

Kartlegging av
ARBEIDSMILJØFORHOLD
i IA-bransjeprogram

DEL 1

Innhold



Forord	3	FORPLEINING (OLJE & GASS)	35
Bakgrunn	5	Arbeidsmiljø.....	35
Beskrivelse av arbeidsmiljøkartleggingen og datagrunnlaget.....	5	Arbeidshelse og fravær.....	38
Beskrivelse av sentrale begreper: arbeidsrelatert sykefravær og arbeidsmiljøfaktorer.....	7	Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid.....	39
Arbeidsmiljøforhold.....	8	NÆRINGSMIDDELINDUSTRIEN	41
Arbeidsmiljøkartleggingen - Bransjevis fremstilling 11		Arbeidsmiljø.....	41
SYKEHUS	11	Arbeidshelse og fravær.....	44
Arbeidsmiljø.....	11	Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid.....	45
Arbeidshelse og fravær.....	14	PERSONTRANSPORT	47
Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid.....	15	Arbeidsmiljø.....	47
BARNEHAGE	17	Arbeidshelse og fravær.....	50
Arbeidsmiljø.....	17	Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid.....	51
Arbeidshelse og fravær.....	19	BYGG OG ANLEGG	53
Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid.....	20	Arbeidsmiljø.....	53
SYKEHJEM	23	Arbeidsrelatert helse og fravær.....	56
Arbeidsmiljø.....	23	Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid.....	57
Arbeidshelse og fravær.....	25	Vedlegg 1: Bransjene sett samlet	59
Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid.....	27	Generelle arbeidsmiljøfaktorer på tvers av bransjer.....	59
LEVERANDØRINDUSTRIEN	29	Forebyggende arbeidsmiljøarbeid i bransjene.....	60
Arbeidsmiljø.....	29	Vedlegg 2: Spørreskjema benyttet i arbeidsmiljøkartleggingen	61
Arbeidshelse og fravær.....	32		
Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid.....	33		



Forord

Dette er en delrapport i prosjektet «Kartlegging av arbeidsmiljøforhold i IA-bransjeprogram» som forskere ved STAMI utfører på oppdrag fra Arbeids og sosialdepartementet (ASD). Rapporten tar for seg resultater fra den første arbeidsmiljøkartleggingen som er gjennomført i de syv bransjene før bransjeprogrammet rulles ut og den økte forebyggende arbeidsmiljøinnsatsen iverksettes i virksomhetene. Den første kartleggingen og denne rapporten bidrar til økt kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden i flere undergrupper innen hver enkelt bransje, som igjen gir et differensiert og presist faktagrunnlag til bruk i det forebyggende arbeidet videre.

Datamaterialet er hentet inn i perioden juni 2020 til september 2021. Dette var en noe lenger datainnsamling enn planlagt ved oppstart. Den økte lengden på innsamlingsperioden skyldes covid-19 pandemien i og med at fokuset i alle bransjene og virksomheten fra og med mars 2020 stort sett handlet om smittevern og tilpasning til stadig endrede situasjoner. Det ble allikevel bestemt at man ikke skulle legge arbeidsmiljøkartleggingen i bransjeprogrammene på vent, men fortsette innsamlingen og tilpasse tempoet etter situasjonen i bransjen.

En oppfølgende arbeidsmiljøkartlegging i samme bransjer og virksomheter vil etter planen gjennomføres i løpet av 2022/2023. Resultatene fra disse to kartleggingene vil kunne gi en indikasjon om det forebyggende arbeidet som er satt i gang viser endringer i arbeidsmiljøet og sykefraværet. Disse analysene publiseres i en avsluttende rapport som vi forventer ferdig i midten av 2023.

Tusen takk til bransjeprogrammene og deres prosjektledere for nyttige kommentarer og innspill ved oppstart og underveis. Vi vil også takke alle som deltok på workshop fra hver bransje som kom med kommentarer og verdifulle innspill til spørreskjemaet og løftet bransjespesifikke utfordringer. Takk også til alle virksomhetene som har gjennomført kartleggingen på sin arbeidsplass og takk til alle arbeidstakerne som har besvart spørreskjemaet. En takk rettes også til Therese Sundell i NAV for tilrettelegging av bransjespesifikke sykefraværstall. En siste takk rettes til Andrea Rørvik Marti som har gitt konstruktive kommentarer til rapporten.

Oslo, januar 2022

Therese Nordberg Hanvold, Eirik Degerud og Tom Sterud



Bakgrunn

IA-avtalen 2019–2022 setter arbeidsplassen i sentrum. Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. De nasjonale målene for IA-avtalen er reduksjon av sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

En partssammensatt arbeidsgruppe har på bakgrunn av dokumentert kunnskap utarbeidet forslag til bransjeprogrammer i syv bransjer: sykehus, sykehjem, barnehager, leverandørindustri, næringsmiddelindustri, passasjertransport og bygg og anlegg. Det skal fastsettes egne mål og indikatorer for bransjene, og det skal legges til rette for at partene og virksomhetene i bransjene kan prøve ut ulike målrettede tiltak innenfor de valgte satsingsområdene: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær¹.

Som en del av bransjeprogrammene gjennomføres det bransjespesifikke kartlegginger av arbeidsmiljøforhold og selvrapportert arbeidshelse og sykefravær. I tillegg innhentes registerbaserte data om legemeldt sykefravær i de utvalgte virksomhetene og nasjonale sykefraværdata for de utvalgte bransjene, fra NAV. STAMI har fått ansvar for å lede arbeidet med å utarbeide en surveyundersøkelse, med forankring og nær dialog med partene i IA-bransjeprogrammene og i samarbeid med NAV.

Denne rapporten er den første av to planlagte rapporter. Formålet med denne første rapporten er å gi en beskrivelse av status for arbeidsmiljø, arbeidshelse og sykefravær i hver av de syv bransjene. For å framskaffe et datagrunnlag for arbeidsmiljøfakta og sammenlignbar kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden for den enkelte bransje har vi gjennomført en første arbeidsmiljøkartlegging blant sysselsatte på utvalgte sykehus, sykehjem, barnehager og innen leverandørindustrien (forpleining olje og gass presenteres separat), næringsmiddelindustri, persontransport og bygg og anlegg. Basert på analyser av spørreskjemaundersøkelsen identifiseres sentrale arbeidsmiljø- og helseindikatorer for de enkelte bransjene. I resultatdelen i denne rapporten brukes disse indikatoren for å gi en beskrivelse av arbeidsmiljøtilstanden før arbeidsmiljøetsatsingen og de lokale tiltakene settes i gang.

Mål for rapport 1

- Gi en kortfattet oppsummering av forskningsbasert kunnskap om sammenhenger mellom arbeidsmiljø, helse og sykefravær
 - Presentere arbeidsmiljøindikatorer som gir økt kunnskap om arbeidsmiljø og utfordringene i den enkelte bransje, og som gjør det mulig å følge utvikling i arbeidsmiljøet over tid
-

Formålet med rapport 2 vil være å analysere endringer i arbeidsmiljø, arbeidshelse og sykefravær i hver av de syv bransjene. Den samme arbeidsmiljøkartlegging som er gjennomført i 2020/21 vil gjentas i 2022/23 for å gi en indikasjon på om det forebyggende arbeidet som har satt i gang i bransjeprogrammene har målbare effekter på arbeidsmiljøet og sykefraværet.

Beskrivelse av arbeidsmiljøkartleggingen og datagrunnlaget

Bakteppet for å velge ut de syv næringene som inngår i bransjeprogrammet er tidligere beskrevet i en egen rapport: «Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022 Forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe 1. mai 2019». De foreslåtte bransjeprogrammene har noe ulik størrelse, men samlet sett er det om lag 670 000 personer som er sysselsatte i disse bransjene. Et systematisk arbeid for å forebygge arbeidsrelaterte helseplager, sykefravær og frafall i disse bransjene vil dermed kunne bidra til å nå de nasjonale målene for IA-avtalen. I et eget vedlegg til rapporten omtalt ovenfor beskrives faktagrunnlaget når det gjelder arbeidsmiljø, helse og sykefravær for hver av bransjene. I dette vedlegget framkommer det at alle bransjene har identifiserbare

¹ [bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022.pdf \(regjeringen.no\)](#)

arbeidsmiljøutfordringer og et potensiale for å redusere sykefraværet. Samtidig kommer det også frem at man i flere bransjer har et behov for økt kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden for ulike yrkesgrupper innenfor bransjene. Ved å kunne bryte ned dataene på flere undergrupper vil man også kunne gi et mer differensiert og presist faktagrunnlag til bruk i det forebyggende arbeidet.

Gjennomføringen av arbeidsmiljøkartleggingen

I samarbeid med bransjeprogrammene har STAMI utarbeidet et spørreskjema som er tatt i bruk for å kartlegge arbeidsmiljø og helse. Spørreskjemaet tar i stor grad utgangspunkt i spørsmålene som stilles i den nasjonale levekårsundersøkelsen med tema arbeidsmiljø og helse (LKU-A). LKU-A måler et bredt sett av arbeidsmiljøindikatorer som har dokumentert betydning for arbeidshelse, sykefravær og frafall. I tillegg ble det avholdt en workshop for hver bransje hvor inviterte referansepersoner deltok, og innspill og bransjespesifikke spørsmål ble diskutert og implementert i spørreskjemaet. Det endelige spørreskjema inkluderer både spørsmål fra LKU-A som er felles for alle bransjene og noen spørsmål som er mer spesifikke for hver enkelt bransje.

STAMI og bransjeprogrammene har i fellesskap jobbet for å informere om at det skal gjennomføres en arbeidsmiljøkartlegging og motivere til deltakelse i spørreundersøkelsen. Bransjene har selv hatt ansvaret for å rekruttere virksomheter, etablere lister over sysselsatte i virksomhetene og registrere kontaktinformasjon på personer i deltakende virksomheter. Selve gjennomføringen av arbeidsmiljøkartleggingen ble gjort av en ekstern leverandør (IPSOS) ved bruk av web-basert datainnsamling. NAV leverer data på legemeldt sykefravær og frafall på bransjenivå.

Gjennomføringen av datainnsamlingen i hver bransje var noe ulik i tid og dette har forskjøvet tidspunktet for denne delrapporten. For å gi bransjeprogrammene som ble tidligere ferdig resultater i forkant av delrapporten ble det utlevert en tilstandsbeskrivelse for hver av bransjene separat, med statistikk fra deres bransjekartlegging.

Datagrunnlaget i rapporten

Arbeidsmiljøkartleggingen er besvart av totalt 6282 sysselsatte i 157 virksomheter fordelt på de syv bransjene (Tab. 1). Kartleggingen ble gjennomført i perioden juni 2020 til september 2021. Gjennomsnittlig svarprosent ligger på 36 prosent, og varierer fra 16 prosent innen persontransport til 68 prosent i barnehage.

Tabell 1. Antall respondenter og innsamlingsperiode for arbeidsmiljøkartleggingen i de utvalgte bransjene

	Antall inviterte	Antall respondenter	Svarprosent	Antall virksomheter	Innsamlingsperiode
Alle	17450	6282 sysselsatte	36	157 virksomheter	06.2020-09.2021
Sykehus	925	444 sysselsatte	48	9 sykehusforetak	11.2020-02.2021
Barnehage	1771	1204 sysselsatte	68	83 barnehager (44 kommunale og 39 private)	11.2020-04.2021
Sykehjem	1671	702 sysselsatte	42	30 sykehjem	11.2020-04.2021
Næringsmiddelindustri	1461	526 sysselsatte	36	13 virksomheter	06.2020-03.2021
Leverandøriindustri	3791	1289 sysselsatte	34	5 virksomheter	06.2021-07.2021
Forpleining (olje og gass)	1832	1099 sysselsatte	60	6 virksomheter	10.2020-02.2021
Persontransport	5681	909 sysselsatte	16	4 virksomheter	10.2020-01.2021
Bygg og anlegg	605	109 sysselsatte	18	7 virksomheter	05.2021-09.2021

Pandemien har hatt stor innvirkning på arbeidslivet og mange sysselsatte har opplevd betydelige endringer i egen arbeidssituasjon, noe som igjen kan få betydning for arbeidsmiljøet. Enkelte spørsmål ble derfor inkludert, for å fange opp i hvilken grad pandemien hadde konsekvenser for arbeidet (Tab. 2).

Tabell 2. Andel sysselsatte (%), pandemiens konsekvenser for arbeidet

	Permittert under pandemien	Hatt store konsekvenser for arbeidet, siste måneder	Hatt store konsekvenser for arbeidet, sist uke	Bekymret for smitte ifm. med jobb
Alle	9,4	74	54	67
Sykehus	2,5	69	43	75
Barnehage	3,7	85	66	80
Sykehjem	2,4	72	54	84
Næringsmiddelindustri	6,3	52	33	53
Leverandørindustri	17	71	42	48
Forpleining (olje og gass)	2,8	84	70	62
Persontransport	25	71	56	75
Bygg og anlegg	10	57	28	58

Pandemien har også hatt innvirkning på sykefraværet. Det registerbaserte sykefraværet hentet fra NAV viser at sykefraværsprosenten i 2020 var høyest innen barnehage (9,0 %), sykehjem (8,8 %) og persontransport (7,9 %).

Tabell 3. Sykefraværsprosent for 2019 og 2020 hentet fra NAV

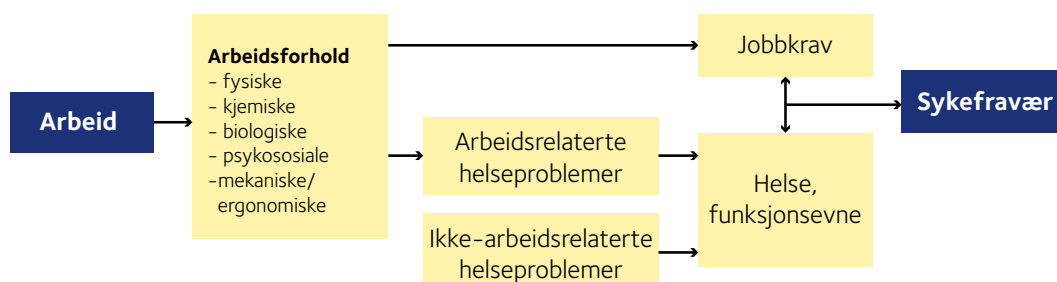
	Registerbasert legemeldt sykefravær*		
	2019	2020	Endring (prosentpoeng)
Alle	5,0	5,3	0,3
Sykehus	6,1	6,3	0,2
Barnehage	8,1	9,0	0,9
Sykehjem	8,1	8,8	0,7
Næringsmiddelindustri	5,0	5,3	0,3
Leverandørindustri	3,4	3,7	0,3
Forpleining (olje og gass)	-	-	-
Persontransport	6,6	7,9	1,2
Bygg og anlegg	4,6	5,2	0,6

*Kilde Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV). Note- Det kan ikke leveres ut data på sykefravær fra NAV for gruppen Forpleining innen olje og gass separat

Beskrivelse av sentrale begreper: arbeidsrelatert sykefravær og arbeidsmiljøfaktorer

Sykefravær er i henhold til folketrygdloven (§ 8-1) fravær fra jobb på grunn arbeidsuførhet som er forårsaket av sykdom eller skade. Arbeidsforhold kan ha betydning for sykefraværet enten gjennom å bidra til utvikling eller forverring av helseproblemer og sykdom, eller ved at kravene som jobben stiller er uforenlig med individets helsemessige forutsetninger for å utføre arbeidsoppgavene (Fig. 1).

Figur 1. Sammenhengen mellom arbeid og sykefravær



Arbeid vil i mange tilfeller være helsebringende, også for personer med helseplager. Mange helseproblemer kan gi opphav til betydelige plager enten man jobber eller ikke, men dersom arbeidet organiseres på en måte som skaper balanse mellom kravene som stilles i arbeidet og den yrkesaktives ressurser, kan det å være i arbeid ha positive virkninger gjennom aktivisering, sosial kontakt og opplevelse av mening i hverdagen. Forskningen viser også en tydelig sammenheng mellom et godt arbeidsmiljø, jobbtilfredshet og bedre helse².

Dersom arbeidsmiljøet ikke er organisert på en måte som sikrer et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø er det godt dokumentert at eksponeringer på arbeidsplassen, arbeidsinnhold og arbeidsmiljø, kan bidra til utvikling av helseproblemer og nedsatt funksjon. I det følgende vil vi gi en kortfattet og overordnet oversikt over de mest studerte eksponeringsfaktorene eller arbeidsmiljøfaktorene som vi vet har betydning for arbeidshelsen og sykefraværet.

Arbeidsmiljøforhold

Ulike bransjer og yrker har ulikt arbeidsinnhold og utfører forskjellige arbeidsoperasjoner, og dette innebærer at man utsettes for ulike arbeidsmiljøfaktorer.

Det er mange og ulike faktorer på en arbeidsplass som kan ha betydning for sykefravær. I en rekke utbredte arbeidssituasjoner vil sysselsatte kunne bli utsatt for fysiske, kjemiske, mekaniske, psykososiale eller organisatoriske faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi grobunn for akutte helseskader eller gradvis utvikling av plager eller sykdommer³. For eksempel utfører industrioperatører arbeidsoppgaver i støyende omgivelser, tømrere er ofte omgitt av trestøv, pleie- og omsorgsarbeidere må ofte utføre løft i ubekvemme stillinger, sykepleiere har ofte en arbeidssituasjon preget av høye emosjonelle krav, og ledere har ofte lange arbeidsuker og krav i jobben som forstyrrer privatlivet. Behovet for sykefravær vil ofte være avhengig av samspillet og samsvaret mellom den enkeltes helse og de ulike kravene som stilles til de ansatte i forskjellige yrker. Samme sykdom eller funksjonsnedsettelse vil derfor kunne gi ulike grader av arbeidsuførhet. For eksempel vil fysisk krevende jobber stiller andre krav til fysisk helse enn en kontorjobb, mens jobber som er emosjonelt krevende kanskje vil være ekstra krevende hvis man i en periode sliter med egne psykiske problemer.

Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøforhold

Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø omfatter ulike arbeidsmiljøfaktorer som er knyttet til arbeidets organisering, arbeidsinnhold og de sosiale relasjonene på arbeidsplassen, og som påvirker de ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse. Fra forskningen vet vi at ulike organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer kan ha betydning for mange ulike typer helseutfall. Også sykefraværet og risikoen for arbeidsuførhet kan øke som en konsekvens av et dårlig organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. I en studie fra STAMI ble det beregnet at 15 prosent av sykmeldingene kan tilskrives psykososiale forhold på arbeidsplassen. En nyere studie viser også at det er et forebyggingspotensial knyttet til å redusere forekomsten av trakassering, trusler og vold i norsk arbeidsliv³.

Arbeidsmiljøfaktorer med betydning for psykiske plager, muskel- og skjelettplager og sykefravær:

- Omorganisering kan bety endrede arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, endringer i organisasjonens struktur eller bemanningssituasjon, eller endringer med hensyn til hvem man jobber med, og hvem man jobber for
- Lav kontroll, det vil si at man opplever liten grad av selvbestemmelse og innflytelse over egne arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, ofte i kombinasjon med høye krav (arbeidsmengde/tidspress)
- Høyt nivå av rollekonflikter, det vil si en arbeidssituasjon hvor man opplever at man ofte må forholde seg til forventninger og krav som er motstridende og vanskelige å forene
- Høye emosjonelle krav, det vil si en arbeidssituasjon som innebærer direkte kontakt med kunder, klienter og pasienter, og hvor man må forholde seg til følelser som sinne, sorg, fortvilelse, oppgitthet eller liknende
- Lite støttende ledelse, det vil si at man i liten grad opplever at nærmeste leder gir støtte og hjelp, verdsetter ens arbeidsresultater og behandler ansatte rettferdig og upartisk
- Lite støttende relasjoner mellom kollegaer, det vil si både støtte i form av praktisk hjelp som er nødvendig for å løse en arbeidsoppgave samt emosjonell støtte i form av forståelse, empati og omsorg dersom man har behov for det
- Negativ sosial atferd, det vil si hvorvidt man utsettes for fysisk eller verbal vold, trusler, krenkelser, seksuell trakassering eller mobbing fra personer på eller utenfor arbeidsplassen

² Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

Mekaniske, fysiske og kjemiske arbeidsmiljøfaktorer

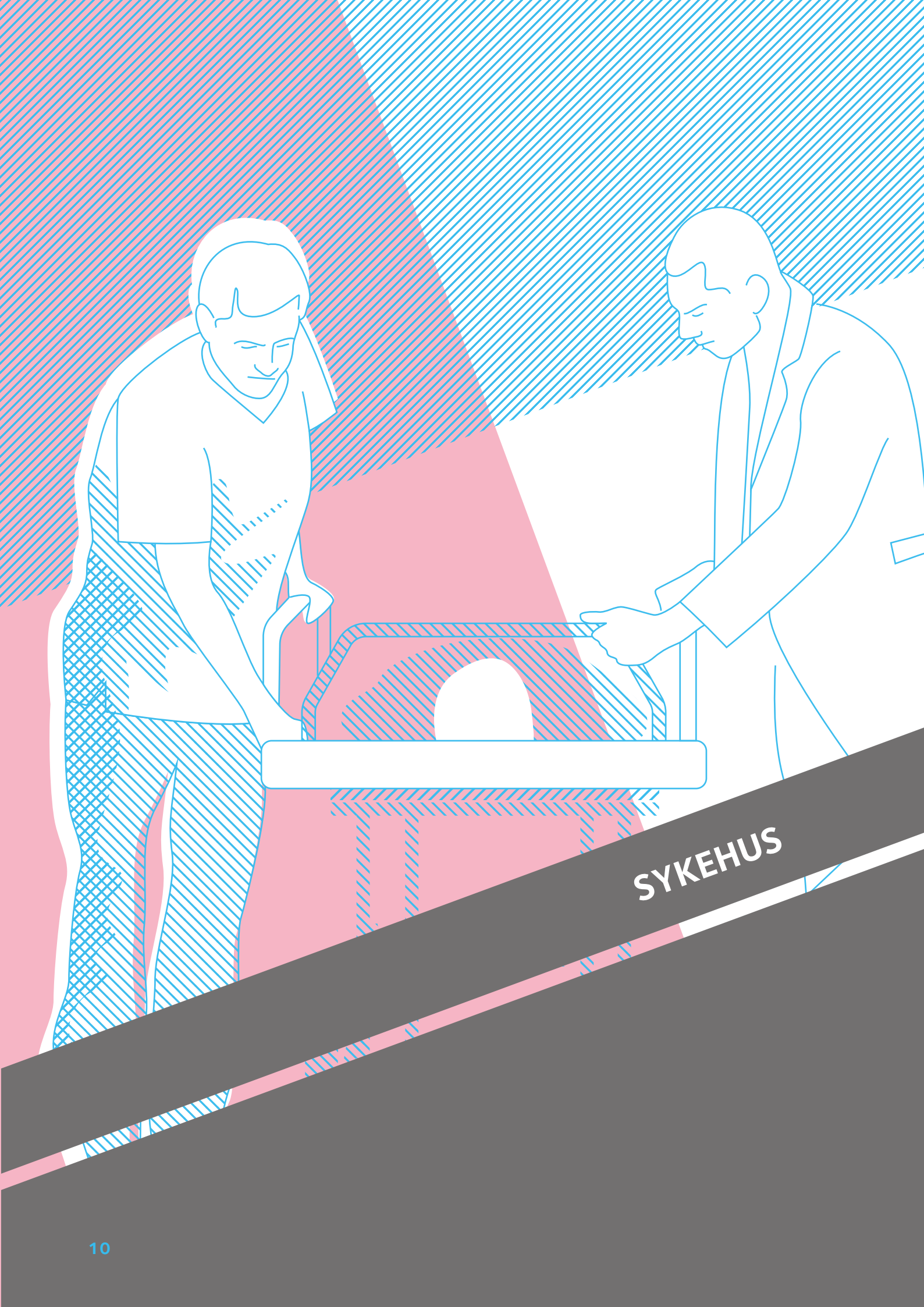
Mekanisk arbeidsmiljø er knyttet til arbeidsoperasjoner som innebærer statiske og ensidige bevegelser eller bevegelser som krever utøvelse av kraft. Spesifikke mekaniske arbeidsfaktorer er forbundet med muskel- og skjelettlidelser, som er den sykdomsgruppen i Norge som flest er plaget med, og som koster samfunnet mest. Det er også den største bidragsyteren til tapte dagsverk i form av sykefravær. STAMI har beregnet at om lag 25 prosent av sykmeldingene kan tilskrives mekaniske faktorer i arbeidsmiljøet som løft i ubekvemme stillinger, arbeid i framoverbøyde stillinger, langvarig stående arbeid, gjentatte og ensidige arm-/håndbevegelser og arbeid med framoverbøyd nakke³.

Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø omfatter ulike stoffer som ansatte kommer i kontakt med enten ved direkte kroppskontakt eller ved at produksjonsprosesser frigir stoffer til arbeidsluften som pustes inn. Innånding av gass fra kjemikalier, støv fra produksjonsprosesser og biologiske mikroorganismer samt hudkontakt med kjemiske stoffer eller biologiske agens er eksempler på arbeidsmiljøfaktorer som kan forårsake arbeidsrelaterte helseplager og sykdommer. Disse utfallene kan oppstå rett etter eksponering, etter lang tids eksponering eller lenge etter selve eksponeringen. *Fysisk arbeidsmiljø* omfatter ulike faktorer som bygnings- og utstyrsmessige forhold, inneklime, lysforhold, støy og stråling. Noen av de fysiske arbeidsmiljøfaktorene har en veletablert årsakssammenheng med bestemte helseutfall, som effekten av sterk støy på hørsel og øresus, eller effekten av vibrasjoner på hånd-arm vibrasjonssyndrom. Forskningen på virkninger av kjemiske og fysiske eksponeringer har primært vært rettet mot sykdomskonsekvenser og i liten grad mot sykefravær.

Mekaniske/fysiske/kjemiske arbeidsmiljøfaktorer med betydning for helseplager og sykefravær

- Ensidig, statisk arbeid kjennetegnes ved at belastningen ofte er langvarig og innebærer lite kraftbruk, men med liten mulighet for variasjon og pause. Det kan være gjentakelsesarbeid, stående arbeid, arbeid med hodet framoverbøyd, eller arbeid på huk/knær.
- Manuell håndtering er alle arbeidsoperasjoner som innebærer at man løfter, senker, skyver, trekker, holder eller bærer gjenstander, eventuelt i kombinasjon med ugunstige arbeidsstillinger.
- Fysisk tungt arbeid er arbeid som krever bruk av moderat/stor kraft, er energikrevende og involverer bruk av mer enn én kroppsdel.
- Støy betyr uønsket lyd og kan ha negativ innvirkning på arbeidsmiljø og helse. Det er vanlig å skille mellom subjektiv uønsket lyd som kan oppleves trettende og utmattende og fysiske lydbølger med høyt trykknivå som kan skade hørselsorganet.
- Vibrasjoner er mekaniske vibrasjoner fra kjøretøy, underlag eller maskiner. Det er vanlig å skille mellom helkroppsvibrasjoner og hånd- og armvibrasjoner som kan gi opphav til muskel- og skjelettplager og sykdom
- Innånding av partikler og stoffer som ulike typer støv, røyk, gasser og damp som kan gi opphav til luftveislidelser og sykdom

³ Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt



SYKEHUS

SYKEHUS

Nær 7 av 10 sykehusansatte oppgir å være motivert og engasjert i jobben sin. Før iverksettelsen av bransjeprogrammet viser arbeidsmiljøkartleggingen at sykehusansatte rapporterer å være særlig utsatte for emosjonelle krav, høye krav og lav kontroll, vold og trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er spesielt sykepleieryrket som har høy forekomst. Eksponering knyttet til ugunstige arbeidsstillinger som arbeid på huk/knær, stående arbeid og arbeid med armene hevet har høyest forekomst blant renholder/kokk, mens tunge og ubekvemme løft er mest utbredt blant sykepleiere og helsefagarbeidere. Arbeidsmiljøkartleggingen viser at totalt 28 prosent av de ansatte på sykehus oppgir å ha hatt minst ett fravær med varighet over 14 dager siste året. Av dem er det 43 prosent som oppgir at fraværet er forårsaket av helseplager som helt eller delvis skyldes jobben. Det lokale partssamarbeidet ble vurdert som godt av 49 prosent av sykehusansatte.

Den web-baserte kartleggingen ble gjennomført i perioden november 2020 – februar 2021. I alt 444 ansatte på sykehus fordelt på 9 ulike sykehusforetak inngår i datagrunnlaget (noe som tilsvarer 48 % av de inviterte). Utvalget består av 16 prosent menn og 84 prosent kvinner. Personer i alderen 35-44 år (25 %), 45-54 år (30 %) og 55-66 år (23 %) utgjorde hoveddelen av respondentene. De aller fleste hadde fast stilling (92 %). I alt 342 ansatte på sykehus var i fulltidsarbeid noe som tilsvarer 77 prosent. I gjennomsnitt hadde deltakerne arbeidet 8,6 år i nåværende stilling. Majoriteten tilhørte yrkesgruppen sykepleier (n = 202) og renholder/kokk (n = 116). Helsefagarbeider/hjelpepleier (n = 30), en tverrfaglig yrkesgruppe, bestående av fysioterapeut, ergoterapeut, radiograf m.fl. (n = 54) og administrativt personell og ledere (n = 42), er skilt ut som egne yrkesgrupper.

Tabell 4. Antall respondenter i sykehus, etter yrkesgruppe

	Sykehus Alle	Sykepleier	Helsefagarb/ hjelpepleier	Renholder/ kokk	Tverrfaglige yrker	Adm./ leder
Yrkesgrupper	444	202	30	116	54	42

Totalt 61 prosent jobber skift/turnus. 33 prosent oppgir at de jobber dag, mens 6 prosent oppgir annen arbeidstidsordning. Av de med skift/turnus eller annen arbeidstidsordning enn dagtid opplever nær 40 prosent at de har mulighet til å påvirke arbeidstidsordningen og hele 86 prosent er fornøyd med sin nåværende arbeidstidsordning. Skiftarbeid er mest utbredt blant sykepleiere (87 %), og minst utbredt blant administrasjon og ledelse (4 %).

Kartleggingen er gjennomført for å identifisere arbeidsmiljø- og helseindikatorer som gir en tilstandsbeskrivelse for arbeidsmiljøtilstanden i de utvalgte sykehusforetakene og avdelingene før arbeidsmiljøetsatsingen, IA-bransjeprogrammet og de lokale tiltakene blir satt i gang.

Arbeidsmiljø

En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges og dette er også hovedfokuset i denne rapporten. I flere studier har man også snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer. Vi vet at det å trives med jobben betyr mye for hvor tilfredse vi er med livet mer generelt og forskning viser også en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss psykisk og somatisk sykdom. Et godt sosialt samarbeidsklima på arbeidsplassen er en faktor som er vist å henge samme med lavere sykefravær.

Jobbmotivasjon og samarbeidsklime

- Over 83 prosent opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer
- 65 prosent opplever at de ofte kan snakke med nærmeste leder dersom det oppstår problemer i jobben
- 69 prosent er i høy grad motivert og engasjert i jobben
- Henholdsvis 83 og 69 prosent er fornøyd med kvaliteten og mengden arbeid de får gjort

Tabell 5. Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklime, høy grad av motivasjon og mestring, etter yrke

	Sykehus Alle	Sykepleier	Helsefagarb/ hjelpepleier	Renholder/ kock	Tverrfaglige yrker	Adm./ leder
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	73	84	73	50	76	79
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	82	93	90	62	80	83
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	71	82	77	56	72	57
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	65	58	73	70	76	69
Er (ofte) motivert og engasjert	69	75	63	59	65	79
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	83	81	87	85	78	86
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	69	66	67	73	67	76

Arbeidsmiljøet på sykehus kjennetegnes av ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som er nært relatert til at man en stor del av arbeidsdagen samhandler med pasienter og deres pårørende. Samtidig er også arbeidsmiljøet i sykehus kjennetegnet ved mange av de samme organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorene man finner i forskjellige typer yrker og som vi vet kan påvirke både helse, jobbtilfredshet og sykefravær.

Arbeidsmiljøforhold knyttet til kontakt med pasienter

- 43 prosent av ansatte på sykehus oppgir at de ofte må håndtere emosjonelle krav i jobb. I alt 21 % oppgir at jobben ofte setter dem i følelsesmessig krevende situasjoner.
- 4 prosent av ansatte på sykehus oppgir at de har blitt utsatt for vold på arbeidsplassen, og over 80 prosent av disse oppgir at volden ble utført av pasienter eller andre som ikke er ansatt på sykehuset.
- 7 prosent rapporterer om alvorlige trusler, og 66 prosent av disse oppgir at truslene kom fra pasienter eller personer som ikke var ansatt på arbeidsplassen (22 prosent oppgir at truslene ble fremsatt av leder eller overordnet).
- 6 prosent oppgir at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, og av disse oppgir majoriteten av de ble utsatt for dette fra pasienter eller personer som ikke er ansatt på arbeidsplassen (67 %), mens 33 prosent oppgir at den uønskede oppmerksomheten kom fra en kollega.

Tabell 6. Andel (%) som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter yrke

	Sykehus Alle	Sykepleier	Helsefagarb/ hjelpepleier	Renholder/ kokk	Tverrfaglig yrker	Adm./ leder
Organisatoriske endringer						
Planlagt omorganisering	23	27	20	15	17	43
Omorganisering (siste tre år)	45	51	50	29	44	57
Jobbusikkerhet	9	6	-	12	9	17
Krav og selvbestemmelse i jobben						
Lav jobbkontroll	53	64	37	44	54	29
Høye krav og lav kontroll	44	56	37	32	41	26
Rollekonflikt	19	25	13	19	9	10
Emosjonelle krav	43	57	43	16	45	45
Følelsesmessig krevende situasjoner	21	29	-	10	21	24
Ubalanse mellom innsats og belønning	56	71	50	36	48	52
Sosiale relasjoner						
Lav lederstøtte	28	32	-	32	24	17
Lav kollegastøtte	15	6	-	35	15	12
Plaging/erting fra leder	5	5	-	5	-	-
Plaging/erting fra kollegaer	13	14	18	13	-	14
Plaging/erting utenforstående	6	6	-	4	10	-
Uønsket seksuell oppmerksomhet	6	9	-	-	-	-
Vold (totalt)	4	7	-	-	-	-
Trusler	7	9	-	4	-	14

-Sensur

På sykehus utføres arbeidsoppgaver som løft og forflytning av pasienter og stående arbeid. Det er i utgangspunktet sunt å bruke kroppen og bevege seg og det å ha en jobb som krever bevegelse og aktivitet, kan derfor være positivt, men når belastningene blir for høye eller bevegelsene for ensidige og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan det føre til ulike helseplager.

Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer på sykehus

- 57 prosent oppgir at de daglig må løfte gjenstander/personer som veier mer enn 20 kg
- 50 prosent oppgir at de må løfte i ubekvemme stillinger
- 21 prosent oppgir at de jobber sittende på huk eller knær
- 50 prosent rapporterer at de må stå mesteparten av arbeidsdagen

Tabell 7. Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter yrke

	Sykehus Alle	Sykepleier	Helsefagarb/ hjelpepleier	Renholder/ kokk	Tverrfaglig yrker	Adm./ leder
Gjentagende arm-/ håndbevegelser	30	9	37	47	37	43
Stående arbeid	50	56	50	62	33	-
Hender over skulderhøyde	32	26	40	53	30	-
Hodet bøyd framover	56	54	60	62	50	41
Arbeid på huk/knær	21	17	-	44	9	0
Tunge løft (daglig)	57	85	53	35	37	17
Ubekvemme løft	50	68	43	42	37	-

-Sensur

Arbeidshelse og fravær

Definisjonen av arbeidsrelaterte helseplager omfatter plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet.

Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. Disse diagnosegruppen står også for majoriteten av sykefraværet og utgjør over 60 prosent av det legemeldte sykefraværet.

Arbeidsrelatert helseplager på sykehus

- Henholdsvis 65 og 52 prosent opplever ukentlig at de er fysiske og psykisk utmattet etter jobb
- 45 prosent rapporter arbeidsrelaterte smerter knyttet til nakke/skulder i løpet av en måned
- 28 prosent rapporterer arbeidsrelaterte søvnvansker i løpet av en måned
- 13 prosent rapporterer symptomer på betydelige arbeidsrelaterte psykiske plager i løpet av en måned

Tabell 8. Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Sykehus Alle	Sykepleier	Helsefagarb/ hjelpepleier	Renholder kokk	Tverrfaglige yrker	Adm./ leder
Psykisk utmattet etter jobb	52	54	50	50	54	48
Fysisk utmattet etter jobb	65	73	63	76	48	21
Nakke- og skuldersmerter	72	68	73	76	70	79
.... arbeidsrelaterte plager	45	35	47	57	39	55
Korsryggplager	66	61	70	76	65	57
.... arbeidsrelaterte plager	38	30	43	54	41	26
Bensmerter	66	62	70	74	59	67
.... arbeidsrelaterte plager	37	32	40	54	30	14
Armsmerter	46	38	60	66	44	45
.... arbeidsrelaterte plager	28	18	47	46	22	24
Søvnvansker	58	58	67	54	54	64
.... arbeidsrelaterte plager	28	29	27	26	24	31
Hodepine	59	59	60	58	56	69
.... arbeidsrelaterte plager	32	34	47	28	24	31
Psykiske plager (HSCL)	19	15	20	27	24	10
.... arbeidsrelaterte plager	13	12	-	14	20	10

-Sensur

Hvor mye av sykefraværet som kan knyttes til arbeidet, er vanskelig å estimere, og det foreligger ikke registerbaserte data på arbeidsrelatert sykefravær. I kartleggingen har vi forsøkt å måle hvor stor del av sykefraværet som kan skyldes arbeidsrelaterte forhold. Når vi ser på arbeidsrelatert sykefravær fordelt på ulike yrkesgrupper, kan vi få en indikasjon på forebyggingspotensialet.

Arbeidsrelatert fravær (selvrapportert) på sykehus

- Totalt 12 prosent oppgir å ha hatt minst ett arbeidsrelatert fravær. Dette utgjorde 43 prosent av det selvrapporterte fraværet med varighet over 14 dager.
- I alt 64 prosent av de med sykefravær, rapporterer at de hadde en samtale med leder om behov for tilrettelegging i forbindelse med sykefraværet.

Tabell 9. Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Sykehus Alle	Sykepleier	Helsefagarb/ hjelpepleier	Renholder/ kikk	Tverrfaglige yrker	Adm./ leder
Sykefravær >14 dager	28	26	27	32	26	29
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	12	9	13	15	13	12
...Samtale med leder om tilrettelegging	64	62	38	48	50	68
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	3	-	-	7	-	-
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	3	4	-	5	-	-

-Sensur

Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid

I kartleggingen inkluderte vi enkelte spørsmål for å undersøke de ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet på arbeidsplassen.

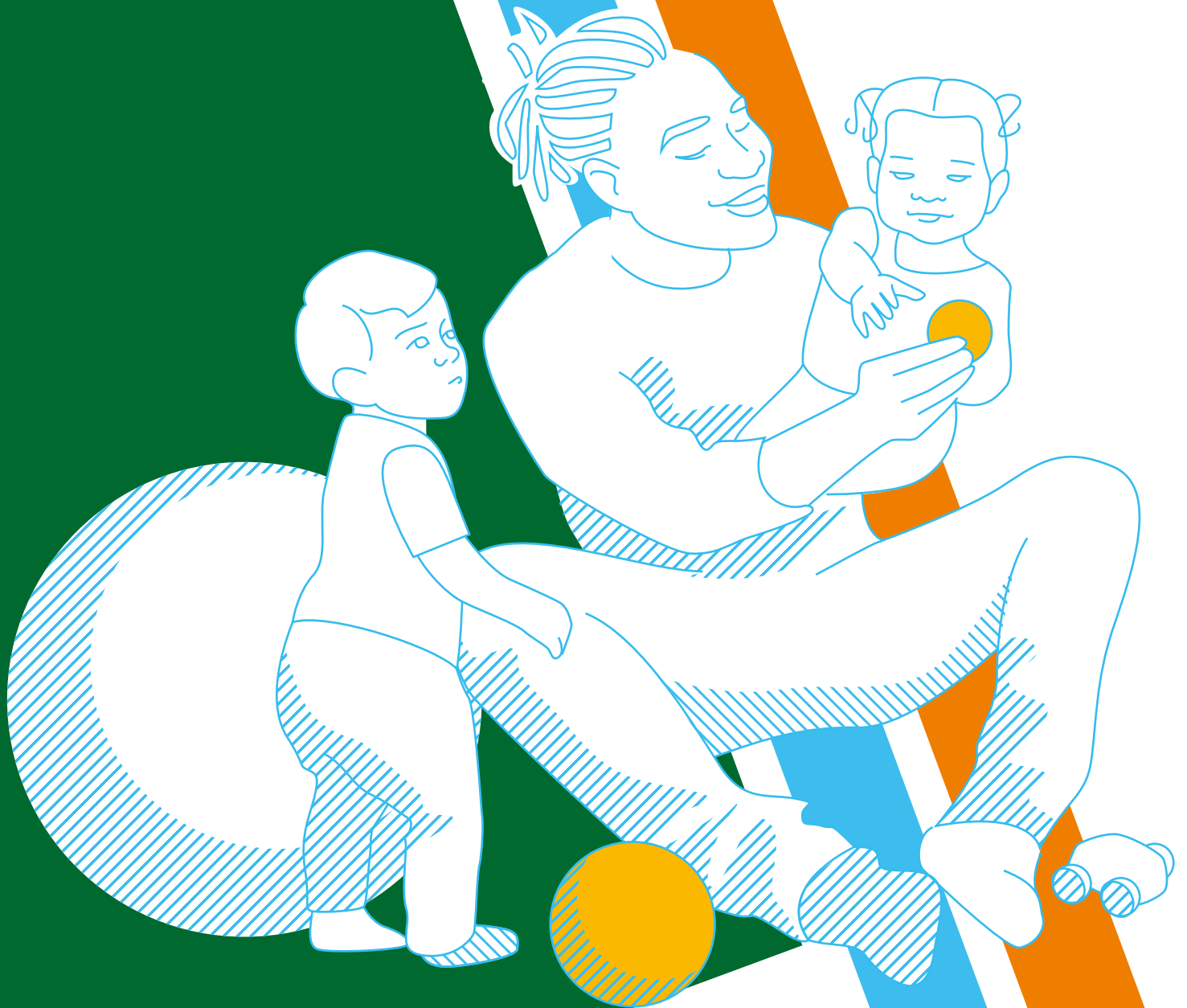
Partssamarbeid og arbeidsmiljøarbeid på sykehus

- 85 prosent opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- 84 prosent opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben
- 49 prosent opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt

Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass.

Tabell 10. Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass

	Verneombud (n=44)	Tillitsvalgt (n=36)
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	46	33
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	43	42
Tilrettelegges for verneombud-/fagforeningsaktivitet	57	36
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	55	50
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	57	39



BARNEHAGE

BARNEHAGE

Om lag 9 av 10 barnehageansatte opplever godt samhold og samarbeid med kollegaer. Før iverksettelsen av bransjeprogrammet viser kartleggingen at høye emosjonelle krav og ubalanse mellom innsats/belønning i kombinasjon med mekaniske faktorer som ubekvemme løft og arbeid på huk/knær er utbredt. Det er spesielt pedagogisk leder/barnehagelærer og barne- og ungdomsarbeider som har høy forekomst. Forhold knyttet til høy grad av rollekonflikt, omorganisering og gjentakende arm/håndbevegelser har høyest forekomst blant styrer i barnehage. Det å oppleve lav selvbestemmelse i jobben er mest utbredt blant barne- og ungdomsarbeidere og assistenter. Nærmere 27 prosent oppgir å ha hatt minst ett fravær med varighet over 14 dager siste året. Av dem er det 36 prosent som oppgir at fraværet er forårsaket av helseplager som helt eller delvis skyldes jobben. Det lokale partssamarbeidet ble vurdert som godt av 76 prosent av de ansatte.

Den web-baserte kartleggingen ble gjennomført i perioden november 2020 – april 2021. I alt 1204 barnehageansatte fordelt på 83 ulike barnehager inngår i datagrunnlaget (noe som tilsvarer 68 % av de inviterte). Utvalget består av 44 kommunale barnehager fra 9 kommuner og 39 private barnehager fordelt på 3 store private aktører. Videre består utvalget henholdsvis av 7 prosent menn og 93 prosent kvinner. Personer i alderen 25-34 (26 %), 35-44 (28 %) og 45-54 år (28 %) utgjorde hoveddelen av respondentene. De aller fleste hadde fast stilling (90 %) og 85 prosent var i fulltidsarbeid. I gjennomsnitt hadde deltakerne arbeidet 9 år i nåværende stilling. Majoriteten tilhørte yrkesgruppen pedagogisk leder/barnehagelærer (n = 492), mens barne- og ungdomsarbeider (n = 299) og assistent (289) utgjorde nærmere halvparten av utvalget. Styrer (n = 57), og en yrkesgruppe kategorisert som annet (n = 67) er også skilt ut som egne grupper.

Tabell 11. Antall respondenter innen barnehage, etter yrkesgruppe

	Barnehage Alle	Styrer	Ped.leder/ barnehagelærer	Barne- og ungdomsarbeider	Assistent	Annet
Yrkesgrupper	1204	57	492	299	289	67

Kartleggingen er gjennomført for å identifisere arbeidsmiljø- og helseindikatorer som gir en tilstandsbeskrivelse for arbeidsmiljøtilstanden i de utvalgte barnehagene før arbeidsmiljøetsatsingen, IA-bransjeprogrammet og de lokale tiltakene blir satt i gang.

