

1999:12

# Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland anställda vid ett bussbolag i Sverige

Ett led i utprovningen av QPSNordic

*Margareta Dallner*

---

ARBETSLIVSRAPPORT

ISSN 1401-2928      <http://www.niwl.se/arb/>

HÄLSA OCH UTVECKLING I DET NYA ARBETSLIVET  
PROGRAMCHEF: GUNNAR ARONSSON



*Arbetslivsinstitutet*

## **Förord**

Föreliggande arbete har utförts inom programmet Hälsa och utveckling i det nya arbetslivet vid Arbetslivsinstitutet. Arbetet ingår i Nordiska Ministerrådets projekt för utveckling av ett samnordiskt frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (QPSNordic).

Arbetet har finansierats av Nordiska Ministerrådet, Rådet för arbetslivsforskning och Arbetslivsinstitutet.

Solna i september 1999

Margareta Dallner

# Innehåll

<b>1. Bakgrund och syfte</b>	1
<b>2. Metod</b>	1
2.1 Undersökningsinstrument	1
2.2 Undersökningsgrupp	2
2.3 Undersökningsförfarande	3
2.4 Statistiska bearbetningar	3
<b>3. Resultat</b>	3
3.1 Arbetskrav	3
3.2 Rollförväntningar	8
3.3 Kontroll i arbetet	10
3.4 Förutsägbarhet i arbetet	12
3.5 Skicklighet i arbetet (Mastery)	15
3.6 Social interaktion	16
3.7 Ledarskap	19
3.8 Organisationskultur	21
3.9 Samband mellan arbete och privatliv	24
3.10 Arbetets plats i livet	24
3.11 Engagemang i organisationen/arbetsplatsen (commitment)	25
3.12 Grupparbete	26
3.13 Arbetsmotiv	26
3.14 Frågor om hälsa och välbefinnande	28
<b>4. Diskussion och slutsatser</b>	36
<b>5. Sammanfattning</b>	38
<b>6. Summary</b>	38
<b>7. Litteratur</b>	39
<b>Bilagor</b>	40
Bilaga 1: Svarsfördelning i frågeformuläret	
Bilaga 2: Korrelationer mellan bakgrundsvariabler och arbetsmiljö/hälsa	
Bilaga 3: Korrelationer mellan arbetsmiljö och hälsa/välbefinnande	

## 1. Bakgrund och syfte

En projektgrupp bestående av forskare från arbetsmiljöinstituterna i Danmark, Finland, Norge och Sverige bildades 1994 med stöd från Nordiska Ministerrådet för att förbättra den vetenskapliga kvaliteten och jämförbarheten hos data från interventionsprojekt om förbättringar av den psykologiska, sociala och organisationella arbetsmiljön. Detta skulle ske genom att utveckla och praktiskt pröva ett nytt samnordiskt basformulär om psykologiska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Formuläret skulle kunna användas vid såväl praktiska interventioner som vid forskning.

Projektarbetet inkluderade följande faser:

1. En evaluering av frågeformulär som rör psykologiska och sociala faktorer i arbetsmiljön och som nu används i de nordiska länderna. Denna är redovisad i en publicerad rapport (Lindström et al 1995).

2. Konstruktion av ett samnordiskt frågeformulär som skall användas i forskning. Begrepp och teoretisk referensram beskrivs i en andra rapport av Lindström et al (1997).

3. Testning av frågeformulärets reliabilitet och validitet. Den svenska delen av denna testning finns redovisad (Dallner et al 1999).

Det nya nordiska frågeformuläret skulle bestå av frågor med flera svarsalternativ och täcka följande psykologiska och sociala faktorer i arbetet: arbetskrav och kontroll, förutsägbarhet och skicklighet i arbetet ("predictability and mastery"), social interaktion, ledarskap, organisationskultur, interaktion mellan arbetsliv och privatliv, arbetets centralitet, engagemang i organisationen ("organizational commitment") och arbetsmotivation.

I varje land har utförts undersökningar för att testa reliabilitet och validitet hos detta samnordiska frågeformulär, **QPSNordic**. I projektet har ingått ca 2000 personer från 22 arbetsplatser i Danmark, Finland, Norge och Sverige. En slutrapport för hela det nordiska projektet publiceras av Nordiska Ministerrådet 1999.

Föreliggande rapport är en resultatsammanställning av svaren från anställda vid ett bussbolag, som utgjorde en av de arbetsplatser i Sverige som var med i utprovningen av frågeformuläret.

Syftet med denna rapport är en beskrivning av psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande hos de anställda vid bussbolaget och skall tjäna som grund för arbetsmiljöåtgärder.

## 2. Metod

### 2.1. Undersökningsinstrument

Undersökningsinstrument var dels det nordiska frågeformuläret, som består av 123 frågor om arbetsmiljön samt bakgrundsfrågor. Dels ingick 72 frågor om hälsa och välbefinnande från tidigare etablerade formulär (se bilaga 1, fråga 124-177 samt Symptom S1-S17). Dessa senare

frågor ingick för att i den stora nordiska undersökningen undersöka validiteten och reliabiliteten hos formuläret dvs om frågorna på ett tillförlitligt sätt mäter det man önskar mäta.

Frågeformuläret finns som bilaga (bilaga 1) med svarsprocenten på frågorna ifyllda.

## 2.2. Undersökningsgrupp

Totalt sändes frågeformuläret ut till 427 personer. Därefter räknades de personer bort, som arbetade mycket liten del vid arbetsplatsen, de som flyttat, slutat, var långtidssjukskrivna eller hade gått i pension. Av de återstående 356 personerna svarade 187, dvs en svarsprocent på 53%.

### 2.2.1 Ålder, kön och utbildning

Genomsnittsåldern på dem som svarade var 43 år, och de var mellan 18 och 65 år gamla. Övervägande delen (80%) av de svarande var män. I tabell 1 visas antalet kvinnor och män fördelade på två åldersgrupper (genomsnittsåldern och äldre samt yngre än genomsnittet).

**Tabell 1.** Fördelningen mellan ålder och kön. N= 183.

Ålder	Män	Kvinnor	
18-42	73 (49%)	21 (60%)	94
43-65	75 (51%)	14 (40%)	89
	148	35	183

Närmare två tredjedelar av kvinnorna (60%) hörde till den yngre gruppen, medan männen var lika många i båda åldersgrupperna.

När det gällde skolutbildningen hade ca en tredjedel (32%) grundskola, närmare hälften (47%) gymnasieskola, och en femtedel (21%) universitets/högskole- eller högre akademisk utbildning. Tabell 2 visar fördelningen mellan ålder och utbildning.

**Tabell 2.** Fördelningen mellan ålder och utbildning. N= 182.

Ålder	Grundskola	Gymnasium	Universitet	
18-42	21 (36%)	51 (61%)	22 (56%)	94
43-65	38 (64%)	33 (39%)	17 (44%)	88
	59	84	39	182

Över hälften av dem som hade gymnasium och universitet hörde till den yngre gruppen.

### 2.2.3 Anställningstid och anställningsvillkor

Genomsnittlig anställningstid på hela arbetsplatsen var 10 år (mellan mindre än ett år och 44 år). Genomsnittlig anställningstid i nuvarande befattning var 9 år (mellan mindre än ett år och 40 år).

De flesta (90%) hade fast anställning. I genomsnitt arbetade de svarande 34 timmar i veckan (mellan 8 timmar och 56 timmar). Ca 40% arbetade dagtid, 14% tvåskift, 8% treskift, 9% fast kvällsskift och 19% fast nattskift. Tre procent av dem som svarat hade en arbetsledande ställning.

### **2.3. Undersökningsförfarande**

Frågeformulären skickades till de anställdas hemadresser med informationsbrev dels från bussbolaget dels från den svenska projektgruppen vid Arbetslivsinstitutet. De besvarade formulären skickades sedan i befogat svarskuvert tillbaka till Arbetslivsinstitutet.

Datainmatning av svaren har skett i Finland vid det finska Arbetsmiljöinstitutet, Data har sedan förts över till SPSS-programmet och skickats på diskett tillbaka till Arbetslivsinstitutet i Solna, där de statistiska bearbetningarna av data har gjorts.

För den tidigare nämnda undersökningen av reliabilitet har de 123 frågorna i det nordiska formuläret skickats ytterligare en gång till dem som besvarade formuläret. Reliabilitetsundersökningen redovisas i en särskild rapport.

### **2.4. Statistiska bearbetningar**

De statistiska bearbetningarna är frekvensfördelningar och korrelationer. I bilagan 1 finns samtliga frekvensfördelningar presenterade i frågeformuläret. Av frågeformulärets olika delar har bildats index, dvs samlade mått på de frågor som ingår i varje område. I bilaga 2 presenteras korrelationerna mellan bakgrundsvariabler (kön, ålder etc) och de övriga frågeområdena/indexen, och i bilaga 3 korrelationerna mellan index för psykosocial arbetsmiljö (frågorna 12-123) och hälsa/välbefinnande (frågorna 124-177, Symptom S1-S17).

## **3. Resultat**

I bilaga 1 finns frekvensfördelningen av svaren på samtliga frågor presenterade direkt i frågeformuläret. I resultatdelen nedan finns figurer, tabeller och text som förklaring och tolkning av resultaten. Resultaten presenteras uppdelade efter de teman som frågeformuläret består av. I varje del ges också kommentarer till de samband som framkommer i de korrelationsmatriser, som redovisas i bilaga 2 och 3.

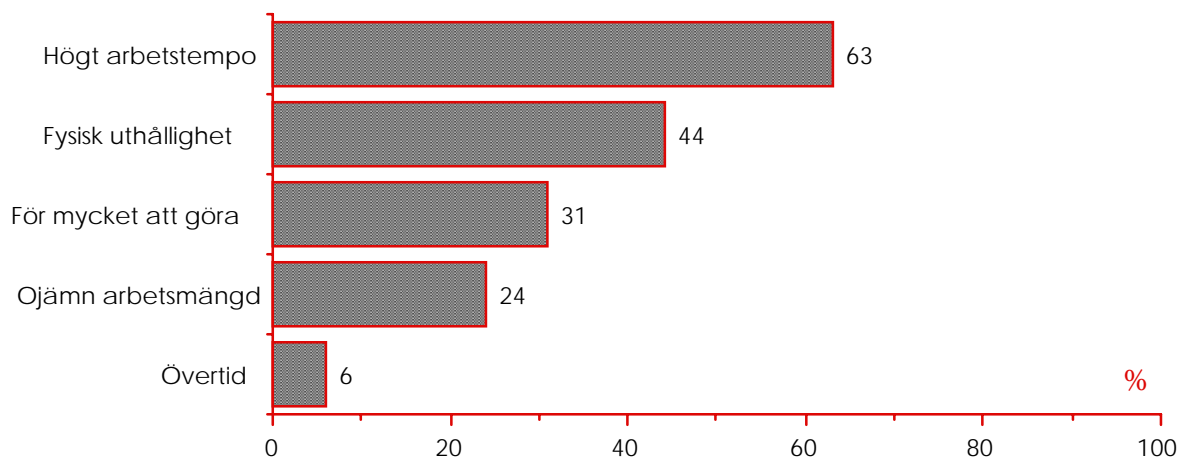
### **3.1. Arbetskrav**

Frågorna om arbetskrav (se bilaga 1, fråga 12-37) kan delas upp i kvantitativa krav, mental arbetsbelastning, krav på utveckling, ansvar och utsatthet samt krav i samband med sociala relationer.

#### *3.1.1 Kvantitativa arbetskrav*

- Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?
- Måste du arbeta övertid?
- Måste du arbeta i mycket högt tempo?
- Har du för mycket att göra?
- Kräver ditt arbete fysisk uthållighet?

I figur 1 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid har sådana arbetskrav. Arbetskraven presenteras i rangordning efter andelen personer, som ofta haft dessa krav.



**Figur 1.** Procentuell andel som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om kvantitativa arbetskrav. N= 180-184.

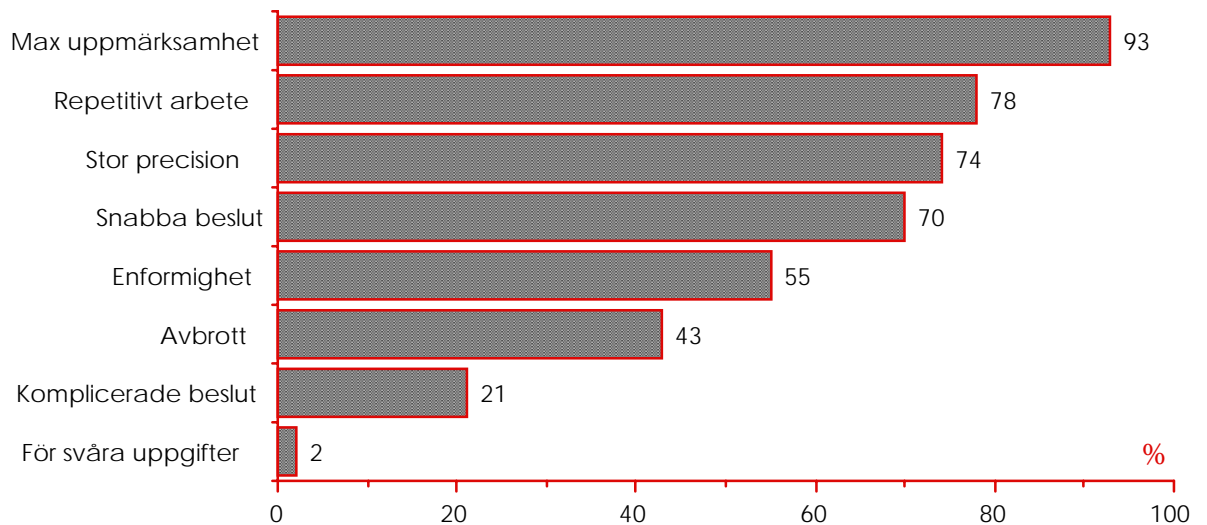
De flesta (63%) ansåg alltså att de ofta måste arbeta i ett mycket högt tempo. Att arbetet ofta krävde fysisk uthållighet uppgav 44 %. Trettio procent ansåg att de hade för mycket att göra, och ca en fjärdedel (24%) att de ofta hade en arbetsmängd som var så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig. Sex procent angav att de ofta måste arbeta övertid.

Sambanden mellan dessa frågor om kvantitativa arbetskrav och frågorna om hälsa och välbefinnande (korrelationerna i bilaga 3), visade att de som angett att de ofta hade stora kvantitativa arbetskrav också hade svarat att de var mindre nöjda med sitt arbete, och att de oftare tänkte på att sluta arbetet. De kände sig mera utbrända, tyckte att de klarade sina arbetskrav sämre, hade sämre hälsotillstånd än jämnåriga, hade mindre energi och mera nedstämdhet och kände mera stress än de som inte lika ofta hade lika mycket att göra.

### 3.1.2 Mental arbetsbelastning

- Kräver ditt arbete snabba beslut?
- Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?
- Kräver ditt arbete maximal uppmärksamhet?
- Kräver ditt arbete att du utför rörelser med stor precision?
- Förekommer det störande avbrott i ditt arbete?
- Kräver ditt arbete komplicerade beslut?
- Är ditt arbete enformigt?
- Måste du upprepa samma arbetsmoment med få minuters mellanrum?

I figur 2 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid har sådana arbetskrav.



**Figur 2.** Procentuell andel som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om mental arbetsbelastning. N= 185-186.

Så gott som samtliga (93%) svarande uppgav att arbetet ofta krävde maximal uppmärksamhet. Majoriteten (70 % eller mer) ansåg att arbetet innebar repetitiva arbetsmoment, krav på stor precision i rörelser samt snabba beslut. Över hälften (55%) ansåg också att arbetet var enformigt. Knappast någon (2%) ansåg sig ha för svåra arbetsuppgifter.

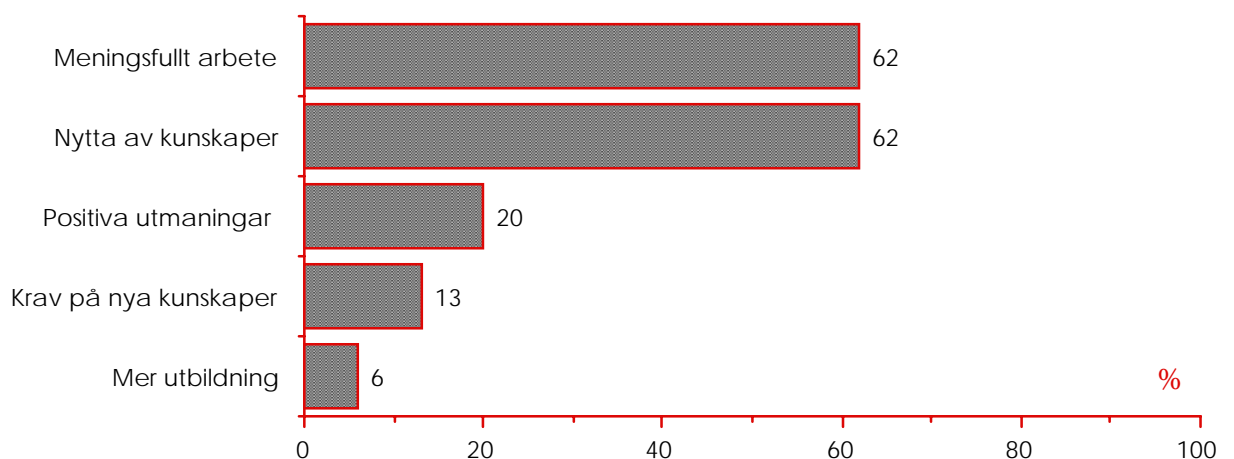
Det förelåg ett högt samband (bilaga 3) mellan att ha en hög mental arbetsbelastning och tankar på att sluta sitt arbete och söka ett annat. Man ansåg att man inte klarade av kraven i sitt arbete, hade mindre energi och flera kroppsliga symptom.

