



Maria Høstmark og Bengt Oscar Lagerstrøm

**Undersøkelse om arbeidsmiljø
2007: destruktiv atferd i
arbeidslivet**

Dokumentasjonsrapport

Notater

Forord

Denne dokumentasjonsrapporten gir en oversikt over gjennomføringen av den andre runden av undersøkelsen om Arbeidsmiljø: om destruktiv atferd i arbeidslivet. Undersøkelsen ble gjennomført for første gang i 2005. Bergen Bullying Research Group ved Ståle Einarsen står bak undersøkelsen.

Ved Seksjon for intervjuundersøkelser i Statistisk sentralbyrå har Maria Høstmark hatt ansvaret for gjennomføringen av undersøkelsen, Jan Haslund har tilrettelagt utvalget og Mem Thi Van har vært ansvarlig for filetablering. 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, skanning av spørreskjemaene og koding av yrke.

Innhold:

1	Oppdragsgiver og formål.....	3
2	Planlegging	3
3	Utvalg.....	4
4	Datainnsamling	4
4.1	UTSENDING AV MATERIELL.....	4
4.2	SKJEMAINNGANG.....	5
5	Frafall og avgang	5
6	Utvalgsvarians.....	7
7	Innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil.....	8
8	Panelbetraktninger og utvalgsskjevhet.....	9
9	Referanser	11

Tabeller:

Tabell 1: Nøkkeltall for undersøkelsen	3
Tabell 2: Utvalget fordelt etter kjønn, alder og landsdel. Absolutte tall og prosent	4
Tabell 3: Oversikt over faser i feltperioden.....	5
Tabell 4: Bruttoutvalget, frafall og nettoutvalget etter kjønn, alder og landsdel. Prosent.....	7
Tabell 5: Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser	8
Tabell 6: Bruttoutvalget (t1) og nettoutvalget (t2) etter kjønn, aldersgrupper og landsdel. Prosent.....	10

Vedlegg:

A	Spørreskjema
B	Informasjonsbrev
C	Påminningsbrev
D	Purrebrev 1
E	Purrebrev 2

1 Oppdragsgiver og formål

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte i 2007 undersøkelsen "Arbeidsmiljø: om destruktiv atferd i arbeidslivet" på oppdrag fra Bergen Bullying Research Group og institutt for samfunnspsykologi ved Universitetet i Bergen. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge forekomsten av mobbing og destruktiv atferd i norsk arbeidsliv. Hvordan mobbing fremstår, samt mobbingens konsekvenser og årsak er viktige spørsmål som denne kartleggingen skal besvare. Dette er gjort ved 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. Undersøkelsen bidrar også med å gi et mål på omfanget av ulike typer destruktiv atferd i norske virksomheter som seksuell trakassering, konflikter og destruktiv ledelse, i tillegg til mobbing. Videre er omfang og konsekvenser av varsling berørt av kartleggingen.

Undersøkelsen har panelegenskaper og skal gjennomføres tre ganger over en seksårs periode – 2005-2010. Første kartleggingstidspunkt var i 2005 og det tas sikte på å følge opp med en tredje og siste kartlegging i 2010. Hensikten med å følge de samme personene ved tre ulike tidspunkt over en periode på seks år er å se på utvikling over tid i forhold til ovennevnte problemstillinger. Undersøkelsen i 2005 er dokumentert av Høstmark og Lagerstrøm (2006) og Einarsen m. fl. (2007).

Tabell 1: Nøkkeltall for undersøkelsen

Nøkkeltall	Antall	Prosent
Utvalg (personer trukket ut til å delta)	2 539	
Avgang (døde, personer bosatt i utlandet eller på institusjon.)	17	
Bruttoutvalg	2 522	100,0
Frafall	750	29,7
Nettoutvalg (personer som returnerte skjema)	1 772	70,3
Innsamlingsmetode: Postalt selvadministrert skjema		
Feltperiode: mars - juni		
Skjemaomfang: 10 sider (A4)		