Arbeidsmiljø

En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges og dette er også hovedfokuset i denne rapporten. I flere studier har man også snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer. Vi vet at det å trives med jobben betyr mye for hvor tilfredse vi er med livet mer generelt og forskning viser også en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss psykisk og somatisk sykdom. Et godt sosialt samarbeidsklima på arbeidsplassen er en faktor som er vist å henge samme med lavere sykefravær.

Jobbmotivasjon og samarbeidsklima

- Over 90 prosent opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer
- 81 prosent opplever at de ofte kan snakke med nærmeste leder dersom det oppstår problemer i jobben
- 75 prosent føler seg ofte motivert og engasjert i jobben
- Henholdsvis 73 og 60 prosent er fornøyd med kvaliteten og mengden arbeid de får gjort.

Tabell 12. Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter yrke

	Barnehage Alle	Styrer	Ped.leder/ barnehagelærer	Barne- og ungdomsarbeider	Assistent	Annet
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	79	65	81	80	80	79
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	91	93	90	92	92	91
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	76	74	72	77	81	75
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	81	84	83	77	81	85
Er (ofte) motivert og engasjert	75	77	73	76	78	82
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	73	67	70	74	78	76
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	60	65	53	65	65	61

Arbeidsmiljøet på barnehage kjennetegnes av ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som er nært relatert til at man en stor del av arbeidsdagen samhandler med barn og deres foresatte. Samtidig er også arbeidsmiljøet i barnehage kjennetegnet ved mange av de samme organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorene man finner i forskjellige typer yrker og som vi vet kan påvirke både helse, jobbtilfredshet og sykefravær.

Arbeidsmiljøforhold knyttet til kontakt med barn og foresatte

- 67 prosent av ansatte i barnehage oppgir at de ofte må håndtere emosjonelle krav i jobben. I alt 24 prosent oppgir at jobben ofte setter dem i følelsesmessig krevende situasjoner.
- Nær 9 prosent av de barnehageansatte oppgir at de har blitt utsatt for vold på arbeidsplassen som lugging, spark osv.
- Det er i hovedsak (9 av 10 tilfeller) personer som ikke er ansatt i barnehagen som er årsak til trakassering og trusler
- Om lag 5 prosent av ansatte i barnehage oppgir at de har blitt utsatt for plaging eller ubehagelig erting av kollegaer på jobben

Tabell 13. Andel (%) som utsettes for organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter yrke

	Barnehage Alle	Styrer	Ped.leder/ barnehagelærer	Barne- og ungdomsarbeider	Assistent	Annet
Organisatoriske endringer						
Planlagt omorganisering	12	12	15	10	11	15
Omorganisering (siste tre år)	34	37	35	30	34	27
Jobbusikkerhet	13	7,0	8,5	11	22	25
Krav og selvbestemmelse i jobben						
Lav jobbkontroll	22	-	20	27	23	18
Høye krav og lav kontroll	20	-	20	26	19	13
Rollekonflikt	12	18	15	9,4	11	-
Emosjonelle krav	67	56	74	68	61	52
Følelsesmessige krevende situasjoner	24	21	32	18	18	18

	Barnehage Alle	Styrer	Ped.leder/ barnehagelærer	Barne- og ungdomsarbeider	Assistent	Annet
Ubalanse mellom innsats og belønning	43	26	46	51	59	79
Sosiale relasjoner						
Lav lederstøtte	8,6	7,0	8,5	12	5,5	6,0
Lav kollegastøtte	5,8	-	5,5	7,0	5,5	4,5
Plaging/erting fra leder	1,4	0,0	1,3	-	2,5	0,0
Plaging/erting fra kollegaer	5,4	-	5,6	6,2	5,8	-
Plaging/erting fra utenforstående	3,0	0,0	3,7	2,7	2,9	-
Uønsket seksuell oppmerksomhet	0,5	-	-	-	-	-
Vold (totalt)	8,8	-	13	5,7	5,8	13
Trusler	1,7	-	1,8	-	1,7	-

-Sensur

I barnehage utføres arbeidsoppgaver som krever løft av barn og arbeid i ubekvemme stillinger som eksempelvis arbeid på huk og knær. Det er i utgangspunktet sunt å bruke kroppen og bevege seg og det å ha en jobb som krever bevegelse og aktivitet, kan derfor være positivt, men når belastningene blir for høye eller bevegelsene for ensidige og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan det føre til ulike helseplager.

Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer i barnehage

- 59 prosent oppgir at de daglig har løft av gjenstander/personer som veier mer enn 20 kg
- 56 prosent oppgir at de må løfte i ubekvemme stillinger
- 73 prosent oppgir at de jobber sittende på huk eller knær
- 16 prosent rapporterer at de må stå mesteparten av arbeidsdagen

Tabell 14. Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel- og skjelettplager, etter yrke

	Barnehage Alle	Styrer	Ped.leder/ barnehagelærer	Barne- og ungdomsarbeider	Assistent	Annet
Gjentagende arm-/håndbevegelser	6,1	53	2,6	4,0	5,5	-
Stående arbeid	16	-	16	16	19	16
Hender over skulderhøyde	14	-	12	17	19	13
Hodet bøyd framover	50	39	52	46	49	46
Arbeid på huk/knær	73	-	77	78	78	63
Tunge løft (daglig)	59	26	62	62	60	51
Ubekvemme løft	56	-	61	56	59	54

-Sensur

Arbeidshelse og fravær

Definisjonen av arbeidsrelaterte helseplager omfatter plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. Disse diagnosegruppene står også for majoriteten av sykefraværet og utgjør over 60 prosent av det legemeldte sykefraværet.

Arbeidsrelatert helseplager i barnehage

- Henholdsvis 68 og 60 prosent opplever ukentlig at de er fysisk og psykisk utmattet etter jobb
- 36 prosent rapporterer arbeidsrelaterte smerter knyttet til korsryggplager i løpet av en måned
- 32 prosent rapporterer arbeidsrelaterte hodepine i løpet av en måned
- 12 prosent rapporterer symptomer på betydelige arbeidsrelaterte psykiske plager i løpet av en måned

Tabell 15. Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Barnehage Alle	Styrer	Ped.leder/ barnehagelærer	Barne- og ungdomsarbeider	Assistent	Annet
Psykisk utmattet etter jobb	60	56	67	56	55	51
Fysisk utmattet etter jobb	68	30	69	72	71	64
Nakke- og skuldersmerter	70	75	69	73	72	55
... arbeidsrelaterte plager	35	39	38	37	31	21
Korsryggplager	69	51	68	72	72	67
... arbeidsrelaterte plager	36	11	37	38	39	28
Bensmerter	58	47	57	62	60	54
... arbeidsrelaterte plager	23	-	24	23	28	16
Armsmerter	40	46	33	47	46	25
... arbeidsrelaterte plager	16	21	16	15	19	-
Søvnvansker	54	58	53	55	55	54
... arbeidsrelaterte plager	17	23	21	17	14	6
Hodepine	64	56	65	67	63	52
... arbeidsrelaterte plager	32	18	36	32	29	27
Psykiske plager (HSCL)	19	18	17	21	19	21
... arbeidsrelaterte plager	12	7,0	13	13	11	15

-Sensur

Hvor mye av sykefraværet som kan knyttes til arbeidet, er vanskelig å estimere, og det foreligger ikke registerbaserte data på arbeidsrelatert sykefravær. I kartleggingen har vi forsøkt å kartlegge hvor stor del av sykefraværet som kan skyldes arbeidsrelaterte forhold. Når vi ser på arbeidsrelatert sykefravær fordelt på ulike yrkesgrupper, kan vi få en indikasjon på forebyggingspotensialet.

Arbeidsrelatert fravær (selvrapportert) i barnehage

- Totalt 9,6 prosent oppgir å ha hatt minst ett arbeidsrelatert fravær. Dette utgjorde 36 prosent av det selvrapporterte fraværet med varighet over 14 dager.
- I alt 76 prosent rapporterer at de hadde en samtale med leder om behov for tilrettelegging i forbindelse med sykefraværet.

Tabell 16. Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Barnehage Alle	Styrer	Ped.leder/ barnehagelærer	Barne- og ungdomsarbeider	Assistent	Annet
Sykefravær >14 dager	27	21	27	31	26	25
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	9,6	8,8	9,8	11	9,3	-
...Samtale med leder om tilrettelegging	76	83	79	78	72	60
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	1,7	0,0	1,4	2,7	2,1	0,0
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	2,3	0,0	2,0	4,0	1,7	-

-Sensur

Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid

I kartleggingen inkluderte vi enkelte spørsmål for å undersøke de ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet på arbeidsplassen.

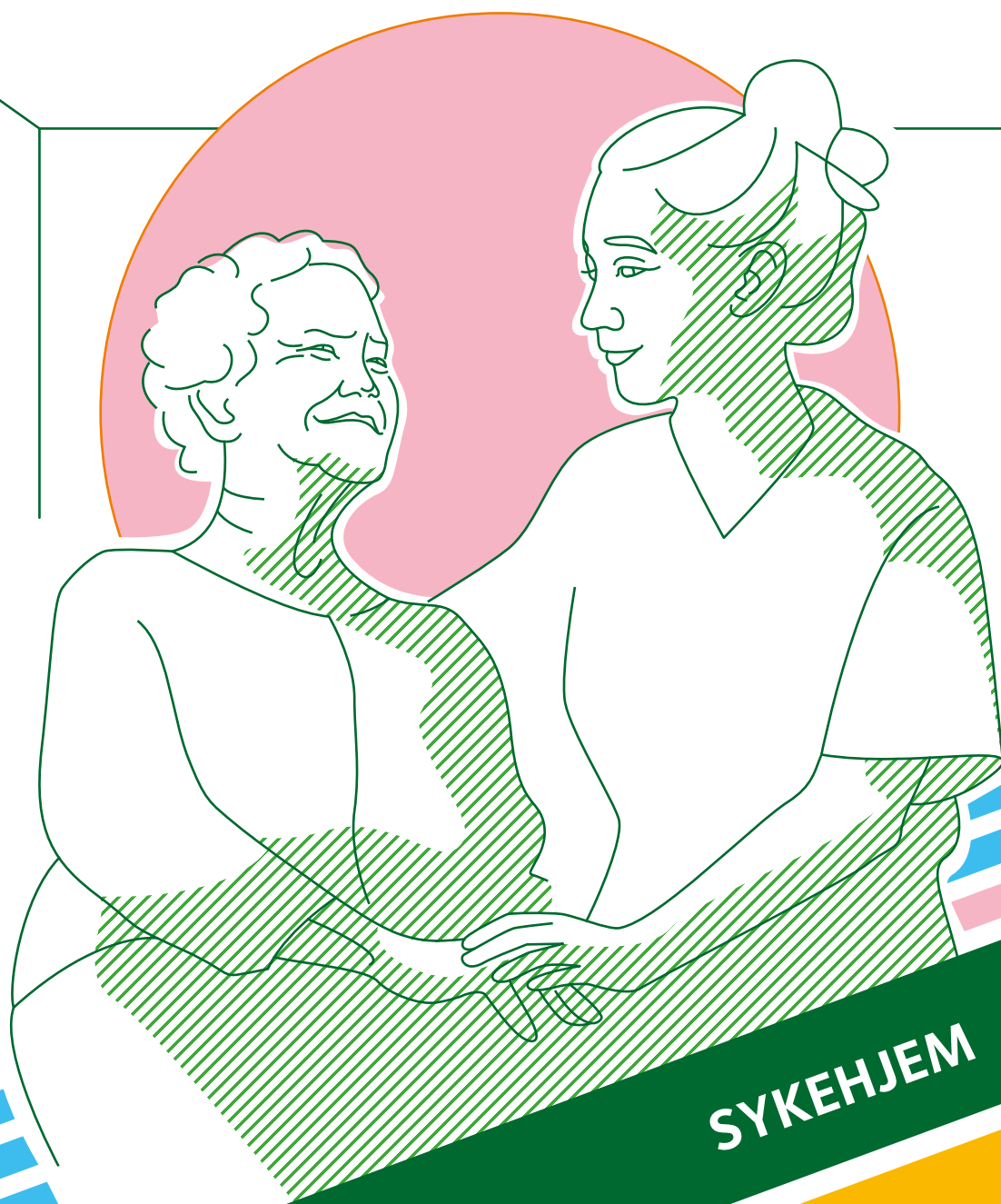
Partssamarbeid og arbeidsmiljøarbeid i barnehage

- 96 prosent opplever at ledelsen er opptatt av de ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- 91 prosent opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben
- 76 prosent beskriver samarbeidet mellom ledelse og ansatte representanter som godt. Flest blant styrere (98 %) og færrest blant assistenter (70 %) og barne- og ungdomsarbeidere (74 %)

Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass.

Tabell 17. Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass

	Verneombud (n=121)	Tillitsvalgt (n=246)
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	62	57
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	70	63
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	50	42
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	75	70
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	74	73



SYKEHJEM

SYKEHJEM

Om lag 80 prosent av ansatte på sykehjem opplever at de får støtte fra kollegaer og de opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer. Arbeidsmiljøet for både helsefagarbeidere/ pleieassistenter og sykepleiere på sykehjem kjennetegnes i særlig grad av høye emosjonelle krav og trusler/vold på arbeidsplassen. Mange rapporterer også om omorganisering og høye jobbkrav i kombinasjon med begrenset mulig til selvbestemmelse. Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer knyttet til tunge løft, ofte i kombinasjon med ubekvemme arbeidsstillinger er også utbredt i næringen. Totalt 31 prosent oppgir å ha hatt minst ett fravær med varighet over 14 dager det siste året, hvorav 44 prosent oppgir at sykefraværet helt eller delvis er forårsaket av helseplager som skyldes jobben. I alt 63 prosent opplever det lokale partsamarbeidet mellom ledelse og ansatte som godt.

En web-basert spørreskjemaundersøkelse ble gjennomført i perioden november 2020 – april 2021. Utvalget består av ansatte fra 30 sykehjem i 10 ulike kommuner i Norge. I alt 702 ansatte besvarte undersøkelsen (noe som tilsvarer 42 % av de inviterte). Utvalget består henholdsvis av 93 prosent kvinner og 6 prosent menn. Fordelingen av deltakere var ganske jevn i aldersgruppene 25-34 (20 %), 35-44 (24 %), 45-54 (25 %) og 55-66 (21 %) år og noe lavere i den yngste gruppen på 17-24 år (10 %). I gjennomsnitt hadde deltakerne arbeidet 8 år i nåværende stilling. Blant sykehjemansatte er det 92 prosent som rapportere at de er fast ansatte og nærmere 16 prosent oppgir personalansvar. I alt 60 prosent av de som besvarte undersøkelsen jobbet som helsefagarbeider/ pleieassistent og 30 prosent jobbet som sykepleier. De øvrige yrkene hadde få respondenter og presenteres samlet (andre yrker: 10%).

Tabell 18. Antall respondenter i sykehjem, etter yrkesgruppe

	Sykehjem Alle	Sykepleier	Helsefagarbeider/ pleieassistent	Andre yrker
Yrkesgrupper	702	209	418	75

Totalt 85 prosent jobber skift/turnus. Ni prosent oppgir at de jobber dag, mens syv prosent oppgir annen arbeidstidsordning. Av de med skift/turnus eller annen arbeidstidsordning enn dagtid opplever 42 prosent at de har mulighet til å påvirke arbeidstidsordningen og hele 84 prosent er fornøyd med sin nåværende arbeidstidsordning.

Kartleggingen er gjennomført for å identifisere arbeidsmiljø- og helseindikatorer som gir en tilstandsbeskrivelse for arbeidsmiljøtilstanden i de utvalgte sykehjem før arbeidsmiljøetsatsingen, IA-bransjeprogrammet og de lokale tiltakene blir satt i gang.

Arbeidsmiljø

En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges og dette er også hovedfokuset i denne rapporten. I flere studier har man også snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer. Vi vet at det å trives med jobben betyr mye for hvor tilfredse vi er med livet mer generelt og forskning viser også en klar sammenheng mellom jobbtillfredshet og helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss psykisk og somatisk sykdom. Et godt sosialt samarbeidsklima på arbeidsplassen er en faktor som er vist å henge samme med lavere sykefravær.

Jobbmotivasjon og samarbeidsklima

- Om lag 80 prosent opplever at de får støtte fra kollegaer og opplever godt samhold og samarbeid.
- 72 prosent opplever at de ofte kan snakke med nærmeste leder dersom det oppstår problemer i jobben
- Henholdsvis 75 og 64 prosent er fornøyd med kvaliteten og mengden arbeid de får gjort.

Tabell 19. Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklima, samt høy grad av motivasjon og mestring, etter yrke

	Sykehjem, Alle	Sykepleier	Helsefagarbeider/ pleieassistent	Andre yrker
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	81	78	84	73
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	87	86	89	79
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	80	78	83	73
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	72	78	68	80
Er (ofte) motivert og engasjert	70	68	70	76
Fornøyd med kvalitet på arbeidet (i høy grad)	75	66	79	76
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	65	56	68	68

Arbeidsmiljøet på sykehjem kjennetegnes av ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som er nært relatert til at man en stor del av arbeidsdagen samhandler med beboere og deres familie. Samtidig er også arbeidsmiljøet ved sykehjem kjennetegnet ved mange av de samme organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorene man finner i forskjellige typer yrker og som vi vet kan påvirke både helse, jobbtilfredshet og sykefravær.

Arbeidsmiljøfaktorer knyttet til kontakt med beboere og pasienter

- 71 prosent oppgir at de ofte må håndtere emosjonelle krav i jobben
- 32 prosent oppgir at de har blitt utsatt for vold på arbeidsplassen
- 13 prosent oppgir at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet
- I ni av ti tilfeller er det pasienter, brukere eller klienter som er kilden til trusler/vold og trakassering

Tabell 20. Andel (%) som utsettes for organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel- og skjelettplager og sykefravær, etter yrke

	Sykehjem, Alle	Sykepleier	Helsefagarbeider/ pleieassistent	Andre yrker
Organisatoriske endringer				
Planlagt omorganisering	23	26	20	27
Omorganisering (siste tre år)	44	49	42	40
Jobbusikkerhet	11	9,1	11	13
Krav og selvbestemmelse i jobben				
Jobbkontroll	27	31	28	16
Høye krav og lav kontroll	24	28	23	12
Rollekonflikt	15	18	12	17
Emosjonelle krav	71	79	70	60
Følelsesmessig krevende situasjoner	27	38	23	24
Opplevd ubalanse mellom innsats og belønning	46	45	49	31
Sosiale relasjoner				
Lav lederstøtte	21	19	23	11
Lav kollegastøtte	9,4	11	7,2	19
Plaging/erting fra leder	3,2	2,5	3,6	-
Plaging/erting fra kollegaer	11	10	12	5,9

	Sykehjem, Alle	Sykepleier	Helsefagarbeider/ pleieassistent	Andre yrker
Plaging/erting fra utenforstående	14	11	15	16
Uønsket seksuell oppmerksomhet	13	12	14	8,1
Vold (totalt)	32	27	37	23
... med synlige merker	19	14	23	12
Trusler	17	18	16	13

-Sensur

Andre organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer på sykehjem

- 40 prosent rapporterer om omorganisering siste 3 år
- 24 prosent av ansatte på sykehjem rapporterer om høye krav og lav kontroll
- 46 prosent av ansatte på sykehjem opplever innsats-belønning ubalanse
- 21 prosent av ansatte på sykehjem opplever ofte lite støttende ledelse

På sykehjem utføres arbeidsoppgaver som krever løft og forflytning av beboere og ulikt arbeid i ubekvemme stillinger. Det er i utgangspunktet sunt å bruke kroppen og bevege seg og det å ha en jobb som krever bevegelse og aktivitet, kan derfor være positivt, men når belastningene blir for høye eller bevegelsene for ensidige og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan det føre til ulike helseplager.

Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer på sykehjem

- 80 prosent oppgir at de daglig må løfte gjenstander/personer som veier mer enn 20 kg
- 60 prosent oppgir at de må løfte i ubekvemme stillinger
- 41 prosent oppgir at de jobber sittende på huk eller knær
- 48 prosent rapporterer at de må stå mesteparten av arbeidsdagen

Tabell 21. Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter yrke

	Sykehjem, Alle	Sykepleier	Helsefagarbeider/ pleieassistent	Andre yrker
Gjentagende arm-/håndbevegelser	12	10	10	28
Stående arbeid	48	52	44	57
Hender over skulderhøyde	23	20	25	21
Hodet bøyd framover	40	40	38	49
Arbeid på huk/knær	41	38	45	25
Tunge løft (daglig)	80	81	84	53
Ubekvemme løft	60	60	63	37

Arbeidshelse og fravær

Definisjonen av arbeidsrelaterte helseplager omfatter plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseplagene i befolkningen. Disse diagnosegruppen står også for majoriteten av sykefraværet og utgjør over 60 prosent av det legemeldte sykefraværet.

Arbeidsrelaterte helseplager på sykehjem

- 70 prosent opplever ukentlig at de er fysisk- og psykisk utmattet etter jobb
- 40 prosent rapporterer arbeidsrelaterte smerter knyttet til både nakke/skulder og rygg i løpet av en måned
- 40 prosent rapporterer arbeidsrelaterte søvnvansker i løpet av en måned
- 14 prosent rapporterer symptomer på betydelige arbeidsrelaterte psykiske plager i løpet av en måned

Tabell 22. Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Sykehjem, Alle	Sykepleier	Helsefagarbeider/ pleieassistent	Andre yrker
Psykisk utmattet etter jobb	67	72	67	55
Fysisk utmattet etter jobb	60	69	57	52
Nakke- og skuldersmerter	75	77	75	73
.... arbeidsrelaterte plager	40	41	39	40
Korsryggplager	77	75	79	67
.... arbeidsrelaterte plager	45	42	49	36
Bensmerter	70	64	73	64
.... arbeidsrelaterte plager	33	28	37	28
Armsmerter	46	43	47	47
.... arbeidsrelaterte plager	23	18	24	29
Søvnvansker	63	64	66	49
.... arbeidsrelaterte plager	32	40	29	20
Hodepine	60	62	59	65
.... arbeidsrelaterte plager	29	33	27	31
Psykiske plager (HSCL)	21	20	12	23
.... arbeidsrelaterte plager	12	14	12	13

Arbeidsrelatert fravær (selvrapportert)

- Totalt 14 prosent oppgir i ha hatt minst ett arbeidsrelatert fravær. Dette utgjorde 45 % av det selvrapporterte fraværet med varighet over 14 dager
- I alt 76 prosent rapporterer at de hadde en samtale med leder om behov for tilrettelegging i forbindelse med sykefraværet

Tabell 23. Andel (%) som rapporterer om fravær av minst 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir fravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Sykehjem, Alle	Sykepleier	Helsefagarbeider/ pleieassistent	Andre yrker
Sykefravær >14 dager	31	32	33	17
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	13	14	13	9,3
Samtale med leder om tilrettelegging	74	79	74	62
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	2,8	-	3,6	-
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	4,8	2,4	6,0	5,3

-Sensur

Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid

I kartleggingen inkluderte vi enkelte spørsmål for å undersøke de ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet.