### 3.1.3 Krav på utveckling och utmaningar i arbetet

- Utför du arbetsuppgifter som Du skulle behöva mera utbildning för?
- Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?
- Innebär ditt arbete positiva utmaningar?
- Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?
- Kräver ditt arbete att du skaffar dig nya kunskaper och färdigheter?

I figur 3 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid haft sådana arbetskrav.





**Figur 3.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om utveckling och utmaning i arbetet. N= 185-186.

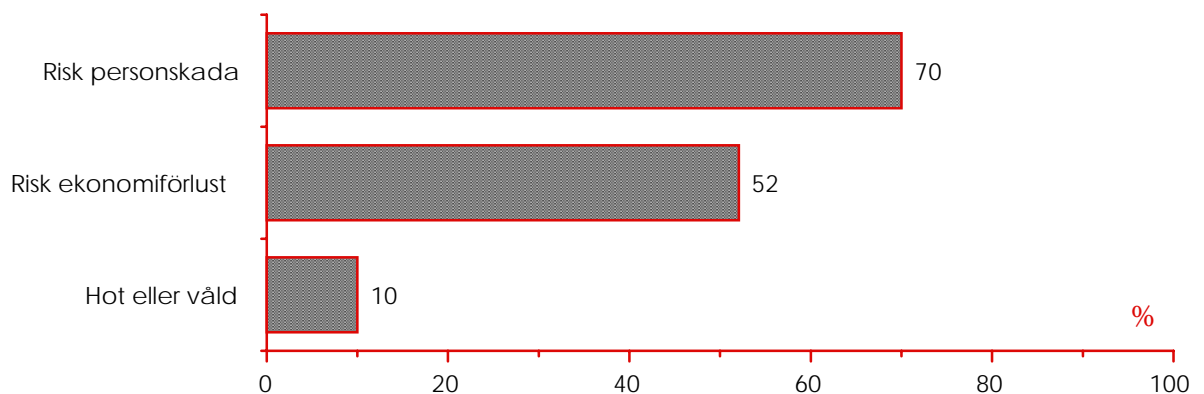
De allra flesta (62%) ansåg sig ofta ha ett meningsfullt arbete, där de hade nytta av sina kunskaper och färdigheter. En femtedel (20%) ansåg att arbetet ofta innebar positiva utmaningar. För 13 % krävde deras arbete att de skaffar sig nya kunskaper och färdigheter, medan 6 % utför arbetsuppgifter som de skulle behöva mera utbildning för.

För dem som ansåg att de hade ett meningsfullt arbete och att arbete som innebar positiva utmaningar var sambandet högt med involvering i arbetet och tillfredsställelse med liv och arbete. Man hade i mindre utsträckning tankar på att sluta arbetet, kände sig mindre utbränd, ansåg att man hade bättre hälsa än andra jämnåriga samt för ett år sedan, upplevde mer vitalitet, mindre depressivitet, mera optimism och mindre stress. Äldre (bilaga 2) tyckte i större utsträckning än yngre att de hade ett arbete som var meningsfullt och innebar positiva utmaningar.

#### 3.1.4 Ansvar och utsatthet i arbetet

- Har du under de senaste två åren blivit utsatt för hot eller våld på ditt arbete?
- Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för personskada?
- Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för ekonomiska förluster?

I figur 4 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid varit utsatta för hot eller våld samt att felhandlingar innebär risk för personskada eller ekonomiska förluster.



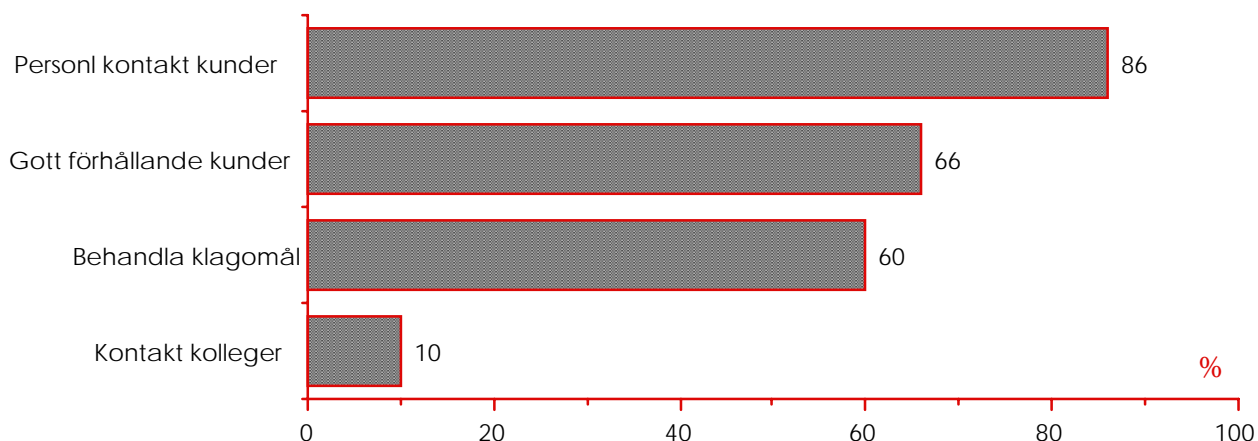
**Figur 4.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om ansvar och utsatthet i arbetet. N= 180-184.

De flesta (70%) ansåg att en felhandling i arbetet kunde medföra risk för personskada, och över hälften (52%) att den kunde medföra risk för ekonomiska förluster. Endast 10% hade ofta eller mycket ofta råkat ut för hot eller våld i sitt arbete under de senaste två åren. Här måste man emellertid gå till hela svarsfördelningen (se bilaga!) för att få hela bilden klar för sig. En fjärdedel av de svarande (25 %) uppgav att de ibland blivit utsatt för hot eller våld, och 22 % att de ganska sällan blivit det, vilket dock också betyder att de blivit utsatta någon eller några gånger.

### 3.1.5 Krav i samband med sociala relationer

- Är det möjligt för dig att ha social kontakt med arbetskamrater medan du arbetar?
- Innefattar ditt arbete personlig kontakt med klienter/kunder?
- Måste du ta emot och behandla klagomål från klienter/kunder?
- Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina klienter/kunder?

I figur 5 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid haft sådana arbetsförhållanden.



**Figur 5.** Procentuell andel personer, som "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" haft olika arbetsförhållanden gällande relationer med arbetskamrater eller kunder. N= 184-185.

Det stora flertalet (86%) uppgav att de hade personlig kontakt med kunder i sitt arbete. Två tredjedelar (66%) var också nöjda med sin förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till kunderna. Nästan lika många (60%) måste ofta ta emot och behandla klagomål från kunder. Social kontakt med arbetskamrater medan de arbetade kunde endast 10 % ha.

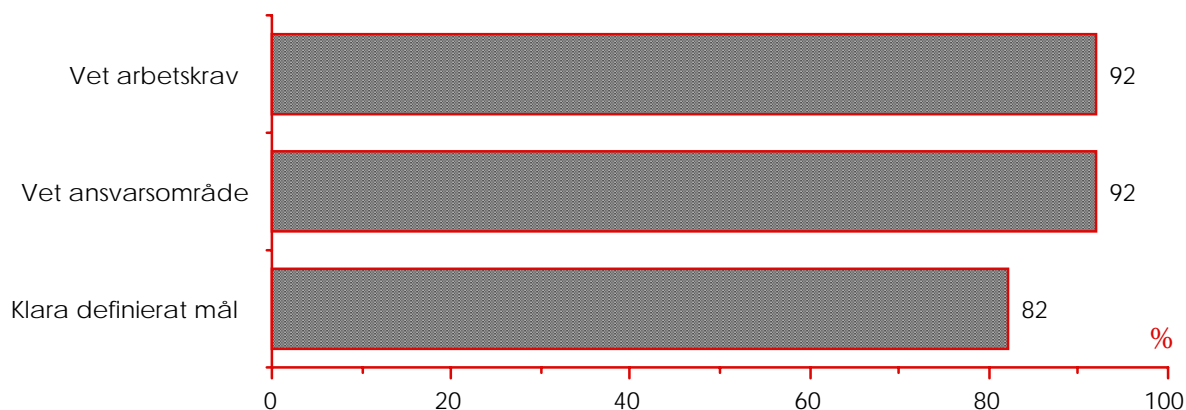
### 3.2 Rollförväntningar

Frågorna om rollförväntningar ( se bilaga 1, fråga 38-44) kan delas upp i rolltydlighet och rollkonflikt.

#### 3.2.1 Rolltydlighet

- Finns det klart definierade mål för ditt arbete?
- Vet du vilket ansvarsområde du har?
- Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?

I figur 6 visas den procentuella andelen personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor.



**Figur 6.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om rolltydlighet. N= 185-186.

Så gott som samtliga (92%) visste vilket ansvarsområde de hade och vad som krävdes av dem i arbetet. En mycket stor del (82%) ansåg också att det fanns klart definierade mål för deras arbete.

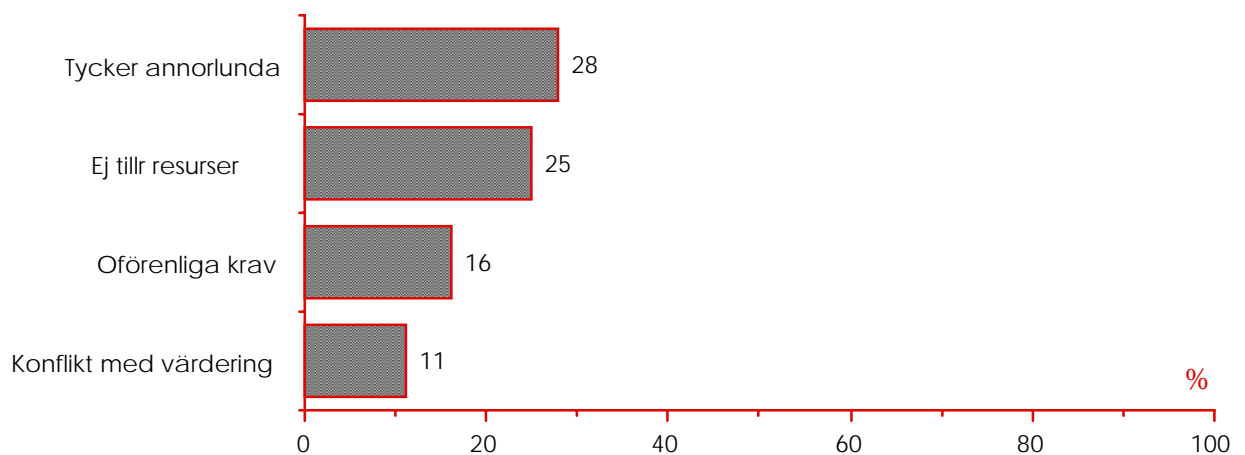
Dessa frågor verkade ha samband med åldern, så att krav, ansvarsområde och mål var klarare för äldre än för yngre arbetstagare.

Denna "rolltydlighet" hade också ett positivt samband med tillfredsställelse, med upplevelsen av den egna arbetsförmågan, mental hälsa och avsaknad av stress.

### 3.2.2 Rollkonflikt

- Måste du utföra saker som du tycker skulle utföras annorlunda?
- Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?
- Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?
- Innefattar ditt arbete arbetsuppgifter som är i konflikt med dina personliga värderingar?

I figur 7 visas den procentuella andelen personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor.



**Figur 7.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om rollkonflikter. N= 183-185.

Något över en fjärdedel (28%) tyckte att de ofta måste utföra saker som de tyckte skulle göras annorlunda. En fjärdedel ansåg att de ofta fick arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövdes för att utföra dem. Oförenliga krav från två eller flera personer fick 16 % ofta, och 11 % ansåg att deras arbete ofta innefattade arbetsuppgifter som var i konflikt med deras personliga värderingar.

Yngre personer upplevde oftare rollkonflikter än äldre (bilaga 2). Rollkonflikter hade också samband med tankar på att sluta arbetet och söka annat, utbrändhet, låg uppfattning om den egna arbetsförmågan och det egna hälsotillståndet. Det var också vanligare för dem som upplevde rollkonflikter att känna sig stressade och att ha en del kroppsliga symptom som t ex huvudvärk, ont i nacke och axlar, rygg och mage.

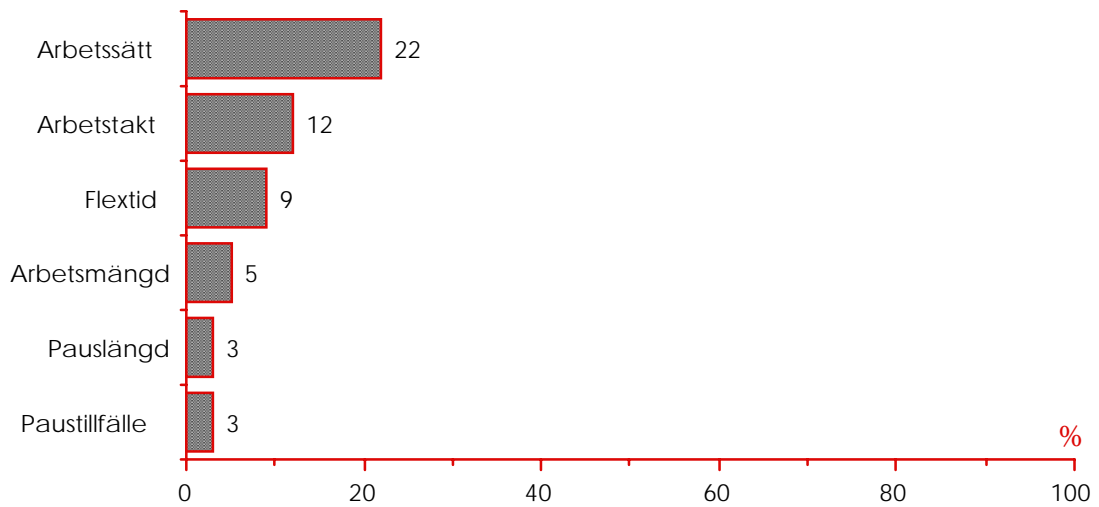
### 3.3 Kontroll i arbetet

Frågorna om kontroll i arbetet (se bilaga 1, fråga 45-53) kan delas upp i kontroll av arbetssätt, arbetsmängd och arbetstakt samt beslutsinflytande.

#### 3.3.1 Kontroll av arbetssätt, arbetsmängd och arbetstakt

- Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?
- Kan du påverka mängden arbete du får?
- Kan du själv bestämma din arbetstakt?
- Kan du själv bestämma när du skall ta paus?
- Kan du själv bestämma hur länge du tar paus?
- Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)?

I figur 8 visas den procentuella andelen personer, som ganska ofta, mycket ofta eller alltid kan bestämma dessa saker.



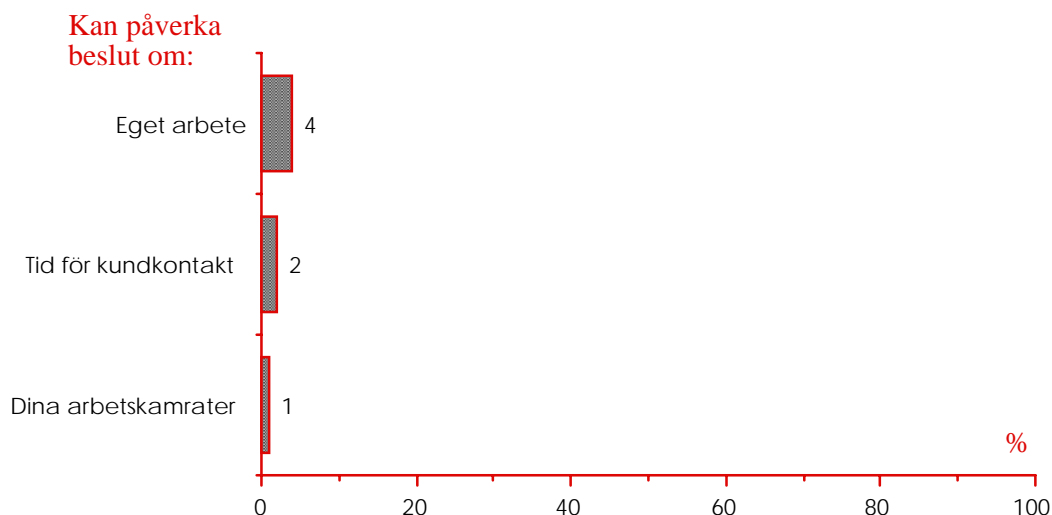
**Figur 8.** Procentuell andel personer, som "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" kan ha kontroll över arbetsätt, arbetsmängd och arbetstakt. N= 183-186.

Endast ett fåtal personer ansåg att de ofta kunde påverka sitt arbetsätt och sin arbetstakt (22% resp 12%). Knappast någon (3%) kunde ofta själva bestämma när och hur länge de skulle ta paus.

### 3.3.2 Beslutsinflytande

- Kan du påverka beslut angående vilka personer du skall arbeta tillsammans med?
- Kan du bestämma när du skall ha kontakt med klienter?
- Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?

I figur 9 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid kan påverka dessa beslut.



**Figur 9.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om beslutsinflytande. N= 183-185.

Ytterst få personer (1-4%) ansåg sig ha något inflytande över vilka arbetskamrater de skulle arbeta tillsammans med, beslut som var viktiga för deras arbete eller när de skulle ha kontakt med kunder. Om man ser på hela frekvensfördelningen av svaren (bilagan fråga 51-53), så var det emellertid nästan en fjärdedel (23%), som ansåg att de ibland kunde påverka beslut som var viktiga för deras arbete (fråga 53).

De som ansåg att de hade beslutsinflytande var oftare yngre personer.

