten bygger på spørsmål om følgende organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer i LKU 2006:

- arbeidstidsordninger (dagtid, natt, skift osv.)
- fleksible arbeidstidsordninger
- deltid
- lange arbeidsuker
- midlertidige stillinger
- omorganiseringer
- nedbemanninger

Først gir vi en tilstandsbeskrivelse innenfor hver av disse organisatoriske faktorene etter kjønn, alder og utdanning. Deretter beskriver vi de organisatoriske arbeidsvilkårene for den norske arbeidsstokken generelt og for ulike yrkesgrupper. Vi vil også belyse sammenhenger mellom eierforhold (det vil si privat, statlig eller kommunal sektor) og organisatoriske arbeidsforhold der disse forskjellene synes interessante. Til slutt ser vi nærmere på om det er en sammenheng mellom organisatoriske faktorer og mulige uheldige konsekvenser, for eksempel at kravene på jobben forstyrrer hjemme- og familieliv, at man opplever vansker med å sovne på grunn av tanker på jobben, eller at man føler seg fysisk utmattet når man kommer hjem fra jobb.

Noen av yrkesgruppene vi presenterer, er satt sammen av flere mindre yrkesgrupper, og disse undergruppene kan være mer eller mindre utsatt enn gruppen som helhet. En detaljert beskrivelse av hvilke yrkesgrupper som inngår, finnes i hovedrapporten for denne rapportserien.

Samlet gir delrapporten et representativt bilde av:

- forekomst av organisatoriske arbeidsbetingelser
- forskjeller mellom ulike yrkesgrupper
- forskjeller mellom kvinner og menn
- forskjeller mellom aldersgrupper
- forskjeller mellom ulike utdanningsgrupper
- mulige negative konsekvenser av visse organisatoriske betingelser, for eksempel at kravene på jobben forstyrrer privatlivet, at tanker på jobben gir søvnproblemer og at man føler seg fysisk utmattet etter jobb

KJØNN, ALDER, UTDANNING OG ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR

Kvinnelige yrkesaktive jobber oftest deltid, mens unge yrkesaktive oftest befinner seg midt mellom arbeid og utdanning eller i starten av sitt yrkesliv. Utdanning er også en kritisk faktor som legger føringer på hvilke yrkesvalg man kan ta. Alle disse bakgrunnsfaktorene er potensielt viktige for hvilket yrke man har, og hvilke organisatoriske arbeidsvilkår man møter på.

ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR BLANT MENN OG KVINNER

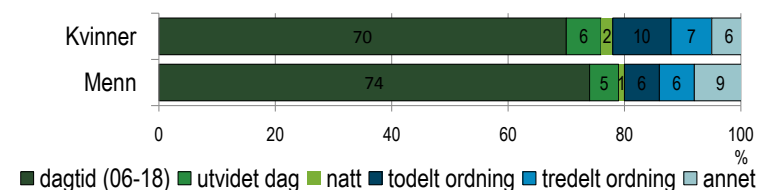
Perioden fra 1980 og frem til i dag kjennetegnes av en sterk og relativt jevn sysselsetningsvekst, spesielt blant kvinner. Kvinner utgjør nå om lag 47 prosent av alle yrkesaktive. Likevel er det fortsatt slik at kvinner og menn jobber i forskjellige deler av arbeidsmarkedet, med en høy kvinneandel i offentlig sektor og en høy andel menn i flere næringer i privat sektor, noe som

kan medføre kjønnsforskjeller i organisatoriske arbeidsforhold.

Små forskjeller i arbeidstidsordninger for menn og kvinner

Generelt er det små kjønnsforskjeller med hensyn til når på døgnet man jobber. Som vi kan se av figur 1, er det en noe større andel menn som jobber dagtid og under andre uspesifiserte arbeidstidsordninger, mens en større andel kvinner jobber todelt skift eller turnusordninger og nattvakter.

FIG. 1 Arbeidstidsordning etter kjønn (andel i prosent).
(Kilde: SSB, LKU 2006)



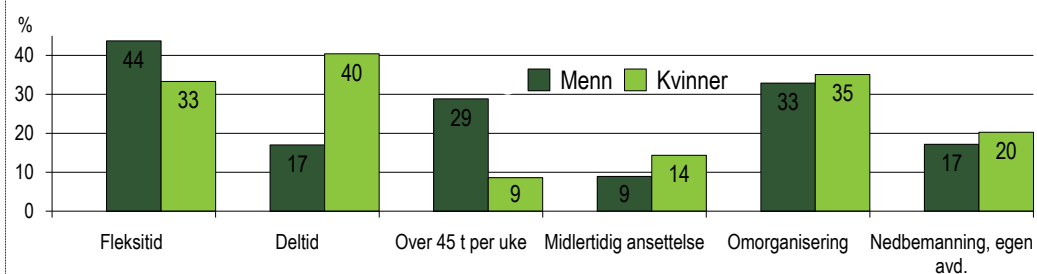
En større andel menn rapporterer om fleksibel arbeidstid

Figur 2 viser at 44 prosent av mennene rapporterer at de har fleksibel arbeidstid, mot 33 prosent av kvinnene. Den største forskjellen mellom menn og kvinner går på om de styrer arbeidstiden selv (11 % mot 5 %). På den andre siden er det en større andel menn som rapporterer at de må møte på jobb når de blir tilkalt (2 % mot 1 % kvinner).

Menn jobber lengre arbeidsuker enn kvinner

Andelen som rapporterer å jobbe mer enn 45 timer per uke, er vesentlig høyere blant menn enn kvinner (29 % 9 %). Som ventet er det en høyere andel kvinner som rapporterer å jobbe deltid, men vi ser også at en større andel kvinner er midlertidig ansatt (14 % mot 9 % menn).

FIG. 2 Øvrige organisatoriske arbeidsvilkår etter kjønn (andel i prosent). (Kilde: SSB, LKU 2006)



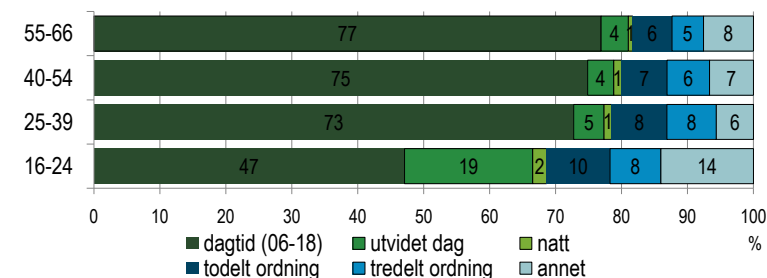
ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR I ULIKE ALDERSGRUPPER

Blant yrkesaktive under 20 år har den største andelen utdanning som hovedaktivitet. Samtidig er det mange i denne gruppen som jobber ved siden av studiene. Blant dem mellom 20 og 24 er det en vesentlig større andel, nær halvparten, som har yrkesaktivitet som hovedaktivitet. Mange av dem som ender opp på kontorarbeidsplasser, vil være under utdanning frem til midten av tjuetårene. Arbeidstakere som går ut i arbeidslivet på et tidligere stadium, vil nok i større grad befinne seg i manuelle yrker eller i tjenesteytende sektor.

Utypiske arbeidstider forekommer oftest blant unge yrkesaktive

Som vi kan se av figur 3, er dagtid snarere unntaket enn regelen for den yngste gruppen yrkesaktive. Mer enn halvparten av arbeidstakerne under 25 år jobber utover vanlig dagtid, noe som står i stor kontrast til alle yrkesaktive sett under ett, hvor omtrent 70 prosent har vanlig dagarbeid.

FIG. 3 Arbeidstidsordning etter alder (andel i prosent). (Kilde: SSB, LKU 2006)



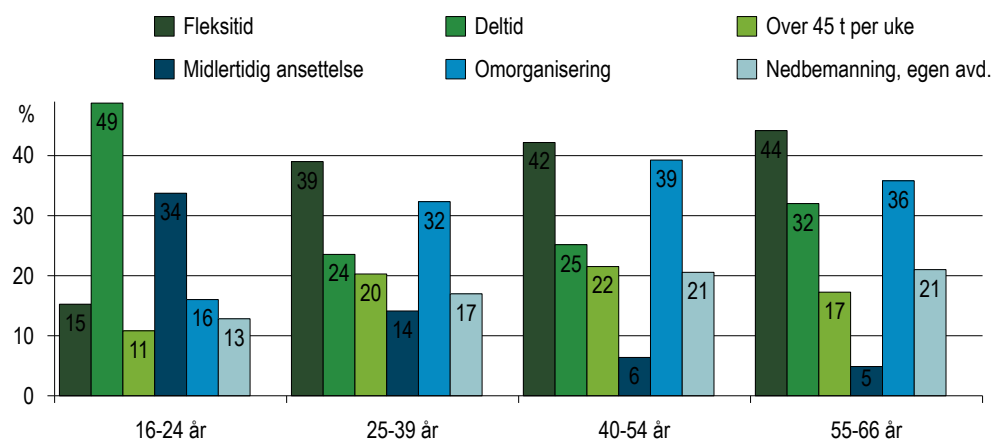
Små forskjeller i arbeidstidsordninger mellom øvrige aldersgrupper

Figur 3 viser også at det, med unntak av den yngste aldersgruppen, er små forskjeller mellom de øvrige aldersgruppene, men vi kan se en svak tendens til at andelen nattarbeid og skift- eller turnusarbeid avtar med økende alder.

Midlertidige kontrakter og deltidsansettelser blant yngre

Figur 4 viser at andelen yngre arbeidstakere som rapporterer om midlertidige kontrakter og deltidsansettelser, er vesentlig høyere enn blant øvrige aldersgrupper. Blant de eldste yrkesaktive (55+) rapporteres det noe oftere om deltidsarbeid og korte arbeidsuker sammenlignet med de to midterste gruppene.

FIG. 4 Øvrige organisatoriske arbeidsvilkår etter alder (andel i prosent). (Kilde: SSB, LKU 2006)



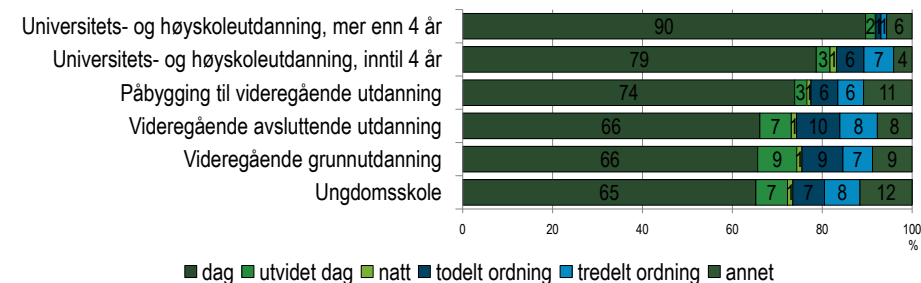
ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR OG UTDANNINGSNIVÅ

Utdanning har betydning for yrkestilknytning. Registrerte arbeidsledighetstall fra 2007 viser at arbeidsledigheten er lavere blant personer som har høyere utdanning. Dette kan tyde på at høyere utdanning gir bedre muligheter for å velge yrke, samtidig som man står bedre rustet til å få en jobb, beholde jobben man har, eller skifte jobb. Vi vet derimot lite om hvordan og i hvilken grad organisatoriske arbeidsforhold varierer med utdanningsnivå.

