



*Øyvin Kleven og Tor Morten Normann*

# Notater

**Metodetester av spørsmål om arbeidsmiljø i levekårsundersøkelsen**



# Innhold

<b>1. Innledning .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Svarprosesser og evaluering av spørsmål – teoretisk bakgrunn .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Ekspertevaluering av noen av spørsmålene .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Ekspertevaluering av noen av spørsmålene .....</b>	<b>5</b>
3.1 Vurdering av de 14 foreslåtte spørsmålene i RNSS undersøkelsen .....	5
3.2 Vurdering av SSB spørsmål .....	8
<b>4. Kognitiv kartlegging av noen av spørsmålene .....</b>	<b>11</b>
4.1 Svarskalaer .....	11
4.2. Spørsmål.....	12
<b>5. Eksperimenter ved randomiserte utvalg og re-intervjuer .....</b>	<b>12</b>
5.1 Forutsetninger for å kunne generalisere fra reintervjudesign.....	16
<b>6. Test av ulike svarskalaer for samme spørsmål.....</b>	<b>16</b>
<b>7. Test av ulike formuleringer og svarkategorier .....</b>	<b>17</b>
<b>8. Test - retest av noen av spørsmålene .....</b>	<b>21</b>
<b>9. Spørsmål om mobbing .....</b>	<b>30</b>
<b>10. Kort oppsummering .....</b>	<b>37</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>38</b>
<b>Vedlegg 1 - Intervjuguide for kognitivt intervju .....</b>	<b>39</b>
<b>Vedlegg 2 – Oversikt over spørsmålstester .....</b>	<b>45</b>
<b>Vedlegg 3 – Intervjuskjema til levekårsundersøkelsen 2006.....</b>	<b>46</b>
<b>Vedlegg 4 – Selvadministrert tilleggsskjema til levekårsundersøkelsen 2006 .....</b>	<b>55</b>

# 1. Innledning

I forbindelse med Levekårsundersøkelsen 2006 ble det foretatt en større revisjon av spørreskjemaet. I forbindelse med dette var det ønskelig å gjennomføre en rekke metodevurderinger og tester for å evaluere ulike typer spørsmål og ulike typer svarskalaer brukt for å dekke temaet psykososialt arbeidsmiljø. STAMI kom i planleggingen av undersøkelsen med en rekke forslag basert på spørreskjema varianten QPS Nordic, med formål å endre og utvikle denne delen av skjemaet. Det var da også naturlig å samtidig vurdere en del av SSBs gamle spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø.

Dette notatet er en gjennomgang og analyse av de vurderinger og tester som ble gjort, inkludert dokumentasjon av teorier og arbeidsmetoder som ble benyttet i arbeidet. Formålet er å kunne gi et bedre grunnlag for fremtidige beslutninger om utforming av spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø. Der det er mulig vil vi komme med konkrete anbefalinger, men i stor grad vil vi overlate til fagansvarlige for levekårsundersøkelsen å fatte de endelige beslutningene da dette i stor grad vil hvile på vurderinger av hva man ønsker å fremstille i statistikken. Nødvendig dokumentasjon og grunnlagsmateriale finnes som vedlegg.

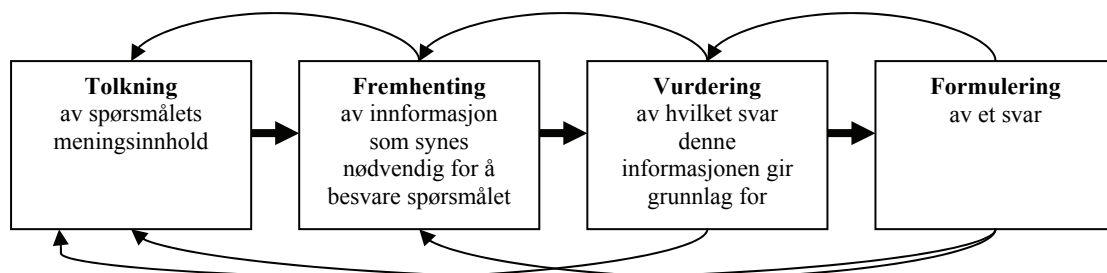
Testene er foretatt av Øyvind Kleven og Tor Morten Normann, også Arne Andersen, Elisabeth Rønning (Seksjon for levekårsstatistikk), Bengt Oscar Lagerstrøm (Seksjon for intervjuundersøkelser), Margareta Stålnacke (Seksjon for datafangstmetoder) og Anne Kathrine Jernberg (Seksjon for IT-fellestjenester) har bidratt i arbeidet. I arbeidet har vi også involvert forskere fra STAMI. Planene for testene ble fremlagt og diskutert med medlemmer av arbeidsgruppen for spørsmål om arbeidsmiljø.

## 2. Svarprosesser og evaluering av spørsmål – teoretisk bakgrunn

Helt siden spørreskjemaundersøkelsenes barndom har man vært opptatt av mulige skjevheter introdusert i estimatene fra datafangst prosessen. Attributter ved intervjuere, hvordan man formulerer spørsmålet og i hvilken rekkefølge spørsmålene stilles har blitt ansett som mulige kilder til målefeil. Det er sannsynligvis riktig å hevde at da forskning basert på spørreskjemaundersøkelser ble etablert på 1930 og 1940 tallet ble problemer med målefeil gitt mer oppmerksomhet enn utvalgstrekkning og utvalgsfeil (Sudman et al. 1996:5). Men mens utvalgstrekkning i etterkrigstiden raskt utviklet seg til en vitenskapelig basert virksomhet med spesifiserte teoretiske grunnregler ble arbeidet med spørsmålsformuleringer og spørreskjemadesign ansett som en ”kunst” utført av interne laug og lært gjennom personlig erfaring (Kish 1965; Sudman et al. 1996:7). Selv om vi i dag heller ikke har en overordnet teori som kan forklare alle aspekter ved spørsmål og svar i datafangstprosessen eksisterer det fruktbare teorier som man bør benytte for å forstå den. Den såkalte CASM (Cognitive Aspects of Survey Methodology) bevegelsen har i de siste 20 år fått gjennomslag hos nær sagt alle profesjonelle statistikkinnsamlere. Basert på sosiolingvistikk, sosial psykologi, kognitiv psykologi og kommunikasjonsteori har denne bevegelsen forsynt oss med teorier som er fruktbare for å forstå spørsmål- og svar prosessen. Å besvare et spørsmål er en komplisert kognitiv prosess, ”naive responsmodeller” ser bort fra det og forutsetter at hvis respondenten besvarer spørsmål etter beste evne så blir svaret riktig.

I surveymetode deler vi gjerne inn tankeoperasjonen fra spørsmål til svar i fire faser (Tourangeau 1984). Figur 1 fremstiller dette. Videre er det et faktum at det ikke er en enkel kognitiv prosess å besvare et spørsmål.

**Figur 2.1. En enkel modell for svarprosessen i intervjuundersøkelser**



En av grunnene til at vi i surveymetodikken setter opp en modell for responsprosessen er at den hjelper oss å tenke systematisk om ulike ting som kan gå galt, som igjen fører til feil svar på et spørsmål. Det er et mål for intervjuundersøkelser å redusere feil. En av de viktigste feil er såkalte målefeil, som kan defineres som avviket mellom ett rett svar og det svaret som ender i den endelige datafilen. En hovedantakelse i den kognitive analysen av svar på spørsmål er at feil i den kognitive operasjonen som er involvert i svarprosessen er grunnen til feil i svarene. Vi kan skille mellom syv problemer i svarprosessen som kan føre til feil i svarene som gis (Groves et al. 2004:209):

1. Feil i å omkode (omsette) informasjon
2. Feiltolkning av spørsmålet
3. Glemme eller andre hukommelsesproblemer
4. Feilaktige vurderinger eller feilaktige strategier for å anslå (estimere) en størrelse
5. Problemer med å formatere ett svar
6. Mer eller mindre overlatt gale svar
7. Unnlate å følge instruksjoner

En forenkling sier at en responsmodell for et gitt spørsmål gir en lav målefeil hvis og bare hvis respondenten har tilstrekkelig evne (kunnskap) og vilje (interesse) til å svare på spørsmålet slik det er

intendert. Det er mange måter å påvirke respondentens kunnskap og interesse på en slik måte at en får enten et korrekt svar, et mangelfullt svar eller et manglende svar.

Evaluering av spørsmål har to komponenter. Før det første dreier det seg om hvor godt spørsmålet er forstått, eller hvor vanskelig det er å besvare, forhold som påvirker kvaliteten av målingen. For det andre dreier det seg om hvor godt svarene som gis korresponderer med det vi ønsker å måle.

Det er tre krav som ethvert spørsmål må eller bør oppfylle (Groves et al. 2004:241):

1. Innholdskrav (for eksempel spør spørsmålet om de rette ting)
2. Kognitive krav (for eksempel forstår respondentene spørsmålet på omtrent samme måte, er de villige og i stand til å formulere svar på spørsmålene)
3. Brukervennlighet (for eksempel kan respondentene og intervjuerne fullføre undersøkelsen smertefritt på en slik måte som var intendert)

Ulike metoder kan benyttes for å belyse disse tre ulike kravene. I denne studien har vi benyttet tre ulike teknikker. 1. Ekspertevaluering, hvor en "fagekspert" og en "spørreskjemaekspert" har gjennomgått skjemaet og vurdert hvorvidt noen av spørsmålene møter de kravene nevnt ovenfor. 2. Kognitive kartlegging hvor vi i et individuelt ansikt til ansikt intervju har forsøkt å lære hvordan noen få potensielle respondenter forstår spørsmålene og hvordan de tenker når de formulerer svar. 3. Eksperimenter i Levekårsundersøkelsen, "split ballot" hvor ulike deler av utvalget får ulike formuleringer som er tenkt å måle det samme, og en re - test av noen spørsmål i en postal selvutfyllingsundersøkelse.<sup>1</sup>

To ulike tradisjoner, psykometri og statistisk utvalgsteori, har forsynt spørreskjemametodikken med begrepene vi bruker for å måle kvalitet i spørsmål. Psykometri fokuserer på de individuelle svar fra en respondent og benytter begreper som validitet og reliabilitet. En vanlig definisjon på validitet er i hvilken grad målingen i undersøkelsen nøyaktig uttrykker den intenderte betydningen av begrepet. Eller om vi måler det vi vil måle. Validitet kan estimeres ved hjelp av en ekstern datakilde eller det kan estimeres ved hjelp av flere indikatorer som skal uttrykke det samme begrepet. Reliabilitet er variasjonen i svar over gjentatte målinger av et begrep. Reliabilitet dreier seg om hvorvidt respondentene er konsistente eller stabile i sine svar. Statistisk utvalgsteori fokuserer på summen av alle de individuelle svarene og bruker begrepene skjevhet og varians. Forskjellen mellom validitet og skjevhet går i korthet ut på at validitet er en funksjon av korrelasjonen mellom svaret avgitt og den sanne verdi, og er på en måte summen av alle de individuelle avvik mellom svar og den sanne verdi. Termen skjevhet er som oftest brukt til å beskrive innvirkningen av systematiske feil svar på statistiske størrelser som gjennomsnitt i en utvalgsundersøkelse. Validiteten kan være høy selv om selv om det er betydelig skjevheten i estimatet. For eksempel, hvis alle respondenter underrapporterer sin vekt med fem kilo så vil korrelasjonen mellom deres rapporterte vekt og deres sanne vekt være 1.0. Gjennomsnittet fra undersøkelsen vil imidlertid være nøyaktig fem kilo for lavt. Enkel responsvarians er det motsatte av reliabilitet.

---

<sup>1</sup> Med "split ballot" menes her at utvalget i undersøkelsen deles i to (eller flere) tilfeldige deler slik at man kan teste enkelte ulike spørsmål og svaralternativer i ulike utvalg som ellers har like kjennetegn.

### 3. Ekspertevaluering av noen av spørsmålene

I første del av dette prosjektet har vi gjennomført en vurdering spørsmålene fra ulike arbeidsmiljømoduler. Fremgangsmåten var en evaluering hvor to personer uavhengig av hverandre vurderte spørsmålene og så kom sammen for å diskutere. Fremgangsmåten baserer seg på såkalt Questionnaire Appraisal Coding system hvor en ser etter på forhånd definerte feil og mangler i spørsmålene. I denne analysen har vi benyttet Ger Sniikers komprimerte system som skiller mellom *tolkninger*, *informasjonsbehandlinger* og *rapporteringer* (Tabell 3.1). Selv om denne type vurdering følger faste strukturer er den en intensiv, fortolkende og kvalitativ teknikk. Den vil alltid ha generaliseringer med fare for en ”skjev intersubjektiv enighet”. Erfaringsmessig fungerer metoden svært godt for å luke ut ”grove” feil tidlig i planleggingsfasen av nye intervjuundersøkelser. Den har vist seg mindre effektiv i vurdering av allerede foreliggende spørsmål. Som en vurderingsmetode for å finne den beste av to spørsmål som pretenderer å gi svar på det samme, tilsier erfaring at denne metoden er mindre effektiv, men den har likevel hatt verdi i en tidlig fase av arbeidet siden den bidrar til å kartlegge potensielle vanskeligheter med spørsmål og på den måten gir verdifull informasjon for videre evalueringsarbeid.

**Tabell 3.1. Sniikers komprimerte Expert Questionnaire Appraisal Coding System**

<b>Tolkning</b>	<b>Informasjonsbehandling</b>	<b>Rapportering</b>
Fremmedord	Vanskelig gjenkallingsoppgave	Vanskelige begrep i svaralternativene
Uklare begrep	Lang gjenkallingsperiode	Uklare begrep i svaralternativene
Vanskelig setningsbygning	Omfattende informasjonsoppgave	Avgrensning i svaralternativene
Langt spørsmål	Indirekte rapportering	Overlappende svaralternativ
Dobbeltløpet spørsmål	Vanskelige vurderinger	Svaralternativ som mangler
Spørsmål med doble negasjoner	Vanskelig bearbeidingsoppgave	
Manglende samsvar mellom spørsmål og svaralternativer	Spørsmål med sosialt ønskelige svar	
Flertydige referanser til tid eller rom		
Uklar svaroppgave		

#### 3.1 Vurdering av de 14 foreslåtte spørsmålene i RNSS undersøkelsen

For å få en bredere forståelse av filosofien bak disse spørsmålene har vi lest dokumentasjonen bak QPS Nordic hvor dette batteriet er hentet fra.<sup>2</sup> Det foreligger ikke så langt vi kan se noen systematisk uttesting av dette batteriet som sammenlikner dette med ”konkurrerende” batterier. Det er kun intern konsistens som er undersøkt. Opplegget er heller ikke testet ut på ett tverrsnittsutvalg.

Vår generelle vurdering er at en del av disse 14 spørsmålene er vage, omtrentlige og dermed vanskelig for svarpersonen å vite hva som er intensjonen i spørsmålet. Det er uklare tidsangivelser og siden alle spørsmålene bortsett fra 14 er formulert som ja/nei spørsmål, mens svarene skal avgis på en hyppighetsskala, og det mangler en ”bro” mellom spørsmål og svaralternativer. Dette gjør at spørsmålene fungerer dårlig som enkeltspørsmål, men er avhengige av å inngå i et batteri. En nærmere vurdering er gjengitt i tabell 3.2. Måten dette er presentert på i spørreskjemaet ”Den nye arbeidsplassen” mangler også en overgang og en eksplisitt spørsmålsformulering. Dette kan løses ved følgende anslag: ”Nå skal jeg lese opp noen påstander som beskriver en arbeidsplass, for hver påstand ber jeg deg om å svare hvor ofte du opplever dette på din arbeidsplass?”

<sup>2</sup>Dallner, Margareta m.fl.a.: *Valida tion of the general Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Nord 2000:12. Nordic Council of Ministers, Copenhagen 2000

Dallner, Margareta m.fl.: *Användermanual för QPSNordic. Frågeformular om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Arbetslivsinstitutet: Arbeidslivsrapport NR 2000:19

Lindström, Kari m fl.: *Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic)*. Nord 1997:15. Nordic Council of Ministers, Copenhagen 1997

**Tabell 3.2. Ekspertevaluering av RNSS spørsmål**

Spørsmål	Kommentarer
<p><i>Svarskala : Meget sjelden eller aldri / Nokså sjelden / Av og til / Nokså ofte / Meget ofte eller alltid</i>  <b>Rapportering:</b> Skalaen er internt konsistent. Avstanden mellom verdiene er relativ, og skalaen derfor ordinal. Substansiell blanding i ytterpunktene der aldri og alltid er satt sammen med andre svar.</p>	
<p>1) Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*</p>	<p><b>Tolkning:</b> Kan være uklart hva som legges i 'Nødvendig', 'høyt tempo'  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig dersom det varierer over tid, og i ulike deler av jobben.  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Kan besvares på en objektiv frekvensskala.</p>
<p>2) Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Hva legges i begrepet 'Utfordrende'  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være komplekst, og ikke sikkert at respondenten har tenkt over dette på forhånd.  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Lettere å svare dersom det formuleres opp mot brukt skala.</p>
<p>3) Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Hva menes med jobben? Ledelsen, arbeidets art, (jobben er ikke noe subjekt). Er det bedre dersom man spør "Må du lære deg.....for å utføre jobben din?" Hva er forskjellen på kunnskaper og ferdigheter?  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan variere svært mye over tid, og her er ingen referanseperiode.  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Lettere å svare dersom det formuleres opp mot brukt skala</p>
<p>4) Bli dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Hvordan skal man tolke 'verdsatt'? Ros, lønn, bonus? Nærmeste leder kan også være litt vanskelig. Grad av verdsetting eller hvor ofte den blir uttrykt?  <b>Informasjonsbehandling:</b> Referanseperiode mangler, vanskelig å vurdere om en tredje person verdsetter noe.  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Vanskelig å svare på skala, det burde kanskje vært i form av en gradering, og ikke hyppighet.</p>
<p>5) Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Hva betyr 'arbeidstempo'?  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan variere mye over tid, og i forhold til ulike arbeidsoppgaver.  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Er dette et spørsmål som heller kan besvares med gradering?</p>
<p>6) Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?*</p>	<p><b>Tolkning:</b> Hvordan skal viktighet fortolkes? Viktig for lønn, oppgaver eller arbeidets art (arbeidsmetoder)? 'Påvirke beslutninger' kan også tolkes i ulike retninger.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Vanskelig oppgave, først vurdere hva som er viktig, så vurdere om man har påvirkning. Vil kanskje farges mye av forventninger og rolle i organisasjonen?  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Kan dette lettere besvares med gradering?</p>
<p>7) Kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet ditt?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Bestemme / "hvordan du skal gjøre arbeidet" kan bety hva du skal gjøre, hvor fort du skal gjøre det. Bestemme kan også være avgrenset eller veldig åpent.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å vurdere hva man bestemmer og ikke. Kan variere mellom ulike oppgaver og over tid.  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Vanskelig å svare på den angitte skalaen. Lettere å svare med gradering?</p>
<p>8) Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra kolleger?*</p>	<p><b>Tolkning:</b> Trenger det, "Om du trenger det" bør komme etter " kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra kolleger?"  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være et hypotetisk spørsmål  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Vanskelig å svare på den angitte skalaen.</p>
<p>9) Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder?*</p>	<p><b>Tolkning:</b> Trenger det, "Om du trenger det" bør komme etter " kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder?"  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være et hypotetisk spørsmål  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Vanskelig å svare på den angitte skalaen.</p>
<p>10) Opplever du klimaet i din arbeidsenhet som oppmuntrende og støttende?*</p>	<p><b>Tolkning:</b> Klima er metaforisk., arbeidsenhet. Oppmuntrende og støttende er også åpent for fortolkning, men likevel nokså intuitivt.  <b>Informasjonsbehandling:</b>  <b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Vanskelig å svare på den angitte skalaen, lettere i form av gradering.</p>



11) Har du så mange oppgaver at det blir vanskelig å konsentrere seg om hver enkelt oppgave?	<p><b>Tolkning:</b> Kan være vanskelig å skille oppgaver fra hverandre. Hva er en selvstendig oppgave?</p> <p><b>Informasjonsbehandling:</b> Kompleks vurdering av et årsaksforhold. Kan variere mye over tid.</p> <p><b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål. Greit å svare på hyppighetsskala.</p>
12) Får du tilbakemeldinger på hvordan du har utført jobben fra din nærmeste leder?*	<p><b>Tolkning:</b> Nærmeste leder kan være vanskelig. Tilbakemeldinger i hvilken form?</p> <p><b>Informasjonsbehandling:</b> Ingen referanseperiode, hvilke typer tilbakemeldinger skal regnes med?</p> <p><b>Rapportering:</b> Ja/Nei spørsmål.</p>
<p><i>Svarskala : Svært trygg/ Nokså trygg/ Noe trygg/Nokså lite trygg/Svært lite trygg</i></p> <p><b>Rapportering:</b> Internt konsistent skala. Relativ avstand, og derfor ordinal.</p>	
13) Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?	<p><b>Tolkning:</b> God (lønn, arbeidsoppgaver...?). Spørsmålet er også problematisk i forhold til en implisitt forutsetning om at man har en god jobb. Vanskelig å svare for de som mener at de har en dårlig jobb.</p> <p><b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være veldig hypotetisk, og en evaluering som må gjøres der og da. Vurder muligheter for annen jobb?</p> <p><b>Rapportering:</b> Ingen problemer.</p>
<p><i>Svarskala : Ja / Nei</i></p>	
14) Har du blitt utsatt for mobbing eller trakassering <sup>3</sup> på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?	<p><b>Tolkning:</b> Hva regnes som mobbing? Sett fotnoten inn som instruks i spørsmålet.</p> <p><b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig for de som har opplevd mobbing.</p> <p><b>Rapportering:</b> Ingen problemer.</p>

\* Spørsmålet er også testet i kognitive intervju

Når det gjelder svarkategoriene er det ikke klart for oss etter gjennomgangen av dokumentasjonen hvorfor det er benyttet en "Likert-aktig" skala.

