



Maria Høstmark og Bengt Oscar Lagerstrøm

**Undersøkelse om arbeidsmiljø:
Destruktiv atferd i arbeidslivet**
Dokumentasjonsrapport

Notater

Forord

Denne dokumentasjonsrapporten gir en oversikt over gjennomføringen av undersøkelsen om Arbeidsmiljø: Destruktiv atferd i arbeidslivet.

Ved Seksjon for intervjuundersøkelser i Statistisk sentralbyrå har Maria Høstmark hatt ansvaret for gjennomføringen av undersøkelsen, Jan Haslund har vært ansvarlig for tilrettelegging av utvalget og filetablering, Hajar Livary har arbeidet med sporing og Bengt Oscar Lagerstrøm har fungert som rådgiver for gjennomføringen av prosjektet.

Inge Aukrust ved Seksjon for Arbeidsmarkedsstatistikk har trukket utvalget. Seksjon for Databearbeiding og seksjon for IT fellestjenester stod for pakking, utsending og skanning av spørreskjemaene. Koding av yrke ble utført av Gaute Tønder.

Innhold:

1	Oppdragsgiver og formål	4
2	Planlegging	4
3	Utvalg	4
4	Datainnsamling	5
4.1	UTSENDING AV MATERIELL.....	5
4.2	SKJEMAINNGANG.....	6
5	Frafall og avgang	6
6	Utvalgsvarians	8
7	Innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil	9

Tabeller og figurer:

Tabell 1: Nøkkeltall for undersøkelsen	4
Tabell 2 Utvalget fordelt etter kjønn, alder og landsdel. Absolutte tall	5
Tabell 3: Oversikt over feltperioden	5
Tabell 4 Frafall fordelt etter kjønn, alder og landsdel. Prosent	7
Tabell 5: Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser	9

Vedlegg:

1. Spørreskjema, versjon 1
2. Spørreskjema, versjon 2
3. Informasjonsbrev
4. Påminning
5. Takkebrev
6. Korrigert informasjonsbrev

De sist utgitte publikasjonene i serien Notater

1 Oppdragsgiver og formål

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte i 2005 undersøkelsen "Arbeidsmiljø: Destruktiv atferd i arbeidslivet" på oppdrag fra Institutt for samfunnspsykologi ved Universitetet i Bergen. Formålet med undersøkelsen var å belyse hvordan norske arbeidstakere opplever sitt arbeid, sitt sosiale arbeidsmiljø og samspillet med kolleger og ledere. Hensikten var blant annet å få bedre forståelse for hvordan arbeidsmiljøet påvirker helse og trivsel og en selv som person. Forhold som ble kartlagt var trivsel, ledelse og konflikter. Det tas sikte på å følge opp med nye utsendinger av spørreskjemaet i 2007 og 2009.

Tabell 1: Nøkkeltall for undersøkelsen

Nøkkeltall	Antall	Prosent
Bruttoutvalg (personer trukket ut til å delta)	4 500	100,0
Frafall og avgang	1 961	43,6
Nettoutvalg (personer som returnerte skjema)	2 539	56,4
Innsamlingsmetode: Postalt selvadministrert skjema		
Feltperiode: april - august 2005		
Skjemaomfang: 12 sider (A4)		

2 Planlegging

Planleggingen av undersøkelsen startet i januar 2005. Oppdragsgiver stod for utviklingen av spørreskjemaet, mens SSB var ansvarlig for tilrettelegging og trekking av utvalg, utforming av informasjonsbrev, samt trykking, utsending og registrering av spørreskjemaene.

3 Utvalg

Målgruppen for undersøkelsen var arbeidstakere i alderen 18-65 år. I tillegg ble det satt krav til minimums arbeidstid for ytterligere å spisse målgruppen. Det var også nødvendig å ta hensyn til behovet for rekontakt med populasjonen i 2007 og 2009.

Til undersøkelsen ble det trukket et utvalg på 4 500 personer i alderen 18-65 år pr. 31.12.2004 fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Utvalget ble trukket blant personer som var registrert sysselsatt minimum 15 timer per uke og biarbeidsforholdene ble tatt ut.

Tabell 2 Utvalget fordelt etter kjønn, alder og landsdel. Absolutte tall og prosent

	Bruttoutvalg		Nettoutvalg		Frafall	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
I alt	4 500	100,0	2 539	100,0	1961	100,0
Kjønn						
Menn	2 379	53,0	1 217	48,0	1162	59,0
Kvinner	2 121	47,0	1 322	52,0	799	41,0
Alder						
Under 30 år	692	15,4	325	12,8	367	18,7
30 - 39 år	1 196	27,0	643	25,0	553	28,0
40 - 49 år	1 206	27,0	688	27,0	518	26,0
50 - 59 år	1 033	23,0	639	25,0	394	20,0
Over 60 år	373	8,3	244	9,6	129	6,6
Landsdel						
Akershus og Oslo	1 080	24,0	634	25,0	446	23,0
Hedmark og Oppland	344	7,6	200	7,9	144	7,3
Østlandet ellers	861	19,0	463	18,0	398	20,0
Agder og Rogaland	585	13,0	313	12,3	272	13,9
Vestlandet	810	18,0	466	18,4	344	17,5
Trøndelag	384	8,5	219	8,6	165	8,4
Nord-Norge	436	9,7	244	9,6	192	9,8

4 Datainnsamling

4.1 Utsending av materiell

I undersøkelsen ble det brukt et selvadministrert papirskjema på 12 sider som ble returnert til SSB i forhåndsfrankerte svarconvolutter. Datainnsamlingen ble gjennomført i løpet av våren og sommeren 2005 med oppstart i uke 15. Første utsending, bestående av et spørreskjema (vedlegg 1) og et informasjonsbrev (vedlegg 3), fant sted 14. april. To uker senere (28. april) ble det sendt et kombinert takke- og påminnelsesbrev (vedlegg 4) til hele utvalget. Litt over fire uker etter den første utsendingen (18. mai) sendte vi et påminningsbrev (vedlegg 5) med nytt spørreskjema til alle i utvalget som enda ikke hadde svart på henvendelsen. Et nytt og korrigert informasjonsbrev (vedlegg 2) ble sendt 8. juli (se 4.2 for ytterligere informasjon).

Tabell 3: Oversikt over feltperioden

Faser i feltperiode	Dato
Utsending av spørreskjema	14.04.05 - uke 15
Oppfølging av svarinnngang med hjelp av påminnings- og takkebrev	28.04.05 - uke 17
Purring/utsending av nye skjema	18.05.05 - uke 19
Utsending av korrigert informasjonsbrev og skjema	08.07.05 - uke 27

4.2 Skjemainngang

Det foreligger ikke fullstendige data over skjemainngangen da det ikke ble gjennomført innsjekking av skjemaene fortløpende.

I juni 2005 var det mottatt svar fra 52 prosent av bruttoutvalget. Dette resultatet var lavere enn forventet. Det var ønskelig å kontakte omtrent 2 000 respondenter på nytt for å oppnå svar fra en større del av bruttoutvalget. På grunn av svakheter i trekkgrunnlaget kombinert med svakheter i spørreskjemaet var det sannsynliggjort at personer som ikke var i arbeid utsluktet ble ekskludert. For prosjektet var det viktig å avdekke denne gruppen av hensyn til oppfølgingsstudiene i 2007 og 2009. For respondentene ville den nye utsendingen redusere svarbyrden ved å hindre unødvendig kontakt i 2007 og 2009.

Det ble derfor gjennomført en korrigering for å avdekket hvilke deler av utvalget som faktisk tilhørte målpopulasjonen.

5 Frafall og avgang

En kan ikke forvente å få svar fra alle som er trukket ut til å delta i en frivillig undersøkelse. Av de 4 500 personene i det samlede utvalget var det 1 961 som av ulike grunner ikke deltok i undersøkelsen (fracfall). Dette kan skyldes at vedkommende av ulike grunner ikke ønsket å delta, eller var forhindret fra å delta. Videre er det mulig at vi ikke lyktes med å komme i kontakt med personen i løpet av feltperioden. Respondenten kan for eksempel nylig ha endret adresse, ikke meldt endring av bosted til folkeregisteret, eller ha vært ute på lengre reise e.l. I intervjuundersøkelser der man kommer i personlig kontakt med respondenten kan frafallet spesifiseres nærmere.

I denne undersøkelsen kjenner vi til 146 respondenter utenfor populasjonen som undersøkelsen skulle dekke¹ og som er klassifisert som avgang (se også 4.2).

Frafall kan føre til utvalgsskjevhet dersom fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant dem som svarte (nettoutvalget) enn blant alle som er trukket ut til undersøkelsen (bruttoutvalget). Utvalgsskjevhet i forhold til ett kjennemerke medfører ikke nødvendigvis at nettoutvalget er skjevt i forhold til andre kjennemerker. På den annen side gir godt samsvar mellom fordelingene i netto- og bruttoutvalget for ett eller flere kjennemerker ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt på andre kjennemerker. Det er spesielt vanskelig å oppdage dette dersom vi ikke kjenner den faktiske fordelingen av kjennemerket i bruttoutvalget.

Vi kan også snakke om utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes i bruttoutvalget enn i populasjonen som undersøkelsen skal si noe om. Slik utvalgsskjevhet kan oppstå i utvalgstrekkingen, hvor tilfeldigheter kan føre til at fordelingen av enkelte kjennemerker i utvalget ikke er helt lik fordelingen i populasjonen (utvalgsvarians). I denne undersøkelsen har vi fulgt normale rutiner for tilfeldig trekking av utvalg, og har ingen indikasjoner på at det har oppstått betydelig utvalgsvarians.

¹ Dette er antallet kjente avganger, dvs. personer som har meldt i fra til oss om at de er utenfor målgruppen. Det er mao. sannsynlig at antallet avganger reelt sett er noe høyere.

I vurderingen av utvalgsskjevhet bør en knytte større oppmerksomhet til avvikene mellom nettoutvalget og bruttoutvalget enn mellom bruttoutvalget og populasjonen. Avvikene mellom bruttoutvalget og populasjonen skyldes tilfeldig utvalgsvarians, og en kan forvente at de personene som er trukket ut ikke skiller seg systematisk fra de som ikke er trukket ut.

Når det gjelder sammenlikninger mellom nettoutvalget og bruttoutvalget er det alltid en risiko for at personene som har deltatt (nettoutvalget), skiller seg systematisk fra de personene som ikke har deltatt (frafallet). Hvis temaet en studerer (den avhengige variabelen) har en særlig sterk sammenheng med kjennetegn som er skjevt fordelt i utvalget, kan en vurdere å vekte datamaterialet for å minske effekten av skjevhetene. For at dette skal ha noen hensikt, bør imidlertid skjevhetene være betydelige. I de fleste tilfeller vil skjevhetene imidlertid være for små til at vektning har noen hensikt.