Utypiske arbeidstider blant yrkesaktive med lavere utdanning

Av figur 5 kan vi se at utypiske arbeidstider, definert som alt arbeid utover dagarbeid, forekommer oftest blant yrkesaktive med fullført utdanning på videregående nivå eller lavere. Først og fremst ser vi at en større andel i disse utdanningsgruppene jobber utvidet dagtid, eller at de jobber i todelt skift eller turnusordninger. Forekomsten av nattarbeid er derimot ganske lik på tvers av alle grupper, med unntak av gruppen med høyest utdanningsnivå som ikke har nattarbeid.

FIG. 5 Arbeidstidsordninger etter utdanning (andel i prosent). (Kilde: SSB, LKU 2006)

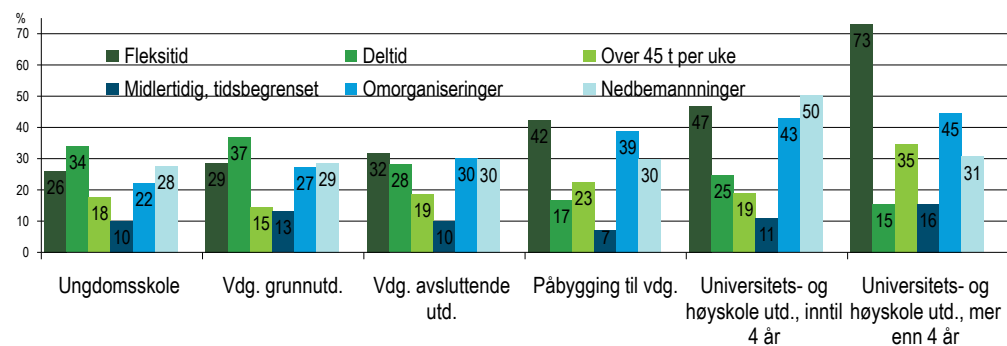


Vesentlige variasjoner mellom utdanningsgrupper

Figur 6 viser at deltid er mest utbredt blant yrkesaktive med lavere utdanning, mens fleksitid er klart mest utbredt blant dem med høyere utdanning. Kombinasjonen av lange arbeids- uker og fleksibel arbeidstid er spesielt utbredt blant dem med det høyeste utdanningsnivået.

Midlertidige eller tidsbegrensede stillinger er vanligst blant yrkesaktive med høyest utdanning. I gruppen med arbeidstakere med høyere utdanning finner vi også en større andel som har opplevd omorganiseringer på jobben. Nedbemanninger derimot er relativt likt fordelt, med unntak av den høye forekomsten av nedbemanninger blant dem med høyskole eller universitetsutdanning inntil 4 år.

FIG. 6 Øvrige organisatoriske arbeidsvilkår etter utdanning (andel i prosent). (Kilde: SSB, LKU 2006)



ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR I ULIKE YRKESGRUPPER

ARBEIDSTIDSORDNINGER

Skiftarbeid og spesielt arbeidstidsordninger som inkluderer natt, har i flere undersøkelser vist seg å henge sammen med en mulig økt risiko for skader og en rekke helseplager som hjerte- og karsykdom, plager i mage-tarm-systemet, søvnforstyrrelser og tretthet. Arbeid som starter veldig tidlig eller slutter sent på ettermiddagen, kan også for mange være vanskelig å tilpasse familiære og andre sosiale forpliktelser utenfor jobben.

Dagtid fortsatt klart mest utbredt

De aller fleste yrkesaktive i Norge jobber innenfor det Statistisk Sentralbyrå definerer som normal dagtid. Omtrent 70 prosent av alle yrkesaktive rapporterer at de jobber mellom kl. 06 og 18, men som vi kan se av figur 7, er det en rekke yrkesgrupper hvor dagtid ikke er den typiske arbeidstidsordningen.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Hvilken arbeidstidsordning har du vanligvis? Hvilken turnusordning har du? (siste spørsmål kun stilt til de som rapporterte å jobbe turnus)

Utypisk arbeidstid forekommer oftest blant skift- og turnusarbeidere

Utypisk arbeidstid forekommer oftest blant ansatte som jobber skift, det vil si om lag 22 prosent av alle yrkesaktive. Høyest forekomst av arbeid utenfor normal dagtid finner vi blant pleie- og omsorgsarbeidere og førere av passasjertransport (fly, båt, buss/bane), hvor mer enn 80 prosent rapporterer at de jobber utenom vanlig dagtid.

En tredelt arbeidstidsordning som innebærer at arbeidstakerne jobber til alle døgnets tider, er mest vanlig blant prosessoperatører (36 %) og sykepleiere (32 %), men det er også utbredt blant pleie- og omsorgsarbeidere, i gruppen av flygere, skipsbefal og førere samt i gruppen av vaktmestere, sikkerhetspersonell og militære yrker. Mens mellom 40 og 50 prosent av pleie- og omsorgsarbeiderne og sykepleierne som har todelt eller tredelt arbeidstidsordninger, jobber deltid, gjelder dette i liten grad for de tre andre yrkesgruppene.

Høyest forekomst av nattarbeid finner vi blant pleie- og omsorgsarbeidere, sykepleiere og ufaglærte, hvor mer enn 7 prosent rapporterer at de jobber fast natt, sammenlignet med ca. 1 prosent i yrkesbefolkningen totalt.

Utvidet dagtid er en samlebetegnelse for dem som må starte eller slutte arbeidsdagen henholdsvis før og etter kl. 06 og 18, samt dem som jobber fast kveld mellom 18 og 21. Dette er mest utbredt blant butikkmedarbeidere, selgere, renholdsarbeidere, sysselsatte i landbruk og kunstnere, hvor mer enn 15 prosent jobber utvidet dagtid mot ca. 6 prosent blant alle yrkesaktive.



DEFINISJONER PÅ ULIKE ARBEIDSTIDSORDNINGER

Dag = dagarbeid mellom 06–18

Utvidet dag = arbeid som enten starter før 06 eller varer til etter 18, samt fast kveld 18–21

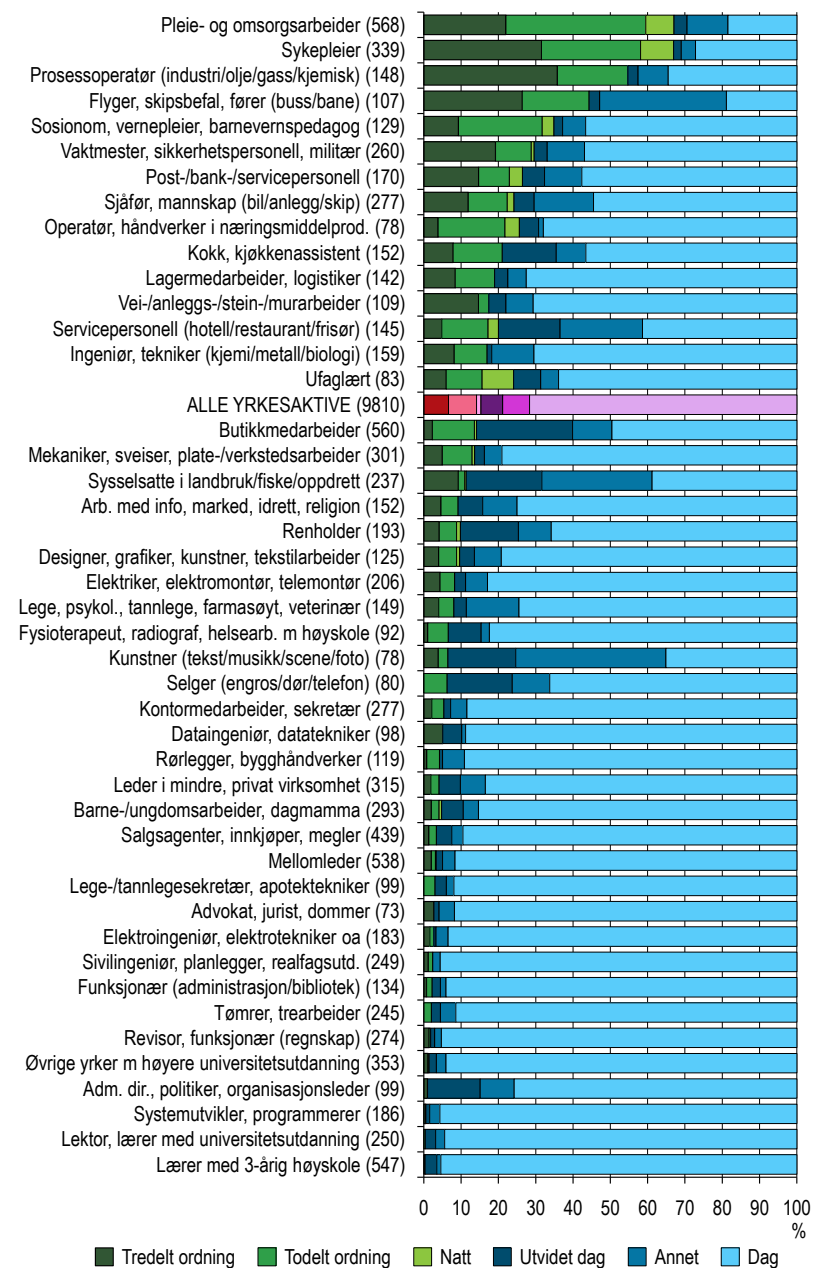
Natt = fast natt 21–06

Todelt ordning = todelt skift eller todelt turnus

Tredelt ordning = helkontinuerlig skift, døgkontinuerlige skift eller tredelt turnus

Annet = andre arbeidstidsordninger

FIG. 7 Prosentandel som oppgir at de har ulike arbeidstidsordninger, etter yrke. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



FLEKSIBEL ARBEIDSTID

I arbeidsmiljøloven er fleksibel arbeidstid definert som en rettighet dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Fleksibel arbeidstid kan anses som et gode i arbeidslivet fordi det gir mulighet for å tilpasse arbeidstiden etter egne behov og derfor kan tenkes å lette balansen mellom arbeid og familieforpliktelser. På den annen side kan høy grad av fleksibilitet gjøre det vanskelig å sette klare grenser for når, hvor og hvor mye man skal jobb.

