

1999:13

Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland skolanställda i en svensk kommun

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 för 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.

Ett stort tack riktas till Bengt Wensmark och Leif Öhman i Eslövs kommun.

Solna i september 1999

Margareta Dallner

Innehåll

1. Bakgrund och syfte	1
2. Metod	1
2.1 Undersökningsinstrument	1
2.2 Undersökningsgrupp	2
2.3 Undersökningsförfarande	3
2.4 Statistiska bearbetningar	3
3. Resultat	4
3.1 Arbetskrav	4
3.2 Rollförväntningar	10
3.3 Kontroll i arbetet	12
3.4 Förutsägbarhet i arbetet	14
3.5 Skicklighet i arbetet (Mastery)	18
3.6 Social interaktion	20
3.7 Ledarskap	23
3.8 Organisationskultur	25
3.9 Samband mellan arbete och privatliv	29
3.10 Arbetets plats i livet	29
3.11 Engagemang i organisationen/arbetsplatsen (commitment)	29
3.12 Grupparbete	30
3.13 Arbetsmotiv	31
3.14 Frågor om hälsa och välbefinnande	33
4. Sammanfattning och diskussion	45
5. Sammanfattning	47
6. Summary	47
7. Referenser	48
Bilagor	49
Bilaga 1: Svartsfördelning 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.

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 skolor i en svensk kommun, 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 skolanställda i en svensk kommun och skall tjäna som grund för arbetsmiljöåtgärder i skolan.

2. Metod

2.1. Undersökningsinstrument

Undersökningsinstrument var dels det nordiska frågeformuläret, som består av 123 frågor om arbetsmiljön samt bakgrundsfrågor (bilaga 1, fråga 1-123). 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 601 personer. Därefter räknades de personer bort som flyttat, slutat, var långtidssjukskrivna eller hade gått i pension. Av de återstående 595 personerna svarade 372, dvs en svarsprocent på 63%. Vissa skolor hade en nästan 100 %-ig svarsprocent, medan andra hade mycket låg. Uppdelade på yrkeskategorier fördelade sig de svarande på följande sätt: 23 skolledare, 80 adjunkter/lektorer, 122 grundskollärare, 88 övriga lärare (slöjd-, musik-, special-, hemspråklärare etc) samt 59 från övrig personal (syokonsulenter, skolsköterskor, sekreterare etc). Gruppen övriga lärare utgör en blandning av läraryrken som det säkert kan finnas invändningar emot att sätta i samma grupp. Detta är emellertid gjort för att få en grupp som var tillräckligt stor för att behålla konfidentialitet vid resultatredovisning. Bortfallet var störst inom gruppen adjunkter/lektorer (46%) samt inom gruppen övriga lärare (47%). Samtliga anställda bestod av 70 % kvinnor och 30 % män. Bortfallet bestod av 67 % kvinnor och 33 % män. Bortfallet var alltså något större bland männen.

2.2.1 Ålder, kön och utbildning

Genomsnittsåldern på dem som svarade var 47 år, och de var mellan 23 och 65 år gamla. I tabell 1 visas antalet kvinnor och män fördelade på fyra åldersgrupper.

Tabell 1. Fördelningen mellan ålder och kön. N= 362.

Ålder	Män	Kvinnor	
23-35 år	16 (17%)	37 (14%)	53
36-45 år	14 (14%)	77 (29%)	91
46-55 år	44 (45%)	108 (41%)	152
56-65 år	23 (24%)	43 (16%)	66
	97	265	362

Flest personer, såväl män som kvinnor, befann sig i åldersintervallet 46-55 år.

De flesta (71%) hade universitets/högskoleutbildning, 18% hade högre akademisk utbildning, 7% gymnasieskola och 4% hade grundskola. I tabell 2 presenteras de olika yrkeskategorierna skolledare, adjunkter/lektorer, grundskollärare, övriga lärare samt övrig personal uppdelade på kön.

Tabell 2. Fördelningen mellan yrkeskategori och kön. N= 366.

Yrkeskategori	Män	Kvinnor	
Skolledare	8 (35%)	15 (65%)	23
Adjunkter/lektorer	40 (53%)	36 (47%)	76
Grundskollärare	19 (16%)	102 (84%)	121
Övriga lärare	25 (28%)	63 (72%)	88
Övrig personal	7 (12%)	51 (88%)	58
	99	267	366

Det var flera kvinnor än män i alla yrkeskategorier utom bland adjunkter/lektorer.

2.2.2 Anställningstid och anställningsvillkor

Genomsnittlig anställningstid på arbetsplatsen var 10 år (med variationen mindre än ett år och upp till 32 år). Genomsnittlig anställningstid i nuvarande befattning var 12 år (mellan ett år och 42 år). De flesta (83 %) hade fast anställning. Ca en femtedel (21%) av de svarande uppgav att de hade en arbetsledande ställning. I genomsnitt arbetade man 42 timmar per vecka (mellan sju och 60 timmar per vecka).