*Several alternative formats of item-response scales were evaluated. The visual analogue scale was rejected owing to the assumption the many respondents find it incomprehensible. Scales based on agreement or disagreements with statement were rejected, since it is difficult to ensure that statements are not inherently positive or negative. It was decided to use a Likert five-point response scale. A frequency scale (very seldom or never, rather seldom, sometimes, rather often, very often or always) was used whenever possible. (Dallner m.fl. 2000a:48)*

Svarskalaen er så langt vi kan se ikke en del av "valideringen". Mange av disse spørsmålene kan like gjerne besvares som ja/nei eller "på en skala fra 0 -10", eller med andre skalaer. En svakhet med Likert skala er at den "psykologiske" avstand mellom dem ikke umiddelbart kan oversettes til en numerisk avstand. Likert skalaer gis verdien 1,2,3,4 og 5 for at de skal oppfylle kravet til like intervaller. Men den forblir uansett en ordinal skala selv om den tilsynelatende gjøres om til en intervall skala.

*For this reason it is statistically improper to add or multiply scores together, compute mean scores, use t-test, analysis of variance, etc. However, these restrictions are almost universally disregarded, largely because statistical research has shown that in most instance violations of the assumption underlying the use of parametric techniques do not lead to serious distortions of their results ... It is well to keep in mind, however, that occasionally, when distributions are markedly skewed or variances are grossly different, use of parametric techniques may produce misleading conclusions (Oskamp 1991 :62 (Dawes and Smith 1985)).*

Flere tester gjort de senere år viser at syv punkts skalaer er de som er mest reliable i test-retest opplegg. Skalaen som benyttes er å regne som en "skjult" syv punkts skala. "Meget sjelden eller aldri"

<sup>3</sup> For å kalle noe for mobbing eller trakassering må det ha forekommet flere ganger over tid, og du må ha hatt vanskeligheter med å forsvare deg. Det regnes ikke som mobbing eller trakassering hvis to personer som er omtrent like sterke er i konflikt

og ”Meget ofte eller alltid” bør vurderes å splittes opp siden det er substansiell forskjell på noe som inntreffer ”Meget sjelden” og ”aldri”.

*With too few categories, the rating scales may fail to discriminate between respondents with different underlying judgments; with too many respondents may fail to distinguish between adjacent categories. Krosnick and Fabrigar (1997) argue that seven scale points seems to represent the best compromise (Groves et al. 2004).*

Her vil det være forskjeller avhengig av intervju metode, i selvutfyllingsskjemaer og besøksintervju kan en utnytte dette ved å bruke kort. I telefonintervju kan det være lite hensiktsmessig at intervjueren skal lese opp syv svaralternativer for en rekke spørsmål, da vil det kanskje være bedre med fem eller kanskje helst tre. Da kan også muligens være like greit med svaralternativer av typen på en skala fra 0 til 10 siden dette er en mer intuitiv skala vi er lært opp til å benytte.

Enhver skala blir ”reddet” av dens interne struktur. Hadde man benyttet andre etiketter på skalaen tror vi at reliabiliteten og korrelasjonene mellom spørsmålene ville blitt omtrent den samme. Det er vanskelig å lage etiketter som passer like godt for alle spørsmål. Slik at noen kompromisser må gjøres. På den annen side er det ikke alltid et poeng å ha identisk svarskala.

### 3.2 Vurdering av SSB spørsmål

Når det kan rettes kritikk mot QPS Nordic for overdreven standardisering av svarskalaene kan den motsatte kritikken rettes mot SSBs opplegg fra tidligere undersøkelser om arbeidsmiljø. Det er benyttet syv ulike svarskalaer for 9 spørsmål. Nå er disse hentet fra ulike batterier så det vil være andre spørsmål i undersøkelsen som har samme svaralternativer. Men det virker unødvendig byrdesomt for respondenten å skulle benytte seg av så mange ulike svarkategorier. Vi har også gjennomført en evaluering av SSB spørsmål som har tidsserie over tre år eller mer. Detaljer er gjengitt i tabell 3. Det generelle inntrykket, bortsett fra ulike svarskalaer, er at spørsmålene har en god ”bro” over til svaralternativene, og at spørsmålene er relativt presise. Det kan imidlertid sies at presisjonen også medfører en del tolkningsproblemer, og kan medføre at det blir vanskelig for respondenten å gjenkalle og bearbeide informasjonen som er nødvendig for svaret.

**Tabell 3.3. Ekspertevaluering av SSB spørsmål**

Spørsmål	Kommentarer
<b>Sp59e1</b> Hvor fornøyd er du med ulike sider ved din nåværende jobb? Er du svært fornøyd, ganske fornøyd, verken fornøyd eller misfornøyd, ganske misfornøyd eller svært misfornøyd med... arbeidsmengden i jobben din?	<b>Tolkning:</b> Spørsmålet er i seg selv langt, men siden første setning sløyfes etter hvert i et batteri av spørsmål, reduseres problemet. Mangler referanseperiode, og det kan være problematisk, spesielt dersom arbeidsmengden varierer mye. <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å vurdere arbeidsmengde dersom den varierer mye. Kan også være vanskelig å vurdere fornøydhet siden spørsmålet dekker to retninger, for liten eller for stor arbeidsmengde. Respondenten vil dermed gjøre en vurdering som ikke er etterspurt i svaret. <b>Rapportering:</b> Ingen problemer
<b>Sp57a</b> Hvordan passer følgende beskrivelser på din nåværende jobb? Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig... at det vanligvis ikke er tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte?	<b>Tolkning:</b> Kan være vanskelig å forholde seg til den doble negasjonen - ”passer svært godt” = ”ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene”. Tolkning av ”vanligvis” kan være vanskelig, spesielt dersom det varierer over tid. ”Vanligvis” er en uklar referanseperiode. Tolkning av ”på en skikkelig måte” kan også være vanskelig - best mulig eller godt nok? <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å vurdere informasjonsbehovet når forholdet varierer over tid. Det kan også være vanskelig å vurdere hva som skal inkluderes i ”å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte”. Kan også tenkes at det finnes sosialt ønskelige svar, spesielt for noen yrkesgrupper? <b>Rapportering:</b> Svarskalaen har ikke noe midtpunkt. Skalaen virker ubalansert i og med at kun ett av tre alternativer inkluderer ordet ”dårlig”, det er da heller ikke et gradert begrep på samme måte som ”godt”

<p><b>Sp56a</b> I hvilken grad kan du selv bestemme... hvilke oppgaver du skal få? Bestemmer du selv i høy grad, i noen grad eller i liten grad?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Mangler referanseperiode. Spørsmålet kan tolkes ut fra hvilke forventinger som er knyttet til ulike yrker. Bestemme kan også bety litt ulike ting.  <b>Informasjonsbehandling:</b>  <b>Rapportering:</b> Skalaen mangler ytterpunkter som dekker total selvbestemmelse eller ingen selvbestemmelse.</p>
<p><b>Sp56b</b> I hvilken grad kan du selv bestemme... hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i høy grad, i noen grad eller i liten grad?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Mangler referanseperiode. Kan også være vanskelig å tolke dersom arbeidet består av en blanding av rene rutineoperasjoner og løserer definerte oppgaver. Spørsmålet kan tolkes ut fra hvilke forventinger som er knyttet til ulike yrker.  <b>Informasjonsbehandling:</b>  <b>Rapportering:</b> Skalaen mangler ytterpunkter som dekker total selvbestemmelse eller ingen selvbestemmelse.</p>
<p><b>Sp56c</b> I hvilken grad kan du selv bestemme... hvilke kvalitetskrav som skal stilles? Bestemmer du selv i høy grad, i noen grad eller i liten grad?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Kan være vanskelig å tolke "kvalitetskrav".  <b>Informasjonsbehandling:</b> Påvirkes av sosialt ønskelige svar?  <b>Rapportering:</b> Skalaen mangler ytterpunkter som dekker total selvbestemmelse eller ingen selvbestemmelse.</p>
<p><b>Sp56d</b> I hvilken grad kan du selv bestemme... hvilke tidsfrister eller hvilket arbeidstempo som blir satt? Bestemmer du selv i høy grad, i noen grad eller i liten grad?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Dobbelt oppgave i spørsmålet. Skal vurdere både tidsfrister og arbeidstempo. Kan det være motstridende?  <b>Informasjonsbehandling:</b> Omfattende og til dels vanskelig vurdering av informasjonsbehovet, skal vurdere både innflytelse på tidsfrister og på arbeidstempo.  <b>Rapportering:</b> Skalaen mangler ytterpunkter som dekker total selvbestemmelse eller ingen selvbestemmelse.</p>
<p><b>Sp47a</b> Kan du selv bestemme når du vil ta pauser fra arbeidet; f. eks. for å strekke på bena eller puste ut på annen måte? Gjelder dette nesten hele tiden, omtrent tre fjerdedeler av tiden, halvparten av tiden, en fjerdedel av tiden eller gjelder det sjelden eller aldri?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Dobbelt spørsmål, først et ja/nei spørsmål, så spørsmål om tidsangivelse. Mangel på referanseperiode kan være vanskelig dersom det er variasjoner over tid.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Vanskelig vurderingsoppgave, først vurdere ja/nei, så vurdere hvor stor del av tiden og samtidig ta hensyn til variasjoner i løpet ulike tidsperioder.  <b>Rapportering:</b> "Hele tiden" mangler, noe som skaper inkonsistens i og med at "aldri" er med i siste alternativ. Kan være vanskelig å regne ut brøk.</p>
<p><b>Sp47d</b> Har du så mange ulike arbeidsoppgaver at det blir vanskelig å konsentrere seg om hver enkelt oppgave? Gjelder dette nesten hele tiden, omtrent tre fjerdedeler av tiden, halvparten av tiden, en fjerdedel av tiden eller gjelder det sjelden eller aldri?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Dobbelt spørsmål, først et ja/nei spørsmål, så spørsmål om tidsangivelse. Mangel på referanseperiode kan være vanskelig dersom det er variasjoner over tid.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Vanskelig vurderingsoppgave, først vurdere ja/nei, så vurdere hvor stor del av tiden og samtidig ta hensyn til variasjoner i løpet ulike tidsperioder.  <b>Rapportering:</b> "Hele tiden" mangler, noe som skaper inkonsistens i og med at "aldri" er med i siste alternativ. Kan være vanskelig å regne ut brøk.</p>
<p><b>Sp47e</b> Består ditt arbeid av stadig gjentatte arbeidsoppgaver, slik at du gjør det samme time etter time? VIS KORT 5. Gjelder dette nesten hele tiden, omtrent tre fjerdedeler av tiden, halvparten av tiden, en fjerdedel av tiden eller gjelder det sjelden eller aldri?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Dobbelt spørsmål, først et ja/nei spørsmål, så spørsmål om tidsangivelse. Mangel på referanseperiode kan være vanskelig dersom det er variasjoner over tid. Tolkning av "gjentatte arbeidsoppgaver" ?  <b>Informasjonsbehandling:</b> Vanskelig vurderingsoppgave, først vurdere ja/nei, så vurdere hvor stor del av tiden og samtidig ta hensyn til variasjoner i løpet ulike tidsperioder.  <b>Rapportering:</b> "Hele tiden" mangler, noe som skaper inkonsistens i og med at "aldri" er med i siste alternativ. Kan være vanskelig å regne ut brøk.</p>
<p><b>Sp57b</b> Hvordan passer følgende beskrivelser på din nåværende jobb? Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig... at det stilles for store krav om å stadig mestre nye oppgaver i jobben?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Tolkninger knyttet til "for store krav", "stadig mestre" og "nye oppgaver". Mangler referanseperiode. Spørsmålet impliserer at fenomenet som skal vurderes er kontinuerlig, noe som kan skape problemer dersom det forekommer i perioder eller med jevne/ujevne mellomrom.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Vanskelig vurdering - både vurdere om man stadig må mestre nye oppgaver, og om kravene som stilles er for store.  <b>Rapportering:</b> Svarskalaen har ikke noe midtpunkt. Skalaen virker ubalansert i og med at kun ett av tre alternativer inkluderer ordet "dårlig", det er da heller ikke et gradert begrep på samme måte som "godt". Vanskelig å avgi svar på skalaen? Bedre å spørre om hyppighet?</p>

<p><b>Sp59b</b> Hvor fornøyd er du med ulike sider ved din nåværende jobb? Er du svært fornøyd, ganske fornøyd, verken fornøyd eller misfornøyd, ganske misfornøyd eller svært misfornøyd med. i hvilken grad du kan utvikle deg personlig gjennom jobben?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Tolkninger knyttet til "utvikle deg personlig".  <b>Informasjonsbehandling:</b> Tolkninger kan føre til at det er vanskelig å hente fram nødvendig og tilstrekkelig informasjon.  <b>Rapportering:</b> Ingen</p>
<p><b>Sp51a</b> Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri, dårlige forhold mellom ledelse og ansatte?</p>	<p><b>Tolkning:</b> "Dårlige forhold" kan være åpent for tolkning. Det kan også være uklart hvor skillet mellom ledelse og ansatte går. Ingen referanseperiode. Kan også være avgrensningatikk knyttet til firmaer og foretak organisert i mange nivå. Hvilke nivå av ledelsen skal man da svare for?  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å vurdere hva som er relevant for svaret. Indirekte rapportering kan også forekomme siden "dårlige forhold" ikke nødvendigvis knytter seg til IO.  <b>Rapportering:</b> Firepunktskala uten naturlig midtpunkt. Mangler et ytterpunkt som motsvarer "aldri".</p>
<p><b>Sp51b</b> Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri, dårlige forhold mellom ansatte?</p>	<p><b>Tolkning:</b> "Dårlige forhold" kan være åpent for tolkning. Kan det være uklart hva som menes med ansatte? Ingen referanseperiode.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å vurdere hva som er relevant for svaret. Indirekte rapportering kan også forekomme siden "dårlige forhold" ikke nødvendigvis knytter seg til IO.  <b>Rapportering:</b> Firepunktskala uten naturlig midtpunkt. Mangler et ytterpunkt som motsvarer "aldri".</p>
<p><b>Sp52</b> Har du i ditt arbeid noe å gjøre med personer som ikke er ansatt på din arbeidsplass, f.eks. kunder, klienter, passasjerer, skoleelever?</p>	<p><b>Tolkning:</b> "Noe å gjøre med" er svært åpent. Ingen tidsavgrensning eller krav til hyppighet. Impliserer at det forekommer nå, og kan utelukke tidligere hendelser.  <b>Informasjonsbehandling:</b>  <b>Rapportering:</b> Ingen</p>
<p><b>Sp53</b> Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri dårlige forhold til kunder, klienter, elever?</p>	<p><b>Tolkning:</b> "På arbeidsplassen" - tolkes i fysisk forstand eller som i forbindelse med arbeidet? Hva legges i dårlige forhold? Ingen referanseperiode.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å huske alle relevante situasjoner, og vurdere hvor vidt det er aktuelt for svaret.  <b>Rapportering:</b> Firepunktskala uten naturlig midtpunkt. Mangler et ytterpunkt som motsvarer "aldri".</p>
<p><b>Sp54</b> Hender det at du føler deg ille til mote eller nedfor på grunn av kritikk eller vanskeligheter på jobben? Vil du si... ja, en eller flere ganger i uka, ja, en eller flere ganger i måneden, nei?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Ingen referanseperiode. Impliserer at det forekommer nå, og kan utelukke tidligere hendelser.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være en lang gjenkallingsperiode, og vanskelig for respondenten å huske.  <b>Rapportering:</b> Mangler svarkategori for "ja, sjeldnere enn en gang i måneden".</p>
<p><b>Sp55</b> Er du utsatt for vold eller trussel om vold på din arbeidsplass? Vil du si... ja, en eller flere ganger i uka, ja, en eller flere ganger i måneden, nei?</p>	<p><b>Tolkning:</b> "På din arbeidsplass" - fysisk plassering eller i forbindelse med arbeid. Referanseperiode? Impliserer det er noe som forekommer nå.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Dersom det forekommer svært sjelden, kan det være vanskelig å hente frem informasjon.  <b>Rapportering:</b> Mangler svarkategori for "ja, sjeldnere enn en gang i måneden".</p>
<p><b>KRD1c</b> Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si... ja, en eller flere ganger i uka, ja, en eller flere ganger i måneden, nei?</p>	<p><b>Tolkning:</b> "Hender det" impliserer at det pågår (forventing om at det vil skje igjen). Mangler referanseperiode. "Plaging" og "ubehagelig erting" kan medføre tolkningatikk.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å gjenkalle situasjoner, for så å evaluere om de faller inn under "plaging" eller "ubehagelig erting".  <b>Rapportering:</b> Mangler svarkategori for "ja, sjeldnere enn en gang i måneden".</p>
<p><b>KRD1d</b> Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer e.l.? Vil du si... ja, en eller flere ganger i uka, ja, en eller flere ganger i måneden, nei?</p>	<p><b>Tolkning:</b> "Hender det" impliserer at det pågår (forventing om at det vil skje igjen). Mangler referanseperiode.  <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å gjenkalle situasjoner, for så å evaluere om de faller inn under "uønsket..." Kan være ubehag knyttet til framhenting av informasjon.  <b>Rapportering:</b> Mangler svarkategori for "ja, sjeldnere enn en gang i måneden".</p>

<p><b>Sp59a</b> Hvor fornøyd er du med ulike sider ved din nåværende jobb? Er du svært fornøyd, ganske fornøyd, verken fornøyd eller misfornøyd, ganske misfornøyd eller svært misfornøyd med... forholdet mellom deg og dem du jobber sammen med?</p>	<p><b>Tolkning:</b> Spørsmålet er i seg selv langt, men siden første setning står som en slags innledningstekst og sløyfes etter hvert i et batteri av spørsmål, reduseres problemet etter hvert. "Ulike sider ved"? "Jobber sammen med", kun kolleger eller er inklusive ledere? <b>Informasjonsbehandling:</b> Stor oppgave å hente fram all relevant informasjon for så å evaluere og formulere det inn i et gradert svar. <b>Rapportering:</b> Ingen</p>
<p><b>Sp57c</b> Hvordan passer følgende beskrivelser på din nåværende jobb? Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig... at det er et godt sosialt miljø på arbeidsplassen?</p>	<p><b>Tolkning:</b> "Sosialt miljø på arbeidsplassen", forholdet mellom kolleger eller inkluderer det mer? <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å vurdere, siden det ikke er knyttet til noe konkret? <b>Rapportering:</b> Svarskalaen har ikke noe midtpunkt. Skalaen virker ubalansert i og med at kun ett av tre alternativer inkluderer ordet "dårlig", det er da heller ikke et gradert begrep på samme måte som "godt".</p>
<p><b>Sp59g</b> Alt i alt, hvor fornøyd er du med din jobb? Er du svært fornøyd, ganske fornøyd, verken fornøyd eller misfornøyd, ganske misfornøyd eller svært misfornøyd</p>	<p><b>Tolkning:</b> Svært åpent spørsmål. <b>Informasjonsbehandling:</b> Kan være vanskelig å vurdere, siden det ikke er knyttet til noe konkret og omfatter så mange ulike sider av jobben? <b>Rapportering:</b> Ingen</p>

## 4. Kognitiv kartlegging av noen av spørsmålene

Kognitive intervju er semi-strukturerte intervju som tar sikte på å kartlegge hvilke kognitive prosesser en respondent går gjennom når han/hun blir stilt overfor en oppgave. Opplegget er kvalitativt, og egner seg ikke til generaliseringer, men er nyttig i arbeidet med å avdekke vanskeligheter i spørsmål-svar sekvenser, samt til å avdekke uklarheter og tvetydigheter i spørsmål. I testingen av disse spørsmålene har vi gjennomført 6 intervju, der vi har fokusert både på forståelsen av ulike svaralternativer, samt tolkning av enkelte spørsmål foreslått til levekårsundersøkelsen.