Lite fleksibilitet i arbeidslivet

Figur 8 viser yrkesgrupper etter graden av arbeidstidsfleksibilitet. Blant alle yrkesaktive i Norge rapporterer 59 prosent at de må møte på jobb til en bestemt tid. 31 prosent rapporterer at de har regulert fleksitid, mens 8 prosent rapporterer at de ikke trenger å møte til en bestemt tid. Andelen som oppgir at de må møte på jobb når de blir tilkalt, er ca 2 prosent. Dette gjelder for nærmere 39 000 yrkesaktive.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Må du møte på arbeidet til et bestemt tidspunkt, har du regulert fleksitid, må du ikke møte til noe bestemt tidspunkt, eller må du møte opp når du blir tilkalt?

Høy fleksibilitet i høyere utdanningsyrker

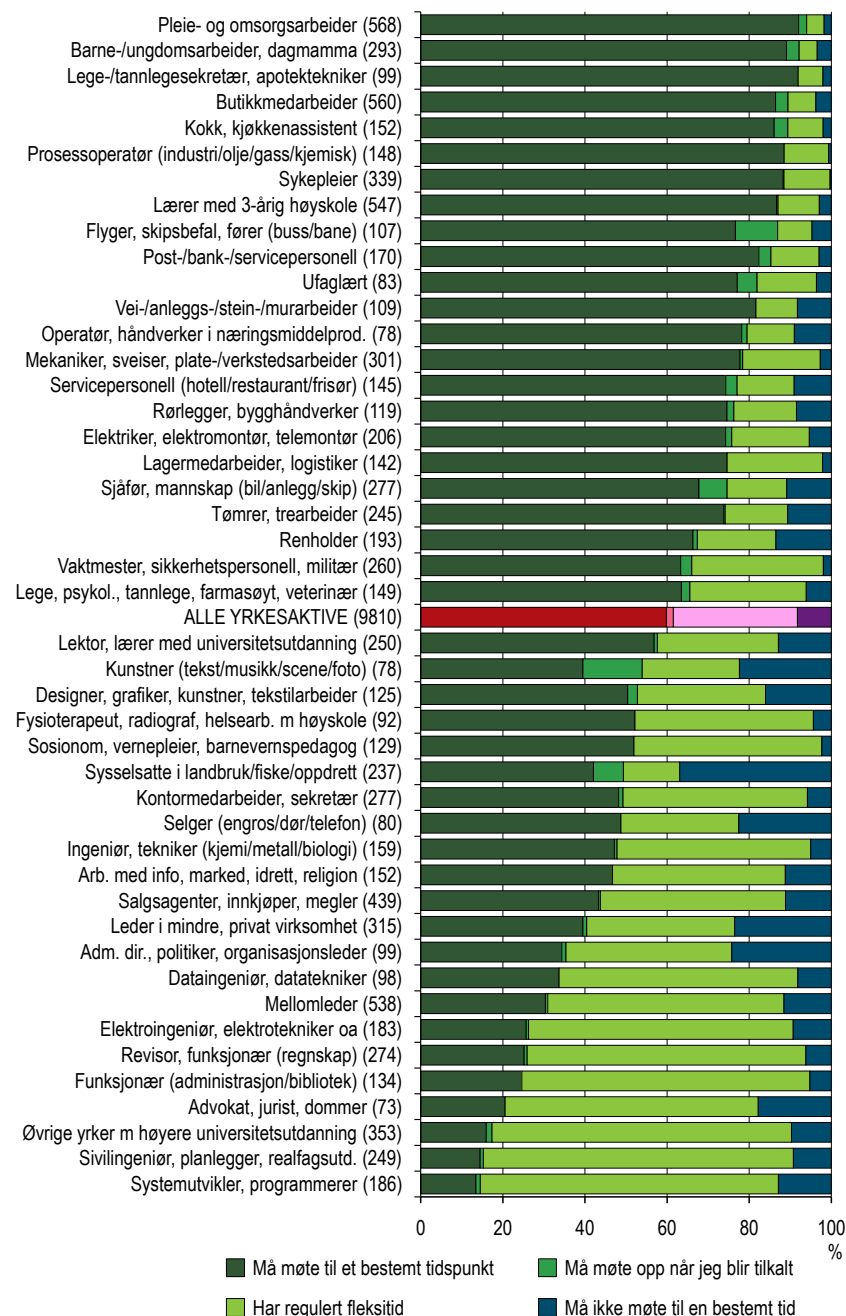
Lavest forekomst av fleksible arbeidstidsordninger finner vi i menneskebehandlerne, profesjoner, manuelle yrker og ulike serviceyrker. Blant pleie- og omsorgsarbeidere og prosessoperatører i industrien rapporterer mer enn 88 prosent at de må møte på jobb til en bestemt tid.

I den andre enden av skalaen finner vi akademikeryrker, som har den høyeste forekomsten av fleksible arbeidstidsordninger. Blant systemutviklere, programmerere, sivilingeniører og andre akademikeryrkesgrupper rapporterer mer enn 80 prosent at de har fleksible arbeidstidsordninger.

Å måtte møte på jobb når man blir tilkalt, innebærer at man må være i beredskap på kort varsel. Generelt er det få yrkesaktive som oppgir at de må stille på jobb når de blir tilkalt. En slik ordning innebærer ofte liten grad av kontroll og forutsigbarhet i arbeidstiden og forekommer først og fremst blant kunstnere, i gruppen av flygere, skipsbefal og førere av passasjertransport samt andre sjåførere og mannskapsyrker og i primæryrkene.

Det er også en sammenheng mellom virksomhetens eierforhold og fleksibiliteten i arbeidstiden. Halvparten av alle ansatte i statlige virksomheter rapporterer å ha fleksitid (49 %), som er noe høyere enn i privateide virksomheter (41 %). I kommunale og fylkeskommunale virksomheter rapporterer derimot kun en fjerdedel av arbeidstakerne at de har fleksitid (25 %).

FIG. 8 Prosentandel som oppgir at de har ulike former for arbeidstidsfleksibilitet, etter yrke. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



DELTIDSARBEID

Et særtrekk ved det norske arbeidsmarkedet er den høye forekomsten av deltidsarbeid. Deltidsarbeid kan for noen være et ønsket og selvvalgt alternativ i visse stadier av livet for å lette balansen mellom arbeid og andre forpliktelser, men deltid kan også være et alternativ for dem som ikke får en full stilling. Et overordnet politisk mål de siste årene har vært å redusere andelen mennesker som arbeider ufrivillig deltid, spesielt kvinner.

Fortsatt mange kvinner i deltidsarbeid

De siste årene har andelen menn som rapporterer å jobbe deltid, økt svakt fra ca. 10 prosent i 1996 til nærmere 13 prosent i 2006. Blant kvinner har andelen vært stabilt høy. I 1996 jobbet om lag 45 prosent av alle yrkesaktive kvinner deltid. Etter en liten nedgang i perioden frem til 2000 har andelen kvinner i deltidsstillinger ligget på om lag 43 prosent de siste årene (AKU, SSB).

LKU 2006 inneholder ingen spørsmål som går direkte på heltid/deltidsarbeid. Vi brukte derfor spørsmålet: *Hva er din avtalte arbeidstid per uke i ditt hovedyrke?*

DEFINISJONER PÅ DELTID

Kort deltid = mindre enn 20 timer

Lang deltid = større eller lik 20 timer og mindre enn 33 timer per uke

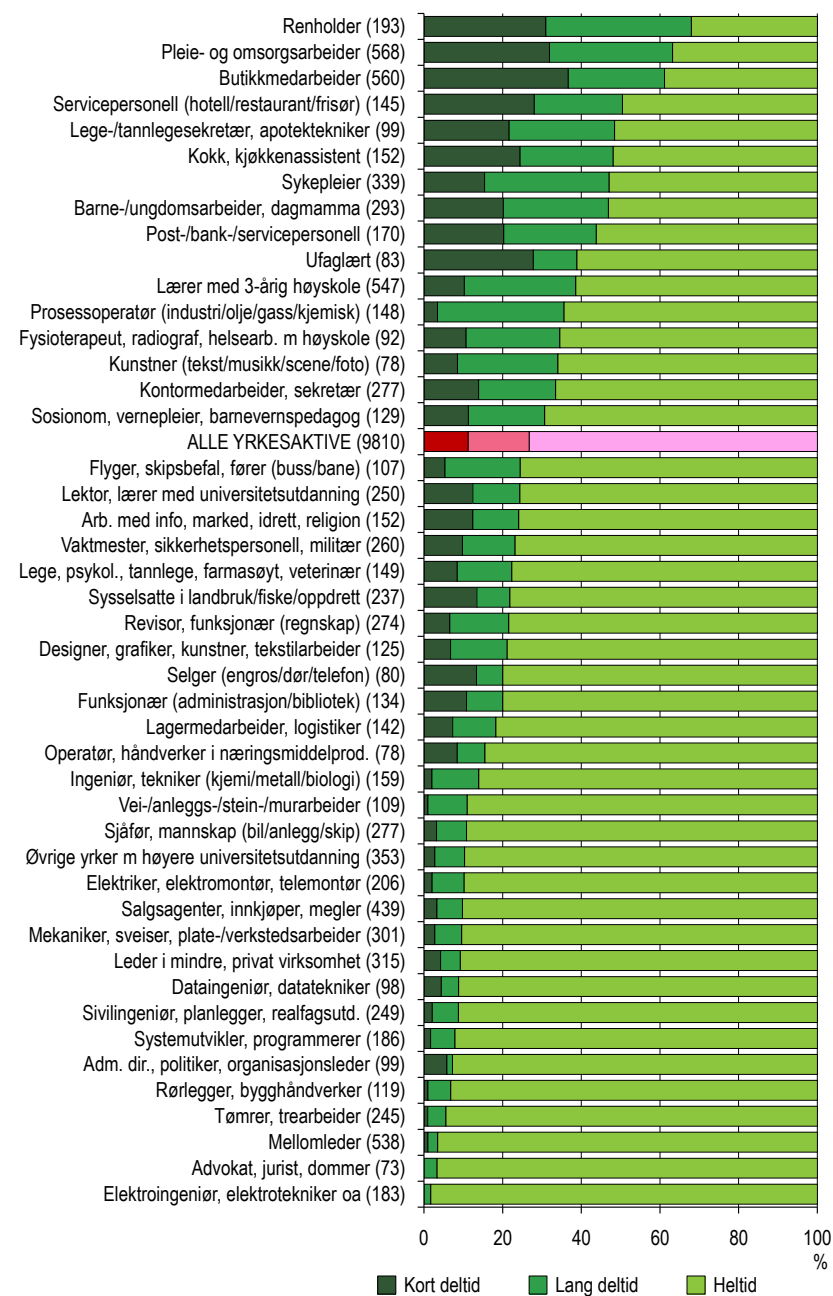
Deltidsarbeid mest vanlig i omsorgs- og serviceyrker

Figur 9 viser at andelen som jobber deltid, slik deltid er definert i denne rapporten, utgjør ca. 27 prosent av alle yrkesaktive. Deltidsarbeid er mest vanlig blant renholdere og pleie- og omsorgsarbeidere og blant butikkmedarbeidere og annet servicepersonell. I disse gruppene oppgir mer enn 60 prosent at de jobber deltid, og en relativt stor andel av dette arbeidet utgjør det som her defineres som kort deltid. Samtlige av disse yrkene har en kvinneandel på over 70 prosent.

