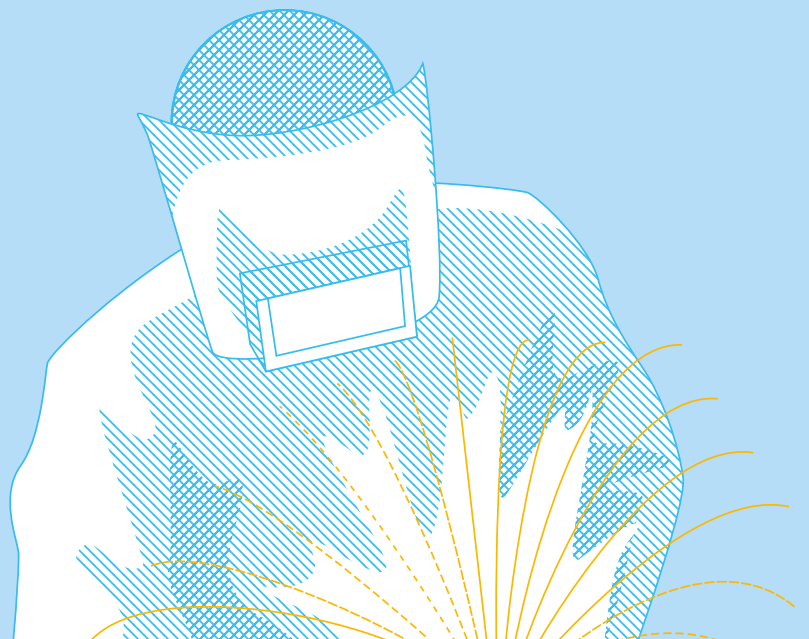




Kartlegging av  
**ARBEIDSMILJØFORHOLD**  
i IA-bransjeprogram  
ANDRE RAPPORT



# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>Bakgrunn</b> .....	<b>13</b>
<b>Utvalg</b> .....	<b>14</b>
<b>Resultater – Del 1</b> .....	<b>17</b>
Tiltak .....	19
Arbeidsmiljø .....	20
Arbeidsrelaterte plager .....	31
Sikkerhet .....	35
Sykefravær .....	36
<b>Resultater – Del 2</b> .....	<b>39</b>
Sykehus .....	40
Sykehjem .....	46
Rutebuss og persontransport .....	52
Næringsmiddelindustri .....	58
Barnehage .....	64
Leverandørindustri .....	70
Bygg og anlegg .....	76
Forpleining (Olje og gass) .....	82
<b>Vedlegg</b> .....	<b>89</b>
Utvidet beskrivelse av spørreundersøkelsene .....	89



# Forord

**Formålet med denne rapporten er å beskrive endringer i arbeidsmiljøet og sykefravær blant virksomheter som tar del av bransjeprogrammene under IA-avtalen. Rapporten baserer seg på tall fra to spørreundersøkelser hvor ansatte og ledere i virksomhetene ble invitert til å svare på spørsmål om arbeidsmiljø, helse og sykefravær. Rapporten er en del av prosjektet «Kartlegging av arbeidsmiljøforhold i IA-bransjeprogram» som forskere ved STAMI utfører på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Med utvidelsen av IA-avtalen til 2024 vil en tredje og avsluttende rapport publiseres i midten av 2024.**

Rapporten inneholder to deler. Første del forsøker å svare på spørsmålet om hvorvidt tiltakene i regi av IA-avtalen og herunder bransjeprogrammene samlet sett har påvirket arbeidsmiljøet og sykefraværet i virksomhetene som deltok i bransjeprogrammene. Til dette formålet er blant annet spørsmål om et bestemt tema innenfor arbeidsmiljøet, for eksempel syv spørsmål om den mekaniske belastningen i jobben, samlet i én indeks. Endringer presenteres for hver enkelt bransje og for alle bransjene samlet. Andre del forsøker å bidra til en evaluering av enkelttiltak innenfor bransjeprogrammene, for eksempel tiltak som helt konkret er rettet mot å øke partssamarbeidet eller redusere mobbing på arbeidsplassen innenfor en gitt bransje. Til dette formålet gjengis i større grad svarene på de konkrete spørsmålene som er stilt i spørreundersøkelsene og resultatet for hver bransje er beskrevet i separate kapitler.

Rapporten er innrettet mot deltakere som mottok tiltak under bransjeprogrammet. Innen sykehus og næringsmiddelindustrien er det også benyttet tiltak- og kontrollgrupper. En analyse kun basert på disse gruppene utføres i en egen rapport/artikkel.

STAMI takker alle personer som deltok i spørreundersøkelsen eller som tilrettela for sine kollegaers eller ansattes deltakelse på virksomhetsnivå. Vi vil også takke ledere og medarbeidere i bransjeprogrammene for et godt samarbeid ved planlegging og gjennomføring av prosjektet.

Oslo, juni 2023

Eirik Degerud, Andrea Rørvik Marti, Therese Nitter Moazami,  
Espen Rosenquist og Tom Sterud.



# Sammendrag

**Dette sammendraget gir en kortfattet beskrivelse av endringer i forebyggende arbeidsmiljøarbeid, generelt arbeidsmiljø, arbeidsrelaterte plager og sykefravær fra 2021 til 2023, basert på ansattes rapportering i to spørreundersøkelser. Det rapporteres på ansatte i virksomheter som er under tiltak. Først beskriver vi endringer i alle bransjene sett under ett og deretter endringer for hver enkelt bransje. Det er viktig å merke seg at det er forskjeller mellom utvalgene i 2021 og 2023, derfor velger vi i sammendraget å vektlegge resultatene som er justerte for forskjeller i alder, kjønn og bransje/yrke (som er beskrevet i del 1 av rapporten), mens ujusterte resultater (som er beskrevet i del 2 av rapporten) vektlegges i mindre grad.**

Generelt antyder resultatene at bransjeprogrammene har oppnådd fremskritt med å fremme og iverksette lokale og sentrale tiltak. Disse tiltakene bidrar både individuelt og samlet til å styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene, utover det som sannsynligvis ville blitt oppnådd uten programmene. På tvers av bransjene er det imidlertid ingen tydelige og ensartede endringer som indikerer at tiltakene har hatt en betydelig påvirkning på spesifikke arbeidsmiljøforhold, forekomsten av arbeidsrelaterte plager eller sykefravær. Dette er kanskje ikke overraskende, da innholdet og omfanget av bransjeprogrammene varierer betydelig, og endringene fra 2021 til 2023 kan også skyldes eksterne faktorer. En slik ekstern faktor er pandemien som inntraff samtidig som bransjeprogrammene skulle starte opp og samtidig som når den første arbeidsmiljøkartleggingen skulle gjennomføres. Både under og etter pandemien har sykefraværet økt i ulike arbeidslivssektorer. Dette har gjort det utfordrende å oppnå målet om å redusere sykefraværet i perioden. I tillegg kan andre typer fravær ha vært høyere under pandemien, noe utvidelsen av antall omsorgsdager ut 2022 er et uttrykk for. Arbeidsbelastningen for de ansatte som har vært til stede på jobb kan bli høyere dersom sykefraværet og andre typer fravær er økt over en periode. Slike effekter kan tenkes å påvirke resultatene i kartleggingene i en annen retning enn det som er ønskelig.

Samlet sett er endringene innen bransjeprogrammene små, men de indikerer at ansatte i virksomheter som deltar i bransjeprogrammet opplever en noe mer krevende og belastende arbeidssituasjon i 2023 sammenlignet med 2021. Dette i seg selv kan ha en negativ innvirkning på forekomsten av arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær. For å evaluere effekten av tiltakene er det hensiktsmessig å tolke resultatene for hver enkelt bransje i lys av implementerte tiltak og eksterne faktorer. Datagrunnlaget som er analysert og beskrevet i denne mellomrapporten muliggjør ikke i seg selv en slik tolkning. Formålet med rapporten er derimot å bidra med et kunnskapsgrunnlag som gir de ulike aktørene i bransjesatsingen muligheten til å gjennomføre en grundigere vurdering basert på deres kjennskap til hvilke tiltak som er iverksatt og den nødvendige bransjespesifikke kunnskapen de besitter.

## Alle bransjene

Antallet ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 6412 i 2021 og 3767 i 2023. Av disse jobbet 6171 og 3509 i virksomheter som mottok tiltak under bransjeprogrammet. Deltakelsen i spørreundersøkelsen var betydelig større i 2021 enn i 2023 for flere bransjer, mens den var stabil for andre bransjer. Som et resultat er antallet ansatte i de ulike bransjene som har svart på spørreskjemaet forskjellig i de to undersøkelsene. For å ta hensyn til dette, har vi justert for endringer i bransjesammensetningen når vi har analysert endringene for alle bransjene samlet.

Blant alle ansatte i 2023 oppgir 47 prosent at det har blitt gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass det siste året. Dette er en økning sammenlignet med 2021, hvor andelen var 40 prosent. Videre har det vært endringer i 8 av de 11 arbeidsmiljøindikatorne fra 2021 til 2023. Vi ser mindre endringer i retning av økt arbeidsmengde/tempo og andelen som oppgir kombinasjonen av høye krav og lav kontroll. Det er også mindre økninger i rollekonflikt (opplevelsen av uforenlige krav eller forventninger), lederstøtte og muligheter for faglig utvikling. Derimot ser vi noe større endringer i retning av økte emosjonelle krav, mekanisk tungt arbeid og fysisk tungt arbeid. For arbeidsrelaterte plager viser analysene en mindre økning i muskel- og skjelettplager relatert til arbeidet, mens nivået av psykiske plager, søvnproblemer og hodepine er uendret. En høyere andel av de ansatte i 2023 oppgir at de har hatt et sammenhengende sykefravær på over 14 dager i løpet av året, og dette gjelder også tilfeller der fraværet skyldtes helseplager som helt eller delvis var forårsaket av jobben.

## Sykehus

Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 444 i 2021 og 171 i 2023, hvorav 318 og 91 var i tiltaksgruppen. Til tross for færre svar mottok vi svar fra flesteparten av de rekrutterte virksomhetene. I tiltaksgruppen var fordelingen av de ulike yrkesgruppene forholdsvis lik i begge utvalgene, med lik sammensetning av personalansvar og verv. Blant de ansatte har kjennskapen til bransjeprogrammet økt. Andelen som opplever at det er gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass siste året er stabilt. De ansattes vurdering av effekten av disse tiltakene har endret seg i en positiv retning fra 2021 til 2023, særlig ved at flere oppgir at tiltakene forbedrer samarbeid mellom ansatte og ledelse. Det er noen forskjeller mellom arbeidsmiljøet som beskrives i 2021 og 2023. Først og fremst er det en større endring i retning av at flere opplever tilstrekkelig lederstøtte og en større nedgang i belastningen fra mekanisk og fysisk tungt arbeid. Samtidig er det også en endring i retning av at de ansatte i 2023 ikke er like fornøyde med mengden og kvaliteten på arbeidet de utfører. Det er også mindre endringer som er mer usikre, og dette inkluderer endringer i retning av høyere kollegastøtte og høyere grad av selvbestemmelse, lavere grad av emosjonelle krav, at en lavere andel opplever arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og at en høyere andel har arbeidsrelaterte fravær på 14 dager. De ansatte og tillitsvalgte er jevnt over fornøyd med partssamarbeidet, med antydninger til positiv utvikling.

## Sykehjem

Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 702 i 2021 og 553 i 2023, og fordelingen av deltakere i de ulike yrkesgruppene er tilnærmet lik. Undersøkelsene gir dermed et godt utgangspunkt for å vurdere endringer i perioden. Blant de ansatte har kjennskapen til bransjeprogrammet økt med over 50 prosent, og andelen som opplever at det er gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass siste året, har også økt fra 30 til 45 prosent. Samtidig rapporterer de ansatte i 2023 om et mer belastende arbeidsmiljø. Det er økte krav til arbeidsmengde og tempo, som sammen med en reduksjon i selvbestemmelse bidrar til at flere opplever høye krav og lav kontroll, noe som kjennetegner en mer belastende jobbsituasjon. Videre oppgir de ansatte i 2023 at jobben oftere innebærer uforenlige krav og forventninger til jobben de skal gjøre, andelen som oppgir at de får



tilstrekkelig lederstøtte, har gått ned, og de er mindre fornøyde med mengden og kvaliteten på arbeidet sitt. Det er en økning i opplevelsen av emosjonelle krav, samt andelen som oppgir at de er utsatt for ulike typer negativ sosial atferd fra en tredjepart, antakeligvis i hovedsak fra pasienter. De ansatte rapporterer om godt samhold mellom kollegaer, men det er en antydning til at færre ansatte opplever å være motiverte og engasjerte. Det er også en økning i andelen ansatte som opplever plager forårsaket av arbeidet, både psykiske plager og muskel- og skjelettplager. Det er noe usikkert om andelen sykefraværstilfeller med varighet på 14 dager eller mer har endret seg, men tallene tyder på at det er noe lavere enn i 2021. Både de ansatte totalt sett og tillitsvalgte og verneombud opplever at partssamarbeidet i virksomheten fungerer godt, og dette er relativt uendret fra 2021 til 2023.

### **Rutebuss og persontransport**

Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 912 i 2021 og 553 i 2023. Det er en betydelig nedgang i antallet bussjåfører som svarte i 2023, noe som resulterer i en større endring i yrkessammensetningen i de to utvalgene. Dette gjøre det vanskelig å tolke tallene uten statistisk analyse som justerer for dette. Blant de ansatte er det ingen endring i andelen som er kjent med bransjeprogrammet, men andelen som opplever at det er gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass det siste året har økt fra 22 til 30 prosent. Når det gjelder effekten av tiltakene, så peker svarene til utvalget i 2023 i retning av at tiltakene i mindre grad har bidratt til å forbedre arbeidsutførelsen og redusere den fysiske og psykiske arbeidsbelastningen. Det er imidlertid viktig å merke seg at disse tallene ikke er justert og derfor kan påvirkes av endringer i yrkessammensetningen, noe som gjør tolkningen mer usikker. De justerte analysene viser at nivået av de fleste overordnede arbeidsmiljøindikatorer og nivået av arbeidsrelaterte helseplager er forholdsvis stabilt i perioden fra 2021 og 2023, med noen få forskjeller. De ansattes opplevelse av kollega- og lederstøtte har økt og det er en høyere andel i 2023 som opplever at sikkerhet er en prioritet på arbeidsplassen. For sykefraværstilfeller med en varighet på 14 dager eller mer, er det usikkert om det har vært noen endringer, men tallene indikerer en tendens til at det har forekommet noe hyppigere tilfeller både totalt sett og når årsaken til fraværet er en arbeidsrelatert helseplage. Det likevel en tendens at de ansatte og de tillitsvalgte er mer positive til partssamarbeidet i virksomheten.

### **Næringsmiddelindustri**

Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 541 i 2021 og 623 i 2023, og blant disse var det 413 og 432 deltakere i virksomheter som fikk tiltak og som ble inkludert i analysene. Det var en noe høyere andel ansatte innen yrkesgruppen produksjonsarbeider/operatører og en høyere andel ledere med personalansvar i 2023. Andelen som er kjent med bransjeprogrammet utgjør henholdsvis 23 og 35 prosent i 2021 og 2023, mens andelen som opplever at det er gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass det siste året utgjør henholdsvis 44 og 54 prosent. Når det gjelder effekten av tiltakene, er utvalget i 2023 gjennomgående noe mer positiv enn utvalget i 2021. Tallene som er justert gjennom statistisk analyse viser at de ansatte i 2023 opplever at jobbkravene i form av arbeidsmengde og tempo er noe lavere. Videre er det både en større økning i opplevelsen av lederstøtte og en økning i opplevelsen av kollegastøtte. Det er også en økning i andelen som opplever at sikkerhet blir prioritert på arbeidsplassen. For øvrige arbeidsmiljøfaktorer, som mekanisk og fysisk tung belastning, viser de justerte tallene ingen endring. For arbeidsrelaterte plager og sykefraværstilfeller med en varighet på 14 dager eller mer, er det forskjeller mellom 2021 og 2023, men med en viss usikkerhet knyttet til tallene. Analysene indikerer en økning i arbeidsrelaterte søvnplager, samt en økning i sykefraværstilfeller totalt sett og tilfeller der årsaken til fraværet er en arbeidsrelatert helseplage. Samtidig antyder de deskriptive tallene at de tillitsvalgte er noe mer positive til partssamarbeidet.

## Barnehage

Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 1204 i 2021 og 231 i 2023. Yrkesgruppene assistenter og ledere med personalansvar var noe høyere representert i utvalget i 2023. Kjennskap til bransjeprogrammet er økt fra henholdsvis 20 til 53 prosent. Andelen som opplever at det er gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass det siste året, har økt fra 62 til 79 prosent. Når det gjelder effekten av tiltakene, rapporterer utvalget i 2023 i noe større grad at tiltakene bidrar til å forbedre samarbeidet og samhandlingen mellom kollegene og mellom de ansatte og ledelsen. Videre oppgir de i noe mindre grad at tiltakene bidrar til å redusere den fysiske og psykiske arbeidsbelastningen. Innen barnehage viser analysene at nivået til de fleste arbeidsmiljøindikatorerne er uendret mellom undersøkelsene. Det er noen forskjeller, men på grunn av det lave antallet i 2023, er det mer usikkerhet knyttet til disse resultatene. Det gjelder en mindre økning i jobbkrav (arbeidsmengde og tempo) og i mekanisk tungt arbeid og en større endring i fysisk tungt arbeid. Det er også en mindre endring i retning av bedre lederstøtte. Den tydeligste endringen er høyere nivå av emosjonelle krav i 2023. For arbeidsrelaterte plager og sykefraværstilfeller med varighet på 14 dager eller mer, er det forskjeller mellom 2021 og 2023, men det er usikkerhet knyttet til disse resultatene. Det er en mindre økning i arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og i arbeidsrelatert hodepine og migræne. Videre er det en reduksjon i sykefraværstilfeller totalt sett og tilfeller der årsaken til fraværet er en arbeidsrelatert helseplage. De deskriptive tallene peker også i retning av at de ansatte og de tillitsvalgte er noe mer positive til partssamarbeidet.

## Leverandørindustri

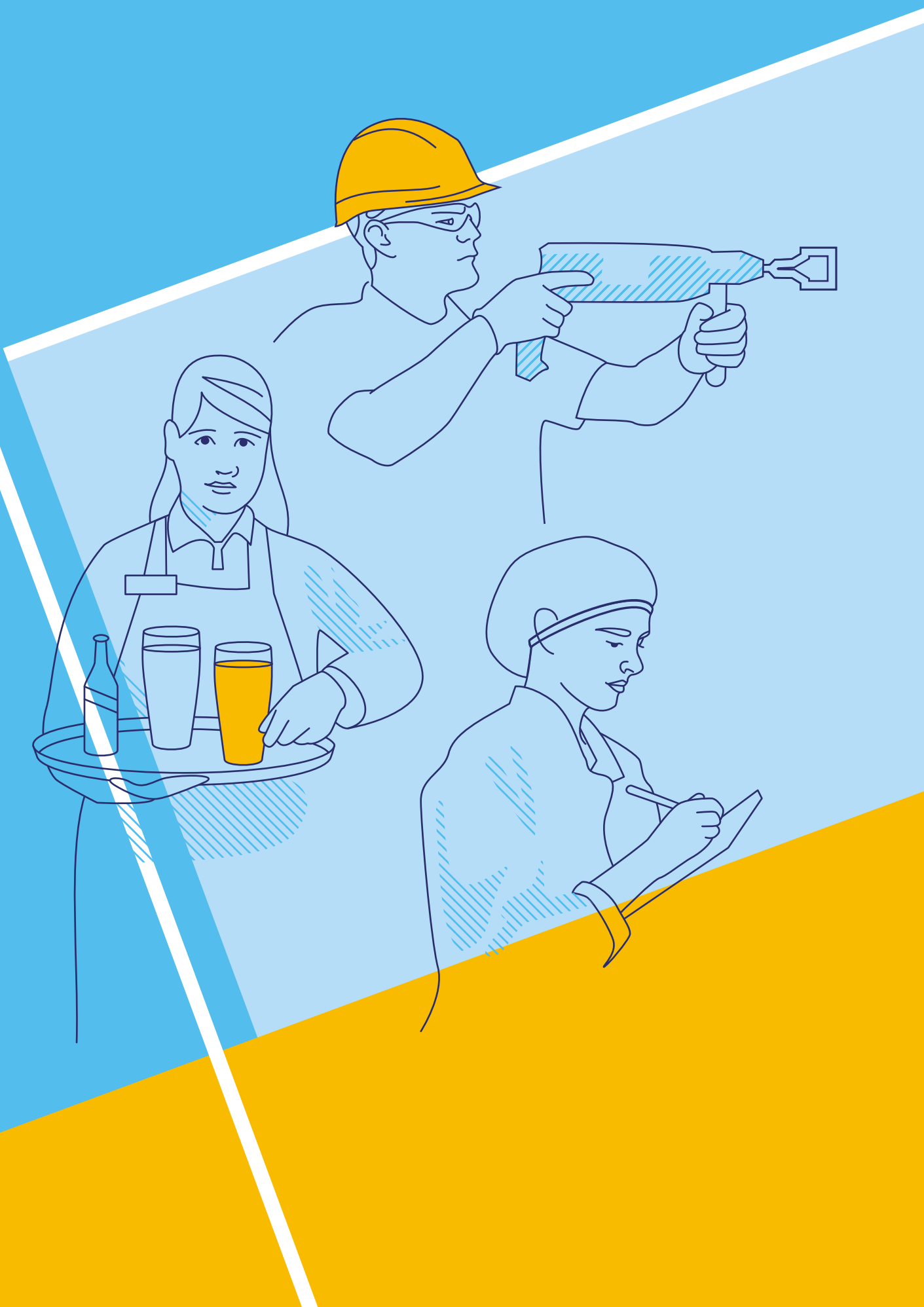
Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 1290 i 2021 og 467 i 2023. Utvalgene skiller seg også betydelig fra hverandre ved at andelen i yrkesgruppen ingeniør/sivilingeniør og industrimekaniker/overflatebehandler er nærmest byttet om. Andelen som kjenner til bransjeprogrammet er henholdsvis 16 og 25 prosent i 2021 og 2023, mens andelen som kjenner til at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak i bedriften i løpet av det siste året er 31 og 37 prosent. Når det gjelder vurderingen av effekten av tiltakene, er det snakk om små endringer, kjennetegnet av at de ansatte i 2023 i mindre grad opplever at tiltakene bidrar til å redusere den fysiske og psykisk belastningen i arbeidet. Analysene viser en positiv utvikling ved at en høyere andel opplever at jobben gir dem muligheter for faglig utvikling og utnyttelse av ferdigheter. Samtidig er det endringer i retning av at de ansatte i 2023 opplever økt arbeidsmengde og tempo, at de oftere står ovenfor uforenlige krav og forventninger, har økte emosjonelle krav, økt fysisk tungt arbeid, og andelen som opplever tilstrekkelig kollegastøtte er lavere. De fleste av disse endringene er imidlertid forbundet med usikkerhet. For arbeidsrelaterte plager og sykefraværstilfeller med varighet på 14 dager eller mer, er det en mindre økning i arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, søvnplager og hodepine, men med noe usikkerhet. Det er også en større økning i andelen som har hatt et sykefraværstilfelle, både totalt sett og i tilfellene der årsaken til fraværet er en arbeidsrelatert helseplage. Det er ingen store forskjeller i de ansattes og de tillitsvalgte/verneombudenes oppfatning av hvordan partssamarbeidet fungerer og blir tilrettelagt for i 2021 og i 2023.

## **Bygg og anlegg**

Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 220 i 2021 og 390 i 2023. Utvalgene har noe forskjellige fordeling av yrkesgrupper. Andelen som er kjent med bransjeprogrammet utgjør henholdsvis 23 og 29 prosent i 2021 og 2023, mens andelen som kjenner til at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak i bedriften i løpet av det siste året er stabil på rundt 52 prosent. Når det gjelder effekten av tiltakene, er det små endringer, men en noe høyere andel i 2023 opplever at tiltakene bidrar til å redusere den fysiske arbeidsbelastningen. Analysene viser at det er enkelte forskjeller i tallene fra 2021 og 2023, men forskjellene er relativt små og det er usikkerhet knyttet til forskjellene. Dette inkluderer en mindre økning i arbeidsmengde og tempo og i mekanisk og fysisk tungt arbeid, samt en mindre reduksjon i opplevelsen av lederstøtte, kollegastøtte, mulighet for faglig utvikling og utnyttelse av ferdigheter, produktivitet og kvalitet. For arbeidsrelaterte plager så er det rapporterte nivået stabilt mellom undersøkelsene i 2021 og 2023. For sykefraværstilfeller med varighet på 14 dager eller mer er tallene usikre, men de antyder en liten nedgang i sykefraværstilfeller totalt sett og en liten økning i tilfeller der årsaken til fraværet er en arbeidsrelatert helseplage. Flertallet av de ansatte opplever at ledelsen er opptatt av arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. De deskriptive tallene antyder at tillitsvalgte/verneombud er gjennomgående mer positive til partssamarbeidet i 2023.

## **Forpleining (olje/gass)**

Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 1099 i 2021 og 779 i 2023. Utvalgene har en relativt lik sammensetning, noe som gir et godt grunnlag for sammenligning. Andelen som er kjent med bransjeprogrammet er henholdsvis 21 og 32 prosent i 2021 og 2023. Om lag halvparten av de ansatte kjenner til at det er gjennomført tiltak for å bedre arbeidsmiljøet på arbeidsplassen siste året. De fleste er fornøyd med tiltakene. Imidlertid er det ikke skjedd en endring i hvor mange som er klar over at tiltakene er gjennomført, eller endret oppfatning av effekten av tiltakene. Ved begge tidspunktene rapporterer de ansatte at de er generelt motiverte og engasjerte i jobben, men det er en utvikling fra 2021 til 2023 som indikerer at visse aspekter av jobben er mer krevende. Kravene knyttet til arbeidsmengde og tempo har økt, og de ansatte opplever i mindre grad at de har innflytelse over aspekter knyttet til arbeidsoppgavene, hvilket i kombinasjon bidrar til en økning i forekomsten av høye krav og lav kontroll. Det er også en høyere andel som oppgir at kravene eller forventninger til arbeidet deres er uforenlige (rollekonflikt), en lavere andel opplever tilstrekkelig støtte fra kollegaer, og flere oppgir ubalanse mellom innsats og belønning. Nivået av mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer er uendret, men det er en liten økning i retning av at flere opplever arbeidet som fysisk belastende. For sykefravær er det en økning i andelen ansatte som har hatt minst ett sykefraværstilfelle over 14 dager, med en mindre og mer usikker økning i tilfeller hvor årsaken til fraværet er arbeidsrelatert. Ved begge måletidspunktene er de fleste ansatte fornøyd med partssamarbeidet i virksomheten og opplever at ledelsen er opptatt av de ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Andelen tillitsvalgte og verneombud som er fornøyd med partssamarbeidet ligger stort sett på over 50 prosent, med få endringer fra 2021 til 2023.



# Bakgrunn

**I IA-avtalen, som er en avtale om et inkluderende arbeidsliv, forplikter partene i arbeidslivet seg til å samarbeide for å nå et nasjonalt mål om å redusere frafallet fra arbeidslivet og å redusere sykefraværet med 10 prosent sammenlignet med 2018. I gjeldende avtaleperiode (2019-2024) er innsatsen særlig rettet mot å redusere lange og/eller hyppige sykefravær og frafall gjennom forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Som en del av IA-avtalen har partene i arbeidslivet identifisert syv bransjer i privat og offentlig sektor, der det foreligger et potensiale for å forebygge sykefravær og frafall, eller hvor bransjen opplever hyppige omstillinger.**

Innsatsen innenfor de syv utvalgte bransjene organiseres blant annet gjennom *bransjeprogrammer*. Målet med disse programmene er å mobilisere partene på bransjenivå til å dokumentere og ta tak i felles erkjente utfordringer. Det er partene som drøfter og tar hovedansvar for organiseringen av sitt program, mens myndighetene bidrar på et strategisk nivå. I gjeldende avtale handler dette om å erkjenne arbeidsmiljøutfordringer og å prøve ut målrettet tiltak innenfor de valgte satsingsområdene forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Tiltakene kan iverksettes sentralt av bransjeprogrammet eller på virksomhetsnivå.

For å evaluere bransjeprogrammene som virkemiddel, har STAMI fått i oppdrag av AID om å lede arbeidet med å planlegge og gjennomføre spørreundersøkelser i virksomhetene som deltar i de ulike bransjeprogrammene, også omtalt som arbeidsmiljøkartlegginger. Undersøkelsene kartlegger arbeidsmiljøet, arbeidsrelatert helse, selvrapportert sykefravær, graden av partssamarbeid og tiltaksaktivitet. Opprinnelig var to spørreundersøkelser planlagt, men med utvidelsen av IA-avtalen er det nå planlagt tre spørreundersøkelser.

Den første spørreundersøkelsen ble gjennomført ved oppstart av bransjeprogrammene med formålet å gi en beskrivelse av arbeidsmiljøet for de som jobber innen bransjene. Denne beskrivelsen skulle både fungere som et nullpunkt for mål av endringer i arbeidsmiljøet og som et kunnskapsgrunnlag for utvikling av tiltak innen bransjeprogrammene. Undersøkelsen ble gjennomført i 2020/2021 og en rapport basert på denne ble publisert i 2022.

Den andre spørreundersøkelsen ble gjennomført i 2022/2023. Denne rapporten formidler resultatene fra den første og andre kartleggingen sett opp mot hverandre og har som formål om å beskrive endringer i nivået av forebyggende arbeidsmiljøarbeid, arbeidsmiljøet, arbeidsrelaterte plager og sykefravær.

En tredje spørreundersøkelse planlegges i 2024 og en avsluttende rapport forventes ferdig i midten av 2024.

# Utvalg

Rekrutteringen til spørreundersøkelsene foregikk på virksomhetsnivå. En liste over kontaktpersoner i de rekrutterte virksomheter ble formidlet fra bransjeprogrammene til STAMI og deretter til IPSOS. Etter avtale sendte IPSOS en e-post direkte til kontaktpersonene i virksomhetene. E-posten inneholdt en unik lenke som ga tilgang til spørreskjemaet. Kontaktpersonene ble bedt om å videreformidle lenken til mulige deltakere i virksomheten eller avdelingen sin. Spørreskjemaet var tilrettelagt for pc og mobil og var tilgjengelig på språkene norsk, engelsk og polsk. Ved behov ble det også distribuert i papirform.

