

E-post: [noa@stami.no](mailto:noa@stami.no)  
Telefon: 23 19 51 00  
[www.stami.no/noa](http://www.stami.no/noa)

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

STATENS ARBEIDSMILJØINSTITUTT

# PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

DELRAPPORT

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

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

## NOA

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



Denne rapporten er skrevet av:

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

Det redaksjonelle arbeidet ble avsluttet  
10. Juni 2008

Serie: STAMI-rapport  
Årg. 9, nr. 11 (2008)  
ISSN: 1502-0932  
Dato: 10/06/2008

## PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Et blikk på psykologiske og sosiale forhold på norske arbeidsplasser: Hvem mener de kan bestemme sitt eget arbeidstempo, og hvem opplever å måtte utføre arbeidsoppgaver uten god nok opplæring? Hvordan oppleves de sosiale relasjonene? Og hvordan er forholdet mellom psykososiale forhold og yrkesaktives helseplager?

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

## FORORD

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

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

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

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

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

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

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

Juni 2008

Trygve Eklund  
direktør

## FORKORTELSER

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

**SSB:** Statistisk sentralbyrå.

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

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

## SAMMENDRAG

### Krav

- Over 40 prosent rapporterer at det er nødvendig å jobbe i et høyt tempo daglig.
- Én av tre yrkesaktive opplever å måtte utføre arbeidsoppgaver uten tilstrekkelig opplæring minst et par ganger i måneden.

### Kontroll

- Blant menn rapporterer 61 prosent at de i høy grad styrer eget arbeidstempo, men kun 45 prosent av kvinnene oppgir det samme.
- I private virksomheter opplever 56 prosent å kunne påvirke beslutninger, mens dette gjelder rundt 45 prosent blant stats- og kommuneansatte og 36 prosent blant ansatte i fylkeskommunen.

### Faglige utviklingsmuligheter

- Statlig ansatte mener de har gode muligheter for faglig videreutvikling.

### Positive sosiale relasjoner

- Mer enn én av tre eldre arbeidstakere rapporterer at de sjelden får tilbakemelding fra overordnet.
- Rundt åtte av ti yrkesaktive mener at deres leder de ansatte rettferdig og upartisk. Dette er mindre vanlig blant arbeidstakere med lav utdanning.

### Negative sosiale relasjoner

- En større andel kvinner enn menn rapporterer å være utsatt for vold og trakassering, mens forekomsten av mobbing er forholdsvis jevnt fordelt i ulike grupper fordelt på kjønn, alder, utdanning og sektor.

### Jobbusikkerhet

- 10 prosent opplever at de står i fare for å miste jobben, men her er det store forskjeller mellom yrkesgruppene.

### Samlet psykososialt arbeidsmiljø

- Yrkesaktive i en rekke yrkesgrupper innenfor helse- og servicearbeid rapporterer om en kombinasjon av krav og kontroll som tilsier at de befinner seg i en belastende arbeidssituasjon.
- «Sykepleiere», «flygere, skipsbefal, førere (buss/bane)» og «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)» er blant yrkesgruppene som rapporterer om høy belastning på flest psykososiale forhold.

## INNHOILDSFORTEGNELSE

Forord	5
Forkortelser	6
Sammendrag	7
<b>PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ I ULIKE YRKESGRUPPER</b>	<b>9</b>
<b>KRAV PÅ JOBBEN</b>	<b>12</b>
Kvantitative krav: høyt arbeidstempo	14
Kvantitative krav: stor arbeidsmengde	16
Kvantitative krav: ikke tid til å gjøre jobben skikkelig	18
Kvalitative krav: ikke tilstrekkelig opplæring	20
<b>KONTROLL</b>	<b>23</b>
Kontroll: bestemme eget arbeidstempo	25
Kontroll: bestemme tid for egne pauser	27
Kontroll: påvirke beslutninger	28
<b>FAGLIGE UTVIKLINGSMULIGHETER</b>	<b>30</b>
Faglige utviklingsmuligheter: evneutnyttelse	32
Faglige utviklingsmuligheter: faglig videreutvikling	32
<b>POSITIVE SOSIALE RELASJONER</b>	<b>34</b>
Sosial støtte	35
Tilbakemelding fra leder	36
Rettferdig ledelse	38
<b>NEGATIVE SOSIALE RELASJONER</b>	<b>40</b>
Dårlige relasjonelle forhold	41
Vold, mobbing og trakassering	44
<b>JOBBUSIKKERHET</b>	<b>47</b>
<b>SAMLET PSYKOSOSIAL BELASTNING</b>	<b>50</b>
Yrkesgruppene fordelt på fire jobbtyper	51
Høyrisikogruppen	54
Samlet psykososiale belastning	55
<b>TABELLER OG FIGURER</b>	<b>58</b>

## PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ I ULIKE YRKESGRUPPER

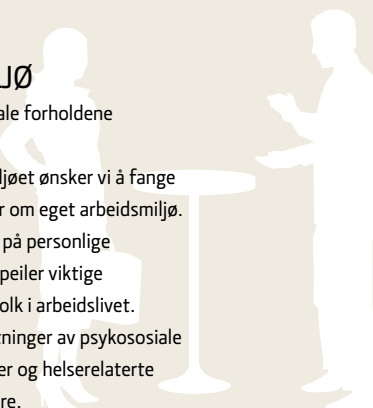
Det psykososiale arbeidsmiljøet har blitt viet stadig større oppmerksomhet de siste tiårene. Norge har på mange måter vært et foregangsland når det gjelder å ha fokus på psykososiale belastninger på jobben. Allerede på 1960- og 1970-tallet ble det satt fokus på demokratisering i arbeidslivet gjennom Samarbeidsprosjektet LO/NAF, og Einar Thorsrud fremmet tanker om at det yrkesaktive mennesket har behov utover lønn, arbeidstid og sikkerhet mot skader. Mennesker har blant annet behov for å lære noe på jobben og behov for en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt.

Slike tanker inngår i dag i det vi omtaler som det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi forstår det psykososiale arbeidsmiljøet som de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på jobben. Dette kan være forhold som virker belastende på indi-

videt, som å måtte arbeide i et høyt tempo daglig eller å være utsatt for vold eller trusler om vold. Forskning tilsier at en rekke slike forhold har betydning for helsen. Høy psykososial belastning kan blant annet øke risikoen for muskel-/skjelettlidelser og hjerteinfarkt. Men psykososialt arbeidsmiljø innebærer også mange positive forhold som at man får mulighet til å utvikle seg faglig, at man kan påvirke beslutninger, at ledere behandler de ansatte rettferdig og upartisk, og at man får sosiale støtte fra leder og kollegaer når man har behov for det. Slike forhold er gunstige for både arbeidsgivere og arbeidstakere da de kan bidra til jobbtilfredshet, motivasjon, læring og produktivitet. Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet, kommer Norge i dag meget positivt ut sammenlignet med andre europeiske land. Det er jevnt

### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

- Kan forstås som de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på arbeidsplassen.
- I målingen av det psykososiale arbeidsmiljøet ønsker vi å fange opp yrkesaktives subjektive oppfatninger om eget arbeidsmiljø. Mennesker tolker sine omgivelser basert på personlige egenskaper og erfaringer, og dette gjenspeiler viktige individuelle forskjeller som finnes blant folk i arbeidslivet.
- Det er arbeidstakernes subjektive oppfatninger av psykososiale forhold som avgjør hvilke stressreaksjoner og helse relaterte konsekvenser disse forholdene vil medføre.



over stor bevissthet blant norske arbeidsgivere og arbeidstakere om betydningen av det psykososiale arbeidsmiljøet. Et aktivt partssamarbeid som bidrar til å rette fokus mot psykososiale forhold i arbeidslivet, plasserer også Norge i en særstilling. Den gjennomsnittelige arbeidstaker i Norge har mange positive elementer i sitt psykososiale arbeidsmiljø, men det er likevel klare forskjeller mellom ulike yrkesgrupper i type og mengde belastning. LKU 2006 gir en unik mulighet til å systematisere disse forskjellene på en oversiktlig måte.

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

Denne delrapporten viser hvordan yrkesaktive i 45 ulike yrkesgrupper opplever en rekke sentrale psykososiale forhold. Enkelte av de psykososiale forholdene sees også i sammenheng med hverandre, og rapporten gir en oversikt over hvilke yrkesgrupper som opplever høy belastning på flest ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i sin arbeidshverdag.

Rapporten bygger på spørsmål om følgende psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i LKU 2006:

- krav
- kontroll
- faglige utviklingsmuligheter
- positive sosiale relasjoner
- negative sosiale relasjoner
- jobbsikkerhet

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

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

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

For mer informasjon om LKU, se Internett:  
<http://www.ssb.no/emner/06/02/arbmiljo/>

Først gir vi en tilstandsbeskrivelse av hver av disse faktorene for ulike yrkesgrupper og for den norske arbeidsstokken generelt. Deretter identifiserer vi de yrkesgruppene som samlet sett kan se ut til å ha det mest belastende psykososiale arbeidsmiljøet ved at de opplever høy belastning på en rekke ulike psykososiale forhold.

Noen av yrkesgruppene vi presenterer, er satt sammen av flere mindre yrkesgrupper, og disse undergruppene kan være mer eller mindre utsatt enn gruppen som helhet. En detaljert beskrivelse av hvilke yrkesgrupper som inngår, finnes i hovedrapporten «Arbeidsmiljø og helse – slik norske yrkesaktive opplever det».

Samlet gir denne delrapporten et representativt bilde av:

- status innenfor det psykososiale arbeidsmiljøet i Norge i 2006
- forskjeller i belastninger mellom kvinner og menn
- om noen aldersgrupper er mer utsatte enn andre
- om noen sektorer er mer utsatte enn andre
- forskjeller mellom ulike yrkesgrupper

Vi skal også se på bedriftsstørrelse og ansettelsesforhold og kommentere dette nærmere der vi ser interessante tendenser. For enkelte av faktorene som kan være særlig relevante for arbeidstakeres helse, kaster vi også et blikk på forekomsten av utvalgte helseplager hos de utsatte gruppene. Dette kan gi en indikasjon på om gruppene som opplever å være mest utsatt for belastende arbeidsmiljøfaktorer, også rapporterer høyest på helseplager.

Vi vil gjerne minne om at en tverrsnittsstudie som LKU 2006 dessverre ikke er egnet til å diskutere mulige årsakssammenhenger mellom påvirkninger og helseplager det er spurt om i intervjuet. For det første må vi huske på at personer kan skifte arbeid eller yrke både på grunn av helseplager og på grunn av belastende forhold. Helseplagene kan derfor fremstå som mindre vanlige enn det man kanskje ville vente, selv i belastede yrker. For å vurdere årsakssammenhenger bør mål på belastning og mål på helseplager samles inn fra uavhengige kilder og på forskjellig tidspunkt, fordi belastende miljøfaktorer og kroppslige eller psykiske plager gjensidig kan påvirke

måten vi rapporterer disse forholdene på. Likevel er det all grunn til å feste lit til svarfordelingen i en slik nøytral og uavhengig intervjuundersøkelse blant et stort antall tilfeldig trukne arbeidstakere.

## KRAV PÅ JOBBEN

Nærmere halvparten av norske arbeidstakere oppgir at de ukentlig har så stor arbeidsmengde at den avtalte arbeidstiden ikke strekker til. Nesten like mange opplever at de daglig må jobbe i et høyt tempo. De fleste kravene rapporteres mindre hyppig av de yngste og eldste arbeidstakerne enn av resten. Derimot har hele 85 prosent av yrkesaktive under 25 år direkte kontakt med kunder eller klienter mer enn halvparten av tiden.

De psykologiske jobbkravene vi eksperimenteres for i jobben, er sentrale elementer i det psykososiale arbeidsmiljøet og kan ha betydning for både jobbtillfredshet, produktivitet og helse. Kravene deles ofte inn i to typer: kvantitative og kvalitative krav.

### Kvantitative krav

Krav om høyt arbeidstempo og opplevelsen av å ha for stor arbeidsmengde er eksempler på kvantitative krav. 42 prosent av yrkesaktive i Norge opplever daglig at det er nødvendig å jobbe i et høyt tempo, og bortimot 30 prosent rapporterer at de vanligvis ikke har tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte. Nærmere 46 prosent sier at de minst én gang i uken har så mye å gjøre at de må sløyfe lunsjen, jobbe utover vanlig arbeidstid eller ta arbeid med hjem.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

- *Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*
- *Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over din vanlige arbeidstid eller ta arbeid med hjem?*
- *Hvordan passer følgende beskrivelser på din nåværende jobb?... Det er vanligvis ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte. Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?*
- *Hvor ofte mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?*
- *Hvor stor del av tiden har du i arbeidet ditt kontakt ansikt til ansikt eller over telefon med klienter eller kunder?*
- *Hender det at du må utføre oppgaver som du ikke synes du har fått god nok opplæring i?*

### Kvalitative krav

Kvalitative krav kan dreie seg om hvorvidt jobben er for vanskelig, eller om den er følelsesmessig belastende. For eksempel mener rundt én av tre yrkesaktive at de må utføre oppgaver de ikke synes de har fått god nok opplæring i, minst et par ganger i måneden. Nærmere to av tre sier de har direkte kontakt med kunder eller klienter halvparten av tiden eller mer.

### Eldre rapporterer lavere krav

Det er en generell tendens til at eldre rapporterer noe lavere krav enn andre. Forskjellene er ikke alltid så store, men tendensen gjelder for de fleste typer krav. De helt yngste arbeidstakerne skiller seg derimot noe ut fra resten, sannsynligvis fordi mange av

dem kun jobber få timer i uken og mange for eksempel kun har ekstra-jobb ved siden av studier.

Vi skal nå se nærmere på disse kvantitative og kvalitative kravene og blant annet se hvordan noen av dem er fordelt over ulike yrkesgrupper.

**TAB. 1** Kvantitative og kvalitative krav. Prosentandel som opplever krav på jobben, etter kjønn og alder. (Kilde: SSB, LKU 2006)

Kjønn	Alder	Høyt arbeidstempo daglig	Stor arbeidsmengde minst en dag i uken	Ikke tid til å gjøre jobben skikkelig	Motstridende forespørsler ofte eller av og til	Stor arbeidsmengde minst en dag i uken	Manglende opplæring minst et par dager i måneden
Mann	16-24	37	29	18	30	48	33
	25-39	43	54	27	31	51	37
	40-54	43	54	29	32	50	31
	55-66	32	42	27	24	44	22
	Alle	40	49	27	30	49	32
Kvinne	16-24	36	29	24	31	85	34
	25-39	45	47	30	29	73	37
	40-54	48	43	34	22	72	30
	55-66	40	37	33	29	65	23
	Alle	44	42	31	29	72	32



## KVANTITATIVE KRAV: HØYT ARBEIDSTEMPO

Det kan være flere grunner til at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo, for eksempel korte tidsfrister eller at arbeidstempoet styres av maskiner eller andre personer (kunder, pasienter, kollegaer). Krav til et høyt arbeidstempo henger også ofte sammen med oppmerksomhets- og konsentrasjonskrav. Dette kan særlig være relevante belastningsfaktorer når arbeidstempoet bestemmes av andre enn en selv.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

*Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*

Jevnt over opplever 42 prosent å måtte jobbe i et høyt tempo daglig. Kvinner rapporterer dette i noe større grad enn menn (se tabell 1), og det er også forskjeller mellom aldersgruppene. En større andel av de yrkesaktive mellom 25 og 54 år opplever dette som nødvendig, sammenlignet med yrkesaktive som er yngre og eldre.

### Høyest tempo i service- og omsorgsykker

Figur 1 viser i hvilken grad ulike yrkesgrupper opplever at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo. Yrkesgruppene er sortert etter andelen som opplever dette daglig. Felles for flere av yrkesgruppene der mange opplever dette, er at arbeidet i stor grad er styrt av kunder, klienter eller pasienter.