Partssamarbeid og arbeidsmiljøarbeid

- 91 prosent rapporterer at ledelsen er opptatt av de ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- 87 prosent opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben
- 63 prosent beskriver samarbeidet mellom ledelsen og ansatte representanter som godt

Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass.

Tabell 24. Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass

	Verneombud (n=62)	Tillitsvalgt (n=107)
Innflytelse over beslutninger som er viktige for de ansatte	60	44
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	71	61
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	58	50
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	74	45
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	76	61



LEVERANDØRINDUSTRI

LEVERANDØRINDUSTRIEN

Om lag to av tre oppgir å være motivert og engasjert i jobben sin. Før iverksettelsen av bransjeprogrammet viser arbeidsmiljøkartleggingen at arbeidsmiljøet i leverandørindustrien kjennetegnes i særlig grad av organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer knyttet til omorganiseringer, nedbemanninger og jobbusikkerhet. I manuelle yrker innen bransjen er også mekaniske forhold som tunge løft ofte i kombinasjon med ubekvemme arbeidsstillinger, samt arbeid med armene hevet over skulderhøyde utbredt. Arbeidsmiljøkartleggingen viser at totalt 13 prosent oppgir å ha hatt minst ett fravær med varighet over 14 dager siste året. Totalt oppgir 42 prosent av alle med oppgitt sykefravær at dette er helt eller delvis forårsaket av helseplager som skyldes jobben. Over 60 prosent av de ansatte innen leverandørindustrien vurderte samarbeidet mellom ledelse og ansatte representanter som godt.

Den web-baserte kartleggingen innen leverandørindustrien ble gjennomført i perioden juni 2020 – juli 2021. I alt 1289 ansatte inngår i datagrunnlaget (noe som tilsvarer 34 % av de inviterte). Utvalget består henholdsvis av 81 prosent menn og 19 prosent kvinner. Blant administrativt personell er det 38 % kvinner, mens det kun er 2 % av industrimekanikere og overflatebehandler som er kvinner. Personer i alderen 45-54 (30,1 %) og 55-66 (26,8 %) år utgjorde hoveddelen av respondentene. De aller fleste hadde fast stilling (95 %) og var i fulltidsarbeid (98%). Totalt 3,6 prosent (n=47), oppga at de var på innleie fra bemanningsforetak. I gjennomsnitt hadde deltakerne arbeidet 10 år i nåværende stilling. Majoriteten tilhørte yrkesgruppen ingeniør (n = 318) og industrimekaniker/overflatebehandler o.l. (n=261). Sivilingeniører (n = 154), administrativt personell (n = 183) og annet (n = 373) er skilt ut som egne yrkesgrupper.

Tabell 25. Antall respondenter innen leverandørindustrien, etter yrkesgruppe

	Leverandør Alle	Ingeniør	Siv. Ing.	Industrimekaniker/ overflatebehandler o.l.	Adm. personell	Annet
Yrkesgrupper	1289	318	154	261	183	373

Totalt 40 prosent jobber skift/turnus eller annen arbeidstidsordning enn dagtid, av de oppgir nær 41 prosent at de har mulighet til å påvirke arbeidstidsordningen og hele 94 prosent er fornøyd med sin nåværende arbeidstidsordning. Skift/turnus er mest utbredt i yrkesgruppen industrimekaniker/overflatebehandler hvor hele 82 % har skift/turnus arbeid. Skiftarbeid er mest utbredt blant industrimekaniker/ overflatebehandler (82 %) og minst utbredt blant sivilingeniører (3 %) og ingeniører (8 %).

Kartleggingen er gjennomført for å identifisere arbeidsmiljø- og helseindikatorer som gir en tilstandsbeskrivelse for arbeidsmiljøtilstanden i de valgte virksomheter innen leverandørindustrien før arbeidsmiljøetsatsingen, IA-bransjeprogrammet og de lokale tiltakene blir satt i gang.

Arbeidsmiljø

En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges og dette er også hovedfokuset i denne rapporten. I flere studier har man også snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer. Vi vet at det å trives med jobben betyr mye for hvor tilfredse vi er med livet mer generelt og forskning viser også en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss psykisk og somatisk sykdom. Et godt sosialt samarbeidsklima på arbeidsplassen er en faktor som er vist å henge samme med ett lavere sykefravær.

Jobbmotivasjon og samarbeidsklime

- Totalt 89 prosent opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer.
- 74 prosent opplever at de ofte kan snakke med nærmeste leder dersom det oppstår problemer i jobben
- 67 prosent føler seg i høy grad både motivert og engasjert i jobben sin
- Henholdsvis 82 og 74 prosent er fornøyd med kvaliteten og mengden arbeid de får gjort.

Tabell 26. Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklime, høy grad av motivasjon og mestring, etter yrke

	Leverandør Alle	Ingeniør	Siv. Ing.	Industrimekaniker/ overflatebehandler o.l.	Adm. personell	Annet
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	71	67	69	74	69	74
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	89	88	87	90	91	90
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	69	62	64	71	66	76
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	74	72	73	71	73	79
Er (ofte) motivert og engasjert	67	64	54	70	66	74
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	82	76	72	87	81	88
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	74	64	69	77	77	82

Det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet favner vidt og omfatter ulike dimensjoner som handler om arbeidets organisering, arbeidsinnhold og de sosiale relasjonene på arbeidsplassen, og som påvirker de ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse. Innen leverandørindustrien er organisatoriske endringer utbredt. Større endringer som eksempelvis resulterer i nedbemanning, kan ha negative helsemessige konsekvenser både for de som direkte påvirkes og ansatte som er igjen i virksomhetene.

Arbeidsmiljøforhold knyttet til endringer og omstillinger i leverandørindustrien

- 23 prosent av ansatte i leverandørindustrien oppgir at det er planlagte /sannsynlig vil bli gjennomført en større endring (omorganisering, nedbemanning) i løpet av nærmeste år.
- Om lag 70 prosent opplever at de blir informert i god tid om endringer som påvirker arbeidsoppgavene deres. Blant industrimekanikere/overflatebehandler er det færrest som opplever denne forutsigbarheten (57 %), mens blant sivilingeniørene oppleves dette blant nær 80 prosent.
- Henholdsvis 47 og 68 prosent oppgir at virksomheten har gjennomført omorganiseringer eller nedbemanninger siste tre år. Av disse er det 43 prosent som oppgir at de fikk snakke med leder om konsekvenser av endringen og kun 28 prosent opplevde at ønsker og innspill ble tatt hensyn til. Yrkesgruppen industrimekanikere og overflatebehandler opplever i mindre grad å få info, å snakke med leder om konsekvenser og å oppleve at innspill blir tatt hensyn til, sammenliknet med de andre yrkesgruppene i bransjen.

Tabell 27. Andel (%) som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter yrke

	Leverandør Alle	Ingeniør	Siv. Ing.	Industriemekaniker/ overflatebehandler o.l.	Adm. personell	Annet
Organisatoriske endringer						
Planlagt omorganisering	23	25	25	19	30	19
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	70	75	79	57	72	71
Omorganisering (siste tre år)	47	43	43	44	65	45
Nedbemannning (siste tre år)	68	66	67	67	80	64
..... fikk info om endringer i god tid	38	45	54	25	36	37
..... fikk snakke med leder og konsekvenser av endringen	43	47	50	33	51	38
.....ønsker og innspill ble tatt hensyn til	28	31	30	20	31	27
.....fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	34	29	27	32	26	43
Jobbusikkerhet	28	33	34	24	18	28
Krav og selvbestemmelse i jobben						
Lav jobbkontroll	18	18	18	19	23	16
Høye krav og lav kontroll	11	11	11	10	17	10
Rollekonflikt	13	14	16	11	16	10
Emosjonelle krav	18	15	16	16	28	15
Følelsesmessige krevende situasjoner	5,0	5,3	7,1	3,4	8,2	-
Ubalanse mellom innsats og belønning	37	29	29	54	37	34
Sosiale relasjoner						
Lav lederstøtte	14	14	14	16	15	13
Lav kollegastøtte	8,8	10	10	6,9	9,3	8,6
Plaging/erting fra leder	4,6	2,6	4,7	6,8	2,2	6,0
Plaging/erting fra kollegaer	4,8	2,6	2,7	7,6	2,8	6,5
Plaging/erting utenforstående	2,6	1,6	0	4,3	-	4,3
Uønsket seksuell oppmerksomhet	1,3	-	0	-	-	2,7
Vold (totalt)	0,4	-	-	-	-	-
Trusler	1,5	-	-	-	-	2,7

-Sensur

Det er i utgangspunktet sunt å bruke kroppen og bevege seg og det å ha en jobb som krever bevegelse og aktivitet, kan derfor være positivt, men når belastningene blir for høye eller bevegelsene for ensidige og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan det føre til ulike helseplager.

Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer i leverandørindustrien

- 39 prosent oppgir at de daglig må løfte gjenstander som veier mer enn 20 kg
- 21 prosent oppgir at de må løfte i ubekvemme stillinger.
- 25 prosent oppgir at de jobber sittende på huk eller knær.
- 13 prosent rapporterer at de må stå mesteparten av arbeidsdagen

Tabell 28. Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter yrke

	Leverandør Alle	Ingeniør	Siv. ing	Industrimekaniker/ overflatebehandler o.l.	Adm. personell	Annet
Gjentagende arm-/håndbevegelser	28	42	31	18	36	20
Stående arbeid	13	-	-	25	2,7	26
Hender over skulderhøyde	23	1,9	-	57	-	37
Hodet bøyd framover	42	25	29	66	31	49
Arbeid på huk/knær	25	1,6	-	63	-	41
Tunge løft /daglig)	39	7,5	-	87	14	61
Ubekvemme løft	21	1,6	0	50	2,7	36

-Sensur

Arbeidshelse og fravær

Definisjonen av arbeidsrelaterte helseplager omfatter plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. Disse diagnosegruppen står også for majoriteten av sykefraværet og utgjøre over 60 prosent av det legemeldte sykefraværet.

Arbeidsrelatert helseplager innen leverandørindustrien

- 40 prosent opplever ukentlig at de er psykisk utmattet etter jobb, og er jevnt fordel på yrkesgruppene i bransjen.
- 35 prosent opplever ukentlig at de er fysisk utmattet etter jobb, og her er det industrimekanikerne/overflatebehandler som har høyst forekomst (61 %).
- 31 prosent rapporter arbeidsrelaterte smerter knyttet til både nakke/skulder og rygg i løpet av en måned
- 17 prosent rapporterer arbeidsrelaterte søvnvansker i løpet av en måned
- 12 prosent rapporterer symptomer på betydelige arbeidsrelaterte psykiske plager i løpet av en måned

Tabell 29. Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Leverandør Alle	Ingeniør	Siv. ing	Industrimekaniker/ overflatebehandler o.l.	Adm. personell	Annet
Psykisk utmattet etter jobb	40	39	38	40	43	39
Fysisk utmattet etter jobb	35	18	18	61	16	46
Nakke- og skuldersmerter	62	63	57	66	62	61
.... arbeidsrelaterte plager	31	32	22	35	37	30
Korsryggplager	58	56	47	63	55	61
.... arbeidsrelaterte plager	24	21	20	32	18	27
Bensmerter	49	39	34	64	38	57
.... arbeidsrelaterte plager	19	8,2	2,6	37	8,2	26
Armsmerter	39	31	33	49	35	45
.... arbeidsrelaterte plager	21	19	13	29	16	23
Søvnvansker	46	43	49	46	45	43
.... arbeidsrelaterte plager	17	16	21	16	22	14
Hodepine	36	38	45	29	43	31
.... arbeidsrelaterte plager	16	17	18	8,0	22	12
Psykiske plager (HSCL)	18	19	22	17	15	16
.... arbeidsrelaterte plager	12	14	17	10	12	8

Hvor mye av sykefraværet som kan knyttes til arbeidet, er vanskelig å estimere, og det foreligger ikke registerbaserte data på arbeidsrelatert sykefravær. I kartleggingen har vi forsøkt å kartlegge hvor stor del av sykefraværet som kan skyldes arbeidsrelaterte forhold. Når vi ser på arbeidsrelatert sykefravær fordelt på ulike yrkesgrupper, kan vi få en indikasjon på forebyggingspotensialet.

Arbeidsrelatert fravær (selvrapportert)

- Nær 6 prosent oppgir i ha hatt ett arbeidsrelatert fravær. Dette utgjorde 42 % av det selvrapporterte fraværet med varighet over 14 dager.
- I alt 64 prosent rapporterer at de hadde en samtale med leder om behov for tilrettelegging i forbindelse med sykefraværet.
- Det er en høyere forekomst av arbeidsskader som fører til fravær blant manuelle yrker hvor industrimekanikere og overflatebehandler inngår, sammenliknet med andre yrker i bransjen.

Tabell 30. Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Leverandør			Industrimekaniker/ overflatebehandler o.l.	Adm. personell	Annet
	Alle	Ingeniør	Siv. Ing.			
Sykefravær >14 dager	13	10	10	17	8,7	15
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	5,4	3,5	3,9	7,7	4,4	6,7
.....Samtale med leder om tilrettelegging	64	61	73	51	69	72
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	1,4	-	0	3,8	0	1,7
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	2,9	-	0	5,0	-	6,2

-Sensur

Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid

I kartleggingen inkluderte vi enkelte spørsmål for å undersøke de ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet på arbeidsplassen.

Partssamarbeid og arbeidsmiljøarbeid i leverandørindustrien

- 96 prosent opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- 92 prosent opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben
- 64 prosent opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt

Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass.

Tabell 31. Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass

	Verneombud (n=148)	Tillitsvalgt (n=146)
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	47	40
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	54	45
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	65	53
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	66	58
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	69	70



FORPLEINING OLJE OG GASS

FORPLEINING (OLJE & GASS)

8 av 10 personer som jobber innen forpleining i olje og gass, oppgir å være motivert og engasjert i jobben sin. Før iverksettelsen av bransjeprogrammet viser arbeidsmiljøkartleggingen at arbeidsmiljøet i bransjen er sammensatt og omfatter psykososiale faktorer som omorganisering, jobbusikkerhet og lav selvbestemmelse i jobben, i kombinasjon med mekaniske faktorer som ubekvemme løft og ugunstige arbeidsstillinger. Det er spesielt yrkene kokk og renholder som har høy forekomst av flere ugunstige arbeidsmiljøforhold. Arbeidsmiljøkartleggingen viser at totalt 24 prosent oppgir å ha hatt minst ett fravær med varighet over 14 dager siste året. Totalt oppgir 43 prosent av alle med oppgitt sykefravær at dette er helt eller delvis forårsaket av helseplager som skyldes jobben. Denne andelen er høyest i yrkene kokk og renholder på, henholdsvis 51 og 43 prosent. Det lokale partssamarbeidet ble vurdert som godt av 74 prosent av ansatte innen forpleining i olje og gass.

Den web-baserte kartleggingen ble gjennomført i perioden oktober 2020 – juni 2021. I alt 1099 ansatte fordelt på 6 virksomheter innen forpleining (olje og gass) inngår i datagrunnlaget (noe som tilsvarer 60 % av de inviterte). Utvalget består henholdsvis av 44 prosent menn og 56 prosent kvinner. Blant kokk/kjøkkenassistenter er det flest menn (68 %), mens 77 % av renholderne er kvinner. 75 prosent av forpleiningssjefene er menn. Personer i alderen 45-54 (35,8 %) og 55-66 (34,9 %) år utgjorde hoveddelen av respondentene. De aller fleste hadde fast stilling (94 %) og var i fulltidsarbeid (95%). I gjennomsnitt hadde deltakerne arbeidet 14 år i nåværende stilling. I alt 5 prosent (n=53) oppga at de var på innleie fra bemanningsforetak. Majoriteten tilhørte yrkesgruppen renholder (n = 576) og kokk/kjøkkenassistent (n = 268). Forpleiningssjef (n = 134), renholdsleder/kjøkkensjef (n = 93) og annet (n = 28) er skilt ut som egne yrkesgrupper.

Tabell 32. Antall respondenter innen forpleining (olje/gass), etter yrkesgruppe

	Forpleining Alle	Kokk	Renholder	Forpleiningsjef	Renhold/ kjøkkensjef	Annet
Yrkesgrupper	1099	268	576	134	93	28

Totalt 85 prosent jobber skift/turnus eller annen arbeidstidsordning enn dagtid, av de oppgir nær 18 prosent at de har mulighet til å påvirke arbeidstidsordningen og hele 94 prosent er fornøyd med sin nåværende arbeidstidsordning. Skift/turnus er mest utbredt i yrkesgruppen kokk/kjøkkenassistent hvor hele 99 % har skift/turnus arbeid. Skiftarbeid er også utbredt blant renhold-/kjøkkensjefer (87 %) og renholdere (83 %) og minst utbredt blant annet gruppen (57 %).

Kartleggingen er gjennomført for å identifisere arbeidsmiljø- og helseindikatorer som gir en tilstandsbeskrivelse for arbeidsmiljøtilstanden i de utvalgte virksomhetene for arbeidsmiljøoppsatsingen, IA-bransjeprogrammet og de lokale tiltakene blir satt i gang.

Arbeidsmiljø

En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges og dette er også hovedfokuset i denne rapporten. I flere studier har man også snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer. Vi vet at det å trives med jobben betyr mye for hvor tilfredse vi er med livet mer generelt og forskning viser også en klar sammenheng mellom jobbtillfredshet og

helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss psykisk og somatisk sykdom. Et godt sosialt samarbeidsklima på arbeidsplassen er en faktor som er vist å henge samme med ett lavere sykefravær.

Jobbmotivasjon og samarbeidsklima

- 9 av 10 i forpleining, opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer
- Nær 70 prosent opplever at de ofte kan snakke med nærmeste leder dersom det oppstår problemer i jobben. Færre opplever å kunne snakke med leder om problemer blant kokk/kjøkkenassistenter og renholdere, sammenliknet med forpleiningssjef og renhold-/kjøkkensjef.
- Totalt 77 prosent føler seg ofte motivert og engasjert i jobben.
- Henholdsvis 88 og 84 prosent er fornøyd med kvaliteten og mengden arbeid de får gjort.

Tabell 33. Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter yrke

	Forpleining Alle	Kokk	Renholder	Forpleingsjef	Renhold-/ kjøkkensjef	Annet
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	77	78	77	76	73	75
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	91	88	91	95	94	96
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	87	83	90	81	90	79
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	69	68	67	77	73	71
Er (ofte) motivert og engasjert	77	75	77	81	84	71
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	88	82	92	85	89	93
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	84	78	87	78	87	89

Det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet favner vidt og omfatter ulike dimensjoner som handler om arbeidets organisering, arbeidsinnhold og de sosiale relasjonene på arbeidsplassen, og som påvirker de ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse.

Arbeidsmiljøforhold knyttet til sosiale relasjoner innen forpleining (olje & gass)

- Nær 8 prosent av ansatte i leverandørindustrien oppgir at de har blitt utsatt for plaging eller ubehagelig erting av kollegaer på jobben. Høyest forekomst finner vi blant yrkesgruppene renholder og renhold-/kjøkkensjef.
- Flere av de negative sosiale relasjonene som plaging/erting, uønsket seksuell oppmerksomhet, vold og tusler, er mest utbredt blant renholdere.

Arbeidsmiljøforhold knyttet til endringer og omstillinger på arbeidsplassen

- 19 prosent av ansatte i forpleining, olje og gass oppgir at det er planlagte/sannsynlig vil bli gjennomført en større endring (omorganisering, nedbemanning) i løpet av nærmeste år.
- Om lag 78 prosent opplever at de blir informert i god tid om endringer som påvirker arbeidsoppgavene deres. Blant yrkesgruppene annet, renholder, kokk/kjøkkenassistent er det færrest som opplever denne forutsigbarheten.
- Henholdsvis 46 og 64 prosent oppgir at virksomheten har gjennomført omorganiseringer eller nedbemanninger siste tre år. Av disse er det 44 prosent som oppgir at de fikk snakke med leder om konsekvenser av endringen og kun 33 prosent opplevde at ønsker og innspill ble tatt hensyn til
- Yrkesgruppen kokk/kjøkkenassistenter opplever i mindre grad å få info, å snakke med leder om konsekvenser og å oppleve at innspill blir tatt hensyn til, sammenliknet med de andre yrkesgruppene i bransjen.

Tabell 34. Andel (%) som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter yrke

	Forpleining Alle	Kokk	Renholder	Forpleingsjef	Renhold/ kjøkkensjef	Annet
Organisatoriske endringer						
Planlagt omorganisering	19	23	18	19	14	36
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	78	76	79	83	88	75
Omorganisering (siste tre år)	46	55	44	45	36	57
Nedbemanning (siste tre år)	64	68	61	66	66	68
...fikk info om endringer i god tid	44	35	41	64	57	55
...fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	52	42	50	74	69	46
...ønsker og innspill ble tatt hensyn til	33	22	31	60	44	23
...fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	53	42	57	67	54	36
Jobbusikkerhet	20	26	22	7,5	13	21
Krav og selvbestemmelse i jobben						
Lav jobbkontroll	22	30	21	14	13	39
Høye krav og lav kontroll	17	27	15	9,0	9,7	14
Rollekonflikt	6,0	7,8	4,3	8,2	6,5	11
Ubalanse mellom innstas og belønning	13	11	13	11	14	21
Sosiale relasjoner						
Lav lederstøtte	14	13	16	9,0	13	0
Lav kollegastøtte	7,8	10	7,3	6,0	4,3	14,3
Plaging/erting fra leder	4,6	5,4	5,1	-	-	-
Plaging/erting fra kollega	7,5	7,5	8,3	4,5	8,9	0
Plaging/erting fra utenforstående	4,8	8,5	3,8	3,8	-	0
Uønsket seksuell oppmerksomhet	2,6	2,6	3,8	0	0	0
Vold	0,7	-	1,1	-	-	-
Trusler	1,3	-	1,6	0	0	-

-Sensur

I forpleining innen olje og gass utføres det arbeidsoppgaver som krever ulike arbeidsstillinger, bevegelse og aktivitet, noe som kan være positivt, men når belastningene blir for høye eller bevegelsene for ensidige og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan det føre til ulike helseplager.

Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer innen forpleining (olje & gass)

- 70 prosent oppgir at de daglig må løfte gjenstander som veier mer enn 20 kg
- 40 prosent oppgir at de må løfte i ubekvemme stillinger.
- 15 prosent oppgir at de jobber sittende på huk eller knær.
- 75 prosent rapporterer at de må stå mesteparten av arbeidsdagen

Tabell 35. Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter yrke

	Forpleining Alle	Kokk	Renholder	Forpleingsjef	Renhold-/ kjøkkensjef	Annet
Gjentagende arm-/håndbevegelser	25	34	24	10	27	-
Stående arbeid	75	97	79	19	77	39
Hender over skulderhøyde	33	22	47	3,7	29	11
Hodet bøyd framover	63	83	61	35	69	46
Arbeid på huk/knær	15	2,2	25	-	13	-
Tunge løft (daglig)	70	86	62	68	83	54
Ubekvemme løft	40	51	43	10	45	18

-Sensur

Arbeidshelse og fravær

Definisjonen av arbeidsrelaterte helseplager omfatter plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. Disse diagnosegruppen står også for majoriteten av sykefraværet og utgjøre over 60 prosent av det legemeldte sykefraværet.

Arbeidsrelatert helseplager innen forpleining (olje & gass)

- Henholdsvis 68 og 41 prosent opplever ukentlig at de er fysiske og psykisk utmattet etter jobb
- 38 prosent rapporter arbeidsrelaterte smerter knyttet til både nakke/skulder og rygg i løpet av en måned
- 21 prosent rapporterer arbeidsrelaterte søvnvansker i løpet av en måned
- Nær 6 prosent rapporterer symptomer på betydelige arbeidsrelaterte psykiske plager i løpet av en måned

Tabell 36. Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Forpleining Alle	Kokk	Renholder	Forpleingsjef	Renhold-/ kjøkkensjef	Annet
Psykisk utmattet etter jobb	41	43	47	49	50	46
Fysisk utmattet etter jobb	68	74	69	48	73	50
Nakke- og skuldersmerter	65	68	64	59	69	75
.... arbeidsrelaterte plager	38	46	37	12	45	39
Korsryggplager	61	69	57	60	63	71
.... arbeidsrelaterte plager	31	43	27	23	39	29
Bensmerter	64	70	62	59	70	61
.... arbeidsrelaterte plager	36	52	31	18	45	18
Armsmerter	52	53	51	52	52	57
.... arbeidsrelaterte plager	31	36	31	22	34	14
Søvnvansker	53	56	52	48	52	43
.... arbeidsrelaterte plager	21	31	17	16	28	18
Hodepine	36	32	38	37	34	39
.... arbeidsrelaterte plager	13	14	11	14	16	11
Psykiske plager (HSCL)	9,0	11	8,9	5,2	9,7	11
.... arbeidsrelaterte plager	5,6	8,2	5,4	-	6,5	-

-Sensur

Arbeidsrelatert fravær

Hvor mye av sykefraværet som kan knyttes til arbeidet, er vanskelig å estimere, og det foreligger ikke registerbaserte data på arbeidsrelatert sykefravær. I kartleggingen har vi forsøkt å kartlegge hvor stor del av sykefraværet som kan skyldes arbeidsrelaterte forhold. Når vi ser på arbeidsrelatert sykefravær fordelt på ulike yrkesgrupper, kan vi få en indikasjon på forebyggingspotensialet.

Arbeidsrelatert fravær (selvrapportert) innen forpleining (olje og gass)

- Totalt 11 prosent oppgir i ha hatt ett arbeidsrelatert fravær. Dette utgjorde 44 % av det selvrapporterte fraværet med varighet over 14 dager.
- I alt 60 prosent rapporterer at de hadde en samtale med leder om behov for tilrettelegging i forbindelse med sykefraværet.

Tabell 37. Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Forpleining Alle	Kokk	Renholder	Forpleiningsjef	Renhold- kjøkkensjef	Annet
Sykefravær >14 dager	25	33	22	16	36	-
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	11	17	9,4	4,5	13	-
...Samtale med leder om tilrettelegging	60	66	62	33	58	-
Har du blitt frisk før sykeperioden gikk ut under sykefraværet?	20	18	21	19	24	0
.....Har du da reist ut midt i en arbeidsperiode?	23	22	24	19	27	0
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	1,2	-	1,7	0	-	0
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	1,4	1,5	1,7	0	0	-

-Sensur

Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid

I kartleggingen inkluderte vi enkelte spørsmål for å undersøke de ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet på arbeidsplassen.

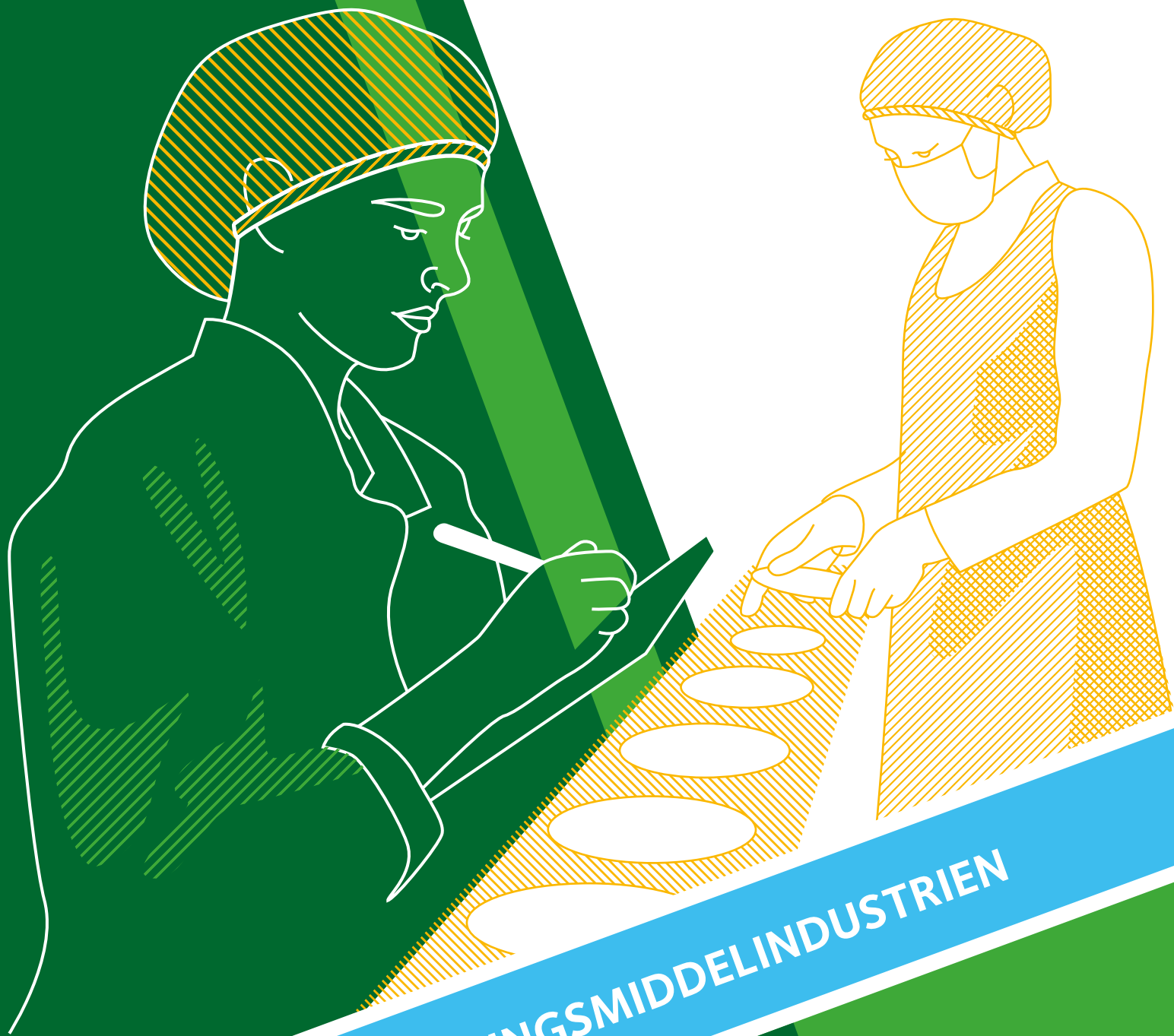
Partssamarbeid og arbeidsmiljøarbeid i forpleining olje og gass

- 96 prosent opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.
- 87 prosent opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben. Færrest oppgir dette blant kokk/kjøkkenassistenter (79 %) og flest blant forpleiningssjef (93 %)
- 73 prosent opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt. Færrest opplever samarbeidet som godt blant kokk/kjøkkenassistenter (65 %) og flest blant forpleiningssjef (91 %).

Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass.

Tabell 38. Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass

	Verneombud (n=283)	Tillitsvalgt (n=244)
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	51	46
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	54	58
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	59	58
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	72	65
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	67	65



NÆRINGSMIDDELINDUSTRIEN

NÆRINGSMIDDELINDUSTRIEN

Nesten ni av ti ansatte opplever ofte å være motivert og engasjert i jobben sin. Yrker som produksjonsarbeider/operatør, ekspedisjon/lager og teknisk-labmedarbeider opplever mekaniske belastninger, som tunge eller ubekvemme løft. Produksjonsarbeidere/operatør er yrkesgruppen der høyest andel opplever lav lederstøtte, høye krav og lav kontroll og opplevd ubalanse mellom innsats og belønning. Forekomsten av plaging eller ubehagelig erting mellom kollegaer og fra leder er på henholdsvis 11 og 5 prosent. Arbeidsmiljøkartleggingen viser at totalt 18 prosent oppgir å ha hatt minst ett fravær med varighet over 14 dager siste året. Totalt oppgir 50 prosent av alle med oppgitt sykefravær at dette er helt eller delvis forårsaket av helseplager som skyldes jobben. Denne andelen er høyest blant produksjonsarbeidere/operatører. Det lokale partssamarbeidet ble vurdert som godt av 56 prosent av ansatte innen næringsmiddelindustrien.

Den web-baserte kartleggingen ble gjennomført i perioden juni 2020 – mars 2021. I alt 526 ansatte i næringsmiddelindustrien fra 13 virksomheter inngår i datagrunnlaget (noe som tilsvarer 36 % av de inviterte). Utvalget består henholdsvis av 65 prosent menn og 35 prosent kvinner. Fordelingen av deltakere var ganske jevn i aldersgruppene 25-34 (18 %), 35-44 (24 %), 45-54 (32 %) og 55-66 (21 %) år og noe lavere i den yngste gruppen på 17-24 år (6 %). De aller fleste hadde fast stilling (96 %) og var i fulltidsarbeid (96 %). I gjennomsnitt hadde deltakerne arbeidet 10 år i nåværende stilling. Halvparten tilhørte yrkesgruppen produksjonsarbeider/operatør (n = 263) og de øvrige deltakerne er fordelt på ekspedisjon/lager (n = 79), administrativt personell (n = 98) og teknisk personell (mekaniker etc.)/labmedarbeider (n = 86).

Tabell 39. Antall respondenter innen næringsmiddelindustrien, etter yrkesgruppe

	Næringsmiddel, Alle	Produksjons- arbeider/ operatør	Ekspedisjon/ Lager	Administrativt personell	Teknisk/lab personell
Yrkesgrupper	526	263	79	98	86

Totalt 29 prosent jobber skift/turnus. Kartleggingen er gjennomført for å identifisere arbeidsmiljø- og helseindikatorer som gir en tilstandsbeskrivelse for arbeidsmiljøtilstanden i de uvalgte virksomhetene før arbeidsmiljøetsatsingen, IA-bransjeprogrammet og de lokale tiltakene blir satt i gang.

Arbeidsmiljø

En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges, men i flere studier har man snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer. Vi vet at det å trives med jobben betyr mye for hvor tilfredse vi er med livet mer generelt og forskning viser også en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss psykisk og somatisk sykdom. Et godt sosialt samarbeidsklima på arbeidsplassen er en faktor som er vist å henge samme med ett lavere sykefravær. Beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet vil være i fokus innledningsvis i rapporteringen fra kartleggingen, etterfulgt av fokus på forebyggbare risikofaktorer.

Jobbmotivasjon og samarbeidsklime

- 77 prosent opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer
- 66 prosent opplever at de ofte kan snakke med nærmeste leder dersom det oppstår problemer i jobben
- 88 prosent føler seg ofte motivert og engasjert i jobben
- Henholdsvis 75 og 70 prosent er fornøyd med kvaliteten og mengden arbeid de får gjort.

Tabell 40. Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklime, høy grad av motivasjon og mestring i jobben, etter yrke.

	Næringsmiddel, Alle	Produksjons- arbeider/ operatør	Ekspedisjon/ Lager	Administrativt personell	Teknisk/ lab personell
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	64	65	54	66	66
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	77	73	77	83	80
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	61	64	57	56	63
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	67	61	77	77	63
Er (ofte) motivert og engasjert	88	83	91	94	92
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	75	73	84	74	72
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	70	73	84	63	55

I yrkeslivet er man utsatt for risikofaktorer i arbeidsmiljøet som er knyttet til hvordan arbeidet organiseres, at arbeidslivet endres, at det stilles krav til den ansatte, ulikt handlingsrom for å styre sin egen arbeidshverdag og arbeidsutførelse, samt at man må forholde seg til andre mennesker, det være ledere, kollegaer eller utenforstående. sosiale relasjonene på arbeidsplassen. Dette er faktorer som påvirker de ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse. Hvorvidt en ansatt kan være utsatt for enkelte risikofaktorer vil variere på bakgrunn av typen arbeid, for eksempel om man har kundekontakt, mens andre varierer på bakgrunn av det arbeidsmiljøet på den lokale arbeidsplassen.

Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøforhold innen næringsmiddelindustrien

- 32 prosent av ansatte oppgir at de har opplevd omorganisering i løpet av de siste tre årene.
- 38 prosent av ansatte opplever at det er en ubalanse mellom innsats og belønning.
- 11 prosent oppgir at de opplever plaging/erting fra kollegaer.

Tabell 41. Andel (%) som opplever at de er utsatt for arbeidsmiljøfaktorer relatert til organisatoriske endringer, krav og selvbestemmelse og sosiale relasjoner på jobben, etter yrke.

	Næringsmiddel, Alle	Produksjons- arbeider/ operatør	Ekspedisjon/ Lager	Administrativt personell	Teknisk/ lab personell
Organisatoriske endringer					
Planlagt omorganisering	15	13	15	19	17
Omorganisering (siste tre år)	32	30	34	35	36
Jobbuisikkerhet	19	21	25	13	13
Krav og selvbestemmelse i jobben					
Lav jobbkontroll	32	45	32	10	17
Høye krav og lav kontroll	24	34	23	9,2	13
Rollekonflikt	18	19	13	11	23

	Næringsmiddel, Alle	Produksjons- arbeider/ operatør	Ekspedisjon/ Lager	Administrativt personell	Teknisk/ lab personell
Ubalanse mellom innsats og belønning	38	42	29	26	44
Sosiale relasjoner					
Lav lederstøtte	23	29	18	12	21
Lav kollegastøtte	4,8	5,3	3,8	4,1	4,7
Plaging/erting fra leder	5,0	6,8	-	-	-
Plaging/erting fra kollegaer	11	15	9,2	-	11
Uønsket seksuell oppmerksomhet	3,3	3,9	-	-	-
Vold (totalt)	2,1	2,2	-	-	-
Trusler	2,5	3,0	-	-	-

-Sensur

Det er i utgangspunktet sunt å bruke kroppen og bevege seg. Det å ha en jobb som krever bevegelse og aktivitet kan derfor være positivt. Når belastningene blir for høye, bevegelsene for ensidige og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan de allikevel føre til helseplager.

Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer innen næringsmiddelindustrien

- 63 prosent oppgir at de daglig må løfte gjenstander/personer som veier mer enn 20 kg
- 37 prosent oppgir at de må løfte i ubekvemme stillinger.
- 48 prosent oppgir at de jobber med hodet bøyd framover mesteparten av arbeidsdagen.
- 53 prosent rapporterer at de må stå mesteparten av arbeidsdagen

Tabell 42. Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter yrke

	Næringsmiddel, Alle	Produksjons- arbeider/ operatør	Ekspedisjon/ Lager	Administrativt personell	Teknisk/ lab personell
Gjentagende arm-/håndbevegelser	34	50	37	18	2,3
Stående arbeid	53	76	53	5,1	35
Hender over skulderhøyde	28	38	32	3,1	23
Hodet bøyd framover	48	54	52	25	55
Arbeid på huk/knær	14	14	10	1,0	34
Tunge løft (daglig)	63	76	68	18	65
Ubekvemme løft	37	48	53	2,0	29
Monoton arbeid	70	84	87	44	41
Rullering av oppgaver	64	71	53	33	50

Arbeid med og nær maskiner eller verktøy som skaper sterk støy og eller og vibrasjoner kan gi opphav til henholdsvis støyskader og hånd-arm vibrasjonssyndrom. Sterk støy er også til hinder for kommunikasjon og er sett i sammenheng med en økt risiko for arbeidsulykker. I en arbeidsprosess kan det spres støv, røyk, gass og damp som inneholder helseskadelige stoffer og som kan gi opphav til helseplager på kort og lang sikt.

Fysiske og kjemiske arbeidsmiljøfaktorer i næringsmiddelindustrien

- Om lag annenhver ansatt opplever at de daglig utsettes for sterk støy.
- Om lag hver fjerde ansatt opplever at sterk støy reduserer samarbeidet.
- Om lag hver femte ansatt opplever at sterk støy reduserer sikkerheten.
- Om lag 5 prosent av de ansatte utsettes daglig for eksos fra maskiner/kjøretøy eller røyk fra forbrenning.

Tabell 43. Andel (%) som utsettes for røyk/eksos, sterk støy og vibrasjoner, etter yrke.

	Næringsmiddel, Alle	Produksjons- arbeider/ operatør	Ekspedisjon/ Lager	Administrativt personell	Teknisk/ lab personell
Røyk/eksos	5,5	7,0	7,6	0,0	5,2
Sterk støy	47	60	38	12	52
... Sterk støy reduserer samarbeidet	25	28	19	0,0	24
... Sterk støy reduserer sikkerheten	16	17	22	0,0	9,8
Hånd-arm vibrasjoner	22	29	20	2,0	24

Språk

Av 526 deltakerne i kartleggingen innen næringsmiddelindustrien oppgir 93 prosent at de benytter norsk arbeidsspråk, 22 prosent benytter engelsk og 4,4 prosent benytter et annet språk. Det er 114 deltakere (22 %) som oppgir at de har et annet morsmål enn norsk og om lag halvparten (49 %, n = 56) vurderer sine norskkferdigheter til å være middels til dårlig. Blant de med middels til dårlig norskkferdigheter er det en fjerdedel (27 %) som har liten eller ingen mulighet til å snakke med kollegaer på jobb.

Arbeidshelse og fravær

Arbeidsrelaterte helseplager er plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de vanligste selvrappporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. Av diagnosene som fører til legemeldt sykefravær er 60 prosent knyttet til muskel- og skjelett og psykisk helse.

Arbeidsrelatert helseplager i næringsmiddelindustrien

- 47 og 59 prosent opplever ukentlig at de er henholdsvis psykisk og fysisk utmattet etter jobb.
- 30-40 prosent rapporter arbeidsrelaterte smerter knyttet til nakke/skulder, korsrygg, ben og armer i løpet av en måned
- 20 prosent rapporterer arbeidsrelaterte søvnvansker i løpet av en måned.
- 13 prosent rapporterer arbeidsrelaterte psykiske plager.

Tabell 44. Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Næringsmiddel, Alle	Produksjons- arbeider/ operatør	Ekspedisjon/ Lager	Administrativt personell	Teknisk/ lab personell
Psykisk utmattet etter jobb	47	45	44	42	59
Fysisk utmattet etter jobb	59	68	71	21	63
Nakke- og skuldersmerter	70	74	73	55	70
.... arbeidsrelaterte plager	41	49	42	27	30
Korsryggplager	64	68	66	48	71
.... arbeidsrelaterte plager	35	46	37	10	27
Bensmerter	63	70	66	35	73
.... arbeidsrelaterte plager	35	45	34	6,1	41
Armsmerter	50	57	51	30	52
.... arbeidsrelaterte plager	31	38	32	16	28
Søvnvansker	45	43	48	32	64
.... arbeidsrelaterte plager	20	19	18	15	28
Hodepine	43	46	43	37	42
.... arbeidsrelaterte plager	22	25	23	16	19
Psykiske plager (HSCL)	20	21	18	10	33
.... arbeidsrelaterte plager	13	13	10	6,1	24

Hvor mye av sykefraværet som kan knyttes til arbeidet, er vanskelig å estimere, og det foreligger ikke registerbaserte data på arbeidsrelatert sykefravær. I kartleggingen har vi forsøkt å kartlegge hvor stor del av sykefraværet som kan skyldes arbeidsrelaterte forhold. Når vi ser på arbeidsrelatert sykefravær fordelt på ulike yrkesgrupper, kan vi få en indikasjon på forebyggingspotensialet.

Arbidsrelatert fravær (selvrapportert) i næringsmiddelindustrien

- Totalt 93 prosent oppgir å ha hatt ett arbeidsrelatert fravær. Dette utgjorde 51 prosent av det selvrapporterte fraværet med varighet over 14 dager.
- Blant de med fravær rapporterte 59 prosent at de hadde en samtale med leder om behov for tilrettelegging i forbindelse med sykefraværet.
- 3,6 prosent har opplevd en arbeidsskade siste året som førte til sykefravær.
- 7,2 prosent har opplevd en arbeidsskade siste året som ikke førte til sykefravær.

Tabell 45. Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Næringsmiddel, Alle	Produksjons- arbeider/ operatør	Ekspedisjon/ Lager	Administrativt personell	Teknisk/ lab personell
Sykefravær >14 dager	18	24	10	15	12
Arbidsrelatert fravær >14 dager	9,3	14	6,3	2,0	7,0
Samtale med leder om tilrettelegging	59	62	38	67	50
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	3,6	6,1	2,5	0,0	-
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	7,2	8,7	6,3	-	11

-Sensur

Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid

I kartleggingen inkluderte vi enkelte spørsmål for å undersøke de ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet.

Partssamarbeid og arbeidsmiljøarbeid

- 89 prosent opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- 86 prosent opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben
- 56 prosent opplever at samarbeidet mellom ledelse og ansatte representanter er godt

Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass.

Tabell 46. Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass

	Verneombud (n=77)	Tillitsvalgt (n=108)
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	45	41
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	46	44
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	53	51
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	62	56
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	62	62



PERSONTRANSPORT

PERSONTRANSPORT

Om lag 70 prosent av de ansatte innen persontransport opplever godt kollegialt samhold og samarbeid. Togverter/konduktører rapporterer både om tunge løft og høye emosjonelle krav gjennom kontakt med kunder. Bussjåfører er utsatt for risikofaktorer som lav lederstøtte, plaging/erting fra kollegaer, leder og utenforstående, ubalanse mellom innsats og belønning, høye krav og lav kontroll. Yrkesgruppen administrativt og teknisk ansatte opplever noe mer rollekonflikt og jobbusikkerhet enn de andre yrkesgruppene. Arbeidsmiljøkartleggingen viser at totalt 23 prosent oppgir å ha hatt minst ett fravær med varighet over 14 dager siste året. Totalt oppgir 48 prosent av alle med oppgitt sykefravær at dette er helt eller delvis forårsaket av helseplager som skyldes jobben. Denne andelen er høyest blant bussjåfører. Det lokale partssamarbeidet ble vurdert som godt av 42 prosent av ansatte.