**Tabell 4.1. Personer intervjuet i kognitiv kartlegging**

Kjønn	Aldersgruppe	Utdanning	Yrke
Mann	30-40	Høy-lang	Kreativt
Mann	Under 30	Middels	Manuelt
Kvinne	30-40	Høy-kort	Kontor
Mann	40-50	Lav	Manuelt
Kvinne	Under 30	Høy-kort	Kontor
Mann	30-40	Høy-kort	Kreativt

Alle intervjuene fulgte den samme strukturen. Intervjuguiden til de kognitive intervjuene er lagt ved denne rapporten.

### 4.1 Svarskalaer

Når det gjelder svarskalaer viser de kognitive intervjuene at de fleste forholder seg greit til den interne konsistensen i hver enkelt skala. De relative skalaene som "i høy grad, i noen grad og i liten grad", var noe uklare og litt vanskeligere å sortere. Respondentene tolket også inn til dels veldig ulike avstander mellom svaralternativene, altså en ordinal tolkning. De mer objektive skalaene som "omtrent tre fjerdedeler av tiden, en fjerdedel av tiden", og "daglig, et par dager i uken" var greiere å forholde seg til, men noen mente at den første vist her var litt vanskelig. "Det ble vanskelig å lage brøker i hodet sitt".

Når respondenter ble bedt om å ordne svaralternativer i sammenfallende bunker, var det generelle trekket at konsistensen mellom dem var god, men med en del viktige unntak. Flere respondenter hadde vanskelig for å finne noe som passet sammen med hhv "alltid" og "aldri"/"ikke i det hele tatt". Det viser at ytterpunkter som blander forekomst og aldri (ikke forekomst), og alltid med meget ofte, representerer en substansiell utfordring. Flere respondenter hadde også problemer med å plassere

verdier fra de objektive skalaene sammen med verdier fra de relative skalaene, men noen nærmest "tvang" seg selv til å gjøre det likevel (fanget av oppgaven?). Grad og hyppighet ble imidlertid blandet, men dette førte i en del tilfeller til blanding mellom punkter i skalaen.

Mye tyder på at om det er 3 punkts skalaer, 4 punkts skalaer eller 5 punkts skalaer har større betydning enn om svarskalaene dreier seg om hyppighet, mengde eller grad. Respondentene forholder seg greit til hver enkelt skala, men i sammenligning mellom spørsmål må man være oppmerksom dersom det er spørsmål som bruker ulike skalaer. Det er ikke nødvendigvis samsvar mellom ulike punkter i ulike skalaer. Funn fra kognitive intervju viser at skalaer er internt konsistente, men ikke konsistente seg i mellom, spesielt dersom man bruker skaler med ulikt antall verdier og blander skalaer som dreier seg om grad, relativ hyppighet eller konkret hyppighet.

## 4.2. Spørsmål

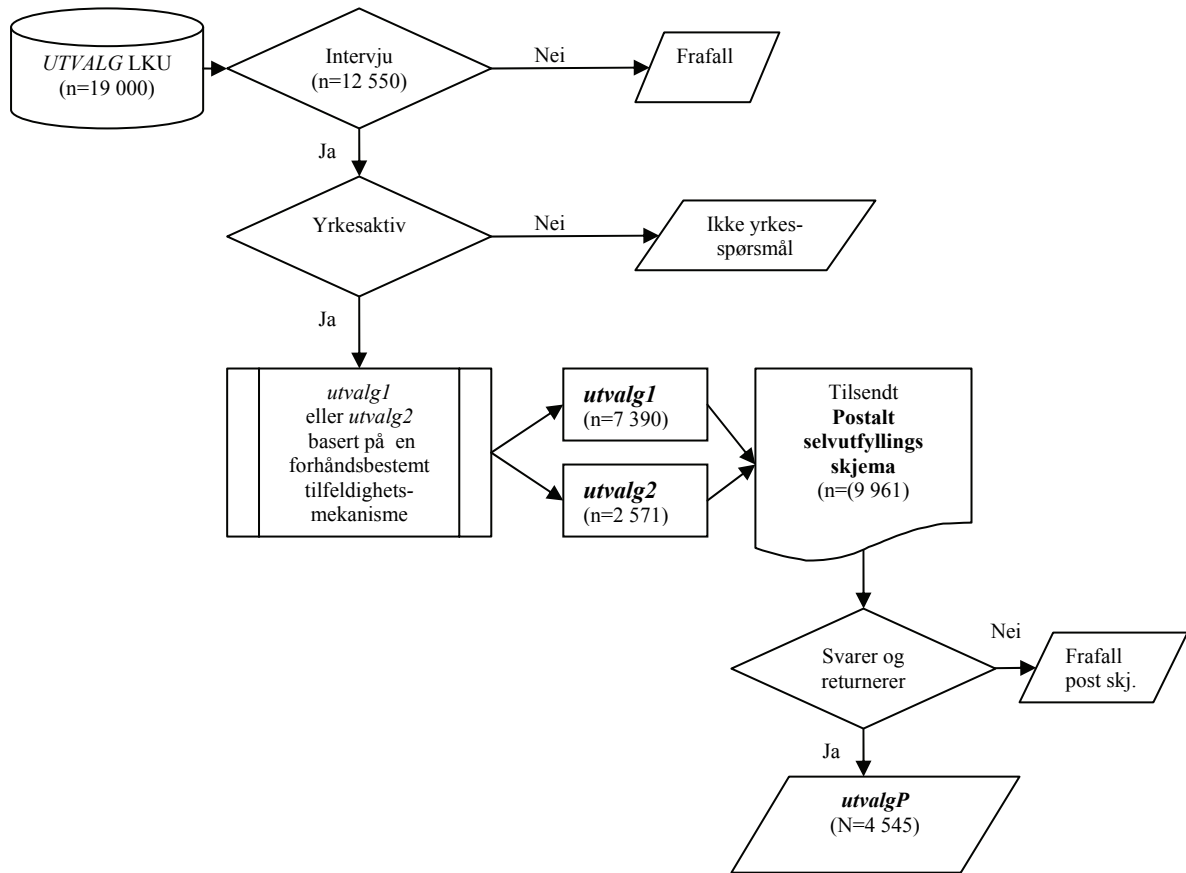
Vi la spesielt vekt på å teste spørsmål som er aktuelle for undersøkelsen i 2006, samt spørsmål der vi har delvis overlappende alternativer fra SSB og QPS. Generelt fra de kognitive intervjuene fikk vi tilbakemelding på at SSB spørsmålene fremsto som mer konkrete enn QPS Nordic, men også at en del av SSB spørsmålene var lange og vanskelige, og at det derfor var lettere å svare på enkelte QPS spørsmål. Det viktigste funnet var imidlertid at spørsmål som umiddelbart fremstår som overlappende ikke fanger opp det samme fenomenet, og at en del spørsmål var så vanskelige å forstå meningen med at svaret blir veldig usikkert dersom det skal tolkes alene.

## 5. Eksperimenter ved randomiserte utvalg og re-intervjuer

Under selve datainnsamlingen ble det brukt to ulike metoder for å teste spørsmål og svarskalaer. Vi benyttet både eksperiment design med randomiserte utvalg som fikk to ulike versjoner av et spørsmål eller to ulike svarskalaer, og ett design hvor vi for noen spørsmål stilte det samme spørsmålet til de samme personene, såkalt re-intervju studie. Eksperiment studien ble foretatt ved at utvalget til Levekårsundersøkelsen 2006 som besto av 19 000 personer mellom 16 og 66 år ble delt i to underutvalg ved enkel tilfeldig trekking. I den ene gruppen (*utvalg1*) var det 14 000 personer og i den andre (*utvalg2*) var det 5 000 personer. Blant de som svarte og som er yrkesaktive består Utvalg1 av 7 390 personer og Utvalg2 av 2 571 personer. Dette er fremstilt i Figur 5.1.

Alle som svarte og som var yrkesaktive i Levekårsundersøkelsen 2006 (9 961 personer) fikk etter intervjuet tilsendt et postalt selvutfyllingsskjema. Dette skjemaet inneholdt enkelte spørsmål som ble stilt på samme måte i intervjuet, enkelte spørsmål som ble stilt med en annen svarskala og enkelte spørsmål som skal måle det samme som spørsmål stilt i telefonintervjuet men med annen ordlyd og svarkategorier. Hensikten med selvutfyllingsskjemaet var å teste samsvaret mellom de ulike spørsmålsformuleringene blant de samme svarpersonene. På grunn av uforutsette hendelser ble det postale selvutfyllingsskjemaet sendt ut om lag tre måneder etter Levekårsintervjuet. 4 545 personer (46 prosent) returnerte skjemaet. Det ble besluttet å ikke drive ytterligere oppfølging av de som ikke svarte. Siden noen kunne ha skiftet jobb siden Levekårsintervjuet ble det i skjemaet inkludert et spørsmål om en hadde samme jobb nå som når en svarte i Levekårsundersøkelsen 2006.

**Figur 5.1. Flytdiagram for datafangsten i eksperimentet**



Tilfeldighetsmekanismen som tilordner hvilket utvalg svarpersonen tilhører skal sikre at utvalgene er mest mulig identiske med hensyn til egenskaper som kan ha en sammenheng med det fenomenet vi skal undersøke. Det er vanskelig å kontrollere dette for alle tenkelige sammenhenger mellom egenskaper for svarpersonene i utvalgene. Tilfeldighetene vil også gjøre fordelingen ikke blir identisk i utvalgene med hensyn til de egenskapene vi kan kontrollere, selv om vi har benyttet en tilfeldighetsmekanisme. I Tabell 5.1 ser vi fordelingen i utvalgene etter kjønn, alderskategorier og utdanning. Vi ser her at forskjellen i fordelingen mellom *utvalg1* og *utvalg2* er svært liten etter de kjennetegnene vi kan kontrollere for. Forskjellen er størst for menn over 50 år hvor det er en forskjell på 2,4 prosentpoeng. Det er grunn til å knytte større oppmerksomhet til forskjellen mellom de som svarte i selvutfyllingsskjemaet (*utvalgP*) og utvalget fra telefonintervjuet (*utvalg1* + *utvalg2*), her er det nemlig mulig at frafallet (de som ikke svarer) kan introdusere en skjevhet. Vi ser her at det er langt større forskjell i fordelingene for alle kjennetegnene, det er en klar tendens til at menn i mindre grad har svart enn kvinner. De yngre har svart i mindre grad enn de middelaldrene og de eldre. Videre er det en klar tendens til at folk med høyere utdanning svarer i større grad enn folk med middels og lavere utdanning.

**Tabell 5.1. Utvalgene i eksperimentet etter kjønn, alderskategorier og utdannelse.**

	<i>utvalg1</i>	<i>utvalg2</i>	<i>utvalgP</i> ( <i>utvalgP1</i> + <i>utvalgP2</i> )	<i>utvalgP1*</i>	<i>utvalgP2*</i>
<b>Kjønn</b>					
Menn	52,6	52,5	48,8	48,8	48,3
Kvinner	47,4	47,5	51,2	51,2	51,7
<b>Aldersgrupper</b>					
Under 30 år	18,9	18,3	12,3	11,4	10,3
30 – 49 år	51,5	49,8	51,5	51,5	50,9
Over 50 år	29,6	32,0	36,2	37,2	38,8
<b>Utdannelse</b>					
Lav	8,4	9,4	6,9	6,3	8,2
Middels	55,6	54,7	49,8	50,5	48,3
Høy	35,9	35,9	43,3	43,2	43,5
<b>Menn</b>					
Under 30 år	9,6	9,3	4,8	4,4	3,9
30 – 49 år	27,0	25,5	24,7	25,2	22,2
Over 50 år	15,6	18,0	19,3	19,3	22,2
<b>Kvinner</b>					
Under 30 år	9,3	9,0	7,5	7,0	6,4
30 – 49 år	24,5	24,5	26,8	26,3	28,7
Over 50 år	13,6	14,0	16,9	17,9	16,7
<b>Menn/utdannelse</b>					
Lav	4,7	5,3	3,5	3,4	3,9
Middels	30,8	30,7	25,4	25,7	25,1
Høy	17,0	16,6	20,0	19,8	19,3
<b>Kvinner/ utdannelse</b>					
Lav	3,7	4,1	3,5	2,9	4,3
Middels	24,8	24,0	25,4	24,8	23,2
Høy	18,9	19,3	23,4	23,5	24,2
<b>Antall</b>	<b>7390</b>	<b>2571</b>	<b>4545</b>	<b>3040</b>	<b>1069</b>

\*= Kun de med samme jobb

I metodelitteraturen er det vel dokumentert at intervjueren, bevist eller ubevist, påvirker svarene som svarpersonen avgir (se for eksempel Groves et al. 2004:269-298). I eksperimentet er vi interessert i at påvirkningen fra hver enkelt intervjuer blir noenlunde likt fordelt inn i hver av de to utvalgene. I tabell 5.2 er intervjuernes navn erstattet av et anonymt intervjunummer. Her ser vi at det er en tilfredsstillende fordeling med hensyn til utvalg for alle intervjuerne.



**Tabell 5.2. Utvalgene fordelt etter intervjuer nummer (Int-nr). (Utvalg1, n=7 390. Utvalg2, n=2 571)**

Int.nr	Utv1	Utv2	Int.nr	Utv1	Utv2	Int.nr	Utv1	Utv2	Int.nr	Utv1	Utv2
1	3,3	3,6	47	0,7	0,9	93	0,4	0,4	139	0,2	0,1
2	3,0	3,0	48	0,7	0,9	94	0,4	0,2	140	0,2	0,2
3	2,7	3,2	49	0,7	0,8	95	0,3	0,1	141	0,2	0,3
4	2,5	1,7	50	0,7	0,7	96	0,3	0,3	142	0,2	0,2
5	1,8	2,0	51	0,7	0,6	97	0,3	0,3	143	0,2	0,3
6	1,8	2,0	52	0,7	0,8	98	0,3	0,3	144	0,2	0,2
7	1,8	1,6	53	0,7	0,6	99	0,3	0,5	145	0,2	0,4
8	1,7	1,6	54	0,7	0,7	100	0,3	0,3	146	0,2	0,2
9	1,6	1,2	55	0,7	0,7	101	0,3	0,3	147	0,2	0,2
10	1,5	1,1	56	0,6	0,8	102	0,3	0,2	148	0,2	0,3
11	1,5	1,4	57	0,6	0,6	103	0,3	0,2	149	0,2	0,2
12	1,4	1,5	58	0,6	0,7	104	0,3	0,4	150	0,2	0,2
13	1,4	1,1	59	0,5	0,4	105	0,3	0,3	151	0,2	0,2
14	1,3	1,0	60	0,5	0,7	106	0,3	0,1	152	0,2	0,3
15	1,3	1,4	61	0,5	0,4	107	0,3	0,3	153	0,2	0,3
16	1,3	1,6	62	0,5	0,6	108	0,3	0,3	154	0,2	0,0
17	1,3	1,2	63	0,5	0,5	109	0,3	0,3	155	0,2	0,1
18	1,2	1,4	64	0,5	0,4	110	0,3	0,3	156	0,2	0,3
19	1,2	1,1	65	0,5	0,4	111	0,3	0,3	157	0,2	0,2
20	1,2	0,5	66	0,5	0,7	112	0,3	0,2	158	0,1	0,1
21	1,2	1,3	67	0,5	0,4	113	0,3	0,4	159	0,1	0,2
22	1,1	1,2	68	0,5	0,4	114	0,3	0,3	160	0,1	0,1
23	1,1	1,4	69	0,5	0,4	115	0,3	0,4	161	0,1	0,1
24	1,1	1,6	70	0,5	0,5	116	0,3	0,4	162	0,1	0,1
25	1,1	0,9	71	0,4	0,5	117	0,3	0,2	163	0,1	0,1
26	1,1	0,9	72	0,4	0,5	118	0,3	0,4	164	0,1	0,2
27	1,0	1,2	73	0,4	0,3	119	0,3	0,3	165	0,1	0,1
28	1,0	1,2	74	0,4	0,3	120	0,3	0,3	166	0,1	0,1
29	1,0	1,3	75	0,4	0,4	121	0,3	0,1	167	0,1	0,0
30	1,0	0,5	76	0,4	0,7	122	0,2	0,4	168	0,1	0,0
31	1,0	0,7	77	0,4	0,4	123	0,2	0,3	169	0,1	0,0
32	1,0	0,8	78	0,4	0,3	124	0,2	0,3	170	0,1	0,1
33	1,0	1,1	79	0,4	0,3	125	0,2	0,2	171	0,1	0,2
34	1,0	0,6	80	0,4	0,4	126	0,2	0,2	172	0,1	0,2
35	1,0	0,9	81	0,4	0,3	127	0,2	0,3	173	0,1	0,3
36	0,9	0,9	82	0,4	0,3	128	0,2	0,2	174	0,1	0,0
37	0,9	0,9	83	0,4	0,5	129	0,2	0,2	175	0,1	0,0
38	0,9	1,1	84	0,4	0,2	130	0,2	0,2	176	0,1	0,1
39	0,9	0,7	85	0,4	0,2	131	0,2	0,4	177	0,1	0,2
40	0,9	1,2	86	0,4	0,4	132	0,2	0,2	178	0,1	0,0
41	0,9	0,9	87	0,4	0,2	133	0,2	0,1	179	0,1	0,1
42	0,8	0,7	88	0,4	0,4	134	0,2	0,3	180	0,0	0,1
43	0,8	0,7	89	0,4	0,3	135	0,2	0,2	181	0,0	0,2
44	0,8	1,0	90	0,4	0,5	136	0,2	0,1	182	0,0	0,1
45	0,8	0,6	91	0,4	0,3	137	0,2	0,1	183	0,0	0,1
46	0,8	0,7	92	0,4	0,5	138	0,2	0,4			

## 5.1 Forutsetninger for å kunne generalisere fra reintervjuedesign

Gjentatte intervju med den samme svarpersonen kalles gjerne for reintervjuedesign. Slike repeterte målinger kan benyttes til å vurdere enkel respons varians eller reliabiliteten gitt følgende forutsetninger (Groves et al. 2004:262):

- Det er ingen forandringer i det underliggende fenomenet ( $\mu$  forandrer seg ikke) mellom intervjuene.
- Alle essensielle undersøkelses betingelser holdes konstant.
- Det er ingen innvirkning fra den første målingen på den andre målingen (den andre målingen er uavhengig av den første).

I praksis er det nesten umulig å opprettholde disse forutsetningene i streng forstand. En må derfor ta med i betraktningen om brudd på disse forutsetningene kan virke inn på resultatene. Det er allikevel nyttig å benytte slike reintervjuedesign selv om noen av forutsetningene ikke blir opprettholdt i streng forstand.

## 6. Test av ulike svarskalear for samme spørsmål

I den faktiske testingen av spørsmål var testing av ulike svarskalear en viktig del. Som vi har sett i gjennomgangen av de kognitive intervjuene, så det ikke ut til at selve formuleringen av skalaen var av avgjørende betydning for respondenten, men at antallet punkter i skalaen var viktigere. Dette har valgt vi å teste videre ved at vi splittet utvalget for to spørsmål som tradisjonelt har blitt stilt med trepunktsskala. En del av utvalget (5 000 brutto) fikk den opprinnelige trepunktsskalaen, mens en annen del (14 000 brutto) fikk en justert fempunktsskala der det var lagt til et ekstremt ytterpunkt i hver ende av skalaen. I utgangspunktet var det et ønske om å gå over til fempunktsskala fordi denne ville gi bedre utgangspunkt for å differensiere svarene. Deler av hensikten med denne testen var dermed også å kontrollere et eventuelt tidsseriebrudd slik at eventuelle endringer i publiserte indikatorer kunne forklares, mens en det også var et selvstendig poeng å teste ut hvordan ulikt antall punkter på en svarskala påvirker fordelingen.