I det følgende presenteres sammenlikninger mellom nettoutvalget og bruttoutvalgets fordelinger på kjennemerkenes kjønn, alder og landsdel. Ut fra dette kan eventuelle skjevheter mellom netto- og bruttoutvalget vurderes.

Tabell 4 Bruttoutvalget, frafall og nettoutvalget etter kjønn, alder og landsdel. Prosent

	Bruttoutvalg	Frafall	Nettoutvalg	Netto-Brutto
I alt	100,0	100,0	100,0	0,0
Kjønn				
Menn	53,0	59,0	48,0	-4,9
Kvinner	47,0	41,0	52,0	4,9
Alder				
Under 30 år	15,4	18,7	12,8	-2,6
30 - 39 år	27,0	28,0	25,0	-1,3
40 - 49 år	27,0	26,0	27,0	0,3
50 - 59 år	23,0	20,0	25,0	2,2
Over 60 år	8,3	6,6	9,6	1,3
Landsdel				
Akershus og Oslo	24,0	23,0	25,0	1,0
Hedmark og Oppland	7,6	7,3	7,9	0,2
Østlandet ellers	19,0	20,0	18,00	-0,9
Agder og Rogaland	13,0	13,9	12,3	-0,7
Vestlandet	18,0	17,5	18,4	0,4
Trøndelag	8,5	8,4	8,6	0,1
Nord-Norge	9,7	9,8	9,6	-0,1
Antall personer	4 500	1 961	2 539	

Det største avviket mellom fordelingen i bruttoutvalget og nettoutvalget finner vi for kjennemerket kjønn. På grunn av et høyere frafall blant menn enn blant kvinner, ser vi at kvinner er overrepresentert med 4,9 prosentpoeng i forhold til menn. Ved analyse av variabler som korrelerer sterkt med kjønn bør det vurderes å benytte vekter.

Når det gjelder kjennemerket alder er det kun gruppen 40-49 år som har et avvik på mindre enn ett prosentpoeng. Forøvrig er de yngste aldersgruppene underrepresentert i nettoutvalget mens de eldste er overrepresentert. Også her bør det vurderes å bruke vekter i analyser hvor alder er sentralt.

For kjennemerket landsdel er det forholdsvis godt samsvar mellom fordelingen i bruttoutvalget og nettoutvalget. Akershus og Oslo er overrepresentert i nettoutvalget med ett prosentpoeng. Østlandet ellers er tilsvarende underrepresentert (-0,9).

6 Utvalgsvarians

Resultater som bygger på opplysninger om et utvalg av befolkningen den enkelte undersøkelse dekker, vil alltid ha en viss usikkerhet knyttet til seg. Denne usikkerheten kalles utvalgsvarians. Når utvalget blir trukket etter reglene for tilfeldig utvalg, er det mulig å beregne hvor stor utvalgsvariansen kan ventes å bli.

Et hyppig brukt mål på usikkerheten i resultatet for et kjennemerke, er standardavviket til den observerte verdien av dette kjennemerket. Størrelsen på dette standardavviket avhenger av tallet på observasjoner i utvalget, måten utvalget er trukket på og fordelingen til det aktuelle kjennemerket i befolkningen. Fordelingen i befolkningen kjenner vi vanligvis ikke, men det er mulig å anslå standardavviket i utvalgsfordelingen ved hjelp av observasjonene i utvalget.

Det er ikke foretatt egne beregninger av slike anslag for denne undersøkelsen. Tabell 5 viser likevel størrelsen på standardavviket for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser. Av tabellen går det fram at usikkerheten øker når antall observasjoner minker og når prosenttallet nærmer seg 50.

Ved hjelp av standardavviket er det mulig å beregne et intervall som med en bestemt sannsynlighet inneholder den sanne verdi av en beregnet størrelse (den verdien vi ville ha fått dersom vi hadde foretatt en totaltelling i stedet for en utvalgsundersøkelse). Slike intervaller kalles konfidensintervaller hvis de er konstruert på en bestemt måte: La M være den beregnede størrelsen og S være et anslag for standardavviket til M . Konfidensintervallet med grensene $(M-2S)$ og $(M+2S)$, vil med omtrent 95 prosent sannsynlighet inneholde den sanne verdien.

Tabell 5: Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser

Antall observasjoner	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	35/65	40/60	50/50
500	1,0	1,3	1,6	1,8	1,9	2,1	2,1	2,2	2,2
1000	0,7	0,9	1,1	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6
1500	0,6	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,2	1,3	1,3
2000	0,5	0,7	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
2500	0,4	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0
3000	0,4	0,5	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
3500	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8
4000	0,3	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8
4500	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7

Følgende eksempel illustrerer hvordan en kan bruke tabell 5 for å finne konfidensintervaller: Anslaget på standardavviket til et observert prosenttall på 85 er 0,7 når antall observasjoner er 2 500. Konfidensintervallet for den samme verdi får grensene $85 \pm 2 \times 0,9$. Det vil si at intervallet som strekker seg fra 83,6 til 86,4 prosent med 95 prosent sannsynlighet inneholder den tallstørrelsen en ville fått om hele populasjonen hadde vært med i undersøkelsen.

Ofte er det ønskelig å sammenlikne prosenttall for flere grupper. Når to usikre tall sammenliknes, vil usikkerheten på forskjellen mellom dem vanligvis bli større enn usikkerheten knyttet til hvert enkelt tall. Standardavviket til forskjeller mellom to prosenttall er lik kvadratrotten av summen av kvadratene av standardavvikene til enkelttallene. Når en har anslag for standardavviket til slike forskjeller, kan en konstruere konfidensintervall for den samme verdi på samme måte som beskrevet ovenfor.

7 Innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil

I enhver undersøkelse, både i totaltelling og utvalgsundersøkelser, vil det forekomme svar som er feil. Feilene kan oppstå både i forbindelse med innsamlingen, registreringen og under bearbeidningen. Innsamlingsfeil kan komme av at respondenten avgir feil svar. Det kan skyldes vansker med å huske forhold tilbake i tiden, at et spørsmål blir misforstått eller dersom spørsmålet gjelder kompliserte forhold. Innsamlingsfeil kan også oppstå fordi respondenten bevisst gi feilaktige svar, for eksempel dersom spørsmål oppfattes som ømtålige. Vurderingene som ligger til grunn for et svar kan også bli påvirket av hva respondenten oppfatter som sosialt akseptabelt. I en postal undersøkelse er dette vanligvis en mindre fare enn under et telefon- eller besøkintervju der respondenten svarer direkte. Registreringsfeil forekommer dersom personen som registrerer skjemaene, legger inn en annen verdi enn den respondenten har avgitt. Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Slike feil kan oppstå for eksempel under avledninger (omkodinger).

Når en har rettet opp feil så langt det er mulig, er erfaringen at de statistiske resultatene i de fleste tilfeller påvirkes forholdsvis lite av både innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil. Virkningen av feil kan likevel være av betydning i noen tilfeller, det gjelder særlig hvis feilen er systematisk, det vil si at den samme feilen gjøres relativt ofte. Tilfeldige feil har forventningen 0 og medfører ikke skjevhet i estimatene. En tenker seg at feil som ikke er systematiske trekker like mye i hver retning og at de derfor har liten effekt. Usikkerhet knyttet til slike feil er imidlertid en usikkerhet vi må leve med.

Datainnsamlingen i denne undersøkelsen foregikk ved hjelp av et spørreskjema som respondenten fikk tilsendt i posten. I slike postale undersøkelser er det selvadministrerte papirskjemaet vanligvis det eneste virkemidlet man har for å styre datainnsamlingen. Dersom kommunikasjonsformen er ensidig visuell åpnes det for en del målefeil fordi respondenten ikke har en intervjuer til stede som kan holde interessen oppe, oppklare misforståelser underveis og veilede i forhold til hoppstrukturen i skjemaet. Vi har ikke oppdaget tegn på at respondentene systematisk har misforstått eller unnlatt å svare på enkelte spørsmål etc. i denne undersøkelsen.

Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Slike feil kan oppstå for eksempel under avledninger (omkodinger). Vi har kontrollert dataene fra denne undersøkelsen uten at vi har oppdaget feil som kan ha betydning for resultatene.

Når en har rettet opp feil så langt det er mulig, er erfaringen at de statistiske resultatene i de fleste tilfeller påvirkes forholdsvis lite av både innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil. Virkningen av feil kan likevel være av betydning i noen tilfeller, og det er klart at ikke alle feil oppdages. Dette er imidlertid en usikkerhet vi må leve med.

Fordi spørreskjemaet er av sentral betydning i postale undersøkelser vil vi helt til slutt kommentere noen sider ved skjemaet som kan være mulige feilkilder. Disse feilkildene er imidlertid av liten betydning for hele undersøkelsen.

Spørreskjemaet som ble benyttet i denne undersøkelsen er utviklet med tanke på at personene som besvarer det er i aktivt arbeid. Det betyr at personer som enten er i fødselspermisjon, er sykemeldt etc. vil få problemer med å besvare enkelte sekvenser, spesielt de som har "den siste måneden" som referanseramme. Videre er skjemaet beregnet på personer i ett ansettelsesforhold der de har overordnede. Personer som arbeider som selvstendig næringsdrivende eller ikke har personer over seg i organisasjonshierarkiet vil dermed ikke kunne besvare en del av spørsmålene som dreier seg om forhold knyttet til overordnede etc. Ettersom dette er en postal undersøkelse, har vi ingen kontroll over hvordan de ulike respondentene har valgt å forholde seg til disse utfordringene.



Informasjon om spørreskjemaet

I dette spørreskjemaet skal du vurdere hvordan du opplever ditt arbeidsmiljø, din helse og deg selv som person.

På de neste sidene finner du en rekke spørsmål og utsagn som vi ber deg ta stilling til. Her finnes det få 'riktige' eller 'gale' svar. Det er dine observasjoner og opplevelser som er riktige. Dersom ingen av svaralternativene passer helt for deg, krysser du av for det alternativet som du synes passer best. For at resultatene fra undersøkelsen skal gi et representativt og gyldig bilde av norsk arbeidsliv er det viktig at du svarer på alle spørsmålene. Dette gjelder også for deg som er uten lønnet arbeid.

Bruk blå eller svart penn. Skriver du feil, sverter du ut svaret som ikke gjelder slik: ■

Lykke til med utfyllingen!