2.3. Undersökningsförfarande

Frågeformulären skickades centralt till kontaktpersoner i kommunen, varifrån de distribuerades till de anställdas skolor med informationsbrev dels från kommunen dels från den svenska projektgruppen vid Arbetslivsinstitutet. De ifyllda formulären skickades sedan i bifogat 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 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. Samtidigt med det nordiska formuläret skickades också båda gångerna ett kortare frågeformulär med frågor endast till lärare. Detta frågeformulär ingår i en undersökning under ledning av professor Gunnar Aronsson vid Arbetslivsinstitutet i Solna. Studien handlar om utmattning och återhämtning i lärarnas arbete och är en fortsättning på en undersökning som startade 1997. Såväl reliabilitetsundersökningen som den särskilda lärarundersökningen kommer att redovisas i särskilda rapporter (Dallner et al 1999, Aronsson och Dallner 1999, under utarbetande).

2.4. Statistiska bearbetningar

De statistiska bearbetningarna är frekvensfördelningar och korrelationer. I bilaga 1 finns frekvensfördelningarna från samtliga svarande 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).

I resultatkapitlet nedan presenteras också resultaten uppdelade på yrkeskategorierna skolledare, adjunkter/lektorer, grundskollärare, övriga lärare samt övrig personal.

3. Resultat

I bilaga 1 finns frekvensfördelningen av svaren på samtliga frågor presenterade direkt i frågeformuläret. Resultaten presenteras nedan uppdelade efter de delar som frågeformuläret består av. I varje del ges också kommentarer till de samband som framkommer i korrelationsmatriserna, som redovisas i bilaga 2 och 3. I figurer och tabeller presenteras dessutom resultaten uppdelade på de olika yrkeskategorierna.

3.1. Arbetskrav

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

3.1.1 Kvantitativa arbetskrav

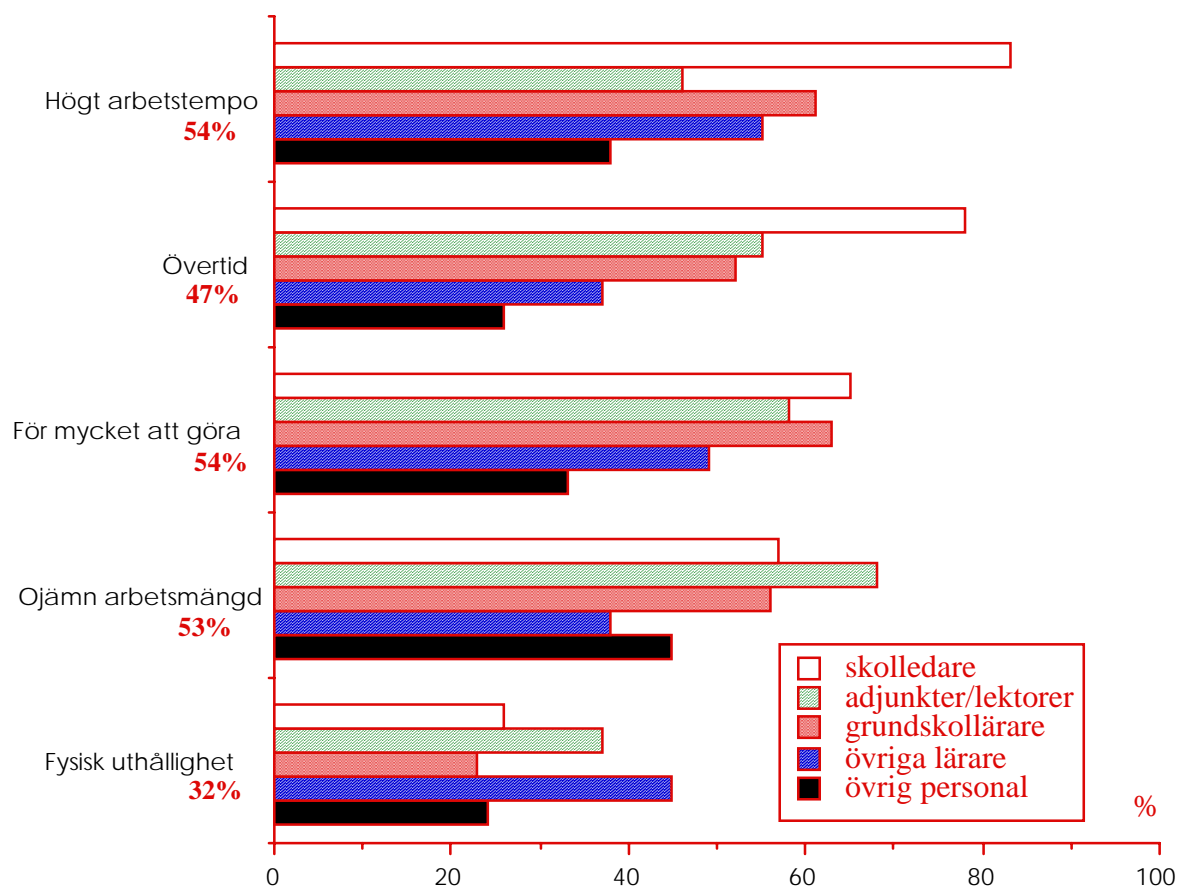
Bilaga 1: fråga 12-16.