2 Planlegging

Undersøkelsen i 2007 var en videreføring av designet fra 2005 med mindre justeringer i spørreskjema og informasjonsmateriell. 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 i 2005 var arbeidstakere i alderen 18-65 år. I tillegg ble det satt krav til minimums arbeidstid for ytterligere å spisse målgruppen. Det ble opprinnelig 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. I 2007 gikk vi ut til netto-utvalget fra 2005. 2 539 personer besvarte og returnerte det postale spørreskjemaet i 2005. I forkant av andre utsending i 2007 kjente vi til at 14 av disse personene enten var døde eller utvandret slik at det totalt ble sendt ut 2 525 postale skjema. Etter oppstart av undersøkelsen mottok vi informasjon om at ytterligere tre personer var døde eller utvandret. Bruttoutvalget for undersøkelsen bestod således av 2 522 personer.

Utvalgsdesign i den første runden av undersøkelsen er behandlet i egen dokumentasjonsrapport i 2006 (Høstmark og Lagerstrøm, 2006).

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

	Bruttoutvalg		Nettoutvalg		Frafall	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
I alt	2 522	100,0	1 772	100	750	100,0
Kjønn						
Menn	1 207	47,9	794	44,8	413	55,1
Kvinner	1 315	52,1	978	55,2	337	44,9
Alder						
Under 30 år	239	9,5	138	7,8	101	13,5
30 - 39 år	621	24,6	399	22,5	222	29,6
40 - 49 år	672	26,6	458	25,8	214	28,5
50 - 59 år	646	25,6	497	28,0	149	19,9
Over 60 år	344	13,6	280	15,8	64	8,5
Landsdel						
Akershus og Oslo	621	24,6	430	24,3	191	25,5
Hedmark og Oppland	200	7,9	150	8,5	50	6,7
Østlandet ellers	466	18,5	336	19,0	130	17,3
Agder og Rogaland	319	12,6	226	12,8	93	12,4
Vestlandet	460	18,2	319	18,0	141	18,8
Trøndelag	217	8,6	149	8,4	68	9,1
Nord-Norge	239	9,5	162	9,1	77	10,3

4 Datainnsamling

4.1 Utsending av materiell

I undersøkelsen ble det brukt et selvadministrert papirskjema på 12 sider, inkludert omslag, som ble returnert til SSB i forhåndsfrankerte svarkonvolutter. Datainnsamlingen ble gjennomført i løpet av våren 2007 med oppstart i uke 10. Første utsending, bestående av et spørreskjema (vedlegg A) og et informasjonsbrev (vedlegg B), fant sted 5. mars. To uker senere (16.

mars) ble det sendt et påminnelsesbrev (vedlegg C) til hele utvalget. Litt over fem uker etter den første utsendingen (12. april) sendte vi et brev (vedlegg D) med nytt spørreskjema til alle i utvalget som enda ikke hadde svart på henvendelsen. Den siste utsendingen av spørreskjema med følgebrevbrev (vedlegg E) ble sendt 3. mai.

Tabell 3: Oversikt over faser i feltperioden

	Dato
Utsending av spørreskjema	05.03.07 - uke 10
Oppfølging av svarinnngang med hjelp av påminningsbrev	16.03.07 - uke 11
Purring/utsending av nye skjema	12.04.07 - uke 15
Purring/utsending av nye skjema	03.05.07 - uke 18
Avslutning datainnsamling	29.06.07 - uke 26

4.2 Skjemainngang

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

Vi mottok svar fra over 50 prosent av bruttoutvalget i løpet av de tre første ukene. Etter 6 uker, og rett før første reutsending av postale skjema, hadde vi mottatt 63 prosent. Vi endte til slutt på 70 prosent svar jf. tabell 1.

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 2 522 personene i det samlede utvalget var det 750 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 2005 ble målgruppen definert til personer i aktivt arbeid (Høstmark og Lagerstrøm, 2006). Den gangen ble personer som var trukket ut til deltakelse, men som allikevel ikke var i arbeid klassifisert som avgang. Denne gruppen som utgjorde 146 kjente personer i 2005 ble ikke kontaktet i 2007.