Om deg

1 Alder

 år

2 Kjønn

1. Mann
2. Kvinne

3 Sivilstand

1. Ugift
2. Gift
3. Samboer
4. Enke/enkemann
5. Skilt
6. Separert

Om yrke og arbeidstid

Utvalget i denne undersøkelsen er trukket fra Statistisk sentralbyrås yrkesregister, men fordi registeret kan inneholde feil ønsker vi likevel å spørre deg om yrket ditt. *Vennligst fyll inn informasjon og kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:*

4 Er du for tiden i arbeid?

1. Ja, i full stilling
2. Ja, i deltidsstilling
3. Ja, men jeg er sykemeldt
4. I lønnet permisjon
5. Er på attføring
6. Nei, jeg er uføretrygdet
7. Nei, jeg er arbeidsledig
8. Nei, jeg er pensjonert

Takk for intervjuet!



5 Hvilket yrke har du?

6 Hva går arbeidet ditt i hovedsak ut på?

7 I hvilket år begynte du hos din nåværende arbeidsgiver?

 (årstall)

8 Hvor mange ansatte er det i din avdeling/enhet?

- 1-3 ansatte
4-19 ansatte
20-49 ansatte
50 eller flere ansatte

9 Hvor mange timer arbeider du vanligvis per uke?

 timer

10 Hvilken arbeidstidsordning har du?

1. Dagarbeid (mellom kl. 6 og 18)
2. Fast kveldsarbeid (mellom kl. 18 og 22)
3. Fast nattarbeid (mellom kl. 22 og 6)
4. Turnusordning
5. To-skiftsarbeid
6. Tre-skiftsarbeid, helkontinuerlig
7. Tre-skiftsarbeid, døgnkontinuerlig
8. Annen arbeidstidsordning, spesifiser:



11a Er du leder med personalansvar?

Ja → Hvis ja, hvor mange har du personalansvar for?

 personer

Nei

11b Er du tillitsvalgt eller verneombud på din arbeidsplass?

Ja

Nei

**Om trivsel og arbeidsoppgaver****12** Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Helt uenig 1	Uenig 2	Verken enig eller uenig 3	Enig 4	Helt enig 5
1. Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. De fleste dager trives jeg med jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg opplever virkelig glede i mitt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri 1	Noen ganger 2	Ofte 3	Alltid 4
1. Må du arbeide svært raskt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdig med dine oppgaver?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arbeider du under tidspress?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Må du skynde deg når du arbeider?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Står du fritt i utførelsen av arbeidsoppgavene dine?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Har du innflytelse på arbeidstempoet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kan du avbryte arbeidet om du finner det nødvendig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Har du innflytelse på hvordan arbeidsoppgavene dine prioriteres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Har du stor innflytelse på hva som foregår på ditt arbeidsområde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Får du delta i beslutninger som får innvirkning på områder som berører ditt arbeid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kan du rådføre deg i tilfredsstillende grad om arbeidet ditt med din nærmeste overordnede?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Har du innflytelse på arbeidsfordelingen mellom deg og dine kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om uønskede handlinger**14** Hvilke uønskede handlinger eller negative situasjoner har du blitt utsatt for på arbeidsplassen de siste 6 månedene? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri 1	Av og til 2	Månedlig 3	Ukentlig 4	Daglig 5
1. Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Blitt ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Blitt satt til arbeid under ditt kompetansenivå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. At det er blitt spredt sladder eller rykter om deg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. At man har kritisert deg som person (for eksempel dine vaner eller bakgrunn), dine holdninger eller ditt privatliv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Krenkende oppførsel (som at du blir pekt på, dyttet, hindret i din ferdse, "vist fingeren" o.s.v.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Hint eller hentydninger fra andre om å slutte i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 (forts.) Hvilke uønskede handlinger eller negative situasjoner har du blitt utsatt for på arbeidsplassen de siste 6 månedene?

	Aldri 1	Av og til 2	Månedlig 3	Ukentlig 4	Daglig 5
12. Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Neglisjering av dine meninger og vurderinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Blitt gitt oppgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Blitt utsatt for urimelige beskyldninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Overdreven oppfølging av ditt arbeid/innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Presset til å ikke kreve noe som du har rett på (f. eks. sykefravær, ferie eller dekking av reiseutgifter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Blitt utsatt for overdrevet arbeidspress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om mobbing på arbeidsplassen

Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. Vi vil gjerne vite hvordan dette er på din arbeidsplass. For at vi skal kunne kalle noe mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode. *Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:*

15a Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene?

1. Nei → Hvis nei, gå til **16a**
2. En sjelden gang
3. Av og til
4. Omtrent en gang i uken
5. Flere ganger pr. uke

15b Over hvor lang periode har mobbingen foregått?

1. Kun noen uker
2. 2-3 måneder
3. 4-5 måneder
4. Mellom 6 mnd. og 1 år
5. Mellom 1 og 2 år
6. Mer enn 2 år

15c Hvor mange var det som mobbet deg?

Antall menn Antall kvinner

15d Hvem mobbet deg? (Flere alternativer mulig)

1. Din nærmeste overordnede
2. Andre ledere i virksomheten
3. Arbeidskollega(er)
4. Underordnede
5. Kunder/klienter/pasienter, elever osv.
6. Andre

16a Har du tidligere (for mer enn 6 mnd. siden) blitt mobbet på arbeidsplassen?

Ja

Nei → Hvis nei, gå til **17**

16b Hvor mange år/måneder er det siden mobbingen forekom?

år måneder



16c Hvor lenge varte dette?

år måneder

17 Har andre blitt utsatt for mobbing på din arbeidsplass de siste 6 måneder?

1. Nei, ingen som jeg vet om
2. Ja, på min egen avdeling
3. Ja, men på en annen avdeling enn min egen
4. Ja, både på min egen avdeling og på andre avdelinger

18 Har du de siste 6 månedene opptrådt slik at andre kan ha følt seg mobbet på din arbeidsplass?

1. Nei, overhodet ikke
2. Ja, til en viss grad
3. Ja, i høy grad

19 Vi vet at mange barn i dag blir mobbet og plaget på skolen. Hvordan var dette da du var barn? Ble du selv utsatt for mobbing over lengre tid (minst en måned) da du gikk i grunnskolen?

1. Nei, aldri
2. Ja, jeg ble mobbet i en enkeltstående periode
3. Ja, jeg ble mobbet i flere perioder

Om nærmeste leder

20 Har du opplevd at din nærmeste overordnede i løpet av de siste 6 månedene...

	Aldri 0	Noen ganger 1	Ganske ofte 2	Svært ofte/ nesten alltid 3
1. har vært kameratslig, og oppfordret deg/dine medarbeidere til å forlenge din/deres lunsjpause	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. har oppmuntret til nytenkning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. har utsatt deg, eller dine medarbeidere, for "sinnatagg"-utbrudd, eller surmuling, og brukt mye tid på dette fremfor å gjøre egne arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. har utestengt deg, eller andre medarbeidere, fra en sosial aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. har oppfordret deg til å unne deg ekstra privilegier på bedriftens regning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. har unngått å fortelle deg hvordan du skal gjøre jobben din	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. har tatt noe som tilhører bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. har ydmyket deg, eller andre medarbeidere, hvis du/de ikke har levd opp til hans/hennes standarder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. har gitt anerkjennelse for gode prestasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. har oppfordret deg, eller dine medarbeidere til å ta ekstra kaffepauser/ røykepauser, som belønning for god arbeidsinnsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. har imitert deg eller andre medarbeidere eller laget ansiktsgrimaser, (f.eks. himlet med øynene, geipet etc.), for å vise at han/ hun ikke er fornøyd med din/vedkommendes arbeidsinnsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. har oppfordret deg, eller dine medarbeidere til å gjøre private oppgaver/ ærender i arbeidstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



20 (forts.) Har du opplevd at din nærmeste overordnede i løpet av de siste 6 månedene...



	Aldri 0	Noen ganger 1	Ganske ofte 2	Svært ofte/ nesten alltid 3
13. har styrt unna det å vise bekymring for resultater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. har tilbakeholdt informasjon som du har hatt behov for i arbeidet ditt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. har forklart bedriftens suksess med egen innsats fremfor de ansattes innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. har vært en pådriver for utvikling og forbedring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. har misbrukt store deler av arbeidstiden til å være sosial med de ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. har brukt sin posisjon i firmaet til å tilegne seg økonomiske/materielle goder på bedriftens regning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. har holdt rede på alle andres feil, og brukt mye tid på å skjule egne feil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. har unngått å ta avgjørelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. har angitt klare og tydelige målsettinger for arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. har hindret deg i å komme i gang med arbeidet ved at han/hun har vært for sosial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. har rettferdiggjort egne handlinger ved å skylde på andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. har spredt uriktig informasjon om deg, eller dine medarbeidere, for å skade din/andres stilling i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. har definert og forklart arbeidsoppgavene tydelig for deg og dine medarbeidere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. har sett på sine medarbeidere mer som konkurrenter enn som samarbeidspartnere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. har unngått å engasjere seg i arbeidet ditt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. har tatt æren for ditt, eller andres arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. har vært fleksibel og villig til å tenke nytt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. har redusert dine muligheter for å uttrykke deg på et møte ved å gi deg liten taletid, eller prioritere deg til slutt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. har brukt uhensiktsmessig mye tid/penger på planlegging av sosiale aktiviteter på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. har skjelt deg ut på telefon, slengt på røret i en samtale, eller sendt deg krasse e-poster, fordi han/hun mener at du har gjort en dårlig jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. ikke har vært tilstede når det var behov for det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om din arbeidssituasjon



21 Hvor riktig er følgende påstander for deg i din jobb?

	Fullstendig riktig		Verken riktig eller galt			Fullstendig galt	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Jeg føler meg sikker på hvor stor innflytelse jeg har	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det er klare og planlagte målsettinger for jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jeg vet at jeg disponerer tiden riktig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg vet hva som er mitt ansvarsområde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeg vet nøyaktig hva som forventes av meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Det er klare retningslinjer for hva som skal gjøres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jeg må gjøre ting jeg føler burde vært gjort annerledes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jeg får arbeidsoppgaver uten nok arbeidskraft til å gjennomføre dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jeg må omgå regler eller forskrifter for å kunne fullføre en oppgave	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jeg samarbeider med to eller flere grupper som jobber på helt forskjellige måter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



21

(forts.) Hvor riktig er følgende påstander for deg i din jobb? Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:

	Fullstendig riktig		Verken riktig eller galt			Fullstendig galt	
	1	2	3	4	5	6	7
11. Jeg mottar uforenlige ønsker og krav fra to eller flere personer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jeg utfører oppgaver som aksepteres av en person, men som ikke aksepteres av andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jeg pålegges oppgaver uten tilstrekkelig utstyr eller ressurser til å utføre dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Jeg gjør arbeidsoppgaver som er unødvendige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Jeg har nok tid til disposisjon til å gjøre det som forventes av meg i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Det virker ofte som om arbeidet mitt er for omfattende for en person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Krav til ytelse er for høye i mitt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om kontakt med andre mennesker