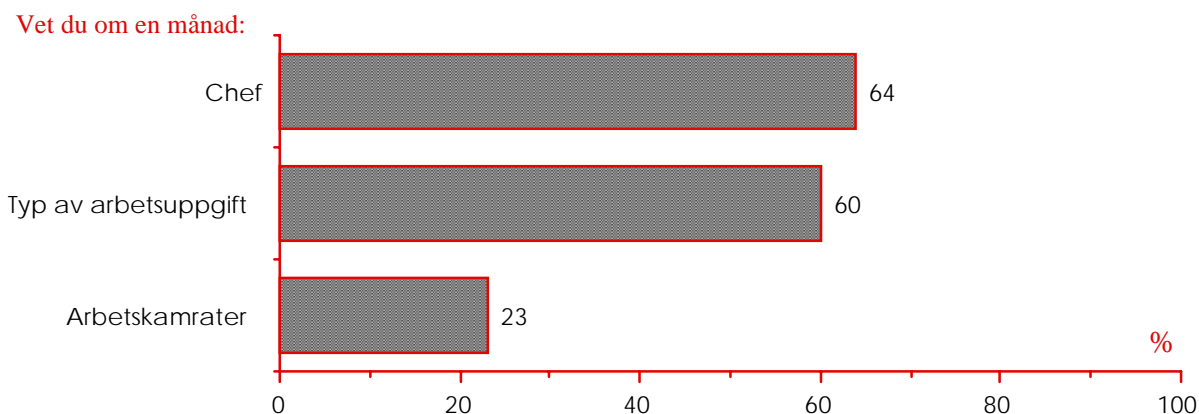
### 3.4 Förutsägbarhet i arbetet

Frågorna om förutsägbarhet i arbetet (se bilaga 1, fråga 54-65) kan delas upp i förutsägbarhet en månad framåt, förutsägbarhet om två år samt preferenser för utmaningar. Dessutom finns några övriga frågor.

#### 3.4.1 Förutsägbarhet en månad framåt

- Vet du en månad i förväg vilken typ av arbetsuppgifter du kommer att ha?
- Vet du en månad i förväg vilka arbetskamrater du kommer att ha?
- Vet du en månad i förväg vem som kommer att vara din chef?

I figur 10 visas den procentuella andelen personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om förutsägbarhet en månad framåt.



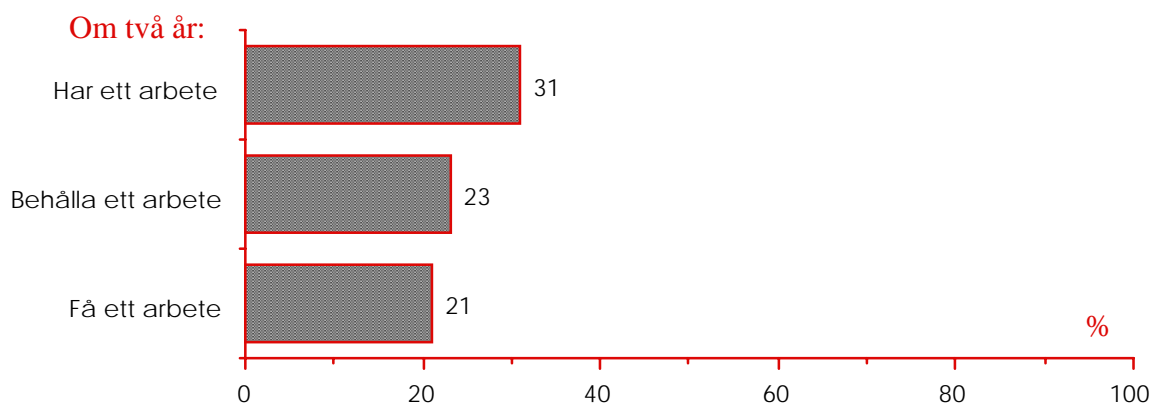
**Figur 10.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om förutsägbarhet en månad framåt. N= 180-185.

Majoriteten ansåg att de ofta eller alltid visste en månad i förväg vem som skulle vara deras chef (64%) och vilken typ av arbetsuppgifter de skulle ha (60%). Knappt en fjärdedel (23%) var lika säkra på vilka arbetskamrater de skulle ha.

De som ofta visste detta en månad i förväg var personer med lång anställningstid och många arbetstimmar per vecka.

### 3.4.2 Förutsägbarhet två år framåt

- Vet du vad som krävs för att du skall kunna få ett arbete som du anser vara attraktivt om två år?
- Vet du vilka nya kunskaper och färdigheter du bör skaffa för att kunna behålla ett attraktivt arbete om två år?
- Tror du att du om två år har ett arbete som du tycker är lika attraktivt som ditt nuvarande arbete?



**Figur 11.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" på frågopr om de tror att de om två år har ett arbete, om de vet vad som krävs för att behålla ett arbete om två år samt för att de skall få ett attraktivt arbete om två år. N= 183.



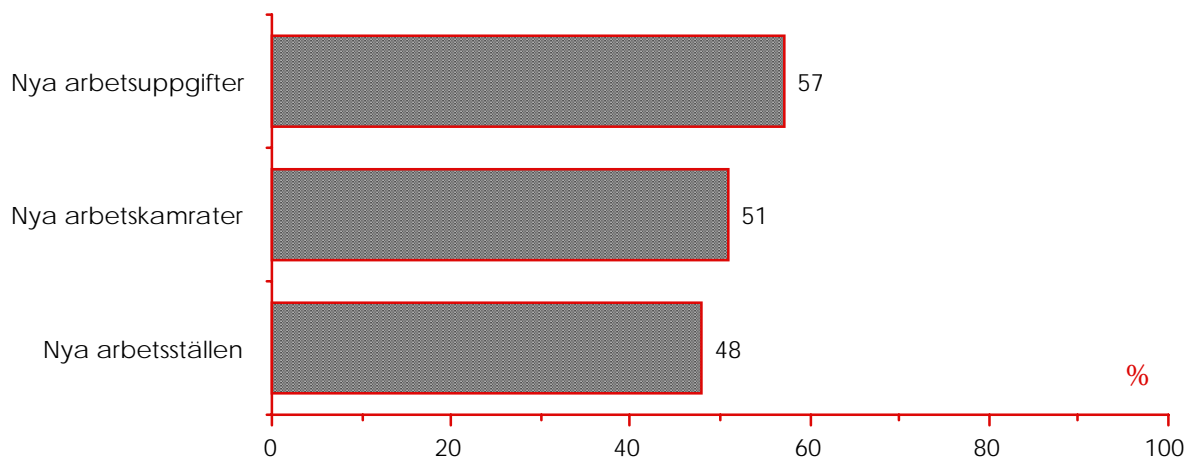
I figur 11 visas den procentuella andelen personer, som svarat "ganska mycket" eller "våldigt mycket" på dessa frågor. Knappt en tredjedel (31%) trodde att de om två år har ett arbete, som de tycker är lika attraktivt som det nuvarande arbetet. Knappt en fjärdedel (23 %) visste vilka kunskaper och färdigheter de borde skaffa sig för att kunna behålla ett attraktivt arbete om två r. Ca en femtedel (21%) visste vad som krävdes för att kunna fa ett arbete som de ansåg attraktivt om två r.

De som svarat positivt på dessa frågor hade också svarat att de tycket att de klarade av kraven i sitt arbete bra och hade angivit bättre hälsotillstånd än dem som svarat negativt på dessa frågor.

### 3.4.3 *Preferens för utmaningar*

- Tycker du om utmaningar som att ofta fa nya arbetsuppgifter?
- Tycker du om utmaningar som att arbeta med nya arbetskamrater?
- Tycker du om utmaningar som att arbeta på olika ställen?

I figur 12 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de tycker om dessa utmaningar.

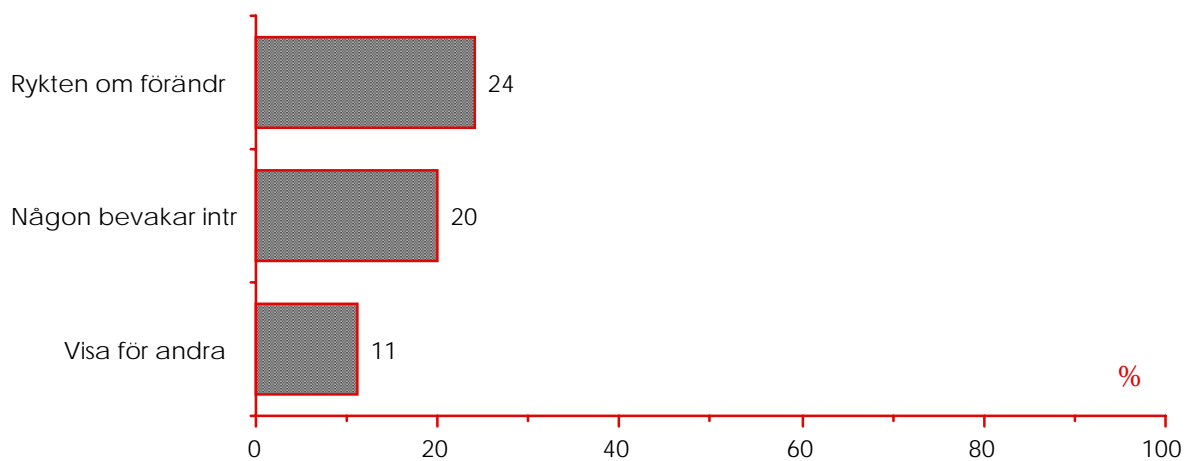


**Figur 12.** Procentuell andel personer, som svarat att de ganska mycket eller väldigt mycket tycker om utmaningar som att fa nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och nya arbetsställen. N= 185-186.

Omkring hälften (48-57%) uppgav att de tyckte om utmaningar som att fa nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och nya arbetsställen. Yngre personer tycktes mer än äldre föredra dessa utmaningar (bilaga 2).

### 3.4.4 *Övriga frågor om förutsägbarhet i arbetet.*

- r det nödvändigt att visa för andra att visa vad du kan för att fa attraktiva arbetsuppgifter eller projekt?
- Känner du att du har någon person eller organisation som bevakar dina intressen?
- Gr det rykten om förändringar på arbetsplatsen?



**Figur 13.** Procentuell andel personer, som svarat att det ganska ofta, mycket ofta eller alltid är nödvändigt att visa för andra vad man kan för att få attraktiva arbetsuppgifter, att de har någon person eller organisation som bevakar deras intressen samt att det ofta går rykten om förändringar på arbetsplatsen. N= 184-185.

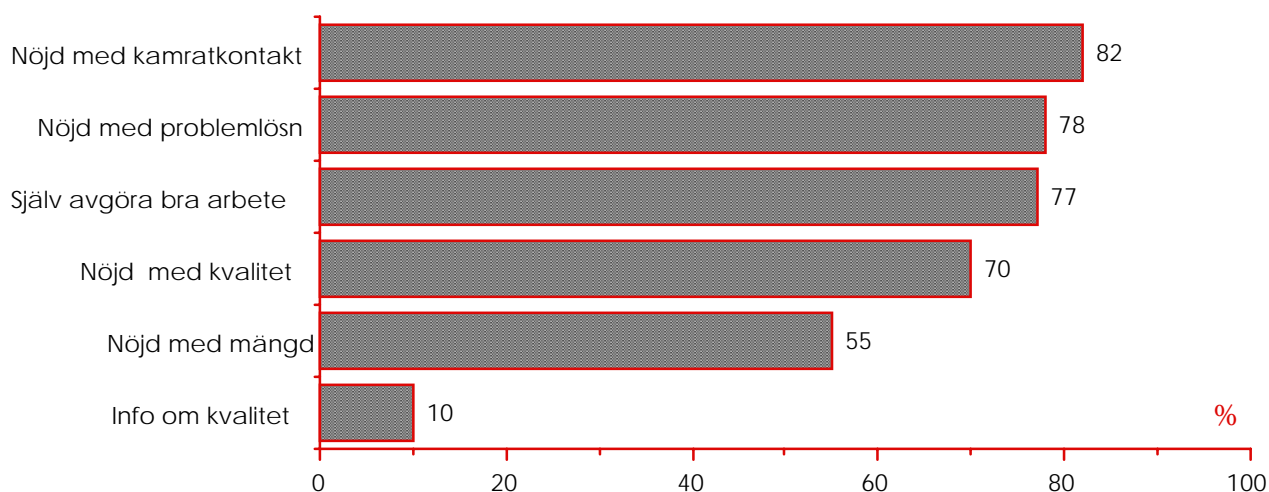
I figur 13 visas den procentuella andelen personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor. Närmare en fjärdedel (24%) ansåg att det ofta går rykten om förändringar på arbetsplatsen. En femtedel kände att de hade någon person eller organisation som bevakade deras intressen. Elva procent ansåg att det ofta var nödvändigt att visa för andra vad man kan för att få attraktiva arbetsuppgifter.

### 3.5 Skicklighet i arbetet

Med skicklighet i arbetet menas här det som i internationella undersökningar brukar betecknas som "mastery" och som betyder att man behärskar eller "bemästrar" det man gör. Frågorna här gäller således förväntningarna på ett positivt resultat av det egna arbetet (se bilaga 1, fråga 66-71).

- Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?
- Är du nöjd med den mängd arbete du gör?
- Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?
- Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?
- Får du information om kvaliteten på det arbete du utför?
- Kan du själv direkt avgöra om du gör ett bra arbete?

I figur 14 visas den procentuella andelen personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor.



**Figur 14.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om skicklighet i arbetet (mastery). N= 186-187.

Övervägande delen av de anställda (70-82%) var ofta eller alltid nöjd med sin förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till arbetskamraterna, att lösa problem i arbetet, att själva kunna avgöra om de gjort ett bra arbete och nöjda med kvaliteten på sitt arbete. Över hälften (55%) var ofta eller alltid nöjd med den mängd arbete de gjorde.

Endast 10% sade att de ofta eller alltid fick information om kvaliteten på sitt arbete. Går man till frekvensfördelningen i bilagan (fråga 70) så var det endast 19 % som sade sig ibland få information om detta. Resten (71%) tyckte alltså att de sällan eller aldrig fick information om kvaliteten på det arbete de utförde.

En hög uppfattning om utförandet av det egna arbetet (mastery) hade samband med ålder. Äldre personer hade högre grad av "mastery" än yngre. En hög grad av "mastery" gick också ihop med hög arbetstillfredsställelse, inga tankar på att sluta, bättre hälsotillstånd, optimistisk livssyn och låg stress.

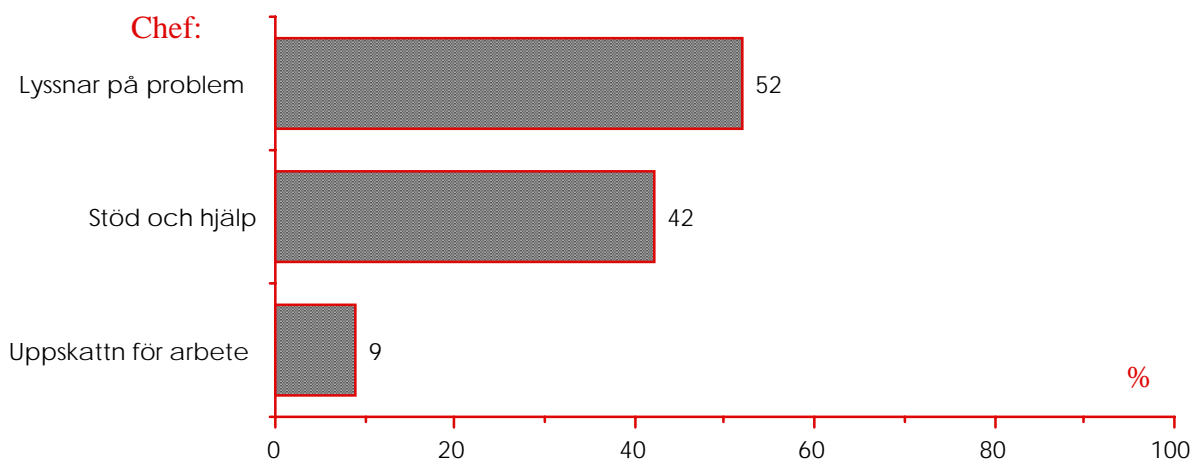
### 3.6 Social interaktion

Frågorna om social interaktion (se bilaga 1, fråga 72-83) innefattar dels frågor om socialt stöd (från arbetskamrater, chef, vänner, familj) och dels frågor om mobbing och trakasserier.

#### 3.6.1 Socialt stöd från chef

- Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?
- Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?
- Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?

I figur 15 visas den procentuella andelen personer som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid får stöd av sin chef.



**Figur 15.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om socialt stöd från chefen. N= 184-186.

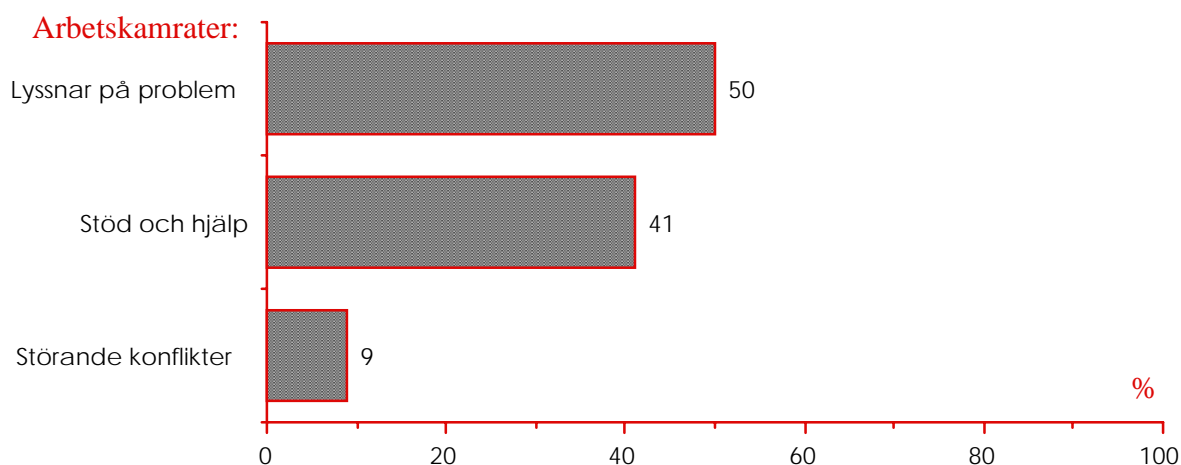
Något över hälften (52%) tyckte att deras närmaste chef ofta eller alltid var villig att lyssna på problem som rörde arbetet. Något färre personer (42%) fick ofta eller alltid stöd och hjälp från sin närmaste chef när de behövde. Endast 9 % tyckte att de ofta eller alltid fick uppskattning för sina arbetsprestationer av sin närmaste chef. Om man går till bilaga 1 och ser på hela svarsfördelningen (fråga 73, 75, 78) ser man att ca 30 % svarat att de ibland fick stöd och hjälp och uppskattning.