Vi kjenner til i underkant av 200 personer som har gått ut av arbeidsmarkedet i perioden mellom første (2005) og andre kontakt (2007). Disse personene klassifiseres ikke som avgang. De 17 kjente avgangene i 2007 er enten døde, bosatte i utlandet eller på institusjon.

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 brutto-utvalget.

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 utvalgstrekkningen, 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.

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 vekting har noen hensikt.

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

Da dette er en panelundersøkelse, gjør vi oppmerksom på at vi i følgende kapitler kun tar for oss frafallet i undersøkelsen gjennomført i 2007. For en del vurderinger knyttet til frafall må en imidlertid se på det samlede frafallet i undersøkelsene gjennomført i henholdsvis 2005 (t1) og 2007 (t2). Dette gjøres i kapittel 8 i denne rapporten.

Det største avviket mellom fordelingen i bruttoutvalget og nettoutvalget finner vi for kjennemerket kjønn. Menn er underrepresentert med 3,1 prosentpoeng i forhold til kvinner. Videre finner vi at yngre er underrepresentert i forhold til eldre. Spesielt personer under 40 år er underrepresentert med mer enn ett prosentpoeng, henholdsvis 1,7 og 2,1 prosentpoeng for aldersgruppene under 30 år og 30-39 år. Aldersgruppene 50-59 og 60 år eller eldre er tilsvarende overrepresentert med henholdsvis 2,4 og 2,2 prosentpoeng. I forhold til kjennemerke landsdel er det kun små forskjeller.

I analyser av fenomener som er korrelert med kjønn og alder kan det være hensiktsmessig å justere for de skjevheten vi har i nettoutvalget.

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	47,9	55,1	44,8	-3,1
Kvinner	52,1	44,9	55,2	3,1
Alder				
Under 30 år	9,5	13,5	7,8	-1,7
30 - 39 år	24,6	29,6	22,5	-2,1
40 - 49 år	26,6	28,5	25,8	-0,8
50 - 59 år	25,6	19,9	28	2,4
Over 60 år	13,6	8,5	15,8	2,2
Landsdel				
Akershus og Oslo	24,6	25,5	24,3	-0,3
Hedmark og Oppland	7,9	6,7	8,5	0,6
Østlandet ellers	18,5	17,3	19	0,5
Agder og Rogaland	12,6	12,4	12,8	0,2
Vestlandet	18,2	18,8	18	-0,2
Trøndelag	8,6	9,1	8,4	-0,2
Nord-Norge	9,5	10,3	9,1	-0,4
Antall personer	2 522	750	1 772	

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 prosents sannsynlighet inneholde den sanne verdien.

Tabell 5: Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser

Antall observasjoner\ Prosentandeler:	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	35/65	40/60	50/50
25	7,4	10,6	12,9	14,8	16,5	17,9	19,2	20,3	22,3
50	5,2	7,5	9,1	10,5	11,6	12,6	13,5	14,4	15,7
100	3,7	5,3	6,5	7,4	8,2	8,9	9,6	10,1	11,1
250	2,3	3,3	4,1	4,7	5,2	5,7	6,1	6,4	7,0
400	1,9	2,6	3,2	3,7	4,1	4,5	4,8	5,1	5,6
800	1,3	1,9	2,3	2,6	2,9	3,2	3,4	3,6	3,9
1 000	1,2	1,7	2,0	2,3	2,6	2,8	3,0	3,2	3,5
1 200	1,1	1,5	1,9	2,1	2,4	2,6	2,8	2,9	3,2
1 500	1,0	1,4	1,7	1,9	2,1	2,3	2,5	2,6	2,9
1 772	0,9	1,3	1,5	1,8	2,0	2,1	2,3	2,4	2,6

Følgende eksempel illustrerer hvordan en kan bruke tabell 5 for å finne konfidensintervaller: Anslaget på standardavviket til et observert prosenttall på 85 er 2,0 når antall observasjoner er 1 000. Et 95-prosent konfidensintervallet for den sanne verdi får grensene $85 \pm 1,96 \times 2$. Det vil si at intervallet som strekker seg fra 81,1 til 88,9 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 kvadratroten av summen av kvadratene av standardavvikene til enkelttallene. Når en har anslag for standardavviket til slike forskjeller, kan en konstruere konfidensintervall for den sanne verdi på samme måte som beskrevet ovenfor.