De spørsmålene dette ble testet ut på var:

*Sp56a: I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke oppgaver du skal få? Bestemmer du selv i svært høy grad, i høy grad, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad.*

*Sp56b: I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i svært høy grad, i høy grad, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad.*

Til slutt i spørsmålene ble altså de respektive skalaene lest opp, og dersom respondenten tilhørte delutvalget som fikk trepunktsskalaen ble bare de to ytterpunktene utelatt. Svarfordelingene på de i alt fire forskjellige spørsmålene vises i tabell 6.1.

**Tabell 6.1. Fordeling på spørsmålene Sp56a og Sp56b ved bruk av tre- og fempunktsskala. Prosent.**

	Sp56a		Sp56b	
	3 pkt	5 pkt	3 pkt	5 pkt
I svært høy grad		11		26
I høy grad	22	21	52	38
I noen grad	39	32	33	22
I liten grad	38	20	15	8
I svært liten grad		15		6
Antall personer	2 404	6 897	2 408	6 901

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

Tabellen viser at man ved å gå over fra en tre- til en fempunktsskala ikke bare differensierer svarene bedre, men også at selve fordelingen trekkes i en bestemt retning. Tendensen er lik for begge spørsmålene, men noe sterkere for Sp56b. Hvis vi først ser på den midterste kategorien, ser vi at

andelene som plasserer seg her blir statistisk signifikant mindre ved bruk av fem i stedet for tre punkter. Det var som forventet i og med at vi ønsket en bedre differensiering av svarene, men en nøytral differensiering skulle tilsi at en reduksjon på midtkategorien skulle fordele seg likt på begge sider av skalaen. Det gjør den ikke. Det er i overveiende grad slik at andelene som rapporterer på den positive siden av skalaen øker, mens andelen som rapporterer på den negative siden i stor grad er stabil uavhengig av antall punkter i skalaen. For å forstå dette, tror vi at vi må se på selve formuleringen av den opprinnelige trepunktsskalaen, der vi mener at ”i noen grad” ikke er et nøytralt midtpunkt, men at det i realiteten er en positiv rapportering. Dermed medfører kanskje ikke overgangen til fem punkter noen bevegelse bort fra midtpunktet, men heller en differensiering av den positive siden av skalaen. En slik forklaring vil også være konsistent med stabiliteten i den negative enden av skalaen. En mulig generalisering ut fra dette funnet vil være at differensiering av svar ved å øke antallet punkter i en skala vil påvirkes av hvordan skalaen er formulert, og at formuleringen av midtpunktet vil være avgjørende for hvor disse respondentene plasserer seg når de får flere valg.

Vår konklusjon er dermed at en overgang til fempunktsskala gir bedre differensiering av svarene, men også at en overgang fra tre til fem punkter for de aktuelle spørsmålene vil påvirke nivået dersom denne variabelen rapporteres som en tradisjonell SSB indikator i statistikkbanken. Dette fordi det er den positive enden av skalaen som er grunnlag for indikatoren.

## 7. Test av ulike formuleringer og svarkategorier

I enkelte tilfeller hvor det var tvil om hvilket spørsmål som skulle velges for å måle et fenomen ble det gjennomført testing ved hjelp av delt utvalg i intervjuet, hvor hensikten var å sammenligne nivåene på svar gitt ved bruk av ulike spørsmål. Selve spørsmålsformuleringen vil sannsynligvis påvirke svarfordelingene, men det er også kjent at valg av svarskala kan være avgjørende, blant annet ved at antall svaralternativer som blir tilbudt kan påvirke svarene som gis ved at respondenter dras mot ytterpunkter. Testene som ble gjennomført på denne måten gjaldt i hovedsak spørsmål knyttet til autonomi på arbeidsplassen.

Den første testen vi presenterer her, gjelder følgende to spørsmål:

**NFR1b:** *Hvordan passer følgende beskrivelser for jobben din? Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig ... at du har arbeidsoppgaver du ville ha gjort annerledes dersom du hadde hatt mer innflytelse over jobben?*

**Svært godt**  
**Godt**  
**Mindre godt**  
**Dårlig**

**QPS41:** *Hvor ofte må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes? Gjelder det...*

**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

Formuleringen i disse spørsmålene skiller seg i hovedsak ut ved at NFR spørsmålet har med en tilleggsdimensjon som sier noe om innflytelse og at NFR spør hvor godt det passer mens QPS spør hvor ofte det skjer. De bruker også ulike skalaer, og det var derfor interessant å vurdere hvordan frekvensfordelingen på de to spørsmålene i forhold til hverandre. Kognitive tester har vist at QPS41 er et enklere spørsmål, men også at terskelen for å svare bekreftende kan være svært lav. Vi kunne dermed forvente en høyere positiv rapportering på QPS41 sammenlignet med NFR1b. NFR har vært med i levekårsundersøkelsen tidligere (2003), det ble derfor stilt til et delutvalg av samme størrelse som utvalget tidligere. Frekvensfordelingen for disse spørsmålene vises i tabell 7.1.

**Tabell 7.1. Fordeling på spørsmålene NFR1b og QPS41. Prosent.**

	NFR1b	QPS41	NFR1b_postalt	
Svært godt	9	3	1	Meget ofte eller alltid
Godt	27	10	10	Nokså ofte
		34	34	Av og til
Mindre godt	28	27	40	Nokså sjelden
Dårlig	36	25	16	Meget sjelden eller aldri
Antall personer	2 536	7 341	4 489	

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

Resultatene tyder ikke på at formuleringen av QPS41 gjør det lettere å avgi et positivt svar sammenlignet med NFR1b, snarere tvert imot. NFR1b gir signifikant høyere rapportering på den positive siden av skalaen. Nå er det vanskelig å fastslå om dette henger sammen med spørsmålsformulering eller ulike svarskalaer. I QPS spørsmålet er det en midtkategori (av og til) som gir den høyeste rapporteringen. Dette kan tyde på at spørsmålet er noe vanskelig og skiller dårlig. QPS varianten får dermed lavere rapporteringer både på den positive og den negative enden av skalaen.

Testen av NFR1b opp mot QPS41 medfører at vi kan fastslå at de vil gi ulike nivåer for fenomenet vi er ute etter å måle, men vi kan ikke fastslå nøyaktig hvilke faktorer som bidrar til denne forskjellen. Det kan være både selve spørsmålsformuleringen og bruken av ulike svarskalaer. En viktig forskjell i selve spørsmålsstillingen er at NFR spørsmålet spør etter grad (hvor godt passer...), mens QPS spørsmålet spør hvor ofte det skjer. NFR varianten vil dermed også kunne fange opp hvor sterkt man misliker oppgavene, samtidig som det sier noe om hyppighet. Vi kan imidlertid ikke skille mellom de to faktorene. For å finne ut mer om dette gjentok vi NFR1b i den postale oppfølgingsundersøkelsen, men denne gangen med QPS-skalaen og mer direkte relatert til hyppighet (hvor ofte...)<sup>4</sup>. Dette gir oss en god indikasjon på at både formulering og antall punkter i skalaen påvirker fordelingen. I likhet med QPS41 gir NFR1b\_postalt 34 prosent på midtkategorien. Fordelingen på NFR1b\_postal ligner dessuten mye mer på QPS41 enn på NFR1b, selv om rapporteringen på ytterpunktene er noe lavere. Her kan vi merke oss at NFR1b\_postalt i motsetning til QPS41 har en betingelse om innflytelse i spørsmålet, noe som kan forklare den lavere rapporteringen av forekomst.<sup>5</sup> Ut fra dette tolker vi det slik at det ikke er veldig stor forskjell mellom de to ulike variantene av spørsmål som handler om utførelsen av arbeidsoppgavene dersom man relaterer det direkte til hyppighet. Valget av svarskala er dermed ganske avgjørende for fordelingen man får.

I den videre prosessen med å velge spørsmål må man derfor bestemme seg om det er kun hyppighet man vil måle, eller om man også vil blande inn grad. Ytterligere kognitiv testing for å avdekke hvilke forskjeller spørsmålsformuleringen skaper, og også ytterligere testing med like og ulike svarskalaer vil kunne gi mer detaljert informasjon om hvordan forskjellene oppstår. Vår konklusjon på bakgrunn av de tester vi har gjort til nå, er at det letteste er å forholde seg bare til hyppighet, og bruker tilhørende fempunktskala.

<sup>4</sup> Personer som har skiftet jobb i perioden mellom telefonintervju og postal datainnsamling er utelatt fra analysen.

<sup>5</sup> Også skyldes modusforskjeller i datainnsamlingen kan påvirke svarfordelingene.

Den andre typen av disse testene viser til følgende spørsmål:

**NFR1c:** *Hvordan passer følgende beskrivelser for jobben din? Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig ... at du har de verktøy, hjelpemidler og ressurser som trengs for at du skal kunne utføre arbeidsoppgavene dine på en god måte?*

**Svært godt**  
**Godt**  
**Mindre godt**  
**Dårlig**

**QPS42:** *Hvor ofte får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem? Gjelder det...*

**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

I likhet med forrige eksempel er det en tilsynelatende moderat forskjell mellom disse spørsmålene, selv om QPS42 spør om hyppighet og NFR1c spør om grad. Begge er relatert til tilgjengelige ressurser for å utføre arbeidsoppgaver. QPS42 bruker begrepene ”hjelpemidler og ressurser”, mens NFR1c i tillegg nevner ”verktøy”. Det er også en liten forskjell når det gjelder arbeidsoppgaver, for mens NFR1c presiserer at respondenten skal vurdere i forhold til om man kan utføre arbeidsoppgavene på en god måte, bruker QPS42 det å kunne fullføre (arbeids)oppgavene. Som i forrige eksempel er også skalaene ulike. NFR1c har tidligere vært med i levekårsundersøkelsen (2003).

**Tabell 7.2. Fordeling på spørsmålene NFR1c og QPS42. Prosent.**

	NFR1c	QPS42	NFR1c postalt	
Svært godt	41	44	35	Meget sjelden eller aldri
Godt	45	25	50	Nokså sjelden
		20	11	Av og til
Mindre godt	10	8	4	Nokså ofte
Dårlig	3	3	1	Meget ofte eller alltid
Antall personer	2 560	7 344	4 116	

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

En sammenligning av frekvensene på disse to spørsmålene viser først at det er svært liten forskjell i rapporteringen på den negative enden av skalaen, tolket som rapportering av at man ofte mangler ressurser. For NFR1c er den totale andelen 13 prosent, mens den er 11 for QPS42. Dette er ikke en statistisk sikker forskjell. På den positive enden av skalaen (de som har tilstrekkelig med ressurser) ser vi at rapporteringen på ytterpunktene (”svært godt” og ”meget sjelden eller aldri”) heller ikke er veldig forskjellig, og ikke statistisk signifikant, fra hverandre, henholdsvis 41 og 44 prosent. For det moderat positive (”godt” og ”nokså sjelden”) finner vi imidlertid stor forskjell, og det skyldes i all hovedsak at QPS42 opererer med en fempunktsskala som også har et midtpunkt (”av og til”) hvor 20 prosent av respondentene plasserer seg. Ut fra sammenligningen basert på telefonintervjuet ser det altså ut til at forskjellen mellom NFR1c og QPS42 i hovedsak skyldes ulik skala, og at QPS-skalaen i hovedsak endrer fordelingen på den moderat positive siden av skalaen. For å se mer på hvordan valget av skala kan slå ut, har vi også her valgt å gjenta NFR1c i det postale skjemaet, bare med QPS skala og dermed direkte henvisning til hyppighet i stedet for grad. Dette viser noen interessante forskjeller. Noe kan antagelig tilskrives modusforskjeller i datainnsamlingen. Vi ser likevel at rapporteringen på den positive siden av skalaen i NFR1c\_postalt ligner mer på telefonversjonen av NFR1c (med en annen skala) enn den gjør på QPS42. Totalt befinner 85 prosent seg på den positive siden i NFR1c\_postalt, 86 prosent i NFR1c og bare 69 prosent i QPS42. Endring av skala på NFR1c ser dermed ut til å i første rekke trekke respondentene fra den negative siden inn mot midten, altså motsatt tendens av det vi så når vi sammenlignet NFR1c og QPS42 fra telefonintervjuet.

Det er vanskelig å konkludere på bakgrunn av dette, men det at NFR1c\_postalt har noe ulik fordeling sammenlignet med QPS42, leder oss til å anta at det kan være forskjeller i hvordan disse to spørsmålene oppfattes. Endring av skala i NFR1c fra grad til hyppighet (NFR1c\_postal) trekker til en viss grad respondentene inn mot midten. Mer inngående kognitiv testing kan bidra til en bedre klargjøring av hvordan disse forskjellene arter seg. Valg av spørsmål for fremtidige undersøkelser bør kanskje først og fremst basere seg på om man ønsker å måle grad eller hyppighet.

Den tredje av denne typen tester viser til følgende to spørsmål:

**NFR1d:** *Hvordan passer følgende beskrivelser for jobben din? Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig ... at overordnede og/eller kolleger kommer med motstridende forventninger eller krav?*

**Svært godt**

**Godt**

**Mindre godt**

**Dårlig**

**QPS43:** *Hvor ofte mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer? Gjelder det...*

**meget sjelden eller aldri**

**nokså sjelden**

**av og til**

**nokså ofte**

**meget ofte eller alltid**

Formuleringene skiller seg her fra hverandre, i likhet med foregående eksempler, ved at NFR spør hvor godt det passer (grad) og QPS spør hvor ofte det inntreffer (hyppighet). Ellers er spørsmålene nokså like, selv om der NFR bruker ”overordnede” og ”kolleger”, bruker QPS ”to eller flere personer”. NFR har vært med i levekårsundersøkelsen tidligere, det ble derfor stilt til et delutvalg av samme størrelse som utvalget tidligere. Frekvensfordelingen for disse spørsmålene vises i tabell 7.3.

**Tabell 7.3. Fordeling på spørsmålene NFR1d og QPS43. Prosent.**

	NFR1d	QPS43	NFR1d postalt	
Svært godt	4	2	2	Meget ofte eller alltid
Godt	18	7	7	Nokså ofte
		20	25	Av og til
Mindre godt	27	25	41	Nokså sjelden
Dårlig	50	46	25	Meget sjelden eller aldri
Antall personer	2 513	7 311	4 123	

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

Når vi sammenligner disse frekvensene ser vi store likheter med foregående eksempel. Vi legger først merke til at det ikke er så stor forskjell i rapporteringen på det vi kan kalle den negative enden av skalaen (mindre godt/dårlig og nokså sjelden/meget sjelden eller aldri). For NFR1d er den totale andelen på den negative siden av skalaen 77 prosent, mens den er 71 prosent for QPS43. Samlet sett er dette en signifikant forskjell, men forskjellene for hvert av de to ytterpunktene er ikke signifikante hver for seg. Ser vi på den positive siden av skalaen, finner vi imidlertid interessante forskjeller. Nå er det 4 prosent svarer ”svært godt” på NFR1d, mens 2 prosent svarer ”meget ofte eller alltid” på QPS43. I likhet med på den andre siden av skalaen er altså forskjellen mellom de to spørsmålene liten, selv om den er statistisk sikker<sup>6</sup>. Forskjellen mellom ”godt” og ”nokså ofte” er imidlertid større, noe som i hovedsak skyldes at QPS43 opererer med en fempunktsskala hvor hele 20 prosent plasserer seg på midtpunktet ”av og til”. Det ser ut til at også forskjellen mellom NFR1d og QPS43 i hovedsak skyldes ulik skala, og at QPS skalaen i hovedsak endrer fordelingen på den moderat positive siden av skalaen, selv om den i noen grad gir lavere rapporteringer også på de andre punktene.

På samme måte som i de to foregående tilfellene, valgte vi også her å teste ut NFR1d med QPS skala og dermed måling av hyppighet i det postale spørreskjemaet. Ut fra tabellen ser vi at dette gir en noe

<sup>6</sup> Så lenge utvalget er stort, vil selv små forskjeller være signifikante, spesielt når prosentandelen er langt fra midtpunktet.

annen fordeling på de ulike svaralternativene. Igjen kan noe av dette tilskrives moduseffekt, for i store trekk ligner fordelingen i NFR1d\_postal på QPS43 fra telefonintervjuet. 9 prosent havner på den positive siden av fordelingen i begge tilfeller, 71 prosent havner på den negative siden med QPS43, 66 med NFR1d\_postalt. Det ser altså ut til at den postale datainnsamlingen trekker en noe større andel inn mot midten av fordelingen. Dette gjenspeiles også i at den største forskjellen finnes i graderingen på den negative siden, hvor en betydelig lavere andel plasserer seg på ytterpunktet i den postale innsamlingen sammenlignet med begge varianter fra telefonintervjuet.

Vi tolker dette også i retning av at spørsmålsformuleringene her i stor grad dekker det samme, men at valget mellom hyppighet og grad i svarskaalen er mer avgjørende for fordelingen. Også her vil det være interessant med videre kognitiv kartlegging og analyse av data for å finne ut mer i detalj hva forskjellene i spørsmål og svaralternativer består i.

Den fjerde og siste testen av denne typen tar for seg to spørsmål om arbeidspress. Denne testen er noe enklere enn de foregående siden vi her har brukt samme svarskala for begge spørsmål:

**QPS15:** *Hvor ofte har du for mye å gjøre? Er det..*

**SP47f:** *Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over din vanlige arbeidstid eller ta arbeid med hjem. Hender det...*

**Daglig**

**Et par dager i uka**

**En dag i uka**

**Et par dager i måneden**

**Sjeldnere eller ikke i det hele tatt**

**Tabell 7.4. Fordeling på spørsmålene QPS15 og SP47f. Prosent.**

	<b>QPS15</b>	<b>SP47f</b>
Daglig	32	10
Et par dager i uka	30	23
En dag i uka	10	12
Et par dager i måneden	12	15
Sjeldnere eller ikke i det hele tatt	16	40
Antall personer	2 548	7 358

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

Resultatene fra denne testen som vist i form av frekvensfordelinger i tabell 7.4 gir oss et tydelig bilde av at dette er to klart forskjellige spørsmål. Forskjellene i frekvenser mellom de to spørsmålene er signifikante, med unntak for ”en dag i uka” og ”et par dager i måneden”. Ved å måle arbeidspress ved hjelp av disse to spørsmålene vil QPS varianten vise at drøyt seks av ti har for mye å gjøre minst et par dager i uka, mens andelen ved hjelp av Sp47f er omtrent halvparten så stor. Det er lett å peke på forskjeller i formuleringene som kan skape dette resultatet. QPS spørsmålet er et nokså vagt og åpent spørsmål der det ikke gis noen betingelser for hva som menes med ”for mye å gjøre”, noe vi antar trekker rapporteringen i positiv retning. SP47f definerer ”nye å gjøre” på tre måter, enten ved at en må sløyfe lunsjen, arbeide ut over arbeidstiden eller ta arbeid med hjem. Dette tar bort mye av den subjektive vurderingen i spørsmålet sammenlignet med QPS, og respondenten stilles i større grad overfor en oppgave der man skal huske objektive forhold. Mye å gjøre innen for arbeidstiden blir ikke regnet med til forskjell fra hva som kan være tilfelle i QPS, og vi tror dette resulterer i lavere rapportering av arbeidspress. Vi kan ikke ut fra dette konkludere med at det ene spørsmålet er bedre enn det andre, men bare at de måler ulike fenomener.

## **8. Test - retest av noen av spørsmålene**

I tillegg til splitting av utvalg har vi også foretatt tester som kan grupperes under en test-retest metode. For det første har vi brukt dette til å teste hvor robuste enkeltspørsmål er ved å stille samme spørsmål to ganger. Dette vil gi oss et bilde av hvor konstant rapporteringen på et spørsmål er og antagelsen er at jo mer konstant bildet er, jo bedre og mer presist er spørsmålet. En annen måte å bruke dette på er å

teste samsvar mellom spørsmål, der samme respondent får to varianter av et spørsmål, og hvor man da kan sammenligne rapporteringen på begge for å analysere forskjeller og likheter. På samme måte kan man teste ulike svars skalaer på samme spørsmål.