I dette spørsmålet finner du en rekke påstander som knytter seg til problemer folk kan oppleve å ha i kontakt med andre mennesker. Påstandene er delt i to deler: Den første delen knytter seg til ting man kan ha vanskelig for overfor andre, og den siste delen knytter seg til ting man kan gjøre eller er for mye av overfor andre. *Vurder hver påstand og kryss av for det svaralternativet som best beskriver deg som person.*

22

Vurder påstandene under om kontakt med andre mennesker:

Del 1: Ting du har vanskelig for:

	Ikke i det hele tatt	Litt	Moderat	Ganske mye	Veldig mye
	0	1	2	3	4
1. Gi direkte uttrykk for mine følelser overfor andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Holde ting hemmelig for andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La en annens behov komme foran mitt eget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vise andre mennesker at jeg er glad i dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Be en person om å slutte å plage meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tillate meg å kjenne meg sint på noen jeg liker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Delta i gruppe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Krangle med en annen person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Holde meg unna andre folks anliggender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Støtte en annen person i forhold til han/hennes mål i livet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Gi gave til en annen person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Være trygg på meg selv når jeg er sammen med andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Sette grenser overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Omgås andre mennesker på en sosial måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Være sint på andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Glede meg over et annet menneskes lykke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Forplikte meg overfor en annen person for lang tid fremover	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Ta hensyn til mitt eget beste når en annen person blir krevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Virkelig bry meg om problemer som andre mennesker har	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. La andre mennesker få vite når jeg er sint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Være bestemt når jeg trenger å være det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Stole på andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Si "Nei" til andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Være aggressiv mot andre mennesker når situasjonen krever det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Føle nærhet til andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Oppleve en følelse av at jeg elsker en annen person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Presentere meg for nye mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



22 Vurder påstandene under om kontakt med andre mennesker:

Del 2: Ting du er eller gjør for mye overfor andre:

	Ikke i det hele tatt 0	Litt 1	Moderat 2	Ganske mye 3	Veldig mye 4
28. Jeg holder folk for mye på avstand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Jeg er for mistenksom overfor andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Jeg er for redd for andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Jeg stoler for mye på andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Jeg er for åpen overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Jeg argumenterer for mye med andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Jeg føler meg for ofte flau overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Jeg lar meg for lett overtale av andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Jeg lar for ofte andres behov gå foran mine egne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Jeg prøver i for høy grad å forandre andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Jeg ønsker for mye å bli lagt merke til	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Jeg kranbler for mye med andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Jeg er overdrevent sjenerøs mot andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Jeg prøver for sterkt å kontrollere andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Jeg lar andre mennesker i for høy grad utnytte meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Jeg prøver for sterkt å tekkes andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Jeg manipulerer andre mennesker for mye for å oppnå det jeg vil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Jeg forteller for mye om personlige ting til andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Jeg er for aggressiv overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Jeg lar en annen persons elendighet for lett gå inn på meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Jeg tuller og tøyser for mye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om konflikter på arbeidsplassen

Med konflikt mener vi at man føler seg forhindret av eller frustrert over en annen person eller gruppe. Dette kan dreie seg om alt fra uenigheter om saker til sterke personlige motsetninger, eller at man synes noen opptrer slik at de ødelegger din eller andres trivsel. Vi kan skille mellom konflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak (sakskonflikt) og konflikter som går på forholdet mellom personer (personkonflikter).

23 I hvilken grad befinner du deg for tiden i følgende situasjoner: Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:

	I høy grad i konflikt 1	I noen grad i konflikt 2	I liten grad i konflikt 3	Ikke i konflikt 4
1. en sakskonflikt med din nærmeste leder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. en sakskonflikt med arbeidskolleger eller andre på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. en personkonflikt med nærmeste leder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. i en personkonflikt med arbeidskolleger eller andre på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om helse og velvære

- 24** Nedenfor er det en liste over vanlige symptomer eller helseproblemer. Vurder hvor mye hvert av de følgende symptomer har vært til plage eller ulempe for deg siste syv dager, til og med i dag.

	Ikke i det hele tatt 1	Litt 2	En god del 3	Svært mye 4
1. Plutselig skremt uten grunn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Engstelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Svimmelhet eller en fornemmelse av at du skal besvime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Nervøs eller urolig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Hjerterbank	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Skjelving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Anspent eller opphisset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Hodepine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Anfall av redsel eller oppfarehet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Rastløshet, kan ikke sitte rolig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Slapp og uten energi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Anklager deg selv for ting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Har lett for å gråte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Tap av seksuell interesse eller opplevelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Dårlig appetitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Vanskelig for å sove	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Følelse av håpløshet for fremtiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Nedfor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Følelse av ensomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Har tanker om å ta ditt eget liv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Følelse av å være fanget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Bekymre deg for mye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Føler ikke interesse for noe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Føler at alt krever stor anstrengelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Ikke noe verdt/verdiløs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



25a Hvor mange dager har du vært borte fra arbeidet siste 12 månedene pga. sykdom? antall dager

25b Kan du anslå hvor mange dager av dette fraværet som skyldes stress og belastninger i arbeidet? antall dager



Om endringer i din organisasjon

- 26** I hvor stor grad har følgende hendelser forekommet i din organisasjon i løpet av de siste 12 månedene? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din virksomhet:

	Aldri 1	I liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4
1. Nedskjæringer i antall arbeidstakere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Permitteringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Budsjettnedskjæringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Teknologiske endringer (f.eks. endringer i utstyr, verktøy eller metoder som benyttes i arbeidet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Endringer mht. hvem som utfører hvilke arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Innføring av nye systemer for lønn og belønninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Endringer i ledelsen (dvs. nye personer i viktige stillinger)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Endringer på eiersiden (dvs. nye eiere, oppkjøp av eierandeler mv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Omstrukturering (sammenslåing/oppsplitting av avdelinger og divisjoner innad i virksomheten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Sammenslåing med andre virksomheter (fusjon) eller oppsplitting i flere nye virksomheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Omlegging av overordnede mål og strategier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Lønnskutt eller lønnsstopp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Endringer i sammensetning av arbeidstokken (flere deltidsansatte, flere innleide etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om usikkerhet i jobben

- 27** I hvilken grad er du enig i følgende påstander vedrørende din jobb?

	Stemmer slett ikke				Stemmer helt
	1	2	3	4	5
1. Jeg engster meg for å måtte forlate jobben min før jeg hadde tenkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det er en sjanse for at jeg vil måtte forlate jobben min i løpet av det kommende år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jeg er redd for at jeg kommer til å miste jobben min i nærmeste framtid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg synes at mine framtidsutsikter innen organisasjonen er gode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mine muligheter for å finne nye og utviklende arbeidsoppgaver innen organisasjonen er gode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jeg tror at organisasjonen kommer til å trenge min kompetanse også i framtiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Den lønnsutvikling jeg kan se fram mot i organisasjonen er lovende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Det er sannsynlig at jeg i løpet av de neste 12 måneder vil prøve å skaffe meg en ny jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om seksuell oppmerksomhet og seksuelle tilnærmelser

Beskriv dine erfaringer fra din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (for eksempel julebord, fester, kurs osv.) de siste 6 månedene.

28a Hvor mange ganger har du i løpet av de siste 6 månedene blitt utsatt for:



	Aldri 1	En gang 2	2-5 ganger 3	6 ganger eller mer 4
1. Uønskede kommentarer angående din kropp, din klesdrakt eller din livsstil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, f.eks. vitser eller kjønnsdiskriminerende uttalelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bilder eller objekter av seksuell art som var uønsket fra din side eller opplevdes ubehagelig for deg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. At det er spredt seksuelle rykter om deg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Seksuelt ladet stirring eller andre ubehagelige blikk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Uønskede telefonoppringninger eller brev med seksuelt innhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, som f.eks. klapping, klyping, klåing eller omfavning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Uønskede seksuelle tilnærmelser som du opplevde som ubehagelig, men som ikke inneholdt løfte om belønninger eller trusler om straff eller sanksjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med løfte om belønning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med trusler om straff eller sanksjoner ved avvisning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Seksuelt overgrep, forsøk på voldtekt eller faktisk voldtekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28b Har du i løpet av de siste seks månedene blitt utsatt for seksuell trakassering ved din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, fester, kurs osv.)?

- Nei
 Ja, til en viss grad
 Ja, i høy grad

Om varsling på jobben

Varsling beskriver situasjoner der en ansatt (tidligere eller nåværende) sier fra om en uetisk, ulovlig, eller sterkt klanderverdigg handling på arbeidsplassen. Personen sier fra til en person eller instans som har mulighet til å endre på forholdet. Personen eller instansen som får beskjed kan være tilknyttet organisasjonen (f.eks. en leder, verneombud, tillitsvalgt), men kan også være en utenforstående myndighet eller påvirkningsgruppe (f.eks. politi eller andre offentlige myndigheter, media, miljøorganisasjon). Varsling gjelder handlinger som rammer andre (person, bedrift, samfunn). Det er **ikke varsling** om man sier fra om urett som angår en selv. Det er heller ikke varsling dersom det gjøres anonymt, når det er i egen vinnings hensikt, eller dersom det gjøres gjennom etablerte rutiner for avviksmeldinger.

29a Med utgangspunkt i definisjonen over, har du en eller flere ganger tatt på deg rollen som varslers?

- Nei → Takk for intervjuet!
 Ja, ved en anledning
 Ja, ved to eller flere anledninger

29b Hvor lenge er det siden varslingen fant sted? år måneder

Hvis du har tatt på deg rollen som varslers flere enn en gang ber vi deg ta utgangspunkt i det siste tilfellet når du svarer på de resterende spørsmålene om varsling.



29c Hvilke type handlinger eller klanderverdige forhold gjorde det nødvendig å varsle? *Flere kryss mulig.*

1. Brudd på sikkerhet
2. Grove økonomiske misligheter/ tyveri
3. Trakasserende atferd mot andre
4. Grov illojalitet mot organisasjonen/driften
5. Grov omsorgssvikt, vanskjøtsel eller feilbehandling
6. Annet



29d Hvem utførte den kritikkverdige handlingen? *Velg ett alternativ.*

1. En kollega
2. En underordnet
3. En overordnet
4. Flere kollegaer
5. Flere underordnede
6. Flere overordnede
7. Flere under- og overordnede

29e Ble den kritikkverdige eller ulovlige handlingen varslet innad i organisasjonen, eller til en utenforstående person/instans?

1. Kun innad
2. Kun utad
3. Først innad, så utad
4. Først utad, så innad

29f Hvordan varslet du?