7 Innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil

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, 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.

8 Panelbetraktninger og utvalgsskjevhet

Et av hovedformålene med undersøkelsen er å betrakte endringer over tid. Undersøkelsen har derfor paneldesign med flere datainnsamlinger over tid, hittil ved t1 (2005) og t2 (2007). Tredje og siste runde er i 2010 (t3). Så langt i rapporten har vi sett på frafallet ved t2 (2007) isolert fra frafallet ved t1 (2005). For en del vurderinger knyttet til frafall, må en imidlertid se på det samlede frafallet i undersøkelsene gjennomført i henholdsvis t1 og t2. Det vil vi gjøre i dette kapitlet. Vi vil vi se på utvalgsskjevhet akkumulert i løpet av tiden panelet har løpt. Vi tar da utgangspunkt i bruttoutvalget ved t1 (2005) (Høstmark og Lagerstrøm, 2006) som vi sammenlikner opp mot nettoutvalget i t2 (2007).

Tabell 6 viser fordelingen i bruttoutvalget i 2005 og nettoutvalget i 2007 samt avviket i forholdet til kjennemerkene kjønn, aldersgrupper og landsdel. Svarvilligheten i denne undersøkelsen synes ikke å variere særlig med hensyn til landsdel – verken på t1 eller t2. For kjennemerkene kjønn og aldersgrupper er det imidlertid stor variasjon på begge kartleggings-tidspunktene. For kjennemerket kjønn er effekten størst på t1. 60 prosent av avviket stammer fra t1. For alder er bildet motsatt. Her har effekten vært størst på t2. F. eks. stammer to tredeler (66 prosent) av underrepresentasjonen i gruppen under 30 år fra datafangsten på t2. Tilsvarende finner vi at datafangsten på t2 har bidratt med nesten tre firedeler (72 prosent) av underrepresentasjonen i aldersgruppen 30-39 år. Aldersgruppene er riktignok ikke helt sammenlignbare slik de er presentert her siden enkelte personer som på t1 var i aldersgruppen under 30 år på t2 er i aldersgruppen 30-39 år osv. Dette gjelder de to eldste aldersnivåene i hver gruppe. Det bør tas hensyn til disse forholdene i analyser av fenomener som korrelerer med de nevnte kjennemerkene.

**Tabell 6: Bruttoutvalget (t1) og nettoutvalget (t2) etter kjønn, aldersgrupper og landsdel.
Prosent**

	Bruttoutvalg (t1)	Nettoutvalg (t1)	Nettoutvalg (t2)	Avvik nettoutvalg (t1) - bruttoutvalg (t1)	Avvik nettoutvalg (t2) - bruttoutvalg (t1)
I alt	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
Kjønn					
Menn	53,0	48,0	44,8	-4,9	-8,2
Kvinner	47,0	52,0	55,2	4,9	8,2
Alder					
Under 30 år	15,4	12,8	7,8	-2,6	-7,6
30 - 39 år	27,0	25,0	22,5	-1,3	-4,5
40 - 49 år	27,0	27,0	25,8	0,3	-1,2
50 - 59 år	23,0	25,0	28,0	2,2	5,0
Over 60 år	8,3	9,6	15,8	1,3	7,5
Landsdel					
Akershus og Oslo	24,0	25,0	24,3	1,0	0,3
Hedmark og Oppland	7,6	7,9	8,5	0,2	0,9
Østlandet ellers	19,0	18,0	19,0	-0,9	0,0
Agder og Rogaland	13,0	12,3	12,8	-0,7	-0,2
Vestlandet	18,0	18,4	18,0	0,4	0,0
Trøndelag	8,5	8,6	8,4	0,1	-0,1
Nord-Norge	9,7	9,6	9,1	-0,1	-0,6
Antall personer	4 500	2 539	1 772		

