



0-punktsundersøkelse: Kjøtt- og fjørfeindustrien

Sammen for et godt arbeidsmiljø, 3 parter - 2 bransjer - 1 mål

Serie: STAMI-rapport

Nr. 24, Årgang 9, 2008

ISSN nr.15-02-0932

Forfatter: Bjørn Lau

Statens arbeidsmiljøinstitutt, postboks 8149, Dep, 0033 Oslo



Statens
arbeidsmiljøinstitutt

INNHOOLD

| | |
|--|----|
| Sammendrag..... | 4 |
| Innledning..... | 5 |
| Metode..... | 6 |
| Deltagere | 6 |
| Hva som ble målt..... | 6 |
| Yrkesgrupper | 6 |
| QPS-Nordic | 6 |
| Innsats-belønningsmodellen..... | 7 |
| Tabell 1. Besvarelser på enkeltspørsmålene som inngår i SCL-5..... | 7 |
| Resultater: Jobbkraft | 9 |
| Figur 1. Jobbkraft og positive utfordringer i arbeidet. Gjennomsnittsverdier sammenlignet med referansedata..... | 9 |
| Tabell 2. Korrelasjoner mellom krav i arbeidet og positive utfordringer og helserelaterte forhold | 10 |
| Tabell 3. Gjennomsnittskårer på krav i arbeidet og positive utfordringer | 10 |
| hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det..... | 10 |
| Resultater: Kontroll i arbeidet | 11 |
| Figur 2. Kontroll i arbeidet. Gjennomsnittsverdier sammenlignet med..... | 11 |
| referansedata..... | 11 |
| Tabell 4. Korrelasjoner mellom kontroll i arbeidet og..... | 12 |
| helsereelaterte forhold..... | 12 |
| Tabell 5. Gjennomsnittskårer på kontroll i arbeidet hos de som har..... | 12 |
| vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det..... | 12 |
| Resultater: Sosial støtte | 13 |
| Figur 3. Sosial støtte i arbeidet. Gjennomsnittsverdier sammenlignet..... | 13 |
| med referansedata..... | 13 |
| Tabell 6. Korrelasjoner mellom sosial støtte og helserelaterte forhold..... | 14 |
| Tabell 7. Gjennomsnittskårer på sosial støtte fra nærmeste overordnede og..... | 14 |
| fra kolleger hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har | 14 |
| vært det..... | 14 |
| Resultater: Ledelse | 15 |
| Figur 4. Ledelse. Gjennomsnittsverdier sammenlignet med referansedata. | 15 |
| Tabell 8. Korrelasjoner mellom ledelse og | 16 |
| helsereelaterte forhold..... | 16 |
| Tabell 9. Gjennomsnittskårer på <i>bemyndigende ledelse</i> og | 16 |
| <i>rettferdig ledelse</i> hos de som har vært sykemeldt det siste | 16 |
| året og de som ikke har vært det | 16 |
| Resultater: Innsats og belønning | 17 |
| Figur 5. Gjennomsnittsnivå på skalaen <i>Belastende innsats</i> | 18 |
| Tabell 10. Korrelasjoner mellom <i>Belastende innsats</i> | 18 |
| og helserelaterte forhold..... | 18 |
| Tabell 11. Gjennomsnittskårer på skalaen som måler <i>Belastende innsats</i> | 18 |
| hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det..... | 18 |
| Figur 6. Gjennomsnittsnivåer på skalaene <i>anerkjennelse, karrieremuligheter</i> og..... | 20 |
| <i>jobbsikkerhet</i> | 20 |
| Tabell 12. Korrelasjoner mellom belønningsskalaene og helserelaterte forhold..... | 20 |
| Tabell 13. Gjennomsnittskårer på belønningsskalaene hos de som..... | 21 |

| | |
|--|----|
| har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det..... | 21 |
| Resultater: kompetanseutvikling, oppfølging av sykefravær, partssamarbeid og ledelse..... | 22 |
| Sykefravær og oppfølging av sykefravær | 22 |
| Partssamarbeidet..... | 22 |
| Spørsmål til ledere om ledelse | 24 |
| Vedlegg 1: QPS-Nordic: Prosentvis svarfordeling på spørsmålene i de ulike skalaene..... | 25 |
| Vedlegg 2. ERI-Q: Prosentvis svarfordeling på spørsmålene i de ulike skalaene (merk at noen av spørsmålene snus før det beregnes gjennomsnittskårer for skalaene de inngår i)..... | 28 |

Sammendrag

Bakgrunn

I et nasjonalt samarbeidsprosjekt mellom Arbeidstilsynet, NAV og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har man som mål å forbedre arbeidsmiljøet, redusere sykefraværet og øke den reelle pensjoneringsalderen i henholdsvis sykehjemsbransjen og kjøtt- og fjørfeindustrien. Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) har i denne forbindelse gjennomført en kartlegging av ulike sider ved arbeidsmiljøet i virksomhetene som deltar i dette prosjektet.

Metode:

1138 personene fra 10 virksomheter i kjøtt- og fjørfeindustrien ble invitert til å delta i undersøkelsen. Av disse besvarte 702 personer, noe som gir en responsrate på 61.7%. Deltagerne ble gitt valget om å besvare et spørreskjema via web eller i papirversjon. Det psykososiale arbeidsmiljøet ble målt ved hjelp av de to standardiserte spørreskjemaene *General Questionnaire for Psychological and Social factors at work* (QPS-Nordic) og *The Effort-Reward Imbalance Questionnaire* (ERI-Q). QPS-Nordic måler en rekke forhold som har betydning for helse, trivsel og motivasjon. Fra dette instrumentet ble skalaene som måler krav, kontroll, støtte og ledelse inkludert. ERI-Q måler den såkalte innsats-belønningsmodellen. Denne modellen har i en rekke studier vist seg å ha betydning for ansattes helse. Skalaene belastende innsats, anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbsikkerhet fra ERI-Q ble inkludert i denne studien. I tillegg til dette ble det blant annet stilt spørsmål som målte dårlig mental helse, muskel/skjelett problemer og sykefravær.

Resultater:

Sammenlignet med et referansmateriale rapporterte de ansatte i kjøtt og fjørfe virksomhetene om mye mindre *krav til læring*, ganske mye mindre *krav til å ta beslutninger* og om noe mindre *kvantitative krav*. Samtidig hadde de *kontroll over avgjørelser* som andre, men en del mindre *kontroll over arbeidsintensitet*. Støtten de rapporterte om å motta fra *nærmest leder og kolleger* var på samme nivå som i referansematerialet. I forhold til ledelse rapporterte de om *bemyndigende ledelse* på samme nivå som andre men om noe mindre *rettferdig ledelse*. I tillegg opplevde de en del mindre *positive utfordringer i arbeidet* enn andre.

En stor andel av deltagerne rapporterte at de hadde svært liten *kontroll over arbeidsintensitet* (59.4%) og 32,8 % av deltagerne opplevde at nærmeste leder i liten grad var *bemyndigende*.

Det ble funnet en rekke korrelasjoner mellom QPS-Nordic og ERI-Q på den ene siden og dårlig mental helse og muskel skjelett smerter på den andre siden, hvor korrelasjonene mellom ERI-Q skalaene og dårlig mental helse var særlig sterke.