- 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?

Omkring hälften av de svarande (47-54%) uppgav således att de ofta eller alltid hade krav på sig att arbeta i ett mycket högt tempo, att de hade för mycket att göra, att arbetsmängden var ojämnt fördelad så att den hopade sig och att de var tvungna att arbeta övertid. Ca en tredjedel (32%) ansåg att arbetet ofta eller alltid krävde fysisk uthållighet.

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, kände sig mera utbrända, hade mindre energi och kände mera nedstämdhet och stress än dem som inte lika ofta hade så mycket att göra. De som alltid eller ofta hade höga kvantitativa krav hade också svarat att de oftare haft symptom som huvudvärk, illamående och ont i magen.

I figur 1 visas grafiskt den procentuella andelen skolledare, adjunkter/lektorer, grundskollärare, övriga lärare samt övrig personal, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid har sådana arbetskrav. Procentandelen av samtliga anges under varje fråga på y-axeln.



Figur 1. Procentuell andel som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om kvantitativa arbetskrav. Procentsiffrorna på y-axeln anger svar från samtliga svarande. N= 354-363.

Skolledarna var den grupp som angivit högsta arbetstempot, mest övertid och för mycket att göra. För mycket att göra hade också grundskollärarna och de måste också arbeta i ett högre arbetstempo än andra grupper. Adjunkter/lektorer hade i högre utsträckning än andra grupper en ojämn arbetsmängd, så att arbetet hopade sig. Övriga lärare var den grupp där fysisk uthållighet krävdes mest.

3.1.2 Mental arbetsbelastning/komplexitet i arbetskrav

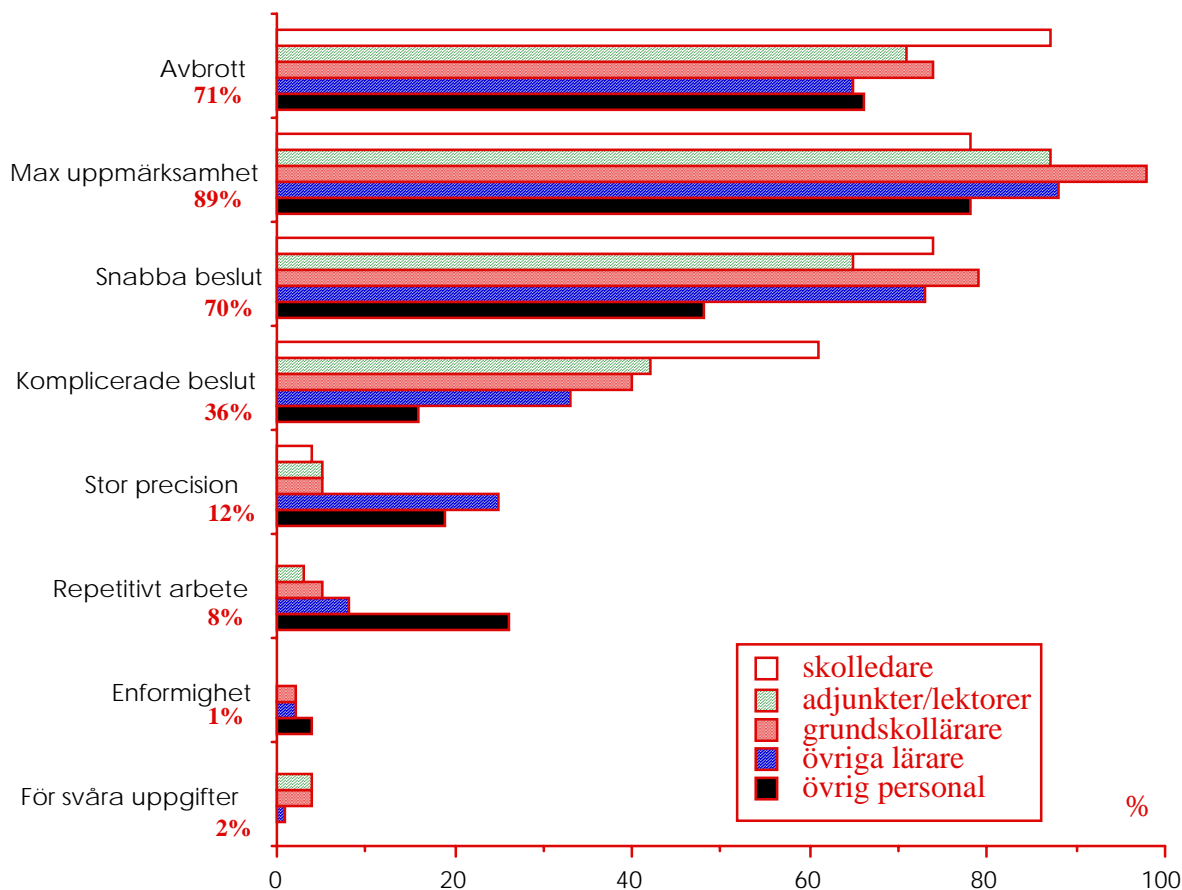
Bilaga 1: fråga 17-24.