1. Tok initiativ og varslet på egen hånd
2. Vi var flere som varslet sammen

29g Hva skjedde med de kritikkverdige eller ulovlige forholdene etter at de var blitt varslet? *Velg ett alternativ.*

1. Ble avsluttet umiddelbart
2. Ble midlertidig avsluttet
3. Ble redusert
4. Forble uendret
5. Økte
6. Vet ikke



29h Hva skjedde med personene som stod bak de kritikkverdige eller ulovlige forholdene? *Flere kryss mulig.*

1. Fikk irettesettelse fra organisasjonens styre/ledelse
2. Omplassert/degradert
3. Forlot organisasjonen
4. Oppsagt/avskjediget
5. Ingenting
6. Ble forfremmet
7. Vet ikke

29i Hva skjedde med deg etter at du varslet? *Flere kryss mulig.*

1. Ingenting
2. Ble belønnet
3. Ble straffet av arbeidskollegaer
4. Ble straffet av ledelse/styre

Takk for intervjuet!





Informasjon om spørreskjemaet

I dette spørreskjemaet skal du vurdere hvordan du opplever ditt arbeidsmiljø, din helse og deg selv som person.

På de neste sidene finner du en rekke spørsmål og utsagn som vi ber deg ta stilling til. Her finnes det få 'riktige' eller 'gale' svar. Det er dine observasjoner og opplevelser som er riktige. Dersom ingen av svaralternativene passer helt for deg, krysser du av for det alternativet som du synes passer best. For at resultatene fra undersøkelsen skal gi et representativt og gyldig bilde av norsk arbeidsliv er det viktig at du svarer på alle spørsmålene. Dette gjelder også for deg som er uten lønnet arbeid.

Bruk blå eller svart penn. Skriver du feil, sverter du ut svaret som ikke gjelder slik: ■

Lykke til med utfyllingen!



Om deg

1 Alder

 år

2 Kjønn

1. Mann
2. Kvinne

3 Sivilstand

1. Ugift
2. Gift
3. Samboer
4. Enke/enkemann
5. Skilt
6. Separert

⊥

Om yrke og arbeidstid

Utvalget i denne undersøkelsen er trukket fra Statistisk sentralbyrås yrkesregister, men fordi registeret kan inneholde feil ønsker vi likevel å spørre deg om yrket ditt. *Vennligst fyll inn informasjon og kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:*

4 Er du for tiden i arbeid?

1. Ja, i full stilling
2. Ja, i deltidsstilling
3. Ja, men jeg er sykemeldt
4. Ja, men jeg er i lønnet permisjon
5. Nei, men jeg er på attføring
6. Nei, jeg er uføretrygdet
7. Nei, jeg er arbeidsledig
8. Nei, jeg er pensjonert
9. Nei, jeg er under fulltidsutdanning
10. Ja, men jeg er selvstendig næringsdrivende uten ansatte

Takk for intervjuet!

⊥

5 Hvilket yrke har du?

6 Hva går arbeidet ditt i hovedsak ut på?

7 I hvilket år begynte du hos din nåværende arbeidsgiver?

 (årstall)

8 Hvor mange ansatte er det i din avdeling/enhet?

- 1-3 ansatte
4-19 ansatte
20-49 ansatte
50 eller flere ansatte

9 Hvor mange timer arbeider du vanligvis per uke?

 timer

10 Hvilken arbeidstidsordning har du?

1. Dagarbeid (mellom kl. 6 og 18)
2. Fast kveldsarbeid (mellom kl. 18 og 22)
3. Fast nattarbeid (mellom kl. 22 og 6)
4. Turnusordning
5. To-skiftsarbeid
6. Tre-skiftsarbeid, helkontinuerlig
7. Tre-skiftsarbeid, døgnkontinuerlig
8. Annen arbeidstidsordning, spesifiser: →

⊥

- 11a** Er du leder med personalansvar?
 Ja → Hvis ja, hvor mange har du personalansvar for? personer
 Nei

- 11b** Er du tillitsvalgt eller verneombud på din arbeidsplass?
 Ja
 Nei



Om trivsel og arbeidsoppgaver

- 12** Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Helt uenig 1	Uenig 2	Verken enig eller uenig 3	Enig 4	Helt enig 5
1. Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. De fleste dager trives jeg med jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg opplever virkelig glede i mitt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 13** Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri 1	Noen ganger 2	Ofte 3	Alltid 4
1. Må du arbeide svært raskt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdig med dine oppgaver?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arbeider du under tidspress?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Må du skynde deg når du arbeider?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Står du fritt i utførelsen av arbeidsoppgavene dine?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Har du innflytelse på arbeidstempoet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kan du avbryte arbeidet om du finner det nødvendig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Har du innflytelse på hvordan arbeidsoppgavene dine prioriteres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Har du stor innflytelse på hva som foregår på ditt arbeidsområde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Får du delta i beslutninger som får innvirkning på områder som berører ditt arbeid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kan du rådføre deg i tilfredsstillende grad om arbeidet ditt med din nærmeste overordnede?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Har du innflytelse på arbeidsfordelingen mellom deg og dine kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om uønskede handlinger



- 14** Hvilke uønskede handlinger eller negative situasjoner har du blitt utsatt for på arbeidsplassen de siste 6 månedene? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri 1	Av og til 2	Månedlig 3	Ukentlig 4	Daglig 5
1. Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Blitt ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Blitt satt til arbeid under ditt kompetansenivå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. At det er blitt spredt sladder eller rykter om deg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. At man har kritisert deg som person (for eksempel dine vaner eller bakgrunn), dine holdninger eller ditt privatliv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Krenkende oppførsel (som at du blir pekt på, dyttet, hindret i din ferdse, "vist fingeren" o.s.v.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Hint eller hentydninger fra andre om å slutte i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 (forts.) Hvilke uønskede handlinger eller negative situasjoner har du blitt utsatt for på arbeidsplassen de siste 6 månedene?



	Aldri 1	Av og til 2	Månedlig 3	Ukentlig 4	Daglig 5
12. Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Neglisjering av dine meninger og vurderinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Blitt gitt oppgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Blitt utsatt for urimelige beskyldninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Overdreven oppfølging av ditt arbeid/innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Presset til å ikke kreve noe som du har rett på (f. eks. sykefravær, ferie eller dekking av reiseutgifter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Blitt utsatt for overdrevet arbeidspress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om mobbing på arbeidsplassen

Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. Vi vil gjerne vite hvordan dette er på din arbeidsplass. For at vi skal kunne kalle noe mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode. *Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:*

15a Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene?

- 1. Nei → Hvis nei, gå til **16a**
- 2. En sjelden gang
- 3. Av og til
- 4. Omtrent en gang i uken
- 5. Flere ganger pr. uke



15b Over hvor lang periode har mobbingen foregått?

- 1. Kun noen uker
- 2. 2-3 måneder
- 3. 4-5 måneder
- 4. Mellom 6 mnd. og 1 år
- 5. Mellom 1 og 2 år
- 6. Mer enn 2 år

15c Hvor mange var det som mobbet deg? Antall menn Antall kvinner

15d Hvem mobbet deg? (Flere alternativer mulig)

- 1. Din nærmeste overordnede
- 2. Andre ledere i virksomheten
- 3. Arbeidskollega(er)
- 4. Underordnede
- 5. Kunder/klienter/pasienter, elever osv.
- 6. Andre



16a Har du tidligere (for mer enn 6 mnd. siden) blitt mobbet på arbeidsplassen?

Ja

Nei → Hvis nei, gå til **17**

16b Hvor mange år/måneder er det siden mobbingen forekom?

år måneder



16c Hvor lenge varte dette?

år måneder

17 Har andre blitt utsatt for mobbing på din arbeidsplass de siste 6 måneder?

1. Nei, ingen som jeg vet om
2. Ja, på min egen avdeling
3. Ja, men på en annen avdeling enn min egen
4. Ja, både på min egen avdeling og på andre avdelinger

18 Har du de siste 6 månedene opptrådt slik at andre kan ha følt seg mobbet på din arbeidsplass?

1. Nei, overhodet ikke
2. Ja, til en viss grad
3. Ja, i høy grad

19 Vi vet at mange barn i dag blir mobbet og plaget på skolen. Hvordan var dette da du var barn? Ble du selv utsatt for mobbing over lengre tid (minst en måned) da du gikk i grunnskolen?

1. Nei, aldri
2. Ja, jeg ble mobbet i en enkeltstående periode
3. Ja, jeg ble mobbet i flere perioder

Om nærmeste leder

20 Har du opplevd at din nærmeste overordnede i løpet av de siste 6 månedene...

	Aldri 0	Noen ganger 1	Ganske ofte 2	Svært ofte/ nesten alltid 3
1. har vært kameratslig, og oppfordret deg/dine medarbeidere til å forlenge din/deres lunsjpause	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. har oppmuntret til nytenkning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. har utsatt deg, eller dine medarbeidere, for "sinnatagg"-utbrudd, eller surmuling, og brukt mye tid på dette fremfor å gjøre egne arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. har utestengt deg, eller andre medarbeidere, fra en sosial aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. har oppfordret deg til å unne deg ekstra privilegier på bedriftens regning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. har unngått å fortelle deg hvordan du skal gjøre jobben din	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. har tatt noe som tilhører bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. har ydmyket deg, eller andre medarbeidere, hvis du/de ikke har levd opp til hans/hennes standarder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. har gitt anerkjennelse for gode prestasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. har oppfordret deg, eller dine medarbeidere til å ta ekstra kaffepauser/ røykepauser, som belønning for god arbeidsinnsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. har imitert deg eller andre medarbeidere eller laget ansiktsgrimaser, (f.eks. himlet med øynene, geipet etc.), for å vise at han/ hun ikke er fornøyd med din/vedkommendes arbeidsinnsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. har oppfordret deg, eller dine medarbeidere til å gjøre private oppgaver/ ærender i arbeidstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Aldri 0	Noen ganger 1	Ganske ofte 2	Svært ofte/ nesten alltid 3
13. har styrt unna det å vise bekymring for resultater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. har tilbakeholdt informasjon som du har hatt behov for i arbeidet ditt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. har forklart bedriftens suksess med egen innsats fremfor de ansattes innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. har vært en pådriver for utvikling og forbedring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. har misbrukt store deler av arbeidstiden til å være sosial med de ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. har brukt sin posisjon i firmaet til å tilegne seg økonomiske/materielle goder på bedriftens regning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. har holdt rede på alle andres feil, og brukt mye tid på å skjule egne feil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. har unngått å ta avgjørelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. har angitt klare og tydelige målsettinger for arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. har hindret deg i å komme i gang med arbeidet ved at han/hun har vært for sosial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. har rettferdiggjort egne handlinger ved å skyldte på andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. har spredd uriktig informasjon om deg, eller dine medarbeidere, for å skade din/andres stilling i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. har definert og forklart arbeidsoppgavene tydelig for deg og dine medarbeidere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. har sett på sine medarbeidere mer som konkurrenter enn som samarbeidspartnere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. har unngått å engasjere seg i arbeidet ditt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. har tatt æren for ditt, eller andres arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. har vært fleksibel og villig til å tenke nytt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. har redusert dine muligheter for å uttrykke deg på et møte ved å gi deg liten taletid, eller prioritere deg til slutt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. har brukt uhensiktsmessig mye tid/penger på planlegging av sosiale aktiviteter på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. har skjelt deg ut på telefon, slengt på røret i en samtale, eller sendt deg krasse e-poster, fordi han/hun mener at du har gjort en dårlig jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. ikke har vært tilstede når det var behov for det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om din arbeidssituasjon

Hvor riktig er følgende påstander for deg i din jobb?