De som rapporterte at de hadde vært sykemeldt det siste året rapporterte om et mer ugunstig arbeidsmiljø enn de som ikke hadde vært sykemeldt. Sammenlignet med de som ikke hadde vært sykemeldt rapporterte de om mer kvantitative krav, mindre krav til læring, mindre positive utfordringer i jobben, mindre kontroll over arbeidsintensitet og avgjørelser, mindre støtte fra overordnede og kolleger, de opplevde nærmeste leder som mindre bemyndigende og rettferdig, arbeidsinnsatsen som mer belastende og om mindre anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbsikkerhet.

Bjørn Lau
Oslo, 31.12.2008

Innledning

På initiativ fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), skal Arbeidstilsynet sammen med NAV og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i sykehjemsbransjen og kjøtt- og fjørfeindustrien gjennomføre et nasjonalt samarbeidsprosjekt i perioden 2008-2009. Prosjektet, som inngår i den forsterkede innsatsen for et inkluderende arbeidsliv, skal teste ut om en større grad av tilpasning og forankring i bransjene kan bidra til at virksomheter i større grad kan forebygge sykefravær og utstøtning fra arbeidslivet.

De to bransjene i prosjektet, sykehjemsbransjen og kjøtt- og fjørfeindustrien, er blant annet valgt ut etter kriteriet høyt sykefravær. Målet med dette prosjektet er derfor å forbedre arbeidsmiljøet, redusere sykefraværet og øke den reelle pensjoneringsalderen. For å forsøke å forebygge helseskader og fremme inkludering skal samarbeidspartnerne i fellesskap utvikle konkrete, *tilpassede* strategier og tiltak.

Arbeidstilsynet, NAV og bransjeorganisasjonene skal som *likeverdige parter* først beskrive arbeidsmiljøsituasjonene i de to bransjene, så bli enige om utfordringer, mål og tiltak og sammen stå bak råd og anbefalinger til virksomhetene.

Denne formen for samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet er lite utprøvd tidligere. Et viktig bidrag fra 3-2-1- prosjektet er derfor å teste ut samarbeidsmodellen og å videreutvikle arbeidsmåter og virkemidler.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) ble i en tidlig fase av prosjektet forespurt om å gjennomføre en 0-punktsmåling i virksomhetene som skulle delta i prosjektet. Etter en vurdering av blant annet *relevans, forskbarhet og kapasitet* påtok Stami seg dette ansvaret.

I det følgende vil resultatene fra virksomhetene fra kjøtt- og fjørfeindustrien som deltok i undersøkelsen bli presentert. Resultatene presenteres beskrivende. Vi har med vilje valgt å ikke tolke disse resultatene for mye, blant annet fordi det fortsatt foregår fortolkninger ute i virksomhetene knyttet til deres lokale resultater.

Metode

Ansatte ved de 10 kjøtt- og fjørfevirksomhetene som deltok i 3-2-1 prosjektet ble invitert til å delta i denne undersøkelsen av deres psykososiale arbeidsmiljø. Spørreskjemaet forelå elektronisk via Internett og i papirversjon. Forskere ved Statens arbeidsmiljøinstitutt mottok en liste fra hver virksomhet som inneholdt en oversikt over de ansatte som skulle være med i undersøkelsen. Denne listen inneholdt navn, kjønn, alder, personnummer, avdelingstilknytning, og yrkeskode (International Standard Classification of Occupation (ISCO-88)). Alle ansatte ble sendt en personlig skriftlig invitasjon om å delta i undersøkelsen. Invitasjonen bestod av generell informasjon om hensikten med studien, og deres personlige adgangskode til det web-baserte spørreskjemaet. Undersøkelsen ble gjennomført i løpet av en tre-ukers periode høsten 2008.

Etter at innsamlingen var gjennomført ble det utarbeidet rapporter til den enkelte virksomhet. Ved regionvise samlinger har personell fra Stami gitt opplæring i tolkning av disse resultatene, samt gitt forslag til hvordan en slik undersøkelse kan følges opp i virksomhetene ved hjelp av survey feedback metoden.

Deltagere

Av de 1138 personene som ble invitert til å delta, besvarte 702, noe som gir en responsrate på 61.7%.

Hva som ble målt

Yrkesgrupper

Fra virksomhetene ble det oppgitt hvilken yrkestittel og yrkeskode den enkelte hadde. Til sammen ble det oppgitt 84 slike yrkestitler. Fordi ikke alle virksomhetene har oversendt yrkestittel på sine ansatte, har vi ikke vært i stand til å beregne yrkesgruppe på alle deltagere. Dette arbeidet vil derfor bli gjort på et senere tidspunkt.

QPS-Nordic

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

Innsats-belønningsmodellen

Det standardiserte spørreskjemaet som brukes for å måle innsats-belønnings modellen (The effort-reward imbalance questionnaire, forkortet ERI-Q) ble benyttet i denne undersøkelsen. Fem spørsmål målte skalaen *Innsats*, mens belønningen ble målt med tre skalaer: *Anerkjennelse* (fem spørsmål), *Karrieremuligheter* (fire spørsmål), og *Jobbsikkerhet* (to spørsmål). Frekvenser på de enkelte spørsmålene som inngår i disse skalaene er gjengitt i Vedlegg 2.

Muskel / skjelett plager

Muskel/skjelett plager ble målt med "musculoskeletal pain" skalaen fra "the Subjective Health Complaint Inventory." Denne skalaen måler i hvilken grad man har opplevd smerter i ulike deler av kroppen. På spørsmålet: "Har du i løpet av de siste 30 dager vært plaget av....", ble deltagerne bedt om å indikere i hvilken grad de hadde vært plaget av smerter i nakken, øverst i ryggen, korsryggen, armer, skuldre og i føttene.

Dårlig mental helse

Psykiske problemer (symptomer på angst og depresjon) i løpet av de siste 14 dagene ble vurdert ved hjelp av SCL-5, en kortversjon av Hopkins Symptom Checklist- 25 (SCL-25). SCL-5 består av fem spørsmål. Denne skalaen ble skåret som gjennomsnittet av disse spørsmålene. SCL-5 har i ulike studier vist seg å korrelere sterkt med SCL-25-indeksen, som er et gyldig mål på psykiske problemer. I Tabell 2 vises resultatene på enkeltspørsmålene som inngår i denne skalaen.

Tabell 1. Besvarelser på enkeltspørsmålene som inngår i SCL-5

| | Ikke plaget | Litt plaget | Ganske mye plaget | Veldig Mye plaget |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|
| Stadig redd eller engstelig | 88.6% | 8.9% | 1.6% | .9% |
| Nervøsitet og indre uro | 75.9% | 17.7% | 4.8% | 1.6% |
| Følelse av håpløshet mht framtida | 74.8% | 16.9% | 5.7% | 2.6% |
| Nedtrykt og tungsindig | 79.2% | 16.1% | 3.7% | 1.0% |
| Mye bekymret eller urolig | 72.2% | 18.9% | 6.7% | 2.2% |

Statistikk

Gjennomsnittsverdier for hele utvalget ble regnet ut på de forskjellige skalaene i QPS-Nordic og ERI-Q og presentert tematisk. Gjennomsnittsverdiene fra QPS-Nordic skalaene ble deretter sammenlignet mot et referansemateriale basert på en undersøkelse blant ansatte i administrasjon, helsevesen, transport og produksjon. For å finne fram til om resultatene i denne undersøkelsen var forskjellig fra resultatene som er gjengitt i referansematerialet benyttet vi en formel som går under navnet *Cohens D*. Cohens D gir uttrykk for om to gjennomsnittsverdier er forskjellig fra hverandre i 1) i liten grad, 2) i moderat grad, 3) i stor grad, eller 4) om de ikke er forskjellig fra hverandre. I neste omgang ble det regnet ut hvor mange det var som hadde særlig høye eller lave skårer på skalaene som inngår i QPS-Nordic og ERI-Q. Korrelasjonsanalyser ble benyttet for å undersøke om QPS-Nordic og ERI-Q skalaene var assosiert med de ulike helsemålene. Til slutt sammenlignet vi gjennomsnittsverdiene fra skalaene som inngår i QPS-Nordic og ERI-Q hos de som oppga at de hadde vært sykemeldt det siste året (316 personer; 44,6%) mot de som rapporterte at de ikke hadde vært sykemeldt det siste året (393 personer; 55,4%) ved hjelp av Unianova

analyser. De fleste analysene i denne rapporten ble utført ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS.