Den web-baserte kartleggingen ble gjennomført i perioden oktober 2020 – januar 2021. I alt 909 personer innen persontransport (uten drosjenæring) svarte på spørreskjemaet (noe som tilsvarer 16 % av de inviterte). Deltakerne er rekruttert fra 4 ulike virksomheter og den klart største yrkesgruppen i kartleggingen er bussjåfører (80 %), etterfulgt av konduktør eller togvert (8%), lokfører (5 %) og administrativt og teknisk personell (6 %). Av utvalget er 88 prosent menn og 12 prosent kvinner. Personer i alderen 45-54 år (28 %) og 55-66 år (42 %) utgjør hoveddelen av respondentene. Majoriteten av deltakerne oppgir fulltidsarbeid (79 %).

Tabell 47. Antall respondenter innen persontransport, etter yrkesgruppe

	Persontransport, Alle	Bussjåfør	Konduktør eller togvert	Lokfører	Administrativt og teknisk personell
Yrkesgrupper	909	726	71	54	58

Totalt 74 prosent jobber skift/turnus. Tretten prosent oppgir at de jobber dag, mens 13 prosent oppgir annen arbeidstidsordning. Av de med skift/turnus eller annen arbeidstidsordning enn dagtid opplever 37 prosent at de har mulighet til å påvirke arbeidstidsordningen og 69 prosent er fornøyd med sin nåværende arbeidstidsordning.

Kartleggingen er gjennomført for å identifisere arbeidsmiljø- og helseindikatorer som gir en tilstandsbeskrivelse for arbeidsmiljøtilstanden i de utvalgte virksomheter innen persontransport før arbeidsmiljøetsatsingen, IA-bransjeprogrammet og de lokale tiltakene blir satt i gang.

Arbeidsmiljø

En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges, men i flere studier har man snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer. Vi vet at det å trives med jobben betyr mye for hvor tilfredse vi er med livet mer generelt og forskning viser også en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss psykisk og somatisk sykdom. Et godt sosialt samarbeidsklima på arbeidsplassen er en faktor som er vist å henge samme med ett lavere sykefravær. Beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet vil være i fokus innledningsvis i rapporteringen fra kartleggingen, etterfulgt av fokus på forebyggbare risikofaktorer.

Jobbmotivasjon og samarbeidsklima

- 73 prosent opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer
- 56 prosent opplever at de ofte kan snakke med nærmeste leder dersom det oppstår problemer i jobben
- 86 prosent føler seg ofte motivert og engasjert i jobben
- 80 og 72 prosent er fornøyd med henholdsvis kvaliteten og mengden arbeid de får gjort.

Tabell 48. Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring i jobben, etter yrke

	Persontransport, Alle	Bussjåfør	Konduktør eller togvert	Lokfører	Administrativt og teknisk personell
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	62	58	83	91	52
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	73	69	97	96	76
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	40	34	63	65	59
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	56	52	72	80	53
Er (ofte) motivert og engasjert	86	84	92	98	90
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	80	79	83	94	67
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	72	69	86	93	66

-Sensur

I yrkeslivet er man utsatt for risikofaktorer i arbeidsmiljøet som er knyttet til hvordan arbeidet organiseres, at arbeidslivet endres, at det stilles krav til den ansatte, ulikt handlingsrom for å styre sin egen arbeidshverdag og arbeidsutførelse, samt at man må forholde seg til andre mennesker, det være ledere, kollegaer eller utenforstående. sosiale relasjonene på arbeidsplassen. Dette er faktorer som påvirker de ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse. Hvorvidt en ansatt kan være utsatt for enkelte risikofaktorer vil variere på bakgrunn av typen arbeid, for eksempel om man har kundekontakt, mens andre varierer på bakgrunn av det arbeidsmiljøet på den lokale arbeidsplassen.

Psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold innen persontransport

- 59 prosent av ansatte innen persontransport har opplevd omorganisering siste 3 årene og 21 prosent oppgir at det er planlagt omorganisering i de neste 3 årene
- 63 prosent oppgir at det er ubalanse mellom innsats og belønning
- 37 prosent oppgir lav lederstøtte
- 7, 8 og 19 prosent opplever plaging/erting fra henholdsvis leder, kollega og utenforstående
- 3,9 prosent av ansatte innen persontransport oppgir at de har blitt utsatt for vold på arbeidsplassen, 10 prosent rapporterer om alvorlige trusler.

Tabell 49. Andel (%) som opplever at de er utsatt for arbeidsmiljøfaktorer relatert til organisatoriske endringer, krav og selvbestemmelse og sosiale relasjoner på jobben, etter yrke.

	Persontransport, Alle	Bussjåfør	Konduktør eller togvert	Lokfører	Administrativt og teknisk personell
Organisatoriske endringer					
Planlagt omorganisering	21	21	20	9,3	28
Omorganisering (siste tre år)	59	55	86	74	64
Jobbusikkerhet	21	22	14	5,6	33

	Persontransport, Alle	Bussjåfør	Konduktør eller togvert	Lokfører	Administrativt og teknisk personell
Krav og selvbestemmelse i jobben					
Lav jobbkontroll	62	68	42	50	31
Høye krav og lav kontroll	27	30	13	11	24
Rollekonflikt	19	19	14	7,4	26
Emosjonelle krav	45	45	65	19	43
Følelsesmessige krevende situasjoner	16	18	9,9	-	14
Ubalanse mellom innsats og belønning	63	71	23	20	52
Sosiale relasjoner					
Lav lederstøtte	38	41	27	15	29
Lav kollegastøtte	13	14	5,6	0,0	17
Plaging/erting fra leder	7,2	8,7	-	-	-
Plaging/erting fra kollegaer	8,3	9,3	-	-	-
Plaging/erting utenforstående	19	20	23	-	-
Uønsket seksuell oppmerksomhet	2,6	2,5	-	-	-
Vold (totalt)	3,9	4,5	-	-	-
Trusler	10	11	21	-	-

Innen persontransport utføres arbeidsoppgaver som krever ulike arbeidsstillinger og gjentagende bevegelser. Når belastningene blir for høye eller bevegelsene for ensidige og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan det føre til ulike helseplager.

Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer innen persontransport

- 49 prosent oppgir at de er utsatt for gjentagende arm-håndbevegelser
- 36 prosent oppgir at de daglig må løfte gjenstander/personer som veier mer enn 20 kg

Tabell 50. Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettlager, etter yrke

	Persontransport, Alle	Bussjåfør	Konduktør eller togvert	Lokfører	Administrativt og teknisk personell
Gjentagende arm-/håndbevegelser	49	54	11	61	28
Stående arbeid	7,0	0,7	72	0	14
Hender over skulderhøyde	12	12	8,5	0	16
Hodet bøyd framover	14	11	30	9,3	35
Arbeid på huk/knær	6,3	6,3	-	0	12
Tunge løft /daglig)	36	31	89	28	33
Ubekvemme løft	8,4	7,2	23	-	14

-Sensur

Språk

Blant 909 deltakere var det 34 prosent som hadde liten eller ingen mulighet til å snakke med kollegaer på jobben. Det var 7,3 prosent som oppga at det aktive jobbspråket var et annet språk enn norsk, henholdsvis 4,1 prosent engelsk og 3,2 prosent annet. Det var totalt 151 (17 %) personer som oppga et annet morsmål enn norsk. Blant deltakere med et annet morsmål enn norsk var det 32 deltakere (21 %) som vurderte egne norsksferdigheter som middels til dårlig.

Arbeidshelse og fravær

Arbeidsrelaterte helseplager er plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. Av diagnosene som fører til legemeldt sykefravær er 60 prosent knyttet til muskel- og skjelett og psykisk helse.

Arbeidsrelatert helseplager innen persontransport

- 43 og 42 prosent opplever ukentlig at de er henholdsvis psykisk utmattet eller fysisk utmattet etter jobb
- 43 prosent rapporter arbeidsrelaterte smerter knyttet til nakke/skulder
- 41 prosent rapporterer arbeidsrelaterte smerter knyttet til korsrygg
- 30 prosent rapporterer arbeidsrelaterte søvnvansker i løpet av en måned
- 15 prosent rapporterer symptomer på betydelige arbeidsrelaterte psykiske plager i løpet av en måned

Tabell 51. Andel (%) som rapporter helseplager og andel (%) som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Persontransport, Alle	Bussjåfør	Konduktør eller togvert	Lokfører	Administrativt og teknisk personell
Psykisk utmattet etter jobb	43	46	25	24	41
Fysisk utmattet etter jobb	42	45	25	13	45
Nakke- og skuldersmerter	69	71	66	52	57
.... arbeidsrelaterte plager	43	46	28	22	33
Korsryggplager	70	72	65	56	57
.... arbeidsrelaterte plager	41	44	34	28	29
Bensmerter	64	65	68	59	55
.... arbeidsrelaterte plager	36	38	48	15	22
Armsmerter	48	50	42	35	43
.... arbeidsrelaterte plager	27	30	16	11	14
Søvnvansker	54	53	61	57	52
.... arbeidsrelaterte plager	30	28	44	37	29
Hodepine	42	42	35	33	45
.... arbeidsrelaterte plager	22	24	13	15	22
Psykiske plager (HSCL)	19	21	9,9	9,3	16
.... arbeidsrelaterte plager	15	17	5,6	3,7	10

Hvor mye av sykefraværet som kan knyttes til arbeidet, er vanskelig å estimere, og det foreligger ikke registerbaserte data på arbeidsrelatert sykefravær. I kartleggingen har vi forsøkt å kartlegge hvor stor del av sykefraværet som kan skyldes arbeidsrelaterte forhold. Når vi ser på arbeidsrelatert sykefravær fordelt på ulike yrkesgrupper, kan vi få en indikasjon på forebyggingspotensialet.

Arbeidsrelatert fravær (selvrapportert) innen persontransport

- 11 prosent oppgir å ha hatt ett arbeidsrelatert fravær siste året. Dette utgjorde 46 prosent av det selvrapporterte fraværet med varighet over 14 dager.
- 48 prosent av de med sykefravær hadde en samtale med leder om behov for tilrettelegging.
- 2,5 prosent opplevde en arbeidsskade siste året som førte til sykefravær.

Tabell 52. Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Persontransport, Alle	Bussjåfør	Konduktør eller togvert	Lokfører	Administrativt og teknisk personell
Sykefravær >14 dager	23	24	28	15	17
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	11	12	5,6	5,6	3,4
Samtale med leder om tilrettelegging	48	49	40	75	30
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	2,5	2,3	-	7,4	-
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	3,4	3,0	-	7,4	-

-Sensur

Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid

I kartleggingen inkluderte vi enkelte spørsmål for å undersøke de ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet.

Partssamarbeid og arbeidsmiljøarbeid

- 72 prosent opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- 72 prosent opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben
- 42 prosent opplever at samarbeidet mellom ledelse og ansatte representanter er godt

Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass.

Tabell 53. Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass

	Verneombud (n=91)	Tillitsvalgt (n=191)
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	41	34
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	47	36
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	45	41
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	53	45
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	47	42



BYGG OG ANLEGG

BYGG OG ANLEGG

Om lag ni av ti ansatte i bygg og anlegg opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer. Før iverksettelsen av bransjeprogrammet viser arbeidsmiljøkartleggingen at arbeidsmiljøet i bygg og anleggsnæringen kjennetegnes i særlig grad av mekaniske arbeidsmiljøfaktorer knyttet til tunge løft ofte i kombinasjon med ubekvemme arbeidsstillinger, samt arbeid med armene hevet over skulderhøyde. Mange utsettes også for sterk støy og hånd-arm vibrasjon i manuelle bygg- og anleggsyrker. Arbeidsmiljøkartleggingen viser at totalt 12 prosent oppgir å ha hatt minst ett fravær med varighet over 14 dager siste året. Denne andelen er høyere i manuelle yrker enn i administrative yrker, henholdsvis 21 og 6 prosent. Totalt oppgir 46 prosent av alle med oppgitt sykefravær at dette er helt eller delvis forårsaket av helseplager som skyldes jobben. I alt 73 prosent opplever det lokale partsamarbeidet mellom ledelse og ansatte som godt.

Den web-baserte kartleggingen innen bygg og anleggsbransjen ble gjennomført i perioden mai 2021 – september 2021. Pr september 2021, rekrutteres fortsatt virksomheter inn i kartleggingen, men de vil ikke inngå i resultatene av rapport 1 (men tas med i rapport 2). I alt 109 ansatte inngår i datagrunnlaget (noe som tilsvarer 18 % av de inviterte). Utvalget består av 89 prosent menn og 11 prosent kvinner. Personer i alderen 45-54 (30,7 %) og 55-66 (26,8 %) år utgjorde hoveddelen av respondentene. De aller fleste hadde fast stilling (97 %) og var i fulltidsarbeid (98%). I gjennomsnitt hadde deltakerne arbeidet 9 år i nåværende stilling. Om lag 40 prosent oppgav at de hadde en type manuelt bygg- og anleggsyrke (byggningsarbeider, elektriker, forskalingssnakker, maskinfører) (n = 43) og 60 prosent oppga kontor/administrativt yrke.

Tabell 54. Antall respondenter innen bygg og anlegg etter yrkesgruppe

	Bygg og anlegg, Alle	Manuelle bygge- og anleggsyrker	Administrasjon eller annet
Yrkesgrupper	109	43	66

Totalt 25 prosent jobber skift/turnus eller en annen arbeidstidsordning enn dagtid. Kartleggingen er gjennomført for å identifisere arbeidsmiljø- og helseindikatorer som gir en tilstandsbeskrivelse for arbeidsmiljøtilstanden i de uvalgte virksomhetene før arbeidsmiljøetsatsingen, IA-bransjeprogrammet og de lokale tiltakene blir satt i gang.

Arbeidsmiljø

En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges og dette er også hovedfokuset i denne rapporten. I flere studier har man også snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer. Vi vet at det å trives med jobben betyr mye for hvor tilfredse vi er med livet mer generelt og forskning viser også en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss psykisk og somatisk sykdom. Et godt sosialt samarbeidsklima på arbeidsplassen er en faktor som er vist å henge samme med ett lavere sykefravær.

Jobbmotivasjon og samarbeidsklima

- Over 90 prosent opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer
- 76 prosent opplever at de ofte kan snakke med nærmeste leder dersom det oppstår problemer i jobben
- Henholdsvis 86 og 76 prosent er fornøyd med kvaliteten og mengden arbeid de får gjort.

Tabell 55. Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter yrke

	Bygg og anlegg, Alle	Manuelle bygge- og anleggsyrker	Administrasjon eller annet
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	82	77	85
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	95	93	97
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	79	79	79
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	76	72	79
Er (ofte) motivert og engasjert	76	72	79
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	86	91	83
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	76	84	71

Det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet favner vidt og omfatter ulike dimensjoner som handler om arbeidets organisering, arbeidsinnhold og de sosiale relasjonene på arbeidsplassen, og som påvirker de ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse.

Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i bygg og anlegg

- 46 prosent av ansatte som jobber innen administrasjon eller andre yrker rapporterer om omorganisering
- 28 prosent av ansatte i manuelle bygge- og anleggsyrker rapporterer om jobbusikkerhet
- 12 prosent av ansatte i manuelle bygge- og anleggsyrker rapporterer lav lederstøtte
- 33 prosent av ansatte i manuelle bygge- og anleggsyrker opplever ubalanse mellom innsats og belønning
- 3,8 prosent totalt i opplever plaging erting fra leder.

Tabell 56. Andel (%) som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter yrke

	Bygg og anlegg, Alle	Manuelle bygge- og anleggsyrker	Administrasjon eller annet
Organisatoriske endringer			
Planlagt omorganisering	12	14	11
Omorganisering (siste tre år)	38	26	46
Jobbusikkerhet	18	28	12
Krav og selvbestemmelse i jobben			
Lav jobbkontroll	12	12	12
Høye krav og lav kontroll	7,3	4,7	9,1
Rollekonflikt	13	14	12
Opplevd ubalanse mellom innsats og belønning	24	33	18
Sosiale relasjoner			
Lav lederstøtte	9,2	12	7,6
Lav kollegastøtte	-	-	-
Plaging/erting fra leder	3,8	-	-
Plaging/erting fra kollegaer	-	-	-
Plaging/erting utenforstående	-	-	-
Uønsket seksuell oppmerksomhet	-	-	-
Vold (totalt)	-	-	-
Trusler	-	-	-

- Sensur

I bygg- og anleggsbransjen utføres arbeidsoppgaver som krever ulike arbeidsstillinger, bevegelse og aktivitet, noe som kan være positivt, men når belastningene blir for høye eller bevegelsene for ensidige og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan det føre til ulike helseplager.

Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer i manuelle bygge- og anleggsyrker

- 86 prosent oppgir at de daglig må løfte gjenstander som veier mer enn 20 kg
- 58 prosent oppgir at de må løfte i ubekvemme stillinger
- 51 prosent oppgir at de jobber med hendene over skulderhøyde

Tabell 57. Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter yrke

	Bygg og anlegg, Alle	Manuelle bygge- og anleggsyrker	Administrasjon eller annet
Gjentagende arm-/håndbevegelser	24	21	26
Stående arbeid	23	37	14
Hender over skulderhøyde	25	51	7,6
Hodet bøyd framover	53	74	39
Arbeid på huk/knær	28	58	9
Tunge løft /daglig	53	86	32
Ubekvemme løft	30	58	12

I bygg- og anleggsvirksomheter utføres arbeid med maskiner eller verktøy som både skaper sterk støy og vibrasjoner som kan gi opphav til henholdsvis støyskader og hånd-arm vibrasjonssyndrom. I en arbeidsprosess kan det spres støv, røyk, gass og damp som inneholder helseskadelige stoffer og som kan gi opphav til helseplager på kort og lang sikt.

Fysiske og kjemiske arbeidsmiljøfaktorer i manuelle bygge- og anleggsyrker

- 42 prosent av ansatte i manuelle yrker oppgir at de daglig utsettes for sterk støy
- 58 prosent av ansatte i manuelle yrker oppgir at de daglig utsettes for hånd-arm vibrasjon
- 58 prosent av ansatte i manuelle yrker oppgir at de daglig utsettes for eksos fra maskiner/kjøretøy eller røyk fra forbrenning

Tabell 58. Andel (%) som oppgir at de utsetets for røyk/eksos, sterk støy og hånd-armvibrasjon, etter yrke

	Bygg og anlegg, Alle	Manuelle bygge- og anleggsyrker	Administrasjon eller annet
Røyk/eksos	18	30	11
Sterk støy	21	42	7,6
... Sterk støy reduserer samarbeidet	-		
Sterk støy reduserer sikkerheten	-		
Hånd-arm vibrasjon	31	58	14

-Sensur

Arbeidsrelatert helse og fravær

Omfatter plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. De står også for majoriteten av sykefraværet.

Arbeidsrelatert helseplager i manuelle bygge- og anleggsyrker

- 70 prosent av ansatte i manuelle bygge- og anleggsyrker oppgir at de ukentlig er fysiske utmattet etter jobb
- 40 og 50 prosent av ansatte i manuelle bygge- og anleggsyrker rapporterer arbeidsrelaterte smerter knyttet til henholdsvis nakke/skulder og rygg i løpet av en måned
- 20 prosent totalt rapporterer arbeidsrelaterte søvnvansker i løpet av en måned
- 9,2 prosent totalt rapporterer symptomer på betydelige arbeidsrelaterte psykiske plager i løpet av en måned

Tabell 59. Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Bygg og anlegg, Alle	Manuelle bygge- og anleggsyrker	Administrasjon eller annet
Psykisk utmattet etter jobb	40	35	44
Fysisk utmattet etter jobb	49	70	35
Nakke- og skuldersmerter	65	70	62
.... arbeidsrelaterte plager	28	40	21
Korsryggplager	62	72	55
.... arbeidsrelaterte plager	25	51	8
Bensmerter	61	79	49
.... arbeidsrelaterte plager	28	56	9,1
Armsmerter	57	72	47
.... arbeidsrelaterte plager	28	47	17
Søvnvansker	48	49	47
.... arbeidsrelaterte plager	20	21	20
Hodepine	41	40	42
.... arbeidsrelaterte plager	12	7,0	15
Psykiske plager (HSCL)	15	12	17
.... arbeidsrelaterte plager	9,2	-	9,2

-Sensur

Arbeidsrelatert fravær (selvrapportert) i bygg og anlegg

- Totalt 5,5 prosent blant ansatte i bygge- og anleggsnæringen oppgir å ha hatt ett arbeidsrelatert fravær. Dette utgjør 45 % av det selvrapporterte fraværet med varighet over 14 dager.
- I alt 54 prosent rapporterer at de hadde en samtale med leder om behov for tilrettelegging i forbindelse med sykefraværet.

Tabell 60. Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter yrke

	Bygg og anlegg, Alle	Manuelle bygge- og anleggsyrker	Administrasjon eller annet
Sykefravær >14 dager	12	21	6,1
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	5,5	-	-
Samtale med leder om tilrettelegging	54	44	75
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	-	12	-
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	-	9,3	-

-Sensur

Lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeid

I kartleggingen inkluderte vi enkelte spørsmål for å undersøke de ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet.

Partssamarbeid og arbeidsmiljøarbeid

- Over 90 prosent opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- 95 prosent opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben
- Om lag 73 prosent opplever at samarbeidet mellom ledelse og ansatte representanter er godt

Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass.