9 Referanser

Einarsen, S. m.fl (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Bergen Bullying Research Group. Institutt for samfunnspsykologi. Det psykologiske fakultet. Universitetet i Bergen

Høstmark, M. og Lagerstrøm, B. O. (2006). *Undersøkelse om arbeidsmiljø: Destruktiv atferd i arbeidslivet. Dokumentasjonsrapport*. Notater 2006/44. Statistisk sentralbyrå



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

Gå til **29**



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, døgkontinuerlig
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



Eventuelle endringer i arbeids- eller ansettelsesforhold siden forrige undersøkelse i 2005

12 Den forrige undersøkelsen ble gjennomført i 2005. I det følgende bes du om å svare på spørsmål om eventuelle endringer i ditt arbeids- og ansettelsesforhold som har funnet sted siden da.

- | | Ja | Nei |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1. Har du skiftet arbeidsgiver siden forrige undersøkelse? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Har du fått ny stilling hos samme arbeidsgiver, men med andre arbeidsoppgaver? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Har du skiftet avdeling eller arbeidsgruppe siden den gang? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Har du fått ny nærmeste overordnede, slik at du nå har en annen leder enn du hadde den gang? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Har det foregått større omorganiseringer på din arbeidsplass, slik at du nå arbeider i en ny enhet med nye og eventuelt tidligere kolleger? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Om trivsel og arbeidsoppgaver

13 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"/> |

14 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

15 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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
9. Krenkende oppførsel (som at du blir pekt på, dyttet, hindret i din ferdsel, "vist fingeren" o.s.v.)	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
17. Blitt utsatt for urimelige beskyldninger	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
21. Blitt utsatt for overdrevet arbeidspress	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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:

16a Har du selv vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene?

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



16b 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



16c

Hvor mange var det som mobbet deg?

Antall menn

Antall kvinner



16d

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

Gå til 17

16e

Foreliggende undersøkelse er en oppfølging av undersøkelsen i 2005. Det er viktig for oss å vite om du har vært utsatt for mobbing i etterkant av den foregående undersøkelsen, selv om du ikke har blitt mobbet de siste 6 måneder. **Har du vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i perioden mellom de to undersøkelsene?**

1. Nei
2. Ja, i en kortere periode (opp til 6 måneder)
3. Ja, i en lengre periode (6 måneder eller lengre)

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



Om nærmeste leder

19

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, ved å oppfordre 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"/>



19 (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 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



20 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"/>



20

(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.*

21

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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
7. Delta i gruppe	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
13. Sette grenser overfor andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Omgå andre mennesker på en selskkelig måte	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
22. Stole på andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
25. Føle nærhet til andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Opplive en følelse av at jeg elsker en annen person	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>

⊥

⊥

21 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).

22 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

23 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"/>

24a Hvor mange dager har du vært borte fra arbeidet siste 12 månedene pga. sykdom?

 antall dager

24b Kan du anslå hvor mange dager av dette fraværet som skyldes stress og belastninger i arbeidet?

 antall dager

Om endringer i din organisasjon

25 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:

	I			
	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

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

	Stemmer slett ikke					Stemmer helt				
	1	2	3	4	5	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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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.



27a 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 omfavnelse	<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"/>

27b 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



Deg og din jobb

28 Vi ber deg ta stilling til følgende handlinger som kan forekomme på jobben. Hvor ofte har du gjort noe av dette de siste 6 måneder? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri 1	En sjelden gang 2	Noen ganger 3	Ofte 4
1. Tatt hyppige eller lange kaffe- eller lunsjpauser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Fullført arbeidsoppgaver for seint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ikke deltatt i planlagte møter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Gått tidlig hjem fra jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Vært borte fra jobben uten gyldig grunn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Unnlatt å gjøre arbeidsoppgaver slik at andre har måttet ta over	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Brukt tid på private gjøremål i arbeidstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29 Du er nå ferdig med utfylling av spørreskjemaet. Vi ber deg om å sende inn skjema i den vedlagte svar-konvolutt. Alle som deltar er med i gavetrekningen. Takk for din deltakelse!