Etikk og godkjenning

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

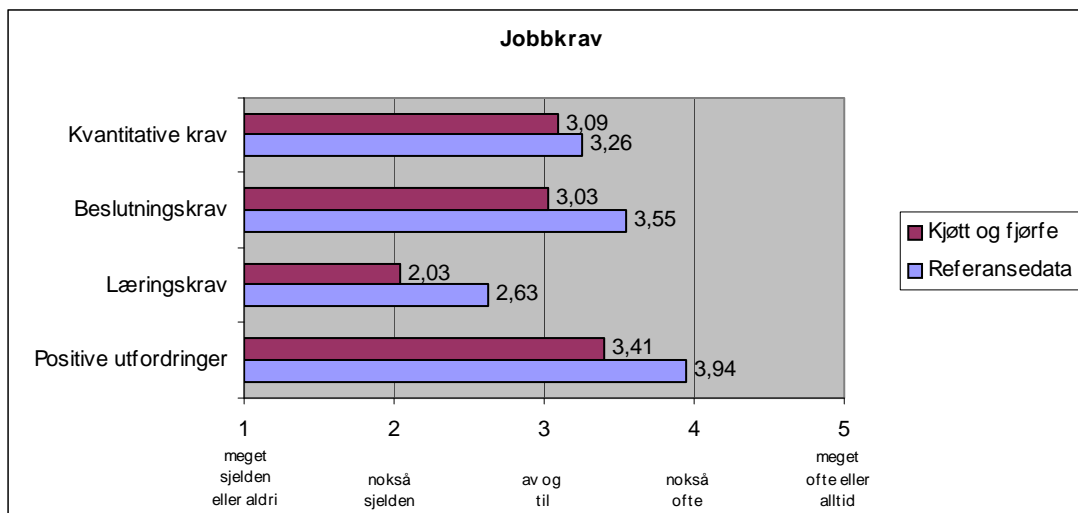
Resultater: Jobbkra

Jobbkra er definert som alle de hendelser, forhold og betingelser på arbeidsplassen som gjør at den enkelt må handle eller reagere. Kraene er ikke nødvendigvis stressende i seg selv, men dette kan bli et resultat når kraene oppfattes som vanskelig eller umulig å håndtere.

Kombinasjonen av høye jobbkra og lav kontroll er forbundet med økt dødelighet, risiko for hjerte- og karsykdommer, utmattelse, redusert arbeidsevne, manglende arbeidlyst, samt redusert kapasitet til å hente seg inn i helger og ferier.

Jobbkra måles i QPS-Nordic med tre dimensjoner, henholdsvis *kvantitative kra*, *læringskra* og *beslutningskra*. I denne bolken rapporterer vi også dimensjonen *positive utfordringer i jobben*. *Kvantitative kra* innebærer ujevn arbeidsmengde; overtidsjobbing; høyt tempo; for mye å gjøre. *Beslutnings kra* omfatter å måtte ta raske avgjørelser; maksimal oppmerksomhet; kompliserte avgjørelser. *Krav til læring* dreier seg om å utføre vanskelige arbeidsoppgaver; behov for opplæring; behov for nye kunnskaper/ferdigheter. *Positive utfordringer i jobben* innebærer om man oppfatter egne spesialkunnskaper og ferdigheter som nyttige, om arbeidet er positivt på en utfordrende måte, samt om man opplever arbeidet som meningsfylt. Se eget vedlegg for en nærmere beskrivelse av hvordan deltagerne besvarte de enkelte spørsmålene som inngår i disse skalaene (Vedlegg 1).

Figur 1. Jobbkra og positive utfordringer i arbeidet. Gjennomsnittsverdier sammenlignet med referansedata



Gjennomsnittsverdiene gjengitt i Figur 1 indikerer at de ansatte opplever moderate kvantitative kra og kra til å ta beslutninger, relativt lave kra til læring og en del positive utfordringer i arbeidet. Hvis vi sammenligner disse resultatene med referansedata har de ansatte i kjøtt og fjørfeindustrien noe mindre kvantitative kra og en del mindre kra til å ta beslutninger enn andre. Samtidig har de mye mindre kra til læring enn andre, og en del mindre positive utfordringer.

Når vi ser på hvor mange det er som har særlig ugunstige skårer på disse skalaene (definert som prosent ansatte som enten skårer over 4 eller under 2, fant vi at 10,1 % rapporterer høye kvantitative kra, 17,9% hadde høye kra til å ta beslutninger, 1 % hadde høye kra til læring og 12,4% hadde få positive utfordringer.

Tabell 2. Korrelasjoner mellom krav i arbeidet og positive utfordringer og helserelaterte forhold

| | Kvantitative krav | Beslutnings krav | Krav til læring | Positive utfordringer i jobben |
|------------------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------------------|
| Dårlig mentalt helse | .25** | .17** | .14** | -.12** |
| Nakkesmerte | .07 | .05 | -.04 | -.08* |
| Smerte øverst i ryggen | .06 | .04 | .00 | -.11** |
| Smerte i korsryggen | .11** | .05 | .01 | -.11** |
| Smerte i armer | .13** | .02 | -.11** | -.15** |
| Smerte i skuldre | .12** | .06 | -.08* | -.10** |
| Smerte i føttene | .11** | .04 | -.06 | -.10* |

** Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå.

* Korrelasjonen er signifikant på 0.05 nivå.

I tabell 2 vises korrelasjonene mellom krav i arbeidet samt positive utfordringer i arbeidet på den ene siden og dårlig mental helse og ulike muskel/skjelett smerter på den andre siden. Resultatene viser at *kvantitative krav* korrelerte positivt med dårlig mental helse og med smerter i korsryggen, armer, skuldre og føttene. *Krav til beslutninger* var bare assosiert med dårlig mental helse. *Krav til læring* korrelerte positivt med dårlig mental helse og negativ med smerter i armer og skuldre. Dette betyr at de med høye krav til læring har dårligere mental helse, men mindre smerter i armer og skuldre. *Positive utfordringer i jobben* korrelerte negativt med dårlig mental helse og med muskel/skjelett plager øverst i ryggen, korsryggen, armer, skuldre og i føttene. Dette indikerer at de som opplever positive utfordringer i jobben har mindre av disse plagene.