Sambanden mellan socialt stöd från chefen och de olika hälso- och välbefinnandefrågorna (bilaga 3) visade positiva samband när det gällde arbetstillfredsställelse och hälsotillstånd samt negativa samband när det gällde tankar på att sluta, utbrändhet och stress.

### 3.6.2 Socialt stöd från arbetskamrater

- Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?
- Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?
- Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?

I figur 16 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid får stöd av sina arbetskamrater.



**Figur 16.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om socialt stöd från arbetskamraterna. N= 185-186.

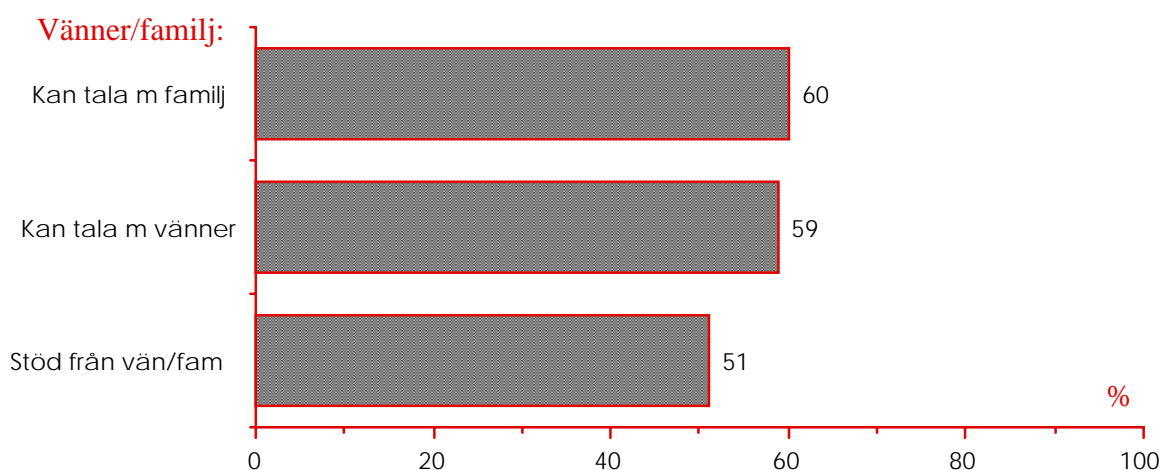
Hälften ansåg att arbetskamraterna ofta eller alltid var villiga att lyssna på problem som rör arbetet och 40% att de ofta eller alltid fick stöd och hjälp av arbetskamraterna när de behövde. Endast 9 % hade ofta lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater. Siffrorna var mycket lika dem för socialt stöd från chef. Även här var det ca 30% som svarat "ibland" på frågorna (se bilaga 1, fråga 72,74,79).

Stöd och hjälp från arbetskamrater hade positiva samband med arbetstillfredsställelse och hälsa (bilaga 2).

### 3.6.3 Socialt stöd från vänner och familj

- Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete?
- Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?
- Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?

I figur 17 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid får stöd av vänner och/eller familj.



**Figur 17.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om socialt stöd från vänner och familj. N= 185-187.

Över hälften (51-60%) fick ofta eller alltid stöd från och kunde tala med vänner och/eller familj, när det var problem på arbetet. Stöd från vänner och familj hade positiva samband med tillfredsställelse med liv och arbete, hur man tyckte man klarade av arbetskraven, hälsa och optimism, samt negativa samband med utbrändhet och stress.

#### 3.6.4 Mobbing och trakasserier

- Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbing/trakasserier vid din arbetsplats under de senaste sex månaderna?

- Hur många personer har du sett blivit mobbade/trakasserade under de senaste sex månaderna?

- Har du själv blivit utsatt för mobbing/trakasserier på arbetsplatsen under de senaste sex månaderna?

Här hänvisas till bilaga 1, fråga 81-83. Tio procent hade lagt märke till att någon blivit utsatt för mobbing och 5 % hade själva blivit utsatta för mobbing under de senaste sex månaderna. Detta innebär att 19 personer under det senaste halvåret sett någon bli mobbad på arbetsplatsen samt att nio personer själva blivit utsatta för mobbing.

I tidigare undersökningar har systematisk mobbing och trakasserier visat sig ha negativa samband med psykiskt välbefinnande och arbetstillfredsställelse och positiva samband med utbrändhet, psykiska och kroppsliga besvär.

Mobbing i denna undersökning hade negativa samband med arbetstillfredsställelse, mental hälsa och optimism, och positiva samband med sömnsvårigheter, utbrändhet och stress.

### 3.7 Ledarskap

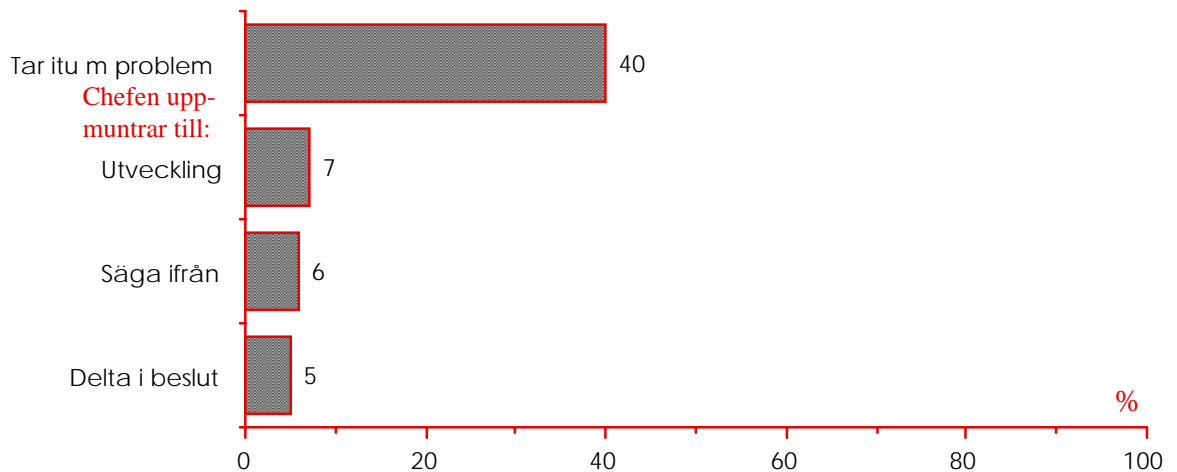
Frågorna om ledarskap (se bilaga 1, fråga 84-91) kan delas upp i frågor om "uppmuntrande ledarskap" och frågor om "rättvist ledarskap". Det som benämns "uppmuntrande" är vad man i

internationella undersökningar kallar "empowering" dvs möjliggörande, berikande. Med det menas alltså ett ledarskap där chefen gör det möjligt för de anställda att självständigt sköta sitt arbete, att berika, ge styrka. Ledaren fungerar mera som en "coach". Detta sätt att leda är vad som utmärker s k "lärande organisationer". Förutom de nämnda uppdelningarna av ledarskap finns också en fråga om man litar på ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen.

### 3.7.1 Uppmuntrande ledarskap

- Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?
- Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt?
- Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?
- Tar din närmaste chef itu med problem så snart de uppkommer?

I figur 18 visas den procentuella andelen personer, som svarat ganska ofta, mycket ofta eller alltid på dessa frågor.



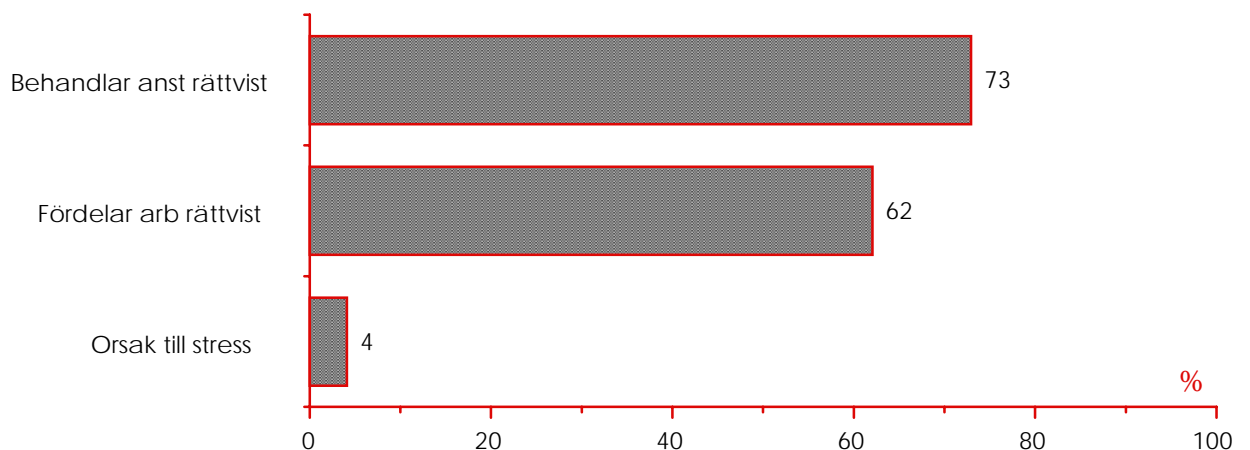
**Figur 18.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om uppmuntrande ledarskap. N= 178-185.

En mycket liten andel personer (5-7%) ansåg att chefen ofta hjälpte dem att utveckla sina färdigheter, uppmuntrade dem att säga ifrån när de hade en annan åsikt eller att delta i viktiga beslut. Närmare hälften (40%) ansåg dock att deras närmaste chef tog itu med problem så snart de uppkommer. Uppmuntrande ledarskap hade starka samband med stark involvering i arbetet, tillfredsställelse, inga tankar på att sluta arbetet samt mental hälsa.

### 3.7.2 Rättvist ledarskap

- Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?
- Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?
- Är förhållandet mellan dig och din närmaste chef en orsak till stress?

I figur 19 visas den procentuella andelen personer, som svarat ganska ofta, mycket ofta eller alltid på dessa frågor.



**Figur 19.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om rättvist ledarskap. N= 179-185.

Den övervägande majoriteten (62-73%) ansåg att deras närmaste chef behandlade de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt samt fördelade arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt. Endast en ytterst liten del (4%) ansåg att förhållandet mellan dem och deras närmaste chef var en orsak till stress.

De som svarat positivt på frågorna om rättvist ledarskap hade också svarat positivt på frågor om arbetstillfredsställelse, hälsa och optimism.

#### 3.7.4 Ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen

På frågan "Litar du på ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen/organisationen?" (se bilagan fråga 88) svarade över hälften (54%) att de ganska mycket eller väldigt mycket litade på denna förmåga hos ledningen.

### 3.8 Organisationskultur

Frågorna om organisationskultur ( se bilagan 1, fråga 92-104) kan delas in i frågor om arbetsklimat, innovationskultur, jämlikhetskultur, personalvårdskultur.

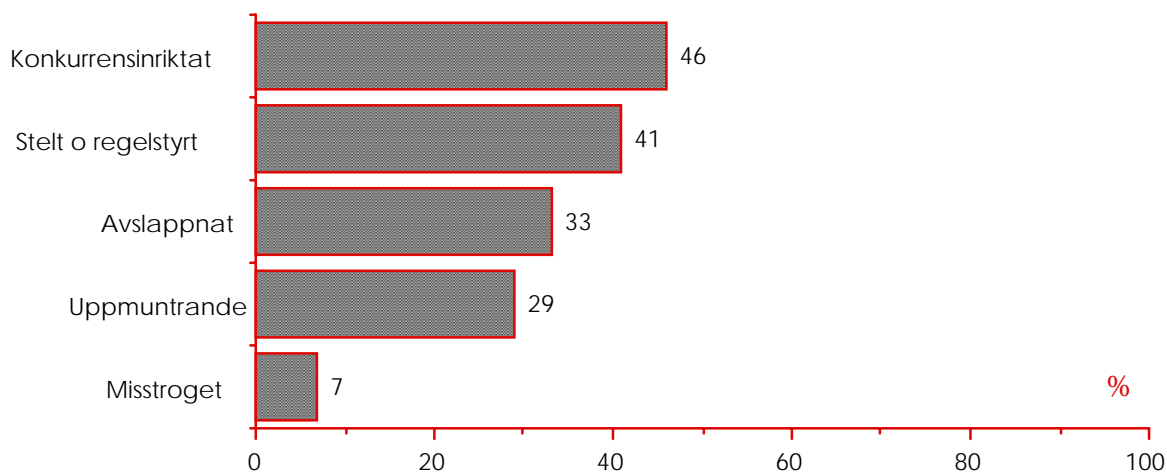
#### 3.8.1 Arbetsklimat

Hurdant är klimatet på din arbetsenhet?

- Konkurrensinriktat
- Uppmuntrande och stödjande
- Misstroget och misstänksamt
- Avslappnat och trivsamt
- Stelt och regelstyrt.

I figur 20 visas den procentuella andelen personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" på dessa frågor.





**Figur 20.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" på frågorna om arbetsklimategenskap. N= 183-185.

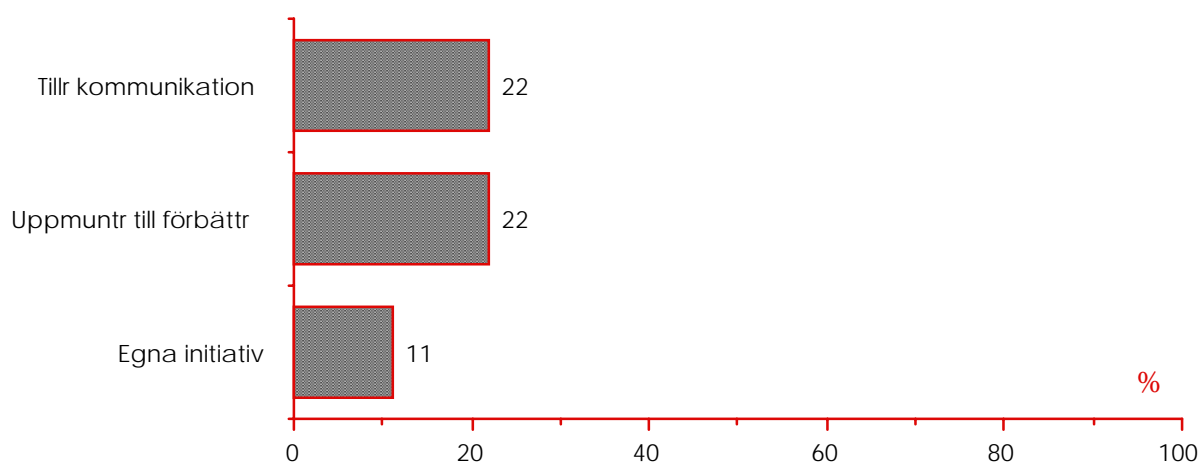
Närmare hälften (41-46%) ansåg att arbetsklimategenskapen på deras arbetsenhet var konkurrensinriktat samt stelt och regelstyrt. Ca en tredjedel (29-33%) ansåg att klimategenskaperna var avslappnat och uppmuntrande. Endast 7 % tyckte att klimategenskaperna var misstroget och misstänksamt.

Personer med kortare anställningstid hade större tendens att tycka att arbetsklimategenskaperna var stelt och regelstyrt än de med längre anställningstid.

### 3.8.2 Innovationskultur

- Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?
- Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?
- Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?

I figur 21 visas den procentuella andelen personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor.



**Figur 21.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om innovationsinriktad organisationskultur. N= 183-184.

Något över en femtedel (22%) ansåg att det ofta eller alltid var tillräckligt med kommunikation på deras avdelning och att de anställda uppmuntrades att göra förbättringar på arbetsplatsen. Elva procent uppgav att de anställda ofta eller alltid tog egna initiativ på arbetsplatsen. Ser man på hela frekvensfördelningen (bilaga 1, fråga 97), så var det dessutom 40 %, som uppgav att de anställda "ibland" tog egna initiativ.

Sambanden med hälsa/välbefinnande visade att de som ansåg att arbetsplatsen var innovationsinriktad också i högre utsträckning var mera tillfredsställda med arbetet, inte hade tankar på att sluta, kände sig mindre utbrända, mera vitala, tyckte att deras hälsotillstånd var bra samt kände sig mindre stressade.

### 3.8.3 Jämlikhet

- Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på din arbetsplats?
- Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?