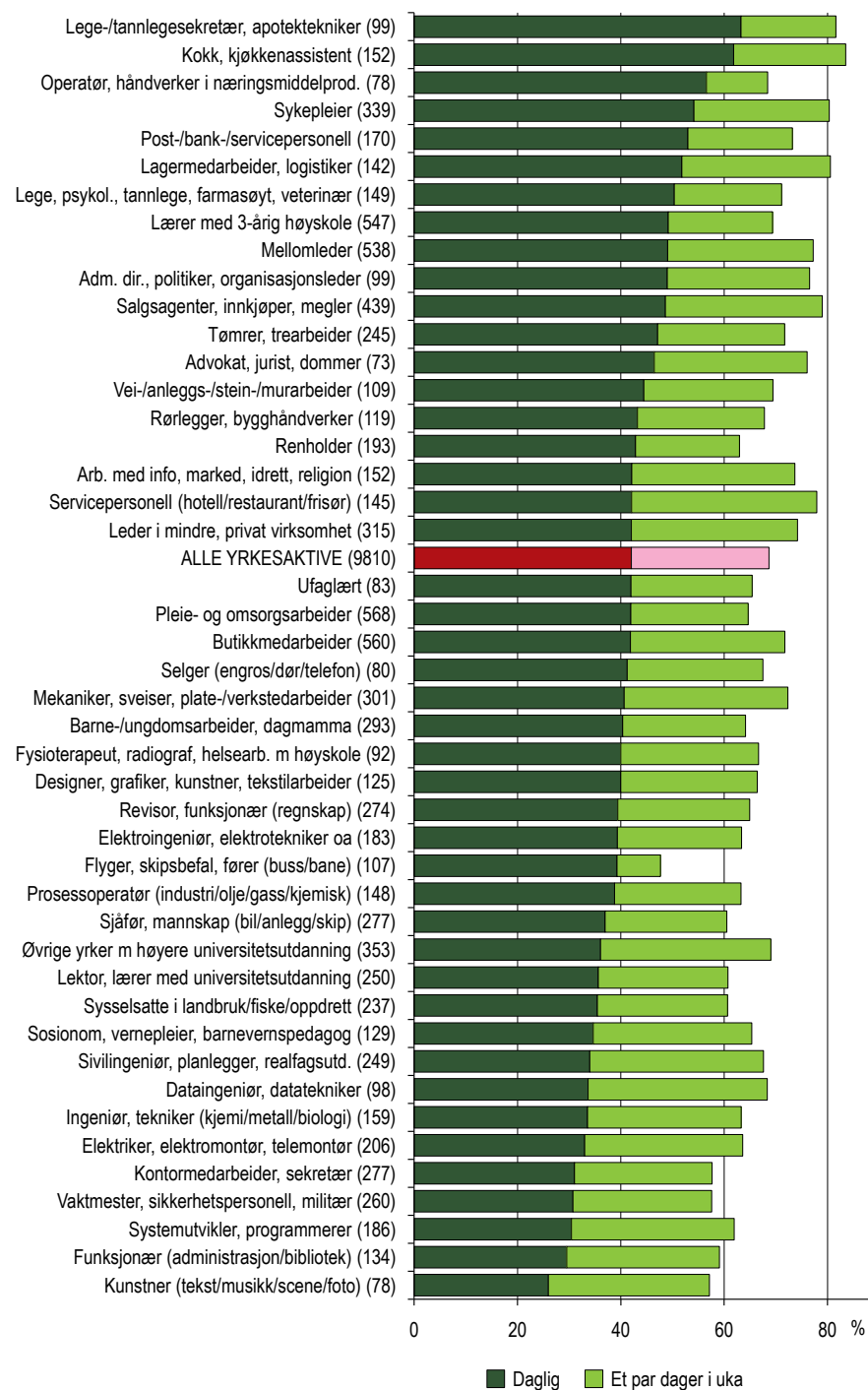
«Lege-/tannlegeseekretærer, apotekteknikere» samt «kokker og kjøkkenassistenter» rapporterer i størst grad å måtte arbeide i et høyt tempo, etterfulgt av blant annet «sykepleiere» og «post-/bank-/servicepersonell». «Operatører og håndverkere i næringsmiddelproduksjon» skiller seg ut blant de fem yrkesgruppene der dette forekommer oftest, da hverdagen deres trolig i større grad er styrt av hastigheten til maskiner og produktjonskrav enn av kunder og klienter. «Funksjonærer (administrasjon/bibliotek)» og «kunstnere (tekst/musikk/scene/foto)» er yrkesgruppene der den laveste andelen oppgir at det er nødvendig å jobbe i et høyt tempo daglig. Oftest høyt tempo blant de som jobber mest.

### Oftest høyt tempo blant dem som jobber mest

I fylkeskommunale virksomheter opplever 45 prosent at de må jobbe i et høyt tempo daglig, mens tilsvarende tall er 42 prosent for private virksomheter og 41 prosent for statlige og kommunale virksomheter.

Det er de som jobber mest, som i størst grad også må jobbe fort. Blant yrkesaktive med lang arbeidsuke (mer enn 48 timer i uken, se delrapport om organisatorisk arbeidsmiljø) rapporterer hele 58 prosent at de må arbeide i et høyt tempo daglig.

**FIG. 1** Prosentandel som oppgir at de må jobbe i et høyt tempo daglig eller et par dager i uken, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)





## KVANTITATIVE KRAV: STOR ARBEIDSMENGDE

Å ha for mye å gjøre på jobben kan medføre muskel-/skjelettsmerter i nakke og skuldre og økt risiko for flere andre stressrelaterte helseproblemer som angst og høyt blodtrykk. Nesten halvparten av alle yrkesaktive i Norge oppgir at de minst én gang i uken har så mye å gjøre at de må sløyfe lunsjen, jobbe utover vanlig arbeidstid eller ta arbeid med hjem. Dette er mest vanlig blant menn mellom 25 og 54 år.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

*Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over din vanlige arbeidstid eller ta arbeid med hjem?*

### Større arbeidsmengde blant høyt utdannede

Figur 2 viser en klar sammenheng mellom arbeidsmengde og utdanningsnivå – jo høyere utdanning, jo større er andelen som opplever å ha stor arbeidsmengde. 65 prosent av yrkesaktive med mer enn fire års universitets- eller høyskoleutdanning har ukentlig så mye å gjøre at de må jobbe utover vanlig arbeidstid, sløyfe lunsjen eller ta med arbeid hjem.

### Størst arbeidsmengde blant ledere og lærere

Figur 3 viser i hvilken grad arbeidstakere i ulike yrkesgrupper ukentlig opplever at arbeidsmengden er så stor at de ikke rekker å fullføre arbeidet i løpet av vanlig arbeidstid. Den øverste delen av figuren er preget av yrker med høye krav til utdanning, og særlig ledere og lærere skiller seg ut som yrkesgrupper med stor arbeidsmengde. Yrkesgruppene der færrest rapporterer dette, er «renholdere», «barne-/ungdomsarbeidere, dagmammaer» og «prosessoperatører (industri/olje/gass/kjemisk)».

Over halvparten av yrkesaktive i fylkeskommunen og staten opplever en stor arbeidsmengde minst én gang uken, mens dette gjelder 45 og 42 prosent i henholdsvis private og kommunale virksomheter.

FIG. 2 Prosentandel som rapporterer om stor arbeidsmengde, etter utdanning. (Kilde: SSB, LKU 2006)

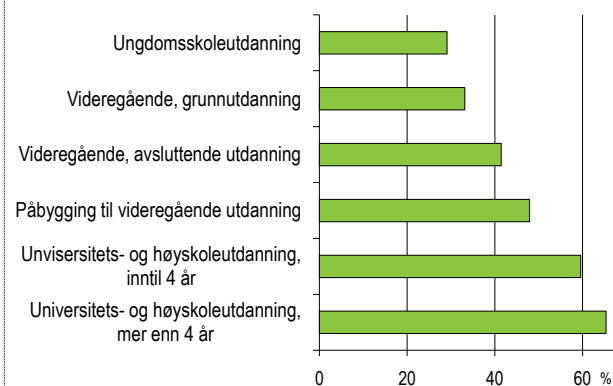
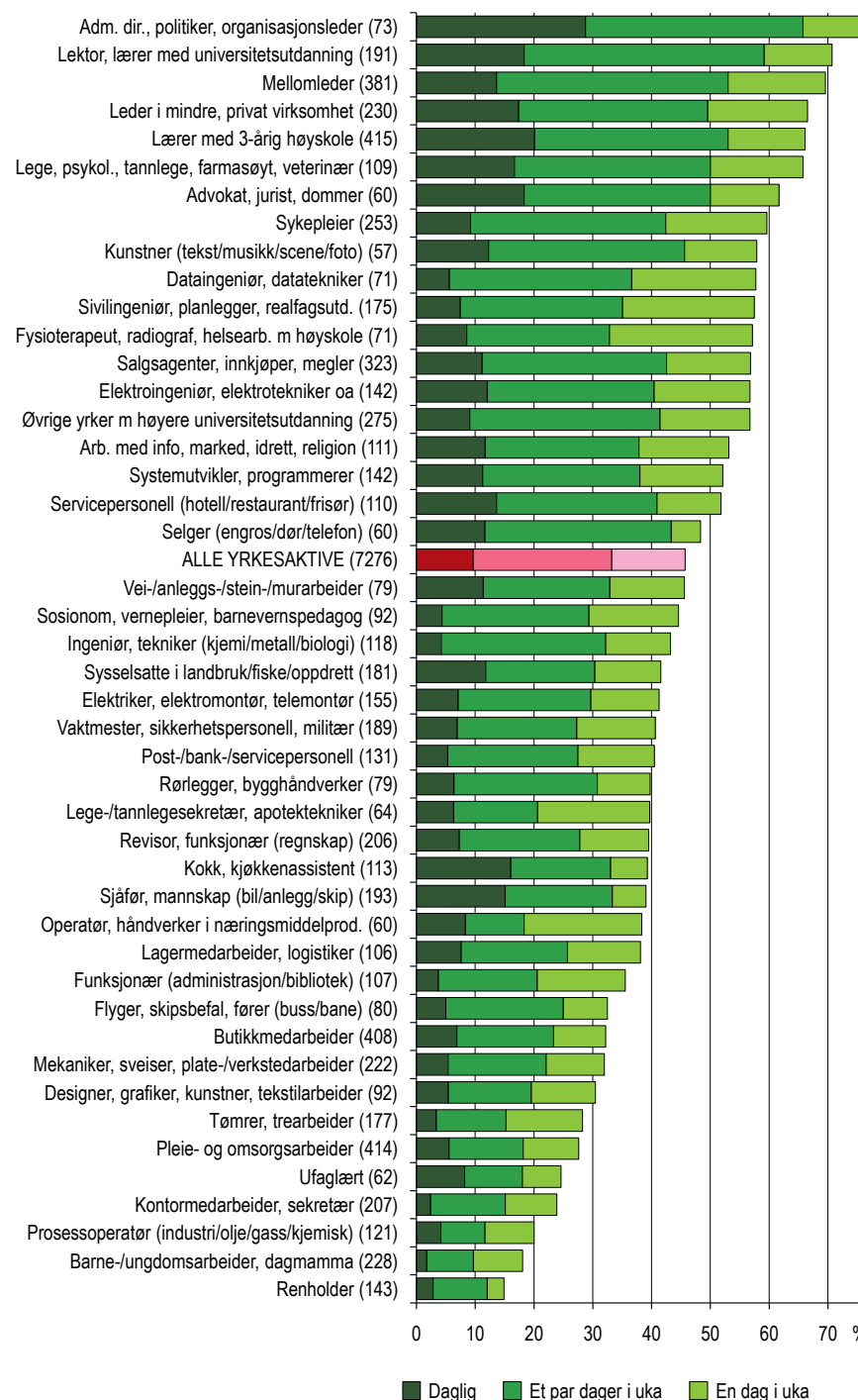


FIG. 3 Prosentandel som oppgir at de har stor arbeidsmengde daglig, et par dager i uken eller én dag i uken, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



## KVANTITATIVE KRAV: IKKE TID TIL Å GJØRE JOB BEN SKIKKELIG

En stor arbeidsmengde kan i noen tilfeller føre til at man må jobbe utover vanlig arbeidstid, men det kan også føre til at man opplever at man ikke har tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte. 29 prosent av alle yrkesaktive opplever dette i jobben.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

*Hvordan passer følgende beskrivelser på din nåværende jobb?... Det er vanligvis ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte. Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?*

Mangel på tid til å gjøre jobben skikkelig rapporteres noe mer av kvinner enn menn, men videre analyser viser at denne kjønnsforskjellen kun er et resultat av at kvinner er overrepresentert i yrkesgrupper der dette forekommer oftest.

### Tre yrkesgrupper særlig utsatt

Blant «lærere med 3-årig høyskole», «pleie- og omsorgsarbeidere» og «sykepleiere» opplever over 40 prosent at de ikke har tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte (se figur 4). I disse yrkesgruppene er 75–89 prosent kvinner. Men det er også en stor andel i gruppen «elektroingeniører, elektroteknikere og andre» (35 %) som rapporterer at de

har for liten tid til å gjøre jobben skikkelig, og i denne yrkesgruppen er 86 prosent menn.

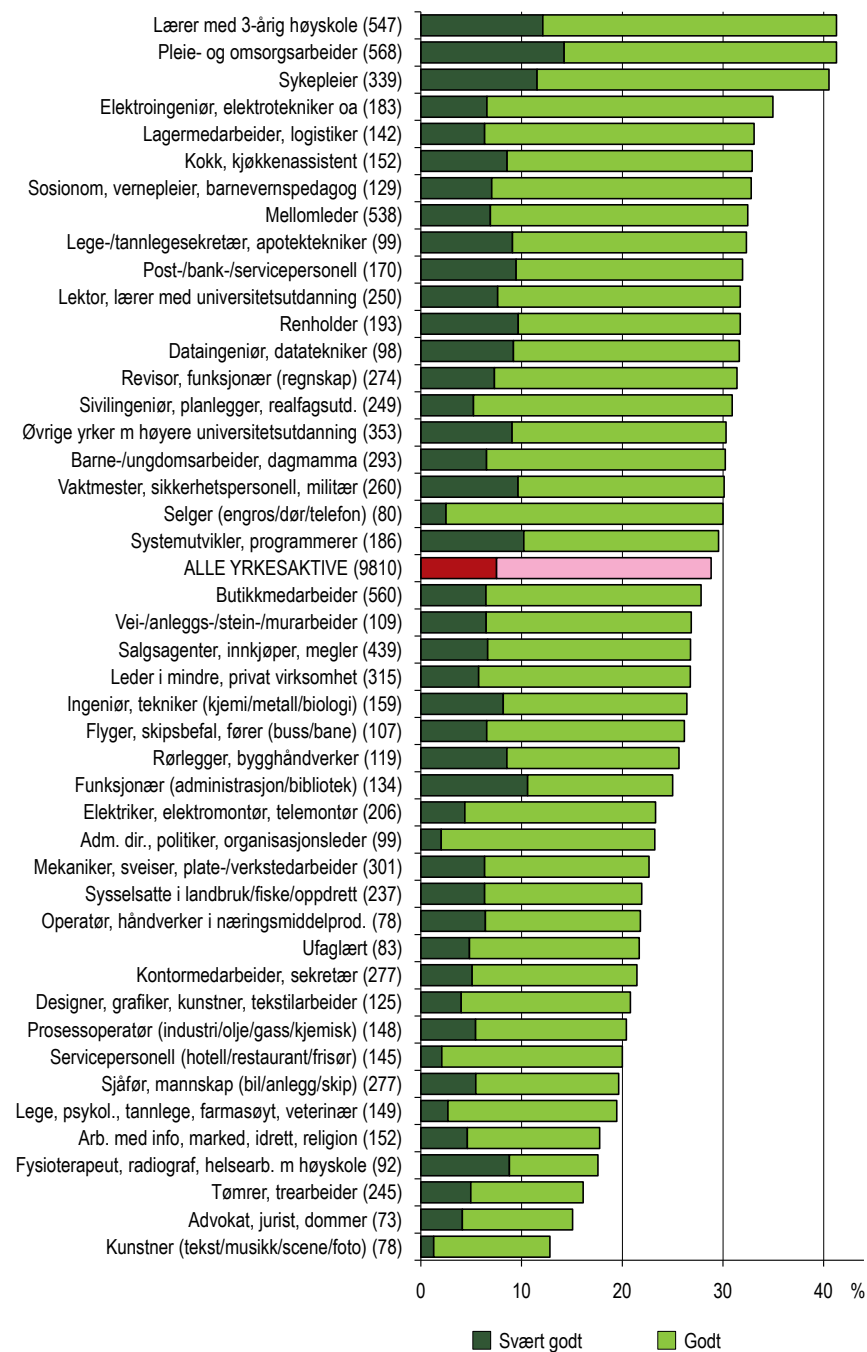
### Størst mangel på tid i kommunale virksomheter

Manglende tid til arbeidsoppgavene er mest vanlig i kommunale virksomheter, der 39 prosent av de yrkesaktive rapporterer dette. I stat og fylkeskommune oppleves det av rundt 32 prosent, mens det kun gjelder 25 prosent i privat sektor. Andelen som opplever å ha for liten tid til å gjøre jobben skikkelig, er minst i små virksomheter med under 20 ansatte (25 %) og størst i virksomheter med 20–49 ansatte (35 %).