Tabell 3. Gjennomsnittskårer på krav i arbeidet og positive utfordringer hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det

| | Har du vært sykemeldt det siste året? | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|------|---------|
| | Ja | Nei | F |
| Kvantitative krav | 3.11 | 3.01 | 3.98* |
| Beslutnings krav | 3.02 | 2.98 | .34 |
| Krav til læring | 1.98 | 2.09 | 4.71* |
| Positive utfordringer i jobben | 3.23 | 3.46 | 10.21** |

* Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.01 nivå.

** Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.05 nivå.

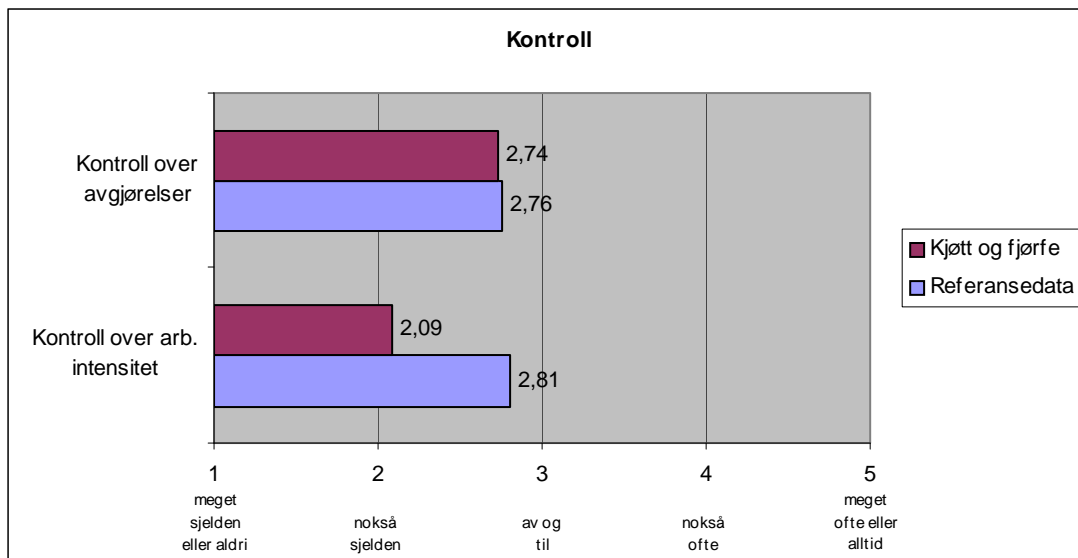
Tabell 3 viser at de som har vært sykemeldt det siste året rapporterer om høyere kvantitative krav, *mindre* krav til læring og færre positive utfordringer i jobben enn de som ikke har vært sykemeldt det siste året.

Resultater: Kontroll i arbeidet

Kontrollbegrepet blir brukt i arbeidslivsforskningen for å referere til arbeidstakeres objektive eller subjektive oppfattelse av frihet eller mulighet til å utøve kontroll, regulere, styre og ta beslutninger i sitt arbeid. Kontrollbegrepet er relatert til mulighet for selvstendighet og til deltakelse i planlegging og beslutningsprosesser. Kontroll kan fungere som en buffer mot resultatene av høye jobbkrev, og økt kontroll kan føre til en mer positiv oppfatning av arbeidsmiljøet. God kontroll kan også gi arbeidstakere større mulighet for å redusere arbeidskravene. Forskning viser at kontroll kan ha stor effekt på helse, trivsel, jobbensengasjement, jobbinvolvering, arbeidsutførelse og motivasjon. I tillegg henger det sammen med lave nivåer av fysiske symptomer, emosjonelt stress, rollestress, samt ønsker om å slutte i jobben og det å faktisk slutte i jobben. Liten kontroll i arbeidet øker risikoen for hjerte/kar sykdommer, og har tidligere vist seg å være en prediktor for hvem som vil utvikle nakkesmerter.

Kontroll i arbeidet måles i QPS-Nordic ved hjelp av to skalaer, henholdsvis *kontroll over avgjørelser* og *kontroll over arbeidsintensitet*. *Kontroll over avgjørelser* omfatter hvor mye man har kontroll over arbeidsprosedyrer; arbeidsmengde; hvem man skal arbeide sammen med; klientkontakt; samt over viktige beslutninger i arbeidet. *Kontroll over arbeidsintensitet* innebærer i hvilken grad man har kontroll over arbeidstempo; pausetidspunkter; pauselengde og arbeidstiden. Se Vedlegg 1 for en nærmere beskrivelse av hvordan deltagerne besvarte de enkelte spørsmålene som inngår i disse skalaene.

Figur 2. Kontroll i arbeidet. Gjennomsnittsverdier sammenlignet med referansedata



Som vi kan se av Figur 2 rapporterer de ansatte om et moderat nivå av *kontroll over avgjørelser*, og et lavt nivå av *kontroll over arbeidsintensitet*. Sammenlignet med referansedata indikerer disse gjennomsnittene at de ansatte har kontroll over avgjørelser som andre, men noe mindre kontroll over arbeidsintensiteten enn andre. Videre fant vi at 23,9% hadde liten kontroll over avgjørelser, og at hele 59,6,9% nokså sjelden eller meget sjelden eller aldri opplevde å ha kontroll over arbeidsintensitet.

Tabell 4. Korrelasjoner mellom kontroll i arbeidet og helse relaterte forhold.

| | Kontroll over avgjørelser | Kontroll over arbeidsintensitet |
|------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Dårlig mentalt helse | -.14** | -.14** |
| Nakkesmerte | -.07 | -.06 |
| Smerte øverst i ryggen | -.10* | -.06 |
| Smerte i korsryggen | -.13** | -.07 |
| Smerte i armer | -.19** | -.16** |
| Smerte i skuldre | -.13** | -.14** |
| Smerte i føttene | -.15** | -.11** |

** Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå.

* Korrelasjonen er signifikant på 0.05 nivå.

I tabell 4 vises korrelasjonene mellom skalaene som måler kontroll i arbeidet på den ene siden og dårlig mental helse og ulike muskel/skjelett smerter på den andre siden. Resultatene viser at kontroll over avgjørelse korrelerte negativt med dårlig mental helse og smerter øverst i ryggen, korsryggen, armer, skuldre og i føttene. Dette betyr at de som opplever god kontroll over avgjørelser er har bedre mental helse og mindre muskel/skjelett plager. Vi fant et lignende mønster for skalaen *Kontroll over arbeidsintensitet* bortsett fra at denne skalaen ikke korrelerte signifikant med smerter øverst i ryggen og i korsryggen.

Tabell 5. Gjennomsnittskårer på kontroll i arbeidet hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det

| | Har du vært sykemeldt det siste året? | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|------------|----------|
| | <u>Ja</u> | <u>Nei</u> | <u>F</u> |
| Kontroll over avgjørelser | 2.60 | 2.76 | 6.25* |
| Kontroll over arbeidsintensitet | 1.85 | 2.21 | 28.82** |

* Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.01 nivå.

** Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.05 nivå.

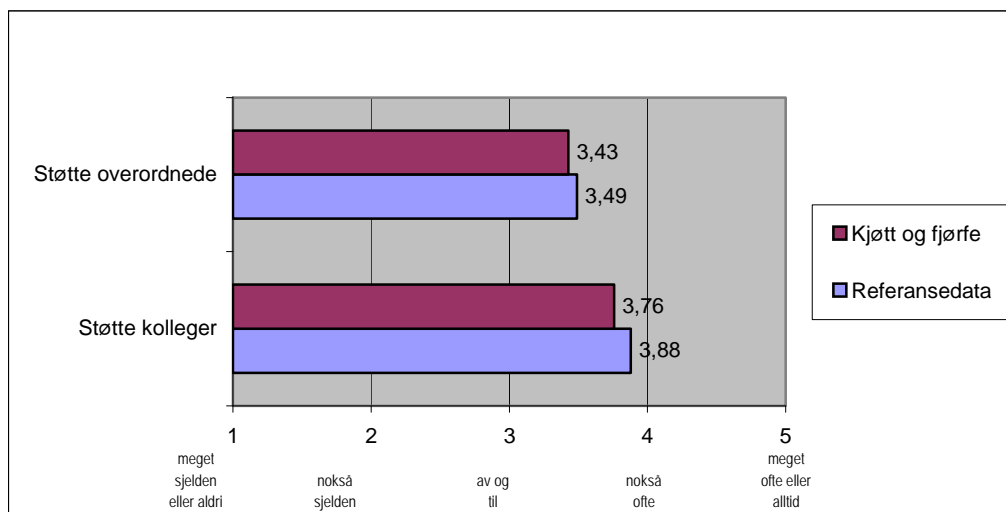
Tabell 5 viser at de som har vært sykemeldt det siste året rapporterer om mindre kontroll over avgjørelser og om betydelig mindre kontroll over arbeidsintensitet enn de som ikke har vært sykemeldt det siste året.

Resultater: Sosial støtte

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

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

Figur 3. Sosial støtte i arbeidet. Gjennomsnittsverdier sammenlignet med referansedata.



Som vist i Figur 3 rapporterer de ansatte om moderat støtte fra overordnede og noe mer fra kolleger. Disse gjennomsnittsverdiene er på samme nivå som det vi finner i referansematerialet. En mindre andel av deltagerne rapporterer at de nokså sjelden eller meget sjelden eller aldri opplever å motta støtte fra enten nærmeste overordnede (13.9%) eller fra kolleger (7.7%).

Tabell 6. Korrelasjoner mellom sosial støtte og helserelevante forhold.

| | Støtte fra nærmeste overordnede | Støtte fra kollegaer |
|------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Dårlig mentalt helse | -.22** | -.15** |
| Nakkesmerte | -.14** | -.12** |
| Smerte øverst i ryggen | -.17** | -.11** |
| Smerte i korsryggen | -.21** | -.10* |
| Smerte i armer | -.21** | -.18** |
| Smerte i skuldre | -.18** | -.13** |
| Smerte i føttene | -.17** | -.08* |

** Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå.

* Korrelasjonen er signifikant på 0.05 nivå.

I tabell 6 vises korrelasjonene mellom skalaene som måler støtte fra nærmeste leder og fra kolleger på den ene siden og dårlig mental helse og ulike muskel/skjelett smerter på den andre siden. Resultatene viser at både støtte fra nærmeste leder og støtte fra kolleger korrelerte negativt med alle de helserelevante målene. Dette betyr at de som opplever støtte fra nærmeste leder og fra kolleger har bedre mental helse og mindre muskel skjelett plager.

Tabell 7. Gjennomsnittskårer på sosial støtte fra nærmeste overordnede og fra kolleger hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det

| | Har du vært sykemeldt det siste året? | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|------|---------|
| | Ja | Nei | F |
| Støtte fra nærmeste overordnede | 3.28 | 3.58 | 15.51** |
| Støtte fra kollegaer | 3.71 | 3.87 | 4.52* |

* Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.01 nivå.

** Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.05 nivå.

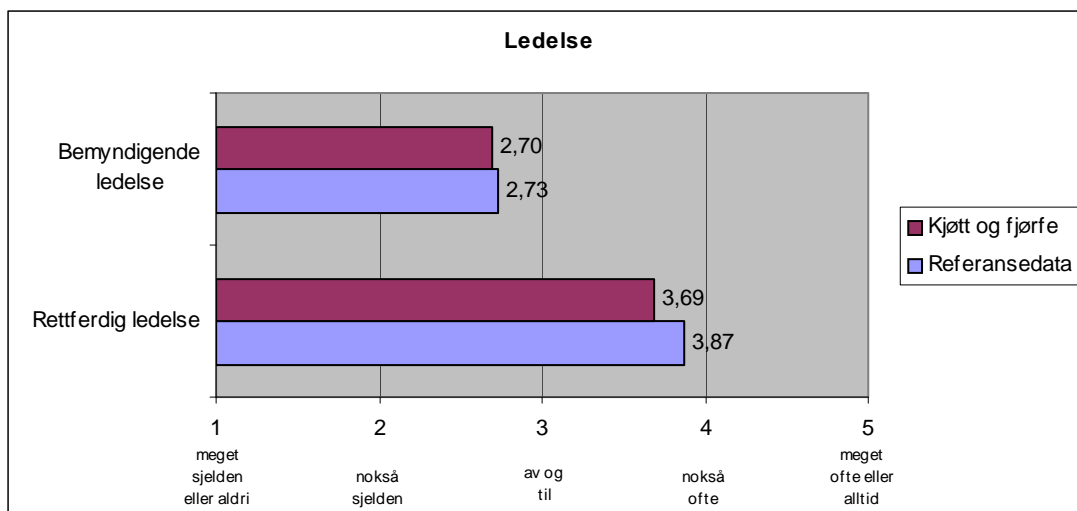
Tabell 7 viser at de som har vært sykemeldt det siste året rapporterer om mindre støtte fra kolleger og om betydelig mindre støtte fra nærmeste overordnede enn de som ikke har vært sykemeldt det siste året.

Resultater: Ledelse

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

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

Figur 4. Ledelse. Gjennomsnittsverdier sammenlignet med referansedata.



Som vist i Figur 4 rapporterer de ansatte om et moderat nivå av *bemyndigende ledelse* og et høyere nivå av *rettferdig ledelse*. Sammenlignet med referansedata indikerer disse resultatene at de opplever *bemyndigende ledelse* som andre og noe mindre *rettferdig ledelse* andre. Så mange som 32,8% mener at nærmeste leder i liten grad er bemyndigende (verdier under 2), mens 6,5% rapporterer om lite rettferdig ledelse.

Tabell 8. Korrelasjoner mellom ledelse og helserelaterte forhold.

| | Bemyndigende ledelse | Rettferdig ledelse |
|------------------------|----------------------|--------------------|
| Dårlig mentalt helse | -.18** | -.33** |
| Nakkesmerte | -.16** | -.17** |
| Smerte øverst i ryggen | -.11** | -.15** |
| Smerte i korsryggen | -.16** | -.18** |
| Smerte i armer | -.16** | -.17** |
| Smerte i skuldre | -.17** | -.20** |
| Smerte i føttene | -.11** | -.10* |

** Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå.

* Korrelasjonen er signifikant på 0.05 nivå.

Korrelasjonene mellom *bemyndigende ledelse* og *rettferdig ledelse* på den ene siden og dårlig mental helse og ulike muskel/skjelett smerter på den andre siden er vist i Tabell 8. Resultatene viser at både *bemyndigende ledelse* og *rettferdig ledelse* korrelerte negativt med alle helsemålene. Dette betyr at de som opplever høy grad av *bemyndigende ledelse* og *rettferdig ledelse* har bedre mental helse og er mindre plaget med muskel og skjelettsmerter.