Innenfor tradisjonelle industri- og håndverkeryrker og ingeniøryrker som krever høyere utdanning, og ledelse, er det derimot liten forekomst av deltidsarbeid. I samtlige av disse yrkesgruppene er andelen menn på over 70 prosent.

Deltidsarbeid er mye vanligere i kommunal og fylkeskommunal sektor (43 %) enn i både statlig og privat sektor, hvor 20 prosent rapporterer å ha en avtalt arbeidstid på under 33 timer per uke. I privateide virksomheter har 49 prosent arbeidsuker som er kortere en 33 timer.

FIG. 9 Prosentandel som oppgir at de jobber kort deltid, lang deltid eller heltid, etter yrke. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



LANGE ARBEIDSUKER

Lange arbeidsuker antas å henge sammen med høyere risiko for manglende restitusjon mellom arbeidsøktene, søvnmangel og negative helseeffekter. Småbarnsforeldres tidspress og belastningen som følger av dobbeltarbeid ute og hjemme, motiverer til korte arbeidsuker.

Generelt korte arbeidsuker og en tendens mot en ytterligere reduksjon

Arbeidstiden i Norge er lav sammenlignet med de fleste andre land, og den avtalte ukentlige arbeidstiden i hovedjobben har gått noe ned de siste årene, fra 35,3 timer per uke i 1996 til 34,6 timer i 2006 (AKU, SSB). Data fra en nyere europeisk undersøkelse viser at andelen som rapporterer å jobbe mer enn 48 timers arbeidsuke i Norge, er lav i en europeisk sammenheng (EWCS 2005). I Norge er det vanligere å definere en arbeidsuke som lang når den overstiger 45 timer per uke, noe som gjelder 19 prosent, eller nærmere 435 000, av alle yrkesaktive.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt i ditt hovedyrke? Regn også med betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet.

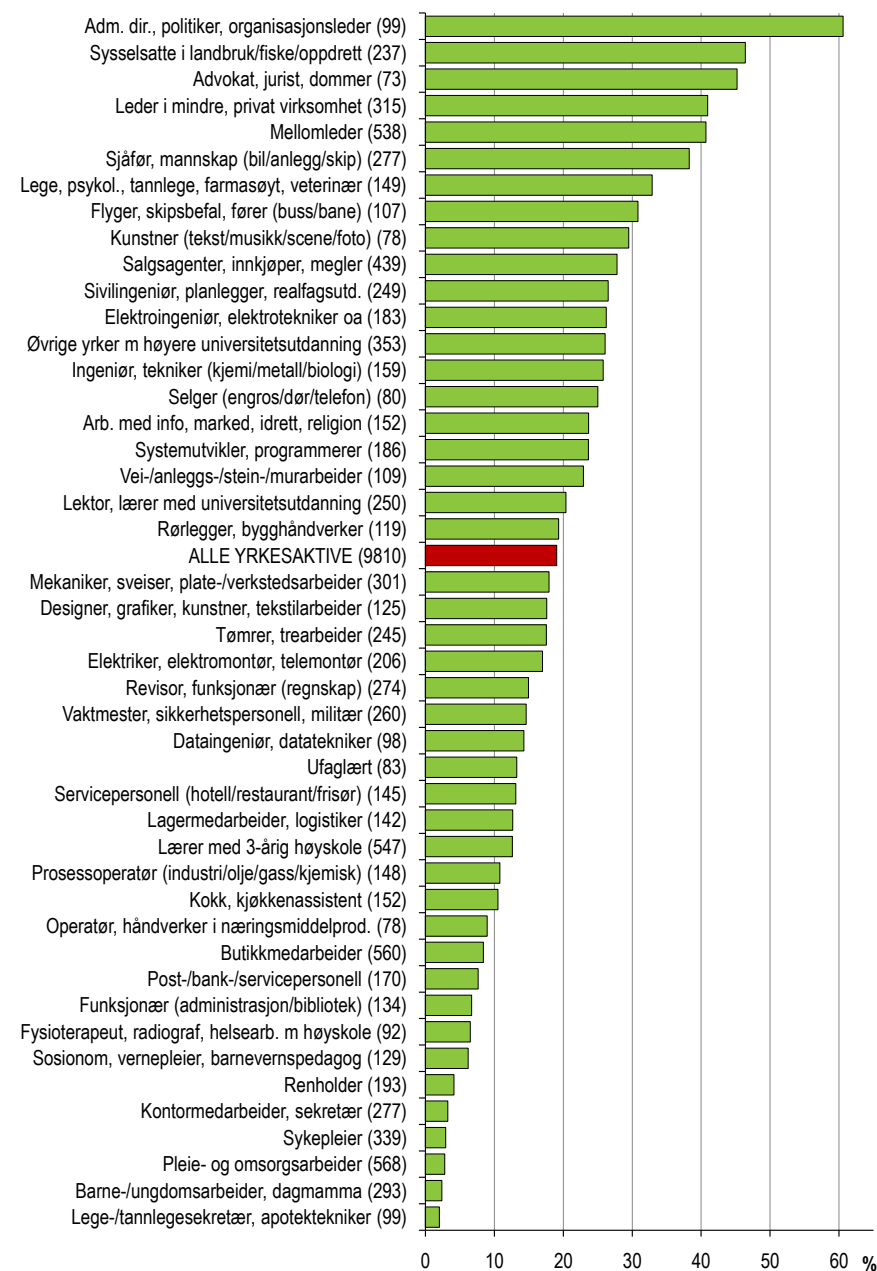
Lange arbeidsuker = mer enn 45 timer faktisk arbeidstid per uke

Ledere og bønder har lange arbeidsuker

Av figur 10 ser vi at lange arbeidsuker er mest utbredt blant ledere på alle nivåer og blant sysselsatte i landbruk/fiske/oppdrett og advokater, jurister og dommere. Med unntak av yrkene i primærnæringen ser det generelt ut til at lange arbeidsuker først og fremst forekommer i yrker med lederansvar og yrker som krever høyere utdanning. I disse yrkesgruppene er stillingene preget av stor grad av fleksibilitet, og sammenlignet med andre har arbeidstakerne sjelden veldefinerte arbeidsuker med hensyn til antall timer. De styrer i stor grad arbeidstiden sin selv.

I privateide virksomheter rapporterer hele 30 prosent at de har lange arbeidsuker. Blant arbeidstakere ellers finner vi den største andelen som rapporterer å jobbe mer enn 45 timer i uken (23 %), i private virksomheter. I statlige virksomheter gjelder dette 16 prosent, mens kun 7 prosent av arbeidstakerne i kommunale og fylkeskommunale virksomheter rapporterer å ha lang arbeidsuke.

FIG. 10 Prosentandel som oppgir at de jobber 45 timer eller mer per uke, etter yrke. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



MIDLERTIDIGE ANSETTELSESR

Det antas at arbeidslivets behov for fleksibilitet for å redusere faste kostnader og samtidig imøtekomme periodevis økt etterspørsel, kan bidra til å øke andelen midlertidige ansettelser. Sett i et arbeidsmiljøperspektiv viser Arbeidstilsynets erfaringer at midlertidig ansatte gjennomgående blir dårligere ivaretatt enn fast ansatte når det gjelder helse, miljø og sikkerhet.

En relativt stabil forekomst av midlertidige ansettelser

Andelen midlertidig ansatte økte noe fra slutten av 80-tallet og inn på 90-tallet, men har de siste 10 årene ligget relativt stabilt på mellom 10 og 12 prosent av alle yrkesaktive. I LKU 2006 rapporterer om lag 12 prosent av alle yrkesaktive at de er i midlertidige eller tidsbegrensede stillinger, noe som utgjør nærmere 275 000 yrkesaktive.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

- Har du fast eller midlertidig ansettelse?
- Hvis midlertidig: er du ansatt på arbeidsmarkedstiltak / i et engasjement, eller prosjektansatt / som ekstrahjelp, som vikar (for en bestemt person) / som lærling, praktikant, stipendiat / annet / på prøvetid?

Flest midlertidige ansettelser i offentlig sektor

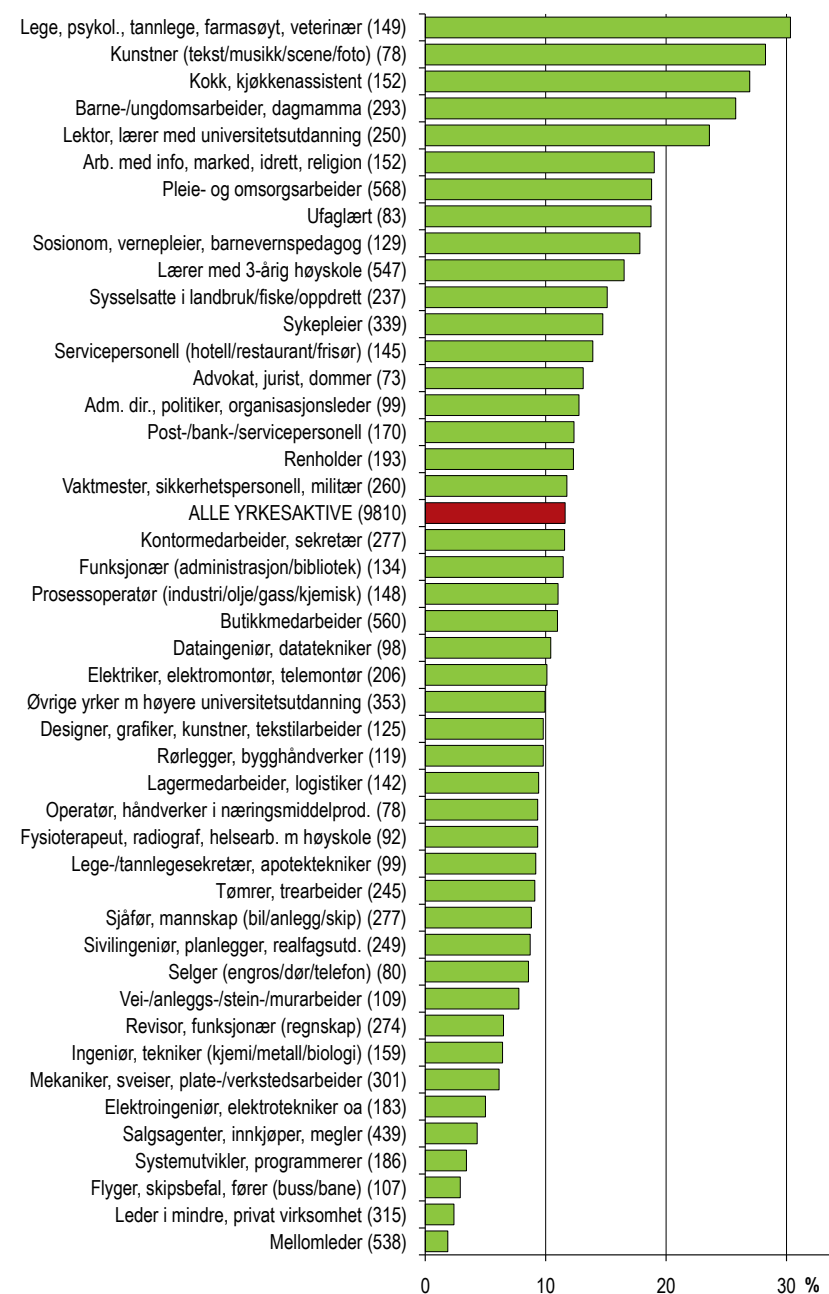
Figur 11 viser at forekomsten av midlertidige eller tidsbegrensede stillinger er høyest i en høyt utdannet yrkesgruppe bestående av leger, psykologer, farmasøyter og veterinærer. Andre yrkesgrupper hvor midlertidige ansettelser forekommer relativt ofte, er kunstnere, kokker og kjøkkenassistenter, barne- og ungdomsarbeidere og lærere. Alle disse gruppene har mer enn dobbelt så høy forekomst av midlertidig ansettelse som alle yrkesaktive sett under ett. Innenfor blant annet tradisjonelle industri- og håndverkeryrker og blant ingeniøryrker med krav til høyere utdanning er forekomsten av midlertidige ansettelser lav.