De to spørreundersøkelsene ble gjennomført i perioden 2020/2021 og i 2022/2023, med noe variasjon mellom bransjene. Hovedvekten av besvarelsene forelå i 2021 og 2023 og heretter refereres det kun til disse årstallene. Totalt sett var det flere deltakere i den første undersøkelsen (n=6412) enn i den andre undersøkelsen (n=3767), noe som også var tilfellet for de fleste av bransjene (Tabell 1). Årsaken til dette kan delvis være at kontaktpersonene i virksomhetene i mindre grad videreformidlet invitasjonen til sine ansatte og kolleger, og at svarvilligheten blant de som mottok invitasjonen var noe lavere. Dette er forsøkt belyst i vedlegg 1. Av deltakerne jobbet 6171 og 3509 i virksomheter som mottok tiltak under bransjeprogrammet og er inkludert i analysene i rapporten. Ansatte i virksomheter som ikke mottok tiltak (kontrollgrupper) er ikke en del av analysene i denne rapporten.

I det endelige utvalget fra spørreundersøkelsen i 2023 var andelen deltakere med leder- og personalansvar 23 prosent og andelen som hadde vært tillitsvalgt i løpet av de siste tre årene også 23 prosent. Dette er noe høyere enn i den landsrepresentative levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (henholdsvis 19% og 16%) når denne begrenses til et utvalg der alle var medlem av en fagforening eller arbeidsgiverforening. Dette antyder at ledere og tillitsvalgte er noe overrepresenterte i utvalgene i bransjekartleggingene og kan påvirke resultatene.

**Tabell 1. Antall deltakere i spørreundersøkelsene i 2021 og 2023 (antall).**

	2021	2023
<b>Totalt</b>	<b>6412</b>	<b>3767</b>
Sykehus	444	171
Barnehage	1204	231
Sykehjem	702	553
Næringsmiddelindustri	541	623
Leverandørindustri	1290	467
Forpleining (olje og gass)	1099	779
Persontransport	912	553
Bygg og anlegg <sup>1</sup>	220	390

<sup>1</sup> Deltakere i den første spørreundersøkelsen innen bygg og anlegg er delvis fordelt på utvalget i 2021 og 2023 på bakgrunn av datoen for når besvarelser forelå (se vedlegg 1)





# Resultater – Del 1

## Endringer i forebyggende arbeidsmiljøarbeid, arbeidsmiljø, arbeidsrelaterte helseplager, sikkerhet og sykefravær

I dette kapitlet presenteres tall fra to spørreundersøkelser gjennomført i henholdsvis 2021 ved oppstarten av ulike bransjeprogrammer og mot slutten av de opprinnelig planlagte bransjeprogrammene i 2023. Tallene omfatter kun ansatte som arbeidet i virksomheter som gjennomførte tiltak. Ved å analysere endringene i svarene fra de to undersøkelsene, vil resultatene gi et datagrunnlag som bidrar til å besvare spørsmål om effekten av de ulike tiltakene og aktivitetene som bransjeprogrammene har satt i gang mellom 2020 og 2023 på det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i deltakende virksomheter. Analyseresultatene vil også belyse om disse tiltakene kan ha påvirket arbeidsmiljøet, nivået av arbeidsrelaterte helseplager og sykefraværet blant de ansatte i bransjeprogrammene. Det er viktig å understreke at det er flere forbehold knyttet til å tolke eventuelle endringer som en direkte konsekvens av bransjeprogrammene. Virksomhetene i bransjeprogrammene kan ha blitt påvirket av tiltak i regi av IA-avtalen som går utover tiltak initiert gjennom bransjeprogrammene. I tillegg kan mange andre faktorer, som vi ikke har kontroll over, ha påvirket arbeidsmiljøet og sykefraværet i perioden.

Arbeidsinnhold og arbeidsoppgaver varierer mellom yrker og bransjer. Arbeidsmiljø kan defineres generelt som summen av alle faktorene de ansatte utsettes for på arbeidsplassen, som er knyttet til arbeidets innhold og organiseringen av arbeidsutførelsen. Organisatoriske og psykososiale faktorer omfatter faktorer som arbeidstid, omstillinger, krav og forventninger, selvbestemmelse og forutsigbarhet, sosialt klima, ledelse, konflikter og trakassering. Fysiske og kjemiske arbeidsforhold omfatter faktorer som for eksempel mekaniske belastninger, støy og vibrasjoner, støv og kjemikalier i arbeidsomgivelsene. Det er derfor ikke mulig å bruke én enkelt målestokk for å undersøke endringer i arbeidsmiljøbelastning, men nødvendig å ta i bruk en rekke ulike mål eller indikatorer på tvers av disse temaområdene.

Formålet med dette kapitlet er å svare på spørsmålet om bransjeprogrammene og tiltak derunder samlet sett har påvirket nivået av forebyggende arbeidsmiljøarbeid, arbeidsmiljøet, arbeidsrelaterte plager og sykefravær. Til dette formålet har vi blant annet definert et sett av overordnede indikatorer som dekker de ulike temaene av arbeidsmiljøet, inkludert det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, det fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøet og mekaniske belastninger, samt overordnede indikatorer for arbeidsrelaterte helseplager og sikkerhet, og indikatorer for sykefravær og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Indikatorene er konstruert ved å kombinere enkeltspørsmål fra spørreskjemaet som omhandler det samme overordnede temaet inn i indekser. For eksempel har vi slått sammen syv spørsmål om mekanisk tungt arbeid til én indeks for 'mekanisk belastning' med en verdi fra 1 til 5. Lav verdi indikerer liten grad av mekanisk tungt arbeid, mens høy verdi indikerer stor grad.

## Analyser og tolking av resultater i del 1

I dette kapittelet presenteres resultater for de overordnede indikatorene (se Faktaboks) for bransjene totalt sett og for hver enkelt bransje. Innledningsvis beskrives indikatoren og hva den måler. Deretter følger en figur som viser verdiene av indeksen basert på spørreundersøkelsene i 2021 og i 2023. Alle verdiene er gjennom statistisk analyse (regresjon) justerte for at utvalgene kan ha en ulik fordeling for variablene alder, kjønn og bransje/yrke. Den statistiske analysen tester også om verdier i 2023 er forskjellig fra verdien i 2021 og i figuren har vi markert statistiske signifikante forskjeller med stjerne (\*). En forskjell markert med to eller tre stjerner antyder bare at testen er noe mer sikker (lavere p-verdi). Det er viktig å merke seg at den statistiske testen er sterkt påvirket av utvalgsstørrelsen. Forskjeller i samme størrelsesorden kan være statistisk signifikante i bransjer med et større utvalg deltakere, men ikke i bransjer hvor færre personer har deltatt i spørreundersøkelsene. Dette skyldes at forskjeller blir mer usikre når de baserer seg på færre personers svar.

I figurene og i teksten som omtaler hovedresultatene, vil vi fremheve forskjeller som er statistisk signifikante. Samtidig vil vi også omtale forskjeller som er i samme størrelsesorden, selv om de ikke er statistiske signifikante. Som en generell retningslinje vil vi betegne endringer i størrelsesorden 0 – 0,05 som ingen endring, 0,05 – 0,15 som mindre endring, og over 0,15 som en større endring. I tilfellene der forskjellene ikke er statistisk signifikante, vil vi oftest påpeke usikkerhet knyttet til tallene. For endringer basert på andeler, for eksempel for sykefravær, så vil vi bruke de samme tallene som tommelfingerregel for prosentvise endringer.

---

### Oversikt over indikatorer

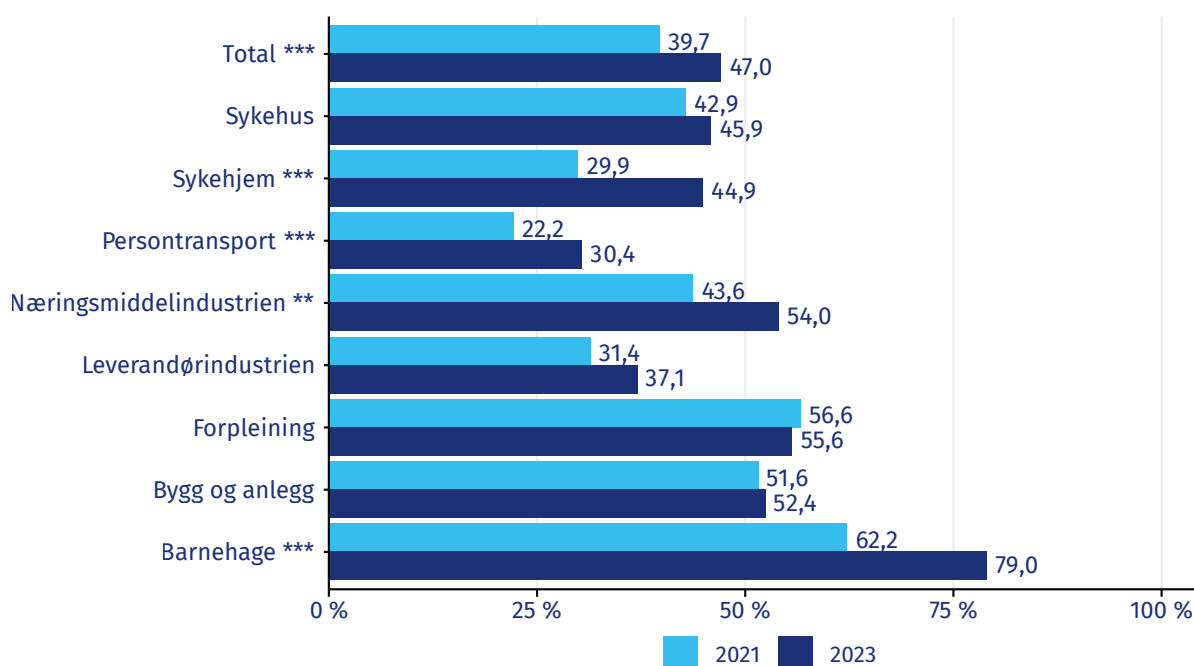
- Tiltak
    - Ansattes opplevelse av at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak
  - Arbeidsmiljø (indeksverdi fra 1 til 5)
    - Arbeidsmengde og tempo (jobbkrav)
    - Selvbestemmelse
    - Høye krav og lav kontroll ('belastende jobb')
    - Uforenlige krav og forventninger (rollekonflikt)
    - Emosjonelle krav
    - Lederstøtte
    - Kollegastøtte
    - Faglig utvikling og utnyttelse av ferdigheter
    - Produktivitet og kvalitet
    - Mekanisk tungt arbeid
    - Fysisk tungt arbeid (indeksverdi fra 1 til 10)
  - Arbeidsrelaterte helseplager (indeksverdi fra 1 til 4)
    - Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
    - Arbeidsrelaterte psykiske plager
    - Arbeidsrelaterte søvnplager
    - Arbeidsrelatert hodepine og migrene
  - Sikkerhet
    - Prioritering av sikkerhet på arbeidsplassen
  - Sykefravær
    - Selvrapportert sykefravær (>14 dager)
    - Selvrapportert arbeidsrelatert sykefravær (>14 dager)
-

# Tiltak

## Ansattes rapportering om gjennomførte arbeidsmiljøtiltak

I begge spørreundersøkelsene ble deltakerne spurt om de opplevde at det hadde blitt gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet ved deres arbeidsplass eller avdeling i løpet av det siste året. Dette er et spørsmål som kan antyde om det er gjennomført forebyggende arbeidsmiljøtiltak på arbeidsplassen eller i hvilken grad de ansatte er kjent med at det er gjennomført tiltak. Det er imidlertid viktig å merke seg at et slikt spørsmål i hovedsak måler kvantitet, og ikke kvalitet. Selv om antallet som rapporterer kjennskap til tiltak eller opplevelsen av tiltak er det samme, kan det være en endring i kvalitet av tiltakene som oppleves ved at de for eksempel er mer kunnskapsbaserte og effektive i sin virkning.

**Figur 1-1 Andelen ansatte som oppgir at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak ved sin arbeidsplass, i 2021 og 2023, for deltakere under tiltak. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene**



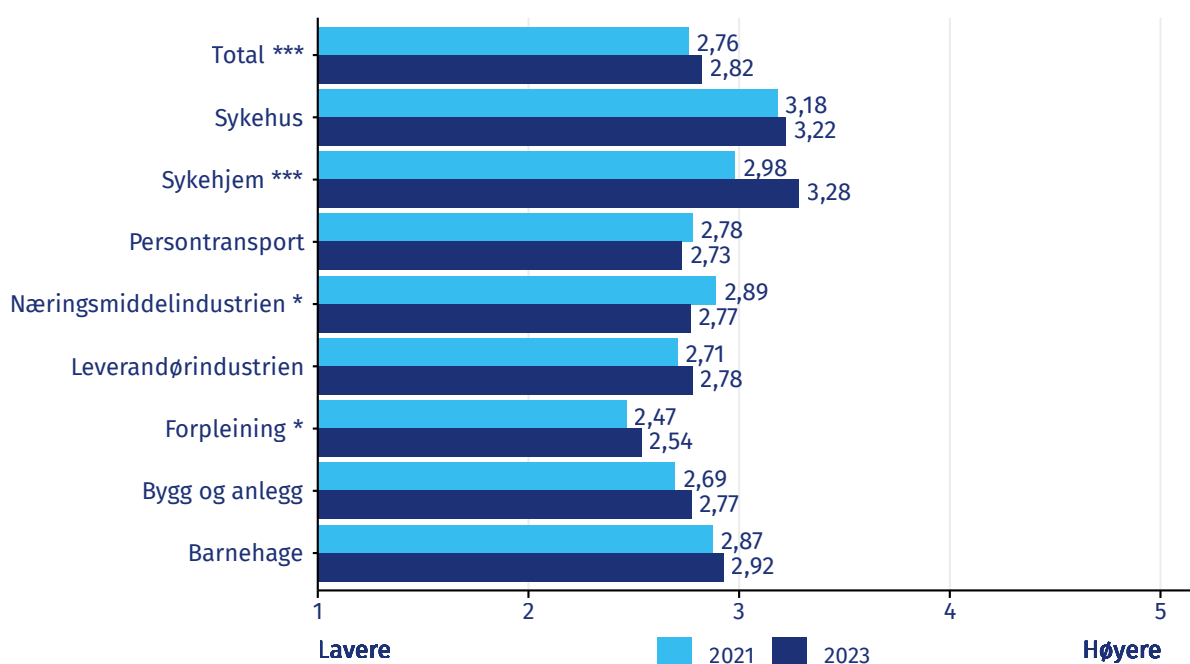
Figuren viser at det for bransjene totalt sett og i flere bransjer har vært en økning i andelen deltakere som oppgir at det er gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet i deres virksomhet. Vi ser en tydelig positiv endring innen sykehjem, barnehage, persontransport og næringsmiddelindustri, og det er en endring i denne retningen innen leverandørindustri, men med noe mer usikkerhet. Innenfor sykehus, forpleining og bygg- og anleggsbransjen er det ingen tydelig endring fra 2021 til 2023. Det er verdt å merke seg at det i undersøkelsen i 2023 var en høyere andel deltakere som var ledere med personalansvar eller tidligere/nåværende tillitsvalgte sammenlignet med ansatte uten slike roller. Opplevelsen av gjennomførte tiltak varierer mellom disse tre gruppene (henholdsvis 65,3%, 53,2% og 38,4%). Imidlertid viser en sensitivitetsanalyse at endringen i sammensetningen av ansatte, ledere og tillitsvalgte i de to undersøkelsene ikke nevneverdig påvirker endringene i opplevelsen av gjennomført arbeidsmiljøtiltak.

# Arbeidsmiljø

## Arbeidsmengde og tempo (jobbkrav)

Indeksen for arbeidsmengde og tempo måler omfanget av kvantitative jobbkrav. Dette inkluderer graden av tidspress, krav til effektivitet og tempo, samt mengden arbeid uavhengig av tempo. Det kan også omfatte situasjoner der ansatte opplever behov for å jobbe i lunsjpausen.

**Figur 1-2** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «arbeidsmengde og tempo (jobbkrav)» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.

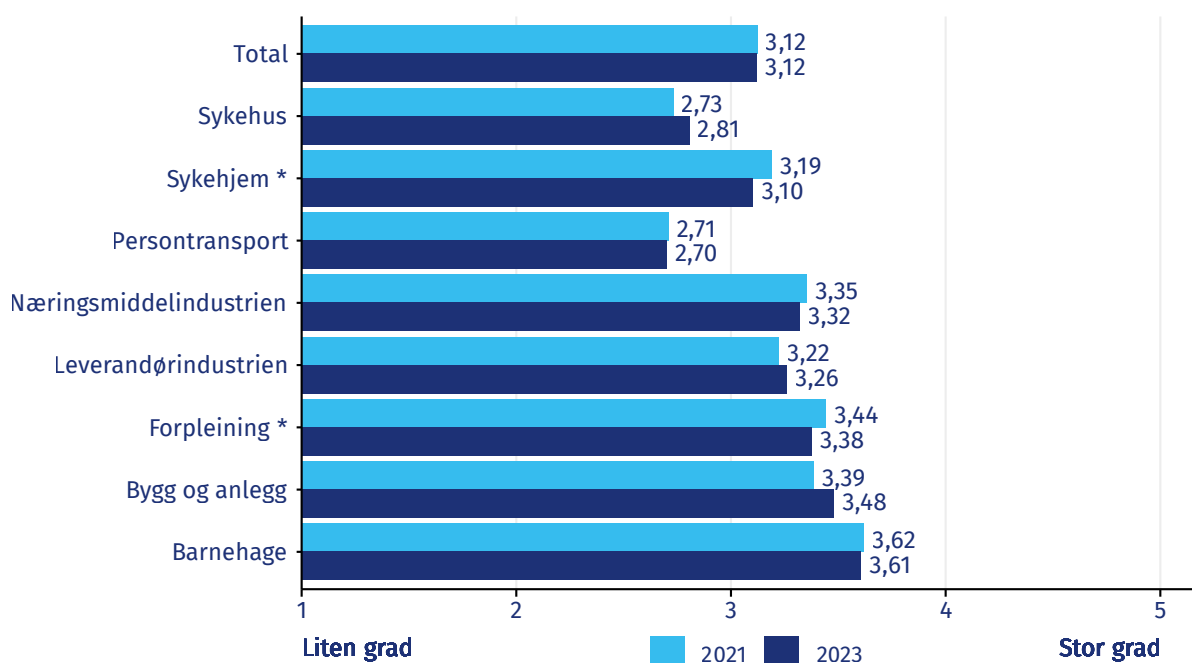


Figuren viser en mindre økning i verdien av indeksen for arbeidsmengde og tempo fra 2021 til 2023 totalt for bransjene. Det er kun innen sykehjem at vi ser en større økning i rapportering av arbeidskrav. Analysen viser også en mindre reduksjon i arbeidskrav innen næringsmiddelindustrien, og en mindre økning i arbeidskrav innen forpleining. I de andre bransjene ser vi også at det har vært mindre endringer i samme størrelsesorden som for forpleining. Disse endringene går i retning av både høyere og lavere krav, men er mer usikre, delvis fordi noen av utvalgene er mindre.

## Selvbestemmelse (jobbkontroll)

Indeksen for selvbestemmelse (jobbkontroll) måler i hvilken grad ansatte opplever å ha autonomi og kontroll over jobben sin. Dette inkluderer muligheten til å planlegge og bestemme hvordan og når arbeidet skal utføres, ta pauser etter behov, samt påvirke eget arbeidstempo og arbeidsmengde. Ansatte som opplever stor grad av selvbestemmelse, har lavere risiko for negative helseeffekter og sykefravær.

**Figur 1-3** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «selvbestemmelse (jobbkontroll)» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.

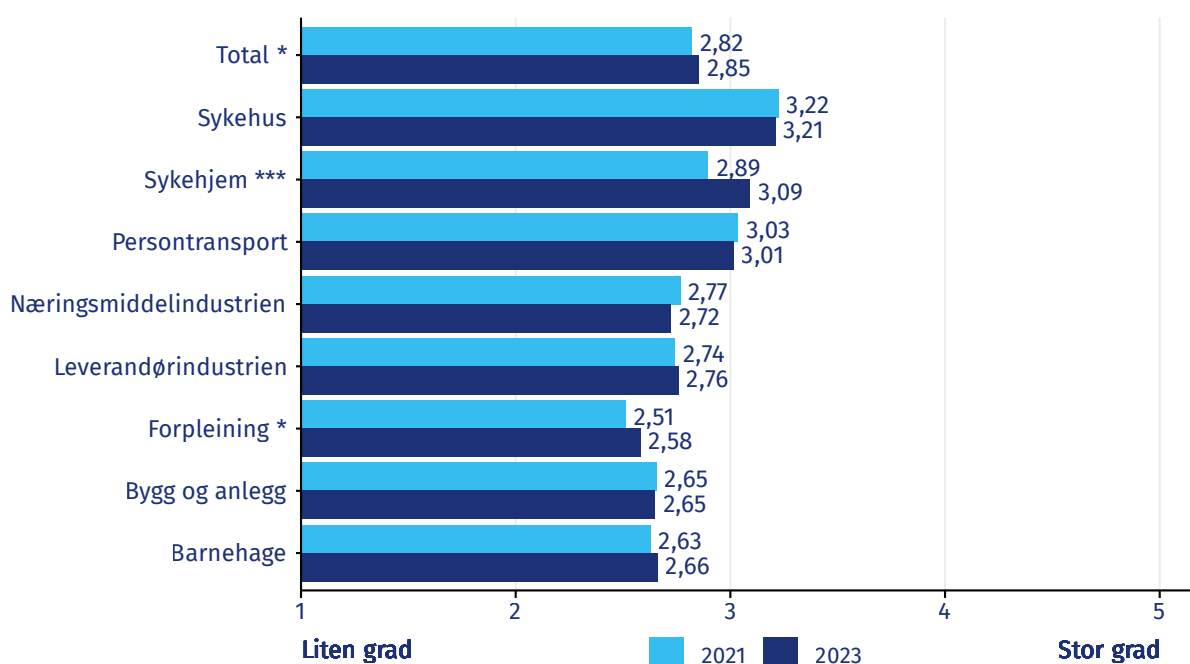


For bransjene totalt sett og i flere bransjer viser analysen ingen eller svært små endringer i verdier for indikatoren selvbestemmelse fra 2021 til 2023. For sykehjem og forpleining har det vært endringer i retning av lavere grad av selvbestemmelse i 2023 sammenlignet med i 2021, men disse endringene er mindre i størrelsesorden. Innen sykehus og bygg og anlegg er det en mindre endring i retning av høyere grad av selvbestemmelse, i om lag samme størrelsesorden som for sykehjem, men det er mer usikkerhet knyttet til disse endringene.

## Høye krav og lav kontroll

Indeksen for høye krav og lav kontroll er et mål som kombinerer indikatorene «arbeidsmengde og tempo» og «selvbestemmelse». Denne indeksen reflekterer i hvilken grad de ansatte opplever høy arbeidsmengde og -tempo samtidig som de har begrenset mulighet til å påvirke eller kontrollere sin egen arbeidsmengde, utførelsen av arbeidet og arbeidstempoet. Jobber som er kjennetegnet ved en kombinasjon av høye krav og lav kontroll er forbundet med økt risiko for utvikling av helseplager, hyppigere sykefravær og økt sannsynlighet for uførhet.

**Figur 1-4** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «høye krav og lav kontroll (belastende jobb)» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.

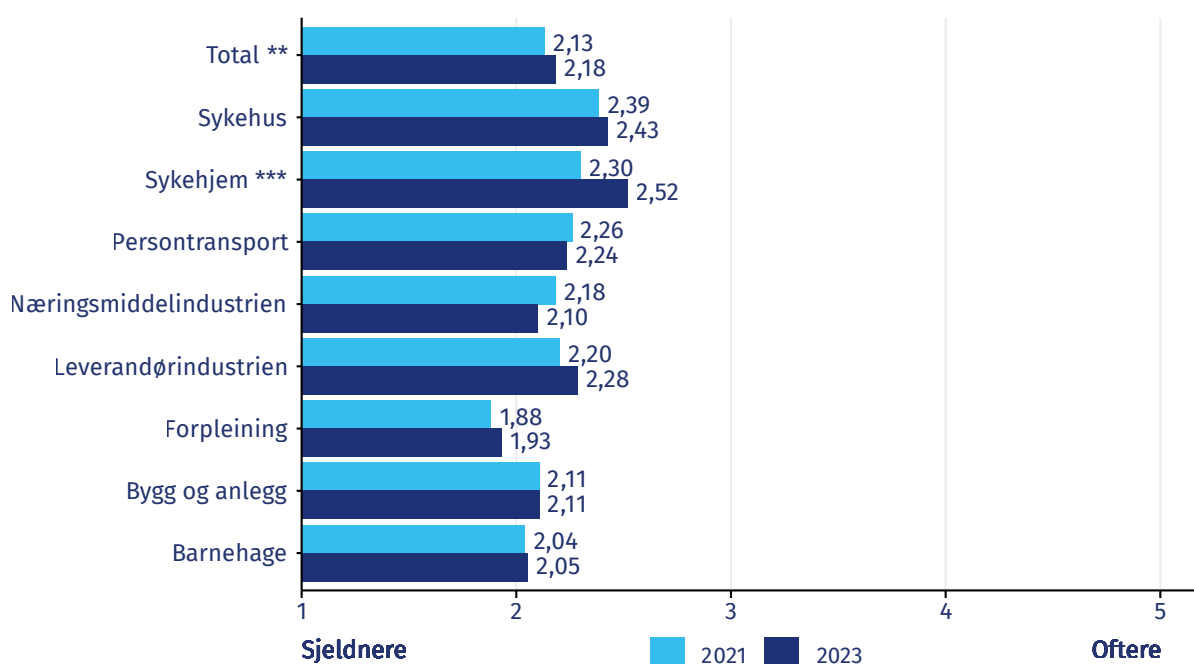


For bransjene totalt sett og innen sykehjem og forpleining er det en økning for indikatoren «høye krav og lav kontroll» når vi sammenligner tall fra 2021 og 2023. For sykehjem er denne endringen relativt stor sammenliknet med endringer i øvrige næringer. For bransjene sykehus, persontransport, leverandørindustri, bygg- og anlegg og barnehage er det imidlertid lite endringer i verdiene.

## Uforenlige krav og forventninger (rollekonflikt)

Indeksen uforenlige krav og forventninger (rollekonflikter) måler i hvilken grad de ansatte opplever motstridende forventninger i arbeidshverdagen. Det kan være ulike forventninger til hvilke mål som skal nås, hvilke oppgaver som skal prioriteres, eller hvilken kvalitet det skal være på arbeidet som utføres. En annen dimensjon som inngår, er det å ha utilstrekkelige ressurser til å gjennomføre jobben man skal gjøre. Det å oppleve uforenlige krav og forventninger kan føre til økt risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

**Figur 1-5 Gjennomsnittlig verdi av indeksen «uforenlige krav og forventninger (rollekonflikt)» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.**

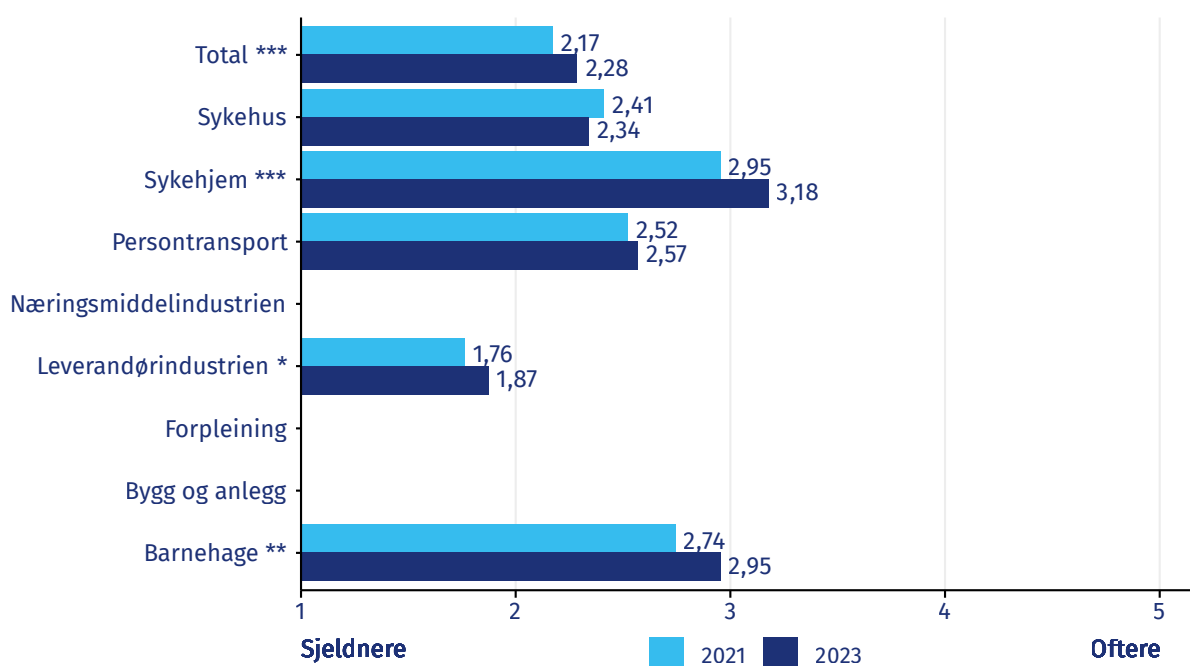


For bransjene totalt sett viser tallene en økning i verdien av indikatoren uforenlige krav og forventninger fra 2021 til 2023. Blant de ulike bransjene er det kun innenfor sykehjem hvor vi ser en tydelig og større endring. I de andre bransjene er endringene mindre og det er usikkerhet knyttet til tallene. Innen leverandørindustrien og forpleining er det en endring i samme retning som for sykehjem, mens det innen næringsmiddelindustri er en endring i retning av de ansatte sjeldnere opplever uforenlige krav og forventninger. For øvrige bransjer, som inkluderer sykehus, persontransport, bygg og anlegg samt barnehage, så er nivået i 2023 tilsvarende som i 2021.