Tabell 9. Gjennomsnittskårer på *bemyndigende ledelse* og *rettferdig ledelse* hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det

| | Har du vært sykemeldt det siste året? | | |
|----------------------|---------------------------------------|------|---------|
| | Ja | Nei | F |
| Bemyndigende ledelse | 2.49 | 2.79 | 14.99** |
| Rettferdig ledelse | 3.59 | 3.79 | 9.37** |

* Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.01 nivå.

** Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.05 nivå.

Tabell 9 viser at de som har vært sykemeldt det siste året rapporterer om både mindre *bemyndigende* og *rettferdig ledelse* enn de som ikke har vært sykemeldt det siste året.

Resultater: Innsats og belønning

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

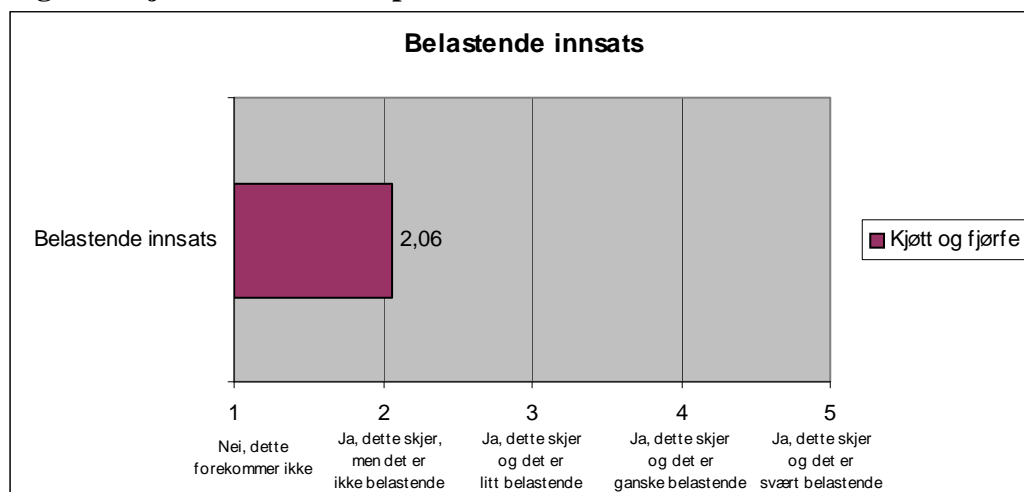
Skalaen *belastende innsats* måler i hvilken grad ansatte opplever at arbeidet er belastende av ulike grunner som: et konstant tidspress grunnet stor arbeidsmengde; avbrytelser og forstyrrelser i arbeidet; stort ansvar i arbeidet; mye overtidssjopping; samt om arbeidet har blitt mer krevende. Lave verdier på denne skalaen indikerer at disse tingene sjelden forekommer, mens høye verdier indikerer at disse forholdene forekommer og at man synes det er belastende.

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

Skalaen *karrieremuligheter* spør etter om at man opplever gode utsikter til forfremmelse; om den nåværende ansettelsessituasjon svarer godt til utdanning og erfaring; om fremtidsutsiktene på jobben står i forhold til egne anstrengelser og prestasjoner; og om lønnen står i forhold til anstrengelser og prestasjoner. Lave verdier betyr at de man opplever lite av disse forholdene og at dette er belastende.

Skalaen *jobbsikkerhet* beskriver i hvilken grad de ansatte har opplevd eller forventer å oppleve uønskede endringer på sin arbeidsplass; og i hvilken grad de opplever jobben som sikker. Lave verdier på denne skalaen gir uttrykk for at man opplever lite jobbsikkerhet og at dette er belastende.

Figur 5. Gjennomsnittsnivå på skalaen *Belastende innsats*



Resultatet som er vist i Figur 5 indikerer at deltagerne i undersøkelsen opplever en del av de forholdene som inngår i skalaen *belastende innsats*, men at de ikke synes dette nødvendigvis er særlig belastende. Det er 2,1% som har høye verdier på denne skalaen. Det vil si som har skårer på mer enn fire, noe som indikerer at disse tingene skjer, og at man synes det er ganske eller svært belastende.

Tabell 10. Korrelasjoner mellom *Belastende innsats* og helserelaterte forhold.

| | Belastende innsats |
|------------------------|--------------------|
| Dårlig mentalt helse | .25** |
| Nakkesmerte | .08* |
| Smerte øverst i ryggen | .11** |
| Smerte i korsryggen | .10** |
| Smerte i armer | .15** |
| Smerte i skuldre | .15** |
| Smerte i føttene | .09* |

** Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå.

* Korrelasjonen er signifikant på 0.05 nivå.

Som vist i Tabell 10 fant vi at skalaen *belastende innsats* korrelerte positivt med alle de helserelaterte målene. Dette betyr at de som opplever belastende innsats har dårligere mental helse og flere muskel og skjelettplager.

Tabell 11. Gjennomsnittskårer på skalaen som måler *Belastende innsats* hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det

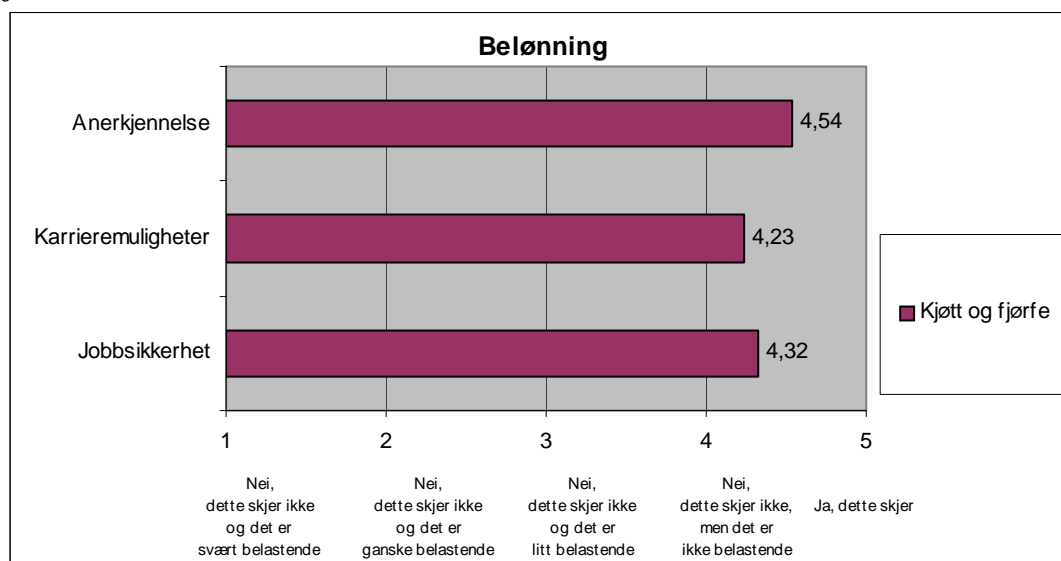
| | Har du vært sykemeldt det siste året? | | |
|---------------------------|---------------------------------------|------|--------|
| | Ja | Nei | F |
| <i>Belastende innsats</i> | 2.06 | 1.93 | 5.44** |

* Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.01 nivå.

** Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.05 nivå.

Som vist i Tabell 11 rapporterer de som har vært sykemeldt det siste året om en mer belastende innsats enn de som ikke har vært sykemeldt det siste året.