Oslo, februar 2007
Saksbehandlere: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøkelse om arbeidsmiljø

For to år siden deltok du i første runde av en undersøkelse om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Fordi vi ønsker å følge utviklingen over tid, gjennomfører Statistisk sentralbyrå (SSB) nå den andre runden av undersøkelsen. Vi er takknemlige for at du deltok sist, og det er viktig for oss at du også blir med denne gangen. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag fra Universitetet i Bergen.

Formålet med undersøkelsen er å belyse hvordan norske arbeidstakere opplever sitt arbeid, sitt sosiale arbeidsmiljø og samspillet 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.

Alle de 2 530 personene som deltok i forrige runde blir kontaktet. **De som er med i undersøkelsen i år blir med i trekkingen av ett gavekort til en verdi av 10 000 kroner og ti gavekort til en verdi av 1 000 kroner.** Det er frivillig å være med, og du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen og få opplysningene slettet. Undersøkelsen vil bli gjentatt en siste gang i 2009.

Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler og SSB har utnevnt et eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Undersøkelsen er godkjent av Regional Etisk Komité. **Det vil aldri bli kjent utenfor SSB hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.** For å få bedre utbytte av informasjonen vi samler inn, vil vi hente inn opplysninger fra SSBs utdanningsregister og sysselsettingsregister. Innen utgangen av desember 2008 vil vi fjerne alle navn og adresser fra datamaterialet og erstatte fødselsnummeret med et kodenummer. Fordi vi ønsker å gjennomføre undersøkelsen igjen i 2009 vil vi oppbevare fødselsnummeret ditt, men helt atskilt fra svarene du har gitt. Innen utgangen av 2010 vil vi anonymisere datamaterialet slik at identifisering av den enkelte ikke er mulig. Universitetet i Bergen vil kun få tilgang til anonymiserte data.

Vi ber deg vennligst svare på spørsmålene i spørreskjemaet og returnere det til SSB i den vedlagt frankerte svarkonvolutten innen 17. mars. Trenger du mer informasjon kan du ringe oss gratis på telefon 800 83 028 eller sende en e-post til arbeid@ssb.no. Spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud, tlf. 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Med vennlig hilsen

Statistisk sentralbyrå

Øystein Olsen
adm.direktør

Universitetet i Bergen

Ståle Einarsen
Professor



Oslo, februar 2007
Saksbehandlere: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøking om arbeidsmiljø

For to år sidan deltok du i første runde av Statistisk ei undersøking om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplassar. Fordi vi ønskjer å følgje utviklinga over tid, gjennomfører Statistisk sentralbyrå (SSB) nå den andre runda av undersøkinga. Vi er takksemde for at du deltok sist, og det er viktig for oss at du også blir med denne gongen. Undersøkinga vert gjennomført på oppdrag frå Universitetet i Bergen.

Formålet med undersøkinga er å sjå nærare på korleis norske arbeidstakarar opplever sitt arbeid, sitt sosiale arbeidsmiljø og samspeilet 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, leing og konflikhtar.

Alle dei 2 530 personane som deltek i førre runde blir kontakta. **Dei 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, og du kan når som helst trekkje deg frå undersøkinga og krevje opplysningane sletta. Undersøkinga vil bli gjennomført ei siste gong i 2009.

Undersøkinga vert gjennomført etter lovpålagde reglar, og SSB har nemnd eit eige personvernombod godkjend av Datatilsynet. Undersøkinga er godkjent av Regional Etisk Komité. **Det vil aldri bli kjend utanfor SSB 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 SSB. Innan utgangen av desember 2008 vil vi fjerne alle namn og adresser frå datamaterialet og byte fødenummeret ditt med eit kodennummer. Av di vi ønskjer å kontakte deg igjen i 2009, tek vi vare på fødenummeret ditt, men helt skilt ifrå svara du har gitt. Innan utgangen av 2010 vil vi anonymisere datamaterialet slik at identifisering av den enkelte ikkje er mogeleg. Universitetet i Bergen vil berre få tilgang til anonymiserte data.