Det er selvfølgelig flere ting som kan spille inn i en slik test. Dersom retesten foretas i et annet modus vil dette kunne påvirke svarene. Konteksten spørsmålene stilles i vil også kunne påvirke, og tiden som går mellom svar på samme spørsmål vil også kunne påvirke vurderingen i kraft av at faktiske endringer kan ha funnet sted.

Vi har foretatt flere varianter av test-retest i forbindelse med levekårsundersøkelsen 2006, og skal i denne delen presentere noen funn fra disse. For en oversikt over hvilke spørsmål som er testet, viser vi igjen til vedlegg 2. Det første vi skal vise til er et spørsmål som vi har nevnt tidligere:

*NFR1b: Hvor ofte har du arbeidsoppgaver du ville gjort annerledes dersom du hadde hatt mer innflytelse over jobben?*

For å prøve å finne ut hvor mye samsvar vi kan forvente i en test-retest ved å minimere kontekstafhengighet og tidslag, valgte vi å stille dette spørsmålet to ganger i samme batteri i det postale skjemaet.<sup>7</sup> Resultatet vises i tabell 8.1.

**Tabell 8.1. Retest av NFR1b\_postalt. Antall og totalprosent.**

	Meget ofte eller alltid	Meget ofte eller alltid	Av og til	Nokså sjelden	Meget sjelden eller aldri	Totalt
Meget ofte eller alltid	22 0,6 %	22 0,6 %	2 0,1 %	3 0,1 %	4 0,1 %	53
Meget ofte eller alltid	9 0,2 %	265 6,6 %	83 2,1 %	11 0,3 %	5 0,1 %	373
Av og til	2 0,1 %	71 1,8 %	992 24,8 %	235 5,9 %	24 0,6 %	1324
Nokså sjelden	4 0,1 %	18 0,5 %	204 5,1 %	1225 30,6 %	164 4,1 %	1615
Meget sjelden eller aldri	9 0,2 %	1 0,0 %	27 0,7 %	120 3,0 %	477 11,9 %	634
Totalt	46	377	1308	1594	674	3999

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

Et hovedpoeng i denne testen er å finne ut stor andel av respondentene som svarer det samme i begge tilfeller, altså som befinner seg langs diagonalen i tabell 8.1.<sup>8</sup> Når vi summerer diagonalen her, kommer vi fram til at 2 981 personer, altså 74,5 prosent svarer nøyaktig det samme i begge tilfeller. Dette kan virke overraskende lavt, og tyde på at svaravgivelsen er tilfeldig i en fjerdedel av tilfellene. Ser vi imidlertid på det vi kan kalle "nærmeste nabo" svar (altså de som har beveget seg maks et punkt på skalaen), finner vi et samsvar på 97,2 prosent. Tar vi videre utgangspunkt i at resultatene fra slike spørsmål ofte presenteres binært, kan vi også se på samsvaret ut fra hvor mange som holder seg på samme side eller på midten av skalaen i begge tilfeller. Vi finner da at 82,4 prosent holder seg konsekvent på den ene eller andre siden, eller i midten. Dette viser altså at for denne typen spørsmål, hvor respondenten blir bedt om å gi en vurdering av et ikke-objektivt fenomen, så kan vi ikke forvente helt konsekvente svar på to ulike tidspunkter. I responsmodellen vi viste til tidligere (figur 1) ser vi at en spørsmål-svarekvens består av flere kognitive prosesser som foregår samtidig, og man må forvente

<sup>7</sup> Ved å foreta testen på denne måten åpner vi selvfølgelig for at en del av respondentene husker at de har svart på spørsmålet tidligere, og derfor sjekker hva de har svart tidligere slik at de er sikre på å svare det samme. Dette kan føre til at samsvaret mellom resultatet fra de to identiske spørsmålene faktisk er bedre enn hva det ville vært dersom vi kunne unngå denne feilkilden.

<sup>8</sup> Siden vi her bare er interessert i samsvar er dette uvektede tall.



at det vil være en viss naturlig variasjon også når en og samme person skal svare på det samme spørsmålet flere ganger.

Vi kan bruke denne første retesten som et utgangspunkt for tolkning av andre retester vi har foretatt. Poenget med disse testene er å si noe om kvaliteten i spørsmålet. Vårt utgangspunkt har vært at spørsmål som er tydelige og lette å forstå også vil gi de riktige svarene og at de gir tilnærmet samme resultat i en test – retest, selv om vi har sett at det ikke kan forventes hundre prosent samsvar. I to av test-retestene har vi brukt identiske svarskalaer, mens vi i andre tilfeller har endret formuleringen av skalaen, men beholdt identisks antall punkter.

Vi skal nå først se på to spørsmål om autonomi som vi tidligere også har testet med to ulike svarskalaer i telefonintervjuet. Der så vi at valg av skala påvirket fordelingen i en bestemt retning. Spørsmålene det gjelder er følgende:

*Sp56a: I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke oppgaver du skal få? Bestemmer du selv i svært høy grad, i høy grad, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad.*

*Sp56b: I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i svært høy grad, i høy grad, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad.*

Siden et poeng med å teste disse spørsmålene var å se om man bør gå over fra tre- til fempunktskala, valgte vi å reteste fempunktsvarianten. Resultatene vises i tabell 8.2.

**Tabell 8.2. Retest av Sp56a og Sp56b, fempunktskala, telefon og postalt. Antall og totalprosent<sup>9</sup>**

<b>Sp56a</b>	I svært høy grad	I høy grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad	Totalt
I svært høy grad	93 3,1 %	145 4,8 %	74 2,4 %	32 1,1 %	11 0,4 %	355
I høy grad	75 2,5 %	258 8,5 %	246 8,1 %	50 1,6 %	24 0,8 %	653
I noen grad	30 1,0 %	160 5,3 %	610 20,1 %	204 6,7 %	49 1,6 %	1053
I liten grad	10 0,3 %	45 1,5 %	198 6,5 %	215 7,1 %	114 3,8 %	582
I svært liten grad	9 0,3 %	21 0,7 %	99 3,3 %	126 4,2 %	136 4,5 %	391
<b>Totalt</b>	217	629	1227	627	334	3034
<b>Sp56b</b>	I svært høy grad	I høy grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad	Totalt
I svært høy grad	312 10,3 %	383 12,6 %	107 3,5 %	24 0,8 %	13 0,4 %	839
I høy grad	216 7,1 %	631 20,8 %	304 10,0 %	42 1,4 %	25 0,8 %	1218
I noen grad	41 1,4 %	225 7,4 %	304 10,0 %	54 1,8 %	21 0,7 %	645
I liten grad	10 0,3 %	41 1,4 %	88 2,9 %	48 1,6 %	23 0,8 %	210
I svært liten grad	6 0,2 %	19 0,6 %	27 0,9 %	30 1,0 %	43 1,4 %	125
<b>Totalt</b>	585	1299	830	198	125	3037

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

<sup>9</sup> For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at personer som har skiftet jobb i perioden mellom telefonintervju og svar på postalt skjema selvfølgelig er utelatt fra analysen.

Vi husker tilbake til testen vist i tabell 8.1, der vi testet samme spørsmål i samme batteri i det postale skjemaet hvor 74,5 prosent av respondentene svarte det samme i begge tilfeller. Ser vi på tilsvarende tall for disse testene (tabell 7.2), er andelen henholdsvis 43,2 og 44,1 prosent for Sp56a og Sp56b. Dette tyder på relativt lite samsvar, men ser vi på ”nærmeste nabo” svar også her, finner vi andeler på henholdsvis 85,0 og 87,6 prosent for Sp56a og Sp56b. Det er naturligvis lavere enn vi fant for den første testen vår siden det her har gått lenger tid mellom svarene, og de er avgitt i ulik modus. Likevel viser det at bare ca 12-15 prosent avgir et svar som er mer enn ett punkt avvikende på skalaen. Det binære samsvaret er i disse tilfellene 58,4 og 65,5 prosent. Som vi tidligere har påpekt, kan vi ikke forvente fullstendig samsvar mellom to tidspunkter når spørsmålet dreier seg om et ikke-objektivt fenomen som autonomi i arbeidslivet. Det kan se ut som om Sp56b om hvordan man utfører arbeidet er noe mer robust enn Sp56a om hvilke oppgaver man skal få. Når vi skal tolke denne test-retesten må vi dessuten ha i mente at dette er datainnsamling med to forskjellige verktøy, og at dette også kan påvirke fordelingen. Ser vi på tabell 8.3, ser det ut som om svarene i den postale delen av undersøkelsen trekker rapporteringen mer inn mot midten av skalaen enn hva som er tilfelle i telefonintervjuet. Dette vil også påvirke samsvaret dersom vi ser på det i et en til en forhold. Vi mener derfor at ”nærmeste nabo” kanskje er den beste indikatoren i denne sammenhengen, og den indikerer her et relativt sterkt samsvar mellom svarene, og altså robuste spørsmål.

**Tabell 8.3. Sp56a og Sp56b, fempunktskala, telefon og postalt. Prosent<sup>10</sup>**

	Sp56a	Sp56a_postalt	Sp56b	Sp56b_postalt
I svært høy grad	11	7	26	19
I høy grad	21	19	38	41
I noen grad	32	40	22	28
I liten grad	20	22	8	7
I svært liten grad	15	12	6	4

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

Under arbeidet med utarbeidningen av spørreskjema for Levekårsundersøkelsen 2006 var det i flere tilfeller vanskelig å velge spørsmålsformulering for spesifikke tema. Vi har tidligere vært inne på dette i forbindelse med spørsmålene QPS41, QPS42 og QPS43 opp mot spørsmålene NFR1b, NFR1c og NFR1d (se avsnitt 7, tabell 7.1, 7.2 og 7.3). Resultatene viste da indikasjoner på at valg av svarskala kanskje var viktigere enn valg av formulering. Vi skal nå se litt mer på disse tilfellene i et test-retest perspektiv der vi krysser spørsmålene med identisk svarskala, og dermed velger å se på NFR-spørsmålene fra det postale skjemaet som en retest av QPS-spørsmålene fra telefonintervjuet. Vi repeterer spørsmålene det gjelder:

**QPS41:** *Hvor ofte må du gjøre ting du mener burde vært gjort annerledes? Er det..*

**NFR1b\_postal:** *Hvor ofte har du arbeidsoppgaver du ville ha gjort annerledes dersom du hadde hatt mer innflytelse over jobben?*

**Meget sjelden eller aldri**

**Nokså sjelden**

**Av og til**

**Nokså ofte**

**Meget ofte eller alltid**

**QPS42:** *Hvor ofte får du arbeidsoppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?*

**NFR1c\_postal:** *Hvor ofte har du de verktøy, hjelpemidler og ressurser som trengs for at du skal kunne utføre arbeidsoppgavene dine på en god måte?*

**Meget sjelden eller aldri**

**Nokså sjelden**

**Av og til**

**Nokså ofte**

**Meget ofte eller alltid**

<sup>10</sup> Tallene her er vektet for å korrigere for frafall. Vektene er beregnet med utgangspunkt i de som deltok i telefonintervjuet, og er dermed ikke helt tilpasset frafall mellom telefonintervju og postal utfylling. I denne tabellen er også de som har byttet jobb inkludert.

**QPS43:** Hvor ofte mottar du motstridende forespørslser fra to eller flere personer?

**NFR1d\_postalt:** Hvor ofte kommer overordnede og/eller kolleger med motstridende forventninger eller krav?

*Meget sjelden eller aldri*

*Nokså sjelden*

*Av og til*

*Nokså ofte*

*Meget ofte eller alltid*

Når vi krysser disse spørsmålene, får vi resultatene som vist i tabell 8.4.

**Tabell 8.4. Test av QPS41 mot NFR1b\_postalt, QPS42 mot NFR1c\_postalt og QPS43 mot NFR1d\_postalt. Antall og totalprosent**

<b>QPS41 / NFR1b_postalt</b>	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	<b>Totalt</b>
Meget sjelden eller aldri	219	289	170	32	9	719
	7,2 %	9,5 %	5,6 %	1,1 %	0,3 %	
Nokså sjelden	130	425	263	48	9	875
	4,3 %	14,0 %	8,7 %	1,6 %	0,3 %	
Av og til	97	408	443	109	6	1063
	3,2 %	13,5 %	14,6 %	3,6 %	0,2 %	
Nokså ofte	20	89	115	75	8	307
	0,7 %	2,9 %	3,8 %	2,5 %	0,3 %	
Meget ofte eller alltid	6	13	21	22	7	69
	0,2 %	0,4 %	0,7 %	0,7 %	0,2 %	
<b>Totalt</b>	472	1224	1012	286	39	3033
<b>QPS42 / NFR1c_postalt</b>	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	<b>Totalt</b>
Meget sjelden eller aldri	9	23	74	544	586	1236
	0,3 %	0,8 %	2,4 %	17,9 %	19,3 %	
Nokså sjelden	4	31	65	479	267	846
	0,1 %	1,0 %	2,1 %	15,8 %	8,8 %	
Av og til	6	28	105	361	129	629
	0,2 %	0,9 %	3,5 %	11,9 %	4,2 %	
Nokså ofte	4	27	66	110	37	244
	0,1 %	0,9 %	2,2 %	3,6 %	1,2 %	
Meget ofte eller alltid	5	9	19	30	18	81
	0,2 %	0,3 %	0,6 %	1,0 %	0,6 %	
<b>Totalt</b>	28	118	329	1524	1037	3036
<b>QPS43 / NFR1d_postalt</b>	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	<b>Totalt</b>
Meget sjelden eller aldri	466	525	219	49	14	1273
	15,4 %	17,3 %	7,2 %	1,6 %	0,5 %	
Nokså sjelden	162	386	218	63	10	839
	5,3 %	12,7 %	7,2 %	2,1 %	0,3 %	
Av og til	91	254	229	52	9	635
	3,0 %	8,4 %	7,6 %	1,7 %	0,3 %	
Nokså ofte	27	61	81	35	3	207
	0,9 %	2,0 %	2,7 %	1,2 %	0,1 %	
Meget ofte eller alltid	9	20	21	19	8	77
	0,3 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,3 %	
<b>Totalt</b>	755	1246	768	218	44	3031

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

I tabell 8.2 gjorde vi en tilsvarende test for helt like spørsmål, og husker da at vi fikk et samsvar på ca 43-44 prosent når vi så på andelen som svarte identisk i begge modus. I de tilfellene vi ser på her (tabell 8.4), hvor spørsmålene ikke er helt like, er samsvaret målt på denne måten 38,5, 39,6 og 37,1 prosent. Her er det viktig å være oppmerksom på at QPS42 og NFR1c er spørsmål som er omvendte i forhold til ladning. Ut fra dette kan vi foreløpig tolke at QPS- og NFR-spørsmålene er relativt like spørsmål. Dette stemmer da også relativt godt overens med det vi fant i tabell 6.1 og 6.2, selv om vi også så forskjeller i frekvensene. Nå har vi tidligere lagt noe mer vekt på samsvaret mellom ”nærmeste nabo” svar, siden dette er et mer robust mål som nok kan ta bort noe av moduseffekten. ”Nærmeste nabo” samsvarene i tabell 8.4 er henholdsvis 82,9, 83,9 og 80,4 prosent. Igjen ser vi altså at QPS og NFR er relativt like når vi sammenligner med tidligere tester. Til slutt kan vi også her ta med det binære samsvaret. Det er på 53,3, 66,7 og 60,5 prosent, og forsterker bare det inntrykket vi allerede har, spesielt for forholdet mellom QPS42 og NFR1c. Dermed står vi fast ved vår tidligere konklusjon om at nyanser i spørsmålsstillingen nok ikke er like viktig som valg av svarskala når man skal velge spørsmål til levekårsundersøkelsen fremover.

En lignende test som den vist i tabell 8.4 ble utført for følgende spørsmål:

**QPS35:** *Hvor stor del av tiden har du i arbeidet ditt kontakt ansikt til ansikt eller over telefon med klienter eller kunder? Er det..*

**NFR13a postalt:** *Hvor stor del av arbeidstiden har du ansikt til ansikt med kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass*

**Nesten hele tiden**

**Ca 3/4 av tiden**

**Ca halvparten av tiden**

**Ca 1/4 av tiden**

**Svært liten del av tiden**

Spørsmålene dreiere seg i hovedsak om det samme, og bruker samme svarskala, men det er en viktig forskjell, og det er at QPS spørsmålet også dekker kontakt over telefon. Dette gir en forventning om at QPS spørsmålet vil få høyere rapportering på den positive siden av skalaen (har oftere kontakt). Resultatene fra denne testen er vist i tabell 8.5 og 8.6.

**Tabell 8.5. Retest av QPS35 mot NFR13a postalt. Antall og totalprosent**

<b>QPS35 / NFR13a postalt</b>	Nesten hele tiden	ca 3/4 av tiden	ca halvparten av tiden	ca 1/4 av tiden	Svært liten del av tiden	<b>Totalt</b>
Nesten hele tiden	698	205	150	145	319	1517
	17,2 %	5,0 %	3,7 %	3,6 %	7,8 %	
Ca 3/4 av tiden	68	75	77	67	113	400
	1,7 %	1,8 %	1,9 %	1,6 %	2,8 %	
Ca halvparten av tiden	45	54	123	163	166	551
	1,1 %	1,3 %	3,0 %	4,0 %	4,1 %	
Ca 1/4 av tiden	14	23	62	199	345	643
	0,3 %	0,6 %	1,5 %	4,9 %	8,5 %	
Svært liten del av tiden	45	22	31	107	751	957
	1,1 %	0,5 %	0,8 %	2,6 %	18,5 %	
<b>Totalt</b>	870	397	444	681	1694	4068

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

**Tabell 8.6. QPS35 og NFR13a\_postalt. Prosent**

	QPS35	NFR13a_postalt
Nesten hele tiden	40	22
ca 3/4 av tiden	8	9
ca halvparten av tiden	12	11
ca 1/4 av tiden	14	16
Svært liten del av tiden	27	42

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

I tråd med hva vi forventet ut fra inkludering av telefonkontakt, viser tabell 8.6 at QPS35 gir en høyere rapportering på den positive siden av skalaen. Det er imidlertid verdt å merke seg at spørsmålene først og fremst skiller på ytterpunktene, mens de tre mellomliggende punktene gir tilnærmet like frekvenser. De motsatte resultatene fra disse to spørsmålene har selvfølgelig betydning for samsvaret mellom dem også når vi ser det i et test-retest perspektiv. Av tabell 8.5 kan vi utlede at det fullstendige samsvaret i form av at respondenter svarer identisk på begge spørsmål er på 45,4 prosent. Ikke så ulikt hva vi har funnet i foregående eksempler. Ser vi på ”nærmeste nabo” svar, er samsvaret oppe i 72,0 prosent, altså relativt lavt. Dette viser at det ikke bare er en glidning fra ett punkt til et annet når vi bytter spørsmål, men også at relativt mange beveger seg mer enn ett punkt fra det ene spørsmålet til det andre. Det binære samsvaret er likevel så høyt som 63,2 prosent. Dette styrker antagelsen om at dette i realiteten er to ganske forskjellige spørsmål, og at valg mellom disse to må ta utgangspunkt i om man ønsker å fange opp telefonkontakt, eller bare ønsker kontakt ansikt til ansikt.

De nylig omtalte testene var begrunnet i vanskeligheter med å velge spørsmålsformulering for å dekke spesifikke tema. I andre tilfeller var det behov for mer informasjon om hvordan ulik bruk av svarskalear for samme spørsmål vil slå ut på svarfordelingen. Vi har her testet noen QPS spørsmål med ulike svarskalear, og begynner med en test som utelukkende ble gjennomført i det postale tilleggskjemaet:

**QPS36:** *Hvor ofte må du ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder? /Må du ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder*

*Meget sjelden eller aldri / Nesten hele tiden*

*Nokså sjelden / Ca 3/4 av tiden*

*Av og til / Ca halvparten av tiden*

*Nokså ofte / Ca 1/4 av tiden*

*Meget ofte eller alltid / Svært liten del av tiden*

Den første (subjektive) skalaen er den originale QPS skalaen, mens den andre er en alternativ skala som prøver å tidfeste noe mer objektivt. Resultater er vist i tabell 8.7 og 8.8.