Tabell 61. Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass

	Verneombud (n=10)	Tillitsvalgt (n=13)
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	60	-
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	70	31
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	60	-
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	70	-
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	60	39

-Sensur

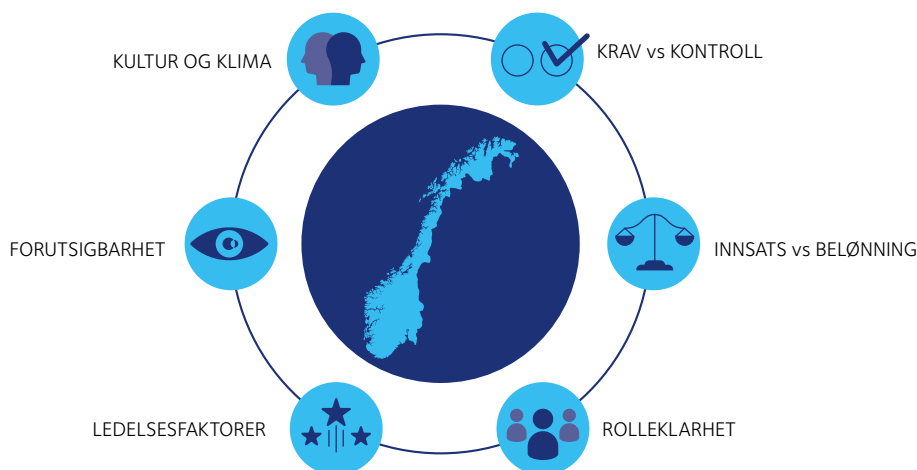


Vedlegg 1: Bransjene sett samlet

Generelle arbeidsmiljøfaktorer på tvers av bransjer

Arbeidsmiljø handler om hvordan man planlegger, organiserer og utfører arbeidet. I forskning som omhandler arbeidsmiljø og helse er man opptatt av å måle mange og ulike faktorer som utgjør forholdene for arbeidstakerne på en arbeidsplass, og som påvirker dem som jobber der på ulike måter. En omfattende forskningslitteratur viser at ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer har betydning for muskel- og skjelettplager og psykiske helseplager. I 2019 utgjorde disse to diagnosegruppene 63 prosent av det legemeldte sykefraværet med varighet over 16 dager, og slike diagnoser medfører ofte langvarige sykefravær¹. Enkelte av disse psykososiale arbeidsmiljøfaktorene er av betydning for alle arbeidsplasser i Norge, på tvers av både bransjer og yrker (vedlegg, Fig. 1).

Vedlegg, Figur 1. Arbeidsmiljøforhold som er av betydning på alle arbeidsplasser



Vedlegg, Tabell 1. Andel (%) sysselsatte som oppgir ulike arbeidsmiljøforhold

	Høye krav/ lav kontroll	Høy grad av rollekonflikter	Lav leder- støtte	Innsats- belønning- ubalanse	Godt samarbeids- klima	Forutsigbarhet
Alle	21	13	19	40	86	74
Sykehus	44	19	28	56	82	71
Barnehage	20	12	8,6	43	91	85
Sykehjem	24	15	21	46	87	75
Næringsmiddelindustri	24	18	23	38	77	73
Leverandørindustri	11	13	14	37	89	70
Forpleining (olje og gass)	17	6,0	14	13	91	78
Persontransport	27	27	38	63	73	58
Bygg og anlegg	7	13	9,2	24	95	73

1 Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

Generelle arbeidsmiljøforhold

- 21 prosent oppgir kombinasjonen av høye krav og lav jobbkontroll, høyest forekomst finner vi i sykehus
- 13 prosent rapporterer høy grad av rollekonflikter i jobben, høyest forekomst finner vi blant sysselsatte innen persontransport og sykehus
- Totalt 86 prosent rapporterer om et godt samarbeidsklima på arbeidsplassen, høyest andel blant sysselsatte innen bygg og anlegg
- Nær 74 prosent oppgir høy grad av forutsigbarhet i jobben, det vil si at man blir informert om endringer i god tid. Høyest andel finner vi blant barnehageansatte

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid i bransjene

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid viser til den totale innsatsen i samfunnet, fra myndighetsnivå til virksomhetsnivå, for å skape et godt arbeidsmiljø.

SINTEF har på oppdrag fra Arbeids og sosialdepartementet gjennomført en studie for å belyse hvordan partsamarbeidet i norsk arbeidsliv kan bidra til et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid². Forfatterne konkluderer med at et velfungerende partssamarbeid på arbeidsplassen er sentralt i det forebyggende arbeidet fordi det bidrar til at tiltak iverksettes og at ansatte involveres og tar ansvar for eget arbeidsmiljø. Videre lister de opp flere faktorer som er viktig for å lykkes med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet: kompetente verneombud og tillitsvalgte, kontinuitet i rollene, regelmessige formelle og uformelle møter mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombud, samt synlige tillitsvalgte og verneombud som har tilstrekkelig tid til å utøve sine verv. Forskning indikerer at det er et betydelig potensial for å redusere sykefraværet. Dette potensialet ligger blant annet på hver enkelt arbeidsplass i form av det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Primærforebyggende tiltak er aktiviteter som iverksettes for å forhindre arbeidsrelaterte risikoforhold og dermed at arbeidsrelatert sykefravær og uførhet oppstår. Systematisk kartlegging og identifisering av mulige risikofaktorer i arbeidsmiljøet er første steg for å kunne utvikle tiltak og finne fram til måter å organisere arbeidet på som fjerner eller minimerer risikoen helseplager og sykefravær. For å kunne arbeide systematisk for å nå målene i IA-avtalen er hovedorganisasjonene og myndighetene avhengige av at ledere, tillitsvalgte og verneombudene på virksomhetsnivået settes i stand til målrettet arbeid.

Vedlegg, Tabell 2. Andel (%) sysselsatte som vurderer partssamarbeidet som godt og at ledelsen har fokus på HMS

	Godt partssamarbeid på arbeidsplassen	Ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø/helse/sikkerhet
Alle	63	91
Sykehus	49	85
Barnehage	76	96
Sykehjem	63	91
Næringsmiddelindustri	56	89
Leverandørindustri	64	96
Forpleining (olje og gass)	73	96
Persontransport	42	72
Bygg og anlegg	73	98

² [rapport-partssamarbeid-og-forebyggende-arbeidsmiljo-2018.pdf \(sintef.no\)](#)

Vedlegg 2: Spørreskjema benyttet i arbeidsmiljøkartleggingen

Side 1

alder	Bakgrunnsopplysninger Hva er din alder?
+ range:"	
17-24	<input type="radio"/> 1
25-34	<input type="radio"/> 2
35-44	<input type="radio"/> 3
45-54	<input type="radio"/> 4
55-66	<input type="radio"/> 5
67-75	<input type="radio"/> 6

kjonn	Er du...?
+ range:"	
Mann	<input type="radio"/> 1
Kvinne	<input type="radio"/> 2

bransje	Hvilken bransje jobber du i?
+ range:"	
Sykehus	<input type="radio"/> 1
Sykehjem	<input type="radio"/> 2
Barnehage	<input type="radio"/> 3
Bygg og anlegg	<input type="radio"/> 4
Leverandøri industrien	<input type="radio"/> 5
Forpleining i olje og gass næringen	<input type="radio"/> 6
Næringsmiddelindustri	<input type="radio"/> 7
Persontransport	<input type="radio"/> 8

sykehus	Hvilket yrke har du?
+ filter:bransje.a=1	
+ range:"	
Sykepleier	<input type="radio"/> 1
Lege	<input type="radio"/> 2
Psykolog	<input type="radio"/> 3
Helsefagarbeider/ hjelpeleier/barnepleier	<input type="radio"/> 4
Ergo/fysio/radiograf/ vernepleier/miljøterapeut	<input type="radio"/> 5
Ambulans personell og AMK	<input type="radio"/> 6
Renhold/kjøkken/portør	<input type="radio"/> 7
Lab personell	<input type="radio"/> 8

sykehus	Hvilket yrke har du?
Administrativt personell	<input type="radio"/> 9
Teknisk personell	<input type="radio"/> 10
Leder	<input type="radio"/> 11
Annet	<input type="radio"/> 12

sykehjem	Hvilket yrke har du?
+ filter:bransje.a=2	
+ range:"	
Sykepleier	<input type="radio"/> 1
Lege	<input type="radio"/> 2
Helsefagarbeider/ pleieassistent	<input type="radio"/> 3
Ergo/ fysioterapeut/ psykolog	<input type="radio"/> 4
Vernepleier	<input type="radio"/> 5
Renhold/kjøkken	<input type="radio"/> 6
Administrativt personell	<input type="radio"/> 7
Teknisk personell	<input type="radio"/> 8
Annet	<input type="radio"/> 9

barnehage	Hvilket yrke har du?
+ filter:bransje.a=3	
+ range:"	
Styrer	<input type="radio"/> 1
Pedagogisk leder/barnehagelærer	<input type="radio"/> 2
Barne- og ungdomsarbeider	<input type="radio"/> 3
Assistent	<input type="radio"/> 4
Annet	<input type="radio"/> 5

bygg_anlegg	Hva slags virksomhet?
+ filter:bransje.a=4	
+ range:"	
Byggevirksomhet	<input type="radio"/> 1
Anleggsvirksomhet	<input type="radio"/> 2

bygg	Hvilket yrke har du?
+ filter:bransje.a=4	
+ range:"	
Bygningsarbeider (murer, tømrer, snekker etc.)	<input type="radio"/> 1
Bygnings tekniske arbeider (rørlegger, flislegger, stillasmonter etc.)	<input type="radio"/> 2

Side 2

bygg	Hvilket yrke har du?
Maier	<input type="radio"/> 3
Betongarbeider	<input type="radio"/> 4
Mekaniker/repasertør (anleggsmaskin- og industrimekaniker)	<input type="radio"/> 5
Elektrikere	<input type="radio"/> 6
Skogrydder	<input type="radio"/> 7
Energimontør	<input type="radio"/> 8
Fjell- og bergverksarbeider	<input type="radio"/> 9
Maskinfører	<input type="radio"/> 10
Bergborer/Sprengere	<input type="radio"/> 11
Jernbånder/forskalingssnekker	<input type="radio"/> 12
Asfalt og vedlikehold	<input type="radio"/> 13
Administrativt personell	<input type="radio"/> 14
Annet	<input type="radio"/> 15

leverandøri striden	Hvilket yrke har du?
+ filter:bransje.a=5	
+ range:"	
Ingeniør (maskiningeniør, petroleums ingeniør etc.)	<input type="radio"/> 1
Sivilingeniør (materiale teknologi, prosess teknologi etc.)	<input type="radio"/> 2
Metall/maskinarbeider (støpere, riggere etc.)	<input type="radio"/> 3
Stillasbygger	<input type="radio"/> 4
Overflatebehandler	<input type="radio"/> 5
Isolater	<input type="radio"/> 6
Tilkomsteknikker	<input type="radio"/> 7
Industrimekaniker	<input type="radio"/> 8
Elektrikere	<input type="radio"/> 9
Kranfører	<input type="radio"/> 10
Administrativt personell	<input type="radio"/> 11
Geolog	<input type="radio"/> 12
Matematiker	<input type="radio"/> 13
Annet	<input type="radio"/> 14

forpleining_og	Hvilket yrke har du?
+ filter:bransje.a=6	
+ range:"	

forpleining_og	Hvilket yrke har du?
Kokk, kjøkkenassistent	<input type="radio"/> 1
Renholder	<input type="radio"/> 2
Forpleiningsjef	<input type="radio"/> 3
Renholdsleder	<input type="radio"/> 4
Kjøkkensjef	<input type="radio"/> 5
Annet	<input type="radio"/> 6

Næringsmidde industri	Hvilket yrke har du?
+ filter:bransje.a=7	
+ range:"	
Produksjonsarbeider/operatør	<input type="radio"/> 1
Labmedarbeider	<input type="radio"/> 2
Ekspedisjon/lager	<input type="radio"/> 3
Administrativt personell	<input type="radio"/> 4
Teknisk personell (mekaniker etc.)	<input type="radio"/> 5

persontranspo rt	Hvilket yrke har du?
+ filter:bransje.a=8	
+ range:"	
Bussjåfør	<input type="radio"/> 1
Konduktør eller logvert	<input type="radio"/> 2
Lokfører	<input type="radio"/> 3
Fører trikk, T-bane, bybane	<input type="radio"/> 4
Administrativt personell	<input type="radio"/> 5
Teknisk personell	<input type="radio"/> 6
Annet	<input type="radio"/> 7

corona1	Har du vært permittert i forbindelse med korona-pandemien
+ range:"	
Ja	<input type="radio"/> 1
Nei	<input type="radio"/> 2
Delvis	<input type="radio"/> 3

corona2	Korona-pandemien Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:
+ range:"	

corona2	Korona-pandemien Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>I stor grad</th> <th>Ja, i noen grad</th> <th>Nei, i liten eller ingen grad</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Har korona pandemien hatt konsekvenser for din arbeidshverdag de siste måneder?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Har korona-pandemien hatt konsekvenser for arbeidssituasjonen og arbeidsoppgavene dine de siste ukene?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Har korona-pandemien ført til at du vært bekymret for koronasmitte i forbindelse med jobben din?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		I stor grad	Ja, i noen grad	Nei, i liten eller ingen grad		Har korona pandemien hatt konsekvenser for din arbeidshverdag de siste måneder?	1	2	3	1	Har korona-pandemien hatt konsekvenser for arbeidssituasjonen og arbeidsoppgavene dine de siste ukene?	0	0	0	2	Har korona-pandemien ført til at du vært bekymret for koronasmitte i forbindelse med jobben din?	0	0	0	3
	I stor grad	Ja, i noen grad	Nei, i liten eller ingen grad																		
Har korona pandemien hatt konsekvenser for din arbeidshverdag de siste måneder?	1	2	3	1																	
Har korona-pandemien hatt konsekvenser for arbeidssituasjonen og arbeidsoppgavene dine de siste ukene?	0	0	0	2																	
Har korona-pandemien ført til at du vært bekymret for koronasmitte i forbindelse med jobben din?	0	0	0	3																	
q5	Er du fast eller midlertidig ansatt?																				
• range:*																					
Fast	0 1																				
Midlertidig	0 2																				
q5b	Er du på innleie fra bemanningsforetak?																				
• filter: !bransje.a=4,5,6																					
• range:*																					
Ja	0 1																				
Nei	0 2																				
q5c	Har du personalansvar?																				
• range:*																					
Ja	0 1																				
Nei	0 2																				
q6	Hvor lenge har du arbeidet i din nåværende stilling? (Rundt av til nærmeste år. Hvis mindre enn ett år, skriv 1)																				
• range: 1-75	<input type="text"/> <input type="text"/> 1																				
q7	Jobber du fulltid eller deltid?																				
• range:*																					
Fulltid	0 1																				
Deltid	0 2																				
q8	Hva er din avtalte arbeidstid i timer pr. uke? (Regn ikke med overtid eller ekstrarbeid) Skriv i hele tall																				
• filter: !bransje.a=6																					
• range: 0-40	<input type="text"/> <input type="text"/> 1																				

q9	Hender det at du må jobbe overtid / ut over din vanlige arbeidstid?
• range:*	
Daglig	0 1
Et par dager i uka	0 2
En dag i uka	0 3
Et par dager i måneden	0 4
Sjeldnere eller ikke i det hele tatt	0 5
q10	Hvilken avtalt arbeidstidsordning har du i din jobb?
• range:*	
Dagarbeid mellom kl 0600 og 1800	0 1
Skiftturnusordning	0 2
Annent arbeidstidsordning	0 3
q11	Jobber du...?
• filter: !q10.a=2,3	
• range:*	
2-delt skift eller turnusordning (f.eks. dag og kveld eller natt).	0 1
3-delt skift eller turnusordning (f.eks. dag, kveld, og natt)	0 2
Fast nattarbeid, mellom kl 2100 og 0600	0 3
Offshore-turnus (2-4)	0 4
Annent arbeidstidsordning	0 5
q11b	Jobber du...?
• filter: !q11.a=4,5	
• range:*	
Dag/halt annenhver tur	0 1
Svingskift (1 uke dag, 2 uke natt)	0 2
Svingskift (1 uke natt, 2 uke dag)	0 3
Fast natt	0 4
Forskjøvet skift	0 5
Annent	0 6
q12	I løpet av siste 4 uker, har du hatt mindre enn 11 timer hviletid mellom arbeidsskiftene / arbeidsdagene
• range:*	
Daglig	0 1
Et par dager i uka	0 2

q12	I løpet av siste 4 uker, har du hatt mindre enn 11 timer hviletid mellom arbeidsskiftene / arbeidsdagene
En dag i uka	0 3
En til to dager i løpet av siste 4 uker	0 4
Ikke i det hele tatt	0 5
q13	Har du mulighet til å påvirke din arbeidstidsordning? (antall timer, hvilke dager, og når på døgnet du arbeider)
• range:*	
Ja, i stor grad	0 1
Ja, i noen grad	0 2
Nei, i liten eller ingen grad	0 3
q14	Hvor fornøyd er du med din nåværende arbeidstidsordning, alt tatt i betraktning?
Meget lite fornøyd	
Meget fornøyd	
nytral	
• range:*	
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
• rot:n nåværende arbeidstidsordning	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1
spraak_q1a	Arbeidsspråk Hva er ditt morsmål?
• range:*	
Norsk	0 1
Engelsk	0 2
Annent	0 3
spraak_q1b	Mener du at dine norskerfigheter er...?
• filter: !spraak_q1a.a=2,3	
• range:*	
svært gode	0 1
ganske gode	0 2
middels	0 3
ganske dårlige	0 4
svært dårlige	0 5

spraak_q1c	Hvilket språk snakker du med kollegaer på jobb (arbeidsspråk)?																																																												
• range:*																																																													
Norsk	0 1																																																												
Engelsk	0 2																																																												
Annent	0 3																																																												
spraak_q1d	Hvilket språk snakker du med kollegaer i pauser?																																																												
• range:*																																																													
Norsk	0 1																																																												
Engelsk	0 2																																																												
Annent	0 3																																																												
q15	Har du vanligvis mulighet til å snakke med kollegaer i løpet av arbeidsdagen?																																																												
• range:*																																																													
i stor grad	0 1																																																												
i noen grad	0 2																																																												
i liten grad	0 3																																																												
ikke i det hele tatt	0 4																																																												
q16	Arbeidskrav Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:																																																												
• range:*																																																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Megst sjelden eller aldri</th> <th>Nokså sjelden</th> <th>Av og til</th> <th>Nokså ofte</th> <th>Megst ofte eller alltid</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Hvor ofte har du for mye å gjøre?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe matpauser?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annenledes?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Mottar du motsbrikkende forespørsler fra to eller flere personer?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Må du utføre arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Hvor ofte må du i jobben din forholde deg til sterke følelser som for eksempel sorg, sinne, fortvilelse, oppgitthet eller tilkæmpe hos kunder.</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Megst sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Megst ofte eller alltid	Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	1	2	3	4	5	Hvor ofte har du for mye å gjøre?	0	0	0	0	0	Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe matpauser?	0	0	0	0	0	Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	0	0	0	0	0	Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annenledes?	0	0	0	0	0	Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?	0	0	0	0	0	Mottar du motsbrikkende forespørsler fra to eller flere personer?	0	0	0	0	0	Må du utføre arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	0	0	0	0	0	Hvor ofte må du i jobben din forholde deg til sterke følelser som for eksempel sorg, sinne, fortvilelse, oppgitthet eller tilkæmpe hos kunder.	0	0	0	0	0
	Megst sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Megst ofte eller alltid																																																								
Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	1	2	3	4	5																																																								
Hvor ofte har du for mye å gjøre?	0	0	0	0	0																																																								
Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe matpauser?	0	0	0	0	0																																																								
Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	0	0	0	0	0																																																								
Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annenledes?	0	0	0	0	0																																																								
Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?	0	0	0	0	0																																																								
Mottar du motsbrikkende forespørsler fra to eller flere personer?	0	0	0	0	0																																																								
Må du utføre arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	0	0	0	0	0																																																								
Hvor ofte må du i jobben din forholde deg til sterke følelser som for eksempel sorg, sinne, fortvilelse, oppgitthet eller tilkæmpe hos kunder.	0	0	0	0	0																																																								

q16	Arbeidskrav Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:
brukere, beboere, pårørende, pasienter, barn, eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass? • filter: fbransje.a=4,6,7 Hvor ofte må du i arbeidet skjule negative følelser som for eksempel sinne, irrasjon, oppgitthet eller liknende overfor kunder, brukere, beboere, pårørende, pasienter, barn, eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass? • filter: fbransje.a=4,6,7 Opplever du at jobben setter deg i følelsesmessig krevende situasjoner?	○ ○ ○ ○ ○ 10 ○ ○ ○ ○ ○ 11

q17	Lederstøtte Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:												
• range: Behandler din nærmeste leder de ansatte rettferdig og upartisk? Tar din nærmeste leder hensyn til medarbeiderens behov og synspunkter, når han eller hun treffer beslutninger? Isårr din nærmeste leder til å løse konkrete problemer i hverdagen? Får du tilbakemeldinger fra din nærmeste leder på hvordan du har utført jobben din? Blir dine arbeidsresultater vurdert av din nærmeste leder? Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i arbeidet ditt fra din nærmeste leder? Kan du snakke med din nærmeste leder, hvis du opplever problemer i jobben?	<table border="1"> <tr> <td>Meget sjelden eller aldri</td> <td>Nokså sjelden</td> <td>Av og til</td> <td>Nokså ofte</td> <td>Meget ofte eller alltid</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> </tr> </table> ○ ○ ○ ○ ○ 1 ○ ○ ○ ○ ○ 2 ○ ○ ○ ○ ○ 3 ○ ○ ○ ○ ○ 4 ○ ○ ○ ○ ○ 5 ○ ○ ○ ○ ○ 6 ○ ○ ○ ○ ○ 7	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid		1	2	3	4	5	
Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid									
1	2	3	4	5									

q18	Kollegastøtte Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:												
• range: Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskollegaer? Om du trenger det, kan du snakke med kollegaer om hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben?	<table border="1"> <tr> <td>Meget sjelden eller aldri</td> <td>Nokså sjelden</td> <td>Av og til</td> <td>Nokså ofte</td> <td>Meget ofte eller alltid</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> </tr> </table> ○ ○ ○ ○ ○ 1 ○ ○ ○ ○ ○ 2	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid		1	2	3	4	5	
Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid									
1	2	3	4	5									

q18	Kollegastøtte Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:
Er du og dine kolleger gode til å samarbeide når det oppstår problemer, som krever felles løsninger?	○ ○ ○ ○ ○ 3
Er det en følelse av samhold og tilhørighet blant deg og dine kolleger?	○ ○ ○ ○ ○ 4
Hjelper dere kollegaer som har for mye å gjøre der hvor du arbeider?	○ ○ ○ ○ ○ 5

q19	Selvbestemmelse, faglig utvikling Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:												
• range: I hvilken grad kan du påvirke mengden av arbeid som blir tilkalt deg? I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for arbeidet ditt? I hvilken grad kan du selv bestemme hverdags rutiner skal gjøre arbeidet? I hvilken grad kan du selv bestemme arbeidstempoet ditt? I hvilken grad bestemmer arbeidet ditt av stadig gjentatte arbeidsoppgaver, slik at du gjør det samme time etter time? • filter: q19.a.5=1,2 I hvilken grad er det rutining av oppgaver? I hvilken grad har du i jobben din muligheter til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring du har fått gjennom utdanning og arbeid? I hvilken grad har du i jobben din mulighet til å videreutvikle deg faglig på de områder du ønsker?	<table border="1"> <tr> <td>I svært høy grad</td> <td>I høy grad</td> <td>I noen grad</td> <td>I liten grad</td> <td>I svært liten grad</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> </tr> </table> ○ ○ ○ ○ ○ 1 ○ ○ ○ ○ ○ 2 ○ ○ ○ ○ ○ 3 ○ ○ ○ ○ ○ 4 ○ ○ ○ ○ ○ 5 ○ ○ ○ ○ ○ 6 ○ ○ ○ ○ ○ 7 ○ ○ ○ ○ ○ 8	I svært høy grad	I høy grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad		1	2	3	4	5	
I svært høy grad	I høy grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad									
1	2	3	4	5									