## Emosjonelle krav

Indeksen for emosjonelle krav er et mål på de følelsesmessige kravene som arbeidstakere står overfor når de møter andre mennesker, og i hvilken grad de opplever krevende emosjonelle situasjoner i møte med kunder, klienter, elever eller pasienter. Dette kan inkludere behovet for å justere eller undertrykke egne følelser, samt håndtere andres sorger og gleder. Over tid kan håndteringen av slike emosjonelle krav gjennom store deler av arbeidsdagen føre til økt risiko for emosjonell utmattelse og sykefravær. Spørsmål om emosjonelle krav inngikk ikke i spørreskjemaet til bransjer der dette ikke forekommer hyppig og hvor det var ønskelig å redusere svarbyrden.

**Figur 1-6 Gjennomsnittlig verdi av indeksen «emosjonelle krav» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerner.**



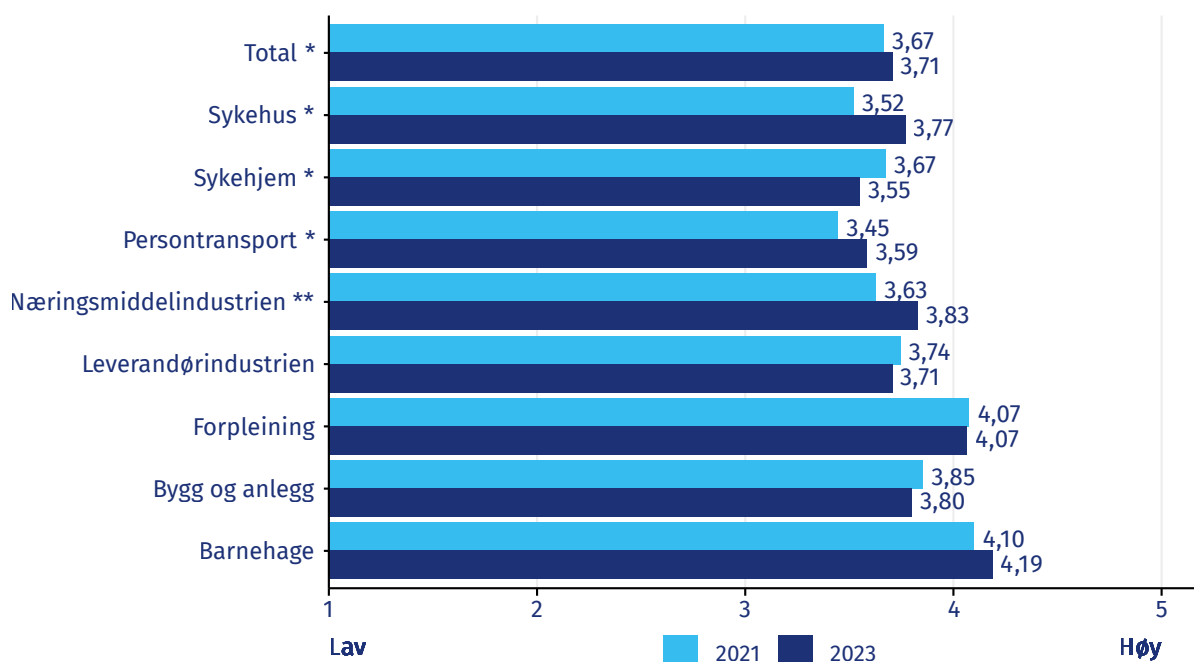
Figuren viser at det har vært en liten økning i emosjonelle krav fra 2021 til 2023 for bransjene totalt sett. Blant de ulike bransjene, er det spesielt innenfor sykehjem og barnehage at vi observerer en større økning i hvor ofte de ansatte opplever emosjonelle krav. I tillegg ser vi en liten økning i innenfor leverandørindustrien. Innenfor sykehus og persontransport er det litt variasjon mellom den første og andre spørreundersøkelsen, men usikkert om det er forskjellig.



## Lederstøtte

Indeksen for lederstøtte måler blant annet hvordan de ansatte opplever at deres nærmeste leder gir støtte og hjelp, verdsetter deres arbeidsresultater, og behandler dem rettfærdig og upartisk. Indeksen fanger også opp i hvilken grad lederen bidrar til å løse konkrete problemer i hverdagen og om lederen er lydhør overfor medarbeidernes behov og synspunkter. En leder har ofte en fremtredende rolle i en avdeling eller organisasjon og kan ha stor innvirkning på de ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet. Ansattes oppfatning av hvordan deres nærmeste leder samhandler med dem kan ha betydelig innvirkning på deres helse, trivsel og sykefravær.

**Figur 1-7 Gjennomsnittlig verdi av indeksen «lederstøtte» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.**

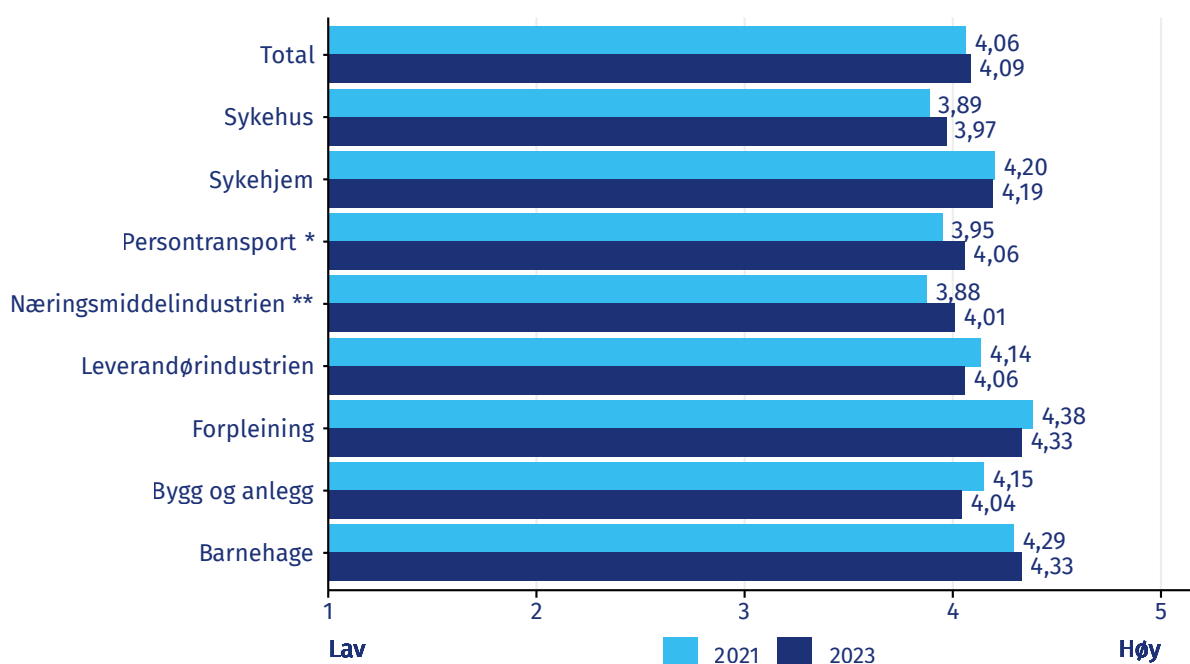


Figuren viser at det har vært en liten endring i retning av høyere lederstøtte fra 2021 til 2023 for alle bransjene totalt sett. På bransjenivå ser vi den største økningen i opplevd lederstøtte innen sykehus, persontransport og næringsmiddelindustrien. Innen barnehage ser vi også endringer i samme retning, men disse er forbundet med mer usikkerhet. Analysen viser også at opplevelsen av lederstøtte har gått ned blant ansatte innen sykehjem i perioden. Innen bygg og anlegg ser vi også en liten reduksjon i lederstøtte, men tallene for denne bransjen er usikre.

## Kollegastøtte

Indeksen kollegastøtte måler ansattes opplevelse av støtte og samarbeid mellom kollegaer på arbeidsplassen. Spørsmålene som inngår måler blant annet hvor godt kollegaene samarbeider, støtter og hjelper hverandre ved behov og bidrar til å skape en følelse av samhørighet på arbeidsplassen. En høy verdi på indeksen indikerer en sterk opplevelse av kollegastøtte og et godt samarbeidsmiljø, mens en lav verdi kan indikere at det er områder innen kollegastøtte og samarbeid som kan forbedres.

**Figur 1-8 Gjennomsnittlig verdi av indeksen «kollegastøtte» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.**

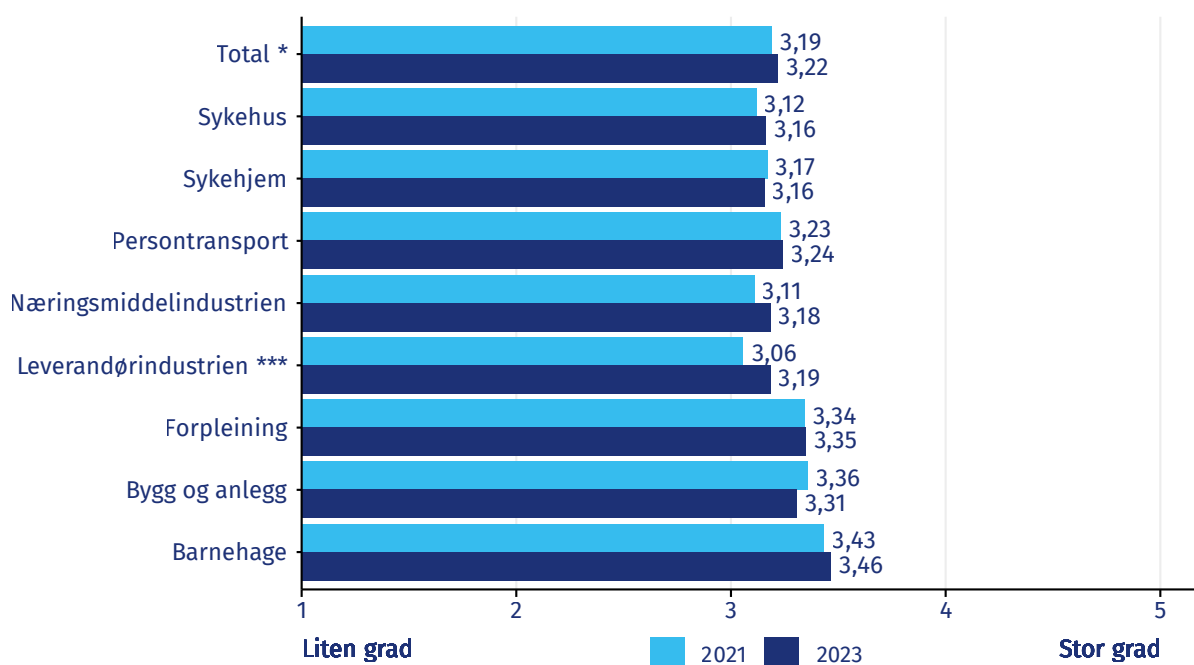


For bransjene totalt sett er nivået av kollegastøtte relativt likt i begge undersøkelsene. Dette gjelder også for bransjene sykehjem og barnehage. Innen næringsmiddelindustrien og persontransport ser vi en mindre endring i retning av at de ansatte i 2023 opplevde høyere kollegastøtte enn i 2021. Dette ser vi også for sykehus, men tallene for denne bransjen er mer usikre. Innen leverandørindustrien, forpleiningsbransjen og bygg- og anleggsbransjen viser tallene en endring i retning av lavere grad av kollegastøtte, men disse endringene er også mer usikre enn endringene innen persontransport og næringsmiddelindustrien.

## Faglig utvikling og utnyttelse av ferdigheter

Indeksen for faglig utvikling og utnyttelse av ferdigheter måler ansattes opplevelse av mulighetene de har til å utnytte sine ferdigheter, kunnskaper og erfaringer som de har tilegnet seg gjennom utdanning og tidligere arbeid. Denne indeksen reflekterer også i hvilken grad de ansatte opplever kontinuerlig kompetanseutvikling og læring i sin nåværende arbeidssituasjon, samt personlig og profesjonell vekst. Indeksen måler de ansattes opplevelse, men kan også gi en indikasjon på hvor godt en organisasjon eller bransje legger til rette for utvikling og bruk av ansattes ferdigheter, samt hvorvidt det finnes muligheter for læring og utvikling i arbeidssituasjonen.

**Figur 1-9** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «faglig utvikling og utnyttelse av ferdigheter» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerner.

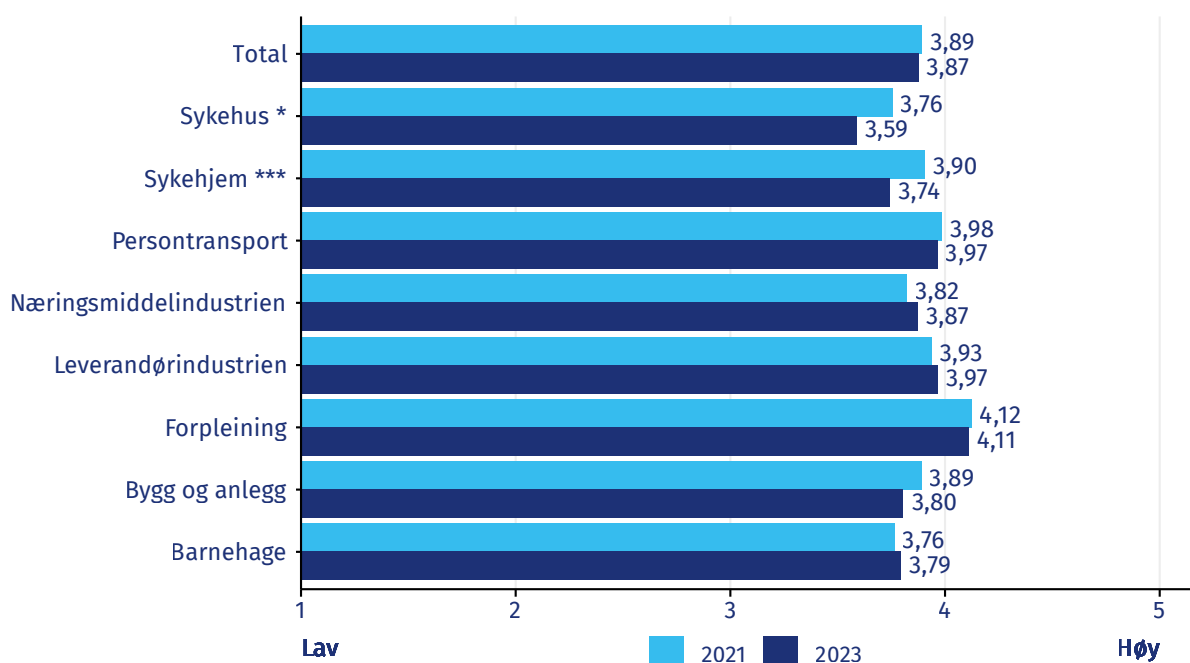


For bransjene totalt sett er det en tendens til at de ansatte opplever en økning i faglig utvikling og utnyttelse av ferdighetene sine, men endringen er svært liten. På bransjenivå er det først og fremst innenfor leverandørindustri at det ser ut til å ha vært en mindre økning, og en mindre sikker endring i samme retning innen næringsmiddelindustrien. Innen bygg- og anleggsbransjen er det derimot en mindre nedgang i faglig utvikling og utnyttelse av ferdighetene av ferdigheter, men denne endringen er også usikker. I øvrige bransjer er nivået enten uendret eller har endret seg ubetydelig.

## Produktivitet og kvalitet

Indikatoren for produktivitet og kvalitet måler ansattes tilfredshet med både kvaliteten på arbeidet de utfører og mengden arbeid de får gjort. Kvalitet handler om den enkeltes tilfredshet med resultatene og standarden for eget arbeid, for eksempel nøyaktighet, presisjon, kreativitet og andre aspekter knyttet til arbeidskvalitet. Produktivitet handler om tilfredshet med mengden arbeid man klarer å fullføre innenfor gitte tidsrammer og ressursbegrensninger.

**Figur 1-10** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «produktivitet og kvalitet» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.

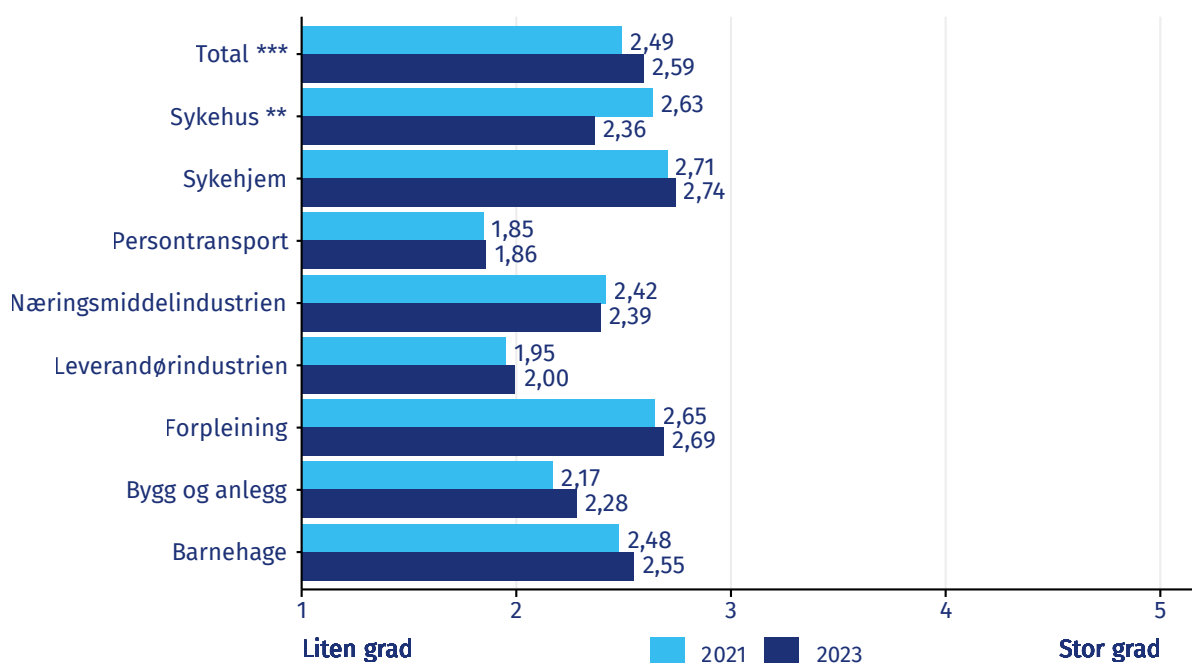


For bransjene totalt sett er det ingen endring i verdiene av indeksen for produktivitet og kvalitet. Det samme gjelder for bransjene persontransport, forpleining og barnehage. Innen sykehjem og sykehus er det derimot en større endring i retning av at de ansatte oppgir mindre tilfredshet med arbeidsmengden og kvaliteten på utførelsen. For næringsmiddelindustrien og bygg- og anleggsbransjen er det også endringer i samme retning, men i mindre grad og med større usikkerhet knyttet til resultatene.

## Mekanisk belastning

Indeksen for mekanisk (ergonomisk) arbeidsbelastning måler ulike aspekter av fysiske belastninger som oppstår i arbeidsoppgavene. Dette omfatter aktiviteter som arbeid i ugunstige stillinger, arbeid på knær eller huk, stående arbeid, løfting i ubekvemme stillinger, håndtering av tunge gjenstander og arbeid med høyt hevede armer eller bøyd hode. Selv om bevegelse og aktivitet generelt sett har positive effekter på både mental og fysisk helse, kan belastningene i jobbsammenheng bli for høye eller bevegelsene for ensidige hvis det ikke er tilstrekkelig variasjon eller tilstrekkelig tid for hvile og restitusjon. Dette kan resultere i ulike helseplager og øke risikoen for sykefravær.

**Figur 1-11 Gjennomsnittlig verdi av indeksen «arbeidsmengde og tempo (jobbkrav)» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.**

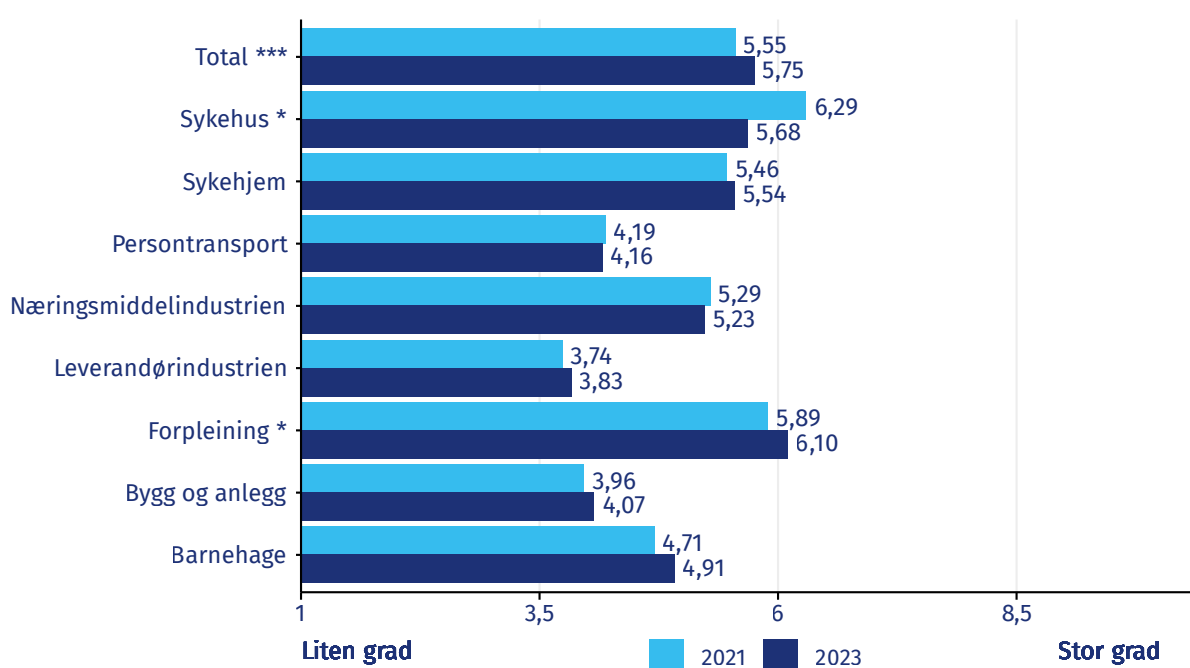


For bransjene totalt sett ser vi en økning i mekanisk tungt arbeid fra 2021 til 2023. Dette skyldes at flere bransjer rapporterer tall som indikerer en slik trend. Imidlertid er endringene innen hver enkelt bransje relativt små og forbundet med en viss grad av usikkerhet. Innen sykehussektoren derimot, rapporterer de ansatte om en relativt sett stor reduksjon i mekanisk belastning i samme periode.

## Fysisk tungt arbeid

Indeksen for fysisk arbeidsbelastning måler de ansattes opplevelse av den fysiske belastningen i jobben. Denne indeksen tar i større grad hensyn til de ansattes subjektive oppfatning av den fysiske belastningen jobben innebærer og i hvor stor grad de må anstrenge seg for å gjennomføre den. En høy indeksverdi indikerer at jobben oppleves som fysisk belastende, mens en lav indeksverdi indikerer at jobben oppleves som lite fysisk belastende. Tungt fysisk arbeid er funnet å medføre økt risiko for plager i skuldre og rygg. Det er også funnet en klar sammenheng mellom tungt fysisk arbeid og det å måtte slutte i jobben på grunn av helseproblemer.

**Figur 1-12 Gjennomsnittlig verdi av indeksen «fysisk tungt arbeid» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerner.**



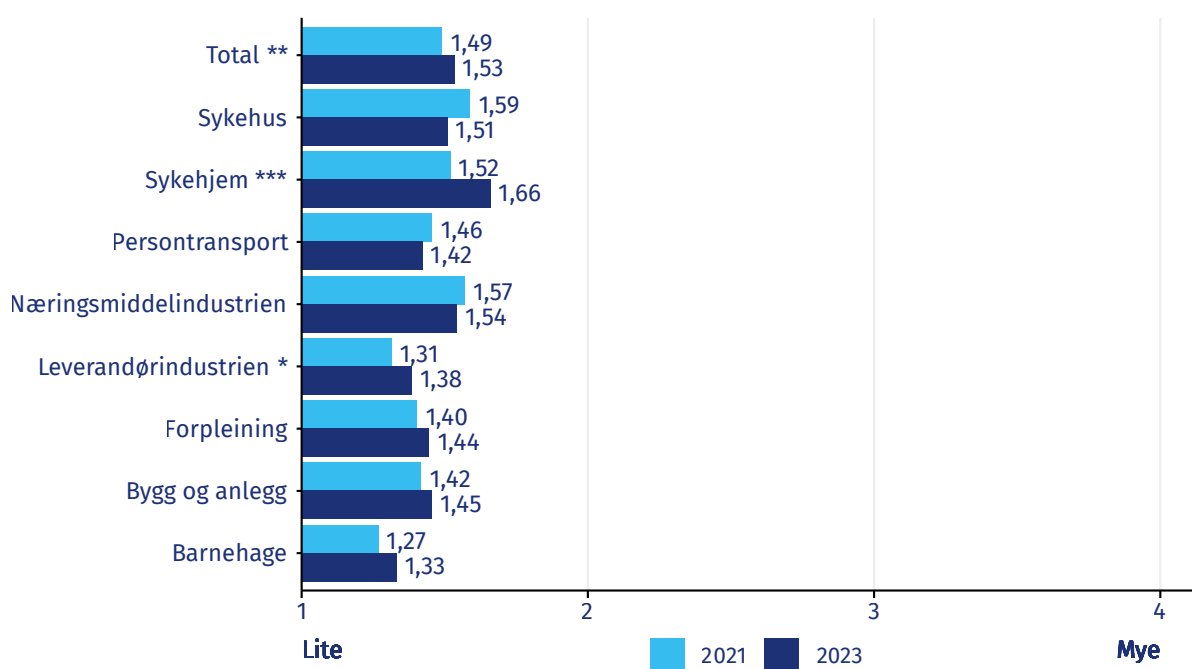
For bransjene totalt sett er det en endring i verdien for indikatoren for fysisk tungt arbeid, kjennetegnet av at utvalget i 2023 rapporterer om større grad av tungt arbeid enn utvalget i 2021. Dette samsvarer med at det nesten i samtlige bransjer enten er en økning i tilsvarende størrelse eller at verdien er lik ved begge undersøkelser. Dermed er endringene i indikatoren for fysisk tungt arbeid sammenfallende med endringene i indikatoren for mekanisk tungt arbeid. Det er i bransjene forpleining og barnehage vi observerer den største økningen i fysisk belastende arbeid, men tallene er mer usikre for sistnevnte bransje. I bygg- og anleggsbransjen, sykehjem og leverandørindustrien er endringene mindre, og det er større usikkerhet knyttet til tallene. I motsetning til de andre bransjene, så rapporterer de ansatte innen sykehussektoren om lavere grad av fysisk tungt arbeid i 2023 sammenlignet med 2021.

# Arbeidsrelaterte plager

## Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager

Indeksen for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er satt sammen av 4 spørsmål som måler i hvilken grad de ansatte har vært plaget av smerter i nakke og skuldre, armer og hender, korsrygg og/eller ben i løpet av siste måned, som helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Muskel- og skjelettplager utgjør en av de største helseutfordringene i arbeidslivet, og har stor betydning for arbeidsdeltakelsen. Tradisjonelt sett har arbeidsrelaterte muskel- og skjelettsmerter blitt forbundet med mekaniske arbeidsbelastninger som ugunstige arbeidsstillinger, gjentakende bevegelser og tunge løft. Senere års forskning viser at også organisatoriske og psykososiale faktorer på arbeidsplassen er av betydning. Tidspress, rollekonflikter og lav jobbkontroll har betydning for forekomsten av muskel- og skjelettsmerter.

**Figur 1-13** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.

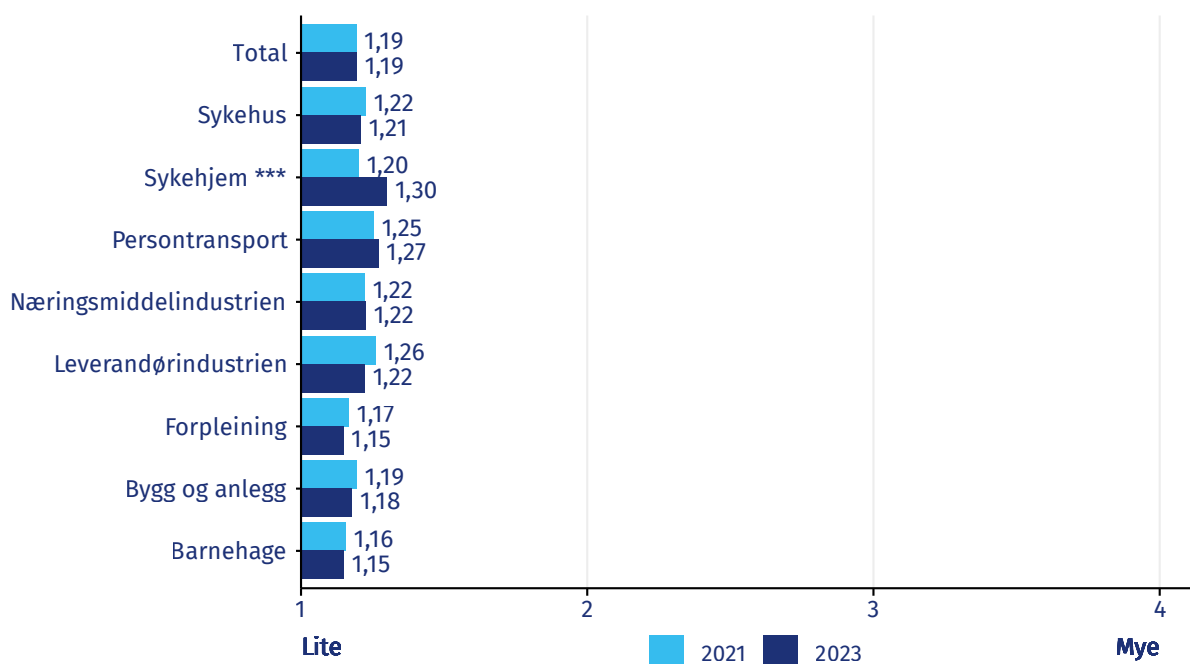


Totalt sett for bransjene samlet har nivået av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager økt noe fra 2021 til 2023. Dette økte nivået gjenspeiler at verdien i 2023 er høyere enn i 2021 i 5 av de 8 bransjene. Økningen er noe større innen sykehjem, og noe mindre innen leverandørindustrien. I de resterende 3 bransjene er endringene også mindre i størrelse, men mer usikre enn innen sykehjem og leverandørindustrien. Motsatt er nivået av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager innen sykehus noe lavere i 2023 enn i 2021, men også denne endringen er forbundet med usikkerhet. Innen persontransport og næringsmiddelindustrien er nivået forholdsvis likt.