Figur 6. Gjennomsnittsnivåer på skalaene *anerkjennelse*, *karrieremuligheter* og *jobbsikkerhet*



Som vi kan se av Figur 6 fant vi ganske høye gjennomsnittsverdier på skalaene som målte de ulike formene for belønning. En mindre andel av deltagerne opplevde at disse forholdene var ganske eller svært belastende. 1,2% rapporterer at mangelen på *anerkjennelse* var ganske eller svært belastende. Tilsvarende fant vi at 2,1% hadde like lave verdier på skalaen *karrieremuligheter*, mens 4,8% hadde slike verdier på skalaen *jobbsikkerhet*.

Tabell 12. Korrelasjoner mellom belønningsskalaene og helserelevante forhold.

| | Anerkjennelse | Karrieremuligheter | Jobbsikkerhet |
|------------------------|---------------|--------------------|---------------|
| Dårlig mentalt helse | -.47** | -.31** | -.38** |
| Nakkesmerte | -.15** | -.10* | -.11** |
| Smerte øverst i ryggen | -.16** | -.14** | -.15** |
| Smerte i korsryggen | -.18** | -.18** | -.10** |
| Smerte i armer | -.22** | -.19** | -.19** |
| Smerte i skuldre | -.21** | -.13** | -.15** |
| Smerte i føttene | -.14** | -.11** | -.16** |

** Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå.

* Korrelasjonen er signifikant på 0.05 nivå.

Som vist i Tabell 12 fant vi at skalaene *anerkjennelse*, *karrieremuligheter* og *jobbsikkerhet* korrelerte negativt med alle de helserelevante målene. Dette betyr at de som opplever anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbtilfredshet har bedre mental helse og er mindre plaget med muskel og skjelettsmerter.

Tabell 13. Gjennomsnittskårer på belønningsskalaene hos de som har vært sykemeldt det siste året og de som ikke har vært det

| | Har du vært sykemeldt det siste året? | | |
|--------------------|---------------------------------------|------|---------|
| | Ja | Nei | F |
| Anerkjennelse | 4.48 | 4.65 | 11.23** |
| Karrieremuligheter | 4.15 | 4.33 | 12.61** |
| Jobbsikkerhet | 4.26 | 4.45 | 8.50** |

* Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.01 nivå.

** Gjennomsnittsverdiene er signifikant forskjellig på 0.05 nivå.

Som vist i Tabell 13 rapporterer de som har vært sykemeldt det siste året om signifikant mindre anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbsikkerhet enn de som ikke har vært sykemeldt det siste året.

Resultater: kompetanseutvikling, oppfølging av sykefravær, partssamarbeid og ledelse

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

Sykefravær og oppfølging av sykefravær

| | | Ja | Nei |
|---|----------|------|------|
| Tilbyr din arbeidsgiver helsefremmende aktiviteter? | Frekvens | 447 | 238 |
| | Prosent | 65,3 | 34,7 |
| Har du vært sykemeldt det siste året? | Frekvens | 316 | 393 |
| | Prosent | 44,6 | 55,4 |

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

| | | <u>Usvært liten grad</u> | <u>U nokså liten grad</u> | <u>U noen grad</u> | <u>U nokså sterk grad</u> | <u>Usvært sterk grad</u> |
|--|----------|------------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Opplevde du at du ble ivaretatt og fulgt opp av din leder? | Frekvens | 77 | 44 | 105 | 53 | 32 |
| | Prosent | 24.8 | 14.1 | 33.8 | 17.0 | 10.3 |
| Ble din arbeidssituasjon tilrettelagt slik at risikoen for at du igjen skal bli syk er redusert? | Frekvens | 111 | 52 | 75 | 37 | 20 |
| | Prosent | 37.6 | 17.6 | 25.4 | 12.5 | 6.8 |

Partssamarbeidet

| | | Ja | Nei |
|--|----------|------|------|
| Er det jevnlig møter mellom tillitsvalgte, verneombud og ledelsen ved din arbeidsplass? | Frekvens | 172 | 53 |
| | Prosent | 76.4 | 23.6 |
| Opplever du at din rolle som ledere/tillitsvalgt/verneombud blir respektert og forstått? | Frekvens | 123 | 20 |
| | Prosent | 86.0 | 14.0 |
| Opplever du at du har tilstrekkelig kompetanse i lov- og avtaleverk? | Frekvens | 82 | 91 |
| | Prosent | 47.4 | 52.6 |

Spørsmål til ledere om ledelse

| | | I svært liten grad | I nok så liten grad | I noen grad | I nok så sterk grad | I svært sterk grad |
|---|----------|-----------------------|------------------------|----------------|------------------------|-----------------------|
| Har du tilstrekkelig kunnskap til å ivareta de ansatte slik at sykefravær kan forebygges? | Frekvens | 6 | 14 | 38 | 22 | 4 |
| | Prosent | 7.1 | 16.7 | 45.2 | 26.2 | 4.8 |
| Har du tilstrekkelig kunnskap til å følge opp sykefravær? | Frekvens | 5 | 17 | 35 | 19 | 4 |
| | Prosent | 6.3 | 21.3 | 43.8 | 23.8 | 5.0 |
| Opplever du at du klarer å motivere og inspirere dine medarbeidere i arbeidet? | Frekvens | 2 | 5 | 45 | 26 | 3 |
| | Prosent | 2.5 | 6.2 | 55.6 | 32.1 | 3.7 |
| Klarer du å ivareta alle de du har personalansvar for? | Frekvens | 5 | 6 | 27 | 27 | 7 |
| | Prosent | 6.9 | 8.3 | 37.5 | 37.5 | 9.7 |
| Har du nok tid til administrativ ledelse? | Frekvens | 8 | 12 | 34 | 15 | 2 |
| | Prosent | 11.3 | 16.9 | 47.9 | 21.1 | 2.8 |
| Har du nok tid til personalledelse? | Frekvens | 8 | 15 | 30 | 15 | 2 |
| | Prosent | 11.4 | 21.4 | 42.9 | 21.4 | 2.9 |

Vedlegg 1: QPS-Nordic: Prosentvis svarfordeling på spørsmålene i de ulike skalaene.

| Kvantitative krav | | | | | |
|--|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså Sjelden | Av og til | Nokså ofte | Meget ofte eller alltid |
| Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hoper seg opp? | 15.5 | 20.3 | 46.4 | 15.7 | 2.2 |
| Må du arbeide overtid? | 15.3 | 18.9 | 51.4 | 11.1 | 3.3 |
| Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo? | 1.2 | 4.8 | 33.2 | 34.5 | 26.2 |
| Har du for mye å gjøre? | 5.3 | 16.6 | 50.6 | 19.5 | 7.9 |

| Beslutnings krav | | | | | |
|--|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså sjelden | Av og til | Nokså ofte | Meget ofte eller alltid |
| Krever arbeidet ditt raske avgjørelser? | 10.6 | 21.9 | 39.4 | 22.2 | 5.9 |
| Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet? | 3.5 | 6.0 | 21.5 | 35.0 | 34.0 |
| Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser | 29.5 | 30.6 | 29.9 | 8.6 | 1.4 |

| Krav til læring | | | | | |
|--|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså sjelden | Av og til | Nokså ofte | Meget ofte eller alltid |
| Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg? | 61.7 | 30.0 | 7.3 | .3 | .7 |
| Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre? | 39.6 | 27.3 | 28.9 | 3.6 | .6 |
| Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter | 10.9 | 11.3 | 27.8 | 9.2 | 1.3 |