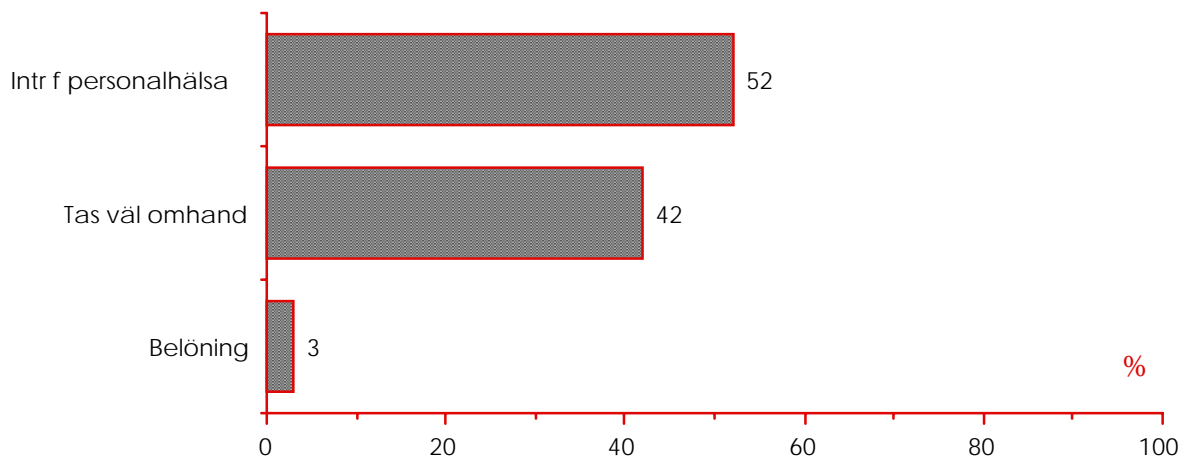
Dessa frågor återfinns i bilaga 1 (fråga 100 och 101). Endast 4 % hade märkt mycket av ojämlikhet mellan män och kvinnor, och 3% hade märkt mycket av detta när det gällde behandlingen av äldre och yngre anställda. "Något" av detta hade 5% märkt när det gällde män och kvinnor, och 14 % när det gällde äldre och yngre.

De som hade märkt av ojämlikhet i arbetet tänkte oftare på att sluta, kände sig mera stressade och hade flera symptom. Yngre personer och kvinnor var de som märkt mest ojämlikhet.

### 3.8.4 Personalvårdskultur

- Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats (pengar, uppmuntran)?
- Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?
- I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?

I figur 22 visa den procentuella andelen personer, som svarat att personalen ganska mycket eller väldigt mycket togs om hand på ovanstående sätt.



**Figur 22.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" på frågorna om personalvård. N= 185-186.

Över hälften (52%) ansåg att ledningen intresserade sig mycket för personalens hälsa och välbefinnande. Över 40% ansåg att personalen togs väl omhand på arbetsplatsen. Endast 3 % uppgav att man blev belönad för ett väl utfört arbete.

De som svarat på detta sätt var också i högre grad nöjda med liv och arbete, hade inte tankar på att sluta, kände sig mindre utbrända, vid bättre hälsa, mera optimistiska och mindre stressade än de som svarat på annat sätt.

### 3.9 Samband mellan arbete och privatliv

Frågorna om samband mellan arbete och privatliv återfinns i bilaga 1 (fråga 105 och 106).

- Påverkar kraven i ditt arbete ditt hem- och familjeliv på ett negativt sätt?
- Påverkar kraven från ditt hem/din familj ditt arbete på ett negativt sätt?

Endast 7 % ansåg att kraven från deras hem/familj ofta eller alltid påverkade deras arbete på ett negativt sätt, medan så många som 40 % ansåg att krav ifrån arbetet ofta eller alltid påverkade deras hem- och familjeliv på ett negativt sätt.

### 3.10 Arbetets plats i livet

Dessa frågor (fråga 107 - 108 i bilaga 1) gäller arbetets centralitet, dvs hur central plats i ens liv som arbetet intar.

-Fördela 100 poäng genom att ange hur betydelsefulla följande områden är i ditt liv för närvarande:

- Fritid (t ex hobbies, sport, rekreation, umgänge med vänner),
- Samhälle (t ex frivilliga organisationer, fackföreningar, politiska organisationer),
- Arbete,

Religion,  
Familj,

- Hur viktigt är arbetet i ditt liv? Bedöm på en sjugradig skala.

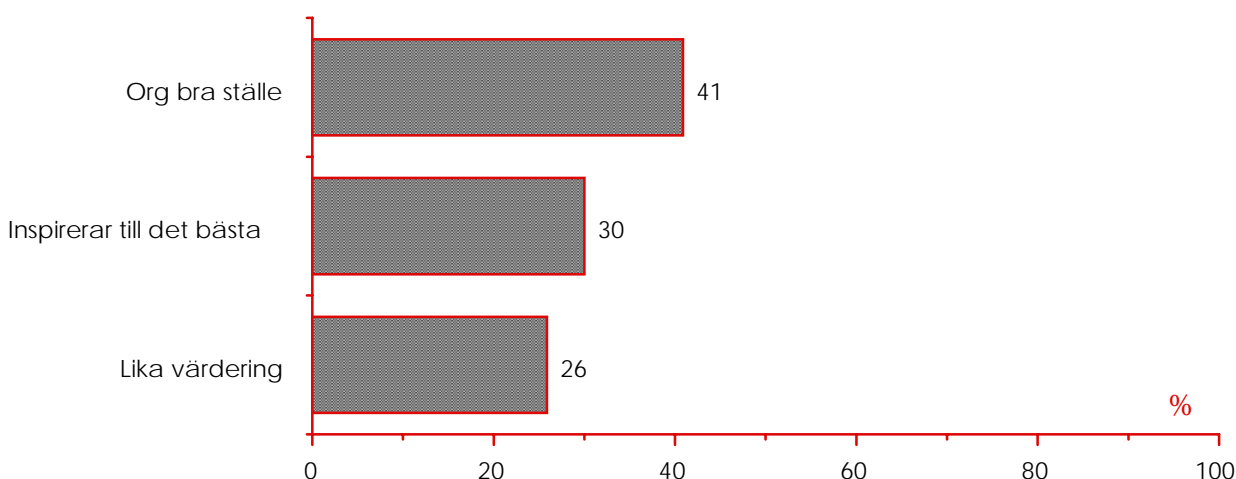
En rangordning efter medeltalen för varje område visade att familj (39%) och arbete (30%) hade de högsta valen (med någon övervikt för familj), följt av fritid (25%), samhälle (6%) och religion (3%).

På den sjugradiga skalan där man fick bedöma hur viktigt arbetet var i ens liv ( 1= minst viktigt, 7= viktigast) hade 57 % markerat 5, 6 eller 7.

### 3.11 Engagemang i organisationen/arbetsplatsen

- För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på.
  - Mina egna värderingar är mycket lika organisationens.
  - Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa.
- Dessa påståenden återfinns i bilagan (109-111).

I figur 23 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de i viss mån instämmer eller totalt instämmer med dessa påståenden.



**Figur 23.** Procentuell andel personer som svarat "instämmer i viss mån" eller "instämmer totalt" med påståendena om engagemang i organisationen. N= 183-185.

Något över 40% uppgav att de berättade för sina vänner att organisationen var ett mycket bra ställe att arbeta på. Nästan en tredjedel (30%) tyckte att organisationen inspirerade dem att göra sitt bästa, och ca en fjärdedel (26%) tyckte att deras egna värderingar var mycket lika organisationens.

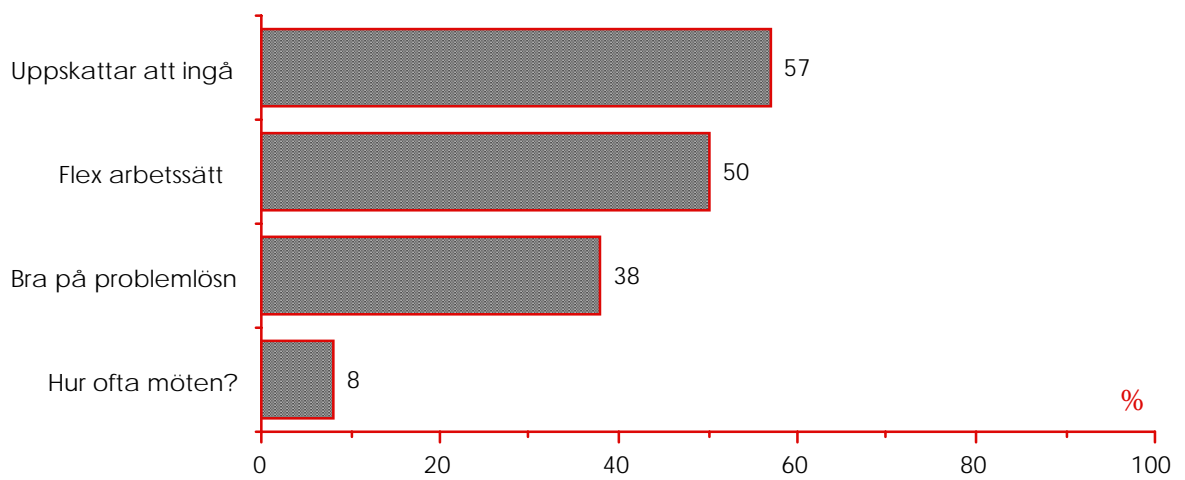
Dessa åsikter var vanligare hos äldre anställda (bilaga 2) och hade mycket positiva samband med arbetstillfredsställelse och hälsa och mycket negativa samband med tankar på att sluta, utbrändhet och stress (bilaga 3).

### 3.12 Grupparbete

Av 185 personer hade 18 % svarat att de ingick i en fast arbetsgrupp. Dessa personer hade sedan svarat på följande frågor (se bilaga 1, fråga 113-116):

- Uppskattar du att ingå i gruppen?
- Utförs arbetet i gruppen på ett flexibelt sätt?
- Är er grupp bra på att lösa problem?
- Hur ofta har gruppen gruppmöten?

I figur 24 visas den procentuella andelen personer, som svarat ganska mycket eller väldigt mycket resp ganska ofta eller mycket ofta på dessa frågor.



**Figur 24.** Procentuell andel personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" resp "ganska ofta" eller "mycket ofta" på frågorna om grupparbete. N= 37-40.

Ca hälften (50-57%) uppskattade mycket att ingå i gruppen och ansåg att arbetet i gruppen ofta utfördes på ett flexibelt sätt. Något över en tredjedel (38%) ansåg att gruppen ofta var bra på att lösa problem. Endast 8 % tyckte att gruppen ofta hade möten.

### 3.13 Arbetsmotiv

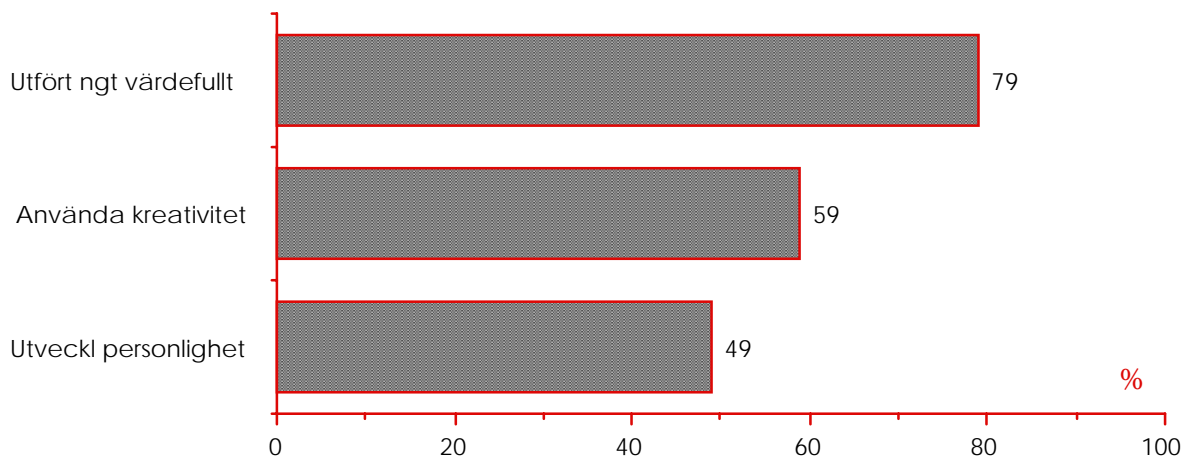
Arbetsmotiv mättes med sju påståenden (bilaga 1, 117-123), där de svarande fick ange på en femgradig skala hur viktiga de var i deras uppfattning om ett idealarbete. Påståendena kan delas in i sådana som anger sk inre motiv för arbetet och sådana som anger sk yttre motiv för arbetet.

#### 3.13.1 Inre motiv

Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete:

- Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet.
- Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt.
- Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet.

I figur 25 visas den procentuella andelen personer, som angivit dessa påståenden som mycket viktiga eller helt nödvändiga i deras uppfattning om ett idealarbete.



**Figur 25.** Procentuell andel personer, som svarat "mycket viktigt" eller "helt nödvändigt" på påståendena om skänsarbetsmotiv. N= 185-186.

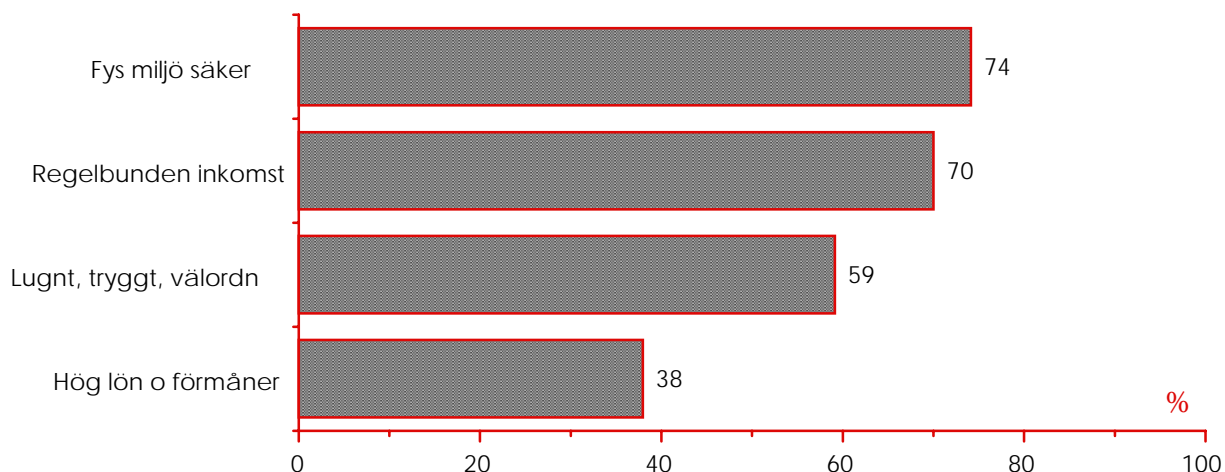
Majoriteten (79%) ansåg att det var mycket viktigt eller helt nödvändigt att arbetet gav dem en känsla av att ha utfört något värdefullt. Över hälften (59%) ansåg också att det var mycket viktigt eller helt nödvändigt att de fick använda sin fantasi och kreativitet i ett idealarbete. Ungefär hälften (49%) uppgav att det var mycket viktigt eller helt nödvändigt att arbetet bidrog till att utveckla deras personlighet.

### 3.13..2 Yttre motiv

Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete:

- Att jag får hög lön och andra materiella förmåner.
- Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat.
- Att jag har ett tryggt arbetet med regelbunden inkomst.
- Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam.

I figur 26 visas den procentuella andelen personer, som angivit dessa påståenden som mycket viktiga eller helt nödvändiga i deras uppfattning om ett idealarbete.



**Figur 26.** Procentuell andel personer, som svarat "mycket viktigt" eller "helt nödvändigt" på påståenden om sk yttre arbetsmotiv. N= 185-186.

Det stora flertalet (70-74%) ansåg att en säker och hälsosam fysisk miljö samt ett tryggt arbete med regelbunden inkomst var mycket viktigt eller helt nödvändigt i deras uppfattning om ett idealarbete. Något över hälften (59%) ansåg att det var mycket viktigt eller helt nödvändigt att arbetet var lugnt, tryggt och välordnat, och 38% tyckte att det var mycket viktigt eller helt nödvändigt att de fick hög lön och andra materiella förmåner.

### 3.14 Frågor om hälsa och välbefinnande

Frågorna 124 - 177 samt S1 -S17 är frågor (se bilaga 1) som inte tillhör det nordiska formuläret utan är tillsatta vid första testomgången för att se på sambandet mellan de "nordiska" frågorna om arbetsmiljö och hälsa och välbefinnande. Frågorna om hälsa och välbefinnande kommer från redan utprovade formulär och innefattar följande områden:

- Arbetsengagemang (involvering i arbetet), fråga 124-131
- Allmän tillfredsställelse med livet och med arbetet, fråga 132-133
- Tankar på att sluta arbetet och att söka nytt arbete, fråga 134-136
- Utmattning i arbetet (utbrändhet), fråga 137-141
- Den egna arbetsförmågan, fråga 142-144
- Mental hälsa/allmänt, fråga 145-156
- Sömnsvårigheter, fråga 157-159
- Den egna hälsotillståndet jämfört med andra i samma ålder, fråga 160
- Den egna allmänhälsan nu jämfört med för ett år sedan, fråga 161
- Mental hälsa/vitalitet, fråga 162, 166, 168, 170.
- Mental hälsa/depressivitet, fråga 163-165, 167, 169.
- Optimism, fråga 171-176
- Stress, fråga 177
- Kroppsliga symptom, fråga S1-S17.

3.14.1 Arbetsengagemang , tillfredsställelse med liv och arbete samt tankar på att sluta arbetet  
I bilaga 1 ges den fullständiga svarsfördelningen på dessa påståenden/frågor. I tabell 3 visas den procentuella andelen personer, som svarade att de instämde delvis eller instämde fullständigt med påståendena om arbetsengagemang.

**Tabell 3.** Procentuell andel personer som instämde i påståendena om arbetsengagemang. N= 184-186.

	Instämmer
- Mitt nuvarande arbete är bland det viktigaste som hänt mig.	31
- Jag är mycket personligt engagerad i mitt arbete.	37
- De flesta av mina intressen rör mitt arbete.	15
- Jag har starka band med mitt nuvarande arbete som skulle vara mycket svåra att bryta.	27
- De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete.	13
- Jag trivs med att för det mesta gå helt upp i mitt arbete.	29
- Mitt arbete är allt för mig.	15
- Den största tillfredsställelsen i mitt liv kommer från mitt arbete.	18

Svaren på påståendena om arbetsengagemang (involvering i arbetet) bildade en skala från 1= "instämmer inte alls" till 5= "instämmer fullständigt". Gruppens medelvärde på samtliga påståenden om arbetsengagemang var 2.46. Man var således ganska neutral, när det gällde dessa påståenden om involvering i arbetet.