- 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 grafiskt den procentuella andelen i olika yrkeskategorier, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid har sådana arbetskrav. Procentandel av samtliga svarande anges i siffror.

Den övervägande delen (89%) uppgav att deras arbete ofta eller alltid krävde maximal uppmärksamhet. De flesta (70-71%) svarade att det ofta eller alltid förekom störande avbrott och att arbetet krävde snabba beslut. Något över en tredjedel (36%) uppgav att arbetet ofta krävde komplicerade beslut. Knappast någon (1-2%) sade att arbetet var för svårt eller att det var enformigt.

Det förelåg ett högt samband (bilaga 3) mellan att ha en hög mental arbetsbelastning och att uppleva utbrändhet och stress och även med kroppsliga symptom som t ex huvudvärk och halsbränna. Här skilde grundskollärarna ut sig genom att de oftast ansåg sig vara tvungna att fatta snabba beslut och att arbetet krävde maximal uppmärksamhet.



Figur 2. Procentuell andel som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om mental arbetsbelastning. N= 358-365.

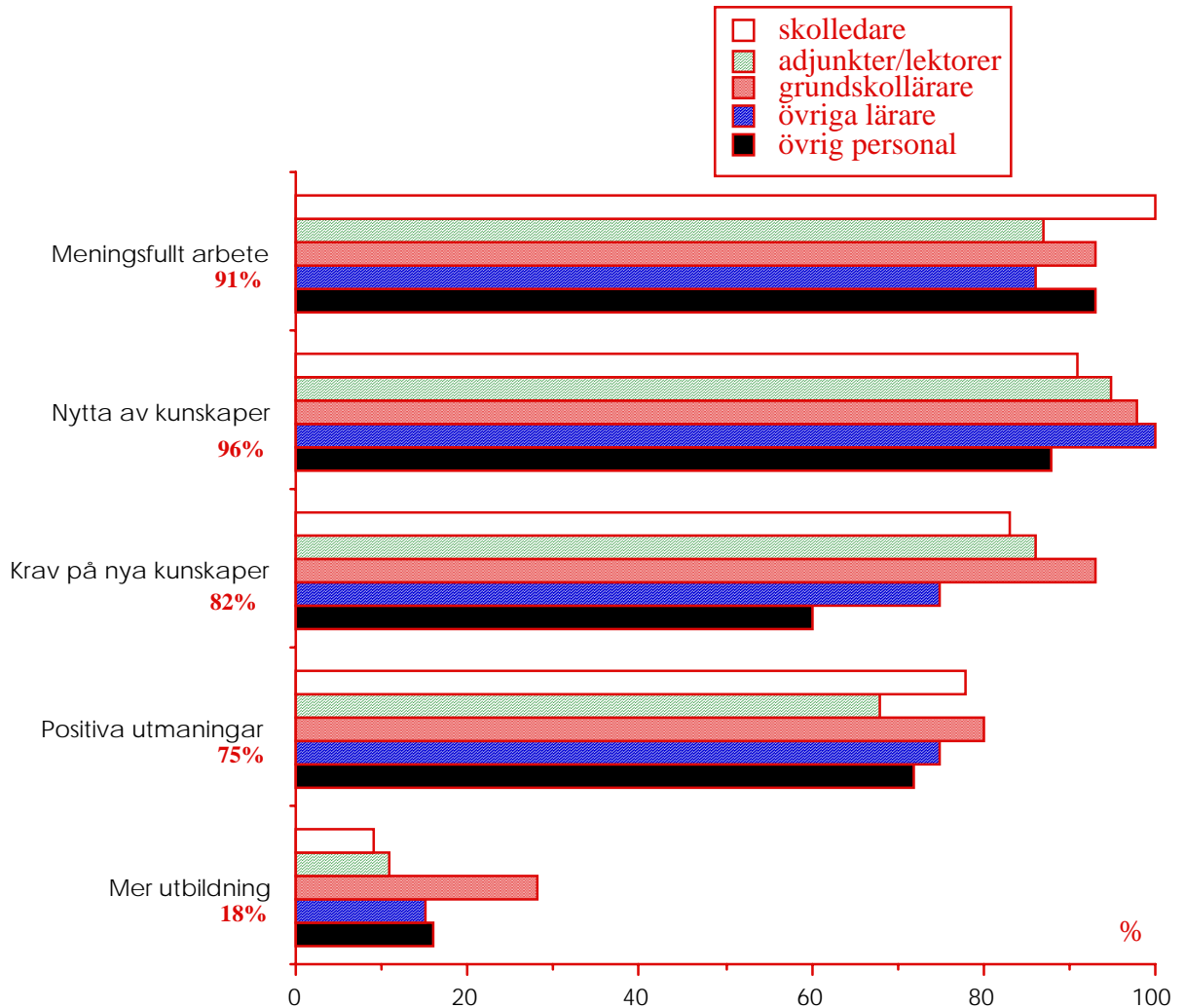
3.1.3 Krav på utveckling och utmaningar i arbetet

Bilaga1: fråga 25-29.