Andelen som rapporterer midlertidige eller tidsbegrensede ansettelser er klart høyest i offentlig sektor. I både statlige og kommunale virksomheter rapporterer anslagsvis 17 prosent at de er i midlertidige stillinger mot 8 prosent i private virksomheter.

De fleste er i vikariat eller ansatt på engasjement eller på prosjekt

Blant de midlertidig ansatte er den klart største andelen ansatt i et vikariat (41 %) eller i et engasjement eller prosjekt (21 %). Øvrige midlertidige ansettelser gjelder ekstrahjelp (13 %), lærling/praktikant/stipendiat (9 %), prøvetid (2 %), arbeidsmarkedstiltak (2 %) eller annet (12 %)

FIG. 11 Prosentandel som er midlertidig eller tidsbegrenset ansatt, etter yrke. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



OMORGANISERING PÅ ARBEIDSPLASSEN

Ifølge arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver forpliktet til å vurdere arbeidsmiljøkonsekvensene når de planlegger omorganisering. Omorganisering defineres ofte som strategiske endringer i måten de ansatte jobber på. Endringene kan være mer eller mindre omfattende og kan for eksempel innebære endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsmåte, organisasjonens struktur, hvem man jobber med, og hvem man jobber for. En positiv konsekvens av omorganisering kan være en bedre organisering av arbeidet og bedre tilrettelegging for arbeidstakerne, men en utbredt konsekvens er også økt usikkerhet blant de ansatte.

Hver tredje yrkesaktive rapporterer om omorganiseringer

Omorganisering angår mange mennesker. En tredjedel av alle yrkesaktive eller nærmere 775 000 personer rapporterer at de har opplevd omorganiseringer som har påvirket deres arbeidssituasjon i løpet av de siste tre årene. Samtidig viser figur 12 at det er store forskjeller mellom yrkesgrupper og mellom offentlig og privat sektor.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Har bedriften gjennomført omorganisering som har berørt din arbeidssituasjon, men som ikke medførte nedbemanning i løpet av de siste tre årene?

Svaralternativer: Ja/nei

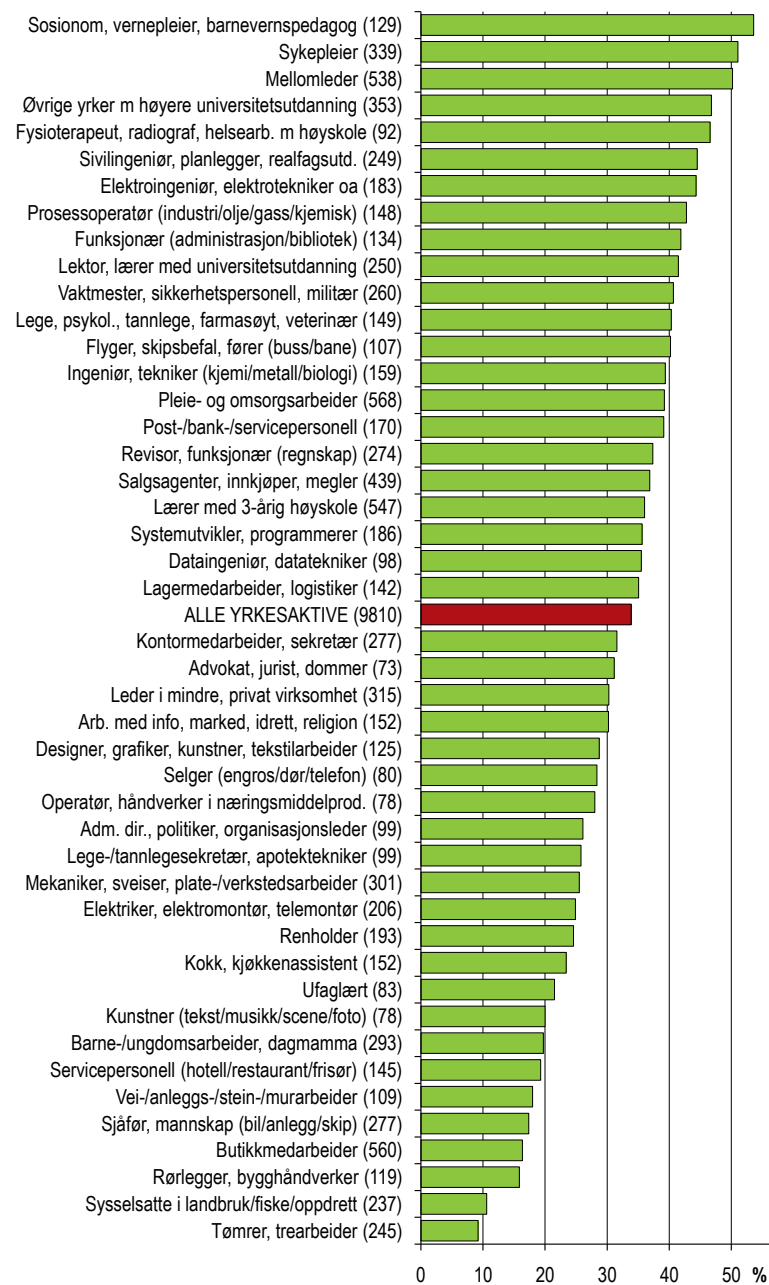
Statlig sektor mest ivrig på omorganisering

Høyest grad av omorganisering finner vi i yrkesgruppen av sosionomer, vernepleiere og barnevernspedagoger samt blant sykepleiere. Mer enn halvparten i disse yrkesgruppene har opplevd omorganisering i løpet av de siste tre årene.

Generelt ser det ut til å være størst hyppighet i omorganiseringene innen yrkesgrupper med høyere utdanning, spesielt blant helsepersonell, akademikere og i skolevesenet. Et unntak er ansatte i prosessindustrien, som også rapporterer om høy forekomst av omorganiseringer. Blant ansatte i håndverksyrker og primærnæringen rapporteres det meget liten grad av omorganisering.

Nærmere 51 prosent av alle ansatte i statlige virksomheter har opplevd omorganisering de siste tre årene. Omorganiseringer rapporteres vesentlig sjeldnere blant ansatte i kommunale eller fylkeskommunale og private virksomheter (henholdsvis 39 % og 29 %). Omorganiseringnivået i private virksomheter er dermed nær halvparten av det man finner i statlige virksomheter.

FIG. 12 Prosentandel som har opplevd omorganiseringer, etter yrke. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU)



NEDBEMANNING PÅ ARBEIDSPLASSEN

Det omorganiseres i stor skala både i offentlig og privat sektor, og mange omorganiseringer innebærer også nedbemanning. Nedbemanning defineres som en intensjonell reduksjon i antall ansatte for å øke virksomhetens effektivitet. Sett i et sysselsettings- eller arbeidstakerperspektiv er derimot nedbemanning ofte assosiert med en rekke uønskede konsekvenser som et mer belastende arbeidsmiljø, dårligere selvopplevd helse, flere uførepensjoner og høyere sykefravær.

Liten kunnskap om forekomsten av nedbemanning

Mens 38 prosent av norske arbeidstakere rapporterte om nedbemanning i 2003, gjelder dette 29 prosent i 2006. Ulike spørsmålsformuleringer i de to undersøkelsene gjør sammenligningen usikker, men endringene i formulering skulle tilsi at man fanget opp flere nedbemanninger i 2006 enn før (se tekstboks). Derfor gjenspeiler tallene trolig en reell nedgang som kan være representativ for endringene som har preget arbeidsmarkedet i samme periode. Likevel har nærmere 660 000 yrkesaktive opplevd nedbemanning på egen arbeidsplass i perioden 2003 til 2006.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2003

Har virksomheten i løpet av de 2 siste årene gjennomført bemanningsreduksjoner?

Svaralternativer: *Ja/nei.*

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Har bedriften der du nå arbeider gjennomført nedbemanning i løpet av de siste tre årene?