I tabell 4 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de var nöjda med sitt liv och sitt arbete för närvarande.

**Tabell 4.** Procentuell andel personer, som svarat att de var ganska nöjda eller mycket nöjda med sitt liv och sitt arbete för närvarande. N= 185-186.

Tillfredsställelse med liv och arbete:

	Nöjd
- Hur nöjd är du med ditt liv för närvarande?	65
- Hur nöjd är du med ditt arbete för närvarande.	39

En betydligt större andel (65%) var nöjd med sitt liv för närvarande än med sitt arbete (39%). Trettiofem procent uppgav emellertid (se bilaga 1, fråga 133) att de varken var nöjda eller missnöjda med sitt arbetet för närvarande. Missnöjda var 26 %. Svaren på frågorna om tillfredsställelse med liv och arbete gick från 1= "mycket missnöjd" till 5= "mycket nöjd". Gruppens medelvärde på dessa frågor var 3.36.

I tabell 5 redovisas den procentuella andelen personer, som svarat att de ofta tänkte på att sluta sitt arbete och troligen skulle söka ett nytt arbete nästa år.



**Tabell 5.** Procentuell andel personer, som svarat att det var mycket eller ganska troligt att de aktivt skulle söka efter ett nytt arbete nästa år samt att de instämde i att de ofta tänkte på att sluta sitt arbete. N= 184-185.

	Troligt
- Hur troligt är det att du aktivt kommer att söka efter ett nytt arbete nästa år?	26
	Instämmer
- Jag tänker ofta på att sluta mitt arbete.	37
- Jag kommer troligen att söka ett nytt arbete nästa år.	28

Något över en fjärdedel (26-28%) trodde att de skulle komma att söka efter ett nytt arbete nästa år, och 37 % tänkte ofta på att sluta sitt arbete.

### 3.14.2 Utmattning i arbetet (utbrändhet)

De fem frågorna i detta avsnitt kommer från ett större frågeformulär som handlar om utbrändhet i arbetet. I tabell 6 presenteras den procentuella andelen personer, som svarat att de någon gång per vecka, några gånger per vecka eller varje dag känt sig på de sätt som beskrevs i frågeformuläret.

**Tabell 6.** Procentuell andel personer, som svarat att de någon gång per vecka, några gånger per vecka eller varje dag känt sig utmattade i arbetet på det sätt som beskrevs i påståendena. N= 183-184.

	Varje vecka	Varje dag
- Jag känner mig känslomässigt tömd av mitt arbete.	36	
- Jag känner mig förbrukad när arbetsdagen är slut.	54	
- Jag känner mig trött när jag går upp om morgnarna.	61	
- Arbete under en hel dag är verkligen påfrestande för mig.	49	
- Jag känner mig utbränd av mitt arbete.	38	

Resultaten visade att många var utmattade av sitt arbete. Över hälften (54%) kände sig förbrukade, när arbetsdagen var slut och kände sig trötta redan när de gick upp om morgnarna (60%). För ca hälften (49%) var en hel dags arbete mycket påfrestande. Utmattning i arbetet var något vanligare bland kvinnor och bland personer med lång anställningstid (bilaga 2).

### 3.14.3 Arbetsförmåga

Frågorna i detta avsnitt kommer från det s k Work Ability Index, som används inom företagshälsovården i framför allt Finland och Sverige (Ilmarinen & Tuomi 1993). I tabell 7 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de tyckte att de klarade av de fysiska och de psykiska kraven i sitt nuvarande arbete bra, samt bedömt sin nuvarande arbetsförmåga som ganska lik arbetsförmågan när den var som bäst.

**Tabell 7.** Den procentuella andelen personer som svarat 7,8,9 eller 10 på skalan för bedömning av den nuvarande arbetsförmågan samt svarat att de ganska bra eller mycket bra klarar av de fysiska och psykiska kraven i arbetet. N= 185-186.

	Mkt bra-ganska bra
- Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga jämfört med när det var som bäst?	84
- Hur tycker du att du klarar av de fysiska kraven i ditt nuvarande arbete?	81
- Hur tycker du att du klarar av de psykiska kraven i ditt arbete?	71

Majoriteten (84%) ansåg att den nuvarande arbetsförmågan var nästan lika bra som arbetsförmågan när den var som bäst. Över 80% tyckte också att de klarade av de fysiska kraven i sitt arbete på ett bra sätt. En stor andel (71%) tyckte att de också klarade av de psykiska kraven i arbetet bra

#### 3.14.4 Mental hälsa - allmän, sömnsvårigheter, vitalitet, depressivitet

De 12 frågorna 145- 156 (se bilaga 1) kommer från ett frågeformulär, "General Health Questionnaire", som mäter allmän mental hälsa (Banks et al 1980). I tabell 8 presenteras den procentuella andelen personer, som svarat hur väl påståendena stämte in på dem under de senaste fyra veckorna.

**Tabell 8.** Procentuell andel personer som svarat "stämmer helt" eller "stämmer bra" på påståendena. N= 186-187.

	Stämmer
- Jag kan koncentrera mig på det jag gör.	80
- Jag har svårt att sova på grund av problem och svårigheter. 9	
- Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra.	44
- Jag känner mig kapabel att fatta beslut.	75
- Jag känner mig väldigt pressad.	24
- Jag kan inte klara av de dagliga problemen.	2
- Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron.	71
- Jag kan ta itu med svårigheter.	65
- Jag känner mig olycklig och nedstämd.	10
- Jag har känt att mitt självförtroende har minskat.	14
- Jag har tänkt på mig själv som en betydelselös person.	12
- Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget.	52

Majoriteten hade god hälsa när det gällde dessa frågor Gruppens medelvärde på dessa frågor på en skala från 1 till 4, där 1= "stämmer helt" och 4= "stämmer inte alls" var 1.81.

Fråga 157-159 (se bilaga1) handlade om man den senaste tiden haft svårt att somna, vaknat upp under natten, eller vaknat tidigt och inte kunnat somna om. Mellan 23 och 27% hade mera än vanligt känt av dessa svårigheter den senaste tiden.

Fråga 162, 166, 168, 170 (se bilaga 1) mäter vitalitet/energi. I tabell 9 presenteras den procentuella andelen personer, som svarat hur stor del av tiden under de senaste fyra veckorna de känt sig på olika sätt.

**Tabell 9.** Procentuell andel personer, som svarat att de under de senaste fyra veckorna känt sig på olika sätt som har med vitaliteten att göra. N= 185-187.

	Hela tiden -stor del	En del av tiden	Lite-Inte ngn del av tiden
- Har du känt dig full av liv?	50	28	22
- Har du haft massor av energi?	40	30	29
- Har du känt dig utsliten?	22	22	56
- Har du känt dig trött?	38	32	30

Hälften hade större delen av tiden känt sig vitala, 40% sade sig ha haft massor av energi. En nästan lika stor andel (38%) hade däremot större delen av tiden känt sig trötta. Något mer än en femtedel (22%) hade känt sig utslitna större delen av tiden. detta var något mera vanligt hos kvinnor (bilaga 2).

Fråga 163-165, 167, 169 (se bilaga 1) mäter depressivitet. I tabell 10 redovisas den procentuella andelen personer, som svarat hur stor del av tiden under de senaste fyra veckorna de känt sig på olika sätt.

**Tabell 10.** Procentuell andel personer, som svarat att de under de senaste fyra veckorna känt sig på olika sätt som har med depressivitet att göra. N= 185-187.

	Hela tiden - stor del	En del av tiden	Lite-Inte ngn del av tiden
- Har du varit mycket nervös?	7	13	80
- Har du varit så nere att ingenting kunde muntra upp dig?	3	9	88
- Har du känt dig lugn och harmonisk?	58	23	19
- Har du känt dig missmodig och dystert?	11	14	75
- Har du varit lycklig?	51	26	23

Över hälften (58%) hade större delen av tiden känt sig lugna och harmoniska och varit lyckliga (51%). En liten andel (3-11%) hade känt sig mycket nedstämda större delen av tiden.

### 3.14.5 Hälsotillståndet jämfört med andras och med för ett år sedan

Majoriteten (59%) ansåg att deras hälsotillstånd var bra jämfört med andra personers i samma ålder, 27% ansåg att det var likadant och 14 % att det var dåligt jämfört med andras.

Nästan en femtedel (19%) bedömde sin allmänhälsa som bättre nu än för ett år sedan, ca hälften (53%) ansåg att den var likadan och 28 % att den var sämre nu än för ett år sedan.

### 3.14.6 Optimism och allmänt välbefinnande /stress

Frågorna 171-176 (se bilaga 1) kommer från ett formulär som heter Life Orientation Test (LOT) men kallas ofta Optimism-skalan (Scheier et al 1994), eftersom den mäter graden av optimism i förväntningarna på det som händer i livet. I tabell 11 redovisas den procentuella andelen personer som svarat hur väl de olika påståendena stämmer in på dem.

**Tabell 11.** Procentuell andel personer, som svarat på påståendena om optimism. N= 180-186.

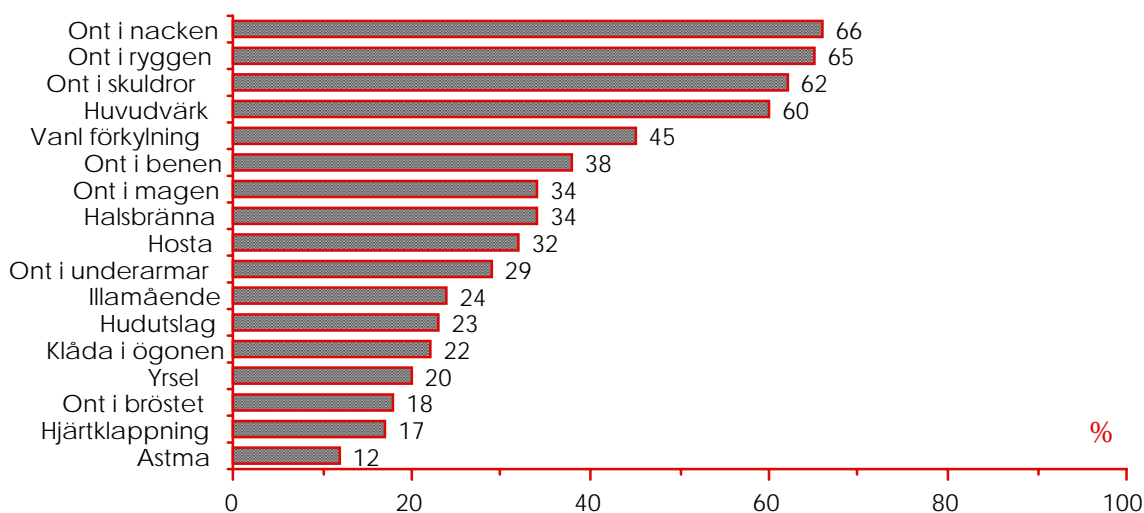
	Instäm- mer inte	Neutral	Instäm- mer
- I osäkra tider förväntar jag mig vanligtvis det bästa.	22	49	29
- Om något kan gå fel för mig så gör det.	38	40	22
- Jag är alltid optimistisk när det gäller min framtid.	17	28	55
-Jag förväntar mig nästan aldrig att saker och ting skall lyckas för mig.	63	22	15
- Jag räknar sällan med att det skall hända mig bra saker.	57	23	20
- Jag förväntar mig i stort sett att det skall hända mig flera bra saker än dåliga.	12	24	64

På de flesta frågor var man något mera optimistisk än pessimistisk.

Fråga 177 (se bilaga 1) handlar om allmänt välbefinnande och frågar om man känt sig stressad under den senaste tiden. Stress förklaras som en situation då man känner sig spänd, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden. Ungefär hälften (51%) svarade att de inte alls eller bara lite hade känt sig stressade, 26 % svarade att de i viss mån hade gjort det och 23 % att de hade känt sig ganska mycket eller väldigt mycket stressade den senaste tiden. De som känt sig mycket stressade hade också angivit stora kvantitativa krav, rollkonflikter, mobbing och brist på jämlikhet i arbetet.

#### 3.14.10 Kroppsliga symptom

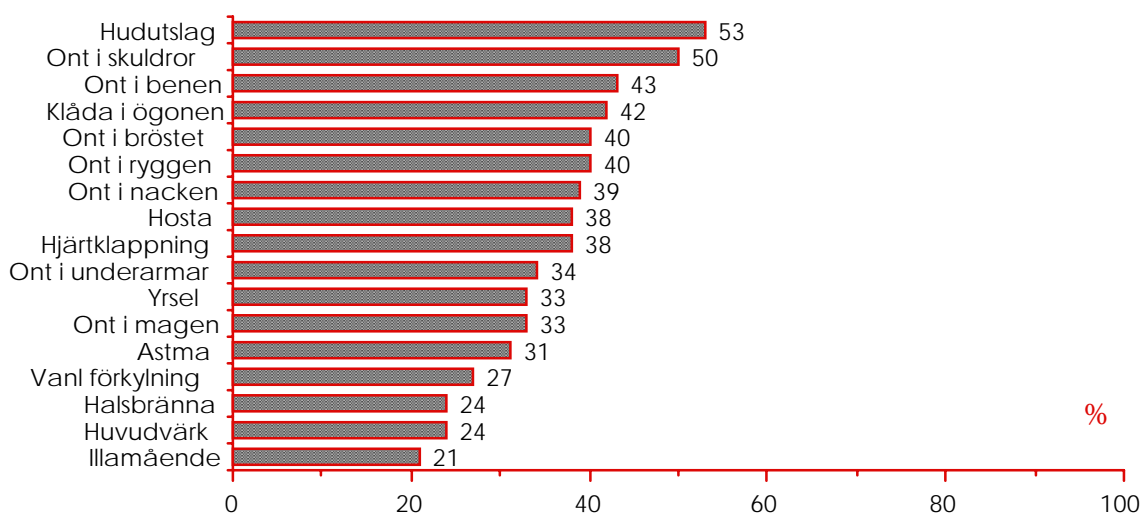
I figur 27 visas den procentuella andelen personer, som angivit att de under de senaste fyra veckorna varit besvärade av olika symptom. Procentsiffrorna bygger på antalet personer som svarat på frågorna S1-S17 Intensitet (bilaga 1).



**Figur 27.** Procentuell andel personer, som under de senaste fyra veckorna varit besvärade (lite besvärade, ganska besvärade, allvarligt besvärade) av olika symptom. N= 137-161.

De vanligaste besvären var smärta i nacke (66%), rygg (65%) och skuldror/överarmar (62%) samt huvudvärk (60%). Över en tredjedel hade under de senaste fyra veckorna varit besvärade av magont, halsbränna, ont i benen och vanlig förkylning.

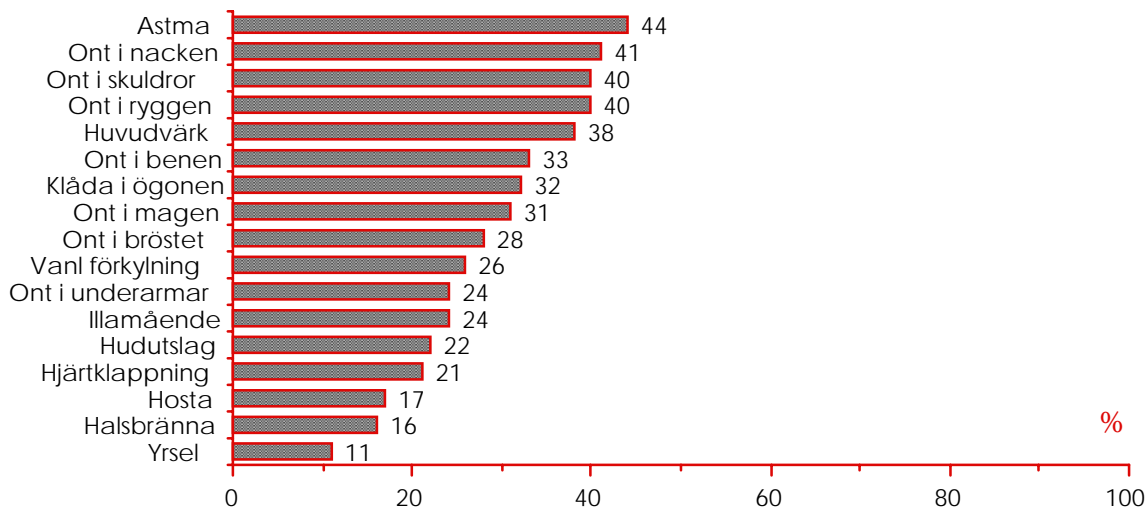
I figur 28 visas hur stor andel som haft dessa besvär i minst fem dagar, dvs en ordinär arbetsvecka. Procentsiffrorna bygger på antalet personer som svarat på frågorna S1-S17 Duration (bilaga 1) och är beräknade på det antal som angivit att de haft besvär i figur 27.