- 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 grafiskt den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid haft sådana arbetskrav. Så gott som samtliga ansåg att de ofta

eller alltid hade nytta av sina kunskaper och färdigheter i arbetet och att de hade ett meningsfullt arbete, men den övervägande majoriteten ansåg också att arbetet krävde att de skaffade sig nya kunskaper och färdigheter. De flesta tyckte att arbetet ofta eller alltid innebar positiva utmaningar. Endast 18 % ansåg att de nu utförde arbetsuppgifter som de skulle behöva mera utbildning för.



Figur 3. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om utveckling och utmaning i arbetet. N= 363-365.

För dem som ansåg att de hade ett meningsfullt arbete och ett 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, upplevde mer vitalitet, mindre depressivitet, mera optimism och mindre stress. Kvinnor tyckte i större utsträckning än män att de hade ett arbete som var meningsfullt och innebar positiva utmaningar (bilaga 2).

Grundskollärarna skilde ut sig från de övriga genom att de i högre utsträckning utförde arbetsuppgifter som de skulle behöva mera utbildning för (28%) samt att arbetet krävde att de skaffade sig nya kunskaper (93%).

3.1.4 Ansvar och utsatthet i arbetet

Bilaga 1: fråga 31-33.

- 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?

Att man "ibland", "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" under de senaste två åren blivit utsatt för hot eller våld på arbetet svarade 4% av skolledarna, 11% av adjunkterna/lektorerna, 15% av grundskollärarna och 14% av de övriga lärarna resp den övriga personalen. Detta innebär att 48 personer under de senaste två åren blivit utsatta för hot eller våld. Då är ändå inte de medräknade som angivit att de "ganska sällan" blivit utsatta för hot eller våld under de två senaste åren.

Åtta procent uppgav att fel som de gjorde i arbetet ofta kunde innebära risk för personskada, och fyra procent av 363 svarande att fel de gjorde i arbetet ofta kunde innebära risk för ekonomiska förluster.

Skolledarna var den yrkeskategori som i högst grad angett att fel i arbetet kunde leda till ekonomiska förluster (30%) och övriga lärare hade i högst grad angivit risk för personskada (14%).

3.1.5 Krav i samband med sociala relationer

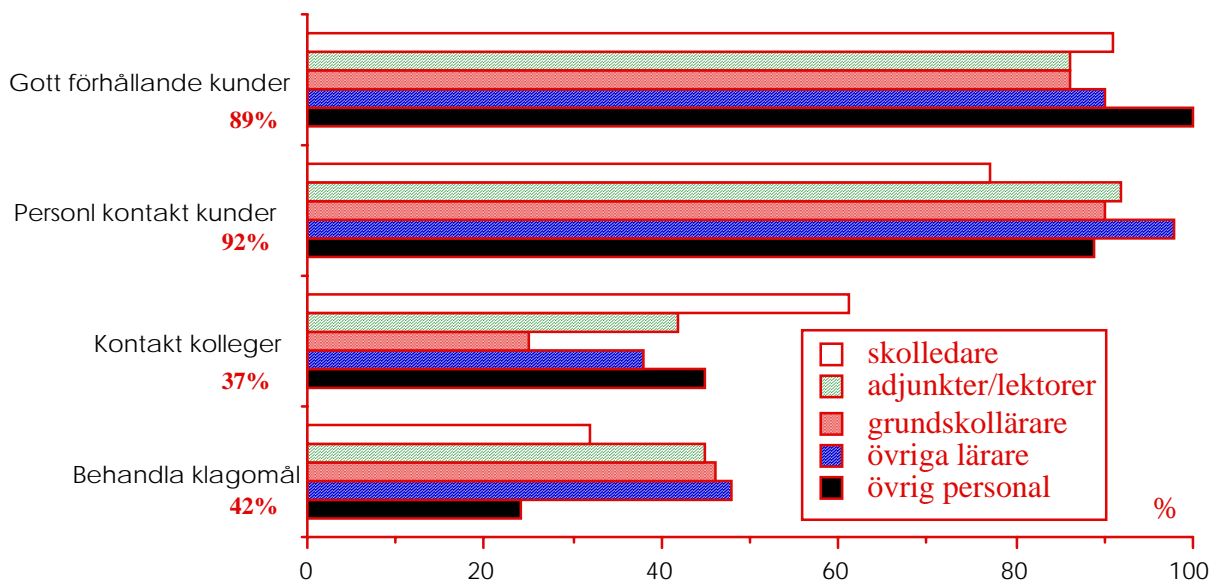
Bilaga 1: fråga 30, 35-37.