q20	Anerkjennelse, jobbførelse Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:												
• range: I hvilken grad opplever du at du får den respekt og anerkjennelse du fortjener på jobben? I hvilken grad opplever du at størrelsen på lønnen er i riktig forhold til din innsats og prestasjon på jobben?	<table border="1"> <tr> <td>I svært høy grad</td> <td>I høy grad</td> <td>I noen grad</td> <td>I liten grad</td> <td>I svært liten grad</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> </tr> </table> ○ ○ ○ ○ ○ 1 ○ ○ ○ ○ ○ 2	I svært høy grad	I høy grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad		1	2	3	4	5	
I svært høy grad	I høy grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad									
1	2	3	4	5									

q20	Anerkjennelse, jobbførelse Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:
Får du i virksomheten du jobber informasjon om viktige beslutninger og endringer og fremtidsplaner i god tid? Blir du informert i god tid om endringer som påvirker ditt arbeid/dine arbeidsoppgaver? Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører? Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort? Hvor ofte feler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?	○ ○ ○ ○ ○ 3 ○ ○ ○ ○ ○ 4 ○ ○ ○ ○ ○ 5 ○ ○ ○ ○ ○ 6 ○ ○ ○ ○ ○ 7

q21	Omstillinger og endringer Har virksomheten der du nå arbeider gjennomført nedbemanning i løpet av de tre siste årene?
• range: Ja, i egen avdeling Ja, i andre avdelinger i virksomheten Nei	○ 1 ○ 2 ○ 3

q21a	Har virksomheten gjennomført omorganiseringer (som ny eier, oppbemanning, ny anbudsrunde) som har berørt din arbeidssituasjon i løpet av de tre siste årene?
• range: Ja, i egen avdeling Ja, i andre avdelinger i virksomheten Nei	○ 1 ○ 2 ○ 3

q22	Siden det det er blitt gjennomført større endringer på din arbeidsplass, skal du i de følgende spørsmål tenke på hvordan endringene er blitt håndtert. Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:
• filter: q21.a=1,2; q21a.a=1,2 • range: Helt uenig Delvis uenig Både/og Delvis enig Helt enig Ikke aktuelt 1 2 3 4 5 6 Jeg fikk informasjon om beslutninger, endringer og fremtidsplaner i god tid? Jeg har hatt anledning til å snakke med min nærmeste leder om hvilke	○ ○ ○ ○ ○ 1 ○ ○ ○ ○ ○ 2

q22	Siden det det er blitt gjennomført større endringer på din arbeidsplass, skal du i de følgende spørsmål tenke på hvordan endringene er blitt håndtert. Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:
Konsekvenser endringene får for meg? Mine ønsker og innspill har blitt tatt hensyn til i planleggingen og gjennomføringen av endringene? Jeg har fått nødvendig opplæring i forbindelse med til nye arbeidsoppgaver og roller?	○ ○ ○ ○ ○ 3 ○ ○ ○ ○ ○ 4

q23	Er det planlagt eller sannsynlig at det vil bli gjennomført en større endring (som omorganisering, nedbemanning, anbudsrunde) i virksomheten som vil påvirke din arbeidssituasjon i løpet av nærmeste år?
• range: Ja Nei Vet ikke	○ 1 ○ 2 ○ 3

q23a	Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt i løpet av de nærmeste 3 årene?
• range: Ja, på grunn av nedleggning Ja, på grunn av innskrenking Ja, på grunn av egen helse/tilstand/helsekrev i jobben Ja, av andre årsaker Nei	○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

q24	Plaging eller ubehagelig erting Vi minner om at alle som deltar i undersøkelsen vil være anonyme. Vi samler ikke inn opplysninger om vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson. Resultatene vil bli presentert for hele bransjen sett under ett. Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av kollegaer?
• range: Ja, en eller flere ganger i uka Ja, en eller flere ganger i måneden Nei Vil ikke svare	○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4

q25	Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede?
• range:*	
Ja, en eller flere ganger i uka	<input type="radio"/> 1
Ja, en eller flere ganger i måneden	<input type="radio"/> 2
Nei	<input type="radio"/> 3
Vil ikke svare	<input type="radio"/> 4
q26	Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass (fra kunder, brukere, beboere, pårørende, pasienter, barn)?
• filter:(bransje.a=7) • range:*	
Ja, en eller flere ganger i uka	<input type="radio"/> 1
Ja, en eller flere ganger i måneden	<input type="radio"/> 2
Nei	<input type="radio"/> 3
Vil ikke svare	<input type="radio"/> 4
q27	Uønsket seksuelle oppmerksomhet Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass?
• range:*	
Ja, en eller flere ganger i uka	<input type="radio"/> 1
Ja, en eller flere ganger i måneden	<input type="radio"/> 2
Nei	<input type="radio"/> 3
Vil ikke svare	<input type="radio"/> 4
q27b	Ble du utsatt for dette fra ... Flere svar mulig
• filter:q27.a=1;2 • range:*	
En overordnet på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/> 1
En kollega på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/> 2
Andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass - kunder, brukere, beboere, pårørende, pasienter, barn	<input type="checkbox"/> 3
• exclusive:yes Vil ikke svare	<input type="radio"/> 4
q28	Trusler eller vold Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trussel på arbeidsplassen som var så alvorlig at du ble redd?
• range:*	

q28	Trusler eller vold Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trussel på arbeidsplassen som var så alvorlig at du ble redd?
Ja	<input type="radio"/> 1
Nei	<input type="radio"/> 2
Vil ikke svare	<input type="radio"/> 3
q28b	Ble truslene fremsatt av ... Flere svar mulig
• filter:q28.a=1 • range:*	
En overordnet på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/> 1
En kollega på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/> 2
Andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass - kunder, brukere, beboere, pårørende, pasienter, barn	<input type="checkbox"/> 3
• exclusive:yes Vil ikke svare	<input type="radio"/> 4
q28c	Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold på arbeidsplassen som førte til synlige merker eller kroppsskader?
• range:*	
Ja	<input type="radio"/> 1
Nei	<input type="radio"/> 2
Vil ikke svare	<input type="radio"/> 3
q29	Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold på arbeidsplassen som førte til synlige merker eller kroppsskader?
• range:*	
Ja	<input type="radio"/> 1
Nei	<input type="radio"/> 2
Vil ikke svare	<input type="radio"/> 3
q29b	Ble volden utført av ... Flere svar mulig
• filter:q29.a=1 • range:*	
En overordnet på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/> 1
En kollega på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/> 2
Kunder, brukere, beboere, pårørende, pasienter, barn eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 3
• exclusive:yes Vil ikke svare	<input type="radio"/> 4

q30	Arbeidsstillinger Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du...
• range:*	
	Aldri Svært liten del av tiden Ca. 1/4 av tiden Halvparten av tiden Ca. 3/4 av tiden eller mer
Sitter på huk eller står på knærne når du arbeider?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Arbeider stående?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Arbeider med hodet bøyd fremover?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Løfter i ubekvemme stillinger?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Arbeider med gjentatte og ensidige hånd- eller armbøvelser?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Arbeider med hendene løftet i høyde med skuldrene eller høyere?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
q30a	Arbeidsmiljøfaktorer Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du...
• filter:(bransje.a=4,7) • range:*	
	Aldri Svært liten del av tiden Ca. 1/4 av tiden Halvparten av tiden Ca. 3/4 av tiden eller mer
Usettes for så sterk støy at man må slå innåll lveranskre og rope for å bli hørt?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Usettes for vibrasjoner fra maskiner eller verktyg du holder med hendene?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Lukter eller puster inn støv fra maskiner/kjennetøy eller røyk fra forbrønning?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
q30c	Arbeidsmiljøfaktorer Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:
• filter:(bransje.a=4,7&(q30b.a.1=3,4,5) (q30b.a.2=3,4,5) (q30b.a.3=3,4,5)) • range:*	
	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid
Bidrar sterk støy til redusert samarbeid?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Bidrar sterk støy til redusert sikkerhet?	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
q31	Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du må...
• range:*	
	Aldri 1-4 ganger 5-19 ganger Minst 20 ganger I hver dag
	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5

q31	Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du må...
Løfte noe som veier mer enn 20 kg?	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
Løfte noe som veier mer enn 10 kg?	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
q32	Alt i alt, hvor fysisk belastende opplever du at din jobb er? Vennligst svar på en skala fra 1 (ikke anstrengende i det hele tatt) til 10 (veldig anstrengende)
Ikke belastende Veldig belastende nøytral	
• range:*	
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
• rot:n fysisk belastende	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
q33	Arbeidsreise Hender det at du føler deg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag?
• range:*	
Daglig	<input type="radio"/> 1
Et par dager i uken	<input type="radio"/> 2
Ca. En gang i uken	<input type="radio"/> 3
Et par ganger i måneden	<input type="radio"/> 4
Sjeldnere eller aldri	<input type="radio"/> 5
q34	Hender det at du føler deg psykisk utmattet etter endt arbeidsdag?
• range:*	
Daglig	<input type="radio"/> 1
Et par dager i uken	<input type="radio"/> 2
Ca. en gang i uken	<input type="radio"/> 3
Et par ganger i måneden	<input type="radio"/> 4
Sjeldnere eller aldri	<input type="radio"/> 5
q35	Vi går ut i fra at din arbeidsevne på sitt beste verdsettes med 10 poeng. Hvor mange poeng vil du gi din nåværende arbeidsevne? (0 betyr at du ikke er i stand til å arbeide for øyeblikket)
Hele uten evne til å arbeide Arbeidsevne på sitt beste	
• range:*	
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

q35 Vi går ut i fra at din arbeidsevne på sitt beste verdsettes med 10 poeng. Hvor mange poeng vil du gi din nåværende arbeidsevne? (0 betyr at du ikke er i stand til å arbeide for øyeblikket)
Helt uten evne til å arbeide
Arbeidsevne på sitt beste

* rot:n arbeidsevne 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

q36 Hvordan vurderer du din egen helse sånn i sin alminnelighet? Vil du si den er...

* range:*

Svært god 1

God 2

Verken god eller dårlig 3

Dårlig 4

Svært dårlig 5

q37 Har du hatt noen av følgende plager i løpet av den siste måneden?

* range:*

	Ikke plaget	Litt plaget	En del plaget	Alvorlig plaget	
	1	2	3	4	
smarter i nakken, og/eller skuldre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
smarter i albue, underarm eller hender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Smarter i korsryggen eller nedre del av ryggen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Smarter i hofter, bein, knær eller føtter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
hodepine eller migrene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
plaget av søvnmangel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

q37b Skyldes plagene helt eller delvis din nåværende jobb?

* range:*

	Ja	Nei	Vet ikke?	
	1	2	3	
* filter:q37.a.1=2;3,4 smarter i nakken, og/eller skuldre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
* filter:q37.a.2=2;3,4 smarter i albue, underarm eller hender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
* filter:q37.a.3=2;3,4 Smarter i korsryggen eller nedre del av ryggen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
* filter:q37.a.4=2;3,4 Smarter i hofter, bein, knær eller føtter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
* filter:q37.a.5=2;3,4 hodepine eller migrene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

q37n Skyldes plagene helt eller delvis din nåværende jobb?

* filter:q37.a.0=2;3,4
plaget av søvnmangel

0 1 2 3 4 5 6

q38 Her ser du en liste over ulike plager og problemer som man av og til har. I hvilken grad har du vært plaget av disse problemene?

* range:*

	Ikke plaget	Litt plaget	Ganske mye plaget	Veldig mye plaget	
	1	2	3	4	
Nervøstet, indre uro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Stadig redd eller engstelig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Nedtrykt, tungsindig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Mye bekymret eller urolig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

q38b Skyldes plagene helt eller delvis din nåværende jobb?

* range:*

	Ja	Nei	Vet ikke?	
	1	2	3	
* filter:q38.a.1=2;3,4 Nervøstet, indre uro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
* filter:q38.a.2=2;3,4 Stadig redd eller engstelig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
* filter:q38.a.3=2;3,4 Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
* filter:q38.a.4=2;3,4 Nedtrykt, tungsindig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
* filter:q38.a.5=2;3,4 Mye bekymret eller urolig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

q39 Sykefravær og oppfølging
Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt (en eller flere) sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager?

* range:*

Ja 1

Nei 2

q39b Skyldtes (en eller flere) av disse sykefraværperiodene helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?

* filter:q39.a=1
* range:*

Ja 1

Nei 2

q39b Skyldtes (en eller flere) av disse sykefraværperiodene helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?

Vet ikke? 3

q39c Har du hatt samtaler med din nærmeste leder eller arbeidsgiver om behov for tilrettelegging i forbindelse med ditt/dine sykefravær?

* filter:q39.a=1
* range:*

Ja 1

Nei 2

q39d Har du blitt frisk før sykemeldingsperioden gikk ut under ditt/dine sykefravær?

* filter:q39.a=1&bransje.a=0
* range:*

Ja 1

Nei 2

q39e Har du da reist ut midt i en arbeidsperiode?

* filter:q39.a=1&bransje.a=0
* range:*

Ja 1

Nei 2

q40 Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt (en eller flere) sykefravær med egenmelding?

* range:*

Ja 1

Nei 2

q40b Skyldtes (en eller flere) av disse sykefraværperiodene helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?

* filter:q40.a=1
* range:*

Ja 1

Nei 2

Vet ikke? 3

q41 Har du i løpet av de siste 12 måneder vært utsatt for skader som skyldtes arbeidsulykke, og som medførte sykefravær utover ulykkesdagen?

* range:*

Ja 1

Nei 2

q41b Har du i løpet av de siste 12 måneder vært utsatt for skader som skyldtes arbeidsulykke, men som ikke førte til sykefravær utover ulykkesdagen?

* range:*

Ja 1

Nei 2

q42 Sikkerhet
Vi presenterer her noen påstander om hvordan du oppfatter at ansatte og ledere håndterer sikkerhet på arbeidsplassen. Vi vil at du skal angi om du er enig eller uenig i disse påstandene. Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:

* range:*

	Sterkt uenig	Uenig	Enig	Sterkt enig	Vet ikke?	
	1	2	3	4	5	
Jeg melder fra om arverk og hendelser som kan føre til skade eller feil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Ledelsen forviser seg om at alle mottar nødvendig informasjon om sikkerhetsrisiko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Ledelsen oppmuntrer arbeidstakere til å arbeide i henhold til sikkerhetsregler til og med når arbeidsplanen er stram	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Ledelsen involverer arbeidstakere i beslutninger som angår sikkerhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

q43 Bedriftshelsetjeneste (BHT)
Har virksomheten bedriftshelsetjeneste BHT eller arbeidsmiljøavdeling (eller knyttet til seg BHT tjenester utenfra)?

* range:*

Ja 1

Nei 2

Vet ikke 3

q44 Har du hatt kontakt med noen av dem som arbeider i bedriftshelsetjenesten siste 12 måneder?

* filter:q43.a=1
* range:*

Ja 1

Nei 2

q45	Hva dreide kontaktene seg om? Flere svar mulig			
• filter:q44.a-1 • range:*	Kartlegging av arbeidsmiljøet og utarbeiding av handlingsplaner	<input type="checkbox"/>	1	
	Organisering og tilrettelegging av ditt arbeid i forbindelse med (eller etter) sykkelmelding	<input type="checkbox"/>	2	
	Organisering og tilrettelegging av ditt arbeid ellers	<input type="checkbox"/>	3	
	Utdanning/oppklaring om arbeidsmiljø	<input type="checkbox"/>	4	
	Helseundersøkelse for spesielt utsatte grupper	<input type="checkbox"/>	5	
	Konsultasjon ved sykdom/sykkelmelding	<input type="checkbox"/>	6	
	Rutinemessig helsekontroll for alle ansatte	<input type="checkbox"/>	7	
	Annet:	<input type="checkbox"/>	Open	
q46	Kan du fritt kontakte bedriftshelsetjenesten, uten å gå gjennom leder?			
• range:*	Ja	<input type="radio"/>	1	
	Nei	<input type="radio"/>	2	
	Vet ikke	<input type="radio"/>	3	
q47	Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:			
• range:*		Ja 1	Nei 2	Vet ikke 3
	Har din virksomheten et verneombud, dvs. en som tar opp arbeidsmiljøspørsmål på vegne av alle ansatte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Finnes det en eller flere fagforeninger eller tillitsvalgte på din arbeidsplass eller i din virksomhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Har virksomheten arbeidsmiljøutvalg (AMU) eller andre utvalg som tar seg av arbeidsmiljøspørsmål?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Har du i løpet av de tre siste årene hatt et tillitsøvert i fagforeningen på din nåværende arbeidsplass?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Har du i løpet av de tre siste årene vært verneombud på din nåværende arbeidsplass?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
q48	Partssamarbeid Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:			
• range:*		I stor grad 1	I ganske stor grad 2	Verken eller 3
		I ganske liten grad 4	I liten grad 5	
• filter:q47.a.4-1	Vil du si at du som tillitsvalgt blir inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og dine medlemmer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• filter:q47.a.5-1		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q48	Partssamarbeid Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:							
	Vil du si at du som verneombud blir inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og dine medlemmer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• filter:q47.a.4-1	I hvilken grad vil du si at det på din arbeidsplass tilrettelegges for fagforeningsaktivitet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• filter:q47.a.5-1	I hvilken grad vil du si at det på din arbeidsplass tilrettelegges for verneombudsarbeid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• filter:q47.a.4=1	Vil du si at du som tillitsvalgt blir behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• filter:q47.a.5-1	Vil du si at du som verneombud blir behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Vil du si at samarbeidet mellom ledelsen og de ansatte i din virksomhet bidrar til bedre arbeidsmiljø, helse og sikkerhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
q49	At i alt, hvordan vil du vurdere samarbeidet mellom ledelsen og de ansattes representanter på din arbeidsplass?							
• range:*	Svært godt	<input type="radio"/>	1					
	Godt	<input type="radio"/>	2					
	Verken godt eller dårlig	<input type="radio"/>	3					
	Dårlig	<input type="radio"/>	4					
	Svært dårlig	<input type="radio"/>	5					
	Vet ikke/Aussikker	<input type="radio"/>	6					
q50	Opplever du at ledelsen på din arbeidsplass er opptatt av de ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet?							
• range:*	Ja, i stor grad	<input type="radio"/>	1					
	Ja, i noen grad	<input type="radio"/>	2					
	Nei, i liten eller ingen grad	<input type="radio"/>	3					

q51	Opplever du at ledelsen på din arbeidsplass er opptatt av å legge til rette for ansatte i perioder hvor man av ulike grunner (helsemessig eller private) har redusert evne eller kapasitet til å få utført jobben?			
• range:*	Ja, i stor grad	<input type="radio"/>	1	
	Ja, i noen grad	<input type="radio"/>	2	
	Nei, i liten eller ingen grad	<input type="radio"/>	3	
q51b	Kjenner du til nettstedet «Ergonomiportalen.no»?			
• filter:bransje.a=4 • range:*	Ja	<input type="radio"/>	1	
	Nei	<input type="radio"/>	2	
q51c	Har du benyttet nettstedet «Ergonomiportalen.no» i løpet av siste år?			
• filter:bransje.a=4&q51b.a=1 • range:*	Ja, i stor grad	<input type="radio"/>	1	
	Ja, i noen grad	<input type="radio"/>	2	
	Nei, i liten eller ingen grad	<input type="radio"/>	3	
q51d	Hvilken av disse infosidene/verktøyene kjenner du til?			
• range:*	En bra dag på jobb	<input type="checkbox"/>	1	
	Arbeidsmiljøhjelpen	<input type="checkbox"/>	2	
• exclusive:yes	Ingen av disse	<input type="checkbox"/>	3	
q51e	Vet du om en eller flere av disse infosidene/verktøyene har blitt benyttet for å jobbe med arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?			
• filter:q51d.a=1,2 • range:*	Ja	<input type="radio"/>	1	
	Nei	<input type="radio"/>	2	
	Vet ikke	<input type="radio"/>	3	
q51f	Gjennom hvilke kanaler ble du kjent med verktøyene?			
• filter:q51d.a=1,2 • range:*	Egen arbeidsplass	<input type="radio"/>	1	
	STAM.no	<input type="radio"/>	2	
	Arbeidstilsynet.no	<input type="radio"/>	3	

q51f	Gjennom hvilke kanaler ble du kjent med verktøyene?							
	En bra dag på jobb	<input type="radio"/>	4					
	Sosiale medier (Facebook, LinkedIn, Twitter)	<input type="radio"/>	5					
	Interesseorganisasjoner (Arbeidsgiver/arbeidstaker org.)	<input type="radio"/>	6					
	Bransjeprogrammet	<input type="radio"/>	7					
	Bedriftshelsetjenesten eller NAV arbeidslivsenetere	<input type="radio"/>	8					
	Andre kanaler	<input type="radio"/>	9					
q52	Er det i løpet av siste år gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet ved din arbeidsplassen/avdeling?							
• range:*	Ja	<input type="radio"/>	1					
	Nei	<input type="radio"/>	2					
	Vet ikke	<input type="radio"/>	3					
q53	Vennligst gi et svar for hvert spørsmål:							
• filter:q52.a=1 • range:*		I stor grad 1	Ja, i noen grad 2	Nei, i liten eller ingen grad 3	Ikke relevant 4			
	Har tiltaket bidratt til å finne frem til forbedringer for hvordan du utfører ditt arbeid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1	
	Har tiltaket bidratt til å bedre samarbeid og samhandling mellom kollegaer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2	
	Har tiltaket bidratt til å bedre samarbeid og samhandling mellom ansatte og ledelsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3	
	All i alt, har tiltaket bidratt til at arbeidet ditt er blitt mindre psykisk belastende?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4	
	All i alt, har tiltaket bidratt til at arbeidet ditt har blitt mindre fysisk belastende?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5	
q54	Kjente du til bransjeprogrammet i din bedrift før du mottok dette skjemaet?							
• range:*	Ja	<input type="radio"/>	1					
	Nei	<input type="radio"/>	2					
	Vet ikke	<input type="radio"/>	3					
kommentarer	Tusen takk for deltagelsen. Om du har noen kommentarer til denne undersøkelsen kan du skrive de her: Vennligst trykk "neste" for å lagre besvarelsen							
Nr:								Open

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Serie: STAMI-rapport
Årgang 23, nr. 2 (2022)
ISSN nr. 1502-0932

Statens arbeidsmiljøinstitutt
Postboks 5330 Majorstuen
0304 Oslo

Design: Melkeveien Designkontor AS