| Positive utfordringer i jobben | | | | | |
|--|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså Sjelden | Av og til | Nokså ofte | Meget ofte eller alltid |
| Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt | 11.9 | 11.1 | 29.2 | 31.1 | 16.7 |
| Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte | 10.3 | 16.7 | 32.6 | 27.2 | 13.2 |
| Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt? | 6.4 | 9.5 | 24.9 | 34.4 | 24.9 |

| Kontroll over avgjørelser | | | | | |
|--|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså sjelden | av og til | nokså ofte | meget ofte eller alltid |
| Hvis det finnes forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilke framgangsmåte du skal bruke | 12.2 | 12.5 | 30.4 | 29.2 | 15.6 |
| Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg | 29.6 | 22.8 | 31.3 | 11.9 | 4.4 |
| Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med | 29.6 | 22.9 | 31.2 | 12.3 | 3.9 |
| Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med klienter | 45.6 | 16.7 | 20.2 | 10.8 | 6.6 |
| Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? | 15.6 | 18.6 | 42.5 | 17.0 | 6.3 |

| Kontroll over arbeidsintensitet | | | | | |
|---|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså sjelden | av og til | nokså ofte | meget ofte eller alltid |
| Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo? | 17.6 | 20.8 | 31.1 | 21.1 | 9.4 |
| Kan du selv bestemme når du skal ta pauser? | 52.6 | 11.9 | 15.4 | 11.9 | 8.1 |
| Kan du selv bestemme lengden på pausene dine? | 68.7 | 13.7 | 10.6 | 3.9 | 3.1 |
| Kan du selv bestemme arbeidstiden din? | 67.3 | 13.2 | 12.0 | 4.5 | 2.9 |

| Støtte fra nærmeste overordnede | | | | | |
|--|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså sjelden | av og til | nokså ofte | meget ofte eller alltid |
| Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder | 10.9 | 14.4 | 33.7 | 21.8 | 19.2 |
| Om du trenger det, er din nærmeste leder villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet? | 4.7 | 10.3 | 25.6 | 27.2 | 32.2 |
| Bli dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder? | 7.4 | 12.7 | 33.2 | 29.1 | 17.6 |

| Støtte fra kollegaer | | | | | |
|---|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså sjelden | av og til | nokså ofte | meget ofte eller alltid |
| Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger? | 2.6 | 5.8 | 27.1 | 34.9 | 29.5 |
| Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet? | 3.1 | 6.4 | 27.8 | 34.8 | 27.9 |

| Bemyndigende ledelse | | | | | |
|---|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså sjelden | av og til | nokså ofte | meget ofte eller alltid |
| Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å delta i viktige avgjørelser? | 19.9 | 25.7 | 31.4 | 15.1 | 8.0 |
| Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å si ifra når du har en annen mening? | 17.7 | 24.3 | 34.5 | 14.8 | 8.7 |
| Hjelper din nærmeste leder deg med å utvikle dine ferdigheter? | 20.5 | 28.9 | 28.9 | 13.6 | 8.1 |

| Rettferdig ledelse | | | | | |
|---|---------------------------|---------------|-----------|------------|-------------------------|
| | Meget sjelden eller aldri | Nokså sjelden | av og til | nokså ofte | meget ofte eller alltid |
| Fordeler din nærmeste leder arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk | 8.0 | 11.9 | 29.0 | 35.1 | 8.0 |
| Behandler din nærmeste leder de ansatte rettferdig og upartisk | 7.5 | 9.3 | 23.8 | 35.6 | 23.8 |
| Er forholdet mellom deg og din nærmeste leder en kilde til stress for deg | 44.3 | 31.7 | 15.9 | 6.1 | 2.0 |

Vedlegg 2. ERI-Q: Prosentvis svarfordeling på spørsmålene i de ulike skalaene (merk at noen av spørsmålene snus før det beregnes gjennomsnittskårer for skalaene de inngår i)

| Belastende innsats | | | | | |
|--|------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | Nei | Ja, men det er ikke belastende | Ja, og det er litt belastende | Ja, og det er en del belastende | Ja, og det er svært belastende |
| Jeg har et konstant tidspress på grunn av stor arbeidsmengde | 29.7 | 27.7 | 25.5 | 12.5 | 4.6 |
| Jeg avbrytes og forstyres ofte i mitt arbeid | 48.2 | 26.8 | 16.2 | 7.6 | 1.2 |
| Jeg har stort ansvar i mitt arbeid | 30.9 | 49.8 | 12.2 | 4.8 | 2.3 |
| Jeg må ofte jobbe overtid | 60.4 | 24.2 | 10.5 | 3.0 | 1.9 |
| I de siste årene har mitt arbeid blitt mer og mer krevende | 36.2 | 29.3 | 22.1 | 7.9 | 4.4 |

| Anerkjennelse | | | | | |
|--|------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | Ja | Nei, men det er ikke belastende | Nei, og det er litt belastende | Nei, og det er en del belastende | Nei, og det er svært belastende |
| Jeg får den respekt jeg fortjener fra mine overordnede | 71.9 | 13.8 | 9.2 | 3.6 | 1.5 |
| Jeg mottar den respekt jeg fortjener fra mine kolleger | 82.7 | 10.0 | 4.7 | 1.3 | 1.2 |
| Jeg opplever tilstrekkelig støtte i vanskelige situasjoner | 72.2 | 15.3 | 8.8 | 2.7 | 1.1 |
| | Nei | Ja, men det er ikke belastende | Ja, og det er litt belastende | Ja, og det er en del belastende | Ja, og det er svært belastende |
| Jeg blir behandlet urettferdig på jobb (snus) | 81.4 | 5.6 | 7.6 | 3.1 | 2.3 |
| | Ja | Nei, men det er ikke belastende | Nei, og det er litt belastende | Nei, og det er en del belastende | Nei, og det er svært belastende |
| Tatt i betraktning mine anstrengelser og prestasjoner får jeg den respekt og prestisje som jeg fortjener på jobben | 67.6 | 19.8 | 9.0 | 1.9 | 1.8 |

| Karrieremuligheter | | | | | |
|---|------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | Nei | Ja, men det er ikke belastende | Ja, og det er litt belastende | Ja, og det er en del belastende | Ja, og det er svært belastende |
| Mine utsikter til forfremmelse er dårlig | 30.6 | 55.9 | 5.8 | 3.3 | 4.3 |
| | Ja | Nei, men det er ikke belastende | Nei, og det er litt belastende | Nei, og det er en del belastende | Nei, og det er svært belastende |
| Min nåværende ansettelsessituasjon svarer godt til min utdannelse og erfaring (snus) | 66.4 | 25.1 | 4.8 | 1.9 | 1.8 |
| Mine fremtidutsikter på jobben står i forhold til mine anstrengelser og prestasjoner (snus) | 66.3 | 23.1 | 5.9 | 2.9 | 1.8 |
| Min lønn står i forhold til mine anstrengelser og prestasjoner på jobben (snus) | 46.0 | 22.5 | 17.4 | 7.3 | 6.9 |

| Jobbsikkerhet | | | | | |
|--|------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | Nei | Ja, men det er ikke belastende | Ja, og det er litt belastende | Ja, og det er en del belastende | Ja, og det er svært belastende |
| Jeg har opplevd eller forventer å oppleve uønskede endringer i min arbeidssituasjon (snus) | 52.9 | 19.7 | 13.8 | 8.4 | 5.2 |
| Min jobbsikkerhet er dårlig (snus) | 84.1 | 5.6 | 4.8 | 3.1 | 2.5 |