## Arbeidsrelaterte psykiske plager

Indeksen for arbeidsrelaterte psykiske plager er basert på 5 spørsmål som måler i hvilken grad de ansatte er plaget av symptomer som nervøsitet, uro, engstelse, håpløshet og bekymring, og hvor plagene helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Psykiske plager kan påvirke arbeidsevnen og bidra til at kravene i arbeidslivet blir for tøffe. Dersom arbeidsevnen reduseres i så stor grad at det er vanskelig å gjennomføre arbeidet, eller at arbeidet er til hindring for behandlingen av problemene, vil den sysselsatte av medisinske årsaker kunne ha rett på fravær fra arbeidet og på sykepenger i opptil ett år.

**Figur 1-14** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «arbeidsrelaterte psykiske plager» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.



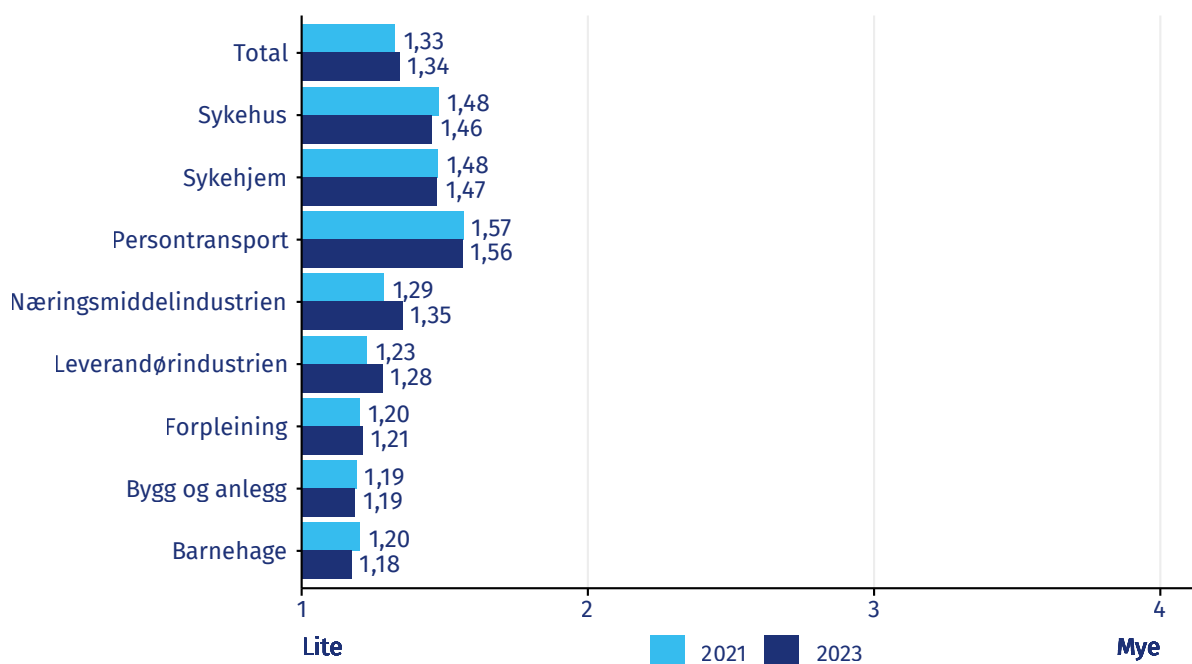
Totalt sett for alle bransjene og innenfor 7 av 8 bransjer så er det rapporterte nivået av arbeidsrelaterte psykiske plager relativt likt i 2021 og 2023, og det er lite som tyder på endring. Derimot viser rapporteringen innen sykehjem en økning i ansatte som opplever psykiske plager som helt eller delvis er forårsaket av jobben.



## Arbeidsrelaterte søvnplager

Søvnplager kan innebære at man har problemer med å sovne, at søvnen er oppstykket, at man våkner opp tidlig, eller en kombinasjon av disse. Søvnen som går tapt, både i form av redusert mengde og kvalitet, forstyrrer kroppens restitusjonsmekanismer og kan føre til tap av funksjon på dagtid. Dette kan virke inn på arbeidsutførelse og arbeidsdeltakelse, og søvnplager er forbundet med et høyere sykefravær og økt risiko for uførhet og arbeidsulykker. Med arbeidsrelaterte søvnplager menes plager siste måned som helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Søvnplager uten oppgitt arbeidsrelevans er ikke gjengitt.

**Figur 1-15** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «arbeidsrelaterte søvnplager» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.

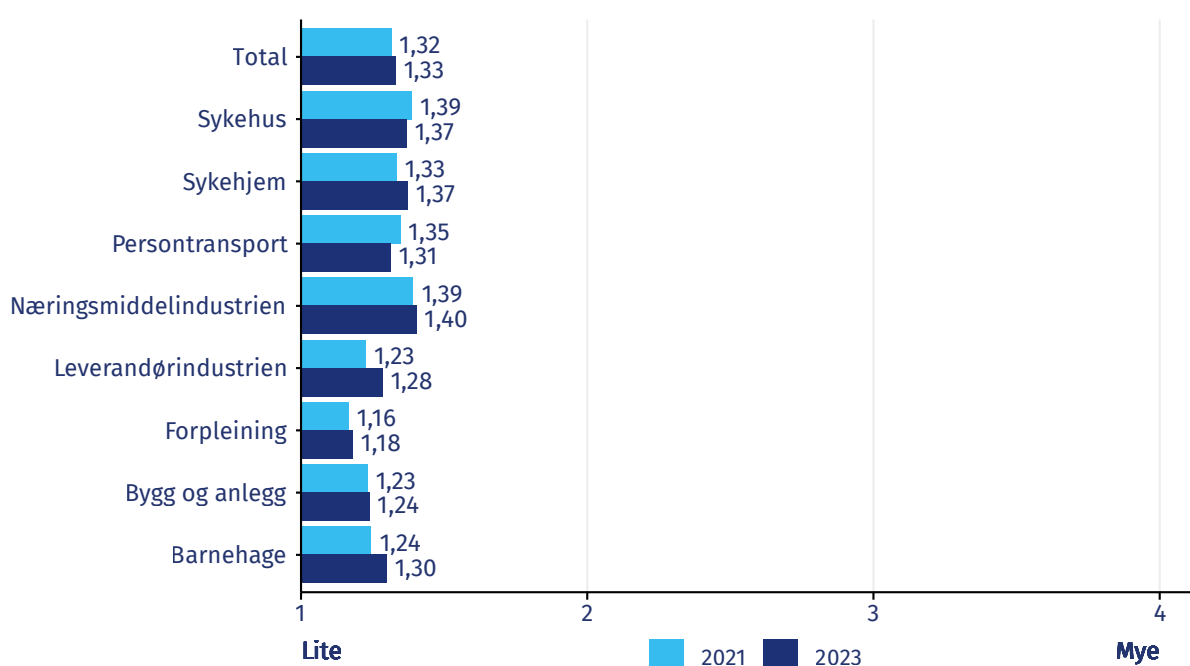


For bransjene totalt sett og for de fleste av bransjene, så er nivået av arbeidsrelaterte søvnplager uendret fra 2021 til 2023, eller det er kun små endringer forbundet med usikkerhet. Innen næringsmiddelindustrien og leverandørindustrien ser vi imidlertid en liten endring i retning av økte arbeidsrelaterte søvnplager, men disse endringene er også usikre.

## Arbeidsrelatert hodepine og migrene

Hodepine og migrene er en svært utbredt helseplage i befolkningen. For noen dreier det seg om moderate og forbigående plager som har en begrenset innvirkning på livssituasjonen, men for mange kan konsekvensene være betydelige. Flere faktorer disponerer for og bidrar til hodepine. Stress er en viktig faktor, både fra privatlivet og stress relatert til jobb og arbeidsmiljøet. I figuren under vises nivået av arbeidsrelatert hodepine og migrene, det vil si plager siste måned som den ansatte selv oppgir helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Plager uten oppgitt arbeidsrelevans er ikke omtalt.

**Figur 1-16** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «arbeidsrelatert hodepine» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynte variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.



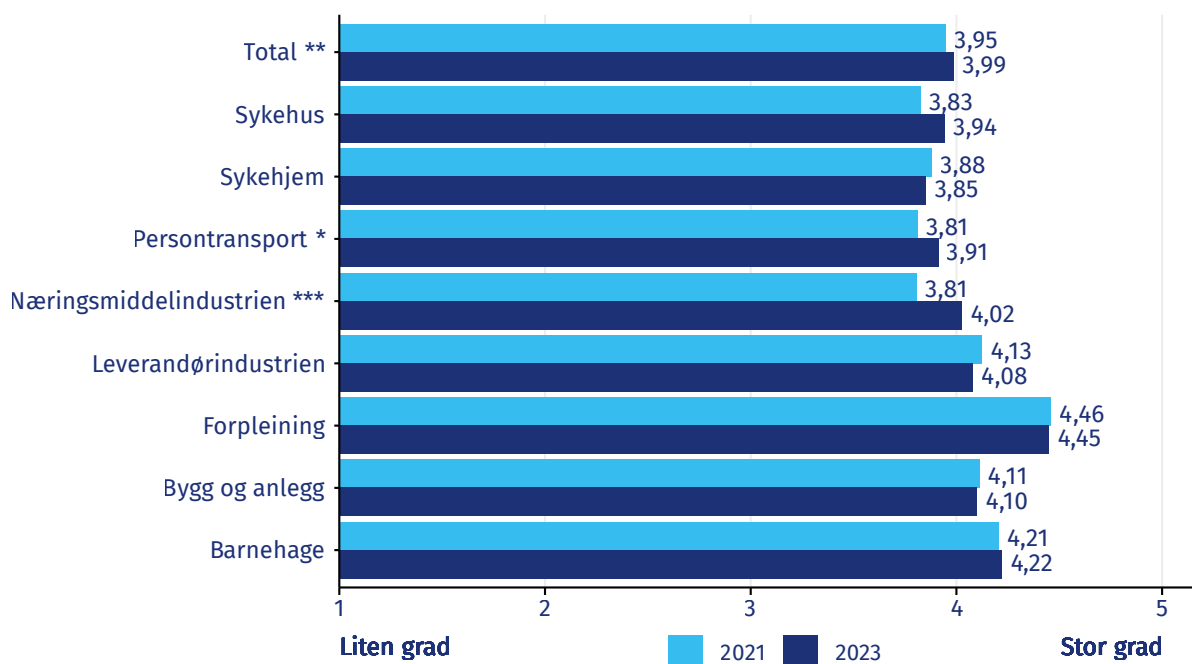
For bransjene totalt sett er nivået av arbeidsrelatert hodepine ganske likt mellom de to undersøkelsene, og dette gjelder også for bransjene sykehus, forpleining og bygg og anlegg. Det er en mindre økning i nivået av arbeidsrelatert hodepine innenfor leverandørindustri og barnehage. Imidlertid er forskjellene relativt små og det er usikkerhet knyttet til dem.

# Sikkerhet

## Prioritering av sikkerhet på arbeidsplassen

Et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) bidrar til å sikre et forsvarlig og tilfredsstillende arbeidsmiljø ved å forebygge ulykker og helseskader på jobb. Her har vi satt sammen en indeks basert på 6 spørsmål som på ulike måter måler om det er etablert en god kultur knyttet til å varsle om feil, avvik og andre kritikkverdige forhold, om det oppfordres til dette, om man forsøker å lære av feil og avvik, om ledelsen inkluderer de ansatte i beslutninger knyttet til sikkerhet, og om sikkerhet prioriteres selv når timeplanen er stram.

**Figur 1-17** Gjennomsnittlig verdi av indeksen «prioritering av sikkerhet på arbeidsplassen» for deltakere under tiltak i de ulike bransjene, i 2021 og 2023. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrikesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.



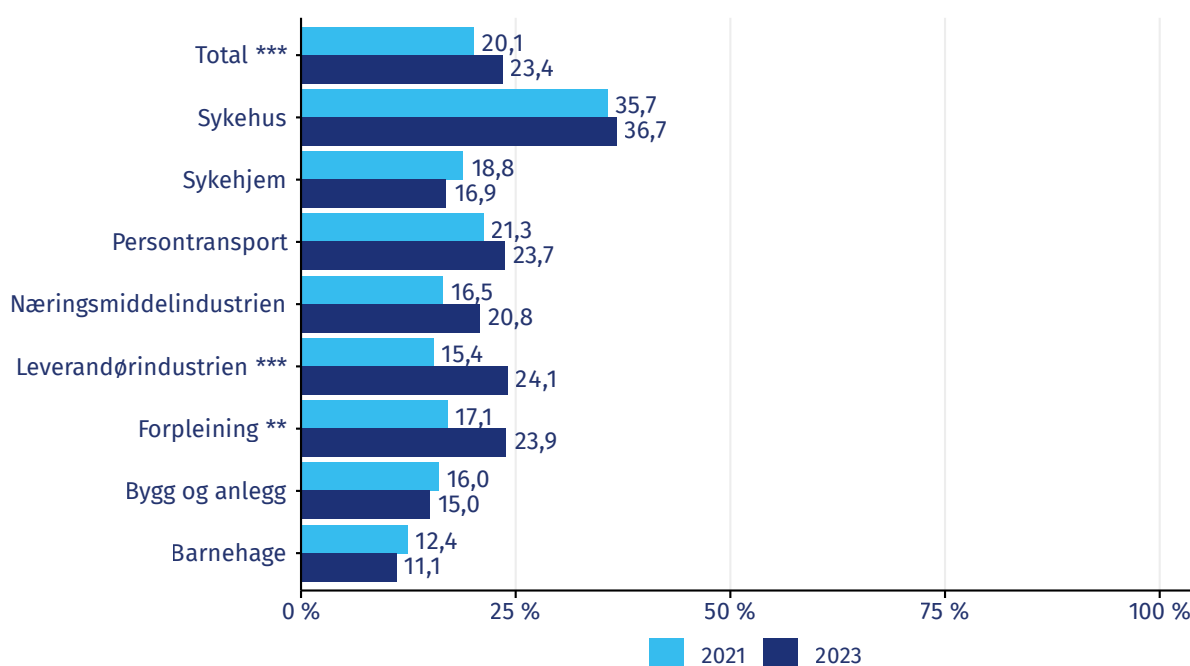
For prioritering av sikkerhet på arbeidsplassen, indikerer tallene fra spørreundersøkelsene i 2021 og 2023 en liten, men positiv endring kjennetegnet av økt søkelys på sikkerhet i bransjene totalt sett. Denne positive trenden observeres innenfor persontransport og næringsmiddelindustri. Det er også en positiv endring innen sykehus, men denne endringen er mer usikker. Leverandørindustrien har til motsetning opplevd en liten nedgang, men det er viktig å merke seg at denne endringen er liten i størrelse og forbundet med statistisk usikkerhet. For de resterende bransjene er nivået av prioritering av sikkerhet stabilt.

# Sykefravær

## Sykefravær

Sykefravær er et komplekst fenomen som påvirkes av sosiale, økonomiske, individuelle og arbeidsmiljømessige faktorer. Det finnes ulike måter å måle sykefraværet på. Et ofte brukt mål er sykefraværsprosenten, som i offentlig statistikk beregnes ut fra antall sykefraværsdagsverk og avtalte dagsverk. Et av hovedmålene i IA-avtalen er å redusere sykefraværsprosenten med 10 prosent fra nivået i 2018. For å få mest nøyaktig informasjon om sykefravær, er dataene helst hentet fra et register. I denne rapporten har vi ikke hatt fullstendig tilgang på registerdata for de ansatte i virksomhetene som deltar i undersøkelsen. Derfor presenteres andelen av ansatte som selv oppgir at de har hatt minst én sammenhengende sykefraværsperiode på over 14 dager i løpet av det siste året.

**Figur 1-18** Andelen ansatte som oppgir at de har hatt minst én sammenhengende sykefraværsperiode på over 14 dager i løpet av det siste året, i 2021 og 2023, for deltakere under tiltak. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.

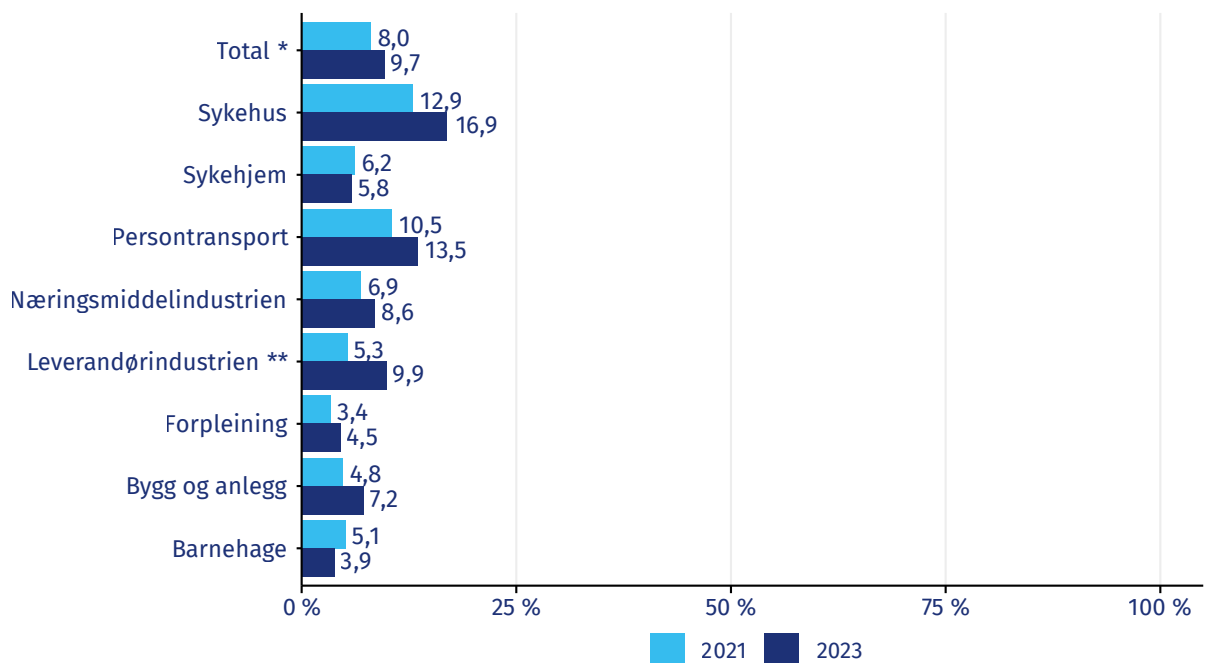


For bransjene totalt sett viser analysene en endring i andelen ansatte som rapporterer å ha hatt minst ett sammenhengende sykefravær over 14 dager i løpet av det siste året, med en noe høyere andel blant deltakerne i 2023 sammenlignet med deltakerne i 2021. Den største økningen ser vi innen leverandørindustrien, etterfulgt av forpleining, mens økningen innen næringsmiddelindustrien er noe mindre og mer usikker. For de øvrige bransjene er det lite variasjon, og det er usikkert om det har vært noen endring fra 2021 til 2023.

## Arbeidsrelatert sykefravær

Forskning indikerer at en betydelig andel av det totale sykefraværet kan reduseres dersom kjente risikofaktorer i arbeidsmiljøet hadde vært fjernet. Selv om det ikke er mulig å fjerne alle disse risikofaktorene, er det likevel mulig å arbeide med de arbeidsmiljøfaktorene som er knyttet til økt sykefravær og til helseproblemer som igjen er årsak til fravær og uførhet. Indikatoren for arbeidsrelatert sykefravær viser andelen av de ansatte som oppga at de hadde hatt minst ett sammenhengende sykefravær over 14 dager i løpet av det siste året og hvor fraværet helt eller delvis skyldtes helseproblemer forårsaket av jobben.

**Figur 1-19** Andelen ansatte som oppgir at de har hatt minst én sammenhengende sykefraværsperiode på over 14 dager i løpet av det siste året, hvor fraværet helt eller delvis skyldtes helseproblemer forårsaket av jobben, i 2021 og 2023, for deltakere under tiltak. Tallene er justert for å hensynta variasjon i sammensetningen av kjønn, alder og bransjer/yrkesgrupper mellom utvalgene. Statistisk signifikante forskjeller er markert med stjerne.



Analysene viser at for bransjene totalt sett er det en endring i andelen arbeidsrelaterte sykefraværstilfeller over 14 dager fra 8 prosent i 2021 til 10 prosent i 2023. Dette tyder på at endringene i arbeidsrelaterte sykefraværstilfeller er omtrent på samme nivå og går i samme retning som endringene i totalt sykefravær (se figur på forrige side). På bransjenivå ser vi den største økningen i andelen med minst ett lengre arbeidsrelatert sykefravær innenfor leverandørindustrien. I tillegg viser tallene en liten økning innenfor sykehus, forpleining, næringsmiddelindustrien, persontransport og bygg- og anleggssektoren, selv om tallene generelt sett er mer usikre i disse bransjene. For sykehjem og barnehager er det små endringer som peker i retning av en lavere andel med arbeidsrelatert fravær, men disse tallene er også usikre.



# Resultater – Del 2

## Tall for de ulike bransjeprogrammene

**I dette kapittelet presenteres tall fra spørreundersøkelsene som belyser virkninger av de mer spesifikke tiltakene og aktivitetene som er gjennomført i regi av de ulike bransjeprogrammene i perioden 2021 til 2023.**

Bransjeprogrammene har ført til oppstart og gjennomføring av mange tiltak. Hva tiltakene har rettet seg mot varierer, da tiltakene ble foreslått og gjennomført av hvert bransjeprogram. Noen tiltak har vært igangsatt av bransjeprogrammene sentralt og andre har blitt iverksatt lokalt på virksomhetsnivå gjennom støtteordninger<sup>2</sup>. Sentrale tiltak som favner mange av virksomhetene kan tenkte seg å øke kjennskapen til selve bransjeprogrammet mer enn ett lokalt tiltak. Rapporten er innrettet på en måte som hensyntar at tiltakene varierer i type og hva de retter seg mot.

I del 1 av denne rapporten ble det presentert resultater som måler virkningene av tiltakene i bransjeprogrammene samlet sett blant alle ansatte i virksomhetene og på tvers av bransjer. Til dette ble det blant annet brukt overordnede indikatorer som igjen var basert på flere enkeltspørsmål fra spørreundersøkelsene, og data ble presentert for hvert tema. Tallene som ble presenterte var justerte for at utvalgene i 2021 og 2023 kunne være ulikt sammensatt for variablene alder, kjønn, bransje og yrke. Kun deltakere under tiltak ble inkludert i analysene.

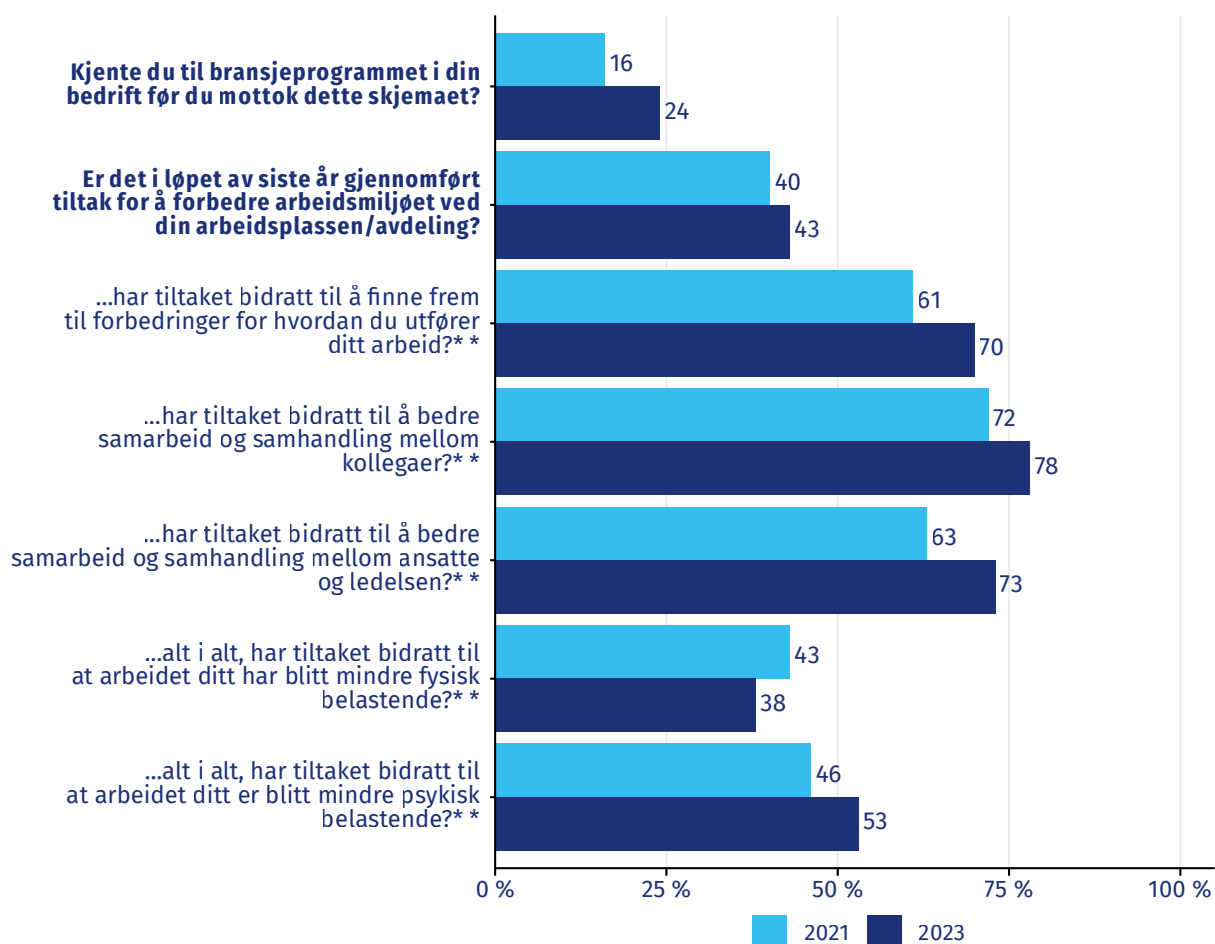
I del 2 av rapporten presenteres forekomsten av et bredt spekter av mer spesifikke indikatorer innen arbeidsmiljø, arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær basert på rapporteringen i spørreundersøkelsene i 2021 og 2023. Data blir her presentert bransjevis. Dette skal bidra til å kunne belyse virkninger av konkrete tiltak som er gjennomført i hver enkelt bransje, siden de nettopp kan ha vært rettet mot en enkelt arbeidsmiljøfaktor, og der en overordnet indikator ikke treffer like godt. I en bransje kan det for eksempel ha blitt rettet tiltak mot kollegial mobbing, og det kan være ønskelig at forekomsten av mobbing fra kollegaer gjengis i rapporten. Rapporteringen av mer spesifikke indikatorer er i større grad basert på enkeltspørsmål i spørreskjemaet og overlapper med det som er å finne i den nasjonale statistikken på NOAs nettsider<sup>3</sup>. Endringer i forekomst av indikatorer fra 2021 til 2023 belyses i del 2 som endring i prosentpoeng (absolutt) og prosentvis endring (relativt). I motsetning til i del 1, så er ikke disse endringene justerte for ulik sammensetning av de to utvalgene. Dette får utslag for bransjer hvor det er større variasjoner mellom utvalgene i 2021 og 2023, særlig ved ulik yrkessammensetning.

<sup>2</sup> Deloitte skiller i sin rapport mellom sentrale og lokale tiltak.

<sup>3</sup> [www.noa.stami.no](http://www.noa.stami.no)

Antall ansatte som deltok i spørreundersøkelsene var 444 i 2021 og 171 i 2023. Av disse var henholdsvis 318 og 91 ansatte i tiltaksgruppen. I tiltaksgruppen var fordelingen av respondenter i ulike yrkesgrupper tilnærmet lik i begge undersøkelsene (**Tabell 1**). Videre var det lik fordeling for variablene språk (over 97-98 prosent norskspråklige respondenter), alder og kjønn (henholdsvis 86 og 84 prosent var en kvinne). Andelen fast ansatte varierte mellom 91 og 87 prosent og henholdsvis 24 og 28 prosent jobbet deltid. Andelen som jobbet skift/turnus var 60 prosent i 2021 og 44 prosent i 2023. Andelen ledere med personalansvar samt tillitsvalgt/verneombud var relativt likt i begge kartleggingene (**Tabell 2**). Vi kan ikke utelukke at de som svarer i 2023 fordeler seg litt ulikt på virksomheter eller på annet vis er forskjellig fra de som svarte i 2021. I tillegg bidrar det lave antallet svar i 2023 til at sammenlikningen mellom undersøkelsene er noe mer usikker.

**Figur 1** Andel (%) som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet, at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak, og effekter av tiltak, etter kartleggingstidspunkt. Oppfølgingsspørsmål (markert med \*) er kun stilt til dem som oppgir kjennskap til tiltak.





En fjerdedel av de ansatte oppgir i 2023 at de kjenner til bransjeprogrammet i bedriften, noe som er en økning fra 2021 (**Figur 1**). Andelen som svarer at de kjenner til at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak på arbeidsplassen det siste året, er forholdsvis lik, på henholdsvis 40 og 43 prosent. Blant disse var oppfattelsen av tiltakenes effekt noe mer positiv i 2023 enn i 2021. En høyere andel mener at tiltaket har bidratt til å finne forbedringer for hvordan de utfører arbeidet, og for samarbeid og samhandling mellom kollegaer, samt mellom ansatte og ledelsen. Utvalget i 2023 opplever i noe mindre grad at tiltakene bidro til å redusere den fysiske belastningen, men i større grad at tiltakene har bidratt til å redusere den psykiske belastningen.