**Tabell 8.7. Retest av QPS36 med ulik skala. Antall og totalprosent**

QPS36	Svært liten del av tiden	ca 1/4 av tiden	ca halvparten av tiden	ca 3/4 av tiden	Nesten hele tiden	Totalt
Meget sjelden eller aldri	1255	12	2	2	10	1281
	28,5 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	
Nokså sjelden	1398	56	8	4	10	1476
	31,7 %	1,3 %	0,2 %	0,1 %	0,2 %	
Av og til	950	235	31	13	5	1234
	21,6 %	5,3 %	0,7 %	0,3 %	0,1 %	
Nokså ofte	112	142	56	20	12	342
	2,5 %	3,2 %	1,3 %	0,5 %	0,3 %	
Meget ofte eller alltid	15	14	12	10	22	73
	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,5 %	
<b>Totalt</b>	3730	459	109	49	59	4406

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

**Tabell 8.8. QPS36 med ulik skala. Prosent**

QPS36			
Meget sjelden eller aldri	30	84	Svært liten del av tiden
Nokså sjelden	33	11	ca 1/4 av tiden
Av og til	28	3	ca halvparten av tiden
Nokså ofte	8	3	ca 3/4 av tiden
Meget ofte eller alltid	2	1	Nesten hele tiden

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

Vi kan først se på tabell 8.8 for dette tilfellet, for av den tabellen fremgår det ganske tydelig at bytte av skala på dette spørsmålet gir store utslag i andelen. Mens den subjektive skalaen viser en nokså jevn fordeling på den negative siden av skalaen og midtpunktet, mens det er lave forekomster på den positive siden av skalaen, viser den mer objektive tidfestingen at et overveiende flertall plasserer seg i den negative enden av skalaen (fenomenet forekommer ikke). Vi kan ikke hevde at den ene skalaen er riktigere enn den andre, men dette viser at tidfestingen er veldig ulik ved bruk av disse to skalaene. Fra de kognitive intervjuene husker vi at den interne konsistensen i skalaene var lett å forholde seg til, men at noen mente det var vanskelig å "lage brøker i hodet", noe som kan ha påvirket svarfordelingen for den objektive skalaen. Ser vi på tabell 8.7 ser vi imidlertid likevel at det er et visst samsvar mellom rapporteringene på de to skalaene. Det fullstendige samsvaret er riktignok bare på 31,4 prosent, men det skyldes at hele 84 prosent plasserer seg på ytterpunktet av den ene skalaen. Ser vi på "nærmeste nabo" svar veier vi opp noe for dette, og da finner vi et samsvar på 71,0 prosent. Dette er likevel lavt sammenlignet med hva vi har sett for andre spørsmål/svarskalaer. Det binære samsvaret er relativt høyt, 63,9 prosent, men det skyldes at begge skalaene har en klar overvekt på den negative siden av skalaen. Det som fremgår av testen er også at tidsreferansen i den subjektive skalaen varierer mye, og at spørsmålet dermed egner seg dårlig dersom man ønsker et objektivt mål på utsatthet. I den objektive skalaen må alle bruke samme referanse.

Testen av ulik skala for QPS36 var foretatt i samme modus (postalt selvadministrert skjema). Vi har også testet bytte av skala for flere spørsmål, men da i ulik modus (telefonintervju og postalt skjema). Også her har vi testet en objektiv skala opp mot en subjektiv skala. Det gjelder følgende spørsmål:

**QPS14:** (Hvor ofte) er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?

**QPS15:** (Hvor ofte) har du for mye å gjøre?

**Daglig / Meget ofte eller alltid**

**Et par dager i uka / Nokså ofte**

**En dag i uka / Av og til**

**Et par dager i måneden / Nokså sjelden**

**Sjeldnere eller ikke i det hele tatt / Meget sjelden eller aldri**

"Hvor ofte" står her i parentes fordi disse ordene ikke inngår i den originale QPS formuleringen, og de ble brukt bare i telefonintervjuet slik at det skulle henge naturlig sammen med svaralternativene. I et selvadministrert skjema hvor respondenten ser spørsmål og svaralternativer samtidig, er ikke dette like nødvendig. Resultater fra tester av disse spørsmålene er vist i tabellene 8.9, 8.10 og 8.11.

**Tabell 8.9. Retest av QPS14 mot QPS14\_postalt og QPS15 mot QPS15\_postalt. Antall og totalprosent**

QPS14	Meget ofte eller alltid	Nokså ofte	Av og til	Nokså sjelden	Meget sjelden eller aldri	Totalt
Daglig	536 13,1 %	881 21,5 %	292 7,1 %	21 0,5 %	3 0,1 %	1733
Et par dager i uka	103 2,5 %	482 11,8 %	475 11,6 %	30 0,7 %	11 0,3 %	1101
En dag i uka	10 0,2 %	130 3,2 %	193 4,7 %	29 0,7 %	2 0,0 %	
Et par dager i måneden	16 0,4 %	105 2,6 %	245 6,0 %	48 1,2 %	6 0,1 %	420
Sjeldnere eller ikke i det hele tatt	14 0,3 %	87 2,1 %	264 6,4 %	79 1,9 %	40 1,0 %	484
<b>Totalt</b>	<b>679</b>	<b>1685</b>	<b>1469</b>	<b>207</b>	<b>62</b>	<b>4102</b>
QPS15	Meget ofte eller alltid	Nokså ofte	Av og til	Nokså sjelden	Meget sjelden eller aldri	Totalt
Daglig	115 11,0 %	159 15,3 %	70 6,7 %	8 0,8 %	1 0,1 %	353
Et par dager i uka	24 2,3 %	112 10,7 %	156 15,0 %	20 1,9 %	30 2,9 %	315
En dag i uka	4 0,4 %	25 2,4 %	58 5,6 %	14 1,3 %	1 0,1 %	102
Et par dager i måneden	5 0,5 %	24 2,3 %	77 7,4 %	20 1,9 %	2 0,2 %	128
Sjeldnere eller ikke i det hele tatt	0 0,0 %	17 1,6 %	57 5,5 %	56 5,4 %	14 1,3 %	144
<b>Totalt</b>	<b>148</b>	<b>337</b>	<b>418</b>	<b>118</b>	<b>21</b>	<b>1042</b>

**Tabell 8.10. QPS14, test av ulike skalaer, telefon og postal. Prosent**

QPS14			
Daglig	42	16	Meget ofte eller alltid
Et par dager i uka	27	41	Nokså ofte
En dag i uka	9	36	Av og til
Et par dager i måneden	10	5	Nokså sjelden
Sjeldnere eller ikke i det hele tatt	13	2	Meget sjelden eller aldri

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

**Tabell 8.11. QPS15, test av ulike skalaer, telefon og postal. Prosent**

QPS15			
Daglig	32	12	Meget ofte eller alltid
Et par dager i uka	30	30	Nokså ofte
En dag i uka	10	44	Av og til
Et par dager i måneden	12	12	Nokså sjelden
Sjeldnere eller ikke i det hele tatt	16	3	Meget sjelden eller aldri

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006, Statistisk sentralbyrå

Dersom vi først ser på de rene frekvensene som vist i tabell 8.10 og 8.11, ser vi at det er klare forskjeller mellom den mer objektive skalaen brukt i telefonintervjuet og den subjektive skalaen brukt i de postale skjemaet. Den subjektive skalaen har jevnt over høyere rapportering på midtpunktet, mens det er lavere frekvenser for ytterpunktene av skalaen. Dette stemmer overens med funn fra kognitive intervju som viser at objektive og relative skalaer ikke er konsistente ved at de ulike punktene på

skalaen korresponderer med hverandre. I motsetning til den objektive skalaen med brøker, var det imidlertid ikke noe som tydet på at respondenter har vanskelig med å forholde seg til den objektive skalaen brukt her.

Går vi videre og ser på samsvaret mellom svarene gitt i telefonintervju og postalt skjema (tabell 8.9), ser vi et fullstendig samsvar på 31,7 prosent for QPS14 og 30,6 prosent for QPS15. Dette lave samsvaret styrker antagelsen om at skalaene påvirker svarfordelingen betydelig. Ser vi på hvor store andeler som ikke plasserer seg leger bort enn hos ”nærmeste nabo”, finner vi et samsvar på 79,2 for QPS14 og 79,8 for QPS15. Det er altså en viss konsistens når vi tillater bevegelse ett punkt i hver retning. Det binære samsvaret er på 57,7 for QPS14 og 53,7 for QPS15. Dette bidrar til å styrke antagelsen om at det ikke er konsistens mellom de ulike skalaene, og at valg av skala vil påvirke svarfordelingen. Igjen vil valget av skala måtte foretas ut fra formålet med undersøkelsen. Dersom formålet er å lage objektive mål på utsatthet må den objektive skalaen velges fordi alle må bruke samme referanseperiode. Av test-retestene ser vi at tidsreferansen i den subjektive skalaen er ganske varierende.

## 9. Spørsmål om mobbing

Mobbing i arbeidslivet er et alvorlig fenomen som det er stor oppmerksomhet rundt. Derfor er det også viktig å finne så gode mål som mulig på utsatthet for mobbing i arbeidslivet. Vi har derfor testet flere mulige spørsmål i vår undersøkelse. Spørsmål om mobbing er stilt i tre varianter, to varianter ble brukt i splitt ballot eksperimentet i telefonintervjuet, men en tredje ble benyttet i det postale selvutfyllingskjemaet. Den ene varianten er gjentatt i selvutfyllingskjemaet.

### Mobbing1:

*Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si ja, en eller flere ganger i uken, ja, en eller flere ganger i måneden eller nei?*

0,3 prosent (19 personer) svarte ja en eller flere ganger i uken, 1,3 prosent (94 personer) svarte ja en eller flere ganger i måneden, 97,6 (6923 personer) svarte nei mens 0,9 prosent (60 personer) sa vet ikke eller ville ikke svare.

*Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede? Vil du si ja, en eller flere ganger i uken, ja, en eller flere ganger i måneden eller nei?*

0,2 prosent (13 personer) svarte ja en eller flere ganger i uken, 1,2 prosent (86 personer) svarte ja en eller flere ganger i måneden, 96,6 (6857 personer) svarte nei mens 2,0 prosent (140 personer) sa vet ikke eller ville ikke svare.

### Mobbing2t og Mobbing2p:

*Nå kommer et par spørsmål om mobbing. Med mobbing mener vi her trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting og fleiping eller negativ særbehandling, der den som er utsatt har vanskelig for å forsvare seg. Vi tenker på hendelser som forekommer gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og ikke på enkeltepisoder eller konflikter mellom like sterke personer.*

*Har du lagt merke til om noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks månedene? Ja eller nei?*

10,8 prosent (266 personer) svarte ja, 88,0 (2169 personer) svarte nei mens 1,2 prosent (30 personer) sa vet ikke eller ville ikke svare.

*Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene? Ja eller nei?*

3,3 prosent (82 personer) svarte ja, 95,8 (2443 personer) svarte nei mens 0,9 prosent (22 personer) sa vet ikke eller ville ikke svare.



Det samme to spørsmålene ble gjentatt i selvtutfyllingsskjemaet til det både de som svarte på Mobbing1 og Mobbing2 varianten i telefonintervjuet.

**Mobbing**

Mobbing og trakassering (plaging, fornærmelser, negativ særbehandling) er et problem ved noen arbeidsplasser og for noen arbeidstakere. For å kalle noe for mobbing eller trakassering må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom, og personen som er utsatt må ha problemer med å forsvare seg. Man regner det ikke som mobbing eller trakassering hvis to personer som er omtrent like sterke er i konflikt med hverandre eller hvis det bare er snakk om en enkeltstående episode.

**6** Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?

Ja  
 Nei

**7** Hvor mange personer har du sett bli utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder?

menn       kvinner

**8** Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder?

Ja  
 Nei → Gå til **10**

14,6 prosent (655 personer) svarte at de hadde lagt merke til om noen hadde blitt utsatt for mobbing eller trakassering. 85,3 (3823 personer) svarte nei mens 2 personer ikke svarte på spørsmålet.

4,9 prosent (219 personer) svarte at de selv hadde blitt utsatt for mobbing eller trakassering. 95,10 (3823 personer) svarte nei mens 2 personer ikke svarte på spørsmålet.

### Mobbing3:

I det selvtfylt skjemaet ble også en tredje variant stilt som det siste spørsmålet av en serie spørsmål på syv om trakasering, erting og mobbing. Dette er fremstilt i utsnittet nedenfor:

**5** Har du i løpet av siste 6 månedene opplevd....

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
... å bli ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... å bli oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... å få gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... 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"/>
... vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... neglisjering av dine meninger og vurderinger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... å bli mobbet eller trakassert av dine ledere eller kollegaer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

92,5 (4146 personer) prosent oppga at de aldri hadde opplevd å bli mobbet eller trakassert av leder eller kollegaer i løpet av de siste seks månedene. 6,0 prosent (271) oppgav at dette hadde skjedd av og til, 0,5 prosent (20 personer) oppgav at dette hadde skjedd månedlig, 0,7 (31 personer) oppgav at dette hadde skjedd ukentlig, 0,3 prosent (11 personer) oppgav at dette hadde skjedd daglig men 4 personer ikke svarte.

**Tabell 9.1. Ulike faktorer ved spørsmål om mobbing stilt etter fire forskjellige måter.**

	<b>Svarskala</b>	<b>Instrument</b>	<b>Definisjon av mobbing</b>	<b>Referanseperiode</b>
Mobbing1	Ja (gradert)/Nei	Telefon	Nei	Nei
Mobbing2t	Ja/Nei	Telefon	Ja	Siste seks måneder
Mobbing2p	Ja/Nei	Postalt selvutfylling	Ja	Siste seks måneder
Mobbing3	Av og til, daglig, ukentlig månedlig	Postalt selvutfylling	Nei	Siste seks måneder

Til sammen er det tre forskjellige spørsmål som er stilt til to forskjellige utvalg på en måte som gir fire ulike målinger av det samme fenomenet (mobbing). Forskjellene og likheten mellom dem er fremstilt i tabell 9.1. I Mobbing1 er ja alternativet gradert i ja, en eller flere ganger i uken, eller ja en eller flere ganger i måneden. Denne svarskalaen mangler et svaralternativ for de som opplever mobbing sjeldnere enn en gang i måneden. Mobbing2t og Mobbing2p er ja og nei spørsmål, mens Mobbing3 har en gradert svarskala (Aldri, Av og til, daglig, ukentlig, månedlig) hvor begrepene ja og nei ikke forekommer. Mobbing1 og Mobbing2t er stilt i et telefonintervju mens Mobbing2p og Mobbing3 er stilt i et postalt selvutfyllingsskjema. Mobbing2t og Mobbing2p gir en eksplisitt definisjon av mobbing mens Mobbing1 og Mobbing3 stiller spørsmål om mobbing uten å gi en definisjon.

I den videre analysen er det nødvendig å standardisere spørsmålsformuleringen og utvalgene. Alle som ikke har svart eller svart 'vet ikke' er tatt vekk fra analysen. Mobbing1 er slått sammen til en variabel slik at den uttrykker om en har blitt mobbet av enten leder og/eller kollega. Mobbing3 er slått sammen til en binær variabel hvor av og til, månedlig, ukentlig og månedlig er kodet som ja. Estimaten fra de fire utvalgene er vektet etter estimert utdanningsnivå (grunnskole, videregående og universitet/høyskole), i den yrkesaktive befolkningen basert på AKU 2006. Ved å vekte etter utdanning forsøker vi å standardisere eller gjøre utvalgene likere hverandre. Effekten av denne vektingen på resultatene er ikke så stor (under 0,5 endring på alle estimatene), det er grunn til å tro at de gir litt mer forventningsrette estimater og vi har derfor valgt å fremstille de vektete estimatene. For å se på strukturen i svarene har vi brutt ned estimatene etter kjønn og aldersgrupper.

Estimatene varierer mellom 2,7 prosent som har oppgitt at de har blitt mobbet i Mobbing1 og 7,7 prosent i Mobbing3, Mobbing2t og Mobbing2p ligger i midten med henholdsvis 3,4 prosent og 5,1 prosent (Tabell 9.2). Forskjellen mellom Mobbing1 og Mobbing2t for alle observasjonene er 0,7 og neppe signifikant, men strukturen i dataene peker (med ett unntak) i retning av at Mobbing2t gir et litt høyere nivå enn Mobbing1. Alle de andre forskjellene er signifikante. Begge de postale utgavene av mobbe spørsmålet gir høyere forekomst sammenliknet med telefonintervju variantene. Det er også en signifikant forskjell mellom Mobbing2p og Mobbing3. Spørsmålet med klart graderte svaralternativer gir dermed tilsynelatende høyest forekomst av mobbing.

**Tabell 9.2. Spørsmål om mobbing stilt etter fire forskjellige måter. Vektet etter utdannelse.**

	<b>Mobbing1</b> Utsatt for plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater og/eller overordnede.	<b>Mobbing2t</b> Har selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder.	<b>Mobbing2p</b> Har selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder.	<b>Mobbing3</b> Har selv i løpet av de siste seks måneder opplevd å bli mobbet eller trakassert av ledere eller kollegaer.
<b>I alt</b>	2,7	3,4	5,1	7,7
95 prosent konfidensintervall	[2,3 – 3,1]	[2,7 – 4,1]	[4,5 - 5,7]	[6,9 - 8,5]
<b>Kjønn</b>				
Menn	2,8	3,1	5,0	8,4
Kvinner	2,5	3,7	5,1	6,9
<b>Aldersgrupper</b>				
Under 30 år	2,8	4,1	6,5	7,8
30 – 49 år	2,7	3,4	4,6	7,1
Over 50 år	2,5	2,9	5,2	8,5
<b>Menn</b>				
Under 30 år	2,1	3,8	5,3	7,4
30 – 49 år	3,0	3,2	4,4	7,5
Over 50 år	2,7	2,6	5,9	9,8
<b>Kvinner</b>				
Under 30 år	3,5	4,5	7,3	8,0
30 – 49 år	2,4	3,6	4,9	6,8
Over 50 år	2,1	3,3	4,4	6,9
<b>Antall</b>	7049	2443	4467	4479

Det er et betydelig frafall i utvalget mellom telefonintervjuet og det postale selvutfyllingsskjemaet. Hvis de som svarer skiller seg systematisk fra de som ikke svarer med hensyn til variabelen en studerer vil dette gi et skjevt bilde av det en ønsker å fremstille. Dette innebærer at forskjellene med hensyn til nivået for rapportert mobbing vi observerer i tabell 9.2. kan skyldes en skjevhet introdusert av frafallet. Vi kan til en viss grad teste denne hypotesen ved å sammenlikne de uveide prosentene blant de som har svart i alle tre målingene. I tabell 9.3 og tabell 9.4 fremstiller vi kun de som svarte på henholdsvis Mobbing1 varianten i telefonintervjuet og hva de henholdsvis svarte på Mobbing2 og Mobbing3 varianten i det postale selvutfyllingsskjemaet. Kun de som oppga at de hadde samme jobb på de to måletidspunktene er tatt med i den videre analysen. Vi ser fra tabell 9.3 og tabell 9.4 at det samme mønsteret gjør seg gjeldende. Mobbing3 varianten er den som gir høyest forekomst av mobbing.

Får å kunne sammenlikne tre målinger som skal måle det samme må konteksten eller forutsetningene være identiske for alle målingene. I sammenlikningen mellom telefonintervjuet og selvutfyllingsskjemaet er tidsaspektet et problem. Det er relativt lang tid mellom telefonintervjuet fant sted og selvutfyllingsskjemaet ble utfyllt, slik at referanseperioden blir ulik. I mellomtiden var det også mye oppmerksomhet i forbindelse med den såkalte Valla saken som kan ha gitt økt oppmerksomhet rundt mobbing og påvirket hvordan folk svarer. For det tredje er innsamlingsinstrumentet forskjellig, en kan ikke se bort ifra at det er flere som vill oppgi at de er blitt mobbet i et selvutfyllingsskjema enn ved et telefonintervju. Det kan også forekomme rekkefølgeeffekter internt i skjemaet, for eksempel er Mobbing3 varianten stilt sist som en del av et større batteri om uønskede opplevelser i arbeidslivet og så kommer Mobbing2p spørsmålet. Hvis dette var byttet om på en eller annen måte kunne en fått andre effekter. Dette er faktorer vi ikke har kontroll over og som vi ikke kan se bort ifra vil påvirke estimatene.