**Figur 28.** Procentuell andel personer, som haft sina besvär längre än fem dagar under de senaste fyra veckorna. N= 16-107

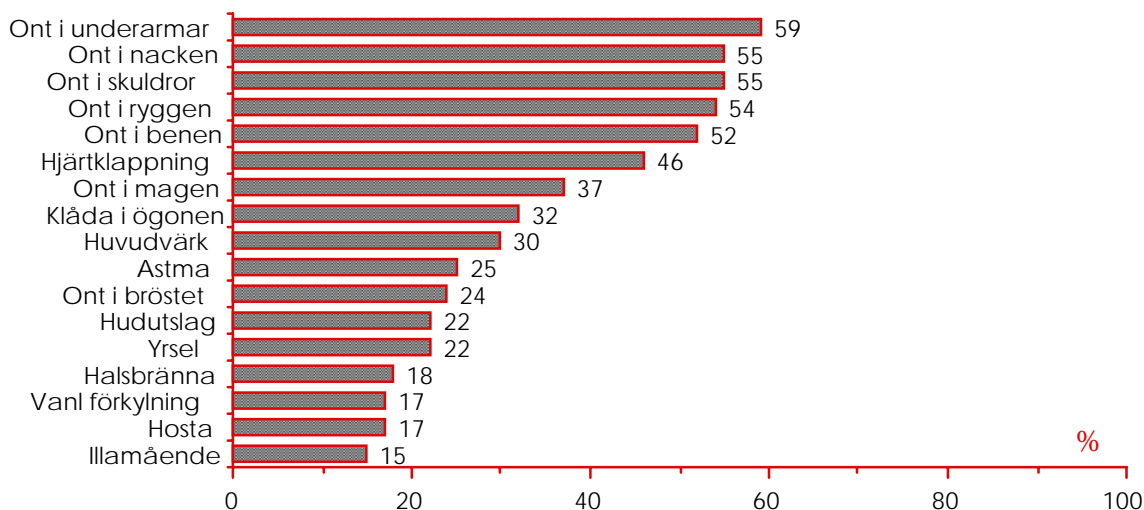
Resultatet visade att hälften av dem som haft besvär som eksem/hudutslag och ont i skuldror/överarmar hade haft dessa i mer än en arbetsvecka. Mellan 21 och 43 % av dem som haft besvär hade också haft dessa i mer än en arbetsvecka.

I figur 29 visas den procentuella andelen personer, som svarat att de var besvärade i arbetet av de symptom, som de angivit. Procentsiffrorna bygger på antalet personer som svarat på frågorna S1-S17 Värdering (bilaga 1) och är beräknade på det antal personer, som uppgivit att de känt besvär.



**Figur 29.** Procentuell andel personer, som ansåg att de symptom de haft under de senaste fyra veckorna hade besvärat dem i arbetet. N= 16-107.

Över en tredjedel var besvärade i arbetet av symptom som astma/andningssvårigheter, ont i nacken, ont i skuldror/överarmar, ont i ryggen, huvudvärk och ont i benen. Mellan 11 och 32 % hade varit besvärade i arbetet av övriga symptom.



**Figur 30.** Procentuell andel personer, som ansåg att symptomet berodde på arbetet. N= 16-107.

I figur 30 visas den procentuella andelen personer, som ansåg att de symptom de haft de senaste fyra veckorna berodde på deras arbete. Över hälften av dem som haft besvär som ont i underarmar/händer, nacke, skuldror/överarmar, rygg och ben ansåg att de berodde på arbetet. Mellan 30% och 46% av dem som haft symptom som hjärtklappning, ont i magen, klåda eller inflammation i ögonen och huvudvärk ansåg att dessa berodde på arbetet.

Tjugofyra personer (13%) hade råkat ut för någon skada den senaste månaden.

#### 4. Diskussion och slutsatser

Svarsprocenten i undersökningen var 53%, vilket kan tyckas lågt. När det gäller ett frågeformulär, som skickas per post och är så omfattande som detta, kan man inte vänta sig så mycket högre svarsprocent. Om köns- och åldersfördelningen bland de svarande stämmer ungefär med det totala antalet som skulle ha svarat, så kan man förvänta sig att resultaten liknar hela gruppen. Detta var också fallet i denna undersökning.

De svarande var till övervägande delen bussförare. De flesta hade ett arbete, där arbetstempot ofta var högt och där det krävdes maximal uppmärksamhet. Fel i arbetet kunde leda till personskador. Samtidigt tyckte närmare två tredjedelar att det var ett meningsfullt arbete, där man hade nytta av sina kunskaper och erfarenheter. Man kunde inte ha någon social kontakt med sina kolleger under arbetets gång. Den mesta sociala kontakten måste vara med kunder, och flertalet var nöjda med sin förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till sina kunder. Yrkesrollen framstod som mycket klar för de allra flesta, även om ca en fjärdedel ansåg att de ofta inte fick tillräckliga resurser och måste utföra saker som de tyckte skulle göras annorlunda.

Kontroll i arbetet mättes i detta frågeformulär med frågor om man kunde bestämma över sin egen arbetstakt, arbetstid och arbetssätt, samt om man hade inflytande på beslut som gällde det egna arbetet. I dessa bemärkelser var kontrollen mycket låg i arbetet. Det är dock förståeligt att det just i detta yrke, bussförarens, inte gick att bestämma över sin arbetstakt och arbetstid etc. Man är ju bunden av tidtabeller o dyl. Denna låga kontroll gav inte heller utslag i några samband med dålig hälsa eller välbefinnande. Vad man emellertid också kan kalla för ett slags kontroll är det som här kallas "skicklighet i arbetet", dvs det som benämns "mastery", att bemästra, behärska sitt arbete. Denna faktor var det stora flertalet mycket nöjda med, och denna faktor hade också höga samband med arbetstillfredsställelse, hälsa och välbefinnande. Det enda negativa här var att många tyckte att de inte fick information om kvaliteten på sitt arbete. På samma sätt ansåg också många att de sällan fick uppskattning för sina arbetsprestationer av sin närmaste chef.

Det sociala stödet från såväl chef, arbetskamrater som familj/vänner var relativt bra. Med tanke på att man inte kunde ha så många sociala kontakter med arbetskamraterna under arbetets gång, så ansåg ändå 40-50% att man kunde få stöd och hjälp från arbetskamrater, och att någon lyssnade på problem. Något högre var dessa siffror för stöd ifrån chefen. Vanligast var att man ofta fick socialt stöd ifrån familj och vänner.

Även om procentsatserna kan verka låga så var det ändå 19 personer, som sett någon bli mobbad på arbetsplatsen under det senaste halvåret. Nio personer hade själva blivit utsatta för mobbing.

När det gällde ledarskapet på arbetsplatsen ansåg de flesta att det kunde karakteriseras som ett rättvist ledarskap. Många ansåg också att chefen tog itu med problem så snart de uppkommer.

Över hälften av de svarande litade också mycket på ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen.

Flera, och i synnerhet de med kortare anställningstid, tyckte att arbetsklimatet ofta kunde vara stelt och regelstyrt. Jämlikheten mellan äldre-yngre och kvinnor-män betraktades av de flesta som god, och man ansåg att ledningen intresserade sig mycket för personalens hälsa och välbefinnande, samt att personalen togs väl omhand på arbetsplatsen.

De flesta ansåg att kraven i deras arbete påverkade deras hem- och familjeliv på ett negativt sätt, medan motsatsen knappast gällde. För de flesta kom familj och arbete först i livet, familjen något före arbetet. Särskilt äldre anställda hade stort engagemang i arbetsplatsen. Man hade angett inre och yttre motiv för att arbeta som lika viktiga, dvs man tyckte att det var lika viktigt att ha ett tryggt och säkert arbete med regelbunden inkomst som att känna att man utförde något värdefullt i sitt arbete.

Drygt en fjärdedel var missnöjda med sitt arbete, funderade på att sluta, hade haft sömnsvårigheter och känt sig stressade den senaste tiden. Omkring hälften kände sig utmattade i sitt arbete och hade varit mycket trötta den senaste tiden.

Flera av dem som haft olika besvär ansåg att de berodde på arbetet.

De flesta hade dock en optimistisk livssyn och var nöjda med livet.

Slutsatsen blir en arbetsplats, där de anställda har mycket att göra, har hög mental arbetsbelastning med en stor ansvarsbörda, där fel kan ha allvarliga konsekvenser. Den krävande arbetsbördan har stora samband med att många känner sig utmattade, utbrända och utslitna i arbetet. Trots att de flesta har en optimistisk livssyn, så är tröttheten och påfrestningen i arbetet något som kan leda till besvär med hälsan och påverka hem- och familjeliv negativt. Det finns en stark yrkesidentitet, "man kan sitt yrke" och bedömer sin arbetsförmåga som god. Arbetsplatsen präglas av ett rättvist ledarskap, en ledning som intresserar sig för personalen. Det är en relativt stor andel som litar på ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen.



## 5. Sammanfattning

Dallner M. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland anställda vid ett bussbolag i Sverige. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999:12, sid. 1-39.

Undersökningen ingår i Nordiska Ministerrådets projekt för utveckling av ett samnordiskt frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet. Syftet med föreliggande rapport var att beskriva arbetssituation och hälsa/välbefinnande hos anställda vid ett bussbolag i Sverige. Undersökningsinstrument var frågeformuläret QPSNordic samt tilläggsfrågor från diverse redan etablerade formulär om hälsa och välbefinnande. Svarsprocenten var 53%.

Resultaten visade en arbetsplats, där de anställda hade mycket att göra, hade hög mental belastning med en stor ansvarsbörda, där fel kunde ha allvarliga konsekvenser. Den krävande arbetsbördan hade höga samband med att många kände sig utmattade, utbrända och utslitna i arbetet. Det fanns en stark yrkesidentitet och många bedömde sin arbetsförmåga som god. Ledarskapet på arbetsplatsen uppfattades som rättvist med intresse för personalens situation. Nyckelord: QPSNordic, psykosocial, arbetsmiljö, hälsa, välbefinnande, bussförare.

## 6. Summary

Dallner M. Psychosocial work environment, health, and well-being among employees at a bus company in Sweden. National Institute for Working Life, Investigation Report 1999:12, pp. 1-39.

The study is part of a project supported by the Nordic Council of Ministers that comprises development of a general Nordic Questionnaire for psychological and social factors at work. The aim of this report was a description of the psychosocial work environment, health and well-being among employees in a Swedish bus company. Research instrument was the QPSNordic together with questions about health and well-being from already established questionnaires. The response rate was 53 %.

The results showed a workplace where the employees had very much to do, a high mental work load with much responsibility where errors could have serious consequences. The high work demand was highly correlated to exhaustion and burnt-out at work. There were though a strong sense of mastery and a rate of the own work ability as high. The work site was characterized by a fair leadership and a management that was interested in the health and well-being of the personnel.

Key words. QPSNordic, psychosocial, work environment, health, well-being, bus drivers.

## 7. Litteratur

- Banks M, Clegg C, Jackson P, Kemp N, Stafford E & Wall T. The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies. *Journal of Occupational Psychology* 1980, 53, 87-94.
- Dallner M, Gamberale F, Olsson A M, Örelius D. Testning av ett samnordiskt frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet, QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999: , 1-9.
- Dallner M. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland skolanställda i en svensk kommun. Ett led i utprovningen av QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999: , 1-49.
- Eriksen H R, Ihlebaek C & Ursin H. A scoring system for subjective health complaints (SHC). *Scandinavian Journal of Public Health*, 1999, 1: 63-72.
- Ilmarinen J and Tuomi K. Work Ability index for aging workers. In J. Ilmarinen (Ed) *Aging and work. Proceedings 4*. Institute of Occupational Health, Helsinki 1993.
- Lindström K, Borg V, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Örhede E, Raivola P. (Eds.) *Measurement of Psychological and Social Factors at Work – description of selected questionnaire methods employed in four Nordic Countries*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1995:39.
- Lindström K, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Skogstad A, Örhede E. (Eds.) *Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) – description of the conceptual and theoretical background of the topics selected for coverage by the Nordic Questionnaire*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1997:15.
- Maslach C and Jackson S E. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists press, Palo Alto 1986.
- Scheier M F, Carver C S, and Bridges M W. Distinguishing Optimism from Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-mastery, and Self-esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, 67, 6, 1063-1078.

## **Bilagor**

# **QPSNordic**

**Frågeformulär om  
psykologiska och sociala  
faktorer i arbetslivet**

**Nordiska Ministerrådet**  
**Project 42.50.01.01**  
18.3.1998

**RESULTAT**  
**Svensk arbetsplats 3**  
7.9.1998

---

### Så här besvarar du formuläret

På följande sidor finns frågor och påståenden om ditt arbete och din arbetsplats. Syftet med detta frågeformulär är att samla information för att utveckla arbetet och arbetsmiljön.

Ta god tid på dig när du svarar. De flesta frågor besvarar du genom att ringa in det svarsalternativ som bäst stämmer överens med din åsikt.

Exempel:

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
1. Måste du skynda på för att hinna med ditt arbete? .....	1	2	3	4	5

## 1. PERSONUPPGIFTER

n= totalt antal svar

M= Medeltal

1. Födelseår (n= 183)	M= 43år (18-65 år)	6. Hur länge har du haft den befattning du nu har? n= 183 M= 9 år (0-40 år)
2. Kön (n=183) Man 80% Kvinna 20%		7. Anställningsvillkor: (n= 180) Fast anställning hos nuvarande arbetsgivare 90% Tillfällig anställning hos nuvarande arbetsgivare 10%
3. Skolutbildning (antal år): n= 185 (ringa in det alternativ som passar!)		8. Har du anställning hos annan arbetsgivare? (n= 186) Ja 22% Nej 78%
Grundskola (1-9 år) 32%		9. Har du en arbetsledande ställning? (n= 181) Ja 3% Nej 97%
Gymnasieskola (10-12 år) 47%		10. Hur många arbetstimmar arbetar du vanligtvis per vecka? (n= 179) M= 34 timmar (8-56 timmar)
Universitets/högskoleutbildning (13-16 år) 20%		11. Vilket av följande beskriver bäst din arbetstid? (n= 181)
Högre akademisk utbildning (mer än 16 år) 2%		Dagtid 41%
4. Yrkestitel: _____		Två-skiftsarbete 14%
5a. Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats? n= 185 M= 10 år (0-44) år		Tre-skiftsarbete 8%
5b. På vilken avdelning/sektion/enhet arbetar Du? _____		Fast kvällsskift 9% Fast nattskift 9% Annat, 19% vad? _____

## 2. ARBETSKRAV

Total antal svar		antal svar i %				
		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
182	12. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig? .....	26	18	32	16	8
184	13. Måste du arbeta övertid? .....	39	31	24	4	2
182	14. Måste du arbeta i mycket högt tempo?	3	8	26	38	25
180	15. Har du för mycket att göra? .....	13	18	38	20	11
184	16. Kräver ditt arbete fysisk uthållighet?...	18	20	18	22	22
186	17. Kräver ditt arbete snabba beslut? .....	1	4	25	28	42
186	18. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig? .....	57	30	11	1	1
186	19. Kräver ditt arbete maximal uppmärksamhet? .....	0	0	7	18	75
186	20. Kräver ditt arbete att du utför rörelser med stor precision? .....	4	6	16	32	42
185	21. Förekommer det störande avbrott i ditt arbete? .....	6	15	36	26	17
186	22. Kräver ditt arbete komplicerade beslut?.....	11	30	38	14	7
186	23. Är ditt arbete enformigt? .....	6	13	26	34	21
185	24. Måste du upprepa samma arbetsmoment med få minuters mellanrum?	6	8	8	28	50
185	25. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för? .....	40	31	23	5	1
186	26. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete? .....	8	11	19	32	30
186	27. Innebär ditt arbete positiva utmaningar? .....	20	24	36	16	4
186	28. Tycker du att ditt arbete är meningsfullt? .....	5	7	26	32	30
186	29. Kräver ditt arbete att du skaffar dig nya kunskaper och färdigheter? .....	21	25	41	9	4

Total antal svar		antal svar i %				
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
185	30. Är det möjligt för dig att ha social kontakt med arbetskamrater medan du arbetar? .....	47	27	16	7	3
184	31. Har du under de senaste två åren blivit utsatt för hot eller våld på ditt arbete?	43	22	25	9	1
185	32. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för personskada? .....	4	5	21	22	48
180	33. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för ekonomiska förluster? .....	12	13	23	17	35

34. Innefattar ditt arbete kontakt med kunder eller klienter? %

Total	Nej .....	1
183	Ja, mest <u>indirekt</u> kontakt (genom post, fax e-mail, etc.) .....	0
	Ja, mest <u>direkt</u> kontakt (ögonkontakt eller genom telefon) .....	79
	Ja, både direkt och indirekt kontakt .....	20

Om du svarade "ja" (2, 3 eller 4) svara också på följande frågor (35-37), gå annars till fråga 38.