### Ikke tid til å gjøre jobben skikkelig – et blikk på helseplager

De som mener de generelt ikke har tid til å utføre jobben på en skikkelig måte, er mer plaget av arbeidsrelaterte smerter i nakke, skuldre og øvre rygg enn de som opplever å ha nok tid. De rapporterer også om mer arbeidsrelatert hodepine og opplever oftere å ha problemer med å sove grunnet jobbtanker. I tillegg føler de seg oftere fysisk utmattet når de kommer hjem fra jobb. Blant dem som har for lite tid til å gjøre jobben, er det også en betydelig større andel som vurderer risikoen for arbeidsulykker eller helseskader som stor eller middels, sammenlignet med andre som har bedre tid.

FIG. 4 Prosentandel som opplever at følgende utsagn passer godt eller svært godt til deres jobb: Det er vanligvis ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde, SSB, LKU 2006)



## KVALITATIVE KRAV: IKKE TILSTREKKELIG OPPLÆRING

Gjennom arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver forpliktet til å gi arbeidstakeren opplæring i hvordan arbeidsoppgavene skal utføres. Likevel opplever 32 prosent å måtte utføre arbeidsoppgaver uten tilstrekkelig opplæring minst et par ganger i uken eller mer. Disse tallene gjelder både kvinner og menn. Problemet rapporteres oftest av yrkesaktive mellom 25 og 39 år og minst i den eldste aldersgruppen.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

*Hender det at du må utføre oppgaver som du ikke synes du har fått god nok opplæring i?*

### Manglende opplæring i data- og elektrobransjen

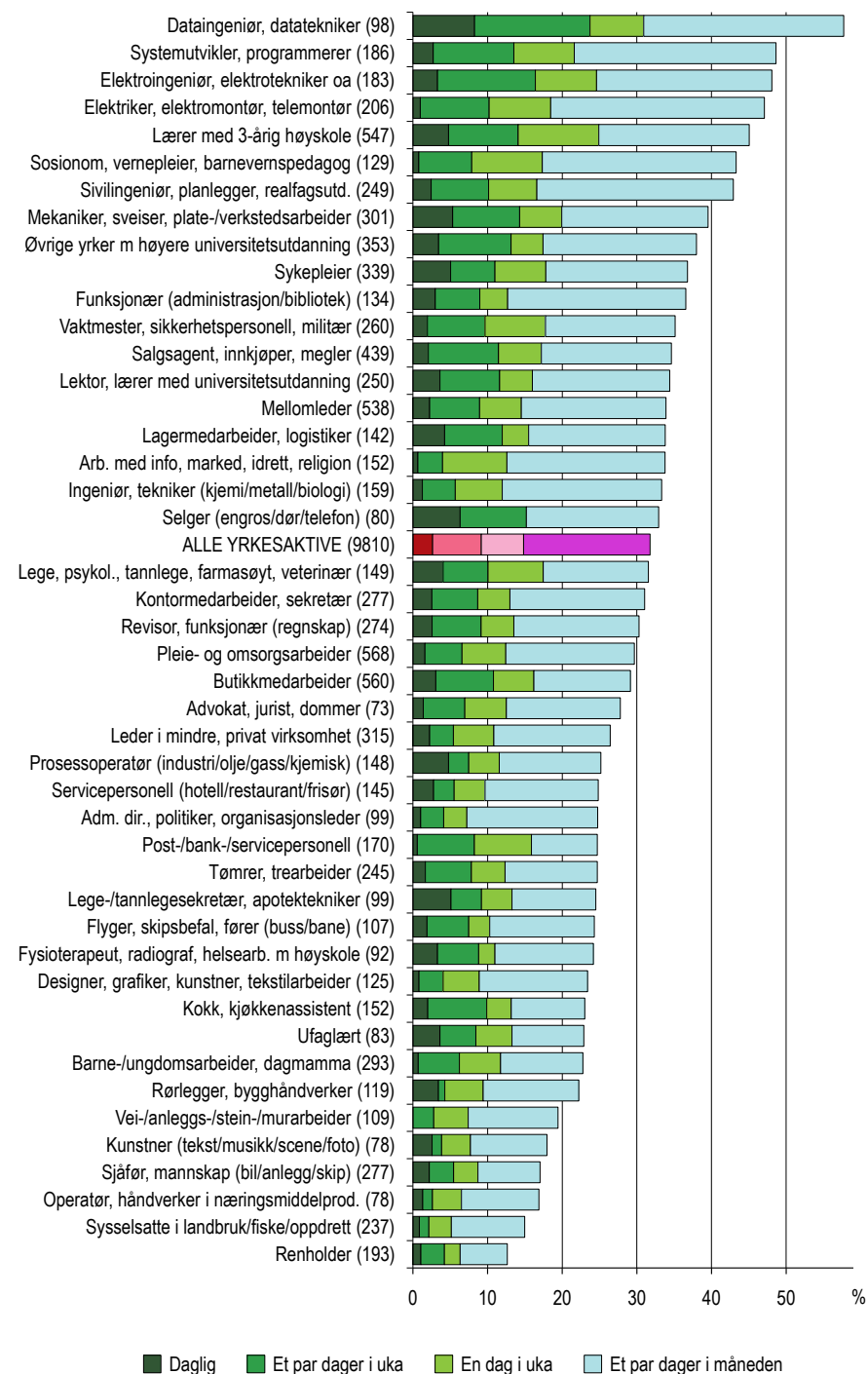
Figur 5 viser andelen i ulike yrkesgrupper som opplever å måtte utføre oppgaver uten tilstrekkelig opplæring. De to yrkesgruppene som oftest rapporterer dette, arbeider med data. Bortimot én av fire i yrkesgruppen «dataingeniører, datateknikere» rapporterer om utilstrekkelig opplæring minst et par dager i uken. En betydelig andel yrkesaktive i elektrobransjen opplever også å få for lite opplæring. Ettersom usikkerhet på dette feltet lett kan medføre farlige situasjoner, kan det tenkes at dette er særlig belastende for denne gruppen.

Figur 5 viser videre at det også blant «lærere med 3-årig høyskole» og «sosionomer, vernepleiere, barnevernspedagoger» er over 40 prosent som rapporterer om utilstrekkelig opplæring. Yrkesgruppene der færrest rapporterer om manglende opplæring, er «renholdere» og «sysselsatte i landbruk/fiske/oppdrett».

En større andel ansatte opplever manglende opplæring (40 %) i fylkeskommunen enn i andre virksomheter, mens andelen er minst i private virksomheter (30 %).

Manglende opplæring forekommer også noe sjeldnere i de minste virksomhetene (1–19 ansatte) enn i de større. 27 prosent opplever av og til dette problemet i virksomhetene med under 20 ansatte, sammenlignet med rundt 35 prosent i større virksomheter.

**FIG. 5** Prosentandel som rapporter at de må utføre oppgaver uten tilstrekkelig opplæring daglig, et par dager i uken, én dag i uken eller et par dager i måneden, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



### Nesten én av tre mottar motstridende forespørsler på jobb

Å få motstridende forespørsler fra to eller flere personer kan medføre opplevelser av rolleklarhet og rollekonflikt. Usikkerhet forbundet med ens egen rolle på arbeidsplassen skaper uheldige belastninger og kan få følger som lav produktivitet, økt fravær, emosjonell utmattelse og andre helse-relaterte problemer.

Nesten 30 prosent av yrkesaktive kvinner og menn mottar ofte eller av og til motstridende forespørsler fra to eller flere personer. Det forekommer sjeldnere i private virksomheter enn i offentlige og i mindre grad i små virksomheter enn i store.

### Kvinner har mest kunde-/klientkontakt

Arbeid som innebærer direkte kontakt med kunder og klienter, kan være emosjonelt belastende. Arbeidstakere må i denne type arbeid ofte bruke egne følelser for å skape en stemning som gir fornøyde kunder eller klienter. Kunde-/klientkontakt stiller ofte krav til arbeidstakeren om smil, høflighet, engasjement og empati, uavhengig av hans eller hennes dagsform og humør.

En langt større andel kvinner enn menn har en arbeidshverdag som er preget av direkte kunde-/klientkontakt. Denne sammenhengen er tydelig i alle aldersgrupper (se tabell 1). Blant de yngste kvinnene (under 25 år) har hele 85 prosent direkte kontakt med kunder eller klienter halvparten av tiden eller mer på jobb.

Ansatte i kommune og fylkeskommune må i større grad forholde seg til kunder og klienter enn ansatte

i staten og private virksomheter. Direkte kunde- og klientkontakt er også vanligere i små virksomheter enn i store. I virksomheter med under 50 ansatte rapporterer nesten halvparten (43 %) at de har direkte kontakt med kunder, klienter osv. nesten hele tiden. Dette gjelder kun 31 prosent i virksomheter med over 200 ansatte.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

- *Hvor ofte mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?*
- *Hvor stor del av tiden har du i arbeidet ditt kontakt ansikt til ansikt eller over telefon med klienter eller kunder?*

## KONTROLL

Over halvparten av norske arbeidstakere opplever å kunne bestemme eget arbeidstempo og bidra til å påvirke beslutninger som er viktige for eget arbeid. Dette gjelder i større grad menn enn kvinner. Det er en generell tendens til at det er mindre grad av selvbestemmelse i yrker med høy grad av kunde-/klientkontakt.

Ifølge arbeidsmiljøloven skal det i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon legges vekt på å gi arbeidstakeren mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Muligheten til å utøve kontroll over egen situasjon representerer trolig et grunnleggende behov hos mennesker. Kontroll over egen arbeidssituasjon kan gi det handlingsrommet som er nødvendig for å mestre en ellers belastende situasjon.

En plutselig reduksjon i kontroll eller opplevelsen av manglende eller lav kontroll over tid kan øke risikoen for muskel-/skjelettlidelser og hjerte- og karsykdommer. Forskning indikerer samtidig at høy grad av kontroll over tid til og med kan ha forebyggende effekt når det gjelder risikoen for å utvikle hjerte- og karsykdommer.

Over halvparten av alle yrkesaktive i Norge mener de i høy grad kan bestemme eget arbeidstempo. Men her er det en klar kjønnsforskjell. Blant menn opplever 61 prosent at de i høy grad styrer eget arbeidstempo, mens kun 45 prosent av kvinnene oppgir det samme. En lignende kjønnsforskjell finnes også for de to andre typene kontroll. 58 prosent av mennene kan i høy grad påvirke beslutninger, sammenlignet med 44 prosent av kvinnene. Og mens åtte av ti menn selv kan

bestemme pausetider mesteparten av tiden, gjelder dette i underkant av seks av ti kvinner.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

- *I hvilken grad kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?*
- *I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?*
- *Kan du selv bestemme når du vil ta pauser fra arbeidet f.eks. for å strekke på beina eller puste ut på annen måte?*

### Minst kontroll hos de yngste

Tabell 2 viser en klar tendens til at det er de yngste arbeidstakerne som opplever å ha minst mulighet til å påvirke sin egen arbeidshverdag. De yngste oppgir for eksempel i langt mindre grad enn andre at de kan påvirke beslutninger om egen arbeidssituasjon. Jevnt over kan vi se den samme kjønnsforskjellen blant de yngste arbeidstakerne som hos resten.

Vi skal nå se nærmere på de ulike formene for kontroll og blant annet se hvordan noen av dem er fordelt over ulike yrkesgrupper.

**TAB. 2** Kontroll. Prosentandel som opplever å ha kontroll på jobben, etter alder og kjønn (kun ansatte). (Kilde: SSB, LKU 2006)

Kjønn	Alder	Kan i høy grad bestemme eget arbeidstempo		
		Kan i høy grad bestemme eget arbeidstempo	Kan i høy grad påvirke beslutninger	Kan selv bestemme når du vil ta pauser (3/4 av tiden eller mer)
Mann	16–24	51	40	68
	25–39	60	57	79
	40–54	62	63	82
	55–66	67	57	82
	ALLE	61	58	79
Kvinne	16–24	43	36	48
	25–39	43	46	58
	40–54	43	46	59
	55–66	53	44	62
	ALLE	45	44	58

### KONTROLL: BESTEMME EGET ARBEIDSTEMPO

Å kunne bestemme eget arbeidstempo åpner for muligheten til å legge opp arbeidsdagen etter egne ønsker og behov. 53 prosent opplever at de i høy grad styrer tempoet selv.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

*I hvilken grad kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?*

#### Mindre selvbestemmelse i yrker med kunde-/klientkontakt

Det er stor grad av samsvar mellom yrkene der arbeidstakerne rapporterer at de i liten grad kan bestemme eget arbeidstempo, og yrkene der arbeidstakerne har direkte kontakt med kunder og klienter mesteparten av arbeidstiden. Figur 6 viser at «lege-/tannlegesekretærer, apotekteknikere» er yrkesgruppen der lavest andel oppgir at de har mulighet til å bestemme eget arbeidstempo. Denne gruppen opplever trolig at arbeidstempoet i stor grad styres av kravene fra kunder og pasienter, både på telefon og ansikt-til-ansikt. Andre omsorgs- og serviceyrker som rapporterer om liten mulighet til å bestemme eget arbeidstempo er «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)» og «sykepleiere».

En annen type yrker som også er representert høyt oppe på listen, er yrkesgrupper med arbeid som styres av høye produksjonskrav med korte tidsfrister, som «operatører, håndver-

kere i næringsmiddelproduksjon» og «kokker, kjøkkenassistenter».

Den siste typen yrker der en betydelig andel opplever å ikke kunne styre eget arbeidstempo, er yrkesgruppene med arbeid som styres av klart definerte tidsrammer (som ruteplaner og timeplaner). Her finner vi «flygere, skipsbefal, fører (buss/bane)» og «lærere med 3-årig høyskole».

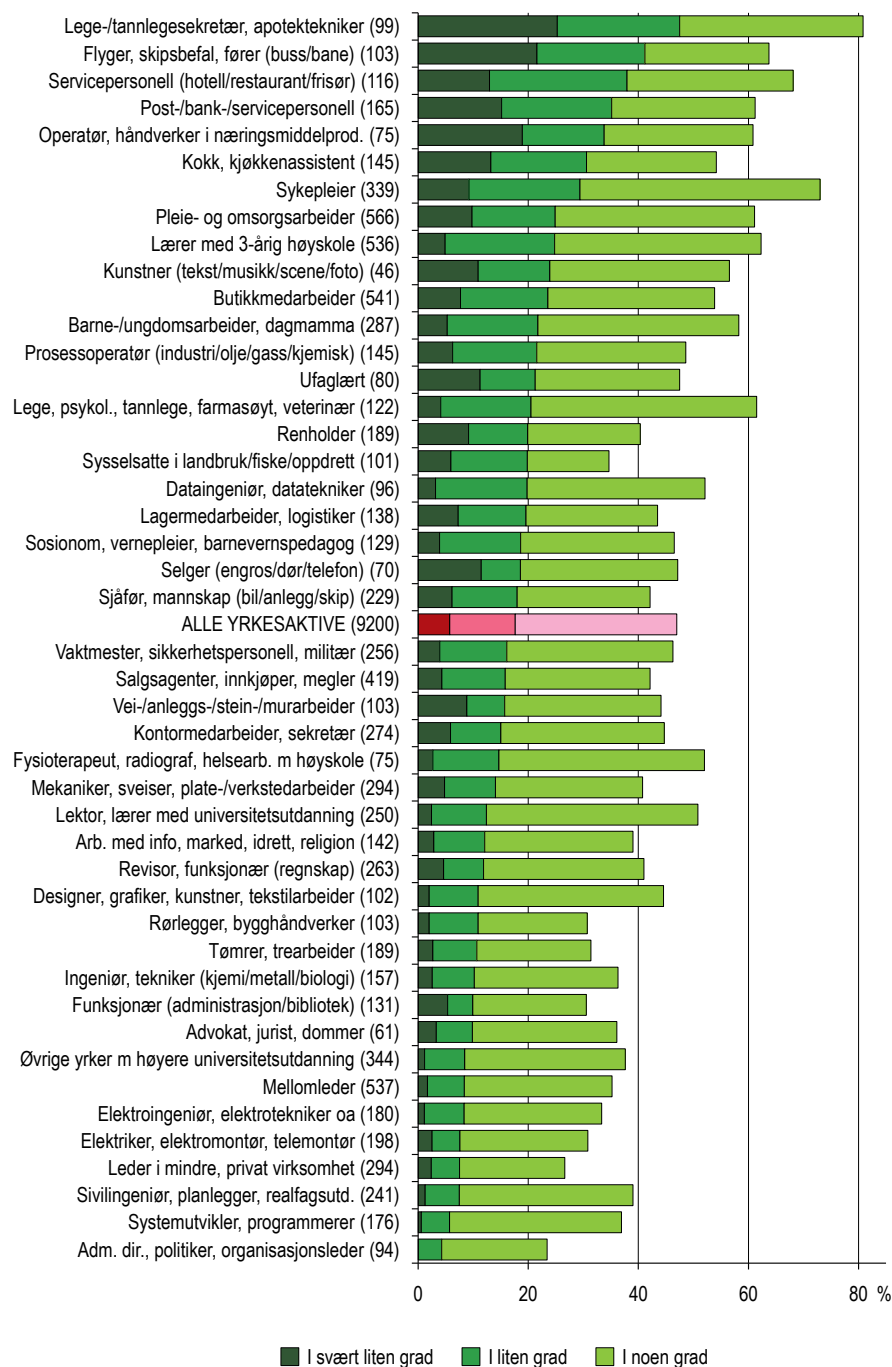
De yrkesgruppene som i størst grad mener de kan bestemme eget arbeidstempo, finner vi nederst i figur 6: «adm.dir., politikere, organisasjonsledere», «systemutviklere, programmerere» og «sivilingeniører, planleggere, realfagsutdannede».