- 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 4 visas grafiskt den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid haft sådana arbetsförhållanden. Andelen samtliga som svarat detta anges i procentsiffror.

Så gott som samtliga (89%) var ofta eller alltid nöjda med sin förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till sina klienter/kunder (elever).

Även här utmärker sig grundskollärarna mest genom att det för dem är minst möjligt att ha social kontakt med kolleger medan de arbetar.



Figur 4. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om sociala relationer . N= 286-288.

3.2 Rollförväntningar

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

3.2.1 Rolltydlighet

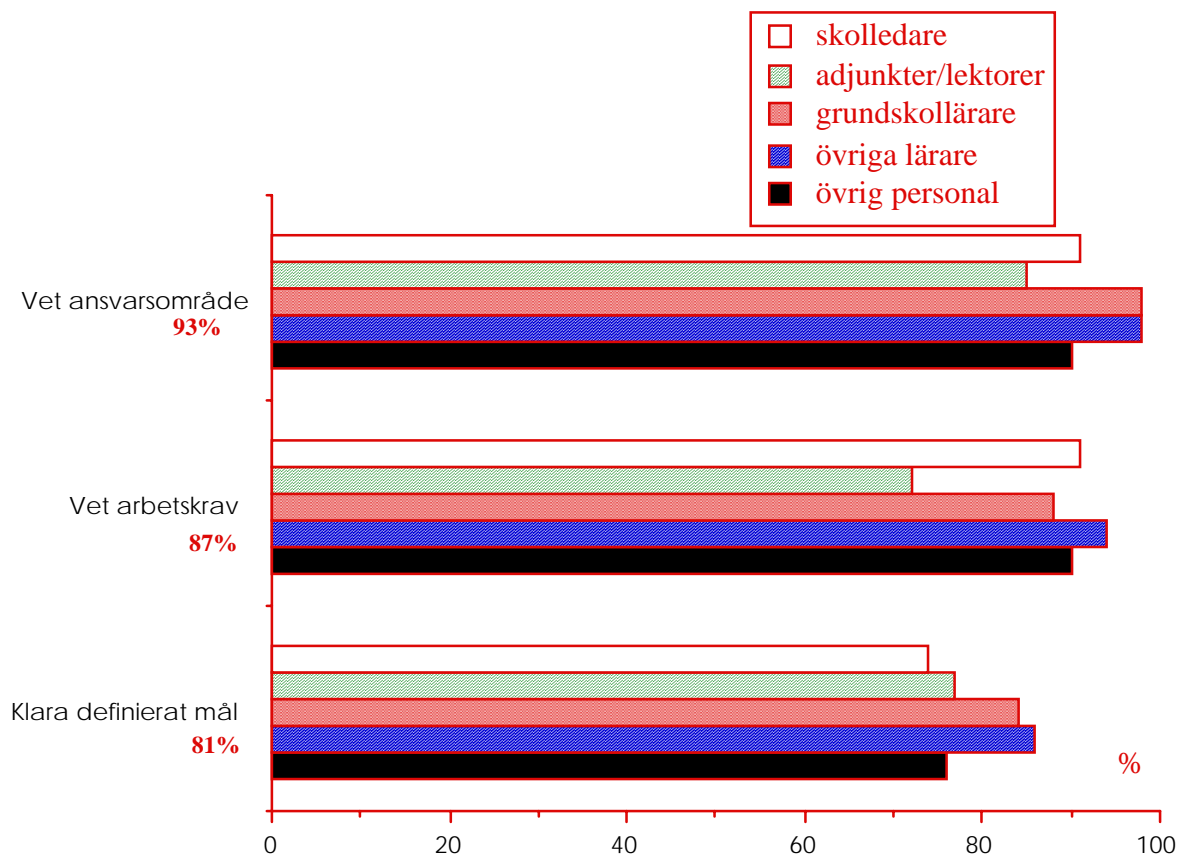
Bilaga 1: fråga 38-40.

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

Så gott som samtliga (81-93%) hade ofta eller alltid klart för sig vilket ansvarsområde de hade och vad som krävdes av dem i arbetet. de ansåg också att det fanns klart definierade mål för deras arbete. Denna "rolltydlighet" hade också ett positivt samband med tillfredsställelse, med upplevelsen av den egna arbetsförmågan, mental hälsa, optimism och avsaknad av stress (bilaga 3).

I figur 5 visas den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor.

Övervägande delen inom alla grupper hade således tydliga roller. Den lägsta andelen som svarat att de vet precis vad som krävs av dem i arbetet var adjunkter/lektorer. Bland dem visste 28 % detta sällan eller aldrig (se bilaga 1, fråga 40).



Figur 5. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om rolltydlighet. N= 368-369.