Ved begge undersøkelsene rapporterer de ansatte om høy grad av jobbmotivasjon, samhold mellom kollegaer og lederstøtte, men andelen som oppgir at de er motiverte og fornøyde med kvaliteten på arbeidet er gått noe ned (**Tabell 3**). Deltakerne i 2023 opplever litt høyere jobbusikkerhet, men opplever samtidig i noe større grad at de får informasjon om endringer i god tid (**Tabell 4**). For krav og selvbestemmelse i jobben ser vi en reduksjon i andelen som rapporterer om en belastende arbeidssituasjon kjennetegnet av høye krav og lav kontroll og i andelen som opplever ubalanse mellom innsats og belønning. Det er derimot en endring i retning av mer rollekonflikt. For mobbing fra kollega er den rapporterte forekomsten vesentlig lavere i 2023 sammenliknet med 2021.

For spørsmålene om mekanisk belastning er forekomsten generelt noe lavere i utvalget som har svart i 2023, sammenliknet med utvalget i 2021. Det er nedgang i flere belastninger som stående arbeid, hender over skulderhøyde, hodet bøyd framover, tunge løft og ubekvemme løft (**Tabell 5**).

Andelen som rapporterer at de er fysisk utmattet etter jobb har økt noe, mens nivået av muskel- og skjelettplager er rimelig stabilt (**Tabell 6**). Andelen som rapporterer om psykisk utmattelse etter jobb og nivået av psykiske helseplager, både totalt sett og arbeidsrelaterte plager, har også økt litt. For selvrapportert sykefravær, viser tallene at andelen som oppgir minst én fraværsperiode på 14 dager er uendret, men andelen som rapporterer om arbeidsrelatert sykefravær er noe høyere. Det er en tydelig økning i andelen som rapporterer om arbeidsskade som førte til sykefravær i perioden, men denne forekomsten er generelt lav, og tallene er usikre (**Tabell 7**).

De fleste ansatte rapporterer at ledelsen er engasjert i arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, samt at det tilrettelegges for ansatte med redusert arbeidsevne, og dette har ikke endret seg i perioden (**Tabell 8**). Under halvparten av deltakerne i 2021 opplevde at samarbeidet mellom ledelse og ansatte var godt, men dette er høyere blant deltakerne i 2023. Blant tillitsvalgte og verneombud oppga under halvparten at det blir tilrettelagt for verneombuds- og fagforeningsaktiviteter, og at samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i 2021. Samlet sett viser tallene en positiv utvikling for tre av fem områder knyttet til medvirkning, samarbeid og respekt på arbeidsplassen i løpet av perioden (**Tabell 9**).

**Tabell 1 Antall respondenter innen sykehus, etter yrkesgruppe og kartleggingstidspunkt**

Yrkesgruppe	2021	2023	Absolutt endring (antall)	Relativ endring (%)
<b>Total</b>	<b>318</b>	<b>91</b>	<b>-227</b>	<b>-71 %</b>
Sykepleier	158	37	-121	-77 %
Renhold/kjøkken/portør	80	28	-52	-65 %
Annet	80	26	-54	-68 %

**Tabell 2 Andel (%) innen sykehus som oppgir at de har personalansvar, har eller er tillitsvalgt/verneombud, eller som er ansatt uten verv (med tiltak)**

Gruppe	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring (%)
Leder med personalansvar	11 %	11 %	-3,3 %	-4,0 %
Tillitsvalgt/verneombud siste 3 år	5 %	9 %	-0,3 %	-2,3 %
Ansatt uten personalansvar og verv	84 %	81 %	3,6 %	71 %

**Tabell 3 Andel (%) innen sykehus som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	73 %	74 %	1,2 %	1,7 %
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	75 %	81 %	5,8 %	7,8 %
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	71 %	73 %	2,0 %	2,9 %
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	66 %	78 %	13 %	19 %
Er (ofte) motivert og engasjert	69 %	56 %	-13 %	-19 %
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	83 %	73 %	-10 %	-12 %
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	70 %	61 %	-8,8 %	-13 %

**Tabell 4 Andel (%) innen sykehus som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
<b>Organisatoriske endringer</b>				
Planlagt omorganisering	21 %	26 %	5,1 %	24 %
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	23 %	32 %	9,0 %	39 %
Omorganisering (siste tre år)	44 %	43 %	-1,0 %	-2,3 %
Nedbemanning (siste tre år)	27 %	44 %	17 %	61 %
....fikk info om endringer i god tid	34 %	37 %	2,9 %	8,5 %
....fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	33 %	39 %	6,0 %	18 %
....ønsker og innspill ble tatt hensyn til	26 %	33 %	7,6 %	29 %
....fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	47 %	41 %	-6,6 %	-14 %
Jobbusikkerhet	10 %	11 %	1,0 %	10 %
<b>Krav og selvbestemmelse i jobben</b>				
Lav jobbkontroll	55 %	37 %	-18,2 %	-33 %
Høye krav og lav kontroll	47 %	30 %	-16,7 %	-36 %
Rollekonflikt	19 %	29 %	9,5 %	49 %
Ubalanse mellom innstas og belønning	55 %	40 %	-15,2 %	-28 %
<b>Sosiale relasjoner</b>				
Lav lederstøtte	26 %	19 %	-6,7 %	-26 %
Lav kollegastøtte	12 %	11 %	-1,2 %	-10 %
Plaging/erting fra leder	5,0 %	4,3 %	-0,7 %	-15 %
Plaging/erting fra kollega	13 %	5,4 %	-7,8 %	-59 %
Plaging/erting fra utenforstående	5,3 %	*	NA	NA
Uønsket seksuell oppmerksomhet	5,9 %	*	NA	NA
Vold	3,5 %	*	NA	NA
Trusler	5,2 %	4,4 %	-0,7 %	-14 %

\* sensur

**Tabell 5 Andel (%) innen sykehus som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Gjentagende arm-/ håndbevegelser	28 %	30 %	2,4 %	8,8 %
Stående arbeid	55 %	43 %	-12 %	-22 %
Hender over skulderhøyde	36 %	24 %	-12 %	-34 %
Hodet bøyd framover	58 %	48 %	-9,8 %	-17 %
Arbeid på huk/knær	20 %	24 %	3,8 %	19 %
Tunge løft (daglig)	60 %	48 %	-12 %	-20 %
Ubekvemme løft	54 %	43 %	-11 %	-20 %

**Tabell 6 Andel (%) innen sykehus som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Psykisk utmattet etter jobb	53 %	59 %	6,6 %	13 %
Fysisk utmattet etter jobb	67 %	72 %	4,7 %	7,1 %
Nakke- og skuldresmerter	72 %	72 %	0,3 %	0,5 %
.... arbeidsrelaterte plager	45 %	42 %	-3,0 %	-6,7 %
Korsryggplager	65 %	66 %	0,2 %	0,3 %
.... arbeidsrelaterte plager	37 %	39 %	1,3 %	3 %
Bensmerter	66 %	67 %	0,3 %	0,5 %
.... arbeidsrelaterte plager	37 %	27 %	-10 %	-28 %
Armsmerter	46 %	43 %	-2,6 %	-5,7 %
.... arbeidsrelaterte plager	28 %	22 %	-6,5 %	-23 %
Søvnvansker	54 %	56 %	1,5 %	2,8 %
.... arbeidsrelaterte plager	25 %	23 %	-2,9 %	-11 %
Hodepine	58 %	63 %	5,3 %	9,0 %
.... arbeidsrelaterte plager	32 %	30 %	-1,7 %	-5,2 %
Psykiske plager (HSCL)	18 %	25 %	7,1 %	40 %
.... arbeidsrelaterte plager	13 %	15 %	2,2 %	17 %

**Tabell 7 Andel (%) innen sykehus som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Sykefravær >14 dager	27 %	28 %	0,6 %	2,2 %
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	10 %	14 %	3,6 %	35 %
....Samtale med leder om tilrettelegging	62 %	62 %	-0,5 %	-0,9 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	1,9 %	5,4 %	3,5 %	185 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	2,5 %	*	NA	NA

\* sensur

**Tabell 8 Andel (%) innen sykehus som rapporterer godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.	86 %	92 %	6,0 %	6,9 %
opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben.	85 %	86 %	1,1 %	1,3 %
opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt.	46 %	66 %	20 %	43 %

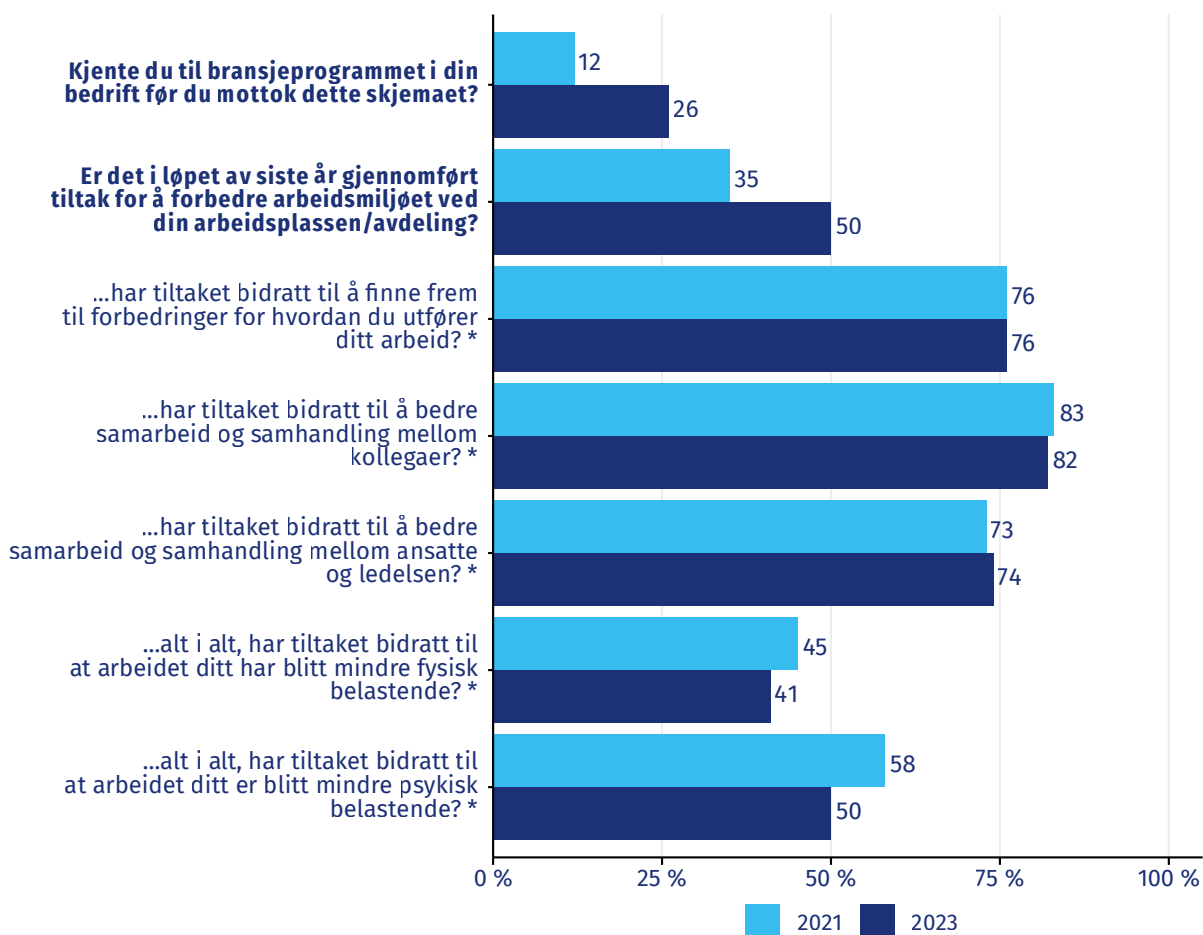
**Tabell 9 Andel (%) verneombud og tillitsvalgte innen sykehus som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	38 %	37 %	-1,2 %	-3,0 %
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	38 %	26 %	-12 %	-31 %
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	48 %	53 %	5 %	10 %
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	56 %	68 %	12 %	22 %
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	48 %	58 %	9,9 %	21 %

# Sykehjem

Antall respondenter innen sykehjem var 702 i 2021 og 553 i 2023. Fordelingen av respondenter i de ulike yrkesgruppene var forholdsvis lik i de to utvalgene (**Tabell 1**). Flesteparten av respondentene var helsefagarbeidere (60 % i 2021 og 57 % i 2023), etterfulgt av sykepleiere (30 % i 2021 og 24 % i 2023). Ved begge kartlegginger hadde over 98 prosent norsk som morsmål. Kvinneandelen var høy, med 93 prosent kvinner i 2021 og 90 prosent i 2023. Andelen respondenter som oppgav å være enten leder med personalansvar eller tillitsvalgt eller verneombud var noe høyere i 2023 enn i 2021 (**Tabell 2**). Andelen som oppgav å jobbe deltid var 51 prosent i 2021 og 44 prosent i 2023. De aller fleste (85 % i 2021 og 78 % i 2023) jobbet skiftarbeid/turnus.

**Figur 1** Andel (%) innen sykehjem som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet, at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak, og effekter av tiltak, etter kartleggingstidspunkt. Oppfølgingsspørsmål (markert med \*) er kun stilt til dem som oppgir kjennskap til tiltak.



Andelen som rapporterte kjennskap til bransjeprogrammet i bedriften, er mer enn doblet fra 2021 til 2023 (**Figur 1**). Det er også en økning i andelen som rapporterte kjennskap til at det er gjennomført tiltak for å bedre arbeidsmiljøet ved arbeidsplassen siste året. De ansatte rapporterer ved begge tidspunkt at de i stor grad er fornøyd med at tiltaket hadde bidratt til å finne forbedringer i arbeidsutførelsen, samt bedret samarbeid og samhold mellom kollegaer og mellom ansatte og ledelsen. Samtidig var andelen som rapporterer at tiltaket har gjort arbeidet mindre psykisk og fysisk belastende, noe redusert fra 2021 til 2023.

De fleste ansatte rapporterer om et godt samhold og samarbeid med kollegaer, og det er en kultur for å hjelpe hverandre når arbeidsbelastningen er høy. Imidlertid er andelen som rapporterer om høy motivasjon, engasjement og tilfredshet med eget arbeid lavere i 2023 sammenlignet med 2021 (**Tabell 3**). Andelen ansatte som har opplevd omorganisering og nedbemanning i løpet av de siste tre årene har økt i perioden. Blant de som er berørt av organisatoriske endringer, er andelen som følte at de fikk tilstrekkelig informasjon og fikk mulighet til å gi innspill relativt stabil. Imidlertid er andelen som oppgir å ha fått tilstrekkelig opplæring i nye oppgaver noe lavere i 2023 sammenlignet med 2021. Videre ser vi en økning i rapporteringen av høye krav og lav kontroll, rollekonflikter, følelsesmessig belastende situasjoner og ubalanse mellom innsats og belønning i jobben. Andelen som rapporterer om mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, vold og trusler er også høyere i 2023 sammenlignet med 2021 (**Tabell 4**).

Andelen som rapporterer om mekaniske arbeidsmiljøbelastninger, er relativt stabil fra 2021 til 2023. Ved begge tidspunkt rapporterer over halvparten av respondentene at de i stor grad utfører stående arbeid, arbeid med hodet bøyd framover, samt tunge og ubekvemme løft (**Tabell 5**).

Nivået av muskel- og skjelettplager totalt sett er omtrent det samme i 2023 som det var i 2021. Ett unntak er armsmerter, hvor det har vært en økning i plager som de spurte mener helt eller delvis skyldes jobben. Andelen som rapporterer om arbeidsrelaterte psykiske plager er høyere i 2023 sammenlignet med 2021, mens forekomsten av søvnmangler og hodepine er uendret (**Tabell 6**). Det er en noe redusert andel som oppgir å ha hatt ett eller flere sykefravær på over 14 dager det siste året i 2023 sammenlignet med i 2021, mens andelen med arbeidsrelatert fravær er relativt stabil. Andelen som rapporterer om å ha hatt arbeidsskader i løpet av de siste 12 månedene har økt litt, mens forekomsten av skader som førte til fravær er uendret (**Tabell 7**).

De fleste ansatte opplever at ledelsen er engasjert i arbeidsmiljøet, helsen og sikkerheten til de ansatte. Imidlertid er andelen som opplever et godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte noe lavere. Dette er likt ved begge måletidspunktene (**Tabell 8**). Blant tillitsvalgte og verneombud rapporterer litt flere i 2023 enn i 2021 at de har innflytelse over beslutninger som er viktige for de ansatte, og at det blir tilrettelagt for fagforenings- og verneombudsaktiviteter i bedriften (**Tabell 9**).

**Tabell 1 Antall respondenter innen sykehjem, etter yrkesgruppe og kartleggingstidspunkt**

Yrkesgruppe	2021	2023	Absolutt endring (antall)	Relativ endring (%)
<b>Total</b>	<b>702</b>	<b>553</b>	<b>-152</b>	<b>-22 %</b>
Sykepleier	209	133	-76	-36 %
Helsefagarbeider/pleieassistent	418	315	-103	-25 %
Annet	74	101	27	37 %

**Tabell 2 Andel (%) innen sykehjem som oppgir at de har personalansvar, har eller er tillitsvalgt/verneombud, eller som er ansatt uten verv.**

Gruppe	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring (%)
Leder med personalansvar	16 %	18 %	2 %	13 %
Tillitsvalgt/verneombud siste 3 år	12 %	15 %	3 %	25 %
Ansatt uten personalansvar og verv	72 %	67 %	-5 %	-7 %

**Tabell 3 Andel (%) innen sykehjem som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter kartleggingstidspunkt.**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	81 %	83 %	1,9 %	2,4 %
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	80 %	80 %	-0,3 %	-0,3 %
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	80 %	78 %	-1,9 %	-2,4 %
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	72 %	67 %	-5,4 %	-7,5 %
Er (ofte) motivert og engasjert	70 %	62 %	-7,9 %	-11 %
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	75 %	65 %	-9,6 %	-13 %
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	65 %	56 %	-8,8 %	-14 %



**Tabell 4 Andel (%) innen sykehjem som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter kartleggingstidspunkt.**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
<b>Organisatoriske endringer</b>				
Planlagt omorganisering	23 %	22 %	-1,3 %	-5,6 %
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	25 %	26 %	1,0 %	3,9 %
Omorganisering (siste tre år)	44 %	51 %	6,9 %	16 %
Nedbemanning (siste tre år)	43 %	49 %	5,6 %	13 %
....fikk info om endringer i god tid	37 %	38 %	1,2 %	3,3 %
....fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	42 %	42 %	0,5 %	1,2 %
....ønsker og innspill ble tatt hensyn til	29 %	28 %	-0,8 %	-2,8 %
....fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	44 %	40 %	-4,3 %	-10 %
Jobbusikkerhet	11 %	10 %	-0,7 %	-6,9 %
<b>Krav og selvbestemmelse i jobben</b>				
Lav jobbkontroll	27 %	31 %	3,2 %	12 %
Høye krav og lav kontroll	24 %	28 %	4,7 %	20 %
Rollekonflikt	15 %	21 %	6,8 %	47 %
Emosjonelle krav	71 %	76 %	4,9 %	6,9 %
Følelsesmessig krevende situasjoner	27 %	35 %	7,2 %	26 %
Ubalanse mellom innstas og belønning	46 %	54 %	8,5 %	19 %
<b>Sosiale relasjoner</b>				
Lav lederstøtte	21 %	22 %	1,8 %	8,6 %
Lav kollegastøtte	9,3 %	8,0 %	-1,3 %	-14 %
Plaging/erting fra leder	3,0 %	3,1 %	0,1 %	2,8 %
Plaging/erting fra kollega	10 %	10 %	0,0 %	0,1 %
Plaging/erting fra utenforstående	14 %	16 %	2,7 %	20 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	13 %	16 %	3,5 %	28 %
Vold	33 %	42 %	9,6 %	30 %
Trusler	17 %	20 %	3,3 %	20 %

**Tabell 5 Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Gjentakende arm-/ håndbevegelser	12 %	14 %	1,8 %	15 %
Stående arbeid	53 %	50 %	-2,8 %	-5,4 %
Hender over skulderhøyde	23 %	24 %	0,8 %	3,4 %
Hodet bøyd framover	60 %	57 %	-3,1 %	-5,2 %
Arbeid på huk/knær	41 %	40 %	-0,6 %	-1,6 %
Tunge løft (daglig)	80 %	77 %	-2,9 %	-3,6 %
Ubekvemme løft	60 %	56 %	-3,1 %	-5,2 %

**Tabell 6 Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Psykisk utmattet etter jobb	60 %	69 %	9,4 %	16 %
Fysisk utmattet etter jobb	67 %	68 %	0,8 %	1,1 %
Nakke- og skuldersmerter	75 %	77 %	2,0 %	2,7 %
.... arbeidsrelaterte plager	40 %	44 %	3,8 %	9,7 %
Korsryggplager	76 %	74 %	-2,5 %	-3,3 %
.... arbeidsrelaterte plager	45 %	46 %	0,7 %	1,5 %
Bensmerter	70 %	73 %	3,0 %	4,3 %
.... arbeidsrelaterte plager	33 %	43 %	9,4 %	28 %
Armsmerter	46 %	51 %	5,3 %	12 %
.... arbeidsrelaterte plager	23 %	29 %	6,5 %	29 %
Søvnvansker	63 %	65 %	1,7 %	2,7 %
.... arbeidsrelaterte plager	32 %	32 %	0,2 %	0,6 %
Hodepine	60 %	60 %	-0,2 %	-0,4 %
.... arbeidsrelaterte plager	29 %	29 %	-0,1 %	-0,3 %
Psykiske plager (HSCL)	21 %	27 %	5,5 %	26 %
.... arbeidsrelaterte plager	12 %	18 %	5,9 %	47 %

**Tabell 7 Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt.**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Selvrapportert sykefravær >14 dager	31 %	28 %	-2,6 %	-8 %
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	13 %	12 %	-0,8 %	-6,5 %
...samtale med leder om tilrettelegging	75 %	70 %	-4,7 %	-6,3 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	2,8 %	3,3 %	0,4 %	14 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	4,8 %	6,1 %	1,3 %	27 %

**Tabell 8 Andel (%) som rapporterer godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, etter kartleggingstidspunkt.**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.	91 %	89 %	-2,3 %	-2,5 %
opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben.	87 %	84 %	-3,0 %	-3,4 %
opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt.	63 %	57 %	-5,9 %	-9,4 %

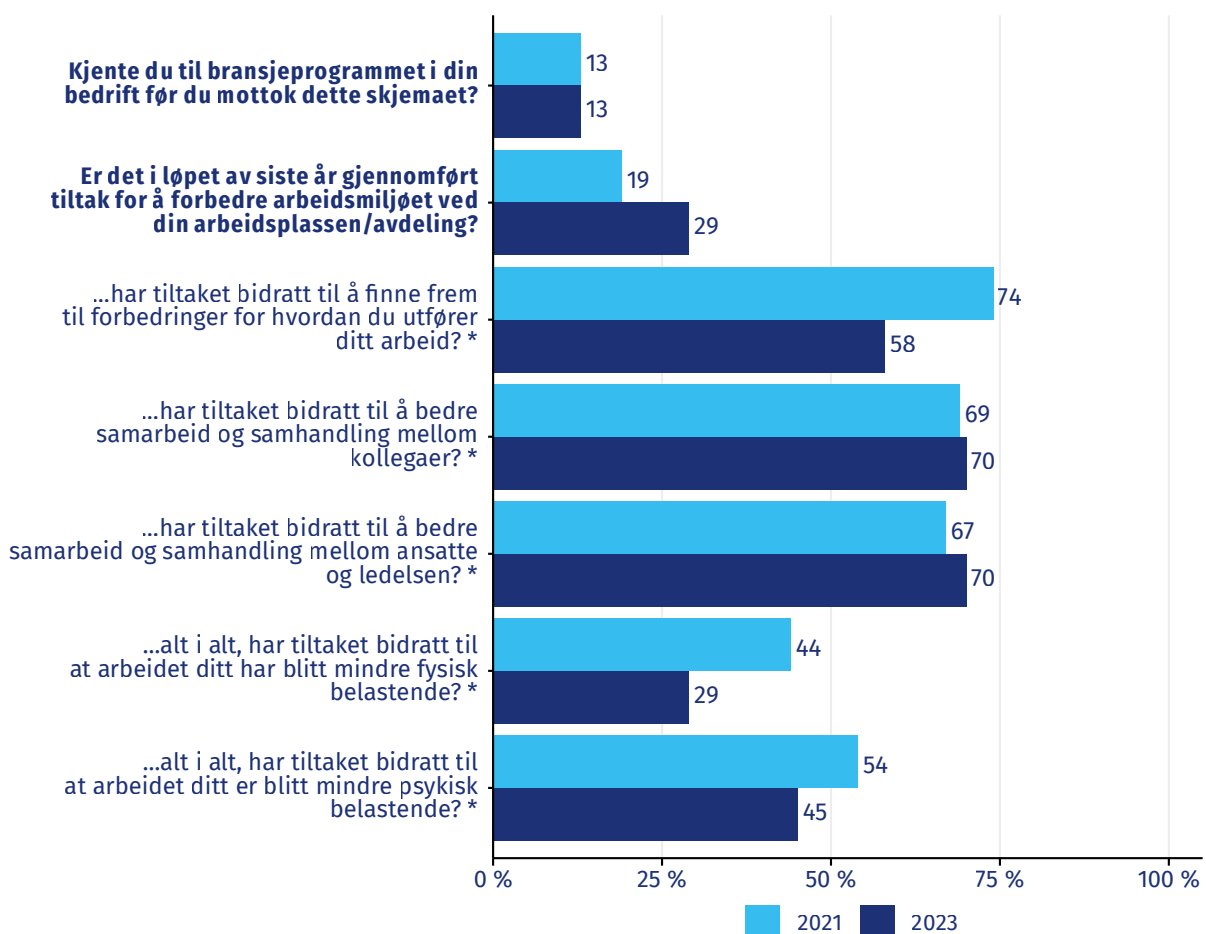
**Tabell 9 Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass, etter kartleggingstidspunkt.**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	50 %	54 %	4,6 %	9,3 %
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	64 %	65 %	0,2 %	0,4 %
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	53 %	57 %	4,0 %	7,6 %
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	75 %	73 %	-1,1 %	-1,5 %
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	66 %	62 %	-4,4 %	-6,7 %

# Rutebuss og persontransport

Totalt antall respondenter var 912 i 2021 og 553 i 2023 (**Tabell 1**). Det er betydelig færre deltakere innen yrkesgruppen «bussjåfør inkludert fører av trikk/bybane/t-bane», som til gjengjeld var en stor gruppe i den første undersøkelsen. I de øvrige yrkesgruppene var det en liten økning i deltakelse. Nesten alle, 98 prosent, svarte på spørreskjemaet på norsk. Kvinner utgjør en større del av utvalget i 2023 (20 %) enn i 2021 (12 %), mens alderssammensetningen er forholdsvis lik. Fordelingen av ansatte med og uten personalansvar og verv er også ganske lik (**Tabell 2**). Den betydelige endringen i yrkessammensetningen i de to utvalgene vil påvirke resultatene i denne delen av rapporten, der ujusterte tall for forekomst og endringer presenteres. Resultatene må tolkes med dette som forbehold, spesielt forekomsten av mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer og arbeidsrelaterte plager.

**Figur 1** Andel (%) innen rutebuss og persontransport som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet, at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak, og effekter av tiltak, etter kartleggingstidspunkt. Oppfølgingsspørsmål (markert med \*) er kun stilt til dem som oppgir kjennskap til tiltak.



Det er en større andel i 2023 (29 %) enn i 2021 (19 %) som oppgir at det er gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet i løpet av det siste året (**Figur 1**). Blant dem som opplever at det er gjennomført tiltak så er det ved begge undersøkelser over halvparten (58-70 %) som oppgir at tiltakene har bidratt til å forbedre utførelsen av arbeidet og samarbeid og samhandling mellom

kollegaer og ledelse, men i 2023 er det en noe lavere andel som opplever at tiltaket bidrar til å forbedre arbeidsutførelsen. Andelen som opplever at tiltakene påvirker den fysiske og psykiske belastningen i jobben, er noe lavere, og har også gått noe ned fra 2021 til 2023. Kjennskapet til selve bransjeprogrammet er på 13 prosent i begge undersøkelsene.

Det har vært en liten øking i andelen som opplever et positivt samarbeidsklima og støtte fra kollegaer og ledere (**Tabell 3**). De ansatte rapporterer om lavere forekomst av omorganisering i 2023, og andelen som oppgir at de blir informert og involvert i prosessen er noe større sammenlignet med i 2021. I tillegg er det færre som opplever jobbussikkerhet. Det er mindre endringer i nivået av krav og opplevd selvbestemmelse, mens andelen som opplever ubalanse mellom innsats og belønning for arbeidet de utfører har gått noe ned (**Tabell 4**). For negativ sosial adferd, er det endringer i flere faktorer i retning av en økt forekomst. De fleste av endringene er relativt små, men endringen knyttet til uønsket seksuell oppmerksomhet er mer uttalt.

For mekaniske arbeidsmiljøbelastninger ser vi at det er en liten nedgang i gjentagende arm-/håndbevegelser, mens andelen som utfører stående arbeid er betydelig høyere i utvalget i 2023 enn i 2021 (**Tabell 5**). Det er også en høyre andel som rapporterer om daglige tunge og ubekvemme løft. Disse endringen må forstås i lys av at tallene ikke er justerte for endringer i yrkessammensetning og at det i hovedsak er en lavere andel bussjåfører i utvalget i 2023.

Andelen som oppgir å føle seg psykisk utmattet etter jobb er noe høyere i 2023 sammenlignet med 2021, mens andelen som rapporterer søvnvansker og psykiske plager er forholdsvis likt (**Tabell 6**). Både andelen som rapporterer om fysisk utmattelse etter jobb og nakke- og skuldresmerter har vært stabil, mens andelen som oppgir andre muskel- og skjelettplager er noe lavere i 2023 sammenlignet med 2021. Dette gjelder både for totalt antall plager og arbeidsrelaterte plager. Det selvrapporterte sykefraværet (**Tabell 7**) viser imidlertid at andelen som oppgir å ha hatt minst en fraværperiode på 14 dager eller mer, er litt høyere i 2023 enn i 2021, både totalt sett og for det arbeidsrelaterte fraværet. Blant de som hadde et fravær, er det en høyere andel i 2023 som oppgir at de hadde samtale med leder om tilrettelegging. Andelen ansatte som har opplevd en arbeidsskade er noe høyere i 2023 enn i 2021.