#### Flere styrer eget arbeidstempo i privat sektor

Ser vi på sektor, oppgir 58 prosent at de i høy grad bestemme eget arbeidstempo i privat sektor, sammenlignet med 46 prosent i offentlig sektor. Det er også mer vanlig å oppleve at man styrer eget arbeidstempo i de minste virksomhetene (færre enn 20 ansatte) enn i større virksomheter.



**FIG. 6** Prosentandel som rapporterer at de kan bestemme sitt eget arbeidstempo i svært liten grad, i liten grad eller i noen grad, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



## KONTROLL: BESTEMME TID FOR EGNE PAUSER

69 prosent av alle yrkesaktive oppgir at de kan bestemme egne pauser mesteparten av tiden (tre fjerdedeler av tiden eller mer), og andelen har endret seg lite de siste årene. Yrkesgruppene der størst andel rapporterer at de sjelden eller aldri får bestemme egne pauser, er «flygere, skipsbefal, førere (buss/bane)» (50 %), «lærere med 3-årig høyskole» (47 %), «lege-/tannlegesekretærer, apotekteknikere» (45 %) og «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)» (38 %). Det ser ut til å være en del samsvar mellom yrkesgruppene som kan bestemme egne pauser, og de som kan bestemme eget arbeidstempo.

Blant yrkesaktive i privat sektor rapporterer hele 76 prosent at de kan bestemme egne pauser mesteparten av tiden, etterfulgt av 69 prosent i staten. I fylkeskommunale og kommunale virksomheter gjelder dette henholdsvis 52 og 53 prosent.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

*Kan du selv bestemme når du vil ta pauser fra arbeidet f. eks. for å strekke på beina eller puste ut på annen måte?*

## KONTROLL: PÅVIRKE BESLUTNINGER

Muligheten til å påvirke beslutninger som er viktige for eget arbeid, kan gjøre en bedre rustet til å takle de utfordringene en møter. Beslutningsautoritet assosieres også med økt motivasjon, økt produktivitet og lavere risiko for helseproblemer. 51 prosent av alle yrkesaktive i Norge mener de kan påvirke beslutninger i høy grad. Blant ansatte med fast ansettelseskontrakt opplever 53 prosent i høy grad å kunne påvirke beslutninger, mens kun 39 prosent av midlertidig ansatte opplever det samme.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

*I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?*

### Lav påvirkningsmulighet blant ufaglærte

Blant «ufaglærte» rapporterer hele 41 prosent at de i liten eller svært liten grad kan påvirke beslutninger som er viktige for eget arbeid (se figur 7). Blant «post-/bank-/servicepersonell» gjelder dette 32 prosent, mens det gjelder 30 prosent blant «renholdere» og «operatører, håndverkere i næringsmiddelproduksjon».

Med unntak av ledere er det i alle yrkesgrupper en betydelig andel som opplever at de i noen grad kan påvirke beslutninger. Blant ledere svarer de aller fleste at de kan dette i høy grad. Ellers viser figur 7 at en del yrker med

høyere krav til utdanning befinner seg blant yrkesgruppene med størst påvirkningsmulighet.

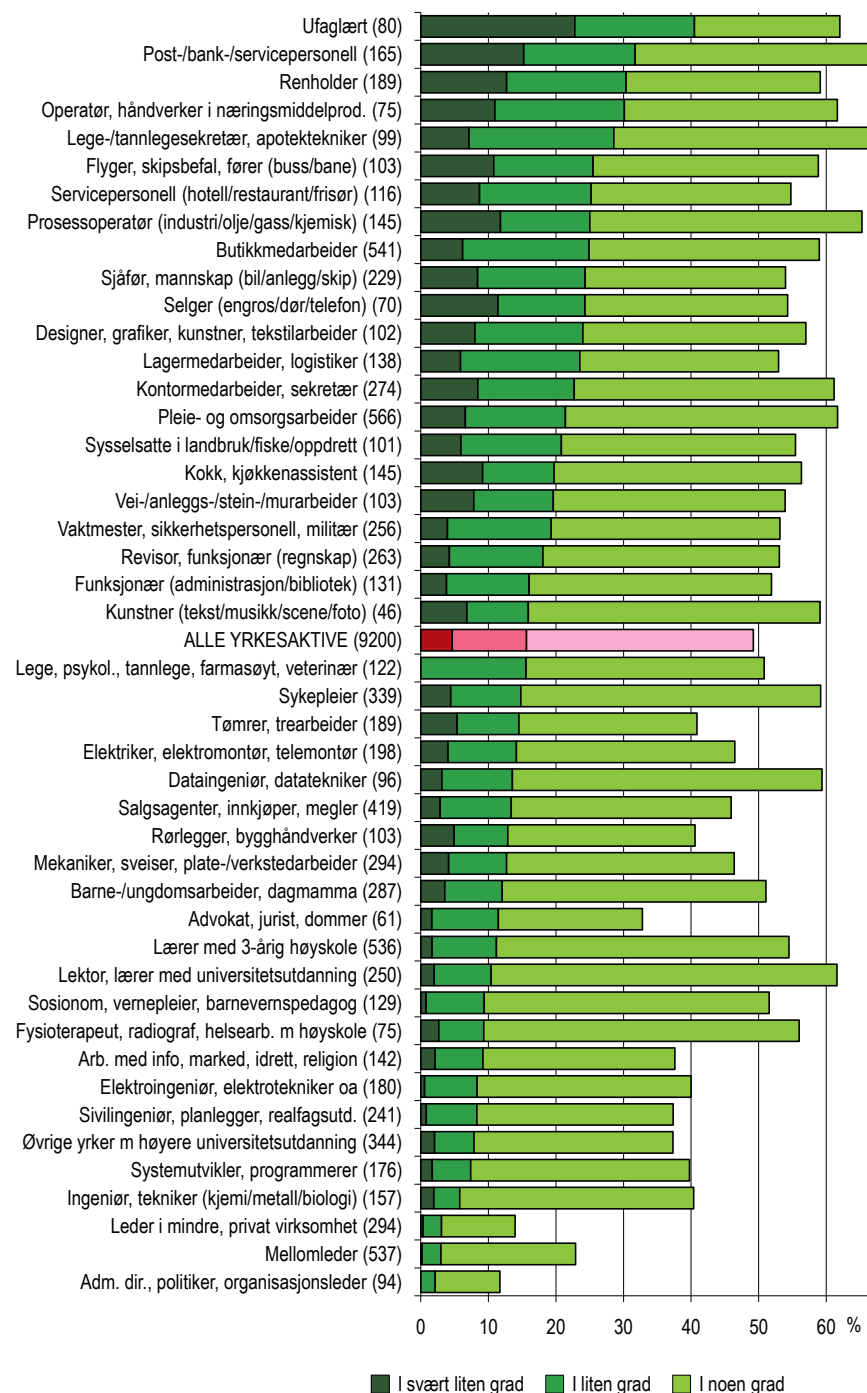
Muligheten for å påvirke beslutninger er størst i privat sektor. Mens 56 prosent opplever å ha påvirkningsmulighet i private virksomheter, er tilsvarende tall ca. 45 prosent for stats- og kommuneansatte og 36 prosent for ansatte i fylkeskommunale virksomheter. Det er dessuten mest vanlig å oppleve beslutningsautoritet i små virksomheter. I virksomheter med under 20 ansatte opplever 59 prosent å kunne påvirke beslutninger som er viktige for eget arbeid, i høy eller svært høy grad, mens dette gjelder rundt 47 prosent i virksomheter med over 50 ansatte.

### Påvirke beslutninger – et blikk på helseplager

Blant dem som rapporterer at de i svært liten grad kan påvirke beslutninger, har 5 prosent *daglige* problemer med å sove grunnet jobbtanker. Blant dem som opplever å kunne påvirke beslutninger i noen grad eller mer, gjelder dette kun 1 prosent.

Yrkesaktive med liten mulighet til å påvirke beslutninger som er viktige for egen arbeidssituasjon, er også mer plaget enn andre av arbeidsrelatert hodepine og smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen.

FIG. 7 Prosentandel som rapporterer at de kan påvirke beslutninger i svært liten grad, i liten grad eller i noen grad, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)





## FAGLIGE UTVIKLINGSMULIGHETER

Over 90 prosent av norske yrkesaktive mener de har gode muligheter til å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring i den jobben de har. Likevel rapporterer over 20 prosent at de har dårlige muligheter til å utvikle seg faglig innenfor de områdene de ønsker. Yrkesaktive med lav formell utdanning opplever i minst grad å ha mulighet til faglig videreutvikling.

Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidstakere ha mulighet til faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet. Muligheten til å få utnyttet og videreutviklet egen kunnskap og egne ferdigheter vil blant annet øke evnen til å mestre nye utfordringer og uforutsigbare situasjoner på arbeidsplassen.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

- *Hvordan er mulighetene i jobben din til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring du har fått gjennom utdanning og arbeid?*
- *Hvordan er mulighetene i jobben din til å videreutvikle deg faglig på de områdene du ønsker?*

### Dårlige faglige utviklingsmuligheter blant unge arbeidstakere

Tabell 3 viser at et fåtall mener de har dårlige muligheter til å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring i jobben. Blant yrkesaktive over 25 år rapporterer under 10 prosent at de ikke får utnyttet kompetansen sin. Blant de yngste yrkesaktive (under 25 år) gjel-

der dette 21 prosent av mennene og 26 prosent av kvinnene. Disse unge arbeidstakerne jobber i gjennomsnitt færre timer i uken enn resten, så det kan tenkes at en del har jobber ved siden av eventuelle studier som ikke er relevante for fagretningen de fordyper seg i.

Andelen yrkesaktive som mener de får utnyttet egne ferdigheter og erfaringer i jobben, er betydelig større enn andelen som sier de har muligheten til å videreutvikle seg faglig. En av fire kvinner og i underkant av én av fem menn synes de har dårlige muligheter til å utvikle seg faglig innenfor de områdene de ønsker. Også her er det de yngste arbeidstakerne som opplever dette i størst grad.

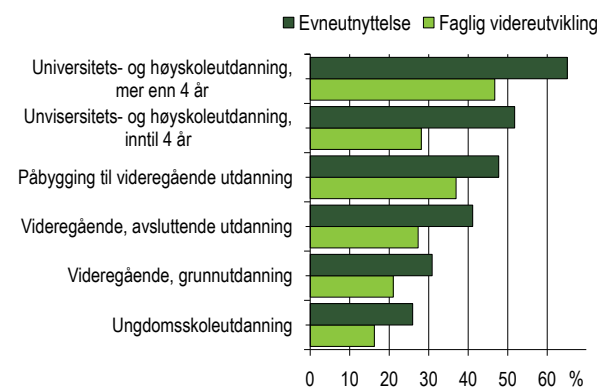
### Bedre utviklingsmuligheter for yrkesaktive med høy utdanning

Figur 8 viser en tydelig sammenheng mellom utdanningsnivå og opplevde utviklingsmuligheter. Det er yrkesaktive med den høyeste formelle kompetansen som i størst grad opplever å ha svært gode muligheter for både å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring og å videreutvikle seg faglig. Og motsatt er det færrest av de yrkesaktive med den laveste formelle kompetansen som oppgir det samme.

**TAB. 3** Faglige utviklingsmuligheter. Prosentandel av alle yrkesaktive som opplever å ha dårlige faglige utviklingsmuligheter, etter alder og kjønn. (Kilde: SSB, LKU 2006)

Kjønn	Alder	Dårlig mulighet til å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring i jobben	
		Dårlig mulighet til å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring i jobben	Dårlig mulighet til å videreutvikle deg faglig på de områdene du ønsker, i jobben
Menn	16-24	21	28
	25-39	8	15
	40-54	6	16
	55-66	7	21
	ALLE	8	18
Kvinner	16-24	26	35
	25-39	10	22
	40-54	7	23
	55-66	8	24
	ALLE	10	24

**FIG. 8** Prosentandel av alle yrkesaktive som rapporterer at de har svært gode muligheter for utvikling og evneutnyttelse, etter utdanning. (Kilde: SSB, LKU 2006)



## FAGLIGE UTVIKLINGS- MULIGHETER: EVNEUTNYTTELSE

Blant alle yrkesaktive i Norge mener over ni av ti at de har gode eller svært gode muligheter til å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring i jobben. Det har vært en svak, men jevn økning i dette tallet de siste årene. Den største andelen arbeidstakere som opplever at de har dårlige muligheter for å få utnyttet evnene sine, finner vi i yrkesgruppene «ufaglærte», «renholdere», «butikkmedarbeidere», «kokker, kjøkkenassistenter» og «post-/bank-/servicepersonell». I yrkesgruppen «leger, psykologer, tannleger, farmasøytter, veterinærer» er det ingen som rapporterer dette.

### Best evneutnyttelse i staten

Kun 6 prosent opplever at mulighetene for å utnytte egen kompetanse er dårlige i statlige virksomheter, etterfulgt av 7 prosent i fylkeskommunale, 8 prosent i kommunale og 10 prosent i private virksomheter.

## FAGLIGE UTVIKLINGS- MULIGHETER: FAGLIG VIDEREUTVIKLING

### En bedring i mulighetene for faglig videreutvikling

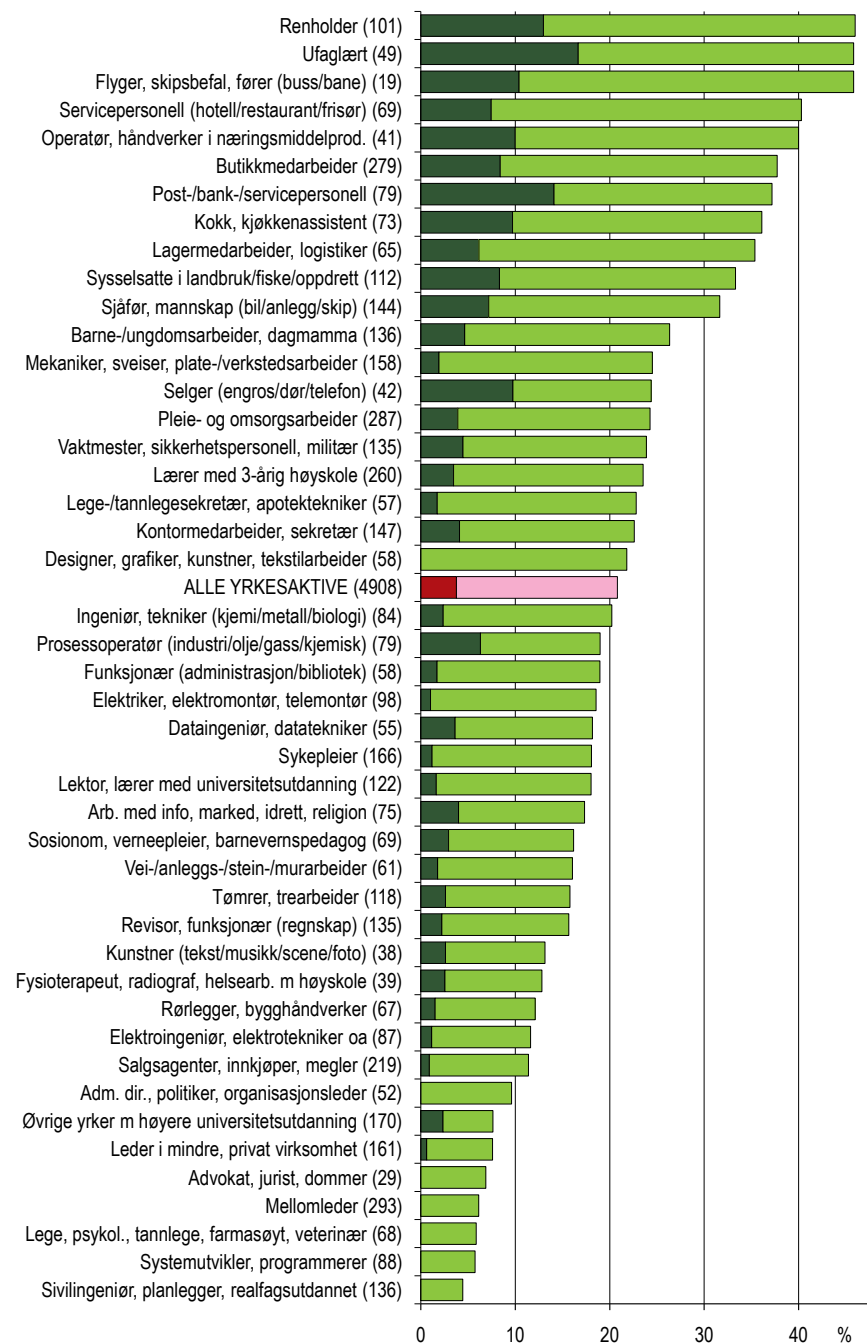
I 2006 rapporterte 21 prosent at de har dårlige muligheter for å utvikle seg faglig innenfor de områdene de ønsker. Dette tilsvarer en nedgang på nesten 10 prosent de siste ti årene.