3.2.2 Rollkonflikt

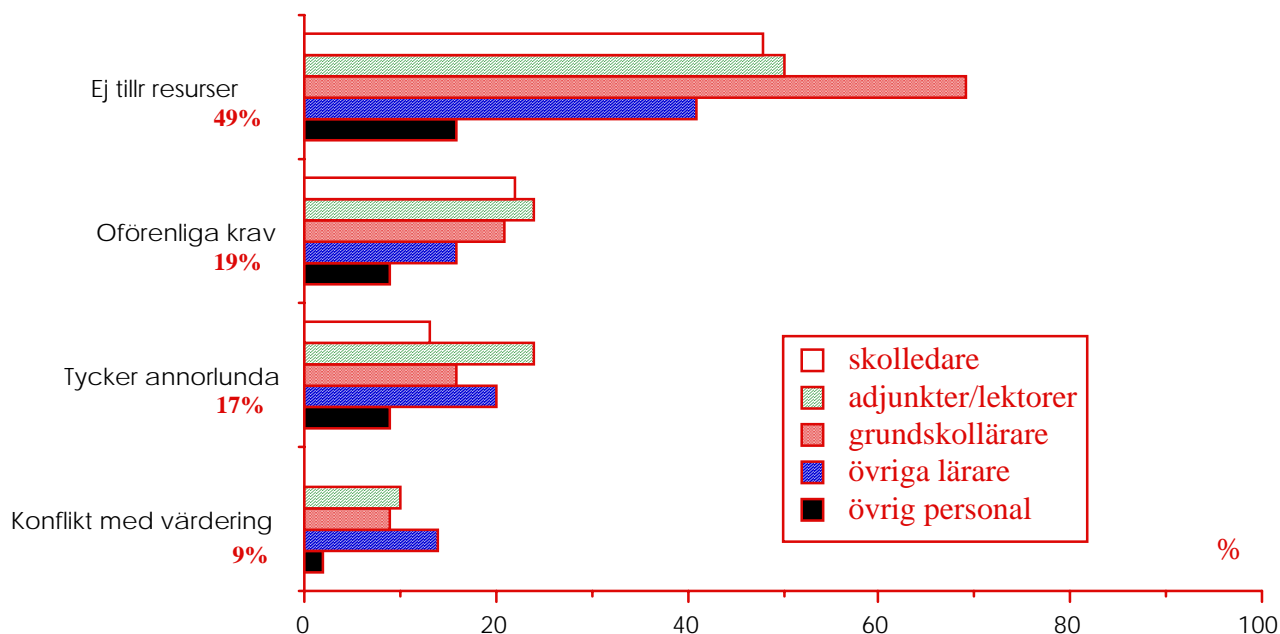
Bilaga 1: fråga 41-44.

- 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?

Närmare hälften (49%) fick ofta eller alltid arbetsuppgifter utan att få de resurser, som behövdes för att kunna utföra dem, och ca en femtedel (19%) ansåg att det ofta ställdes oförenliga krav på dem.

Det förelåg en viss tendens till att de som hade hög skolutbildning, samt de som hade högt antal arbetstimmar per vecka också hade flera rollkonflikter (bilaga 2). Rollkonflikter hade också samband med bristande tillfredsställelse, 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, illamående och ont i magen.

I figur 6 visas den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor. Grundskollärarna skilde sig från övriga genom att en mycket större andel av dem (69%) ansåg att de inte fick tillräckliga resurser för att utföra arbetsuppgifter. Adjunkter/lektorer var de som i högst utsträckning tyckte att det ställdes oförenliga krav på dem samt att de måste utföra saker som de tyckte skulle göras annorlunda (24%).



Figur 6. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om rollkonflikter. N= 364-367.

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

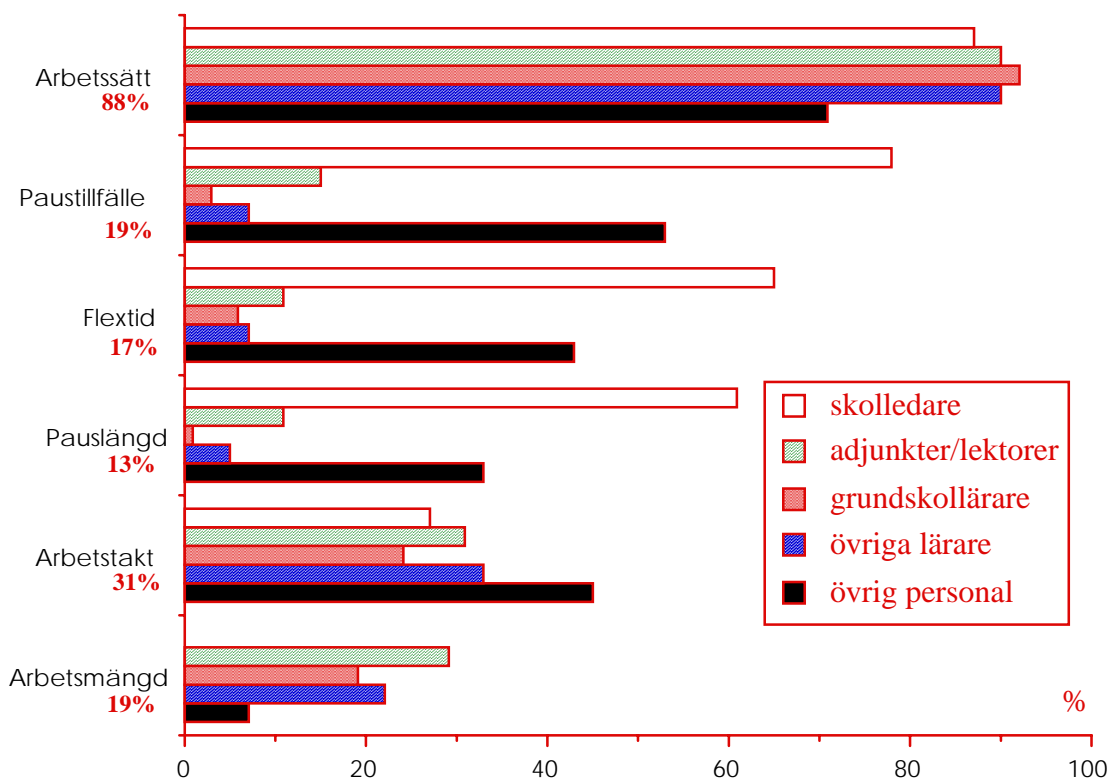
Bilaga 1: fråga 45-50.