Tallene viser også at det er en økning i andelen som opplever at ledelsen er opptatt av de ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet og som opplever at samarbeidet mellom ledelsen og de ansattes representanter er godt (**Tabell 8**). Tillitsvalgte og verneombud beskriver aspekter ved partssamarbeidet som mer positivt ved undersøkelsen i 2023 enn i 2021, blant annet når det gjelder inkludering, samarbeid med ledelse, respekt og at det tilrettelegges for fagforenings-/verneombudsaktivitet (**Tabell 9**).

**Tabell 1 Antall respondenter innen, etter yrkesgruppe og kartleggingstidspunkt**

Yrkesgruppe	2021	2023	Absolutt endring (antall)	Relativ endring (%)
<b>Total</b>	<b>912</b>	<b>553</b>	<b>-361</b>	<b>-40 %</b>
Bussjåfør inkl. fører trikk/bybane/t-bane	726	300	-426	-59 %
Konduktør eller togvert	71	98	27	38 %
Lokfører	54	66	12	22 %
Administrativt og teknisk personell	58	84	26	45 %

**Tabell 2 Andel (%) som oppgir at de har personalansvar, har eller er tillitsvalgt/verneombud, eller som er ansatt uten verv**

Gruppe	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring (%)
Leder med personalansvar	14 %	13 %	-1 %	-7 %
Tillitsvalgt/verneombud siste 3 år	17 %	21 %	4 %	24 %
Ansatt uten personalansvar og verv	69 %	66 %	-3 %	-4 %

**Tabell 3 Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	62 %	72 %	10 %	16 %
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	67 %	76 %	9,7 %	15 %
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	40 %	49 %	8,7 %	22 %
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	55 %	66 %	11 %	20 %
Er (ofte) motivert og engasjert	59 %	62 %	2,5 %	4,3 %
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	80 %	81 %	0,9 %	1,2 %
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	72 %	73 %	1,3 %	1,8 %

**Tabell 4 Andel (%) som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
<b>Organisatoriske endringer</b>				
Planlagt omorganisering	21 %	19 %	-1,6 %	-7,5 %
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	20 %	23 %	2,8 %	14 %
Omorganisering (siste tre år)	59 %	52 %	-6,7 %	-11 %
Nedbemannning (siste tre år)	21 %	20 %	-1,4 %	-6,5 %
....fikk info om endringer i god tid	38 %	43 %	5,2 %	14 %
....fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	36 %	39 %	2,5 %	7,0 %
....ønsker og innspill ble tatt hensyn til	16 %	20 %	3,6 %	22 %
....fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	42 %	38 %	-4,3 %	-10 %
Jobbusikkerhet	21 %	14 %	-7,2 %	-35 %
<b>Krav og selvbestemmelse i jobben</b>				
Lav jobbkontroll	62 %	56 %	-5,9 %	-10 %
Høye krav og lav kontroll	27 %	27 %	0,0 %	0,2 %
Rollekonflikt	19 %	19 %	0,3 %	1,9 %
Emosjonelle krav	45 %	45 %		
Følelsesmessig krevende situasjoner	16 %	15 %		
Ubalanse mellom innstas og belønning	63 %	47 %	-16 %	-25 %
<b>Sosiale relasjoner</b>				
Lav lederstøtte	38 %	27 %	-10 %	-27 %
Lav kollegastøtte	23 %	16 %	-6,1 %	-27 %
Plaging/erting fra leder	6,7 %	6,5 %	-0,2 %	-2,7 %
Plaging/erting fra kollega	7,9 %	9,2 %	1,3 %	17 %
Plaging/erting fra utenforstående	18 %	20 %	2,1 %	11 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	2,6 %	5,0 %	2,4 %	94 %
Vold	4,0 %	4,7 %	0,7 %	19 %
Trusler	11 %	12 %	1,5 %	14 %

**Tabell 5 Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Gjentagende arm-/ håndbevegelser	49 %	46 %	-3,4 %	-7,0 %
Stående arbeid	7,0 %	14 %	7,4 %	106 %
Hender over skulderhøyde	12 %	6,7 %	-4,8 %	-41,9 %
Hodet bøyd framover	14 %	18 %	3,7 %	26,3 %
Arbeid på huk/knær	6,3 %	4,7 %	-1,5 %	-24,8 %
Tunge løft (daglig)	36 %	44 %	8,5 %	23,8 %
Ubekvemme løft	8,3 %	10 %	2,2 %	25,9 %

**Tabell 6 Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Psykisk utmattet etter jobb	42 %	46 %	3,6 %	8,5 %
Fysisk utmattet etter jobb	41 %	41 %	-0,8 %	-1,8 %
Nakke- og skuldresmerter	69 %	69 %	0,0 %	0,0 %
.... arbeidsrelaterte plager	43 %	36 %	-6,7 %	-16 %
Korsryggplager	70 %	64 %	-5,3 %	-7,7 %
.... arbeidsrelaterte plager	41 %	30 %	-11 %	-28 %
Bensmerter	64 %	60 %	-4,3 %	-6,7 %
.... arbeidsrelaterte plager	36 %	29 %	-7,5 %	-21 %
Armsmerter	48 %	46 %	-2,2 %	-4,6 %
.... arbeidsrelaterte plager	73 %	76 %	3,6 %	4,9 %
Søvnvansker	54 %	52 %	-1,6 %	-3,0 %
.... arbeidsrelaterte plager	30 %	30 %	-0,4 %	-1,3 %
Hodepine	41 %	42 %	0,3 %	0,6 %
.... arbeidsrelaterte plager	22 %	19 %	-3,0 %	-13 %
Psykiske plager (HSCL)	19 %	20 %	0,9 %	5 %
.... arbeidsrelaterte plager	15 %	13 %	-1,6 %	-11 %



**Tabell 7 Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Selvrapportert sykefravær >14 dager	23 %	25 %	1,4 %	6 %
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	11 %	12 %	1,5 %	14 %
...samtale med leder om tilrettelegging	48 %	54 %	6,1 %	13 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	2,5 %	4,7 %	2,2 %	87 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	3,4 %	4,7 %	1,3 %	38 %

**Tabell 8 Andel (%) som rapporterer godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.	75 %	85 %	9,8 %	13 %
opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben.	75 %	80 %	4,9 %	6,6 %
opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt.	42 %	55 %	12 %	29 %

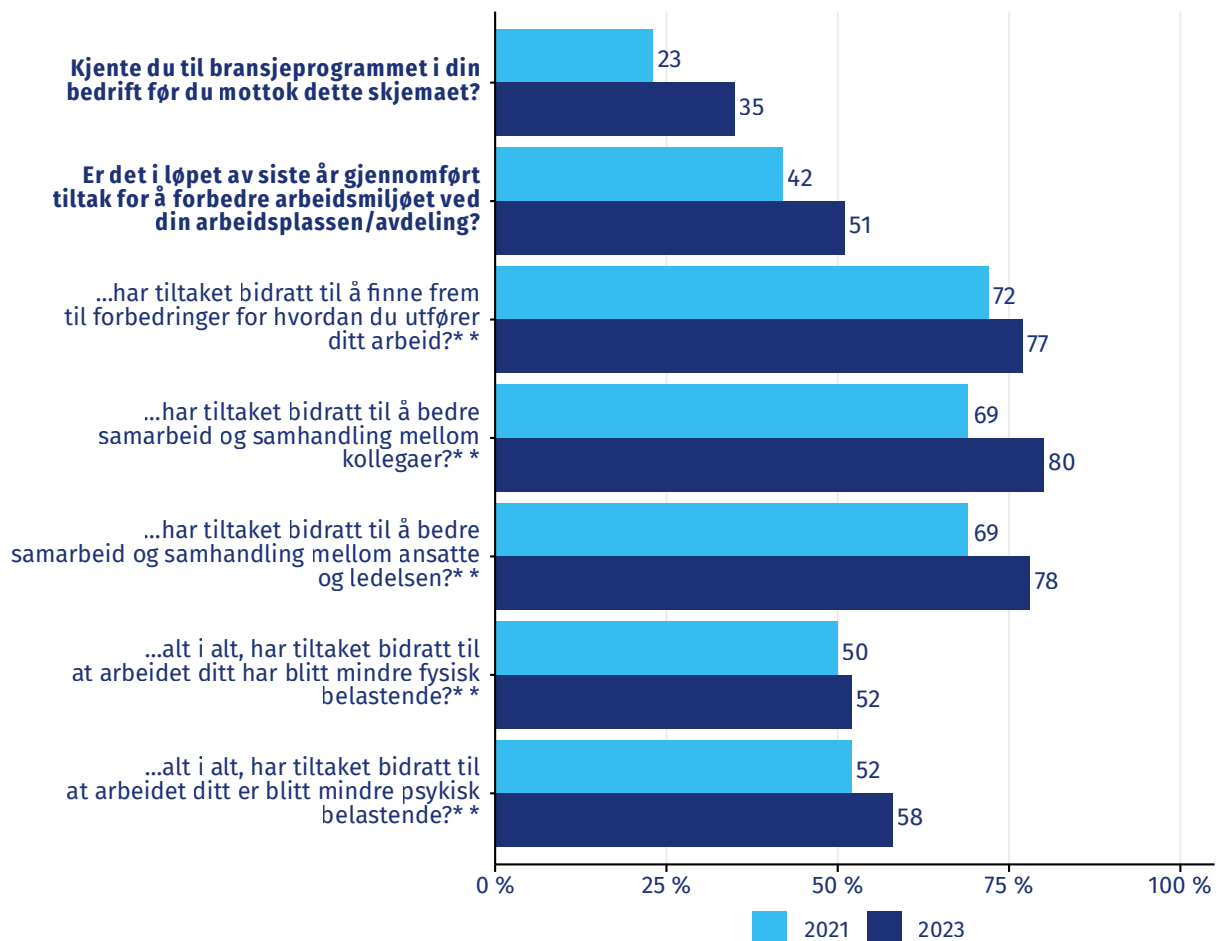
**Tabell 9 Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	36 %	41 %	4,4 %	12 %
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	39 %	51 %	11 %	29 %
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	42 %	52 %	10 %	23 %
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	47 %	61 %	14 %	30 %
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	43 %	55 %	11 %	26 %

# Næringsmiddelindustri

Totalt antall respondenter er 541 i 2021 og 623 i 2023. De fleste besvarte spørreskjemaet på nett, men i noen virksomheter ble også undersøkelsen besvart på papir. Av deltakerne er 413 og 432 i virksomheter som fikk tiltak (**Tabell 1**). Blant disse er det henholdsvis 10 og 4 prosent som besvarte undersøkelsen på engelsk eller polsk i 2021 og 2023, 38 og 34 prosent var kvinner, og alderssammensetningen er relativt lik. Det er noe variasjon i sammensetningen av yrker og ansatte med personalansvar og verv (**Tabell 2**). I 2023 er det en høyere andel produksjonsarbeidere/operatører, en lavere andel administrativt og teknisk- og labpersonell, og en høyere andel deltakere med personalansvar sammenlignet med i 2021.

**Figur 1** Andel (%) innen næringsmiddelindustrien som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet, at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak, og effekter av tiltak, etter kartleggingstidspunkt. Oppfølgingsspørsmål (markert med \*) er kun stilt til dem som oppgir kjennskap til tiltak.



Kjennskapen til bransjeprogrammet har økt fra 23 til 35 prosent i perioden 2021 til 2023. Samtidig har andelen som opplever at det er gjennomføres tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet i løpet av det siste året økt, og 51 prosent rapporterer dette i 2023 (**Figur 1**). Det er en økning i andelen som opplever at tiltakene bidrar til å forbedre ulike aspekter ved arbeidsmiljøet, som samarbeidet mellom kollegaer og mellom ansatte og leder, samt at tiltakene bidrar til å forbedre hvordan man utfører arbeidet og reduserer den psykiske belastningen.

Om lag to av tre opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer, kjennetegnet av at kollegaer hjelper og støtter hverandre ved behov, og at ledelsen er tilgjengelig for å snakke om problemer. Det er en positiv utvikling på alle disse områdene fra 2021 til 2023 (**Tabell 3**).

Det er mange små endringer i begge retninger knyttet til omfanget av nedbemanninger, omorganiseringer og jobbusikkerhet (**Tabell 4**). Opplevelsen av arbeidsmengde og muligheter for selvbestemmelse i jobben (høye krav og lav kontroll) er uendret. Imidlertid er det en nedgang i andelen som rapporterer om rollekonflikter og som opplever lav lederstøtte. Andelen som opplever lav kollegastøtte, er i midlertidig uendret. Plaging og erting fra leder er på samme nivå i 2023 som i 2021, mens plaging eller erting fra kollegaer er lavere i 2023. Tilsvarende er andelen som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet eller vold også noe lavere i 2023. Disse endringene er mindre i størrelse i absolutt forstand, men større i relativ forstand.

Blant mekaniske arbeidsmiljøbelastninger er det størst endring i andelen ansatte som utfører stående arbeid, men for de andre indikatorene er endringene generelt små og i begge retninger, noe som tyder på at den mekaniske belastningen er uendret (**Tabell 5**).

Det er heller ingen større endringer i forekomsten av ulike arbeidsrelaterte helseplager, og dataene viser at både nivået av muskelskjelettplager og psykiske plager er uendret i perioden. Dette gjelder både for nivået av plager totalt sett og for arbeidsrelaterte plager (**Tabell 6**). Dataene viser at selvrapportert sykefravær med en varighet på minst 14 dager er noe høyere i 2023 sammenlignet med 2021. Dette gjelder først og fremst det totale sykefravær, mens det arbeidsrelatert sykefravær er forholdsvis stabilt (**Tabell 7**). Samtidig er det færre personer som oppgir å ha hatt en samtale med lederen sin angående tilrettelegging i forbindelse med sykefraværet. En tydeligere endring er økningen i arbeidsskader som har ført til fravær, men det er viktig å merke seg at antallet personer med slike skader er relativt lavt, noe som gjør tallene og endringene usikre.

De aller fleste oppgir at ledelsen er engasjert i de ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, og at ledelsen legger vekt på tilrettelegging (**Tabell 8**). Dette nivået er stabilt over tid. Videre er det en liten økning i andelen som rapporterer om et godt partssamarbeid. Blant tillitsvalgte/verneombud er det en tendens til at flere vurderer partssamarbeidet som godt, og som mener at dette bidrar til forbedret arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i virksomheten i 2023 sammenliknet med 2021 (**Tabell 9**).

**Tabell 1** Antall respondenter innen næringsmiddelindustri, etter yrkesgruppe og kartleggingstidspunkt

	2021	2023	Absolutt endring (antall)	Relativ endring (i %)
<b>Total</b>	413	432	19	4,6 %
Produksjonsarbeider/ operatør	220	259	39	18 %
Ekspedisjon/ lager	48	50	2	4,2 %
Administrativt personell	84	70	-14	-17 %
Teknisk og lab personell	61	53	-8	-13 %

**Tabell 2** Andel (%) innen næringsmiddelindustri som oppgir at de har personalansvar, har eller er tillitsvalgt/ verneombud, eller som er ansatt uten verv

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring (i %)
Ansatt	62 %	56 %	-6 %	-10 %
Leder med personalansvar	22 %	26 %	4 %	18 %
Tillitsvalgt eller verneombud siste 3 år	16 %	19 %	3 %	19 %

**Tabell 3** Andel (%) innen næringsmiddelindustri som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter kartleggingstidspunkt

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	64 %	65 %	0,9 %	1,4 %
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	65 %	73 %	7,7 %	12 %
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	63 %	68 %	5,5 %	8,7 %
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	67 %	73 %	6,7 %	10 %
Er (ofte) motivert og engasjert	59 %	63 %	3,1 %	5,2 %
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	73 %	79 %	5,7 %	7,7 %
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	69 %	73 %	4,7 %	6,8 %

**Tabell 4 Andel (%) innen næringsmiddelindustri som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
<b>Organisatoriske endringer</b>				
Planlagt omorganisering	16 %	13 %	-3,0 %	-19 %
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	25 %	28 %	3,2 %	13 %
Omorganisering (siste tre år)	32 %	34 %	2,6 %	8,1 %
Nedbemanning (siste tre år)	30 %	27 %	-3,3 %	-11 %
...fikk info om endringer i god tid	45 %	51 %	6,2 %	14 %
...fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	47 %	48 %	0,7 %	1,4 %
...ønsker og innspill ble tatt hensyn til	33 %	39 %	6,3 %	19 %
...fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	41 %	49 %	7,8 %	19 %
Jobbusikkerhet	20 %	19 %	-1,1 %	-5,7 %
<b>Krav og selvbestemmelse i jobben</b>				
Lav jobbkontroll	31 %	31 %	0,3 %	1 %
Høye krav og lav kontroll	22 %	22 %	-0,3 %	-1 %
Rollekonflikt	17 %	10 %	-6,5 %	-39 %
Ubalanse mellom innstas og belønning	37 %	32 %	-5,4 %	-15 %
<b>Sosiale relasjoner</b>				
Lav lederstøtte	24 %	17 %	-6,5 %	-27 %
Lav kollegastøtte	15 %	15 %	-0,2 %	-1 %
Plaging/erting fra leder	4,9 %	4,8 %	-0,2 %	-4 %
Plaging/erting fra kollega	11 %	7,5 %	-3,3 %	-31 %
Plaging/erting fra utenforstående	*	*	NA	NA
Uønsket seksuell oppmerksomhet	3,1 %	1,2 %	-1,9 %	-62 %
Vold	2,6 %	1,6 %	-1,0 %	-39 %
Trusler	2,9 %	2,1 %	-0,8 %	-27 %

\* sensur

**Tabell 5 Andel (%) innen næringsmiddelindustri som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Gjentakende arm-/ håndbevegelser	36 %	34 %	-1,9 %	-5,3 %
Stående arbeid	52 %	58 %	6,0 %	12 %
Hender over skulderhøyde	26 %	28 %	1,7 %	6,7 %
Hodet bøyd framover	48 %	45 %	-2,8 %	-5,8 %
Arbeid på huk/knær	14 %	13 %	-0,4 %	-3,0 %
Tunge løft (daglig)	62 %	63 %	1,3 %	2,1 %
Ubekvemme løft	36 %	37 %	0,5 %	1,3 %

**Tabell 6 Andel (%) innen næringsmiddelindustri som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Psykisk utmattet etter jobb	44 %	44 %	-0,8 %	-1,9 %
Fysisk utmattet etter jobb	57 %	56 %	-1,5 %	-2,6 %
Nakke- og skuldresmerter	71 %	71 %	0,2 %	0,3 %
.... arbeidsrelaterte plager	42 %	41 %	-1,4 %	-3,3 %
Korsryggplager	64 %	65 %	1,2 %	1,9 %
.... arbeidsrelaterte plager	35 %	35 %	0,0 %	0 %
Bensmerter	61 %	62 %	1,0 %	1,6 %
.... arbeidsrelaterte plager	36 %	35 %	-1,1 %	-3,2 %
Armsmerter	51 %	54 %	3,1 %	6,1 %
.... arbeidsrelaterte plager	32 %	35 %	2,9 %	9,0 %
Søvnvansker	43 %	50 %	7,3 %	17,0 %
.... arbeidsrelaterte plager	18 %	21 %	3,5 %	19,8 %
Hodepine	42 %	43 %	0,2 %	0,4 %
.... arbeidsrelaterte plager	21 %	17 %	-4,4 %	-20,4 %
Psykiske plager (HSCL)	20 %	19 %	-0,9 %	-5 %
.... arbeidsrelaterte plager	13 %	11 %	-1,6 %	-12,4 %

**Tabell 7 Andel (%) innen næringsmiddelindustri som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Sykefravær >14 dager	18 %	23 %	4,7 %	26 %
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	9,2 %	10 %	1,3 %	14 %
....Samtale med leder om tilrettelegging	59 %	44 %	-15 %	-25 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	3,3 %	5,0 %	1,7 %	52 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	6,8 %	5,9 %	-0,9 %	-13 %

**Tabell 8 Andel (%) innen næringsmiddelindustri som rapporterer godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, etter kartleggingstidspunkt (med tiltak)**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.	88 %	92 %	4,1 %	4,6 %
opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben.	86 %	87 %	1,2 %	1,4 %
opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt.	55 %	62 %	7,1 %	13 %

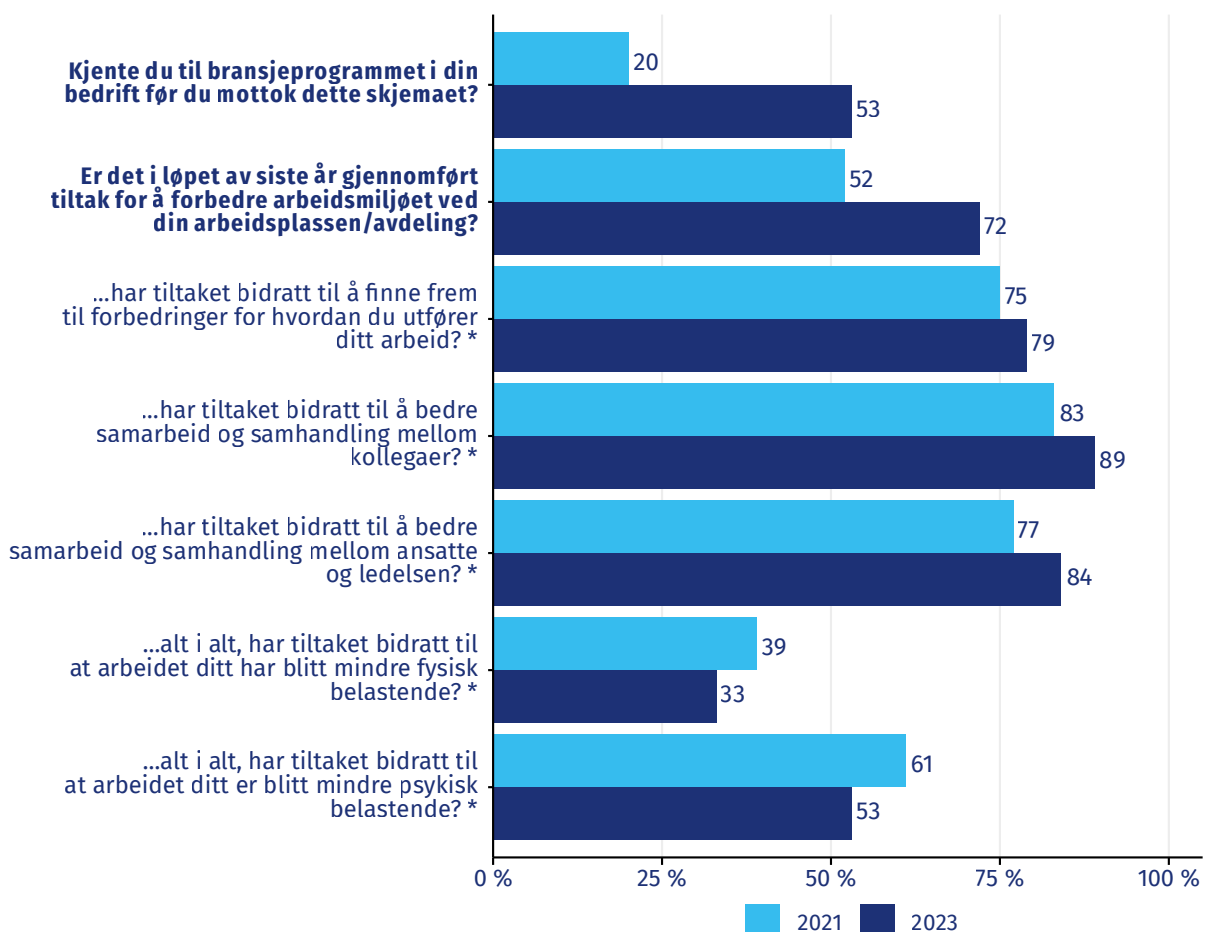
**Tabell 9 Andel (%) verneombud og tillitsvalgte innen næringsmiddelindustri som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	42 %	39 %	-2,7 %	-6,5 %
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	43 %	47 %	4,3 %	10 %
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	50 %	53 %	3,5 %	7,0 %
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	57 %	58 %	1,3 %	2,3 %
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	61 %	69 %	8,3 %	14 %

# Barnehage

Antall deltakere i spørreundersøkelsen for barnehage var 1203 i 2021 og 230 i 2023 (**Tabell 1**). Fordelingen av respondenter på tvers av yrkesgruppene er i midlertidig forholdvis lik, men det var en noe høyere andel bestyrere og lavere andel assistenter i 2023 i forhold til 2021. Det var også en økning i andelen respondenter i aldersgruppen 45-54 år, med 34 prosent i 2023 sammenlignet med 27 prosent i 2021. Kjønnfordelingen var lik ved begge kartleggingstidspunkt, med en tydelig overvekt av kvinner (93 %). Ved kartleggingen i 2023 oppgir nesten halvparten at de er leder med personalansvar (**Tabell 2**). Det at respondentene i 2023 i større grad arbeider i leder- og tillitsvalgt/verneombudsposisjoner vil kunne påvirke resultatene. I del 1 av denne rapporten er justerte analyser som hensyntar denne skjevheten presentert. I del 2 presenteres dataene uten justeringer, og resultatene må tolkes i lys av dette.

**Figur 1** Andel (%) innen barnehage som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet, at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak, og effekter av tiltak, etter kartleggingstidspunkt. Oppfølgings spørsmål (markert med \*) er kun stilt til dem som oppgir kjennskap til tiltak.





I 2023 rapporterer over halvparten av de spurte at de har kjennskap til bransjeprogrammet i bedriften, tilsvarende mer enn en dobling fra 2021 (**Figur 1**). Andelen som kjenner til at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak i bedriften i løpet av det siste året er også høyere i 2023 enn i 2021. Det er en liten økning i andelen som rapporterer at tiltaket har bidratt til å forbedre arbeidsutførelsen samt bedret samarbeidet mellom kollegaer, ansatte og ledelsen. Andelen som mener at tiltaket har bidratt til et mindre psykisk og fysisk arbeidsmiljø er dog noe lavere i 2023 sammenliknet med i 2021. De fleste rapporterer at de er motiverte og engasjerte i arbeidet sitt og opplever godt samhold og samarbeid mellom kollegaer, og disse nivåene er relativt uendret i perioden (**Tabell 3**).

I 2023 rapporterer nesten en tredel av de spurte om nedbemanning i egen bedrift de siste tre årene, en økning fra 2021 (**Tabell 4**). Blant dem som har opplevd nedbemanning og/eller omorganisering i bedriften er andelen som er fornøyd med prosessen (at de har fått tilstrekkelig informasjon i forkant, opplæring i nye oppgaver osv.) lavere i 2023 enn i 2021. Samtidig ser vi en økning i andelen som rapporterer om emosjonelle krav, følelsesmessig krevende situasjoner og ubalanse mellom innsats og belønning. Mobbing, vold og trusler er alle også rapportert i økende omfang, selv om dette er sjeldent forekommende hendelser og utvalgsstørrelsen i 2023 er lav, hvilket knytter noe usikkerhet til tallene. På den positive siden ser vi at andelen som opplever lav lederstøtte og rollekonflikter er redusert fra 2021 til 2023.

Blant mekaniske arbeidseksposeringer ser vi ingen store endringer fra 2021 til 2023. Andelene som rapporterer gjentagende armbevegelser og stående arbeid er noe høyere i 2023, mens arbeid med hender over skulderhøyde er noe lavere (**Tabell 5**). Med tanke på antall deltakere i 2023 er noe lavt, så er tallene også mer usikre. Når vi ser på rapportering av de mest utbredte mekaniske belastningene som arbeid på huk/knær, tunge og ubekvemme løft, samt arbeid med hodet bøyd framover, er forekomsten av disse forholdsvis uendret i perioden.

Forekomsten av arbeidsrelaterte helseplager er i all hovedsak uendret, med unntak av en høyere andel som rapporterer om bensmerter i 2023 (**Tabell 6**), som kan ha sammenheng med at utvalget som svarte i 2023 er noe eldre. Det selvrapporterte sykefraværet med en varighet på minst 14 dager er også relativt stabilt (**Tabell 7**). Dette gjelder både for totalt sykefravær og arbeidsrelatert sykefravær. Samtidig viser dataene en relativt stor økning i arbeidsskader som har ført til fravær, men det er viktig å merke seg at antallet personer med slike skader er lavt, noe som gjør tallene og endringene usikre.

De aller fleste ansatte rapporterer at de opplever at partssamarbeidet i virksomheten fungerer godt (**Tabell 8**). Tillitsvalgte og verneombud rapporterer også at de føler seg behandlet med respekt og at de har et godt samarbeid med ledelsen (**Tabell 9**). Andelen som føler seg inkludert i beslutningsprosessen og som opplever at partssamarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i bedriften har økt i løpet av perioden.