Flere av yrkesgruppene som mangler muligheten for evneutnyttelse, rapporterer også om manglende muligheter for faglig videreutvikling. Figur 9 viser at yrkesgruppene der størst andel opplever dårlige faglige utviklingsmuligheter, er «renholdere», «flygere, skipsbefal, fører (buss/bane)», «ufaglærte», «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)» og «operatører, håndverkere i næringsmiddelproduksjon». Det er generelt få som rapporterer om manglende utviklingsmuligheter i yrker med krav om høyere universitets- og høyskoleutdanning (se nederst i figur 9).

### Dårlige utviklingsmuligheter i fylkeskommunale virksomheter

I fylkeskommunale virksomheter oppgir nesten én av tre at de har dårlige muligheter for faglig videreutvikling (31 %). I kommunale og private virksomheter gjelder dette henholdsvis 24 og 20 prosent. Blant ansatte i staten opplever kun 16 prosent at mulighetene for faglig videreutvikling er dårlige.

FIG. 9 Prosentandel som rapporterer å ha svært dårlige eller dårlige muligheter til å videreutvikle seg faglig på de områdene de ønsker, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



## POSITIVE SOSIALE RELASJONER

Rundt én av fire yrkesaktive rapporterer at de sjelden eller aldri får tilbakemelding fra sine overordnede. Eldre arbeidstakere og ansatte i offentlig sektor er mer utsatt for manglende tilbakemelding enn andre. Over 80 prosent av de yrkesaktive mener likevel at deres nærmeste sjef behandler de ansatte rettferdig og upartisk. Renholdere er blant yrkesgruppene som i høyest grad rapporterer om manglende positive sosiale relasjoner på jobben.

Våre sosiale relasjoner er ofte av grunnleggende betydning for hvordan vi fungerer i hverdagen, og viktige deler av det psykososiale arbeidsmiljøet dannes i relasjoner mellom aktører i virksomheten. Dette gjelder både i formell og uformell samhandling mellom både enkeltindivider og grupper. Over tid resulterer slik samhandling i at det utvikles normer og rutiner for hva som er akseptert og/eller forventet av arbeidstakerne i den aktuelle virksomheten. I denne delrapporten ser vi nærmere på en rekke positive og negative sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Dette kapittelet tar opp positive sosiale relasjoner som sosial støtte, tilbakemelding fra overordnet og hvorvidt arbeidstakere opplever at sjefen behandler de ansatte på en rettferdig måte.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Sosial støtte fra kollegaer

- Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?

Sosial støtte fra leder

- Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?

Tilbakemelding fra leder

- Får du tilbakemeldinger fra dine overordnede på hvordan du har utført jobben din?

Rettferdig ledelse

- Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk?

## SOSIAL STØTTE

Sosial støtte, særlig fra overordnet, har en fordelaktig effekt på både prestasjoner og velvære på jobben. Samtidig kan sosial støtte bidra til å redusere eventuelle negative effekter av belastningsfaktorer i arbeidsmiljøet. Manglende sosial støtte kan derimot være en sentral kilde til jobberelatert stress.

Tabell 4 viser at 85 prosent av yrkesaktive menn og 87 prosent av yrkesaktive kvinner mener de ofte kan få sosial støtte fra arbeidskollegaer om de trenger det. De yngste opplever dette i størst grad, mens andelen avtar noe med alderen. Yrkesgruppene der størst andel opplever at de sjelden får støtte fra kollegaer, er «sysselsatte i landbruk/fiske/oppdrett» (21 %), «kunstner (tekst/musikk/scene/foto)» (19 %), «renholdere» (11 %) og «sjåfører, mannskap (bil/anlegg/skip)»

(11 %). Blant «vei-/anleggs-/stein-/murarbeidere» opplever derimot kun 1 prosent at slik støtte sjelden er tilgjengelig.

En noe lavere andel opplever at de ofte kan få støtte fra overordnet når de trenger det. Blant mennene oppfatter 72 prosent at slik støtte ofte er tilgjengelig, mens 75 prosent av kvinnene oppgir det samme. Yrkesgruppene der størst andel rapporterer at lederstøtte sjelden er tilgjengelig, er «ledere i mindre, privat virksomheter» (22 %), «renholdere» (21 %), «elektroingeniører, elektroteknikere» (20 %) og «adm. dir., politikere, organisasjonsledere» (20 %). I den andre enden av skalaen finner vi «fysioterapeuter, radiografer, helsearbeidere med høyskole» og «lege-/tannlegesekretærer, apotekteknikere» der henholdsvis 5 og 7 prosent oppgir at lederstøtte sjelden er tilgjengelig.

**TAB. 4** Positive sosiale relasjoner. Prosentandel av alle yrkesaktive som opplever positive sosiale relasjoner, etter alder og kjønn (kun ansatte). (Kilde: SSB, LKU 2006)

Kjønn	Alder	Sosial støtte fra kollegaer (ofte)	Sosial støtte fra overordnet (ofte)	Tilbakemelding fra overordnet (minst et par ganger i måneden)	Rettferdig ledelse (ofte)
Menn	16–24	91	80	89	83
	25–39	86	75	78	83
	40–54	85	70	70	82
	55–66	81	68	64	82
	ALLE	85	72	73	83
Kvinner	16–24	91	81	82	82
	25–39	89	76	74	80
	40–54	85	74	66	80
	55–66	84	71	63	78
	ALLE	87	75	70	80

## TILBAKEMELDING FRA LEDER

Tilbakemelding på hvordan man utfører jobben sin, kan bidra til læring, personlig utvikling og bedre jobbprestasjoner samt redusere usikkerhet forbundet med rolleklarhet. Å få anerkjennelse for godt utført arbeid kan i tillegg være motiverende og blant annet bidra til å forebygge utbrentet.

Tabell 4 viser at 73 prosent av yrkesaktive menn og 70 prosent av yrkesaktive kvinner mener de får tilbakemelding et par ganger i måneden eller mer. Det er derimot store aldersforskjeller når det gjelder tilbakemelding. Mens 85 prosent av de yngste arbeidstakerne oppgir at de får tilbakemelding et par ganger i måneden eller mer, gjelder dette kun 63 prosent av yrkesaktive eldre enn 54 år. Det er også en tydelig sammenheng mellom utdanningsnivå og tilbakemelding. Blant yrkesaktive med ungdomsskole eller videregående grunnutdanning rapporterer henholdsvis 13 og 12 prosent at overordnet hver dag gir dem tilbakemelding på utført arbeid. Det tilsvarende tallet for yrkesaktive med utdanning fra universitet eller høyskole er 4 prosent.

Enkelte yrkesgrupper er mer utsatt for manglende tilbakemelding enn andre. Yrkesgruppene som skiller seg ut er «flygere, skipsbefal, førere (buss/bane)», «lektorer, lærere med universitetsutdanning» og «sykepleiere». Figur 10 viser at 38–46 prosent i disse gruppene oppgir at de sjelden eller aldri får tilbakemelding fra overordnet på utført arbeid. Men selv i yrkesgruppene der andelen som rapporterer om manglende tilbakemelding, er lavest, opplever rundt

15 prosent at de sjelden eller aldri får tilbakemelding. Dette gjelder yrkesgruppene «arbeid med info, marked, idrett, religion» og «rørlegger, bygg-håndverker».

### Minst tilbakemelding i fylkeskommunale virksomheter

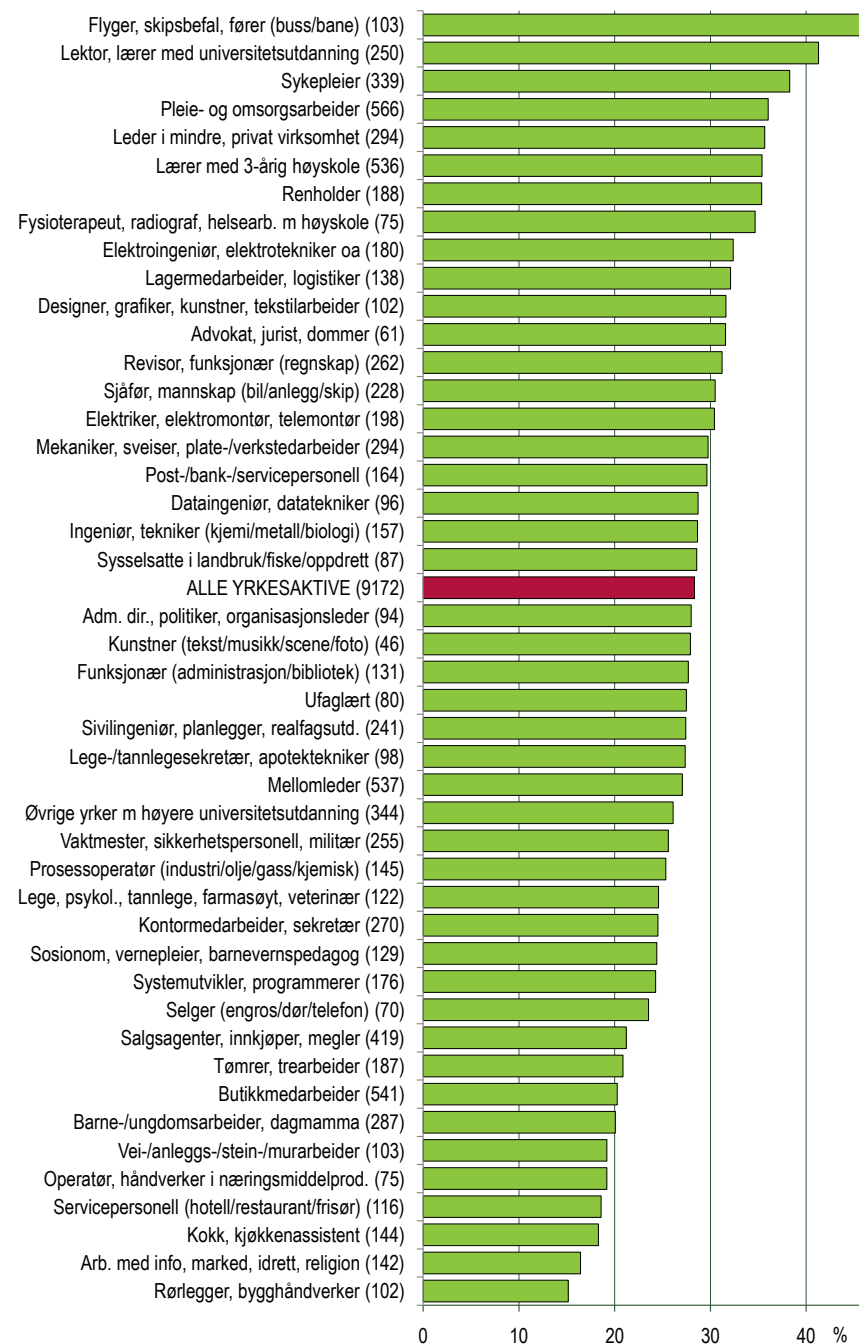
Yrkesaktive i privat sektor opplever i mindre grad at de mangler tilbakemelding enn yrkesaktive i offentlig sektor. I private virksomheter oppgir 26 prosent at de sjelden får tilbakemelding, mens dette gjelder 31 prosent i staten, 32 prosent i kommunen og 38 prosent i fylkeskommunen. I tillegg ser det ut til å være mindre vanlig med tilbakemelding i store virksomheter. I de minste virksomhetene opplever en større andel å få tilbakemelding daglig eller et par dager i uken.

### Tilbakemelding – et blikk på helseplager

Blant dem som ofte får tilbakemelding, er andelen som vurderer sin egen arbeidsevne som svært god i forhold til psykiske og fysiske krav på jobben, betydelig større enn andelen som sjelden eller aldri får tilbakemelding.

Blant dem som sjelden eller aldri får tilbakemelding, er 5 prosent ganske eller svært plaget av arbeidsrelatert hodepine, mens 14 prosent er ganske eller svært plaget av arbeidsrelaterte smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen. Blant dem som får tilbakemelding et par dager i uken eller mer, gjelder dette henholdsvis 3 og 8 prosent.

FIG. 10 Prosentandel som rapporterer at de sjelden eller aldri får tilbakemelding på utført arbeid fra overordnet, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



## RETTFERDIG LEDELSE

Opplevelsen av rettferdighet i organisasjoner er relatert til lederstil, for eksempel i hvilken grad man har tillit til leder og til at beslutningsprosesser er rettferdige. Opplevelsen av rettferdig ledelse kan påvirke tilhørighet og holdninger til organisasjonen samt helse og velvære.

Rundt åtte av ti yrkesaktive i Norge opplever at deres nærmeste leder behandler de ansatte rettferdig og upartisk. Dette gjelder for begge kjønn og alle aldrer, selv om det er en tendens til at yngre kvinner opplever dette noe mer enn eldre kvinner.

### Høyt utdannede opplever mer rettferdig ledelse

Andelen som opplever at lederen behandler ansatte rettferdig, ser også ut til å stige med økt utdanning. Figur 11 viser at 14 prosent av yrkesaktive med ungdomsskoleutdanning rapporterer at leder sjelden behandler ansatte rettferdig, mens det tilsvarende tallet kun er 6 prosent for yrkesaktive med høyere universitets- eller høyskoleutdanning. Dette er i tråd med yrkesrangeringen i figur 12, der det er en overvekt av yrker med høye krav til utdanning nederst.

Yrkesgruppene der lavest andel opplever lederen som rettferdig, finner vi øverst i figur 12: «ufaglærte», «designere, grafikere, kunstnere, tekstilarbeidere» og «renholdere».