**Tabell 9.3. Spørsmål om mobbing stilt på tre forskjellige måter blant de som svarte på Mobbing1 i telefonintervjuet. Uveid prosent.**

	Utsatt for plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater og/eller overordnede.	Har selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder.	Har selv i løpet av de siste seks måneder opplevd å bli mobbet eller trakassert av ledere eller kollegaer.
<b>I alt</b>	2,4	4,5	7,1
<b>Kjønn</b>			
Menn	2,6	4,4	7,7
Kvinner	2,3	4,6	6,5
<b>Aldersgrupper</b>			
Under 30 år	2,6	4,2	5,9
30 – 49 år	2,2	4,0	6,8
Over 50 år	2,7	5,2	7,8
<b>Menn</b>			
Under 30 år	0,8	4,6	6,9
30 – 49 år	2,4	3,3	6,8
Over 50 år	3,3	5,9	9,0
<b>Kvinner</b>			
Under 30 år	3,8	3,8	5,3
30 – 49 år	2,0	4,8	6,8
Over 50 år	2,0	4,5	6,5
Antall	2996	2996	2996

**Tabell 9.4. Spørsmål om mobbing stilt på tre forskjellige måter blant de som svarte på Mobbing2 i telefonintervjuet. Uveid prosent.**

	Har selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder.	Har selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder.	Har selv i løpet av de siste seks måneder opplevd å bli mobbet eller trakassert av ledere eller kollegaer.
<b>I alt</b>	1,9	4,6	7,2
<b>Kjønn</b>			
Menn	1,6	4,5	7,7
Kvinner	2,2	4,6	6,8
<b>Aldersgrupper</b>			
Under 30 år	1,8	7,3	10,0
30 – 49 år	1,9	4,4	6,5
Over 50 år	2,0	3,9	7,4
<b>Menn</b>			
Under 30 år	2,4	7,3	9,5
30 – 49 år	1,7	4,7	7,2
Over 50 år	1,3	3,9	7,8
<b>Kvinner</b>			
Under 30 år	1,5	7,3	10,3
30 – 49 år	2,0	4,7	6,0
Over 50 år	2,8	3,9	6,8
Antall	1053	1053	1053

**Tabell 9.5. Samsvars rater mellom spørsmålstypene**

	Krd utvalget	Qps utvalget
Samsvar i alle tre målingene	0,940	0,944
Samsvar mellom telefon og Mob3	0,953	0,950
Samsvar mellom telefon og Qps post	0,973	0,979
Samsvar mellom Mob3 og Qps post	0,979	0,979

I tabell 9.5 viser vi samsvarsratene for de tre målingene. V ser vi kun på det utvalget som har svart i begge undersøkelsene og som i det postale skjemaet oppga at de hadde samme jobb som under telefonintervjuet. Samsvaret i alle tre målingene er relativt høy, 0,94 for både Krd utvalget og Qps utvalget. Ser vi på de binære samsvarsratene er det naturlig nok litt høyere. Den er høyest mellom QPS varianten stilt i telefon og ved selvutfyllingsskjema og for Mob3 varianten og Qps varianten i selvutfyllingsskjemaet.

I tabell 9.6 viser vi fordelingen for Mobbing3 spørsmålet, som er det som gir den høyeste forekomsten av mobbing, og Mobbing2 varianten stilt i det postale selvutfyllingsskjemaet. Vi ser her at omtrent halvparten av dem som i mobbespørsmålet med graderte svaralternativer har svart av og til, månedlig eller ukentlig svarer at de ikke er blitt mobbet i det neste spørsmålet. Den høye samsvarsraten som fremkommer i tabell w skyldes at 99 prosent av de som oppgir at de ikke har blitt utsatt for mobbing i løpet av de siste seks månedene svarer nei i det neste mobbe spørsmålet. Den gruppen som oppgir at de er blitt mobbet viser seg å være lite konsistente.

Disse forskjellene kan skyldes rekkefølgeeffekter i skjemaet, det kan også skyldes bevist inkonsistens fordi en opplever det som byrdefullt å svare på de videre spørsmålene om hvem som mobber osv. Videre kan det være en opplevelse av at en har svart på dette før. For å teste ut hvor robust dette funnet krysstabulerte vi også mobbe spørsmålet med graderte svaralternativer for KRD-utvalget og QPS-utvalget. Dette er fremstilt i tabellene 9.7, 9.8 og 9.9.

Denne analysen antyder at de graderte svaralternativene i Mobbing3 gir en høyere forekomst av mobbing på grunn av at de som svarer av og til ikke har noe svaralternativ i Mobbing1 varianten. Samtidig som det kan virke som det er lettere for noen å svare av og til enn ja.

**Tabell 9.6. Mobbing3 krysset med Mobbing2p. Selvutfyllingsskjemaet N=4451**

*Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene?*

<i>Har du i løpet av de siste seks måneder opplevd å bli mobbet eller trakassert av ledere eller kollegaer?</i>	Nei	Ja
Aldri	91,7	0,9
Av og til	3,3	2,7
Månedlig	0,1	0,4
Ukentlig	0,1	0,6
Daglig	0,0	0,3

**Tabell 9.7.**

*Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede? Vil du si ja, en eller flere ganger i uken, ja, en eller flere ganger i måneden eller nei?*

<i>Har du i løpet av de siste seks måneder opplevd å bli mobbet eller trakassert av ledere eller kollegaer?</i>	Nei	<i>ja, en eller flere ganger i måneden</i>	<i>ja, en eller flere ganger i uken,</i>
Aldri	91,9	0,6	0,1
Av og til	5,6	0,5	.
Månedlig	0,4	0,1	.
Ukentlig	0,6	0,1	0,0
Daglig	0,2	.	0,1

**Tabell 9.8.**

*Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si ja, en eller flere ganger i uken, ja, en eller flere ganger i måneden eller nei?*

<i>Har du i løpet av de siste seks måneder opplevd å bli mobbet eller trakassert av ledere eller kollegaer?</i>	Nei	<i>ja, en eller flere ganger i måneden</i>	<i>ja, en eller flere ganger i uken,</i>
Aldri	91,8	0,2	0,7
Av og til	5,5	0,4	0,1
Månedlig	0,5	.	.
Ukentlig	0,6	0,1	0,0
Daglig	0,2	0,1	.

**Tabell 9.9.**

*Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene?*

<i>Har du i løpet av de siste seks måneder opplevd å bli mobbet eller trakassert av ledere eller kollegaer?</i>	Nei	Ja
Aldri	91,3	1,1
Av og til	5,3	0,7
Månedlig	0,3	0,2
Ukentlig	0,5	0,3
Daglig	0,2	0,2

## 10. Kort oppsummering

Vi har i dette notatet presentert resultater fra metodearbeid knyttet til spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø i levekårsundersøkelsen 2006. Vi har brukt en rekke forskjellige metoder for å evaluere og teste ulike spørsmål. Formålet er at dette arbeidet kan brukes som innspill til videre arbeid med levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø.

Først presenterte vi noen teorier om responsmodeller og hvordan spørsmål kan testes og evalueres.

I en ekspertevaluering av ulike spørsmål gikk vi gjennom RNSS undersøkelsen og en del spørsmål brukt av SSB i tidligere undersøkelser. Evalueringen påpekte at RNSS spørsmålene kunne oppfattes som vage og uklare, og at de var noe preget av overdreven standardisering med bruk av samme svarskala. Kritikken mot SSB spørsmålene gikk derimot på en for stor variasjon i svarskalaer, og at presisjonen i spørsmålene kunne føre til tolkningsproblemer.

I kognitive kartlegginger testet vi ulike, både subjektive og mer objektive skalaer som både gikk på grad og hyppighet, og kom fram til at skalaer stort sett oppfattes som internt konsistente, men at det ikke er konsistens mellom skalaer. Angående spørsmål avdekket vi at QPS spørsmål stort sett var lette å oppfatte, men at de kunne være noe vage. SSB spørsmålene ble oppfattet som mer presise, men noe vanskeligere. Spørsmål som så tilsynelatende like ut kunne oppfattes svært forskjellige.

Under datainnsamlingen utførte vi flere typer eksperimenter for å teste spørsmål. Vi testet både endring av svarskalaer, varianter av spørsmål opp mot hverandre og konsistens. Vi har også testet spesielt ulike måter å måle mobbing i arbeidslivet på. Underveis har vi prøvd å oppsummere våre konklusjoner rundt enkeltspørsmål slik at dette kan brukes forut for andre levekårsundersøkelser om arbeidsmiljø.

## Referanser

- Dallner, Margareta m.fl.a.: *Validation of the general Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Nord 2000:12. Nordic Council of Ministers, Copenhagen 2000
- Dawes, R.M & Smith, T.L. (1985) "Attitude and opinion measurement. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The handbook of social psychology* (3rd ed., pp. 509-566). New York: Random House
- Dallner, Margareta m.fl.: *Användermanual för QPSNordic. Frågeformular om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Arbetslivsinstitutet: Arbetstlivsrapport NR 2000:19
- Dalsgaard-Rørvik, Therese Dorothea (2007) *Samordnet levekårsundersøkelse 2006 – Tverrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø. Dokumentasjonsrapport*. Notater 2007/47, Statistisk sentralbyrå
- Groves, Robert M., Floyd J. Fowler, Jr., Mick P. Couper, James M. Lepkowski, Eleanor Singer, and Roger Tourangeau (2004) *Survey Methodology*, New York: Wiley
- Kish, Leslie (1965) *Survey sampling*. New York: Wiley.
- Kleven, Øyvin and Tor Morten Normann (2002) *Living with bias in political surveys. Findings from the Norwegian election surveys 1997 and 2001*. Paper presented at ICIS - The International Conference on Improving Surveys, Copenhagen, 25 – 28 August 2002.
- Kleven, Øyvin and Kristen Ringdal (2006) *A comparison of two ways of measuring level of education in Norway: questions in survey interviews versus register data*. Paper presented at Q2006 – European Conference on Quality in Survey Statistics, Cardiff 24 – 26 April 2006
- Krosnick, J. (1999). Survey Research. *Annual Review of Psychology*, 50, 537–567.
- Lindström, Kari m fl.: *Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic)*. Nord 1997:15. Nordic Council of Ministers, Copenhagen 1997
- Oskamp, Stuart (1991) *Attitudes and Opinions*. New Jersey: Prentice Hall.
- Snijders, Ger (2002): *Cognitive Laboratory Experiences: On Pre-testing Computerised Questionnaires and Data Quality*: Statistics Netherlands
- Sudman, Seymour and Norman M. Bradburn (1982) *Asking Questions: A practical Guide to Questionnaire Design*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Sudman, Seymour, Norman M. Bradburn and Norbert Schwarz (1996) *Thinking About Answers. The Application of Cognitive Processes to Survey Methodology*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Tourangeau, Roger. (1984) "Cognitive Science and Survey Methods" in Jabine, T., Straf, M., Tanur, J., and Tourangeau, R. (eds) *Cognitive Aspects of Survey Design: Building a Bridge between Disciplines*, pp. 73-100, Washington DC: National Academy Press.
- Tourangeau, R., Rips, L., and Rasinski, K. (2000). *The Psychology of Survey Response*. Cambridge: Cambridge University Press.



# Vedlegg 1 - Intervjuguide for kognitivt intervju

## Intervjuguide for testing av Arbeidsmiljø spørsmål i Levekår tverrsnitt 2006 Generell dokumentasjonsdel

14.03.2006	
<u>Oppgave:</u>	Brukertestning av arbeidsmiljøspørsmål
<u>Antall testpersoner:</u>	4
<u>Testpersonkriterium:</u>	Kvinner og menn i arbeid
<u>Lengde:</u>	1 til 1 ½ time
<u>Hensikt:</u>	Testet ut spørsmålsformuleringene og sentrale begreper. Spesielt vekt på svarkategorier, forskjellen på å spørre om grad og hyppighet
<u>Utstyr:</u>	Kamera m/stativ, videokassett, spørreskjema, kort, gavekort

### Innledning (5 min)

#### Ønske velkommen

- Servere kaffe og kake
- Presentasjon:
  - Kort om prosjektet
  - Hva vi arbeider med

### Presentasjon av tema og framgangsmåte (5 min)

#### Bakgrunn

- Hjelp til med å identifisere svakheter og mulige problemer i spørsmål-svar-prosessen. Dokumentere og gi tilbakemelding til Eurostat.

#### Praktiske ting

- Personer som lager spørreskjema har ikke mulighet eller forutsetning for å avdekke alle mulige svakheter og problemer i skjemaet
- Viktig å teste ut skjemaet på potensielle svarpersoner
- Du er en av flere testpersoner
- Informer om hvordan intervjuet er inndelt
  - Fokus på enkelte begreper som er brukt i skjemaet
  - Oppvarming i høyttenkning
  - Gå gjennom spørsmålssettet
  - Samtalen vil ta ca 1 og en halv time.
  - Informere om gavekort på 300 kroner for at personen hjelper oss med dette.
- Spørsmål så langt?

#### Formaliteter

- To testpersoner + en observatør – en til å lede samtalen, den andre som sekretær, den tredje som observatør
- Tar samtalen opp på video, for å ha anledning til å gå tilbake til de kommentarene deltakeren kommer med, ved behov
  - Enklere for oss å analysere
  - Kan gå tilbake til kilden dersom usikre
  - Videoen blir slettet når vi er ferdige med det, senest etter en måned

- En glemmer som oftest videokamera og liknende så snart man er i gang
- Det deltakeren eventuelt fyller ut blir kastet når testingen er over
- Spørsmål, eller kan vi sette i gang?

## **Kortsortering og høyttenking (15-20 min)**

### **Kortsortering**

- Nå skal du få utdelt noen kort med noen påstander. For hver påstand vil jeg at du skal si hva du legger i påstanden

- **Arbeide i et høyt tempo**
- **Utfordrende på en positiv måte**

- Nå skal du få noen kort med mengdeangivelser. Legg kortene ut over bordet. Kan du beskrive disse angivelsene med egne ord?

- **Meget sjelden eller aldri**
- **Nokså sjelden**
- **Av og til**
- **Nokså ofte**
- **Meget ofte eller alltid**

- Nå skal du få noen flere kort. Legg kortene ut over bordet. Kan du beskrive disse angivelsene med egne ord?

- I høy grad
- I noen grad
- I liten grad

- Nå skal du få noen flere kort. Legg kortene ut over bordet. Kan du beskrive disse angivelsene med egne ord?

- **Alltid**
- **For det meste**
- **For det meste ikke**
- **Aldri**

- Nå skal du få enda flere kort. Legg kortene ut over bordet. Kan du legge sammen de kortene du mener hører sammen, du kan lage så mange hauger du vil mellom 2 og 28

- **Svært lite**
- **Nokså lite**
- **Noe**
- **Nokså mye**
- **Svært mye**

- **Nesten hele tiden**
- **Omtrent tre fjerdedeler av tiden**
- **Halvparten av tiden**
- **En fjerdedel av tiden**
- **Sjelden eller aldri**

- **Hver dag**
- **Et par dager i uken**
- **En dag per uke**
- **Et par dager i måneden**
- **Sjelden eller aldri**

### **Gjennomgang av skjemaet ved hjelp av tenkt-høyt-metode**

- Nå vil vi at du skal svare på dette skjemaet.
- For hvert spørsmål vil vi at du skal svare ved å resonnerer høyt
- Øvelse i tenk høyt slik at testpersonen forstår hva dette innebærer
- Øvelsen er å tenke på boligen sin og fortelle hvor mange vinduer man har i boligen
- Be testpersonen lese og svare mens han/hun forsøker å resonnerer høyt for å komme fram til et svar. Hensikten er å avdekke mulige problemer i spørreskjemaet
- Moderator følger opp med spontan probing. Be om utdypning, og be respondenten fortelle hvordan han/hun kom fram til svaret sitt.

	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
1) Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet ditt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Opplever du klimaet i din arbeidsenhet som oppmuntrende og støttende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Har du så mange oppgaver at det blir vanskelig å konsentrere seg om hver enkelt oppgave?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Får du tilbakemeldinger på hvordan du har utført jobben fra din nærmeste leder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært trygg	Nokså trygg	Noe trygg	Nokså lite trygg	Svært lite trygg
13) Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14) Har du blitt utsatt for mobbing eller trakassering<sup>11</sup> på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?

Ja  Nei

	høy grad	i noen grad	i liten grad
Sp56d I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke tidsfrister eller hvilket arbeidstempo som blir satt. Bestemmer du selv i:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sp56b I hvilken grad kan du selv bestemme ... hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i høy grad, i noen grad eller i liten grad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	alltid	for det	for det	aldri

<sup>11</sup> For å kalle noe for mobbing eller trakassering må det ha forekommet flere ganger over tid, og du må ha hatt vanskeligheter med å forsvare deg. Det regnes ikke som mobbing eller trakassering hvis to personer som er omtrent like sterke er i konflikt

			meste	meste ikke	
Raad2b Har du mulighet til å få støtte og oppmuntring fra kolleger, hvis arbeidet oppleves vanskelig? Vil du si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raad2a Har du mulighet til å få støtte og oppmuntring fra overordnede, hvis arbeidet oppleves vanskelig? Vil du si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	svært lite	nokså lite	noe	nokså mye	svært mye
NFR12c Hvordan er samarbeidsklimaet på din arbeidsplass? Er det svært lite, nokså lite, noe, nokså mye eller svært mye preget av støtte og oppmuntring mellom medarbeidere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	nesten hele tiden	omtrent tre fjerdedeler av tiden	halvparten av tiden	en fjerdedel av tiden	sjelden eller aldri
11) Sp47d Har du så mange ulike arbeidsoppgaver at det blir vanskelig å konsentrere seg om hver enkelt oppgave? Gjelder dette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	hver dag	et par dager i uken	en dag per uke	et par dager i måneden	sjelden eller aldri
Raad3a Får du tilbakemeldinger fra dine overordnede på hvordan du har utført jobben din? Vil du si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	ja, en eller flere ganger i uka	ja, en eller flere ganger i måneden	nei
KRD1c Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Oppsummering (5 min)**

- Sekretær gir en kjapp oppsummering av hovedpunktene
- Har vi forstått deg riktig?
- Har du noe du vil kommentere eller legge til?

## Vedlegg 2 – Oversikt over spørsmålstester

Spørsmål til kontrollert eksperiment - psykososialt arbeidsmiljø				
Spørsmål	5000 utvalg - intervju	14000 utvalg - intervju	Hele utvalget - intervju	Selvadministrert
QPS14 - justert skala			x	
QPS14 - opprinnelig skala				x
QPS15 - justert skala			x	
QPS15 - opprinnelig skala				x
QPS35 - justert skala			x	
QPS35 - opprinnelig skala				x
QPS36 - justert skala			x	
QPS36 - opprinnelig skala				x
NFR1b	x			
NFR1b - med QPS skala				x
QPS41		x		
NFR1c	x			
NFR1c - med QPS skala				x
QPS42		x		
NFR1d	x			
NFR1d - med QPS skala				x
QPS43		x		
QPS47 - justert skala			x	
QPS47 - opprinnelig skala				x
QPS53 - justert skala			x	
QPS53 - opprinnelig skala				x
Sp47a - justert skala (QPS)				x
Sp47a - opprinnelig skala			x	
Sp47e - justert skala (QPS)				x
Sp47e - opprinnelig skala			x	
Sp56a - trepunkt	x			
Sp56b - trepunkt	x			
Sp56c - trepunkt	x			
Sp56a - fempunkt		x		x
Sp56b - fempunkt		x		x
Sp56c - fempunkt		x		x
KRD1c1		x		
KRD1c2		x		
QPS81 - justert	x			
QPS81				x
QPS82				x
QPS83 - justert	x			
QPS83				x
QPS83b - nytt				x

## Vedlegg 3 – Intervjuskjema til levekårsundersøkelsen 2006

Bare delen om psykososialt arbeidsmiljø er med her. De som er interesserte i hele spørreskjema, samt dokumentasjon av undersøkelsen, henviser vi til dokumentasjonsrapporten (Dalsgaard-Rørvik 2007)

### **BOLK 3 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)*

#### **QPS14**

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

**Daglig**

**Et par dager i uka**

**En dag i uka**

**Et par dager i måneden**

**Sjeldnere eller ikke i det hele tatt**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG delutvalg = 5000*

#### **QPS15**

Hvor ofte har du for mye å gjøre? Er det..

**Daglig**

**Et par dager i uka**

**En dag i uka**

**Et par dager i måneden**

**Sjeldnere eller ikke i det hele tatt**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG delutvalg = 14000*

#### **Sp47f**

Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over din vanlige arbeidstid eller ta arbeid med hjem. Hender det daglig, et par dager i uka, en dag i uka, et par dager i måneden, sjeldnere eller ikke i det hele tatt?