**Tabell 1 Antall respondenter innen barnehage, etter yrkesgruppe og kartleggingstidspunkt**

Yrkesgruppe	2021	2023	Absolutt endring (n)	Relativ endring (%)
<b>Total</b>	<b>1203</b>	<b>230</b>	<b>-973</b>	<b>-81 %</b>
Styrer	57	24	-33	-58 %
Pedagogisk leder/barnehagelærer	492	97	-395	-80 %
Barne- og ungdomsarbeider	299	59	-240	-80 %
Assistent	355	50	-305	-86 %

**Tabell 2 Andel (%) innen barnehage som oppgir at de har personalansvar, har eller er tillitsvalgt/verneombud, eller som er ansatt uten verv**

Gruppe	2021	2023	Absolutt endring (%)	Relativ endring (%)
Leder med personalansvar	39 %	48 %	9 %	23
Tillitsvalgt/verneombud siste 3 år	12 %	15 %	3 %	25
Ansatt uten personalansvar og verv	50 %	38 %	-12 %	-24

**Tabell 3 Andel (%) innen barnehage som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	79 %	79 %	-0,5 %	-0,7 %
Opplever (ofte) godt samhold og samarbeid mellom kollegaer	84 %	87 %	2,1 %	2,5 %
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	75 %	80 %	4,6 %	6,1 %
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	81 %	83 %	2,1 %	2,6 %
Er (ofte) motivert og engasjert	75 %	77 %	1,6 %	2,2 %
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	73 %	74 %	0,9 %	1,3 %
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	60 %	60 %	0,4 %	0,6 %

**Tabell 4 Andel (%) innen barnehage som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
<b>Organisatoriske endringer</b>				
Planlagt omorganisering	60 %	60 %	0,4 %	0,6 %
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	37 %	42 %	5,0 %	13 %
Omorganisering (siste tre år)	33 %	29 %	-4,5 %	-13 %
Nedbemanning (siste tre år)	22 %	30 %	8,1 %	37 %
....fikk info om endringer i god tid	20 %	9,1 %	-11 %	-55 %
....fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	15 %	12 %	-3,2 %	-21 %
....ønsker og innspill ble tatt hensyn til	25 %	18 %	-6,8 %	-27 %
....fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	9,5 %	6,1 %	-3,4 %	-36 %
Jobbusikkerhet	13 %	11 %	-2,3 %	-18 %
<b>Krav og selvbestemmelse i jobben</b>				
Lav jobbkontroll	22 %	22 %	0,0 %	-0,2 %
Høye krav og lav kontroll	20 %	20 %	0,1 %	0,7 %
Rollekonflikt	12 %	10 %	-2,7 %	-22 %
Emosjonelle krav	67 %	74 %	7,1 %	11 %
Følelsesmessig krevende situasjoner	24 %	30 %	6,2 %	26 %
Ubalanse mellom innstas og belønning	43 %	48 %	4,8 %	11 %
<b>Sosiale relasjoner</b>				
Lav lederstøtte	8,6 %	5,2 %	-3,4 %	-39 %
Lav kollegastøtte	5,8 %	6,1 %	0,2 %	4,2 %
Plaging/erting fra leder	1,3 %	2,2 %	0,8 %	63 %
Plaging/erting fra kollega	5,1 %	5,6 %	0,5 %	9,3 %
Plaging/erting fra utenforstående	3,0 %	6,5 %	3,5 %	117 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	0,5 %	0,4 %	-0,1 %	-13 %
Vold	8,8 %	17 %	8,6 %	97 %
Trusler	1,7 %	2,2 %	0,5 %	31 %

**Tabell 5 Andel (%) innen barnehage som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Gjentakende arm-/ håndbevegelser	6,1 %	8,2 %	2,1 %	34 %
Stående arbeid	16 %	20 %	3,9 %	24 %
Hender over skulderhøyde	14 %	10 %	-4,3 %	-30 %
Hodet bøyd framover	49 %	52 %	2,8 %	5,7 %
Arbeid på huk/knær	73 %	71 %	-1,8 %	-2,5 %
Tunge løft (daglig)	59 %	60 %	1,1 %	1,9 %
Ubequemme løft	56 %	55 %	-0,6 %	-1,0 %

**Tabell 6 Andel (%) innen barnehage som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Psykisk utmattet etter jobb	60 %	63 %	3,1 %	5,1 %
Fysisk utmattet etter jobb	68 %	63 %	-5,3 %	-7,7 %
Nakke- og skuldresmerter	70 %	74 %	3,2 %	4,6 %
.... arbeidsrelaterte plager	35 %	39 %	4,1 %	12 %
Korsryggplager	69 %	73 %	3,5 %	5,1 %
.... arbeidsrelaterte plager	36 %	38 %	1,6 %	4,5 %
Bensmerter	58 %	66 %	7,7 %	13 %
.... arbeidsrelaterte plager	23 %	32 %	8,2 %	35 %
Armsmerter	40 %	41 %	1,3 %	3,2 %
.... arbeidsrelaterte plager	16 %	18 %	2,3 %	15 %
Søvnvansker	54 %	52 %	-2,0 %	-3,6 %
.... arbeidsrelaterte plager	17 %	16 %	-1,3 %	-7,7 %
Hodepine	64 %	59 %	-4,5 %	-7,0 %
.... arbeidsrelaterte plager	32 %	33 %	0,7 %	2,1 %
Psykiske plager (HSCL)	19 %	20 %	1,7 %	9,4 %
.... arbeidsrelaterte plager	12 %	12 %	-0,6 %	-4,9 %

**Tabell 7 Andel (%) innen barnehage som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Selvrapportert sykefravær >14 dager	27 %	26 %	-1,2 %	-4,4 %
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	10 %	8,7 %	-0,9 %	-9,4 %
....Samtale med leder om tilrettelegging	76 %	83 %	7,2 %	9,4 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	1,7 %	2,6 %	0,9 %	49 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	2,3 %	3,5 %	1,1 %	49 %

**Tabell 8 Andel (%) innen barnehage som rapporterer godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.	96 %	98 %	2,3 %	2,4 %
opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben.	91 %	96 %	4,6 %	5,1 %
opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt.	76 %	82 %	6,3 %	8,3 %

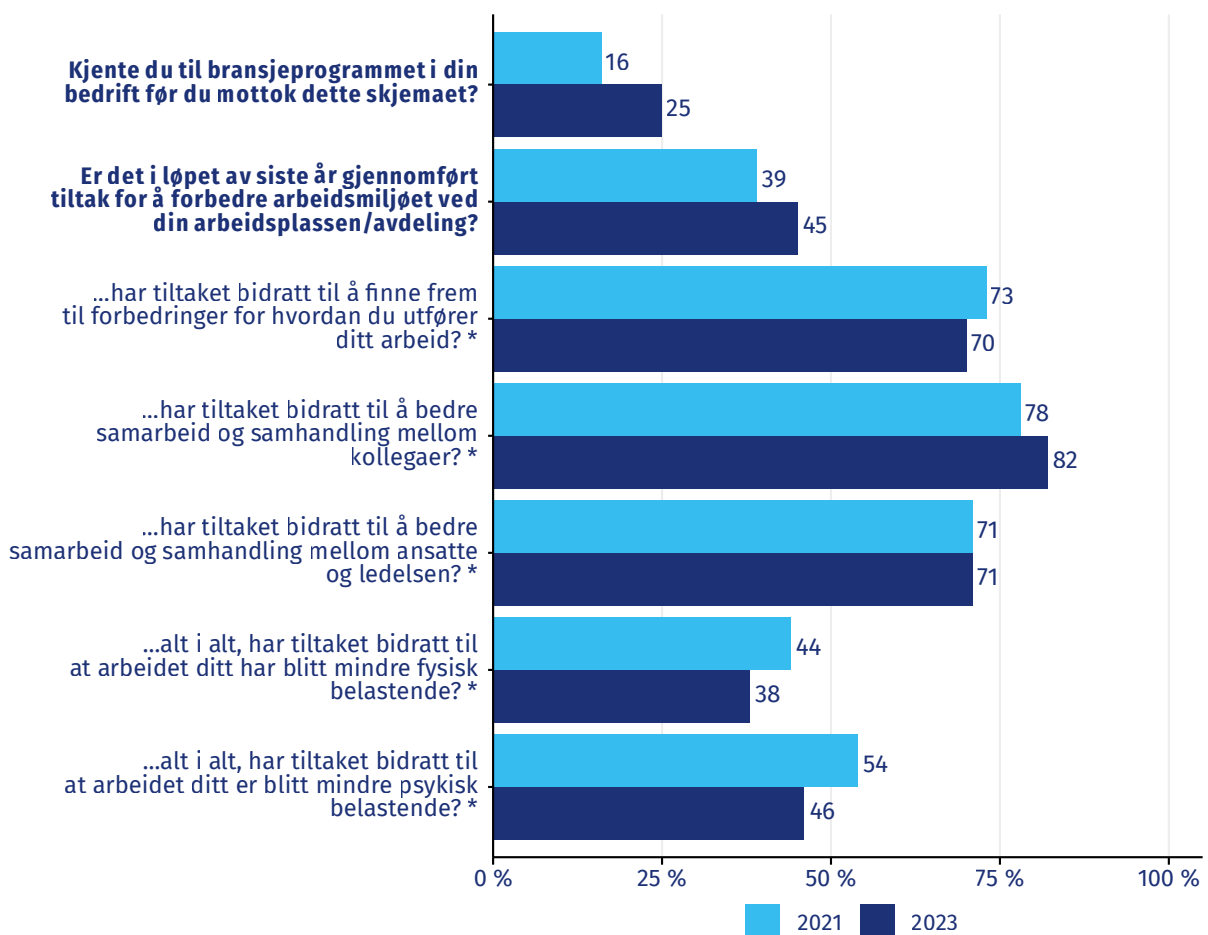
**Tabell 9 Andel (%) verneombud og tillitsvalgte innen barnehage som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	58 %	67 %	9,2 %	16 %
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	65 %	85 %	20 %	31 %
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	44 %	45 %	0,9 %	2,0 %
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	72 %	77 %	4,9 %	6,8 %
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	74 %	81 %	7,2 %	9,7 %

# Leverandørindustri

Antall respondenter innen leverandørindustrien var 1290 i 2021 og 467 i 2023. I likhet med utvalget i 2021 så var utvalget i 2023 i hovedsak fast ansatte (95 og 97 %) med heltidsstilling (98 og 98 %). Aldersfordelingen var også forholdsvis lik. I midlertidig er det også forskjeller mellom utvalgene. Den mest påfallende forskjellen sees på yrkesnivå (**Tabell 1**). I utvalget fra 2021 var 24 prosent industrimekaniker/overflatebehandler og 44 prosent ingeniør/sivilingeniør, mens utvalget fra spørreundersøkelsen i 2023 hadde nesten motsatt fordeling (40% og 23 %). Den betydelige forskjellen i yrkessammensetningen i de to utvalgene vil påvirke resultatene i denne delen av rapporten, hvor ujusterte tall for forekomst og endringer presenteres. Resultatene må tolkes med dette forbeholdet, spesielt når det gjelder forekomsten av mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer og arbeidsrelaterte plager. I tillegg var det færre i 2023 enn i 2021 som besvarte undersøkelsen på et annet språk enn norsk (2 og 8 %), andelen menn var høyere (86 og 81 %), og andelen som var leder med personalansvar var også høyere (**Tabell 2**).

**Figur 1** Andel (%) som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet, at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak, og effekter av tiltak, etter kartleggingstidspunkt. Oppfølgingsspørsmål (markert med \*) er kun stilt til dem som oppgir kjennskap til tiltak.



Andelen som oppgir at de kjenner til bransjeprogrammet er høyere i 2023 enn i 2021. Det er også en økning i andelen som opplever at det er gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet siste året, fra 39 til 45 prosent (**Figur 1**). Blant de som opplever at det er gjennomført tiltak er det noe variasjon i hvordan de har opplevd tiltakene. Den mest fremtredende forskjellen er at de ansatte i undersøkelsen i 2023 i mindre grad enn de som svarte i 2021 opplever at tiltakene bidrar til at arbeidet ble mindre fysisk og psykisk belastende, mens det er mindre variasjon for de øvrige spørsmålene. Tilsvarende er det små variasjoner i de ansattes opplevelse av samarbeidsklime, motivasjon og mestring (**Tabell 3**).

Den tydeligste endringen er knyttet til opplevd nedbemanning de siste tre årene, som er betydelig lavere blant deltakerne i 2023. Det er også en lavere andel som har opplevd omorganisering og som rapporterer at de er kjent med planlagt omorganisering. Utvalget fra 2023 oppgir også betydelig lavere jobbuisikkerhet enn utvalget fra 2021, men andelen som rapporterer om ubalanse mellom innsats og belønning er høyere. Disse store variasjonene må tolkes med forsiktighet og i lys av forskjellene i yrkessammensetning og andre faktorer knyttet til bransjen. Det er verdt å merke seg at en større andel av de ansatte i utvalget fra 2023 rapporterer om negative sosiale relasjoner på jobben, spesielt gjelder dette plaging/mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet (**Tabell 4**). Dette er til tross for at kvinner generelt sett er betydelig mer utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, og andelen kvinner er lavere i utvalget fra 2023 sammenlignet med 2021.

For mekaniske arbeidsmiljøfaktorer viser tallene stort sett en økning i forekomst fra 2021 til 2023. Dette gjelder spesielt for arbeid som innebærer å jobbe med hendene over skulderhøyde, arbeid på huk eller knær, og tunge og ubekvemme løft (**Tabell 5**). Disse endringene må imidlertid tolkes i lys av at utvalget i 2023 har en høyere andel industrimekanikere og overflatebehandlere enn i 2021, og en lavere andel ingeniører og sivilingeniører.

Dataene viser også en økning i andelen som opplever arbeidet som fysisk utmattende, og nivået av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er gjennomgående høyere sammenlignet med i 2021 (**Tabell 6**). Imidlertid har nivået av arbeidsrelaterte psykiske plager ikke endret seg. Det er også en betydelig økning i selvrappertert sykefravær med en varighet på minst 14 dager fra 2021 til 2023, både i totalt fravær og fravær relatert til arbeidet. Samtidig oppgir en høyere andel av ansatte med sykefravær at de har hatt samtaler med en leder angående tilrettelegging. Videre er andelen ansatte som har opplevd en arbeidsskade som førte til fravær også betydelig høyere i 2023 sammenlignet med 2021 (**Tabell 7**).

De fleste ansatte opplever at ledelsen er opptatt av arbeidsmiljø, helse og sikkerhet og tilretteleger for ansatte ved behov, mens om lag to tredeler opplever at samarbeidet mellom ledelsen og ansattes representanter er godt. Dette har ikke endret seg betydelig fra 2021 til 2023. Blant tillitsvalgte og verneombud er det noen endringer i deres oppfattelse av hvordan partssamarbeidet fungerer, men i relativ liten størrelsesorden, og kjennetegnet av noe høyere opplevd innflytelse i 2023 sammenlignet med i 2021, og noe lavere opplevd respekt fra ledelsen og hvorvidt samarbeidet bedrer arbeidsmiljøet (**Tabell 8 og 9**).

**Tabell 1 Antall respondenter innen leverandørindustri, etter yrkesgruppe og kartleggingstidspunkt**

Yrkesgruppe	2021	2023	Absolutt endring (n)	Relativ endring (%)
<b>Total</b>	<b>1071*</b>	<b>353*</b>	<b>-718</b>	<b>-67 %</b>
Ingeniør/Sivilingeniør	472	81	-391	-83 %
Industrimekaniker/overflatebehandler	261	140	-121	-46 %
Administrativt personell	183	76	-107	-59 %
Annet	155	56	-99	-64 %

\*Mangler data på yrke for en gruppe deltakere som ved utfylling av spørreskjemaet valgte en annen bransje. De fikk da andre yrkesgrupper å velge mellom, men har ellers besvart de samme spørsmålene.

**Tabell 2 Andel (%) som oppgir at de har personalansvar, har eller er tillitsvalgt/verneombud, eller som er ansatt uten verv**

Gruppe	2021	2023	Absolutt endring (%)	Relativ endring (%)
Leder med personalansvar	31 %	40 %	9 %	29 %
Tillitsvalgt/verneombud siste 3 år	7 %	8 %	1 %	14 %
Ansatt uten personalansvar og verv	62 %	53 %	-9 %	-15 %

**Tabell 3 Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	71 %	73 %	1,7 %	2,5 %
Opplever (ofte) godt kollegialt samhold og samarbeid	82 %	81 %	-0,6 %	-0,7 %
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	69 %	70 %	1,1 %	1,6 %
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	74 %	71 %	-3,2 %	-4,4 %
Er (ofte) motivert og engasjert	67 %	65 %	-2,2 %	-3,4 %
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	82 %	83 %	1,2 %	1,4 %
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	74 %	74 %	-0,2 %	-0,2 %



**Tabell 4 Andel (%) som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
<b>Organisatoriske endringer</b>				
Planlagt omorganisering	23 %	12 %	-11 %	-48 %
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	25 %	21 %	-4,3 %	-17 %
Omorganisering (siste tre år)	47 %	31 %	-15 %	-33 %
Nedbemannning (siste tre år)	68 %	19 %	-48 %	-72 %
....fikk info om endringer i god tid	25 %	16 %	-8,2 %	-33 %
....fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	43 %	36 %	-6,8 %	-16 %
....ønsker og innspill ble tatt hensyn til	28 %	31 %	3,0 %	11 %
....fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	34 %	36 %	1,9 %	5,7 %
Jobbusikkerhet	28 %	13 %	-15 %	-54 %
<b>Krav og selvbestemmelse i jobben</b>				
Lav jobbkontroll	18 %	17 %	-1,5 %	-8,3 %
Høye krav og lav kontroll	11 %	12 %	0,7 %	6,0 %
Rollekonflikt	13 %	18 %	4,8 %	37 %
Emosjonelle krav	18 %	22 %	4,7 %	26 %
Følelsesmessig krevende situasjoner	5,0 %	5,9 %	0,9 %	18 %
Ubalanse mellom innstas og belønning	37 %	46 %	9,1 %	25 %
<b>Sosiale relasjoner</b>				
Lav lederstøtte	14 %	17 %	2,4 %	17 %
Lav kollegastøtte	8,7 %	9,3 %	0,6 %	7 %
Plaging/erting fra leder	4,4 %	6,2 %	1,8 %	41 %
Plaging/erting fra kollega	4,6 %	5,4 %	0,8 %	17 %
Plaging/erting fra utenforstående	2,5 %	3,1 %	0,6 %	22 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	1,3 %	2,2 %	0,9 %	66 %
Vold	0,4 %	*	NA	NA
Trusler	1,5 %	1,8 %	0,3 %	17 %

**Tabell 5 Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Gjentagende arm-/ håndbevegelser	28 %	25 %	-3,7 %	-13 %
Stående arbeid	13 %	17 %	3,4 %	25 %
Hender over skulderhøyde	23 %	34 %	11 %	50 %
Hodet bøyd framover	42 %	50 %	8,5 %	20 %
Arbeid på huk/knær	25 %	37 %	12 %	47 %
Tunge løft (daglig)	39 %	55 %	16 %	40 %
Ubekvemme løft	21 %	35 %	13 %	63 %

**Tabell 6 Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Psykisk utmattet etter jobb	40 %	46 %	6,1 %	15 %
Fysisk utmattet etter jobb	35 %	47 %	12 %	35 %
Nakke- og skuldresmerter	62 %	70 %	7,5 %	12 %
.... arbeidsrelaterte plager	31 %	36 %	5,0 %	16 %
Korsryggplager	58 %	66 %	8,4 %	15 %
.... arbeidsrelaterte plager	24 %	31 %	6,5 %	27 %
Bensmerter	49 %	62 %	14 %	28 %
.... arbeidsrelaterte plager	18 %	32 %	13 %	72 %
Armsmerter	39 %	48 %	8,9 %	23 %
.... arbeidsrelaterte plager	21 %	27 %	6,1 %	30 %
Søvnvansker	45 %	51 %	6,2 %	14 %
.... arbeidsrelaterte plager	17 %	20 %	3,5 %	21 %
Hodepine	36 %	40 %	4,5 %	13 %
.... arbeidsrelaterte plager	14 %	18 %	3,5 %	24 %
Psykiske plager (HSCL)	18 %	18 %	0,0 %	0,2 %
.... arbeidsrelaterte plager	12 %	11 %	-0,2 %	-1,7 %

**Tabell 7 Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Sykefravær >14 dager	13 %	21 %	8,5 %	67 %
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	5,4 %	10 %	4,4 %	82 %
....Samtale med leder om tilrettelegging	64 %	74 %	9,7 %	15 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	1,4 %	3,6 %	2,2 %	161 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	2,9 %	4,9 %	2,0 %	67 %

**Tabell 8 Andel (%) som rapporterer godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.	96 %	92 %	-3,2 %	-3,4 %
opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben.	91 %	89 %	-1,8 %	-2,0 %
opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt.	64 %	64 %	-0,2 %	-0,2 %

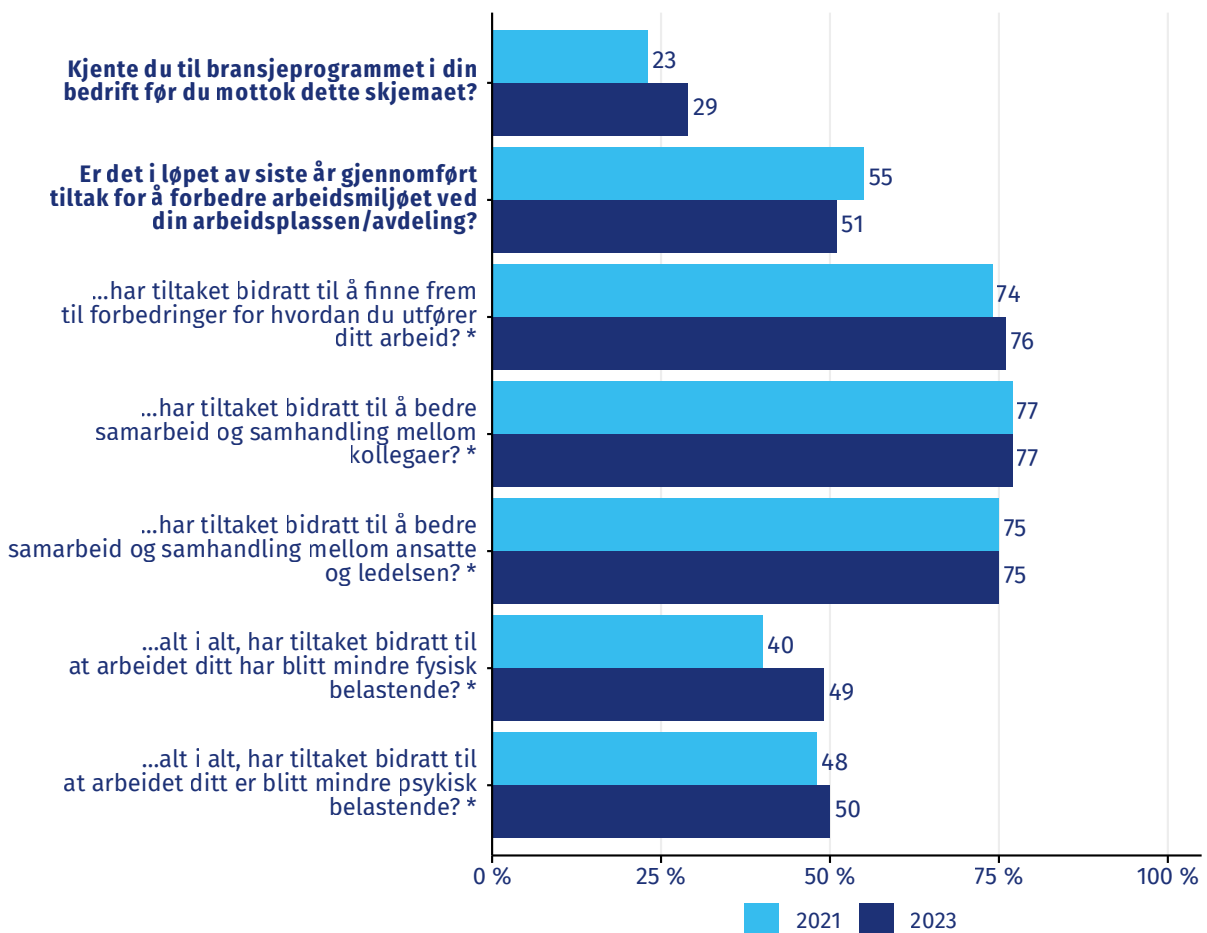
**Tabell 9 Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	44 %	46 %	2,5 %	5,9 %
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	50 %	49 %	-1,3 %	-2,6 %
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	59 %	57 %	-2,7 %	-4,5 %
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	62 %	58 %	-4,0 %	-6,4 %
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	69 %	63 %	-5,9 %	-8,5 %

# Bygg og anlegg

Antallet besvarelser i bygg- og anleggsbransjen var 218 i 2021 og 376 i 2023. Undersøkelsen i 2021 endte noe tilfeldig med å strekke seg frem til august 2022 (se vedlegg 1). For å bruke besvarelsene valgte vi å dele besvarelser inn etter dato (28.02.2022). Dette gir et utvalg i 2023 som er noe større enn i 2021. Utvalgene har noe ulik yrkessammensetning, kjennetegnet av at det i 2023 er flere ansatte i yrker med større innslag av manuelt arbeid (se **Tabell 1**). I 2021 hadde nesten alle respondentene norsk som morsmål (99 %), men i 2023 var det noe flere som besvarte skjemaet på polsk (4,9 %) og engelsk (2,6 %). Utvalget besto hovedsakelig av menn på begge tidspunktene, men utvalget var noe yngre i 2023 (14 % av respondentene i aldersgruppen 17-24 år mot 6 % i 2021). Andelen ledere med personalansvar var noe lavere i 2023, mens andelen med verv som tillitsvalgt eller verneombud var høyere (**Tabell 2**). Den betydelige forskjellen i yrkessammensetningen i de to utvalgene vil påvirke resultatene i denne delen av rapporten, der ujusterte tall for forekomst og endringer presenteres. Resultatene må tolkes med dette som forbehold, spesielt forekomsten av mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer og arbeidsrelaterte plager.

**Figur 1** Andel (%) innen bygg og anlegg som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet, at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak, og effekter av tiltak, etter kartleggingstidspunkt. Oppfølgings spørsmål (markert med \*) er kun stilt til dem som oppgir kjennskap til tiltak.



Andelen som er kjent med at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak siste året er litt lavere i 2023 enn i 2021 (**Figur 1**). Totalt 51 prosent oppga at det var gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljø siste år i 2023. Blant dem som opplever at det er gjennomført tiltak så er det ved begge undersøkelser en større andel (75-77 %) som oppgir at tiltakene har bidratt til å forbedre utførelsen av arbeidet og samarbeid og samhandling mellom kollegaer og ledelse og en noe mindre andel som opplever at tiltakene påvirker den fysiske og psykiske belastningen i jobben. Dette er forholdsvis stabilt fra 2021 til 2023. Andelen som kjenner til bransjeprogrammet i bedriften, har i midlertidig økt litt i perioden.

De fleste ansatte rapporterer om et godt samhold og samarbeid mellom kollegaer (**Tabell 3**). Likevel er andelen som opplever støtte fra kollegaer i krevende situasjoner, eller som er motiverte og tilfredse med eget arbeid, noe lavere i 2023 sammenlignet med 2021. Andelen som oppgir lav støtte fra ledere og kollegaer er også noe lavere i 2023, og det er en økning i andelen som opplever plaging eller erting fra både ledere og kollegaer. Andelen som har opplevd omorganiseringer i løpet av de siste tre årene er betydelig lavere i 2023 enn i 2021, mens andelen som rapporterer om nedbemanninger er litt høyere. For krav og selvbestemmelse i jobben, er det generelt små endringer, mens andelen som oppgir ubalanse mellom innsats og belønning er noe høyere i 2023 (**Tabell 4**).

Når det gjelder eksponering for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer har andelen som rapporterer dette økt fra 2021 til 2023 for nesten alle målte arbeidsmiljøfaktorer. Dette inkluderer arbeid i stående stilling, arbeid med hender over skulderhøyde, arbeid med hodet bøyd fremover, arbeid på huk/knær, samt utførelse av tunge løft og ubekvemme løft (**Tabell 5**). Videre er andelen som oppgir å være psykisk og fysiske utmattet etter jobb også høyere.

Tilsvarende er det en større andel som rapporterer muskel- og skjelettplager i 2023 enn i 2021. På den annen side er det en nedgang i andelen ansatte som rapporterer psykiske plager som er relatert til arbeidet. Nivået av arbeidsrelaterte søvnevansker og hodepine er også uendret i perioden (**Tabell 6**). Det selvrapporterte sykefraværet viser at det i 2023 er en høyere andel av de ansatte som oppgir å ha hatt en fraværsperiode på minst 14 dager enn i 2021, særlig for fravær relatert til arbeidet. Det er også en høyere andel som har opplevd en arbeidsskader (**Tabell 7**). Det er viktig å tolke endringene i mekaniske og fysiske arbeidsmiljøfaktorer, arbeidsrelaterte plager, sykefravær og arbeidsulykker i lys av forskjellen i yrkessammensetningen mellom utvalgene i 2021 og 2023.

I begge undersøkelser oppgir de fleste ansatte at de opplever at ledelsen er opptatt av de ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, mens en noe lavere andel opplever et godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte noe lavere, med en andel på 71 % i 2023. Disse tallene er rimelig like på begge tidspunkter (**Tabell 8**). Blant tillitsvalgte og verneombud har det imidlertid vært en liten økning fra 2021 til 2023 i andelen som er fornøyd med partssamarbeidet, som føler seg inkludert i beslutningsprosesser, og som opplever at samarbeidet med ledelsen bidrar til bedret arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i virksomheten (**Tabell 9**).