Svaralternativer: *Ja, i egen avdeling, ja, i andre avdelinger i bedriften eller nei.*

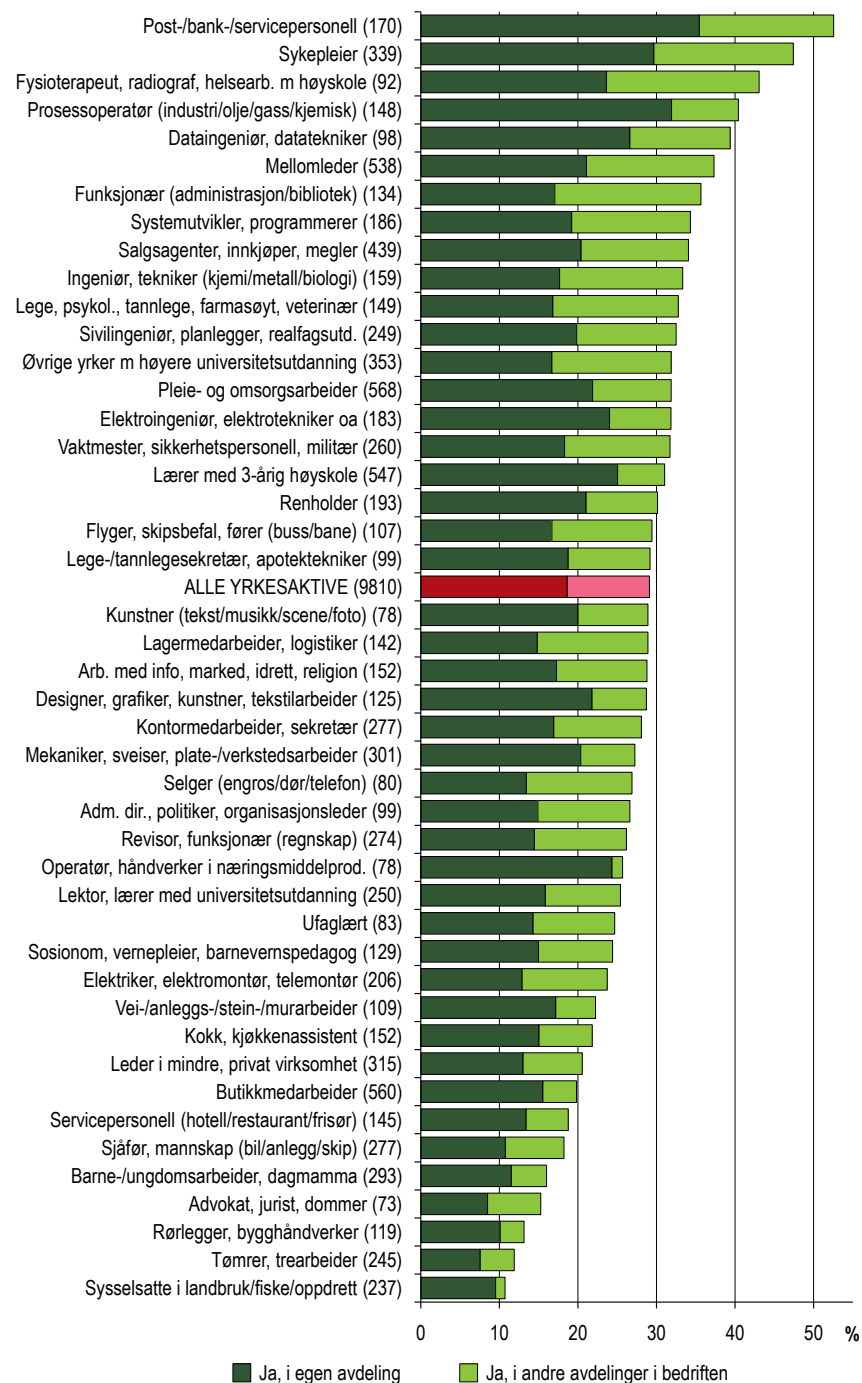
Nedbemanning i alle typer jobber

Figur 13 viser at nedbemanninger forekommer i alle yrkesgrupper og alle typer jobber, men oppleves oftest post-, bank- og annet servicepersonell, der over halvparten har opplevd nedbemanning. Forekomsten av nedbemanning er også høy blant sykepleiere og andre helsearbeidere med høyskoleutdanning og blant prosessoperatører.

Generelt ser det ut til å være vanligere med nedbemanning i yrker som krever høyere utdanning, blant annet i akademikeryrkene, mens det jevnt over er en relativt lav forekomst av nedbemanning i primærnæringen og innenfor håndverksyrkene.

I likhet med andre omorganiseringer forekommer nedbemanninger sjeldnere i privat sektor, hvor 26 prosent av alle yrkesaktive rapporterer om nedbemanninger sammenlignet med 33 prosent i kommunal og fylkeskommunal sektor og 30 prosent i statlig sektor.

FIG. 13 Prosentandel som har opplevd nedbemanning, etter yrke. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



MULIGE KONSEKVENSER AV ORGANISATORISKE ARBEIDSVILKÅR

I denne delen ser vi nærmere på mulige negative konsekvenser av å jobbe under visse organisatoriske vilkår sammenlignet med andre. Er det slik at mennesker som jobber under visse typer vilkår, oftere opplever at arbeidet forstyrrer privatlivet, oftere føler seg fysisk utmattet etter jobb, og oftere opplever søvnvansker grunnet tanker på jobben? De statistiske analysene vi benyttet for å belyse disse spørsmålene er rapportert i større detalj i vedlegg 1.

ORGANISATORISKE FAKTORER OG OPPLEVELSEN AV AT JOBBER FORSTYRRER PRIVATLIVET

Ugunstige arbeidstidsordninger, lite fleksible arbeidstider og lange arbeidsdager kan gjøre det vanskelig å kombinere jobb med privatliv. En konflikt i forholdet mellom arbeid og privatliv er flersidig og komplisert. Vanligvis måles konflikten ved at man ser på hvordan privatlivet påvirker arbeidet, og hvordan arbeidet påvirker privatlivet. Her begrenser vi oss til å se på hvordan kravene på jobben forstyrrer privatlivet blant yrkesaktive med ulike organisatoriske arbeidsvilkår (figur 14).

Lange arbeidsuker blant menn som opplever at jobben forstyrrer privatlivet

En større andel menn enn kvinner rapporterer at jobben forstyrrer privatlivet, men denne forskjellen er knyttet til

at en større andel menn jobber lange arbeidsuker. Arbeidsuker på over 45 timer er den arbeidsbetingelsen som viser sterkeste sammenheng med forstyrrelser av privatlivet. Hvis vi kun ser på de som jobber lange uker, opplever en større andel kvinner enn menn at jobben forstyrrer privatlivet. Andelen som rapporterer om forstyrrelser av privatlivet, er størst i aldersgruppen 25–39 og 40–54. Det er også en klar sammenheng mellom høyere utdanning og høy forekomst av forstyrrelser av privatlivet som skyldes krav på jobben.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Hvor ofte hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?

Svaralternativer: *Meget ofte eller alltid, nokså ofte, av og til, nokså sjelden, meget sjelden eller aldri.*

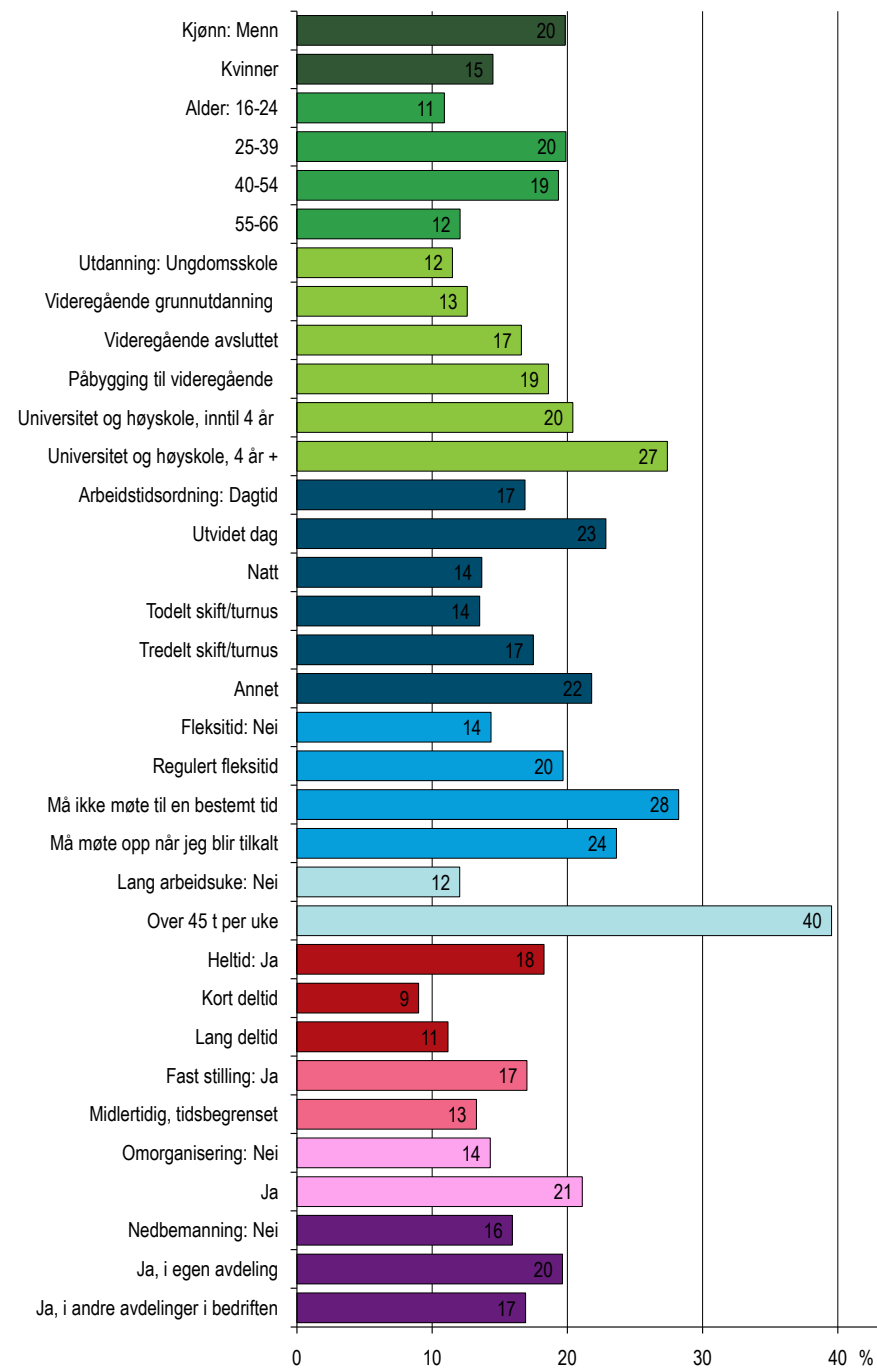
Svak sammenheng med arbeidstidsordning

Det er få og små forskjeller mellom yrkesaktive med ulike arbeidstidsordninger med hensyn til om de opplever at jobben forstyrrer privatlivet. Høyest forekomst av konflikt rapporteres av dem med utvidet dagtid, det vil si de som enten starter arbeidsdagen før 06 eller slutter etter 18.

Fleksibel arbeidstid og arbeid-privatliv-balanse?

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid opplever en høyere forekomst av arbeid-familie-konflikt enn dem som må møte på jobb til en bestemt tid. Fleksibel arbeidstid har derimot ingen direkte betydning når vi tar hensyn til de øvrige organisatoriske betingelsene (se vedlegg 1). En delvis forklaring på dette er at arbeidstakere med fleksible arbeidstider i større grad jobber heltid og har lange arbeidsuker. Når vi tar hensyn til forskjeller i øvrige organisatoriske betingelser, så finner vi høyest forekomst av arbeid-privatliv-konflikt blant dem som må møte opp på jobb når de blir tilkalt.