Total antal svar		antal svar i %				
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
184	35. Innefattar ditt arbete <u>personlig</u> kontakt med klienter / kunder? .....	5	2	7	8	78
184	36. Måste du ta emot och behandla klagomål från klienter / kunder? .....	4	6	30	31	29
184	37. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina klienter / kunder? .....	3	3	24	44	26

### 3. ROLLFÖRVÄNTNINGAR

Total antal svar		antal svar i %				
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
186	38. Finns det klart definierade mål för ditt arbete? .....	6	3	9	24	58
185	39. Vet du vilket ansvarsområde du har? .....	2	3	4	26	66
185	40. Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet? .....	1	1	6	31	61

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
184	41. Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda?.....	12	17	43	20	8
185	42. Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?.....	26	21	28	17	8
183	43. Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer? .....	34	28	22	13	3
185	44. Innefattar ditt arbete arbetsuppgifter som är i konflikt med dina personliga värderingar? .....	41	24	24	7	4

#### 4. KONTROLL I ARBETET

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
183	45. Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det? .....	30	20	28	17	5
184	46. Kan du påverka mängden arbete du får? .....	70	14	11	5	0
186	47. Kan du själv bestämma din arbetstakt?	56	24	8	9	3
184	48. Kan du själv bestämma när du skall ta paus? .....	85	9	3	3	0
185	49. Kan du själv bestämma hur länge du tar paus? .....	90	4	3	2	1
186	50. Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)? .....	76	6	9	7	2
183	51. Kan du påverka beslut angående vilka personer du skall arbeta tillsammans med? .....	87	9	3	0	1
185	52. Kan du bestämma när du skall ha kontakt med klienter? .....	86	9	3	1	1
185	53. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete? .....	44	29	23	2	2



## 5. FÖRUTSÄGBARHET I ARBETET

antal svar i %

Total antal svar		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
185	54. Vet du en månad i förväg vilken typ av arbetsuppgifter du kommer att ha?	28	2	10	15	45
180	55. Vet du en månad i förväg vilka arbetskamrater du kommer att ha?....	59	9	9	8	15
184	56. Vet du en månad i förväg vem som kommer att vara din chef? .....	25	5	6	12	52
184	57. Är det nödvändigt att visa för andra vad du kan för att få attraktiva arbetsuppgifter eller projekt? .....	55	20	14	6	5
185	58. Känner du att du har någon person eller organisation som bevakar dina intressen? .....	25	23	32	11	9
184	59. Går det rykten om förändringar på arbetsplatsen? .....	11	18	47	16	8
		mycket lite eller inte alls	ganska lite	något	ganska mycket	väldigt mycket
183	60. Vet du vad som krävs för att du skall kunna få ett arbete som du anser vara attraktivt om två år? .....	37	21	21	13	8
183	61. Vet du vilka nya kunskaper och färdigheter du bör skaffa för att kunna behålla ett attraktivt arbete om två år?	31	25	21	16	7
183	62. Tror du att du om två år har ett arbete som du tycker är lika attraktivt som ditt nuvarande arbete? .....	31	16	24	18	13
		mycket lite eller inte alls	ganska lite	något	ganska mycket	väldigt mycket
186	63. Tycker du om utmaningar som att ofta få nya arbetsuppgifter? .....	6	9	28	33	24
185	64. Tycker du om utmaningar som att arbeta med nya arbetskamrater?.....	6	11	32	35	16
185	65. Tycker du om utmaningar som att arbeta på olika ställen? .....	11	14	28	27	21

## 6. SKICKLIGHET I ARBETET

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
187	66. Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör? .....	3	8	19	46	24
186	67. Är du nöjd med den mängd arbete du gör? .....	8	12	23	32	25
187	68. Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet? .....	1	4	17	51	27
187	69. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater? .....	2	4	12	48	34
186	70. Får du information om kvaliteten på det arbete du utför?.....	44	27	19	8	2
187	71. Kan du själv direkt avgöra om du gör ett bra arbete?.....	3	5	15	47	30

## 7. SOCIAL INTERAKTION

### Socialt stöd

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
186	72. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater? .....	14	16	29	28	13
186	73. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef? .....	12	15	31	26	16
185	74. Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbetet? .....	9	11	30	32	18
186	75. Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete? .....	8	10	30	28	24
185	76. Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete? .....	8	11	22	32	27

Total antal svar		antal svar i %				
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
187	77. Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete? .....	11	8	21	19	41
184	78. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef? .....	37	23	31	7	2
185	79. Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater? .....	25	30	36	7	2
185	80. Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet? .....	13	13	23	22	29

### Mobbing och trakasserier

Total antal svar	Mobbing (trakasserier, kränkande särbehandling) är ett problem på en del arbetsplatser och för en del anställda. För att kalla något "mobbing" skall den kränkande särbehandlingen ske vid upprepade gånger under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig. Det räknas inte som "mobbing" om två lika starka personer har en konflikt eller om det bara gäller en enda händelse.	antal svar i %	
		<u>Nej</u>	<u>Ja</u>
184	81. Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbing/trakasserier vid din arbetsplats under de senaste sex månaderna? .....	90	10
181	82. Hur många personer har du sett blivit mobbade/trakasserade under de senaste sex månaderna? .....	Män M= 0,10st (0 - 5 st)	Kvinnor M= 0,10 st (0 - 4 st)
184	83. Har du själv blivit utsatt för mobbing/trakasserier på arbetsplatsen under de senaste sex månaderna? .....	95	5

## 8. LEDARSKAP

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
185	84. Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut? .....	62	18	15	4	1
185	85. Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt?.....	57	20	17	4	2
185	86. Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?.....	50	27	16	6	1
178	87. Tar din närmaste chef itu med problem så snart de uppkommer? ....	15	18	27	27	13
		mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
186	88. Litar du på ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen/organisationen ?.....	5	14	27	40	14
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
179	89. Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?.....	8	6	24	42	20
182	90. Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt? .....	5	5	17	42	31
185	91. Är förhållandet mellan dig och din närmaste chef en orsak till stress? ....	61	26	9	2	2

## 9. ORGANISATIONSKULTUR

		antal svar i %				
Total antal svar	<i>Hurdant är klimatet på din arbetsenhet?</i>	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
185	92. Konkurrensinriktat.....	27	16	12	14	32
184	93. Uppmuntrande och stödjande.....	10	21	40	25	4
183	94. Misstroget och misstänksamt.....	42	33	18	6	1
185	95. Avslappnat och trivsamt.....	15	20	32	27	6
184	96. Stelt och regelstyrt .....	16	16	27	24	17

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
184	97. Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ? .....	16	33	40	9	2
184	98. Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?	14	26	38	18	4
183	99. Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning? .....	13	26	39	18	4
		mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
185	100. Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på din arbetsplats? .....	68	23	5	2	2
184	101. Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats? .....	59	24	14	3	0
186	102. Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats (pengar, uppmuntran)? .....	57	20	20	2	1
186	103. Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats? .....	10	17	31	30	12
185	104. I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande? .....	11	11	26	36	16

## 10. SAMBAND MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
186	105. Påverkar kraven i ditt arbete ditt hem- och familjeliv på ett negativt sätt? .....	15	13	32	23	17
186	106. Påverkar kraven från ditt hem/din familj ditt arbete på ett negativt sätt? .....	46	24	23	4	3

## 11. ARBETETS PLATS I DITT LIV

107. Fördela 100 poäng genom att ange hur betydelsefulla följande områden är i ditt liv för närvarande

	Medeltal %
a. Fritid (t ex hobbies, sport, rekreation, umgänge med vänner)	25 (0-100)
b. Samhälle (t ex frivilliga organisationer, fackföreningar, politiska organisationer) .....	6 (0-70)
c. Arbete .....	30 (0-100)
d. Religion .....	3 (0-100)
e. Familj .....	39 (0-100)
100	

108. Hur viktigt är arbetet i ditt liv?

En av de minst viktiga sakerna i mitt liv	1	2	3	4	5	6	7	En av de mest viktiga sakerna i mitt liv
Tot 186	6%	4%	16%	17%	27%	16%	14%	

## 12. ENGAGEMANG I ORGANISATIONEN/ARBETSPLATSEN

*Följande påståenden handlar om din inställning till organisationen du arbetar i. Ange i vilken grad du personligen instämmer i eller tar avstånd ifrån vart och ett av påståendena.*

Tot svar		antal svar i %				
		tar totalt avstånd ifrån	tar i viss mån avstånd	neutral	instämmer i viss mån	instämmer totalt
183	109. För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på .....	12	15	32	32	9
185	110. Mina egna värderingar är mycket lika organisationens	13	17	44	18	8
185	111. Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa	15	21	34	21	9



## 15. ARBETSENGAGEMANG OCH TILLFREDSSTÄLLELSE

antal svar i %

	instäm- mer inte <u>alls</u>	instäm- mer <u>knappast</u>	<u>neutral</u>	instäm- mer <u>delvis</u>	instäm- mer full- <u>ständigt</u>
124 Mitt nuvarande arbete är bland det viktigaste som hänt mig...n=186..... ...	18	26	25	21	10
125 Jag är mycket personligt engagerad i mitt arbete..... n=185	12	21	30	26	11
126 De flesta av mina intressen rör mitt arbete..... n=186	32	32	21	10	5
127 Jag har starka band med mitt nuvarande arbete, som skulle vara mycket svåra att bryta....n=186.....	23	26	24	20	7
128 De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete..... n=184	35	33	19	10	3
129 Jag trivs med att för det mesta gå helt upp i mitt arbete....n=186.....	23	26	22	20	9
130 Mitt arbete är allt för mig..... n=186	43	21	21	12	3
131 Den största tillfredsställelsen i mitt liv kommer från mitt arbete.....n=186.....	41	25	16	15	3
	<u>mycket missnöjd</u>	<u>ganska missnöjd</u>	varken <u>nöjd eller missnöjd</u>	<u>ganska nöjd</u>	<u>mycket nöjd</u>
132 Hur nöjd är du med ditt liv för närvarande? ..... n=185	4	11	20	51	14
133 Hur nöjd är du med ditt arbete för närvarande? ..... n=186	10	16	35	31	8
	<u>mycket troligt</u>	<u>ganska troligt</u>	<u>i viss mån troligt</u>	<u>ganska otroligt</u>	<u>inte alls troligt</u>
134 Hur troligt är det att du aktivt kommer att söka efter ett nytt arbete nästa år?.....n=185.....	15	11	21	22	31
	instäm- mer inte <u>alls</u>	instäm- mer <u>knappast</u>	<u>neutral</u>	instäm- mer <u>delvis</u>	instäm- mer full- <u>ständigt</u>
135 Jag tänker ofta på att sluta mitt arbete..... n=185	29	15	19	24	13
136 Jag kommer troligen att söka nytt arbete nästa år..... n=184	36	17	19	17	11



## 16. UTMATTNING I ARBETET

MBI	antal svar i %						
	aldrig	några ggr per år eller mindre	någon gång per månad	några gånger per månad	någon gång per vecka	några gånger per vecka	varje dag
137 Jag känner mig känslomässigt tömd av mitt arbete.....n=184.....	17	16	18	13	14	11	11
138 Jag känner mig förbrukad när arbetsdagen är slut.....n=183.....	8	9	17	13	9	20	25
139 Jag känner mig trött när jag går upp om morgnarna.....n=184..... ....	8	6	17	8	20	15	26
140 Arbete under en hel dag är verkligen påfrestande för mig.....n=184.....	12	13	13	13	14	14	21
141 Jag känner mig utbränd av mitt arbete .....n=184..... .....	20	23	10	9	14	9	15

## 17. ARBETSFÖRMÅGA

142. Nuvarande arbetsförmåga jämfört med när den var som bäst.

Vi antar att din arbetsförmåga när den var som bäst värderas med 10 poäng. Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga? ( 0 betyder att du inte kan arbeta alls för närvarande)

antal svar i % (n= 185)										
1%	1%	3%	4%	25%	26%					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1%	2%	4%	12%	21%					
helt arbetsoförmögen						arbetsförmågan då den var som bäst				

	antal svar i %				
	mycket dåligt	ganska dåligt	någor-lunda	ganska bra	mycket bra
143 Hur tycker du att du klarar av de <b>fysiska</b> kraven i ditt nuvarande arbete?.....n=185.....	2	4	13	42	39
144 Hur tycker du att du klarar av de <b>psykiska</b> kraven i ditt nuvarande arbete?.....n=186.....	3	4	22	45	26

## 18. HÄLSA

antal svar i %

Följande handlar om din hälsa under de senaste fyra veckorna. Var snäll och svara på alla frågor.

### GHQ

	Stämmer helt	Stämmer bra	Stämmer delvis	Stämmer inte alls
145 Jag kan koncentrera mig på det jag gör..... n=187	39	41	18	2
146 Jag har svårt att sova på grund av problem och svårigheter.....(n=187.).....	4	5	36	55
147 Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra.....(n=187).....	14	30	41	15
148 Jag känner mig kapabel att fatta 187 beslut....(n=187).....	33	42	22	3
149 Jag känner mig väldigt pressad..... n=187	8	16	42	34
150 Jag kan inte klara av de dagliga problemen..... n=187	0	2	20	78
151 Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron....(n=187).....	34	37	25	4
152 Jag kan ta itu med svårigheter.....(n=186).....	27	38	32	3
153 Jag känner mig olycklig och nedstämd..... n=187	2	8	30	60
154 Jag har känt att mitt självförtroende har minskat..... n=187	5	9	27	59
155 Jag har tänkt på mig själv som en betydelselös person....(n=187)..... ....	2	10	22	66
156 Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget..... n=187	22	30	35	13
	<u>Inte alls</u>	<u>Inte mer än vanligt</u>	<u>Något mer än vanligt</u>	<u>Mycket mer än vanligt</u>
157 Har du haft insomningssvårigheter den senaste tiden? n=187	38	39	14	9
158 Har du den senaste tiden haft svårt att fortsätta sova sedan du väl somnat in?.....(n=186).....	48	29	17	6
159 Har du den senaste tiden vaknat tidigt och inte kunnat somna om?.....(n=187).....	38	35	18	9

### OSQ

	mycket bra	ganska bra	likadant	ganska dåligt	mycket dåligt
160 Hur är ditt hälsotillstånd jämfört med andra personers i samma ålder?.....(n=185).....	21	38	27	11	3

### SF-36

	mycket bättre nu än för ett år sedan	något bättre nu än för ett år sedan	ungefär likadant nu som för ett år sedan	något sämre nu än för ett år sedan	mycket sämre nu än för ett år sedan
--	---	--	--	---	--

161	Hur skulle du bedöma din allmänhälsa nu <u>jämfört med för ett år sedan?</u> .....(n=187).....	9	10	53	21	7
-----	--	---	----	----	----	---

## 19. VÄLBEFINNANDE

*Dessa frågor handlar om hur du känner dig och hur du har mått under de senaste fyra veckorna. Svara det som bäst passar in på dig.*

*Hur stor del av tiden under de senaste fyra veckorna har du.....*

		antal svar i %					inte någon del av tiden
		hela tiden	största delen av tiden	en stor del av tiden	en del av tiden	en liten del av tiden	
<b>SF-36</b>							
162	Har du känt dig full av liv? ....(n=185).....	8	22	20	28	16	6
163	Har du varit mycket nervös? ..... n=187	0	2	5	13	40	40
164	Har du varit så nere att ingenting kunde muntra upp dig?.....n=186).....	1	1	1	9	25	63
165	Har du känt dig lugn och harmonisk?..... n=185	8	34	16	23	12	7
166	Har du haft massor av energi?..... n=187	5	14	21	30	21	8
167	Har du känt dig missmodig och dystert?..... n=187	1	2	8	14	40	35
168	Har du känt dig utsliten?..... n=187	5	4	13	22	34	22
169	Har du varit lycklig?..... n=186	12	23	16	26	16	7
170	Har du känt dig trött?..... n=187	5	14	19	32	24	6

*Dessa frågor handlar om din inställning till livet i allmänhet.*

		antal svar i %				
		instämmer absolut inte	instämmer inte	neutral	instämmer	instämmer fullständigt
<b>LOT</b>						
171	I osäkra tider förväntar jag mig vanligtvis det bästa..... n=184	4	18	49	24	5
172	Om något kan gå fel för mig så gör det..... n=180	10	28	40	21	1
173	Jag är alltid optimistisk när det gäller min framtid..... n=186	4	13	28	44	11
174	Jag förväntar mig nästan aldrig att saker och ting skall lyckas för mig.....(n=186).....	17	46	22	14	1
175	Jag räknar sällan med att det skall hända mig bra saker... n=185	18	39	23	18	2
176	Jag förväntar mig i stort sett att det skall hända mig flera bra saker än dåliga...(n=186).....	3	9	24	48	16

*Nästa fråga handlar om ditt allmänna välbefinnande för närvarande*

		inte alls	bara lite	i viss mån	ganska mycket	väldigt mycket
177	Med stress menas en situation då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden. Har du känt dig stressad den senaste tiden?.....(n=186).....	26	25	26	15	8

## 20. SYMPTOM

Symptom och besvär under de senaste fyra veckorna.  
De skuggade rutorna skall fyllas i bara om du har haft symptom.

Obs! Antal personer!!

Ange symptom genom att skriva ett kryss i den ruta som passar	Antal svarande	Intensitet				Duration				Värdering	
		Inte besvärad	Lite besvärad	Ganska besvärad	Allvarligt besvärad	1-5 dagar	6-10 dagar	11-14 dagar	15-28 dagar	Besvärad i arbetet	Symptomet beror på mitt arbete
S1: Huvudvärk	161	65	67	22	7	46	11	5	7	36	29
S2: Ont i nacken	161	55	58	41	7	35	15	11	15	43	58
S3: Ont i skuldror, överarmar	152	58	46	37	11	24	16	11	20	38	52
S4: Ont i underarmar, händer	144	103	20	16	5	14	3	3	8	10	24
S5: Ont i ryggen	164	57	59	36	12	34	17	8	18	43	58
S6: Ont i bröstet	137	112	15	8	2	5	2	3	5	7	6
S7: Ont i benen	143	89	26	21	7	11	4	7	12	18	28
S8: Illamående	138	105	23	6	4	15	5	2	22	8	5
S9: Ont i magen	144	95	32	8	9	13	4	4	8	15	18
S10: Halsbränna	146	96	35	11	4	20	6	2	4	8	9
S11: Hjärtklappning	138	114	17	5	2	7	5	1	3	5	11
S12: Eksem eller hudutslag	138	106	21	10	1	8	3	3	11	7	7
S13: Klåda eller inflammation i ögonen	138	107	19	10	2	9	4	5	4	10	10
S14: Andningssvårigheter eller astma	134	118	7	7	2	7	0	0	5	7	4
S15: Hosta	148	101	33	13	1	10	9	4	5	8	8
S16: Vanlig förkylning	147	81	45	19	2	28	9	6	3	17	11
S17: Yrsel	137	110	17	5	5	6	6	0	3	3	6

Har du råkat ut för någon skada den senaste månaden: Beskriv typ av skada och hur den gick till

---



---



---



---

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

**Bilaga 2. Statistiskt signifikanta korrelationer ( $p < .05$ ) mellan bakgrundsvariabler och psykosocial arbetsmiljö och hälsa/välbefinnande.**

	Kön	Ålder	Utbild	Anställntid	Arbtim
Krav på utmaningar		.17			
Rolltydlighet		.17			
Rollkonflikt		-.20			
Beslutsinflytande		-.20			
Förutsägbarhet en månad			-.17	.28	.21
Preferens för utmaningar		-.16			
Skicklighet i arbetet		.15			
Socialt stöd från chef	-.17				
Arbetsklimat				-.17	
Jämlikhet	.16	-.26			
Engagemang i arbetsplatsen		.22			
Yttre arbetsmotiv			-.27	.24	.22
Involvering i arbetet		.17	-.23		
Tankar på att sluta arbetet		-.26	.18		
Utbrändhet	.18			.18	
Vitalitet	.15				