	Fullstendig riktig		Verken riktig eller galt			Fullstendig galt	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Jeg føler meg sikker på hvor stor innflytelse jeg har	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det er klare og planlagte målsettinger for jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jeg vet at jeg disponerer tiden riktig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg vet hva som er mitt ansvarsområde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeg vet nøyaktig hva som forventes av meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Det er klare retningslinjer for hva som skal gjøres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jeg må gjøre ting jeg føler burde vært gjort annerledes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jeg får arbeidsoppgaver uten nok arbeidskraft til å gjennomføre dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jeg må omgå regler eller forskrifter for å kunne fullføre en oppgave	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jeg samarbeider med to eller flere grupper som jobber på helt forskjellige måter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21

(forts.) Hvor riktig er følgende påstander for deg i din jobb? Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:

	Fullstendig riktig		Verken riktig eller galt			Fullstendig galt	
	1	2	3	4	5	6	7
11. Jeg mottar uforenlige ønsker og krav fra to eller flere personer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jeg utfører oppgaver som aksepteres av en person, men som ikke aksepteres av andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jeg pålegges oppgaver uten tilstrekkelig utstyr eller ressurser til å utføre dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Jeg gjør arbeidsoppgaver som er unødvendige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Jeg har nok tid til disposisjon til å gjøre det som forventes av meg i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Det virker ofte som om arbeidet mitt er for omfattende for en person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Krav til ytelse er for høye i mitt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om kontakt med andre mennesker

L

I dette spørsmålet finner du en rekke påstander som knytter seg til problemer folk kan oppleve å ha i kontakt med andre mennesker. Påstandene er delt i to deler: Den første delen knytter seg til ting man kan ha vanskelig for overfor andre, og den siste delen knytter seg til ting man kan gjøre eller er for mye av overfor andre. Vurder hver påstand og kryss av for det svaralternativet som best beskriver deg som person.

22

Vurder påstandene under om kontakt med andre mennesker:

Del 1: Ting du har vanskelig for:

	Ikke i det hele tatt	Litt	Moderat	Ganske mye	Veldig mye
	0	1	2	3	4
1. Gi direkte uttrykk for mine følelser overfor andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Holde ting hemmelig for andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La en annens behov komme foran mitt eget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vise andre mennesker at jeg er glad i dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Be en person om å slutte å plage meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tillate meg å kjenne meg sint på noen jeg liker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Delta i gruppe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Krangle med en annen person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Holde meg unna andre folks anliggender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Støtte en annen person i forhold til han/hennes mål i livet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Gi gave til en annen person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Være trygg på meg selv når jeg er sammen med andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Sette grenser overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Omgås andre mennesker på en selskapeleg måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Være sint på andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Glede meg over et annet menneskes lykke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Forplikte meg overfor en annen person for lang tid fremover	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Ta hensyn til mitt eget beste når en annen person blir krevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Virkelig bry meg om problemer som andre mennesker har	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. La andre mennesker få vite når jeg er sint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Være bestemt når jeg trenger å være det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Stole på andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Si "Nei" til andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Være aggressiv mot andre mennesker når situasjonen krever det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Føle nærhet til andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Oppleve en følelse av at jeg elsker en annen person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Presentere meg for nye mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L

22 Vurder påstandene under om kontakt med andre mennesker:

Del 2: Ting du er eller gjør for mye overfor andre:

	Ikke i det hele tatt 0	Litt 1	Moderat 2	Ganske mye 3	Veldig mye 4
28. Jeg holder folk for mye på avstand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Jeg er for mistenksom overfor andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Jeg er for redd for andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Jeg stoler for mye på andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Jeg er for åpen overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Jeg argumenterer for mye med andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Jeg føler meg for ofte flau overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Jeg lar meg for lett overtale av andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Jeg lar for ofte andres behov gå foran mine egne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Jeg prøver i for høy grad å forandre andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Jeg ønsker for mye å bli lagt merke til	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Jeg krangler for mye med andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Jeg er overdrevent sjenerøs mot andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Jeg prøver for sterkt å kontrollere andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Jeg lar andre mennesker i for høy grad utnytte meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Jeg prøver for sterkt å tekkes andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Jeg manipulerer andre mennesker for mye for å oppnå det jeg vil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Jeg forteller for mye om personlige ting til andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Jeg er for aggressiv overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Jeg lar en annen persons elendighet for lett gå inn på meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Jeg tuller og tøyser for mye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om konflikter på arbeidsplassen

Med konflikt mener vi at man føler seg forhindret av eller frustrert over en annen person eller gruppe. Dette kan dreie seg om alt fra uenigheter om saker til sterke personlige motsetninger, eller at man synes noen opptrer slik at de ødelegger din eller andres trivsel. Vi kan skille mellom konflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak (sakskonflikt) og konflikter som går på forholdet mellom personer (personkonflikter).

23 I hvilken grad befinner du deg for tiden i følgende situasjoner: Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:

	I høy grad i konflikt 1	I noen grad i konflikt 2	I liten grad i konflikt 3	Ikke i konflikt 4
1. en sakskonflikt med din nærmeste leder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. en sakskonflikt med arbeidskolleger eller andre på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. en personkonflikt med nærmeste leder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. i en personkonflikt med arbeidskolleger eller andre på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om helse og velvære

24 Nedenfor er det en liste over vanlige symptomer eller helseproblemer. Vurder hvor mye hvert av de følgende symptomer har vært til plage eller ulempe for deg siste syv dager, til og med i dag.

	Ikke i det hele tatt 1	Litt 2	En god del 3	Svært mye 4
1. Plutselig skremt uten grunn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Engstelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Svimmelhet eller en fornemmelse av at du skal besvime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Nervøs eller urolig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Hjerterbank	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Skjelving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Anspent eller opphisset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Hodepine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Anfall av redsel eller oppfarehet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Rastløshet, kan ikke sitte rolig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Slapp og uten energi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Anklager deg selv for ting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Har lett for å gråte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Tap av seksuell interesse eller opplevelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Dårlig appetitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Vanskelig for å sove	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Følelse av håpløshet for fremtiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Nedfor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Følelse av ensomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Har tanker om å ta ditt eget liv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Følelse av å være fanget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Bekymre deg for mye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Føler ikke interesse for noe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Føler at alt krever stor anstrengelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Ikke noe verdt/verdiløs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



25a Hvor mange dager har du vært borte fra arbeidet siste 12 månedene pga. sykdom?

 antall dager

25b Kan du anslå hvor mange dager av dette fraværet som skyldes stress og belastninger i arbeidet?

 antall dager


Om endringer i din organisasjon

26

I hvor stor grad har følgende hendelser forekommet i din organisasjon i løpet av de siste 12 månedene? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din virksomhet:

⌊

	Aldri 1	I liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4
1. Nedskjæringer i antall arbeidstakere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Permitteringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Budsjettnedskjæringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Teknologiske endringer (f.eks. endringer i utstyr, verktøy eller metoder som benyttes i arbeidet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Endringer mht. hvem som utfører hvilke arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Innføring av nye systemer for lønn og belønninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Endringer i ledelsen (dvs. nye personer i viktige stillinger)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Endringer på eiersiden (dvs. nye eiere, oppkjøp av eierandeler mv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Omstrukturering (sammenslåing/oppsplitting av avdelinger og divisjoner innad i virksomheten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Sammenslåing med andre virksomheter (fusjon) eller oppsplitting i flere nye virksomheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Omlegging av overordnede mål og strategier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Lønnskutt eller lønnsstopp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Endringer i sammensetning av arbeidstokken (flere deltidsansatte, flere innleide etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om usikkerhet i jobben

⌊

27

I hvilken grad er du enig i følgende påstander vedrørende din jobb?

	Stemmer slett ikke				Stemmer helt
	1	2	3	4	5
1. Jeg engster meg for å måtte forlate jobben min før jeg hadde tenkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det er en sjanse for at jeg vil måtte forlate jobben min i løpet av det kommende år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jeg er redd for at jeg kommer til å miste jobben min i nærmeste framtid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeg synes at mine framtidsutsikter innen organisasjonen er gode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mine muligheter for å finne nye og utviklende arbeidsoppgaver innen organisasjonen er gode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jeg tror at organisasjonen kommer til å trenge min kompetanse også i fremtiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Den lønnsutvikling jeg kan se fram mot i organisasjonen er lovende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Det er sannsynlig at jeg i løpet av de neste 12 måneder vil prøve å skaffe meg en ny jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⌊

Om seksuell oppmerksomhet og seksuelle tilnærmelser

Beskriv dine erfaringer fra din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (for eksempel julebord, fester, kurs osv.) de siste 6 månedene.

28a Hvor mange ganger har du i løpet av de siste 6 månedene blitt utsatt for:



	Aldri 1	En gang 2	2-5 ganger 3	6 ganger eller mer 4
1. Uønskede kommentarer angående din kropp, din klesdrakt eller din livsstil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, f.eks. vitser eller kjønnsdiskriminerende uttalelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bilder eller objekter av seksuell art som var uønsket fra din side eller opplevdes ubehagelig for deg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. At det er spredt seksuelle rykter om deg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Seksuelt ladet stirring eller andre ubehagelige blikk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Uønskede telefonoppringninger eller brev med seksuelt innhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, som f.eks. klapping, klyping, klåing eller omfavning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Uønskede seksuelle tilnærmelser som du opplevde som ubehagelig, men som ikke inneholdt løfte om belønninger eller trusler om straff eller sanksjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med løfte om belønning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med trusler om straff eller sanksjoner ved avvisning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Seksuelt overgrep, forsøk på voldtekt eller faktisk voldtekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28b Har du i løpet av de siste seks månedene blitt utsatt for seksuell trakassering ved din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, fester, kurs osv.)?