FIG. 14 Prosentandel som oppgir at jobben forstyrrer privatlivet nokså ofte, meget ofte eller alltid, etter organisatoriske arbeidsvilkår. (Kilde: SSB, LKU 2006)



ORGANISATORISKE FAKTORER OG FYSISK UTMATTELSE ETTER JOBB

Lange arbeidsdager og potensielt tøffe skiftordninger kan føre til at man er tappet for krefter etter endt arbeidsdag, og at man føler seg fysisk sliten når man kommer hjem fra jobb. Figur 15 viser forekomsten av fysisk utmattelse blant yrkesaktive som arbeider under forskjellige organisatoriske vilkår.

Høyere forekomst av fysisk utmattelse etter jobb blant kvinner

En noe større andel kvinner enn menn føler seg fysisk utmattet når de kommer hjem fra jobb. Kjønnforskjellene står seg selv når vi tar hensyn til at en større andel kvinner jobber deltid og har kortere arbeidsuker. Alder synes derimot å ha liten betydning, med unntak av en høyere forekomst av fysisk utmattelse i den eldste aldersgruppen. Det er en sammenheng mellom lavere utdanning og høyere forekomst av fysisk utmattelse.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Hender det at du føler deg fysisk utmattet når du kommer hjem fra arbeid?

Svaralternativer: *Daglig, et par dager i uken, ca. en gang i uken, et par ganger i måneden, sjeldnere eller aldri.*

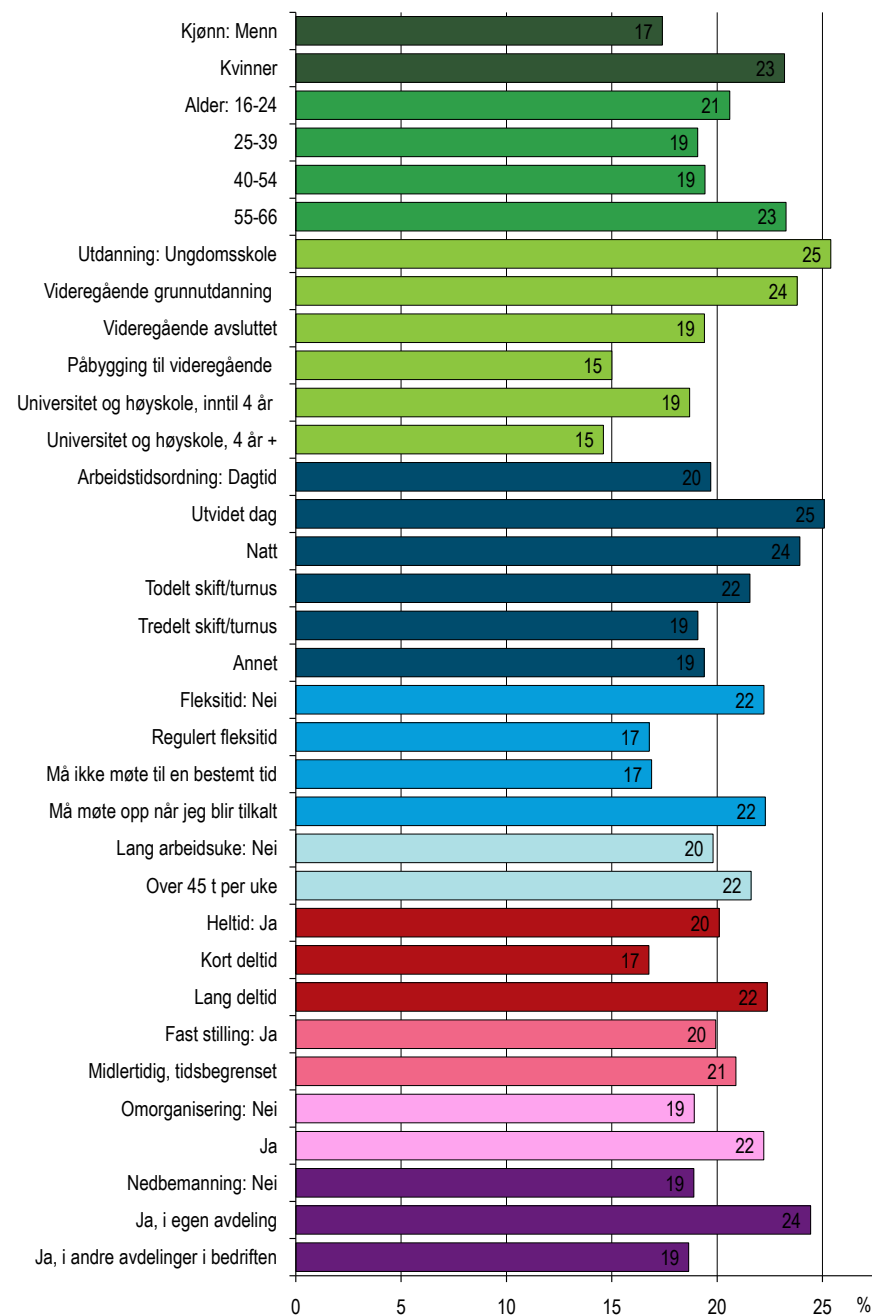
Svak sammenheng med arbeidstidsordninger

Blant arbeidstakere med lange arbeidsuker finner vi en noe høyere forekomst av mennesker som føler seg fysisk utmattet etter jobb, mens arbeidstakere som jobber kort deltid, rapporterer en lavere forekomst av fysisk utmattelse. Det er få og små forskjeller i forekomsten av fysisk utmattelse etter jobb blant arbeidstakere som jobber dagtid, sammenlignet med dem som går i turnus eller skiftarbeid. En noe høyere forekomst av fysisk utmattelse etter jobb rapporteres av dem som jobber utvidet dagtid, etterfulgt av arbeidstakere som jobber bare natt, men det kan ikke utelukkes at forskjellene skyldes tilfeldigheter.

Omorganisering, nedbemanning og mer fysisk utmattelse

Det er en sammenheng både mellom omorganiseringer som berører egen arbeidssituasjon, og nedbemanning i egen avdeling og en høyere forekomst av fysisk utmattelse jobben. Nedbemanning i andre avdelinger synes derimot ikke å ha noen sammenheng med at man føler seg fysisk utmattet etter jobb.

FIG. 15 Prosentandel som opplever fysisk utmattelse etter jobb et par dager i uken eller oftere, etter organisatoriske arbeidsvilkår, alder og utdanning. (Kilde: SSB, LKU 2006)



ORGANISATORISKE FAKTORER OG SØVN- VANSKER GRUNNET TANKER PÅ JOBBEN

Tanker på jobben, i betydningen at man ikke klarer å roe seg ned eller at man bekymrer seg for uløste oppgaver, kan medføre at man får problemer med å sove. Forstyrret eller forkortet søvn kan gå utover konsentrasjons- og prestasjonsevnen, men søvnproblemer kan også føre til mer alvorlige mentale og fysiske helseproblemer.

Høyere forekomst av søvnvansker pga. tanker på jobben blant kvinner

En noe større andel kvinner enn menn opplever vansker med å sove grunnet tanker på jobben. Kjønnforskjellene står seg selv når vi tar hensyn til at en større andel kvinner jobber deltid og har kortere arbeidsuker. Alder synes derimot å ha liten betydning, med unntak av en lavere andel som rapporterer om søvnvansker grunnet jobbtanker, i den yngste aldersgruppen. Figur 16 viser en noe høyere forekomst av søvnvansker i de to høyeste utdanningsgruppene, men forskjellene er små og kan skyldes tilfeldigheter.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Har du i løpet av de tre siste månedene hatt vanskeligheter med å sove fordi tanker på jobben har holdt deg våken?
Svaralternativer: *Daglig, et par dager i uken, ca. en gang i uken, et par ganger i måneden, sjeldnere eller aldri.*

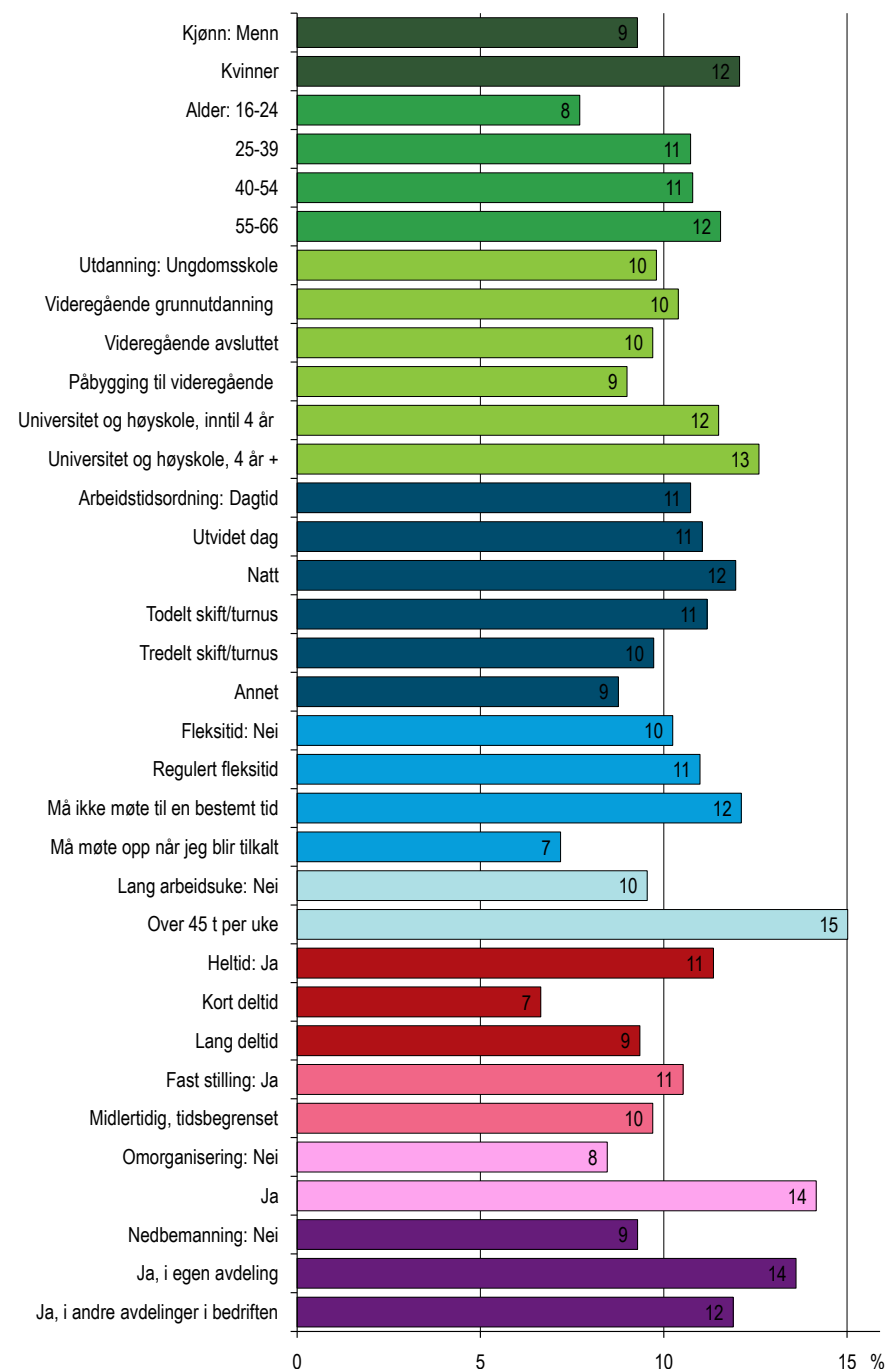
Lange arbeidsuker og søvnvansker pga. tanker på jobben