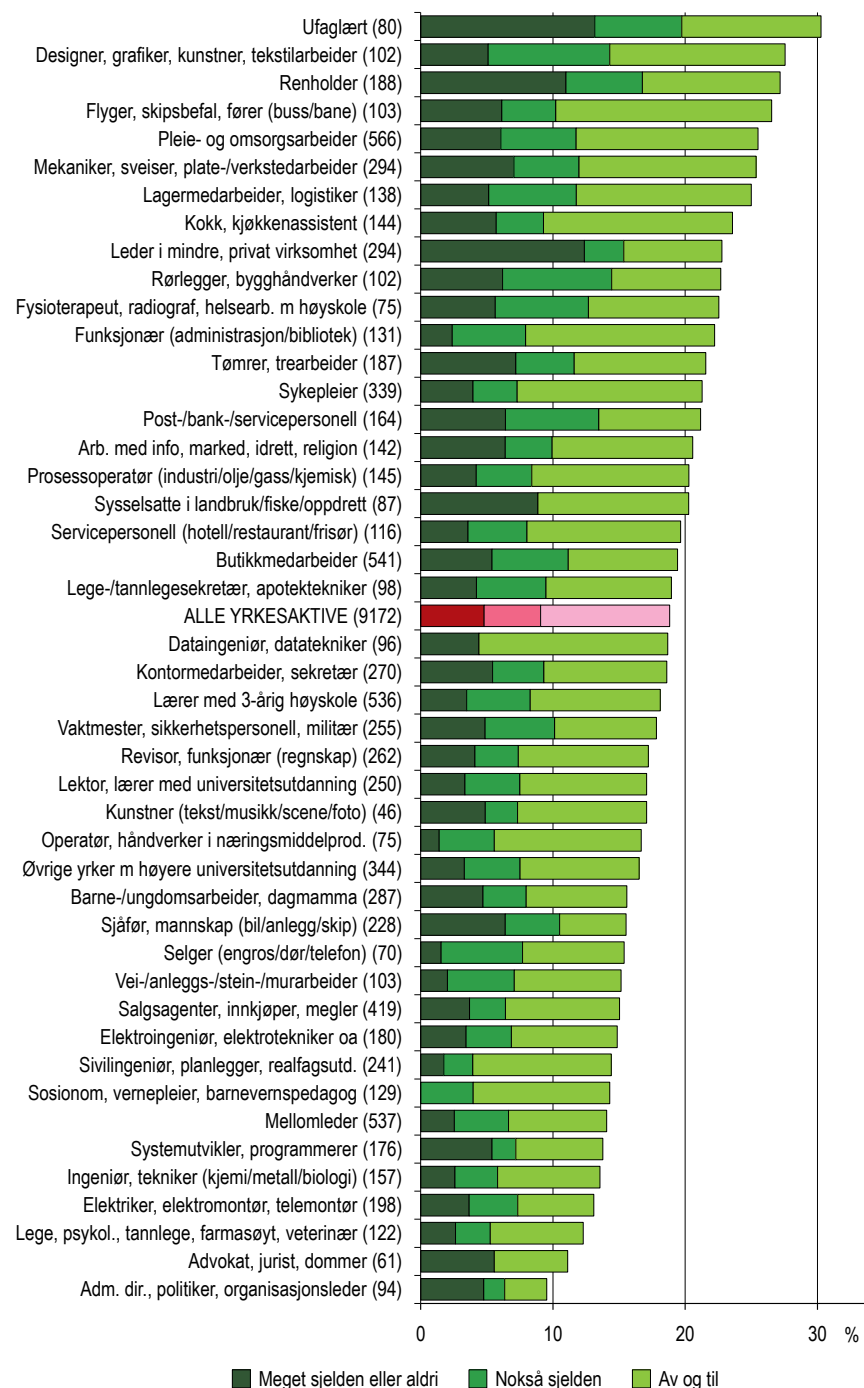
I disse gruppene rapporterer opp mot 30 prosent at leder kun sjelden eller av og til behandler de ansatte rettferdig og upartisk.

Når det gjelder sektor, synes 83 prosent i statlige virksomheter at nærmeste leder ofte behandler de ansatte rettferdig, etterfulgt av 82 prosent i private, 79 prosent i kommunale og 77 prosent i fylkeskommunale virksomheter.

**FIG. 11** Prosentandel som rapporterer at leder sjelden behandler de ansatte rettferdig, etter utdanning. (Kilde: SSB, LKU 2006)



**FIG. 12** Prosentandel som rapporterer at deres nærmeste sjef meget sjelden eller aldri, nokså sjelden eller av og til behandler de ansatte rettferdig og upartisk, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)





## NEGATIVE SOSIALE RELASJONER

En høyere andel kvinner enn menn opplever dårlige relasjonelle forhold på jobben og er mer utsatt for vold og trakassering. Det er særlig kommuneansatte som opplever å være utsatt for vold eller trusler om vold. Rapportering om vold forekommer svært sjeldent blant arbeidstakere i privat sektor. Forekomsten av mobbing ser ut til å være nokså jevnt fordelt over ulike grupper.

Konflikter kan oppstå når ett sett mål, behov eller interesser ikke stemmer overens med et annet sett. Noen konflikter kan være stimulerende og bidra til læring og utvikling. Andre typer konflikter kan resultere i tapt produktivitet, fiendtlighet og helseproblemer. Vi skal se nærmere på forekomsten av noen typer av slike negative konflikter: dårlige relasjonelle forhold, vold, mobbing og trakassering.

### Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

#### Dårlige relasjonelle forhold

- *Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri, dårlige forhold mellom ledelse og ansatte?*
- *Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri, dårlige forhold mellom ansatte?*

#### Vold

- *Er du utsatt for vold eller trussel om vold på din arbeidsplass?*

#### Trakassering

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

#### Mobbing

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

## DÅRLIGE RELASJONELLE FORHOLD

Det har de senere år har vært en økning i andelen yrkesaktive som opplever dårlige forhold mellom ansatte og mellom ansatte og ledelse. Økningen gjelder for begge kjønn og alle aldersgrupper, selv om det er yrkesaktive over 45 år som står for den største økningen de siste tre årene.

Totalt opplever 38 prosent ofte eller av og til dårlige forhold mellom ansatte og ledelse og 28 prosent ofte eller av og til dårlige forhold mellom ansatte. Tabell 5 viser at kvinner opplever slike dårlige relasjonelle forhold i noe større grad enn menn og at yngre yrkesaktive i minst grad rapporterer om dårlige relasjonelle forhold.

**TAB. 5** Dårlige relasjonelle forhold. Prosentandel av alle yrkesaktive som opplever dårlige relasjonelle forhold, etter alder og kjønn. (Kilde: SSB, LKU 2006)

Kjønn	Alder	Opplever dårlige forhold mellom ansatte og ledelse ofte eller av og til	
		Opplever dårlige forhold mellom ansatte ofte eller av og til	Opplever dårlige forhold mellom ansatte ofte eller av og til
Menn	16–24	28	16
	25–39	36	23
	40–54	38	27
	55–66	33	23
	ALLE	35	24
Kvinner	16–24	32	22
	25–39	43	32
	40–54	42	34
	55–66	40	30
	ALLE	41	31

### Dårlige relasjonelle forhold i alle yrkesgrupper

Figur 13 på neste side viser en nokså jevn fordeling over yrkesgrupper når det gjelder opplevelsen av dårlige forhold mellom ansatte og ledelse. Forekomsten er lav blant «ledere», «sysselsatte i landbruk/fiske/oppdrett» og «selgere (en gros/dør/telefon)», men ellers opplever mellom 5 og 15 prosent i alle yrkesgrupper at dette forekommer ofte.

Dårlige forhold mellom ansatte og ledelse rapporteres hyppigst blant «lektorer, lærere med universitetsutdanning», «sosionomer, vernepleiere, barnevernspedagoger», «sykepleiere», «kunstnere (tekst/musikk/scene/foto)» og «prosessoperatører (industri/olje/gass/kjemisk)». Dårlige forhold mellom ansatte rapporteres hyppigst blant «lektorer, lærere med universitetsutdanning», «sykepleiere» og «leger, psykologer, tannleger, farmasøyter, veterinærer». Blant «lektorer, lærere med universitetsutdanning» rapporteres dårlige forhold mellom ansatte mer av kvinnene enn av mennene, mens det blant «sykepleiere» rapporteres i større grad av mennene.

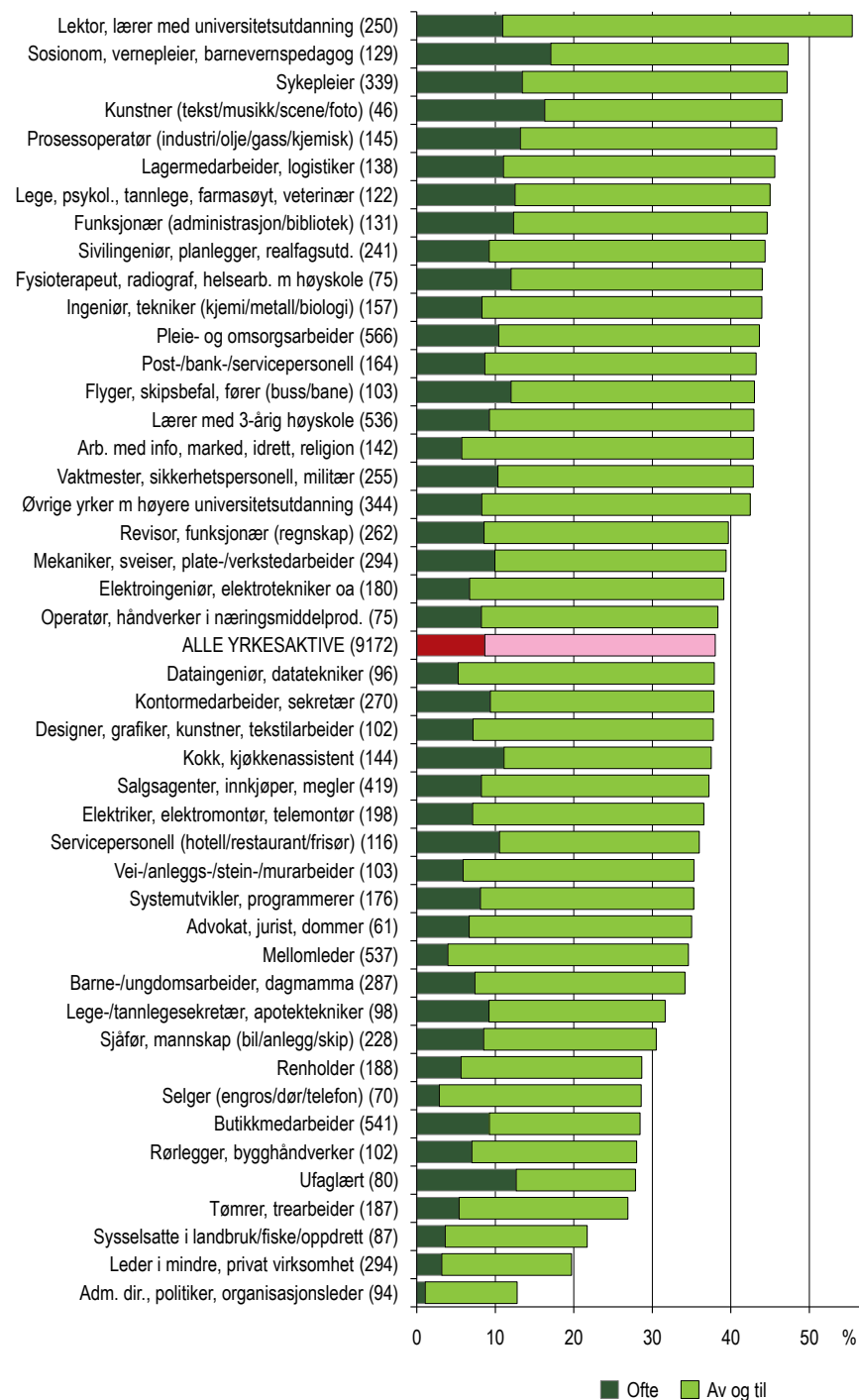
### Færre dårlige relasjonelle forhold i private virksomheter

I private virksomheter rapporterer kun 7 prosent at de ofte opplever dårlige forhold mellom ansatte og ledelse, mens det gjelder 9 prosent i kommunale, 12 prosent i statlige og hele 15 prosent i fylkeskommunale virksomheter.

Når det gjelder dårlige forhold mellom ansatte, er det jevnt over færre som opplever dette ofte. Men også her er det forskjell mellom sektorene med 2 prosent i private, 3 prosent i fylkeskommunale og 4 prosent i kommunale og statlige virksomheter.

Begge typer dårlige relasjonelle forhold rapporteres hyppigere i store enn små virksomheter. Men dette kan være en naturlig følge av at de yrkesaktive blir spurt om de har opplevd dårlige relasjonelle forhold på arbeidsplassen sin, og ikke om de selv har vært involvert i slike dårlige forhold.

FIG. 13 Prosentandel som rapporterer at de ofte eller av og til opplever dårlige forhold mellom ledelsen og ansatte på arbeidsplassen, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)





## VOLD, MOBBING OG TRAKASSERING

Ifølge arbeidsmiljøloven skal ikke arbeidstakere utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og de skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

### Kvinner mest utsatt for vold

1,2 prosent av alle yrkesaktive rapporterer at de er utsatt for vold eller trusler om vold én eller flere ganger i uken. Ytterligere 4,4 prosent sier de er utsatt for vold eller trusler om vold én eller flere ganger i måneden. Figur 14 viser at en langt større andel kvinner enn menn opplever å være utsatt for vold. Videre rapporterer en lavere andel yrkesaktive over 54 år å være utsatt for vold sammenlignet med andre aldersgrupper.

### Kommuneansatte særlig utsatt

Opplevelsen av å være utsatt for vold og trusler om vold er mest vanlig hos yrkesaktive med en universitets- eller høyskoleutdanning på inntil 4 år (8,5 %).

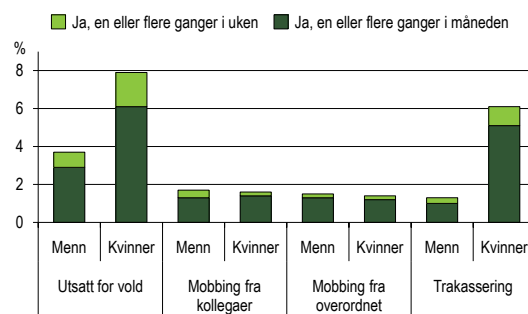
I yrkesgruppen «sosionomer, vernepleiere, barnevernspedagoger» rapporterer nesten halvparten av de yrkesaktive at de er utsatt minst én gang i måneden (se figur 15). Andre yrkesgrupper som skiller seg ut, er «pleie- og omsorgsarbeidere», «sykepleiere» og «vaktmestere, sikkerhetspersonell, militære».

### Mobbing forekommer i alle grupper

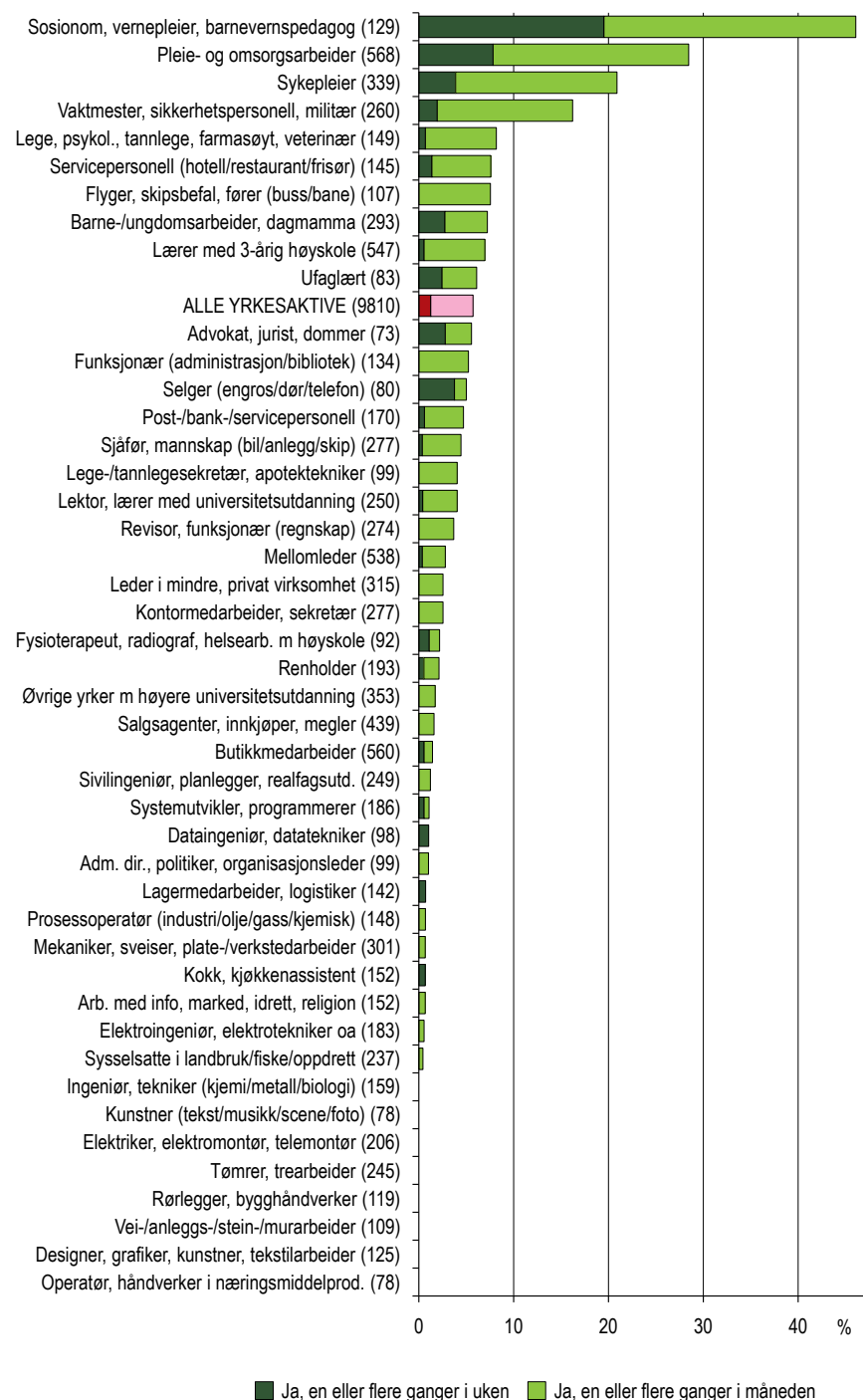
Mobbing på jobben er noe mer enn enkeltstående konfliktepisoder. Det dreier seg om å være utsatt for gjentatte negative handlinger. Når mobbing skjer systematisk over tid, har det konsekvenser for velvære, jobbtilfredshet og helseplager.