- Nei
 Ja, til en viss grad
 Ja, i høy grad

Om varsling på jobben

Varsling beskriver situasjoner der en ansatt (tidligere eller nåværende) sier fra om en uetisk, ulovlig, eller sterkt klanderverdigg handling på arbeidsplassen. Personen sier fra til en person eller instans som har mulighet til å endre på forholdet. Personen eller instansen som får beskjed kan være tilknyttet organisasjonen (f.eks. en leder, verneombud, tillitsvalgt), men kan også være en utenforstående myndighet eller påvirkningsgruppe (f.eks. politi eller andre offentlige myndigheter, media, miljøorganisasjon). Varsling gjelder handlinger som rammer andre (person, bedrift, samfunn). Det er **ikke varsling** om man sier fra om urett som angår en selv. Det er heller ikke varsling dersom det gjøres anonymt, når det er i egen vinnings hensikt, eller dersom det gjøres gjennom etablerte rutiner for avviksmeldinger.

29a Med utgangspunkt i definisjonen over, har du en eller flere ganger tatt på deg rollen som varsler?

- Nei → Takk for intervjuet!
 Ja, ved en anledning
 Ja, ved to eller flere anledninger

29b Hvor lenge er det siden varslingen fant sted? år måneder

Hvis du har tatt på deg rollen som varsler flere enn en gang ber vi deg ta utgangspunkt i det siste tilfellet når du svarer på de resterende spørsmålene om varsling.



29c Hvilke type handlinger eller klanderverdige forhold gjorde det nødvendig å varsle? *Flere kryss mulig.*

1. Brudd på sikkerhet
2. Grove økonomiske misligheter/ tyveri
3. Trakasserende atferd mot andre
4. Grov illojalitet mot organisasjonen/driften
5. Grov omsorgssvikt, vanskjøtsel eller feilbehandling
6. Annet



29d Hvem utførte den kritikkverdige handlingen? *Velg ett alternativ.*

1. En kollega
2. En underordnet
3. En overordnet
4. Flere kollegaer
5. Flere underordnede
6. Flere overordnede
7. Flere under- og overordnede

29e Ble den kritikkverdige eller ulovlige handlingen varslet innad i organisasjonen, eller til en utenforstående person/instans?

1. Kun innad
2. Kun utad
3. Først innad, så utad
4. Først utad, så innad

29f Hvordan varslet du?

1. Tok initiativ og varslet på egen hånd
2. Vi var flere som varslet sammen

29g Hva skjedde med de kritikkverdige eller ulovlige forholdene etter at de var blitt varslet? *Velg ett alternativ.*

1. Ble avsluttet umiddelbart
2. Ble midlertidig avsluttet
3. Ble redusert
4. Forble uendret
5. Økte
6. Vet ikke



29h Hva skjedde med personene som stod bak de kritikkverdige eller ulovlige forholdene? *Flere kryss mulig.*

1. Fikk irrettesettelse fra organisasjonens styre/ledelse
2. Omplassert/degradert
3. Forlot organisasjonen
4. Oppsagt/avskjediget
5. Ingenting
6. Ble forfremmet
7. Vet ikke

29i Hva skjedde med deg etter at du varslet? *Flere kryss mulig.*

1. Ingenting
2. Ble belønnet
3. Ble straffet av arbeidskollegaer
4. Ble straffet av ledelse/styre

Takk for intervjuet!





Oslo, mars 2005

Saksbehandlere: Maria Høstmark

Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøkelse om arbeidsmiljø

Statistisk sentralbyrå gjennomfører i vår en undersøkelse om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Formålet med undersøkelsen er å belyse hvordan norske arbeidstakere opplever sitt arbeid, sitt sosiale arbeidsmiljø og samspeilet med kolleger og ledere. Hensikten er blant annet å få bedre forståelse for hvordan arbeidsmiljøet påvirker ens helse og trivsel og en selv som person. Forhold som kartlegges er trivsel, ledelse og konflikter. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag fra Universitetet i Bergen. Vi tar sikte på å følge opp med nye intervjuer i 2007 og 2009.

Du er en av 4500 som er trukket ut fra Statistisk sentralbyrås sysselsettingsregister. **Alle som deltar i årets undersøkelse blir med i trekkingen av ett gavekort til en verdi av 10 000 kroner og ti gavekort til en verdi av 1000 kroner.** Det er frivillig å delta, men for at vi skal få så gode resultater som mulig, er det viktig at alle som er trukket ut blir med. **Vi kan ikke erstatte deg med en annen.** Du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen og kreve opplysningene slettet.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt. Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler og Statistisk sentralbyrå er underlagt kontroll både fra Datatilsynet og vårt eget personvernombud. Undersøkelsen er godkjent av Regional Etisk Komité. Det vil aldri bli kjent utenfor Statistisk sentralbyrå hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen. For å få bedre utbytte av informasjonen vi samler inn, vil vi hente inn opplysninger fra Statistisk sentralbyrås utdanningsregister og sysselsettingsregister. Innen utgangen av desember 2006 vil vi fjerne alle navn og adresser fra datamaterialet. Fødselsnummeret vil samtidig bli erstattet med et kodenummer som gjør det mulig i ettertid å se svarene i sammenheng med opplysninger i registrene. Fordi vi ønsker å gjennomføre undersøkelsen igjen i 2007 og 2009, oppbevarer vi fødselsnummeret ditt, men da helt atskilt fra svarene du har gitt. Innen utgangen av 2010 vil vi anonymisere datamaterialet slik at identifisering av den enkelte ikke er mulig. Oppdragsgiver vil kun få tilgang til anonymiserte data.

Vi ber deg vennligst svare på spørsmålene i spørreskjemaet og returnere det til Statistisk sentralbyrå i den vedlagt frankerte svarconvolutten så snart som mulig. Har du spørsmål om undersøkelsen kan du gjerne ringe oss **gratis på telefonnummer 800 83 028**, eller sende en e-post til mai@ssb.no. Du kan også kontakte førsteamanuensis Stig Berge Matthiesen ved Universitetet i Bergen på telefonnummer 55 58 90 76. Spørsmål vedrørende personvern kan rettes til Statistisk sentralbyrås personvernombud, tel 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

På forhånd takk!
Med vennlig hilsen
Statistisk sentralbyrå

Universitetet i Bergen

Øystein Olsen
adm.direktør

Ståle Einarsen
Professor



Oslo, mars 2005

Saksbehandlere: Maria Høstmark

Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøking om arbeidsmiljø

Statistisk sentralbyrå gjennomfører i vår ei undersøking om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplassar. Formålet med undersøkinga er å sjå nærare på korleis norske arbeidstakarar opplever sitt arbeid, sitt sosiale arbeidsmiljø og samspillet med kollegar og leiarar. Formålet er mellom anna å få betre forståing for korleis arbeidsmiljøet påvirker eins helse og trivsel og ein sjølv som person. Forhold som kartleggast er trivsel, leiging og konflikhtar. Undersøkinga vert gjennomført på oppdrag frå Universitetet i Bergen. Vi tar sikte på å følgje opp med nye intervju i 2007 og 2009.

Du er ein av 4500 som er trekt ut frå sysselsetjingsregisteret i Statistisk sentralbyrå. **Alle som er med i undersøkinga i år blir med i trekkinga av eit gåvekort til ein verdi av 10 000 kroner og ti gåvekort til ein verdi av 1 000 kroner.** Det er frivillig å vere med, men for at vi skal få så gode resultat som råd er, er det viktig at alle som er trekte ut blir med. **Vi kan ikkje erstatte deg med ein annan.** Du kan når som helst trekkje deg frå undersøkinga og krevje opplysningane sletta.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt. Undersøkinga blir gjennomført etter lovpålagde reglar og Statistisk sentralbyrå er underordna kontroll både frå Datatilsynet og vårt eige personvernombod. Undersøkinga er godkjent av Regional Etisk Komité. Det vil aldri bli kjent utanfor Statistisk sentralbyrå kva enkeltpersonar har svart på undersøkinga. For å få betre utbytte av informasjonen vi samlar inn, vil vi hente inn opplysningar frå utdannings- og sysselsetjingsregisteret i Statistisk sentralbyrå. Innan utgangen av desember 2006 vil vi fjerne alle namn og adresser frå datamaterialet. Fødselsnummeret vil samtidig bli erstatta med eit kodennummer som gjør det mogleg i ettertid å sjå svara i samanheng med opplysningar i registra. Fordi vi ønskjer å gjennomføre undersøkinga igjen i 2007 og 2009, oppbevarer vi fødselsnummeret ditt, men då heilt avskilt frå svara du har gitt. Innan utgangen av 2010 vil vi anonymisere datamaterialet slik at identifisering av den enkelte ikkje er mogleg. Oppdragsgivar vil berre få tilgang til anonymiserte data.

Vi ber deg vere vennleg å svare på spørsmåla i spørjeskjemaet og returnere det til Statistisk sentralbyrå i den frankerte svarkonvolutt som ligg ved så snart som mogleg. Har du spørsmål om undersøkinga kan du gjerne ringe oss **gratis på telefonnummer 800 83 028**, eller sende ein e-post til mai@ssb.no. Du kan og kontakte førsteamanuensis Stig Berge Matthiesen ved Universitetet i Bergen på telefonnummer 55 58 90 76. Spørsmål som gjeld personvern kan rettast til personvernombodet i Statistisk sentralbyrå, tlf. 21 09 00 00 eller e-post: personvernombud@ssb.no.

På førehand takk!

Vennleg helsing

Statistisk sentralbyrå

Universitetet i Bergen

Øystein Olsen
adm.direktør

Ståle Einarsen
Professor



Oslo, 13. mai 2005

Saksbehandler: Maria Høstmark

Seksjon for intervjuundersøkelser

N

Har du sendt inn spørreskjemaet?

For en tid tilbake fikk du tilsendt et spørreskjema i forbindelse med en undersøkelse om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Da vi ikke kan se å ha mottatt noe skjema fra deg, tillater vi oss å minne om undersøkelsen. Det er frivillig å delta, men resultatet av undersøkelsen avhenger av at så mange som mulig av de som ble trukket ut deltar.

Utvalget i denne undersøkelsen er trukket fra Statistisk sentralbyrås sysselsettingsregister. Registeret kan inneholde feil. Dersom du for tiden ikke er ansatt ber vi deg om å fylle ut de første fire spørsmålene i skjemaet og returnere det på vanlig måte.

Har du allerede sendt inn skjemaet, ber vi deg se bort fra denne henvendelsen og takker for et verdifullt bidrag til undersøkelsen.

Dersom du ennå ikke har svart, vil vi være veldig takknemlige om du kunne fylle ut skjemaet og returnere det til oss i den frankerte svarkonvoluttet så snart som mulig.

Alle som besvarer og returnerer spørreskjemaet er med i trekkingen av et gavekort på kr 10 000,- og ti gavekort til en verdi av kr 1 000,-.

Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler, og SSB er underlagt kontroll både fra Datatilsynet og vårt eget personvernombud. Det vil aldri bli kjent utenfor Statistisk sentralbyrå hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.

Har du spørsmål om selve undersøkelsen kan du gjerne ringe oss gratis på telefonnummer **800 83 028**, eller sende en e-post til mai@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidligere brev.

Generelle spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud, telefonnummer 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Vi ser fram til å motta ditt skjema!

Med vennlig hilsen

Ole Sandvik
seksjonssjef



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway



Oslo, 13. mai 2005
Sakshandsamar: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkelser

N

Har du sendt inn spørjeskjemaet?

For ei tid sidan fekk du tilsendt eit spørjeskjema i samband med ei undersøking om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplassar. Då vi ikkje kan sjå at vi har motteke skjema frå deg, tillet vi oss å minne om undersøkinga. Det er frivillig å delta, men resultatet av undersøkinga avhenger av at så mange som mogleg av dei som vart trekt ut deltek.

Utvalet i denne undersøkinga er trekt ut frå sysselsettingsregister i Statistisk sentralbyrå. Registeret kan innehalde feil. Dersom du for tida ikkje er tilsatt ber vi deg om å fylle ut dei første fire spørsmåla i skjemaet og returnere det på vanleg måte.

Har du allereie sendt inn skjemaet, ber vi deg om å sjå vekk frå dette brevet og takker for eit verdifullt bidrag til undersøkinga.

Dersom du ennå ikkje har svart, vil vi vere svært takksame om du kunne fylle ut skjemaet og returnere det til oss i den frankerte svarkonvolutt snarast.

Alle som svarer på og returnerer spørreskjemaet er med i trekkinga av eit gåvekort på kr 10 000,- og ti gåvekort til ein verdi av kr 1 000,-.

Undersøkinga vert gjennomført etter lovpålagde reglar, og SSB er underlagt kontroll både frå Datatilsynet og vårt eige personvernombod. Det vil aldri verte kjent utanfor Statistisk sentralbyrå kva enkeltpersonar har svart på undersøkinga. Vi viser også til informasjon i tidlegare brev. Ta kontakt dersom du ønskjer spørjeskjema på nynorsk.

Har du spørsmål om sjølve undersøkinga kan du ringje oss gratis på telefonnummer **800 83 028**, eller sende ein e-post til mai@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidlegare brev.

Generelle spørsmål om personvern i SSB kan rettast til SSB sitt personvernombod, telefonnummer 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Vi ser fram til å motta skjemaet ditt!

Med venleg helsing

Ole Sandvik
seksjonssjef

Oslo, 24.06.2005
Saksbehandler: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkelser

Takk for hjelpen!

B

Vi ønsker å takke alle som har sendt inn svar på skjemaet til undersøkelse om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Til nå har vi fått inn mange svar.

Dersom du ennå ikke har rukket å fylle ut skjemaet, vil vi sette stor pris på om du tok deg tid til det i nærmeste fremtid. Det er selvfølgelig frivillig å delta, men det er svært viktig at så mange som mulig deltar. Da blir resultatene bedre og mer pålitelige.

Alle som besvarer og returnerer spørreskjemaet er med i trekkingen av et gavekort på kr 10 000,- og ti gavekort til en verdi av kr 1 000,-.

Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler, og SSB er underlagt kontroll både fra Datatilsynet og vårt eget personvernombud. Det vil aldri bli kjent utenfor Statistisk sentralbyrå hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.

Har du spørsmål om selve undersøkelsen kan du gjerne ringe oss gratis på telefonnummer **800 83 028**, eller sende en e-post til mai@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidligere brev.

Generelle spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud, telefonnummer 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Vi ser fram til å motta ditt skjema!

Med vennlig hilsen,



Ole Sandvik
seksjonssjef

Oslo, 03.05.2005
Sakshandsamar: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkingar

Takk for hjelpa!

NN

Vi ønskjer å takke alle som alt har sendt inn svar på skjemaet til undersøkinga om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplassar. Til no har vi fått inn mange svar.

Dersom du enno ikkje har rukke å fylle ut skjemaet, vil vi setje stor pris på om du tek deg tid til det i næraste framtid. Det er sjølvsagt frivillig delta, men det er svært viktig at så mange som råd deltek. Då vert resultatane betre og meir pålitelege.

Alle som svarer på og returnerer spørreskjemaet er med i trekkinga av eit gåvekort på kr 10 000,- og ti gåvekort til ein verdi av kr 1 000,-.

Undersøkinga vert gjennomført etter lovpålagde reglar, og SSB er underlagt kontroll både frå Datatilsynet og vårt eige personvernombod. Det vil aldri verte kjent utanfor Statistisk sentralbyrå kva enkeltpersonar har svart på undersøkinga. Vi viser også til informasjon i tidlegare brev. Ta kontakt dersom du ønskjer spørjeskjema på nynorsk.

Har du spørsmål om sjølve undersøkinga kan du ringje oss gratis på telefonnummer **800 83 028**, eller sende ein e-post til mai@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidlegare brev.

Generelle spørsmål om personvern i SSB kan rettast til SSB sitt personvernombod, telefonnummer 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Vi ser fram til å motta skjemaet ditt!

Med venleg helsing,



Ole Sandvik
seksjonssjef

Oslo, 04.07.2005
Saksbehandler: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøkelsen om arbeidsmiljø - er ikke avsluttet!

Vi har tidligere sendt deg et brev om at du var trukket ut til en undersøkelse om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Nå vil vi bare gjøre oppmerksom på at undersøkelsen fortsatt pågår, og at vi har **endret spørreskjemaet slik at det skal være mulig å besvare for alle**. Også dere som av ulike grunner for tiden ikke er ansatt eller er ansatt i en bedrift med få ansatte. Informasjon fra dere er verdifull for undersøkelsen.

Det er selvfølgelig frivillig å delta, men det er svært viktig at så mange som mulig deltar. Da blir resultatene bedre og mer pålitelige. Dette er den siste henvendelsen i denne runden.

Alle som besvarer og returnerer spørreskjemaet er med i trekkingen av et gavekort på kr 10 000,- og ti gavekort til en verdi av kr 1 000,-.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt. Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler og SSB har utnevnt eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Det vil aldri bli kjent utenfor Statistisk sentralbyrå hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.

Har du spørsmål om selve undersøkelsen kan du gjerne ringe oss gratis på telefonnummer **800 83 028**, eller sende en e-post til mai@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidligere brev.

Generelle spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud, telefonnummer 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Vi ser fram til å motta ditt skjema!

Med vennlig hilsen,



Ole Sandvik
seksjonssjef

De sist utgitte publikasjonene i serien Notater

- 2006/13 M. Hansen-Møllerud, A. Kalvøy, G. M. Pilskog og A-H. Sølverud: Informasjonssamfunnet 2005. 49s.
- 2006/14 K.A. Kjesbu: Dokumentasjon av tidsseriebase for FoU-data. 47s.
- 2006/15 B.O. Lagerstrøm og M. Høstmark: Kultur- og mediebruksundersøkelsen 2004. Dokumentasjonsrapport. 55s.
- 2006/16 H. Skullerud: Metanutslipp fra norske avfallsfyllinger. Reviderte beregninger av deponert avfall 1945 - 2004*. 15s.
- 2006/17 S.K. Boateng og S. Ferstad: Dokumentasjonsnotat for FylkesKOSTRA videregående opplæring. Publisering av 2004-tallene. 312.s
- 2006/18 K.I. Bøe, S. Lien og Ø. Sivertstøl: Fd-Trygd. Dokumentasjonsrapport. Demografi revidert. 1992-2003. 130s.
- 2006/19 A. Holmøy og B.O. Lagerstrøm: Interkommunalt legevaktsamarbeid - en forundersøkelse. 19s.
- 2006/20 H. Tønseth: Årsrapport for kontaktutvalget for helse- og sosialstatistikk. 19s.
- 2006/21 D. Gronna og S. Todsén: Nasjonalregnskap: Beregning av olje- og gassnæringene. 31s.
- 2006/22 D. Gronna, S. Todsén og K. Erlandsen Kolshus: Beregning av olje- og gassnæringene i KNR. 24s.
- 2006/23 T. Tveikrem Sæter og I. T. Holmen: Prisindeks for bilutleie. 31s.
- 2006/24 Ø. Linnestad og G.M. Molseth: Forprosjekt "Godstransport på kysten". 66s.
- 2006/25 K. Loe Hansen: Indikatorer på kjemikalieområdet- Risiko for skade på helse og miljø grunnet bruk av kjemiske stoffer. 46s.
- 2006/26 A. Akselsen, S. Lien og Ø. Sivertstøl: FD-Trygd. Variabelliste. 58s.
- 2006/27 J. Heldal og A. Rusti: Om samordning av utvalg ved bruk av PRN-tall. 29s.
- 2006/28 C. Nordseth og Ø. Sivertstøl: FD - Trygd. Dokumentasjonsrapport. Fødsels- og sykepengene, 1992-2003. 134s.
- 2006/29 A. Linderud: Verdipapirstatistikk. Dokumentasjonsnotat. 54s.
- 2006/30 V.V. Holst Bloch, H. Høye, M. Steinnes og J.K. Undelstveit: Kartbasert rapportering i KOSTRA - en mulighetsstudie. 50s.
- 2006/31 E. Høydal: Monitor for sekundærflytting. En deskriptiv analyse av sekundærflyttinger blant flyktninger bosatt i Norge i 1995-2004. 67s.
- 2006/32 E.Cometa Rauan: Undersøking om foreldrebetaling i barnehagar, januar 2006. 46s.
- 2006/33 T. Skarðhamar: Kriminalitet gjennom ungdomstiden blant nordmenn og ikke-vestilige innvandrere. En analyse av fødselskullet 1977. 36s.
- 2006/34 N. Hagesæther og L-C. Zhang: Om arbeidsledighet i AKU og Arena. 19s.
- 2006/35 T. Hægeland, Lars J. Kirkebøen og Oddbjørn Raaum: Skolerresultater 2005. En kartlegging av karakterer fra grunnskoler og videregående skoler i Norge. 83s.
- 2006/36 S. Skaare: Undersøkelse om «Utbrentet i enkelte yrker» 2005. Dokumentasjonsrapport. 68s.
- 2006/37 O.F. Vaage: Barn og unges idrettsdeltakelse og foreldres inntekt. Analyse med data fra Levekårsundersøkelsen 2004. 31s.
- 2006/38 A.Vedø og L. Solheim: En praktisk innføring i utvalgsplanlegging. 40s.
- 2006/39 H.C. Hougen: Samordnet levekårsundersøkelse 2005 - tverrsnittsundersøkelsen. Dokumentasjonsrapport. 156s.