Arbeidsuker som går utover 45 timer per uke, er den faktoren som er sterkest forbundet med søvnvansker. Deltidsansatte rapporterer lavere forekomst av søvnvansker enn heltidsansatte. Det er derimot ingen sammenheng mellom når på døgnet man jobber, for eksempel om man jobber dagtid i stedet for natt, turnus eller skiftarbeid, og søvnvansker som skyldes tanker på jobben.

Omorganisering, nedbemanninger og søvnvansker pga. tanker på jobben

Det er en klar sammenheng mellom omorganisering og nedbemanninger i egen avdeling og søvnvansker, selv når vi tar hensyn til forskjeller i bakgrunnsvariablene (kjønn, alder og utdanning) og de øvrige organisatoriske variablene i modellen (se vedlegg 1). Sammenhengen mellom nedbemanninger i andre avdelinger og søvnvansker grunnet tanker på jobben er noe svakere.

FIG. 16 Prosentandel som har vansker med å sove grunnet tanker på jobben et par dager i uken eller oftere, etter organisatoriske arbeidsvilkår, kjønn, alder og utdanning. (Kilde: SSB, LKU 2006)



FIGURER

FIGURER

Figur 1	Arbeidstidsordning, etter kjønn. Prosent	11
Figur 2	Øvrige organisatoriske arbeidsvilkår, etter kjønn. Prosent	12
Figur 3	Arbeidstidsordning, etter alder. Prosent	13
Figur 4	Øvrige organisatoriske arbeidsvilkår, etter alder. Prosent	14
Figur 5	Arbeidstidsordning, etter utdanning. Prosent	15
Figur 6	Øvrige organisatoriske arbeidsvilkår, etter utdanning. Prosent	16
Figur 7	Arbeidstidsordninger, etter yrke. Prosent	19
Figur 8	Arbeidstidflexibilitet, etter yrke. Prosent	21
Figur 9	Deltid, etter yrke. Prosent	23
Figur 10	Lange arbeidsuker, etter yrke. Prosent	25
Figur 11	Midlertidig ansettelser, etter yrke. Prosent	27
Figur 12	Omorganisering, etter yrke. Prosent	29
Figur 13	Nedbemanning, etter utdanning. Prosent	31
Figur 14	Jobben forstyrrer privatlivet, etter organisatoriske arbeidsvilkår. Prosent	35
Figur 15	Jobben forstyrrer privatlivet, etter organisatoriske arbeidsvilkår. Prosent	37
Figur 16	Jobben forstyrrer privatlivet, etter organisatoriske arbeidsvilkår. Prosent	39

VEDLEGG

VEDLEGG 1 Organisasjonelle arbeidsvilkår sett i sammenheng med forstyrrelse av hjemme- og familieliv, fysisk utmattelse etter jobb og innsvningsproblemer grunnet jobbtanker

	Kravene på jobben forstyrrer privatlivet (nokså + meget ofte)		Fysisk utmattet etter jobb (par dager i uken eller oftere)		Innsvningsproblemer pga. tanker om jobben (ukentlig eller oftere)	
	Andel	Justert OR (95%CI)	Andel	Justert OR (95%CI)	Andel	Justert OR (95%CI)
Kjønn (menn = ref)	19,8	**	17,4	***	9,3	***
Kvinner	14,5	1,0 (0,90-1,2)	23,2	1,6 (1,4-1,8)	12,1	1,8 (1,5-2,1)
Alder (25-39 = ref)	19,9		19,1	**	10,7	*
16-24	10,9	0,8 (0,6-1,0)	20,6	1,0 (0,9-1,3)	7,7	0,9 (0,7-1,2)
40-54	19,3	0,9 (0,8-1,0)	19,4	1,0 (0,9-1,1)	10,8	0,9 (0,8-1,1)
55-66	12,1	0,6 (0,4-0,7)	23,3	1,3 (1,1-1,5)	11,6	1,1 (0,9-1,4)
Utdanning (Ungdomsskole)	11,5	***	25,4	***	9,8	
Videregående grunnutdanning	12,6	1,2 (0,9-1,7)	23,8	0,9 (0,7-1,1)	10,4	1,0 (0,7-1,3)
Videregående avsluttet	16,6	1,3 (0,9-1,8)	19,4	0,8 (0,6-0,9)	9,7	0,9 (0,7-1,3)
Påbygging til videregående	18,6	1,5 (0,9-2,3)	15,0	0,5 (0,4-0,8)	9,0	0,7 (0,4-1,2)
Universitet og høyskole, inntil 4 år	20,4	1,9 (1,4-2,7)	18,7	0,7 (0,5-0,8)	11,5	0,9 (0,7-1,3)
Universitet og høyskole, 4 år +	27,4	2,3 (1,6-3,3)	14,6	0,5 (0,4-0,7)	12,6	1,0 (0,7-1,5)
Arbeidstidsordning (Dagtid)	16,9	**	19,7	*	10,7	
Utvidet dag	22,8	1,8 (1,4-2,5)	25,1	1,2 (0,95-1,6)	11,1	1,1 (0,7-1,6)
Natt	13,7	1,3 (0,7-2,5)	23,9	1,3 (0,8-2,1)	12,0	1,4 (0,7-2,7)
2-delt ordning	13,5	1,1 (0,9-1,4)	21,6	0,9 (0,8-1,1)	11,2	1,1 (0,8-1,4)
3-delt ordning	17,5	1,1 (0,8-1,4)	19,1	0,8 (0,6-0,9)	9,7	0,8 (0,6-1,1)
Annet	21,8	1,2 (0,8-1,5)	19,4	0,8 (0,6-1,1)	8,8	0,7 (0,4-0,99)
Fleksitid (Nei)	14,3	**	22,2	***	10,2	
Regulert fleksitid	19,7	1,0 (0,9-1,4)	16,8	0,7 (0,6-0,8)	11,0	0,9 (0,8-1,1)
Må ikke møte til en bestemt tid	28,2	1,2 (0,9-1,6)	16,9	0,6 (0,5-0,8)	12,1	0,9 (0,6-1,3)
Må møte opp når jeg blir tilkalt	23,6	2,9 (1,6-5,4)	22,3	1,0 (0,5-1,9)	7,2	0,7 (0,2-2,2)
Lang arbeidsuke (Nei)	12,0	**	19,8		9,6	***
Over 45 t per uke	39,5	4,0 (3,4-4,6)	21,6	1,3 (1,1-1,5)	15,0	1,9 (1,6-2,3)
Heltid (Ja)	18,3	**	20,1	**	11,4	***
Kort deltid	9,0	0,7 (0,6-0,96)	16,8	0,6 (0,5-0,7)	6,6	0,5 (0,4-0,7)
Lang deltid	11,2	0,8 (0,6-0,96)	22,4	0,9 (0,8-1,1)	9,3	0,8 (0,6-0,9)
Fast stilling (Ja)	17,0	**	19,9		10,5	
Midlertidig, tidsbegrenset	13,3	0,9 (0,7-1,2)	20,9	1,1 (0,9-1,4)	9,7	1,1 (0,9-1,5)
Omorganisering (Nei)	14,3		18,9	***	8,5	***
Ja	21,1	1,4 (1,2-1,6)	22,2	1,2 (1,1-1,4)	14,2	1,6 (1,4-1,9)
Nedbemanning (Nei)	15,9	**	18,9	***	9,3	***
Ja, i egen avdeling	19,6	1,2 (0,99-1,4)	24,4	1,3 (1,1-1,5)	13,6	1,3 (1,1-1,5)
Ja, i andre avdelinger i bedriften	16,9	0,9 (0,8-1,1)	18,7	1,0 (0,8-1,2)	11,9	1,2 (0,9-1,5)
Konstant		0,1		0,3		0,1

TABELLFORKLARING

I første kolonne under hver av de tre utfallsvariablene (forstyrret hjemme- og familieliv, søvnmønstre pga. tanker på jobben og fysisk utmattelse etter jobb) vises andelen (%) som opplever disse problemene. For å teste om det er en sammenheng mellom hver av de organisatoriske variablene og utfallsvariablene, benyttet vi en CHI-squaretest. Stjernene i andre kolonne forteller om det mest sannsynlig er en reell forskjell mellom gruppene. Med andre ord om det er en statistisk signifikant forskjell mellom gruppene som testes (*P < 0,05; **P < 0,01; ***P < 0,001). I den andre kolonnen vises justerte oddsratene med et 95 prosent konfidensintervall (justert OR, 95%CI). Odds forteller oss hvor mye større (eller mindre) sannsynligheten er for at en bestemt konsekvens skal inntreffe, enn for at den ikke skal inntreffe. Oddsraten er definert som forholdet mellom oddsen til to påfølgende grupper. «Justert» vil si at vi har tatt høyde for at sammenhengen kan skyldes én eller flere av de andre variablene i modellen. Eks.: En oddsrate på 1,6 for fysisk utmattelse blant kvinner forteller oss at denne oddsen er 60 prosent større blant kvinner sammenlignet med menn under like organisatoriske vilkår. Konfidensintervallet sier noe om usikkerheten til oddsraten. Et konfidensintervall som inneholder tallet én, forteller oss at vi ikke kan utelukke at oddsen er lik i de to gruppene som sammenlignes. Med andre ord kan vi forenklet si at en uthevet «justert OR» større enn 1 forteller at det mest sannsynlig er en høyere forekomst av problemet i denne gruppen sammenlignet med referansegruppene, selv når vi tar hensyn til alle de øvrige variablene som er inkludert i modellen, mens en uthevet «justert OR» lavere enn 1 forteller at det mest sannsynlig er en lavere forekomst.