**Tabell 1 Antall respondenter innen bygg og anlegg, etter yrkesgruppe og kartleggingstidspunkt**

Yrkesgruppe	2021	2023	Absolutt endring (antall)	Relativ endring (%)
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>376</b>	<b>158</b>	<b>73 %</b>
Yrker med høyere innslag av manuelt arbeid	115	302	187	163 %
Administrativt og kontorarbeid	103	74	-29	-28 %

**Tabell 2 Andel (%) som oppgir at de har personalansvar, har eller er tillitsvalgt/verneombud, eller som er ansatt uten verv**

Gruppe	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring (%)
Leder med personalansvar	34 %	28 %	-6 %	-18 %
Tillitsvalgt/verneombud siste 3 år	11 %	15 %	4 %	36 %
Ansatt uten personalansvar og verv	55 %	57 %	2 %	3,6 %

**Tabell 3 Andel (%) som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	76 %	67 %	-8,5 %	-11 %
Opplever (ofte) godt kollegialt samhold og samarbeid	88 %	81 %	-7,4 %	-8,4 %
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	74 %	71 %	-3,6 %	-4,8 %
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	76 %	77 %	1,0 %	1,3 %
Er (ofte) motivert og engasjert	76 %	69 %	-6,9 %	-9,0 %
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	85 %	79 %	-5,1 %	-6,0 %
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	78 %	70 %	-7,7 %	-9,9 %

**Tabell 4 Andel (%) som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
<b>Organisatoriske endringer</b>				
Planlagt omorganisering	13 %	9,3 %	-3,5 %	-27 %
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	32 %	30 %	-1,8 %	-5,7 %
Omorganisering (siste tre år)	47 %	35 %	-11 %	-24 %
Nedbemanning (siste tre år)	30 %	33 %	3,0 %	10 %
....fikk info om endringer i god tid	43 %	41 %	-2,5 %	-5,7 %
....fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	54 %	40 %	-14 %	-26 %
....ønsker og innspill ble tatt hensyn til	32 %	29 %	-2,6 %	-8,3 %
....fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	36 %	34 %	-2,7 %	-7,3 %
Jobbusikkerhet	15 %	14 %	-1,6 %	-10 %
<b>Krav og selvbestemmelse i jobben</b>				
Lav jobbkontroll	13 %	12 %	-0,7 %	-5,3 %
Høye krav og lav kontroll	9,1 %	9,5 %	0,4 %	4,4 %
Rollekonflikt	12 %	9,0 %	-3,3 %	-27 %
Ubalanse mellom innstas og belønning	25 %	29 %	3,7 %	15 %
<b>Sosiale relasjoner</b>				
Lav lederstøtte	10 %	13 %	2,6 %	25 %
Lav kollegastøtte	7,3 %	12 %	4,7 %	65 %
Plaging/erting fra leder	3,2 %	4,9 %	1,7 %	54 %
Plaging/erting fra kollega	4,1 %	9,3 %	5,2 %	126 %
Plaging/erting fra utenforstående	*	4,4 %	NA	NA
Uønsket seksuell oppmerksomhet	*	2,6 %	NA	NA
Vold	*	1,3 %	NA	NA
Trusler	1,8 %	1,1 %	-0,8 %	-42 %

\* sensur

**Tabell 5 Andel (%) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Gjentakende arm-/ håndbevegelser	22 %	19 %	-2,8 %	-13 %
Stående arbeid	20 %	28 %	8,2 %	41 %
Hender over skulderhøyde	24 %	42 %	17 %	72 %
Hodet bøyd framover	44 %	53 %	9,2 %	21 %
Arbeid på huk/knær	26 %	50 %	24 %	91 %
Tunge løft (daglig)	54 %	76 %	22 %	41 %
Ubekvemme løft	29 %	42 %	13 %	44 %

**Tabell 6 Andel (%) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Psykisk utmattet etter jobb	37 %	43 %	6,1 %	16 %
Fysisk utmattet etter jobb	45 %	58 %	14 %	31 %
Nakke- og skuldersmerter	69 %	69 %	0,1 %	0,2 %
.... arbeidsrelaterte plager	31 %	40 %	8,8 %	29 %
Korsryggplager	63 %	76 %	12 %	20 %
.... arbeidsrelaterte plager	27 %	42 %	15 %	55 %
Bensmerter	59 %	67 %	7,8 %	13 %
.... arbeidsrelaterte plager	28 %	36 %	7,5 %	26 %
Armsmerter	52 %	52 %	-0,5 %	-0,9 %
.... arbeidsrelaterte plager	27 %	33 %	6,1 %	22 %
Søvnvansker	43 %	46 %	3,0 %	6,9 %
.... arbeidsrelaterte plager	16 %	17 %	0,3 %	1,9 %
Hodepine	42 %	45 %	2,3 %	5,5 %
.... arbeidsrelaterte plager	14 %	15 %	1,0 %	7,2 %
Psykiske plager (HSCL)	14 %	15 %	1,7 %	13 %
.... arbeidsrelaterte plager	10 %	8,5 %	-2,0 %	-19 %



**Tabell 7 Andel (%) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Selvrapportert sykefravær >14 dager	15 %	19 %	3,7 %	25 %
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	6,4 %	11 %	4,7 %	73 %
...samtale med leder om tilrettelegging	73 %	67 %	-5,6 %	-7,7 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	4,5 %	6,9 %	2,4 %	52 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	5,0 %	6,4 %	1,4 %	28 %

**Tabell 8 Andel (%) som rapporterer godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.	96 %	94 %	-2,5 %	-2,6 %
opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben.	92 %	91 %	-0,5 %	-0,6 %
opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt.	74 %	71 %	-3,6 %	-4,8 %

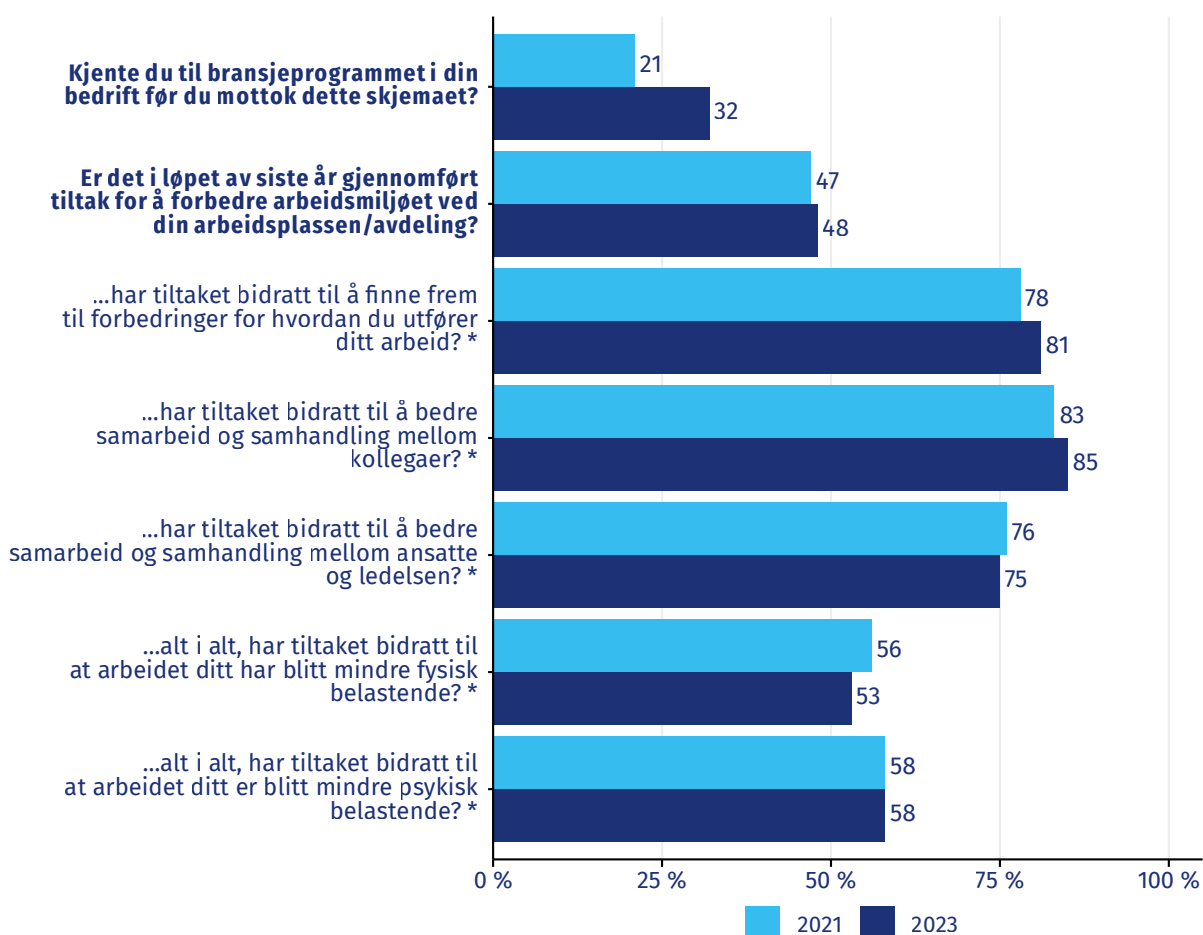
**Tabell 9 Andel (%) verneombud og tillitsvalgt som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	43 %	49 %	5,9 %	14 %
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	55 %	59 %	3,8 %	6,8 %
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	51 %	68 %	17 %	33 %
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	57 %	67 %	9,9 %	17 %
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	63 %	76 %	13 %	20 %

## Forpleining (Olje og gass)

Totalt antall respondenter var 1099 i 2021 og 779 i 2023 (**Tabell 1**). Likevel var fordelingen av respondenter i de ulike yrkesgruppene tilnærmet lik. De fleste respondentene arbeidet som renholder, etterfulgt av kokk/kjøkkenassistent. Så godt som alle de ansatte (99%) hadde norsk som morsmål, og var i aldersgruppen 35-55 (hhv 91 og 96% i 2021 og 2023). Kjønnfordelingen var jevn, med om lag 55 prosent kvinner i både 2021 og 2023. Fordelingen av ansatte, leder med personalansvar og tillitsvalgt/verneombud siste tre år var også relativt lik (**Tabell 2**). Med tanke på det høye antallet respondenter i begge kartlegginger samt stabiliteten i utvalgssammensetningen mener vi at resultatene for bransjen i 2021 og 2023 er sammenliknbare, selv uten justering for mindre skjevheter.

**Figur 1** Andel (%) innen forpleining (olje og gass) som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet, at det er gjennomført arbeidsmiljøtiltak, og effekter av tiltak, etter kartleggingstidspunkt. Oppfølgingsspørsmål (markert med \*) er kun stilt til dem som oppgir kjennskap til tiltak.



Andelen som oppgir kjennskap til bransjeprogrammet i bedriften, har økt fra 2021 til 2023 (**Figur 1**). Samtidig er andelen som kjenner til at det er iverksatt arbeidsmiljøtiltak på arbeidsplassen uendret, litt under 50 prosent. De som oppgir kjennskap til at tiltak har vært iverksatt er jevnt over fornøyd med tiltakene, og opplever at disse har medført bedret samarbeid og samhandling samt bidratt til å

redusere den psykiske og fysiske arbeidsbelastningen. Vi ser lite endringer fra 2021 til 2023 for disse spørsmålene.

De fleste ansatte rapporterer ved begge kartleggingstidspunkt om godt samarbeidsklima og høy grad av motivasjon og mestring i jobben (**Tabell 3**). De er fornøyde med både mengden og kvaliteten på arbeidet de utfører, og dette har holdt seg stabilt. Allikevel er andelen som rapporterer om planlagt omorganisering i bedriften økt betraktelig, men andelen som rapporterer om gjennomført omorganisering eller nedbemanning siste tre årene er redusert (**Tabell 4**). Blant de som hadde opplevd omorganisering eller nedbemanning rapporteres det om mindre forutsigbarhet og medvirkning i forbindelse med prosessen i 2023 enn hva som var tilfellet i 2021. I 2023 er det en høyere andel som opplever høye krav, lav kontroll, rollekonflikt og ubalanse mellom innsats og belønning i jobben. Plaging og erting er generelt lavt forekommende, men andelen som rapporterer om plaging/erting fra leder er også høyere i 2023, og det er også en høyere andel som opplever lav støtte fra kollegaer.

Andelen ansatte som rapporterer om mekanisk eksponering er relativt høy innen forpleining. Dette gjelder særlig stående arbeid, tunge løft, og arbeid med hodet bøyd fremover. Over 60 prosent av de spurte rapporterer om dette. Nivået av mekaniske belastninger er i midlertidig forholdsvis stabilt fra 2021 til 2023 (**Tabell 5**).

På samme måte er forekomsten av helseplager, både totalt sett og arbeidsrelaterte plager, relativt høy blant de ansatte (**Tabell 6**). Mer enn halvparten av de ansatte oppgir å ha nakke- og skulderplager, korsryggsmerter, armsmerter, beinsmerter og søvnavansker. For plager som enten helt eller delvis kan tilskrives arbeidet, observeres det en økning i nakke- og skulderplager, korsryggsmerter og armsmerter fra 2021 til 2023. Det selvrapporterte sykefraværet er også økt, målt som det å ha hatt minst en fraværperiode på 14 dager eller mer. Det er også en økning i andelen sykefravær som helt eller delvis kan tilskrives arbeidet. Arbeidsskader er sjeldent forekommende i bransjen, men det sees allikevel en liten økning både i arbeidsskader som medførte fravær utover ulykkesdagen og i mindre skader som ikke medførte slikt fravær (**Tabell 7**).

De ansatte rapporterer både i 2021 og i 2023 at de opplever godt samarbeid mellom ledelse og ansattrepresentanter, og denne rapporteringen fremstår som stabil (**Tabell 8**). Det er en svak nedgang i andelen tillitsvalgte og verneombud som opplever at de har innflytelse over viktige beslutninger, at de blir inkludert i beslutningsprosesser, og at det tilrettelegges for verneombud-/fagforeningsaktivitet (**Tabell 9**). Samtidig oppgir majoriteten av tillitsvalgte/verneombud at de føler seg behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse, og andelen som oppgir at partssamarbeidet i virksomheten bidrar til bedre arbeidsmiljø, helse og sikkerhet er noe høyere i 2023 enn i 2021.

**Tabell 1 Antall respondenter innen forpleining (olje/gass), etter yrkesgruppe og kartleggingstidspunkt**

Yrkesgruppe	2021	2023	Absolutt endring (antall)	Relativ endring (%)
<b>Total</b>	<b>1096</b>	<b>777</b>	<b>-319</b>	<b>-29 %</b>
Kokk, kjøkkenassistent	268	167	-101	-38 %
Renholder	576	388	-188	-33 %
Forpleinings-sjef	134	118	-16	-12 %
Renholdsleder, Kjøkkensjef	93	85	-8	-8,6 %
Annet	25	19	-6	-24 %

**Tabell 2 Andel (%) innen forpleining (olje/gass) som oppgir at de har personalansvar, har eller er tillitsvalgt/verneombud, eller som er ansatt uten verv**

Gruppe	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring (%)
Leder med personalansvar	15 %	18 %	3 %	20 %
Tillitsvalgt/verneombud	19 %	19 %	0 %	0 %
Ansatt uten personalansvar	66 %	63 %	-3 %	-4,5 %

**Tabell 3 Andel (%) innen forpleining (olje/gass) som oppgir godt samarbeidsklima, høy grad av motivasjon og mestring, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Får (ofte) støtte fra kollegaer ved hendelser eller situasjoner som er vanskelige på jobben	77 %	75 %	-1,6 %	-2,1 %
Opplever (ofte) godt kollegialt samhold og samarbeid	86 %	84 %	-2,4 %	-2,8 %
Kollegaer hjelper hverandre (ofte) når det er mye å gjøre	87 %	80 %	-6,2 %	-7,2 %
Har (ofte) mulighet til å snakke med leder dersom det oppstår problemer på jobb	69 %	71 %	2,5 %	3,6 %
Er (ofte) motivert og engasjert	77 %	76 %	-1,4 %	-1,8 %
Fornøyd med kvalitet på arbeidet i høy grad	88 %	88 %	-0,2 %	-0,2 %
Fornøyd med mengden arbeid man får gjort	84 %	82 %	-1,4 %	-1,6 %

**Tabell 4 Andel (%) innen forpleining (olje/gass) som utsettes for organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å øke risikoen for psykiske plager, muskel og skjelettplager og sykefravær, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
<b>Organisatoriske endringer</b>				
Planlagt omorganisering	19 %	25 %	6,1 %	32 %
Forutsigbarhet (får info om endringer i god tid)	80 %	78 %	-1,5 %	-1,9 %
Omorganisering (siste tre år)	46 %	38 %	-7,8 %	-17 %
Nedbemanning (siste tre år)	64 %	55 %	-8,8 %	-14 %
....fikk info om endringer i god tid	44 %	39 %	-4,9 %	-11 %
....fikk snakke med leder om konsekvenser av endring	52 %	40 %	-12 %	-22 %
....ønsker og innspill ble tatt hensyn til	33 %	24 %	-8,8 %	-27 %
....fikk nødvendig opplæring i nye oppgaver	53 %	42 %	-11 %	-20 %
Jobbusikkerhet	20 %	16 %	-4,5 %	-22 %
<b>Krav og selvbestemmelse i jobben</b>				
Lav jobbkontroll	22 %	25 %	2,8 %	13 %
Høye krav og lav kontroll	17 %	21 %	4,1 %	25 %
Rollekonflikt	6,0 %	7,4 %	1,4 %	24 %
Ubalanse mellom innstas og belønning	13 %	15 %	2,9 %	23 %
<b>Sosiale relasjoner</b>				
Lav lederstøtte	14 %	12 %	-1,5 %	-11 %
Lav kollegastøtte	7,8 %	9,4 %	1,5 %	20 %
Plaging/erting fra leder	4,4 %	6,3 %	1,9 %	44 %
Plaging/erting fra kollega	7,1 %	7,2 %	0,1 %	1,3 %
Plaging/erting fra utenforstående	4,6 %	5,1 %	0,5 %	11 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	2,6 %	3,9 %	1,3 %	52 %
Vold	0,7 %	*	NA	NA
Trusler	1,2 %	2,1 %	0,9 %	74 %

\* sensur

**Tabell 5 Andel (%) innen forpleining (olje/gass) som daglig utsettes for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som øker risikoen for muskel og skjelettplager, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Gjentakende arm-/ håndbevegelser	25 %	26 %	1,7 %	6,7 %
Stående arbeid	75 %	74 %	-0,7 %	-0,9 %
Hender over skulderhøyde	33 %	32 %	-0,9 %	-2,7 %
Hodet bøyd framover	63 %	62 %	-1,2 %	-2,0 %
Arbeid på huk/knær	15 %	14 %	-1,3 %	-8,5 %
Tunge løft (daglig)	70 %	69 %	-1,0 %	-1,4 %
Ubekvemme løft	40 %	39 %	-1,4 %	-3,4 %

**Tabell 6 Andel (%) innen forpleining (olje/gass) som rapporter helseplager (uavhengig av årsak) og andel som oppgir helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Psykisk utmattet etter jobb	41 %	39 %	-1,7 %	-4,1 %
Fysisk utmattet etter jobb	68 %	66 %	-1,5 %	-2,3 %
Nakke- og skuldresmerter	65 %	70 %	5,2 %	8,1 %
.... arbeidsrelaterte plager	38 %	42 %	3,6 %	9,3 %
Korsryggplager	61 %	65 %	3,8 %	6,3 %
.... arbeidsrelaterte plager	31 %	35 %	3,7 %	12 %
Bensmerter	64 %	68 %	3,8 %	5,9 %
.... arbeidsrelaterte plager	36 %	38 %	2,7 %	7,7 %
Armsmerter	52 %	52 %	0,9 %	1,8 %
.... arbeidsrelaterte plager	31 %	34 %	2,6 %	8,5 %
Søvnvansker	53 %	54 %	1,1 %	2,1 %
.... arbeidsrelaterte plager	21 %	21 %	-0,1 %	-0,6 %
Hodepine	36 %	34 %	-1,8 %	-5,0 %
.... arbeidsrelaterte plager	13 %	13 %	0,7 %	5,7 %
Psykiske plager (HSCL)	9 %	11 %	1,6 %	18 %
.... arbeidsrelaterte plager	5,6 %	5,9 %	0,3 %	4,7 %

**Tabell 7 Andel (%) innen forpleining (olje/gass) som rapporter fravær av 14 dagers varighet siste år (uavhengig av årsak) og andel som oppgir sykefravær grunnet helseplager som de selv mener helt eller delvis skyldes jobben, etter kartleggingstidspunkt**

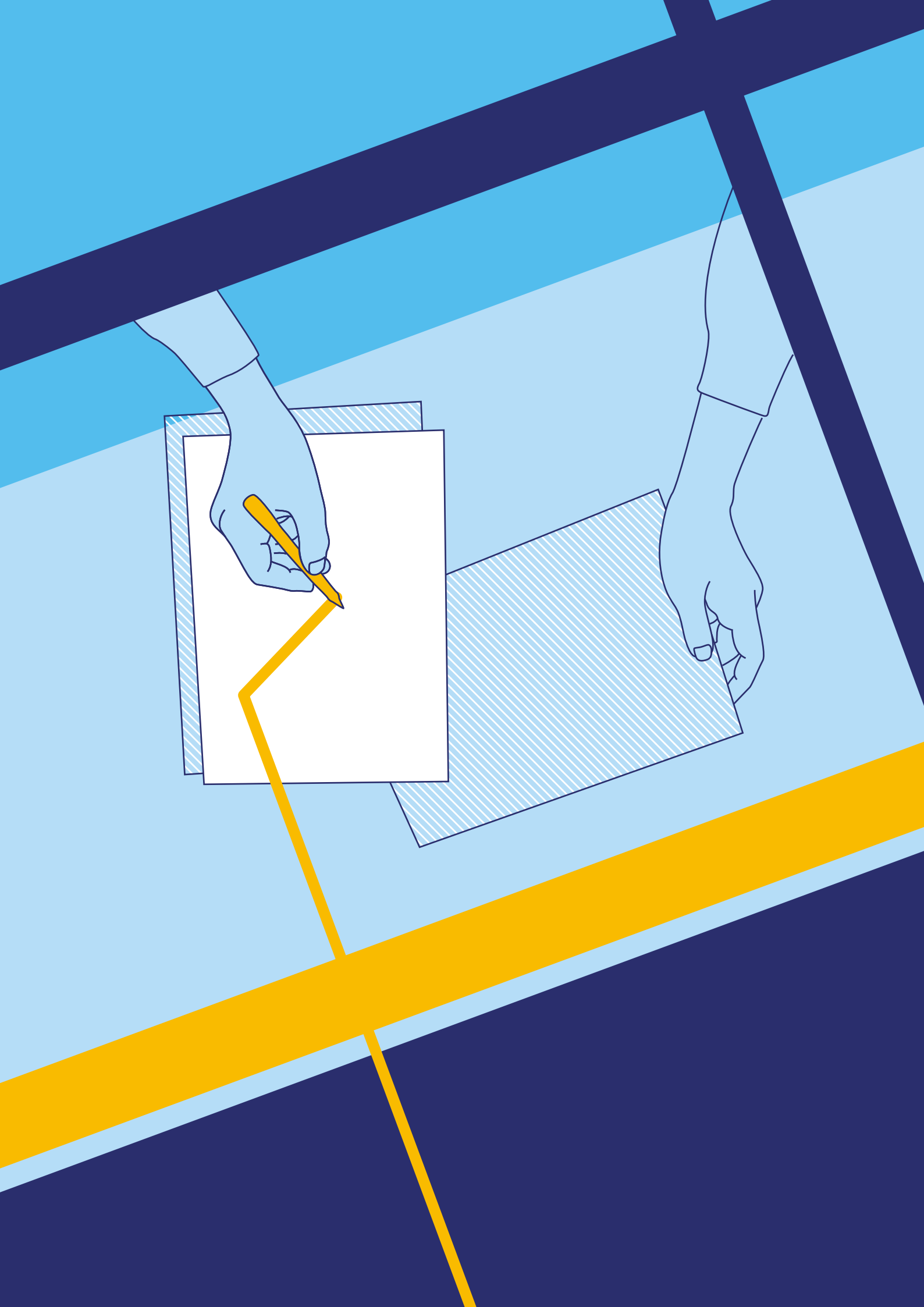
	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Selvrapportert sykefravær >14 dager	25 %	32 %	7,0 %	28 %
Arbeidsrelatert fravær >14 dager	11 %	12 %	0,9 %	8,8 %
...samtale med leder om tilrettelegging	60 %	55 %	-5,6 %	-9,4 %
Har du blitt frisk før sykeperioden gikk ut under sykefraværet?	20 %	26 %	5,7 %	28 %
...har du da reist ut midt i en arbeidsperiode?	23 %	19 %	-4,2 %	-18 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som førte til fravær	1,2 %	1,4 %	0,2 %	19 %
Arbeidsskade siste 12 mnd. som ikke førte til fravær	1,4 %	1,8 %	0,4 %	32 %

**Tabell 8 Andel (%) innen forpleining (olje/gass) som rapporterer godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
opplever at ledelsen er opptatt av ansattes arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	96 %	96 %	0,5 %	0,5 %
opplever at ledelsen er opptatt av å legge til rette for ansatte som i perioder har redusert evne til å utføre jobben	87 %	86 %	-1,1 %	-1,3 %
opplever at samarbeid mellom ledelse og ansatte representanter er godt	73 %	70 %	-3,2 %	-4,3 %

**Tabell 9 Andel (%) verneombud og tillitsvalgte innen forpleining (olje/gass) som opplever stor grad av innflytelse, inkludering og respekt på sin arbeidsplass, etter kartleggingstidspunkt**

	2021	2023	Absolutt endring	Relativ endring
Innflytelse over beslutninger som er viktige for ansatte	49 %	46 %	-3,1 %	-6,3 %
Inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen	61 %	59 %	-2,1 %	-3,5 %
Tilrettelegges det for verneombud-/fagforeningsaktivitet	59 %	54 %	-4,8 %	-8,2 %
Behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse	69 %	69 %	0,0 %	0,0 %
Samarbeidet bidrar til bedre arbeidsmiljø/helse/sikkerhet i virksomheten	66 %	69 %	3,0 %	4,5 %





# Vedlegg

## Vedlegg 1

### Utvidet beskrivelse av spørreundersøkelsene

#### Beskrivelse av spørreundersøkelsene

I perioden 2020/2021 og i perioden 2022/2023 ble det gjennomført spørreundersøkelser i virksomhetene som deltar i bransjeprogrammene under IA-avtalen. En liste med kontaktpersoner i virksomhetene ble formidlet fra bransjeprogrammene, via STAMI, og til IPSOS. Etter avtale sendte IPSOS e-poster direkte til kontaktpersonene som inneholdt en unik lenke til å svare på spørreskjemaet. Denne skulle kontaktpersonene videreformidle til mulige deltakere i sin virksomhet. Spørreskjemaet var tilrettelagt for besvarelse på pc og mobil, på språkene norsk, engelsk og polsk, og kunne distribueres i papirform ved behov.

Innen bygg og anlegg ble ikke lenken til å svare på spørreskjemaet fra den første undersøkelsen stengt og det kom inn svar via lenken frem til august 2022. I rapportens hoveddel er de som svarte via denne lenken frem til 28.02.2022 definert som svar på første kartlegging (2020/2021). De som svarte via denne lenken fra og med 01.03.22 og til og med august 2022 er definerte som svar på andre kartlegging (2022/2023) og deres svar da slått sammen med de som svarte via lenken distribuert i forbindelse med den andre kartleggingen. I tabellene under er deltakelsen derimot gjengitt ut fra om de svarte på spørreundersøkelsen via de respektive lenkene (vedlegg tabell 1 og 2).

Basert på listen over mulige deltakere i rekrutterte virksomheter var grunnlaget noe større for den andre enn den første spørreundersøkelsen. Dette skyldes en økning i mulige deltakere innen sykehjem og persontransport, samt en økning innen leverandørindustri og næringsmiddelindustri. Grunnlaget var tilsvarende likt innen barnehage, forpleining og bygg og anlegg, og noe lavere innen barnehage.

I 2020/2021 ble det registrert svar fra de aller fleste (95 %) registrerte virksomhetene/enhetene som mottok en unik lenke fra IPSOS. Dette innebærer at de aller fleste kontaktpersonene hadde videreformidlet invitasjonen fra IPOS til sitt nettverk av ansatte og kollegaer. I 2022/2023 var det kun mottatt svar fra om lag halvparten (55 %) av virksomhetene/enhetene, hvilket antyder at mange kontaktpersoner ikke videresendte invitasjonen til mulige deltakere.

Totalt sett var det flere som svarte på den første spørreundersøkelsen (n = 6759) enn på den andre (n = 3496). Deltakelsen var lavere i samtlige bransjer, med unntak av i næringsmiddelindustrien. Det er regnet ut en svarprosent som gjør et grovt forsøk på å korrigere for at mange mulige deltakere antakeligvis ikke mottok invitasjonen til å delta på spørreundersøkelsen. De korrigerede svarprosentene er på henholdsvis 36,5 og 15 prosent, hvilket antyder at svarvilligheten var større ved den første undersøkelsen.

**Vedlegg tabell 1 Utfyllende informasjon om deltakelse i spørreundersøkelsen 2020/2021.**

	Personer		Kontaktperson (virksomhetsnivå)			Korrigert svarprosent	Innsamlingsperiode
	Mulige	Svar	Tilsendt invitasjon	Invitasjon videresendt	Andel videresendt (%)		
Alle	17450	6759	176	167	94,9	36,5	Jun. 20 – sep. 21
Sykehus	925	444	18	17	94,4	49,6	Nov. 20 – feb. 21
Barnehage	1771	1204	82	78	95,1	70,4	Nov. 20 – apr. 21
Sykehjem	1660	702	21	21	100	42,0	Nov. 20 – apr. 21
Næringsmiddel-industri	1461	541	17	16	94,1	38,3	Jun. 20 – mar. 21
Leverandørindustri	3777	1290	6	5	83,3	40,2	Jun. 21 – jul. 21
Forpleining (olje og gass)	1835	1099	6	6	100	59,8	Okt. 20 – feb. 21
Persontransport	5683	912	7	7	100	15,5	Okt. 20 – jan. 21
Bygg og anlegg	2289	567	19	17	89,5	20	Mai 21 – aug. 22

Korrigert svarprosent er regnet ut fra antall svar og antallet personer i virksomhetene/enhetene der invitasjon ble videresendt (definert som minst et svar registrert via unike lenke).

**Vedlegg tabell 2 Utfyllende informasjon om deltakelse i spørreundersøkelsen 2022/2023.**

	Personer		Kontaktperson (virksomhetsnivå)			Korrigert svarprosent	Innsamlingsperiode
	Mulige	Svar	Tilsendt invitasjon	Invitasjon videresendt	Andel videresendt (%)		
Alle	30857	3496	220	122	55	15	1. nov 22 – 15. mai 23
Sykehus	691	171	17	15	88	25	30 jan – 1 mai
Barnehage	1740	231	75	37	49	25	1 mar – 1. mai
Sykehjem	9185	541	83	35	42	11	27. feb – 14. apr
Næringsmiddel-industri	1915	623	18	14	78	40	16 jan - 31. mar.
Leverandør-industri	2858	467	4	3	75	20	1. feb – 15. mai
Forpleining (olje og gass)	1711	779	5	5	100	46	1. nov – 31. des (2022)
Persontransport	10516	553	7	6	86	5,5	3. april – 15. mai
Bygg og anlegg	2241	131	17	7	41	20	1. mars – 1. mai

Korrigert svarprosent er regnet ut fra antall svar og antallet personer i virksomhetene/enhetene der invitasjon ble videresendt (definert som minst et svar registrert via unike lenke).



**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Serie: STAMI-rapport  
Årgang 24, nr. 6 (2023)  
ISSN nr. 1502-0932

Statens arbeidsmiljøinstitutt  
Postboks 5330 Majorstuen  
0304 Oslo

Design: Melkeveien Designkontor AS