**FIG. 14** Prosentandel av alle yrkesaktive\* som opplever vold, mobbing og trakassering på jobb, etter kjønn. (Kilde: SSB, LKU 2006)

\* Spørsmålet er kun stilt til et delutvalg, og selvstendig næringsdrivende som jobber alene er ekskludert.



**FIG. 15** Prosentandel som opplever vold eller trusler om vold, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



Blant alle yrkesaktive i Norge rapporterer 1,6 prosent at de blir mobbet av kollegaer én gang i måneden eller mer, og 1,4 prosent opplever at de månedlig mobbes av leder. Mobbing ser ut til å være nokså jevnt fordelt på ulike grupper, både når det gjelder kjønn (se figur 14), alder, utdanning og sektor. Det er en tendens til at eldre mobbes noe mindre av overordnede enn deres yngre kollegaer. I tre yrkesgrupper opplever rundt 5 prosent av de yrkesaktive å bli utsatt for mobbing fra kollegaer: «sjåførere, mannskap (bil/anlegg/skip)», «flygere, skipsbefal, førere (buss/bane)» og «lege-/tannlegesekretærer, apotekteknikere». Blant «flygere, skipsbefal, førere (buss/bane)» og «ufaglærte» rapporterer 4–5 prosent også å være utsatt for mobbing fra leder.

### Trakassering rammer kvinner

3,6 prosent av alle yrkesaktive opplever å bli utsatt for seksuell trakassering minst én gang i måneden. Figur 18 viser at dette forekommer langt hyppigere blant kvinner enn menn. Blant de yngste rapporterer 7 prosent at de trakasseres, mens det samme kun gjelder 1 prosent av yrkesaktive over 55 år. Enkelte yrkesgrupper er særlig utsatte for seksuell trakassering: «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)» (19 %), «pleie- og omsorgsarbeidere» (14 %) og «sykepleiere» (13 %). Det forekommer mest trakassering i kommunale virksomheter der over 6 prosent rapporterer dette. Til sammenligning rapporterer i underkant av 3 prosent om trakassering i private virksomheter.

### Mobbing og trakassering – et blikk på helseplager

Blant dem som opplever seksuell trakassering én eller flere ganger i uken, er 13 prosent svært plaget av arbeidsrelaterte smerter i nakke, skuldre eller øvre rygg, noe som regnes for å være stressrelaterte muskel-/skjelettsmerter. Blant dem som opplever slik trakassering én eller flere ganger i måneden, er tallet 9 prosent, mens det kun er 4 prosent som oppgir å være svært plaget av slike arbeidsrelaterte plager, blant dem som ikke opplever seksuell trakassering. Blant dem som opplever å bli mobbet av kollegaer én eller flere ganger i uken, er det over tre ganger så mange som er ganske eller svært plaget av arbeidsrelaterte smerter i nakke, skuldre og øvre rygg enn blant dem som opplever slik mobbing sjeldnere eller aldri.

Blant dem som blir mobbet av kollegaer én eller flere ganger i uken, opplever 37 prosent daglig å være fysisk utmattet når de kommer hjem fra jobb, mot 11 prosent blant dem som mobbes sjeldnere, og 5 prosent blant dem som ikke blir mobbet. Blant dem som mobbes av overordnet én eller flere ganger i uken, har 23 prosent daglige vansker med å sove på grunn av jobbtanker. Dette gjelder 5 prosent av de som mobbes av overordnet én gang i måneden eller mer, og 1 prosent av dem som ikke opplever slik mobbing.

Størstedelen av volden forekommer i kommunale virksomheter. I kommunen opplever 15 prosent vold eller trusler om vold månedlig, mens dette gjelder 10 prosent i staten, 6 prosent i fylkeskommunen og kun 2 prosent i private virksomheter.

## JOBBUSIKKERHET

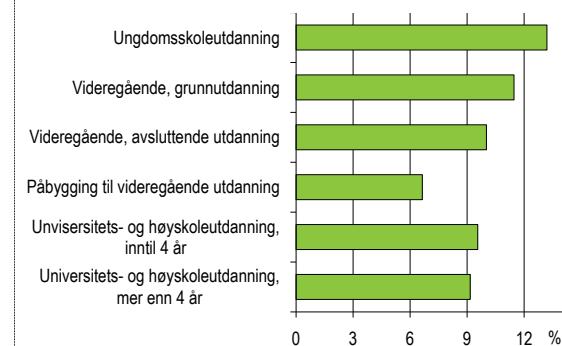
10 prosent av yrkesaktive i Norge mener de står i fare for å miste jobben de nærmeste årene. Hele 20 prosent av yrkesaktive i yrkesgruppen «post-/bank-/servicepersonell» opplever slik jobbusikkerhet. Blant dem som opplever at de står i fare for å miste jobben, har en større andel jevnlig søvnproblemer grunnet jobbtanker sammenlignet med dem som ikke opplever denne usikkerheten.

Forskning indikerer at risikoen for å utvikle sykdom øker når man opplever at det er fare for å miste jobben. Det vil også ha konsekvenser for opplevelsen av velvære på jobb. Blant alle yrkesaktive i Norge mener 10 prosent at de står i fare for å miste jobben. Dette gjelder flere kvinner (12 %) enn menn (9 %). Det er særlig mange kvinner som opplever at de står i fare for å miste jobben på grunn av innskrenkninger. Det er ingen sammenheng mellom jobbusikkerhet og alder, men det er derimot en tendens til mer jobbusikkerhet blant arbeidstakere med lavere utdanning (se figur 16).

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

*Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt på grunn av nedbemanning, innskrenkning eller andre årsaker i løpet av de nærmeste årene?*

FIG. 16 Prosentandel av alle yrkesaktive som opplever jobbusikkerhet, etter utdanning. (Kilde: SSB, LKU 2006)



### Mest usikkerhet hos post-, bank- og servicepersonell

Figur 17 viser at over 20 prosent i yrkesgruppen «post-/bank-/servicepersonell» opplever de står i fare for å miste jobben. Denne gruppen opplever jobbusikkerhet hovedsakelig på grunn av innskrenkninger eller andre årsaker. «Lege-/tannlegeselektrikerer, apotekteknikere» rapporterer også i stor grad å være truet av innskrenkninger. Yrkesgruppene der størst andel opplever jobbusikkerhet som skyldes fare for nedlegging, er «operatører, håndverkere i næringsmiddelproduksjon» og «ufaglærte». Blant «leger, psykologer, tannleger, farmasøyter, veterinærer» og «elektroingeniører, elektroteknikere» er den totale jobbusikkerheten under 2 prosent.

I kommunale virksomheter opplever kun 9 prosent at de er står fare for å miste jobben. Tilsvarende tall er 10 prosent for private og 13 prosent for statlige og fylkeskommunale virksomheter. I statlige og fylkeskommunale virksomheter er det en tendens til at flertallet knytter jobbusikkerheten til innskrenkninger, mens usikkerheten i kommunale og private virksomheter er relatert til andre årsaker enn nedleggelse og innskrenkninger.

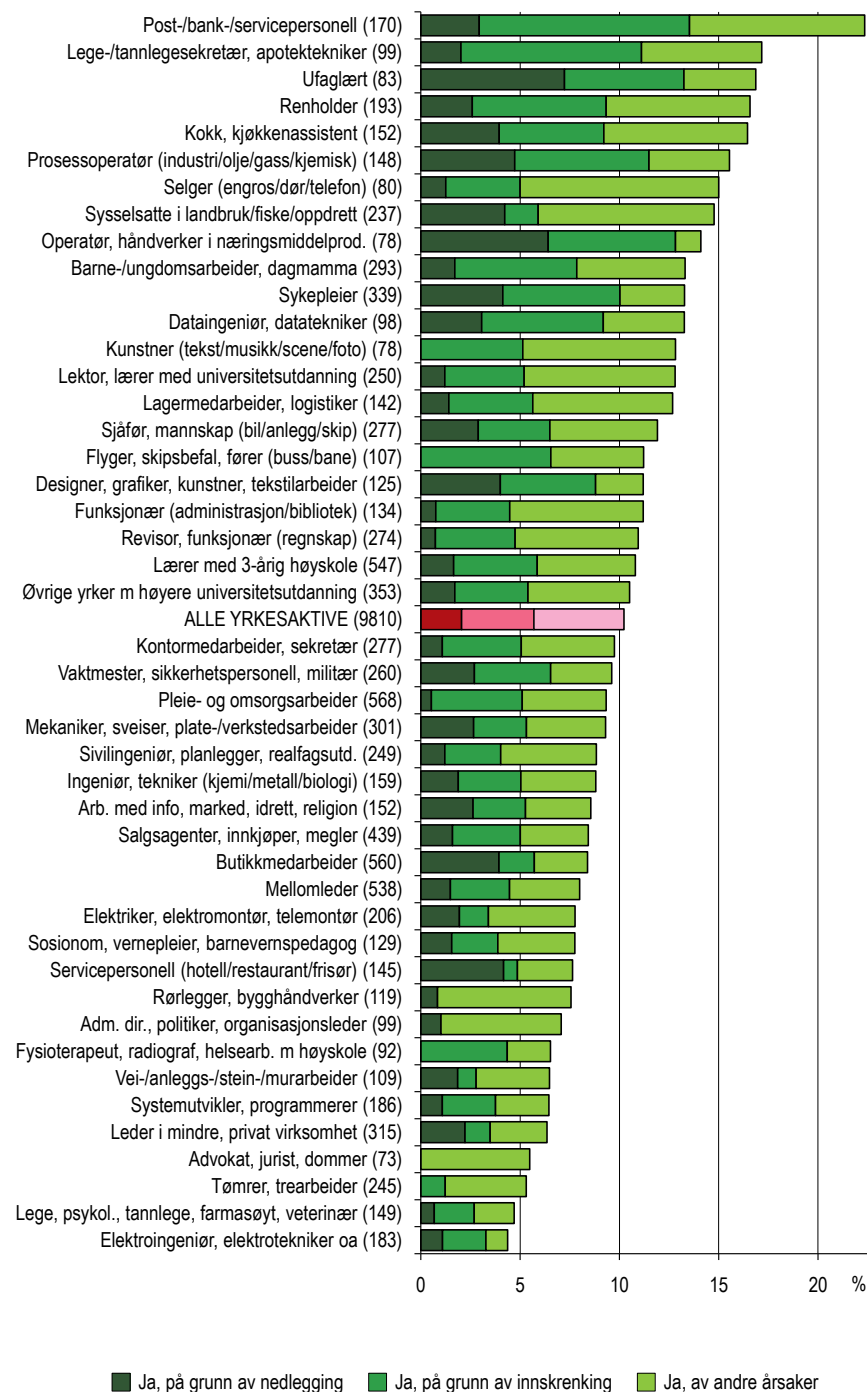
Det er minst jobbusikkerhet i virksomheter med 20–40 ansatte (8 %) og mest i store virksomheter med over 200 ansatte (12 %).

### Jobbusikkerhet – et blikk på helseplager

Blant dem som opplever at de står i fare for å miste jobben, er det blant annet flere som har jevnlig søvnproblemer grunnet jobbtanker. Mer enn 18 prosent av yrkesaktive som opplever jobbusikkerhet, har problemer med å sove minst en gang i uken fordi tanker på jobben har holdt dem våken. Dette gjelder i underkant av 10 prosent blant dem som ikke opplever jobbusikkerhet.

Arbeidsrelaterte smerter i nakke, skuldre og øvre rygg er også vanligere blant dem som mener de står i fare for å miste jobben, og forekommer oftest blant dem som opplever jobbusikkerhet knyttet til nedlegging.

FIG. 17 Prosentandel som mener de står i fare for å miste arbeidet sitt på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker, etter yrkesgruppe. Antall spurte innenfor hver yrkesgruppe står oppført i parentes. (Kilde: SSB, LKU 2006)



## SAMLET PSYKOSOSIAL BELASTNING

8 prosent av norske arbeidstakere befinner seg i en særlig belastende arbeidssituasjon ved at de opplever en kombinasjon av høye krav, lav kontroll og lav sosial støtte. «Sykepleiere», «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)» og «lege-/tannlegesekretærer, apotekteknikere» er blant yrkesgruppene som rapporterer om den høyeste samlede psykososiale belastningen.

Til nå har vi begrenset gjennomgangen av det psykososiale arbeidsmiljøet til fordelingen av en rekke enkeltfaktorer i ulike grupper i arbeidslivet. Vi kan gi et bedre bilde av den psykososiale situasjonen i ulike yrkesgrupper ved å se noen av disse enkeltfaktorene i sammenheng med hverandre. Vi skal begynne med å se på yrkesgruppens krav om arbeidstempo og mengde i forhold til graden av kontroll over egen arbeidssituasjon (ved å bruke gjennomsnittsverdiene til hver gruppe).

En viss mengde krav og utfordringer er nødvendig for å oppnå effektive prestasjoner og jobbtillfredshet, men for mange krav vil kunne være ødeleggende. Hvor høye krav som vil være optimalt for den enkelte, kan blant annet være avhengig av i hvilken grad en har kontroll over arbeidsprosessene.

Spørsmål som ble stilt i LKU 2006

Krav

- *Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*
- *Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over din vanlige arbeidstid eller ta arbeid med hjem?*

Kontroll

- *I hvilken grad kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?*
- *I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?*
- *Kan du selv bestemme når du vil ta pauser fra arbeidet: f. eks for å strekke på beina eller puste ut på annen måte?*

## YRKESGRUPPENE FORDELT PÅ FIRE JOBBTYPER

Ulike kombinasjoner av høye og lave krav og kontroll kan gi opphav til fire ulike typer arbeidssituasjoner: en lite belastende arbeidssituasjon, en passiv arbeidssituasjon, en aktiv arbeidssituasjon og en belastende arbeidssituasjon (som vist i figur 18). De to strekene som krysser hverandre i midten av figur 18, og som skiller de ulike jobbtypene, representerer i dette tilfellet gjennomsnittsverdien til alle yrkesaktive på henholdsvis krav og kontroll. I tolkningen av figur 18 og av de fire jobbtypene, bør det tas i betraktning at Norge er blant de få landene i Europa der gjennomsnittet av de yrkesaktive har både høye krav i arbeidet og høy kontroll over egen arbeidssituasjon. Når vi benytter gjennomsnittsskåren til norske arbeidstakere til å skille mellom de fire jobbtypene, vil fordelingen av yrkesgrupper kun være basert på deres relative plassering sammenlignet med andre yrkesgrupper i Norge. Plasseringen av en yrkesgruppe sier dermed mest om forholdene som rapporteres av den gruppen sammenlignet med resten av gruppene og mindre om hvorvidt nivåene av krav og kontroll i den yrkesgruppen er høye eller lave i seg selv. Vi skal nå se litt nærmere på de fire arbeidssituasjonene.

### En lite belastende arbeidssituasjon

En lite belastende arbeidssituasjon karakteriseres av lave krav kombinert med høy grad av kontroll (øverst til venstre i figur 18). Slikt arbeid gir jevnt over få store utfordringer, samtidig som arbeidstakeren har stor

frihet til å ta beslutninger. Dette regnes som en avslappet arbeidssituasjon som ikke skal være relatert til helseproblemer. Stressnivået i denne typen arbeid vil være lavt, men på grunn av de lave kravene vil det samme kunne gjelde for produktiviteten. Kategoriseringen i figur 18 viser at en rekke funksjonærer og håndverksarbeidere befinner seg i denne arbeidssituasjonen.

### En passiv arbeidssituasjon

I en passiv arbeidssituasjon er både kravene og kontrollen lav (nederst til venstre i figur 18). De lave kravene i denne situasjonen vil gjøre at hverdagen sjelden oppleves som stressende, og situasjonen assosieres som oftest ikke med noen umiddelbare negative helseeffekter. Den manglende kontrollen over egen situasjon vil derimot over tid kunne medføre redusert evne til å mestre nye utfordringer. Yrkesgruppen med en arbeidshverdag som i størst grad er preget av en passiv arbeidssituasjon er «flygere, skipsbefal, førere (buss/bane)». Andre grupper som faller inn under denne kategorien, er en rekke service- og omsorgsarbeidere, «prosessoperatører (industri/olje/gass/kjemisk)» og «ufaglærte».