**Daglig**

**Et par dager i uka**

**En dag i uka**

**Et par dager i måneden**

**Sjeldnere eller ikke i det hele tatt**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)*

#### **Sp47g**

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

Hender det daglig, et par dager i uka, en dag i uka, et par dager i måneden eller sjeldnere eller ikke i det hele tatt?

**Daglig**

**Et par dager i uka**

**En dag i uka**

**Et par dager i måneden**

**Sjeldnere eller ikke i det hele tatt**

*HVIS Splitt = 1 OG (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG (Arbeid2 ≠ 1 (ikke til selvstendige)))*

#### **ATI1**

I noen jobber kan man selv bestemme når ulike arbeidsoppgaver skal gjøres og i hvilket tempo. Man kan for eksempel velge å arbeide litt raskere visse dager og litt roligere andre dager. Hvor ofte har du den muligheten? Vil du si...

**daglig**

**et par dager i uka**

**en dag i uka**

**et par dager i måneden**

**sjeldnere eller ikke i det hele tatt**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)*

#### **QPS35**

Hvor stor del av tiden har du i arbeidet ditt kontakt ansikt til ansikt eller over telefon med klienter eller kunder? Er det...

**nesten hele tiden**

**ca ¾ av tiden**

**ca halvparten av tiden**



ca ¼ av tiden  
svært liten del av tiden

**Sp57a**

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

**svært godt**  
**godt**  
**mindre godt**  
**dårlig**

*HVIS Splitt = 1 og Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)*

**NFR2a**

Hvordan passer følgende beskrivelse på din nåværende jobb?

Det er mange oppgaver som gir arbeidsglede. Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?

**Svært godt**  
**Godt**  
**Mindre godt**  
**Dårlig**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)*

**NFR2d**

Hvordan passer følgende beskrivelse på din nåværende jobb?

Det er mange oppgaver som gir en god følelse av mestring. Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?

**Svært godt**  
**Godt**  
**Mindre godt**  
**Dårlig**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG delutvalg = 5000*

**NFR1b**

Hvordan passer følgende beskrivelse for jobben din? Jeg har arbeidsoppgaver jeg ville ha gjort annerledes dersom jeg hadde hatt mer innflytelse over jobben. Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?

**Svært godt**  
**Godt**  
**Mindre godt**  
**Dårlig**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG delutvalg = 5000*

**NFR1c**

Hvordan passer følgende beskrivelse for jobben din?... Jeg har de verktøy, hjelpemidler og ressurser som trengs for å utføre arbeidsoppgavene mine på en god måte. Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?

**Svært godt**  
**Godt**  
**Mindre godt**  
**Dårlig**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG delutvalg = 5000*

**NFR1d**

Hvordan passer følgende beskrivelse for jobben din? Overordnede og/eller kolleger kommer med motstridende forventninger eller krav. Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?

**Svært godt**  
**Godt**  
**Mindre godt**  
**Dårlig**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)*

**QPS29**

Hvor ofte krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og ferdigheter? Skjer det..

**MED JOBBEN DIN MENER VI ARBEIDSGIVER ELLER ARBEIDSOPPGAVENE DINE**

**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG delutvalg = 14000*

**QPS41**

Hvor ofte må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes? Er det..

**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG delutvalg = 14000*

**QPS42**

Hvor ofte får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem? Er det..

**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG delutvalg = 14000*

**QPS43**

Hvor ofte mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer? Er det..

**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)*

**QPS44**

Hvor ofte inneholder jobben din oppgaver som er i strid med dine personlige verdier? Skjer det..

**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

*Hvis Arbeid2 = 2 (ansatt)*

**Sp47a**

Kan du selv bestemme når du vil ta pauser fra arbeidet: f.eks for å strekke på bena eller puste ut på annen måte? Gjelder dette nesten hele tiden, omtrent tre fjerdedeler av tiden, halvparten av tiden, en fjerdedel av tiden eller gjelder det sjelden eller aldri?

**Nesten hele tiden,**  
**omtrent tre fjerdedeler av tiden,**  
**halvparten av tiden,**  
**en fjerdedel av tiden,**  
**sjelden eller aldri?**

*HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)*

**Sp47e**

Består ditt arbeid av stadig gjentatte arbeidsoppgaver, slik at du gjør det samme time etter time? Gjelder dette nesten hele tiden, omtrent tre fjerdedeler av tiden, halvparten av tiden, en fjerdedel av tiden eller gjelder det sjelden eller aldri?

**Nesten hele tiden,**  
**omtrent tre fjerdedeler av tiden,**  
**halvparten av tiden,**  
**en fjerdedel av tiden,**  
**sjelden eller aldri?**

**Sp47b**

Kan ditt eget eller andres menneskers liv og helse settes i fare dersom du gjør feil i jobben? Gjelder dette nesten hele tiden, omtrent tre fjerdedeler av tiden, halvparten av tiden, en fjerdedel av tiden eller gjelder det sjelden eller aldri?

**Nesten hele tiden,**  
**omtrent tre fjerdedeler av tiden,**  
**halvparten av tiden,**  
**en fjerdedel av tiden,**  
**sjelden eller aldri?**

Hvis Sp47b = 1, 2, 3 eller 4

**Sp47b2**

I hvilken grad har du tid nok til å utføre jobben din på en sikker måte? Vil du si...

- i svært høy grad**
- i høy grad**
- i noen grad**
- i liten grad**
- i svært liten grad**

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG (Arbeid2 ≠ 1 (ikke til selvstendige)) OG delutvalg = 5000

**Sp56a1**

I hvilken grad kan du selv bestemme... hvilke oppgaver du skal få? Bestemmer du selv i høy grad, i noen grad eller i liten grad?

- i høy grad**
- i noen grad**
- i liten grad**

**Sp56b1**

I hvilken grad kan du selv bestemme... hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i høy grad, i noen grad eller i liten grad?

- i høy grad**
- i noen grad**
- i liten grad**
- i liten grad**

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG (Arbeid2 ≠ 1 (ikke til selvstendige)) OG delutvalg = 14000

**Sp56a2**

I hvilken grad kan du selv bestemme... hvilke oppgaver du skal få? Bestemmer du selv i svært høy grad, i høy grad, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad?

- i svært høy grad**
- i høy grad**
- i noen grad**
- i liten grad**
- i svært liten grad**

**Sp56b2**

I hvilken grad kan du selv bestemme... hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i svært høy grad, i høy grad, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad?

- i svært høy grad**
- i høy grad**
- i noen grad**
- i liten grad**
- i svært liten grad**

HVIS Splitt = 1 og (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) OG (Arbeid2 ≠ 1 (ikke til selvstendige)))

**QPS47**

I hvilken grad kan du selv bestemme ditt arbeidstempo? Vil du si..

- i svært høy grad**
- i høy grad**
- i noen grad**
- i liten grad**
- i svært liten grad**

**QPS53**

I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? Vil du si..

- i svært høy grad**
- i høy grad**
- i noen grad**
- i liten grad**
- i svært liten grad**

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)

**NFR13d**

I hvilken grad må du i arbeidet forholde deg til sterke følelser som for eksempel sorg, sinne, fortvilelse, oppgitthet eller liknende hos kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass?

- i svært høy grad**

**i høy grad  
i noen grad  
i liten grad, eller  
ikke i det hele tatt**

**QPS66**

Hvor ofte er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører? Er det..

**meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid**

**QPS67**

Hvor ofte er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort? Er det..

**meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid**

**QPS68**

Hvor ofte er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet? Er det..

**meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid**

*HVIS (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)) OG (Arbeid2 =2 (ansatt))*

**QPS72**

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

**meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid**

**QPS73**

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

**meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid**

*HVIS Splitt = 1 og (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive))*

**QPS105**

Hvor ofte hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv? Er det..

**meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
Av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid**

*HVIS (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)) OG Arbeid2 ≠ 1 OG Sp6≠1 (ikke til selvstendige som arbeider alene)*

**NFR12e**

Føler du deg som en del av et fellesskap på arbeidsplassen?

**Ja  
Ja, delvis  
Nei**

**NFR12f**

Har du noen på din arbeidsplass som du kan snakke med om noe personlig som er viktig for deg?

**Ja**

**Ja, delvis**  
**Nei**

*HVIS (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)) OG (Arbeid2 =2 (ansatt))*

**Raad3a**

Får du tilbakemeldinger fra dine overordnede på hvordan du har utført jobben din? Vil du si...  
**hver dag,**  
**et par dager i uken,**  
**en dag per uke,**  
**et par dager i måneden,**  
**sjelden eller aldri?**

**Raad3b**

Får du tilbakemeldinger fra dine kolleger på hvordan du har utført jobben din? Vil du si...  
**hver dag,**  
**et par dager i uken,**  
**en dag per uke,**  
**et par dager i måneden,**  
**sjelden eller aldri?**

**QPS89**

Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk? Vil du si at det skjer...  
**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

**QPS90**

Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk? Vil du si at det skjer...  
**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

**QPS78**

Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef? Vil du si at det skjer...  
**meget sjelden eller aldri**  
**nokså sjelden**  
**av og til**  
**nokså ofte**  
**meget ofte eller alltid**

**NFR14a**

Hvordan passer følgende beskrivelse for din nærmeste sjef? ... Din nærmeste sjef behandler de ansatte med tillit og respekt. Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?  
**Svært godt**  
**Godt**  
**Mindre godt**  
**Dårlig**

**Raad4a**

Hvis du på arbeidsplassen din kommer med synspunkter på arbeidsforholdene, opplever du da at de blir tatt hensyn til? Vil du si...  
**alltid**  
**for det meste**  
**for det meste ikke**  
**aldri**

**Raad4b**

Risikerer du å møtes med uvilje fra sjefer hvis du kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene på arbeidsplassen din?  
**ja i høy grad**  
**ja i noen grad**  
**nei**

**Raad4c**

Risikerer du å møtes med uvilje fra arbeidskamerater hvis du kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene på arbeidsplassen din?

**ja i høy grad**  
**ja i noen grad**  
**nei**

**Sp51a**

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

**ofte**  
**av og til**  
**sjelden**  
**aldri**

**Sp51b**

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

**ofte**  
**av og til**  
**sjelden**  
**aldri**

**VARSLING**

*HVIS Splitt = 1 OG Arbeid2 =2 (ansatt)*

**Vars1a**

Har du i løpet av de siste 12 måneder lagt merke til at noen på jobben din har handlet så kritikkverdig at du synes at noen burde stoppe det ? **EKSEMPLER ER ØKONOMISKE MISLIGHETER ELLER TYVERI, ØDELEGGELSE AV VERDIER, BRUDD PÅ BESTEMMELSER OM SIKKERHET ELLER ARBEIDSMILJØ , BRUDD PÅ FORSKRIFTER ELLER INSTRUKSER, TRAKASSERING, MOBBING, OMSORGSSVIKT, FEILBEHANDLING.**

**Ja**  
**Nei**

*Hvis Vars1a = Ja*

**Vars1b**

Sa du fra om noen av disse/denne handlingene til noen som du mente kunne stoppe det? **I LØPET AV DE SISTE 12 MÅNEDER**

**Ja**  
**Nei**

*Hvis Vars1b = Ja stilles Vars1c - Vars3*

**Vars1c**

Sa du fra til noen på arbeidsplassen, eller varslet du til noen utenfor arbeidsplassen?

**HVIS FLERE VARSLINGER SVAR FOR DEN IO MENER ER DEN MEST ALVORLIGE**

**På arbeidsplassen**  
**Utenfor arbeidsplassen**

**Vars1d**

Tok du åpen kontakt eller valgte du å si fra anonymt?

**HVIS FLERE VARSLINGER SVAR FOR DEN IO MENER ER DEN MEST ALVORLIGE**

**Åpen kontakt**  
**Varslet anonymt**

**Vars2a**

Hvilken type handlinger eller forhold gjorde det nødvendig å si fra? Var det...  
brudd på bestemmelser om sikkerhet eller fysiske arbeidsmiljøforhold?

**Ja**  
**Nei**

**Vars2b**

Hvilken type handlinger eller forhold gjorde det nødvendig å si fra? Var det...  
økonomiske misligheter eller tyveri?

**Ja**  
**Nei**

**Vars2c**

Hvilke type handlinger eller forhold gjorde det nødvendig å si fra? Var det...

utilbørlig eller trakasserende adferd?

**Ja**  
**Nei**

**Vars2d**

Hvilke type handlinger eller forhold gjorde det nødvendig å si fra? Var det... omsorgssvikt, vanskjøtsel eller feilbehandling?

**Ja**  
**Nei**

**Vars2e**

Hvilke type handlinger eller forhold gjorde det nødvendig å si fra? Var det... brudd på forskrifter eller instruksjoner?

**Ja**  
**Nei**

**Vars2f**

Hvilke type handlinger eller forhold gjorde det nødvendig å si fra? Var det... noe annet enn det som er nevnt til nå?

**Ja**  
**Nei**

*Hvis Vars2f = Ja*

**Vars2fspi**

Hvilke forhold var det?  
[String 200]

*Hvis Vars1d = "åpen kontakt"*

**Vars3a**

Etter at du hadde sagt fra, ble du på noen måte belønnet eller møtt med positive reaksjoner fra arbeidskolleger?

**Ja**  
**Nei**

**Vars3b**

Etter at du hadde sagt fra, ble du på noen måte belønnet eller møtt med positive reaksjoner fra ledelse eller styre?

**Ja**  
**Nei**

**Vars3c**

Etter at du hadde sagt fra, ble du møtt med negative reaksjoner av arbeidskolleger?

**Ja**  
**Nei**

**Vars3d**

Etter at du hadde sagt fra, ble du møtt med negative reaksjoner av ledelse eller styre?

**Ja**  
**Nei**

*HVIS (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)) OG (Arbeid2 ≠ 1 OG Sp6≠1 (ikke til selvstendige som arbeider alene))*

**Sp54**

Hender det at du føler deg ille til mote eller nedfor på grunn av kritikk eller vanskeligheter på jobben? Vil du si...

**ja, en eller flere ganger i uka,**  
**ja, en eller flere ganger i måneden,**  
**nei?**

## **VOLD, MOBBING, TRAKASSERING**

*HVIS (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive))*

**Sp55**

Er du utsatt for vold eller trussel om vold på din arbeidsplass? Vil du si...

**ja, en eller flere ganger i uka,**  
**ja, en eller flere ganger i måneden,**  
**nei?**

**KRD1d**

Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass? Vil du si...

**ja, en eller flere ganger i uka,**  
**ja, en eller flere ganger i måneden,**  
**nei?**

HVIS (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)) OG (Arbeid2 ≠ 1 OG Sp6≠1 (ikke til selvstendige som arbeider alene)) OG delutvalg = 14 000

**KRD1c1**

Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si...

**ja, en eller flere ganger i uka,**  
**ja, en eller flere ganger i måneden,**  
**nei**

**KRD1c2**

Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede? Vil du si...

**ja, en eller flere ganger i uka,**  
**ja, en eller flere ganger i måneden,**  
**nei**

HVIS (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)) OG (Arbeid2 ≠ 1 OG Sp6≠1 (ikke til selvstendige som arbeider alene)) OG delutvalg = 5 000

**QPS81**

Nå kommer et par spørsmål om mobbing. Med mobbing mener vi her trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting og fleiping eller negativ særbehandling, der den som er utsatt har vanskelig for å forsvare seg. Vi tenker på hendelser som forekommer gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og ikke på enkeltepisoder eller konflikter mellom like sterke personer.

Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?

**Ja**  
**Nei**

**QPS83**

Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?

**Ja**  
**Nei**

## **HVOR VIKTIG ER JOBBEN**

HVIS Splitt = 1 OG (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive))

**Vikt1**

Hvilken av disse påstandene passer best med hva du synes om den jobben du har nå? Svar på en skala fra en til sju, der en betyr "i denne jobben gjør man sitt og det eneste som betyr noe er lønna", og sju betyr "i tillegg til lønn gir denne jobben meg en følelse av personlig tilfredsstillelse".

**1 i denne jobben gjør man sitt og det eneste som betyr noe er lønna**  
**2**  
**3**  
**4**  
**5**  
**6**  
**7 i tillegg til lønn gir denne jobben meg en følelse av personlig tilfredsstillelse**

HVIS Splitt = 1 OG (Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive))

**Sp59g**

Alt i alt, hvor fornøyd er du med din jobb? Er du svært fornøyd, ganske fornøyd, verken fornøyd eller misfornøyd, ganske misfornøyd eller svært misfornøyd?

**Svært fornøyd**  
**Ganske fornøyd**  
**Verken fornøyd eller misfornøyd**  
**Ganske misfornøyd**  
**Svært misfornøyd?**





# Levekårsundersøkelsen 2006

## Tilleggsskjema



Takk for at du deltok i levekårsundersøkelsen 2006!

Her følger noen tilleggsspørsmål om arbeidsforholdet ditt. Mange av spørsmålene ligner på de du allerede har svart på i intervjuet, og vil gi oss utfyllende informasjon som vil være svært nyttig for resultatene.

Vi håper at du vil svare!

### 1 Vi begynner med noen spørsmål om arbeidshverdagen din...

	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du for mye å gjøre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvor ofte må du ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du selv bestemme når du vil ta pauser fra arbeidet, for eksempel for å strekke på bena eller puste ut på annen måte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Består ditt arbeid av stadig gjentatte arbeidsoppgaver, slik at du gjør det samme time etter time?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvor ofte har du arbeidsoppgaver du ville gjort annerledes dersom du hadde hatt mer innflytelse over jobben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvor ofte har du de verktøy, hjelpemidler og ressurser som trengs for at du skal kunne utføre arbeidsoppgavene dine på en god måte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvor ofte kommer overordnede og/eller kolleger med motstridende forventinger eller krav?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvor ofte har du arbeidsoppgaver du ville gjort annerledes dersom du hadde hatt mer innflytelse over jobben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**2 Kontakt med kunder og klienter...**

	Nesten hele tiden	Ca 3/4 av tiden	Ca halv-parten av tiden	Ca 1/4 av tiden	Svært liten del av tiden
Må du ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvor stor del av arbeidstiden har du ansikt-til-ansikt med kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3 I hvilken grad må du i arbeidet...**

	I høy grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
... vise positive følelser som for eksempel vennlighet, imøtekommenhet, engasjement, glede eller liknende overfor kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... skjule negative følelser som f.eks sinne, irritasjon, oppgitthet eller liknende overfor kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... forholde deg til sterke følelser som for eksempel sorg, sinne fortvilelse, oppgitthet eller liknende hos kunder, klienter eller andres som ikke er ansatt på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4 I hvilken grad kan du selv bestemme...**

	I svært høy grad	I høy grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad
... hvilke oppgaver du skal få?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hvordan du skal gjøre arbeidet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hvilke kvalitetskrav som skal stilles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5 Har du i løpet av siste 6 månedene opplevd....**

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
... å bli ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... å bli oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... å få gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... 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"/>
... vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... neglisjering av dine meninger og vurderinger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... å bli mobbet eller trakassert av dine ledere eller kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Mobbing

Mobbing og trakassering (plaging, fornærmelser, negativ særbehandling) er et problem ved noen arbeidsplasser og for noen arbeidstakere. For å kalle noe for mobbing eller trakassering må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom, og personen som er utsatt må ha problemer med å forsvare seg. Man regner det ikke som mobbing eller trakassering hvis to personer som er omtrent like sterke er i konflikt med hverandre eller hvis det bare er snakk om en enkeltstående episode.

**6** Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?

- Ja  
 Nei

**7** Hvor mange personer har du sett bli utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder?

menn       kvinner

**8** Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder?

- Ja  
 Nei → **Gå til 10**



**9** Hvem mobbet deg? Flere kryss er mulig.

- Din nærmeste overordnede  
 Andre ledere i virksomheten  
 Arbeidskollega(er)  
 Underordnede  
 Kunder, klienter, pasienter, elever osv  
 Andre

## Organisasjonsklima

**10** Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?

	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså mye	Svært mye
Konkurransorientert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppmuntrende og støttende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mistroisk og mistenksomt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avslappet og behagelig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stivbeint og regelstyrt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**11** Har du samme jobb nå som da du ble intervjuet på telefon?

Ja

Nei

**12** Dersom du har noen kommentarer kan du skrive dem i feltet nedenfor:

**Tusen takk for hjelpen. Vennligst returner skjemaet i vedlagte svarkonvolutt.**