Vi ber deg vere vennleg å svare på spørsmåla i spørjeskjemaet og returnere det til SSB i den frankerte svarconvolutten som ligg ved innan 17. mars. Har du spørsmål om undersøkinga kan du ringe oss gratis på telefon 800 83 028 eller sende ein e-post til arbeid@ssb.no. Spørsmål som gjeld personvern kan rettast til personvernombodet i SSB, tlf. 21 09 00 00 eller e-post: personvernombud@ssb.no.

Vennleg helsing

Statistisk sentralbyrå

Universitetet i Bergen

Øystein Olsen
adm.direktør

Ståle Einarsen
Professor

Oslo, mars 2007
Saksbehandler: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkelser

Takk for hjelpen!

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. **Vi ønsker også svar fra deg som av ulike grunner for tiden ikke er ansatt eller er ansatt i en bedrift med få ansatte.** Informasjon fra deg 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.

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 Statistisk sentralbyrå (SSB) har utnevnt et eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Undersøkelsen er godkjent av Regional Etisk Komité. Det vil aldri bli kjent utenfor SSB hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.

Har du spørsmål om selve undersøkelsen kan du gjerne ringe oss gratis på telefon **800 83 028**, eller sende en e-post til arbeid@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,

Anne Sundvoll

Anne Sundvoll
seksjonssjef

Oslo, mars 2007
Sakshandsamar: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkingar

Takk for hjelpa!

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. **Vi ønskjer òg svar frå deg som av ulike grunner for tiden ikke er ansatt eller er ansatt i en bedrift med få ansatte.** Informasjon fra deg er verdifull for undersøkelsen. Det er sjølvsagt frivillig delta, men det er svært viktig at så mange som råd deltek. Då vert resultatata betre og meir pålitelege.

Alle som svarer på og returnerer spørjeskjemaet 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 Statistisk sentralbyrå (SSB) har nemnd eit eige personvernombod godkjend av Datatilsynet. Undersøkinga er godkjent av Regional Etisk Komité. Det vil aldri bli kjend utanfor SSB kva enkeltpersonar har svart på undersøkinga. Ta kontakt dersom du ønskjer spørjeskjema på nynorsk.

Har du spørsmål om sjølve undersøkinga kan du ringje oss gratis på telefon **800 83 028**, eller sende ein e-post til arbeid@ssb.no. Vi viser òg 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,

Anne Sundvoll

Anne Sundvoll
seksjonssjef

Oslo, april 2007
Saksbehandler: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkelser

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.

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 svarconvolutten 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 Statistisk sentralbyrå (SSB) har utnevnt et eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Undersøkelsen er godkjent av Regional Etisk Komité. Det vil aldri bli kjent utenfor SSB hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.

Har du spørsmål om selve undersøkelsen kan du gjerne ringe oss gratis på telefon **800 83 028**, eller sende en e-post til arbeid@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,

Anne Sundvoll

Anne Sundvoll
seksjonssjef

Oslo, april 2007
Sakshandsamar: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkingar

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.

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 svarconvolutten 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 telefon **800 83 028**, eller sende ein e-post til arbeid@ssb.no. Vi viser òg 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,

Anne Sundvoll

Anne Sundvoll
seksjonssjef

Oslo, mai 2007
Saksbehandler: Maria Høstmark
Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøkelsen om arbeidsmiljø - er ikke avsluttet!

Vi har tidligere sendt deg informasjon i forbindelse med undersøkelsen om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Nå vil vi gjøre oppmerksom på at undersøkelsen fortsatt pågår.

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 av undersøkelsen.

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

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 Statistisk sentralbyrå (SSB) har utnevnt et eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Undersøkelsen er godkjent av Regional Etisk Komité. Det vil aldri bli kjent utenfor SSB hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.

Har du spørsmål om selve undersøkelsen kan du gjerne ringe oss gratis på telefon **800 83 028**, eller sende en e-post til arbeid@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidligere brev. Spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud på telefon 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Vi ser fram til å motta ditt skjema!

Med vennlig hilsen,

Anne Sundvoll

Anne Sundvoll
seksjonssjef