### Aktiv arbeidssituasjon

En aktiv arbeidssituasjon karakteriseres ved høye nivåer av både krav og kontroll. Denne arbeidsformen er optimal i forhold til sysselsattes ytelse og prestasjonsevne. Selv om kravene er høye, er denne arbeidssituasjonen i langt mindre grad forbundet med negative helsekonsekvenser enn den belastende arbeidssituasjonen. Den høye graden av kontroll gir arbeidstakerne den friheten og det handlingsrommet de trenger for å håndtere kravene.

Ledere, en rekke ingeniører og andre grupper med høy formell kompetanse har en jobb som er preget av en aktiv arbeidssituasjon, for eksempel «adm. direktører, politikere, organisasjonsledere, «advokater, jurister, dommere», «sivilingeniører, planleggere, realfagsutdannede» og «salgsagenter, innkjøpere, meglere». Her finner vi også gruppen «arbeid med info, marked, idrett, religion».

Felles for mange av yrkesgruppene med en aktiv arbeidssituasjon er at en stor andel opplever at kravene på jobben forstyrrer hjemme- og familieliv. Mange av disse yrkene har høye krav til formell kompetanse og assosieres med lederansvar, fleksibel arbeidstid og lange arbeidsuker. For mange yrkesaktive med en aktiv arbeidssituasjon kan det være en utfordring å lære å sette grenser knyttet til arbeidstid og egen arbeidsinnsats.

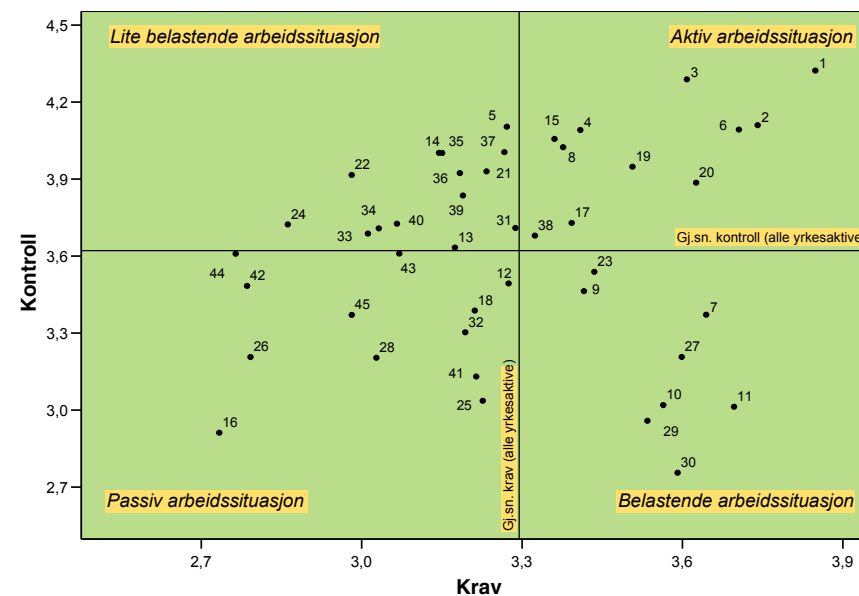
### Belastende arbeidssituasjon

Kombinasjonen av høye krav og lav kontroll over arbeidssituasjonen gir en lite produktiv arbeidssituasjon og økt risiko for å utvikle helseproblemer som hjerte- og karlidelser. Denne kombinasjonen finner vi i en belast-

ende arbeidssituasjon (nederst til høyre i figur 18). En rekke helsearbeidere og servicepersonell har en slik arbeidssituasjon, for eksempel «lege-/tannlegeseekretærer, apotekteknikere», «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)», «sykepleiere», «lærere med 3-årig høyskole» og «kokker, kjøkkenassistenter». Arbeidssituasjonen til «leger, psykologer, tannleger, farmasøyter, veterinærer» karakteriseres også som belastende, selv om denne gruppen har noe høyere kontroll enn de andre nevnte yrkesgruppene.

Når det gjelder fordelingen av helseplager etter yrke, ser vi at flere av yrkesgruppene med en belastende arbeidssituasjon har plager som kan anses som stressrelaterte. For eksempel er «lege-/tannlegeseekretærer, apotekteknikere» og «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)» blant de yrkesgruppene der flest rapporterer om arbeidsrelaterte smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen og arbeidsrelatert hodepine. Også blant «lærere med 3-årig høyskole» og «leger, psykologer, tannleger, farmasøyter, veterinærer» rapporterer mange om arbeidsrelatert hodepine, og i disse to gruppene er det i tillegg mange som ukentlig har problemer med å sove grunnet jobbtanker. «Kokker, kjøkkenassistenter» og «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)» rapporterer høyt på arbeidsrelaterte ryggplager, og én av ti «kokker, kjøkkenassistenter» opplever også arbeidsrelatert angst. Halvparten av de yrkesaktive i gruppen «lege-/tannlegeseekretærer, apotekteknikere» er fysisk utmattet når de kommer hjem fra jobb minst én dag i uken, og det samme gjelder 35–41 prosent av de yrkesaktive i resten av yrkesgruppene nevnt over.

FIG. 18 Yrkesgrupper i fire ulike typer arbeidssituasjoner, etter gruppenes gjennomsnittsskår på krav og kontroll. (Kilde: SSB, LKU 2006)



1	Adm. direktør, politiker, organisasjonsleder	24	Kontormedarbeider, sekretær
2	Mellomleder	25	Post-/bank-/servicepersonell
3	Leder i mindre, privat virksomhet	26	Barne-/ungdomsarbeider, dagmamma
4	Sivilingeniør, planlegger, realfagsutdannet	27	Kokk, kjøkkenassistent
5	Systemutvikler, programmerer	28	Pleie- og omsorgsarbeider
6	Advokat, jurist, dommer	29	Servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)
7	Lege, psykolog, tannlege, farmasøyt, veterinær	30	Lege-/tannlegeseekretær, apotektekniker
8	Øvrige yrker med høyere universitetsutdanning	31	Selger (engros/dør/telefon)
9	Lektor, lærer med universitetsutdanning	32	Butikkmedarbeider
10	Lærer med 3-årig høyskole	33	Vaktmester, sikkerhetspersonell, militær
11	Sykepleier	34	Sysselsatte i landbruk/fiske/oppdrett
12	Fysioterapeut, radiograf, helsearbeider med høyskole	35	Elektriker, elektromontør, telemontør
13	Sosionom, vernepleier, barnevernspedagog	36	Tømrer, trearbeider
14	Ingeniør, tekniker (kjemi/metall/biologi)	37	Rørlegger, bygghåndverker
15	Elektroingeniør, elektrotekniker oa	38	Vei-/anleggs-/stein-/murararbeider
16	Flyger, skipsbefal, fører (buss/bane)	39	Mekaniker, sveiser, plate-/verkstedarbeider
17	Dataingeniør, datatekniker	40	Designer, grafiker, kunstner, tekstilarbeider
18	Kunstner (tekst/musikk/scene/foto)	41	Operatør, håndverker i næringsmiddelproduksjon
19	Arbeid med info, marked, idrett, religion	42	Prosessoperatør (industri/olje/gass/kjemisk)
20	Salgsagenter, innkjøper, megler	43	Sjåfør, mannskap (bil/anlegg/skip)
21	Revisor, funksjonær (regnskap)	44	Renholder
22	Funksjonær (administrasjon/bibliotek)	45	Ufaglært
23	Lagermedarbeider, logistiker		

Se tekstboks på side 50 for en oversikt over hvilke enkeltspørsmål som inngår i dimensjonene krav og kontroll.



## HØYRISIKOGRUPPEN

### 8 prosent i særlig høyriskosituasjon

En arbeidssituasjon med høye krav og lav kontroll regnes for å være særlig belastende når den kombineres med lav sosial støtte. 8 prosent av yrkesaktive i Norge befinner seg i en slik psykososial høyriskosituasjon<sup>1</sup> (heretter kalt høyriskogruppen). Kvinner er klart overrepresentert i høyriskogruppen. Blant de yrkesaktive som befinner seg i denne situasjonen, er 64 prosent kvinner og 36 prosent menn. Det er ingen tendens til at yrkesaktive i visse aldersgrupper er mer utsatt for denne risikosituasjonen enn andre, men yrkesaktive med universitets- eller høyskoleutdanning på inntil fire år er overrepresentert i gruppen. I høyriskogruppen er det også en større andel med andre arbeidstidordninger enn vanlig dagtid sammenlignet med yrkesaktive generelt (se figur 19).

### Lærere høyt representert i høyriskogruppe

15 prosent av alle som befinner seg i høyriskogruppen, tilhører yrkesgruppen «lærere med 3-årig høyskole». Andre grupper som er overrepresentert i høyriskogruppen, er «sykepleiere», «pleie- og omsorgsarbeidere», «butikkmedarbeidere», «lektorer, lærere med universitetsutdanning», «kokker, kjøkkenassistenter» og «servicepersonell (hotell/restaurant/frisør)».

64 prosent av alle yrkesaktive jobber i privateide virksomheter, mens dette kun gjelder 46 prosent av de yrkesaktive i høyriskogruppen. Den største

andelen i høyriskogruppen jobber i offentlig sektor: 29 prosent i kommunale, 6 prosent i fylkeskommunale og 18 prosent i statlige virksomheter.

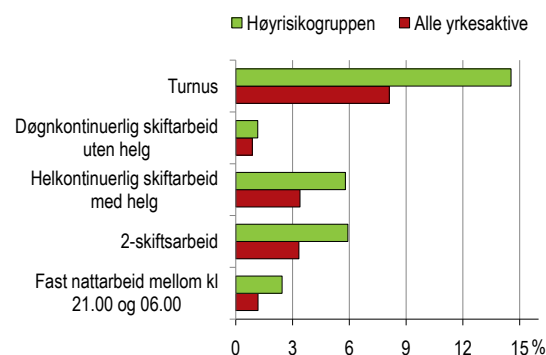
18 prosent av alle yrkesaktive rapporterer at bedriften har gjennomført nedbemanning i deres avdeling i løpet av de tre siste årene, mens 28 prosent i høyriskogruppen har opplevd slik nedbemanning.

### Høyere sykefravær i høyriskogruppen

18 prosent av alle yrkesaktive rapporterer å ha hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager det siste året, og 38 prosent mener på årsaken til dette sykefraværet var helseproblemer som helt eller delvis skyldtes jobben. Ser vi kun på høyriskogruppen, har 26 prosent hatt sammenhengende sykefravær på minst 14 dager og hele 48 prosent sier at fraværet helt eller delvis skyldes jobben.

<sup>1</sup>Høyriskogruppen består av yrkesaktive som rapporterer om kombinasjonen av høye krav, lav kontroll og lav sosial støtte i sin arbeidssituasjon. Kriteriet for å bli inkludert i høyriskogruppen er at den yrkesaktive på samtlige tre faktorer er blant den tredjedelen som rapporterer mest negativt.

FIG. 19 Prosentandel av alle yrkesaktive sammenlignet med yrkesaktive i høyriskogruppen, etter arbeidstidsordninger. (Kilde: SSB, LKU 2006)



## SAMLET PSYKOSOSIAL BELASTNING

Til slutt skal vi se de ulike psykososiale faktorene samlet og forsøke å identifisere de yrkesgruppene som rapporterer høy belastning på flest faktorer. Med høy belastning mener vi at en yrkesgruppe er blant de fem yrkesgruppene som har den høyeste andelen utsatte på en gitt faktor – noe vi referer til som fem på topp.

Vi samlet alle yrkesgruppene som var blant de fem høyest belastede på en eller flere av de psykososiale faktorene (se tekstboks). Resultatet vises i tabell 6, der yrkesgruppene som befinner seg blant fem på topp på flest belastningsfaktorer, er plassert øverst. Tabellen inkluderer kun yrkesgrupper som var blant fem på topp på tre eller flere psykososiale faktorer.

### Forbehold

Enkelte forbehold bør tas i betraktning i tolkningen av tabell 6.

For det første tar ikke rangeringen i tabell 6 hensyn til grad av eksponering utover å inkludere de fem mest utsatte yrkesgruppene. Denne rangeringen vil dermed ikke fange opp eller påvirkes av den relative forskjellen i belastning mellom de ulike gruppene. For det andre vil rangeringen og fremhevingen av fem på topp danne et kunstig skille etter nummer fem på listen. Forskjellen i belastning mellom nummer fem og nummer seks og syv vil ikke nødvendigvis være stor. Enkelte yrkesgrupper kan dermed ligge over gjennomsnittet på samtlige belastninger eller risikofaktorer uten at de nødvendigvis nevnes blant grup-

pene med størst samlet belastning. For det tredje tar ikke oversikten i tabell 6 hensyn til om enkelte arbeidsmiljøfaktorer er mer belastende eller mer betydningsfulle enn andre for det totale psykososiale arbeidsmiljøet. Tabellen viser kun hvor mange ulike belastningsfaktorer som forekommer i de ulike yrkesgruppene. Til slutt vil vi presisere at tabell 6 er basert på hvordan de yrkesaktive selv opplever arbeidssituasjonen sin. Det vi fanger opp i denne undersøkelsen, er norske yrkesaktives subjektive oppfatninger om eget arbeidsmiljø. En slik tilnærming er viktig av flere grunner. For det første vet man at arbeidstakernes subjektive oppfatninger av psykososiale forhold er avgjørende for hvilke stressreaksjoner og helserelaterte konsekvenser de kan medføre. For det andre er det også slik at når mennesker med forskjellige tendenser og personlighetstrekk svarer, så gjenspeiler det forskjellige som finnes blant folk i arbeidslivet.

### Høy samlet belastning i service- og omsorgsykker

Tabell 6 bekrefter funnene fra figur 18 om at en rekke yrker innenfor helse, omsorg og service har et særlig belastende psykososialt arbeidsmiljø. Sykepleiere rapporterer om høy belastning på hele 10 av 21 ulike forhold i arbeidsmiljøet. Andre yrkesgrupper i helsesektoren, «pleie- og omsorgsarbeidere» og «sosionomer, vernepleiere, barnevernspedagoger» rapporterer høy belastning på henholdsvis sju og fem faktorer og kommer også med på listen. I likhet med «sykepleiere» rapporterer de særlig





## TABELLER OG FIGURER

### TABELLER

Tabell 1	Krav, etter kjønn og alder. Prosent	13
Tabell 2	Kontroll, etter kjønn og alder. Prosent	24
Tabell 3	Faglige utviklingsmuligheter, etter kjønn og alder. Prosent	31
Tabell 4	Positive sosiale relasjoner, etter kjønn og alder. Prosent	35
Tabell 5	Dårlige relasjonelle forhold, etter kjønn og alder. Prosent	41
Tabell 6	Samlet psykososiale belastning, etter yrke. Fem på topp	57

### FIGURER

Figur 1	Høyt arbeidstempo, etter yrke. Prosent	15
Figur 2	Stor arbeidsmengde, etter utdanning. Prosent	16
Figur 3	Stor arbeidsmengde, etter yrke. Prosent	17
Figur 4	Ikke nok tid, etter yrke. Prosent	19
Figur 5	Manglende opplæring, etter yrke. Prosent	21
Figur 6	Bestemme eget arbeidstempo, etter yrke. Prosent	26
Figur 7	Påvirke beslutninger, etter yrke. Prosent	29
Figur 8	Faglige utviklingsmuligheter, etter utdanning. Prosent	31
Figur 9	Faglige utviklingsmuligheter, etter yrke. Prosent	33
Figur 10	Tilbakemelding, etter yrke. Prosent	37
Figur 11	Rettferdig ledelse, etter utdanning. Prosent	38
Figur 12	Rettferdig ledelse, etter yrke. Prosent	39
Figur 13	Dårlige forhold mellom ledelsen og ansatte, etter yrke. Prosent	43
Figur 14	Vold, mobbing og trakassering, etter kjønn. Prosent	44
Figur 15	Vold eller trusler om vold, etter yrke. Prosent	45
Figur 16	Jobbusikkerhet, etter utdanning. Prosent	47
Figur 17	Jobbusikkerhet, etter yrke. Prosent	49
Figur 18	Yrkesgruppene i fire ulike typer arbeidssituasjoner. Gjennomsnittsskårer	53
Figur 19	Arbeidstidsordninger blant alle yrkesaktive sammenlignet med høyrisikogruppen. Prosent	54