- 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 7 visas grafiskt den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som ganska ofta, mycket ofta eller alltid kan bestämma dessa saker. Svaren från hela gruppen visas i procentsiffror.

Det övervägande flertalet ansåg att de själva kunde välja på vilka sätt de skulle utföra sitt arbete. Närmare en tredjedel kunde också själva ofta bestämma sin arbetstakt. När och hur länge man kunde ta paus kunde endast ett fåtal bestämma själva.

Skolledarna och den övriga personalen var de som i högre grad än de andra grupperna hade kontroll över sin tid och när och hur länge de skulle ta paus.



Figur 7. Procentuell andel personer, som "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" kan ha kontroll över arbetsätt, arbetsmängd och arbetstakt. N= 364-368.

3.3.2 Beslutsinflytande

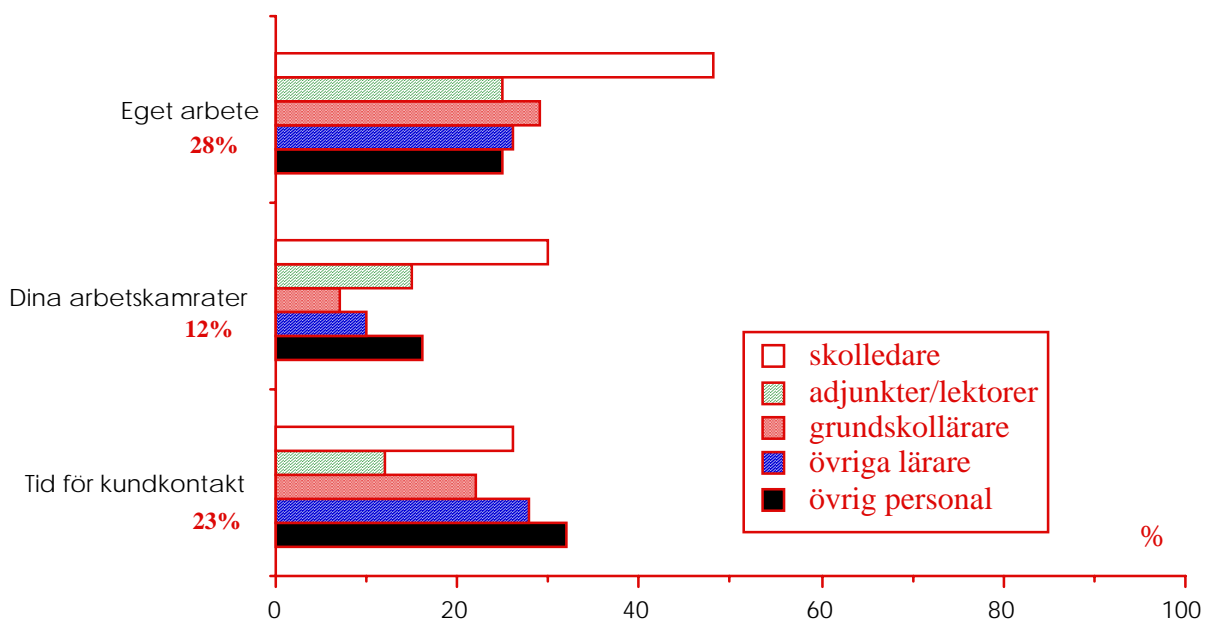
Bilaga 1: fråga 51-53.

- 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 8 visas grafiskt den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid kan påverka dessa beslut. Svaren från samtliga visas i procentsiffror.

Ca en fjärdedel (23-28%) av de anställda ansåg att de ofta kunde påverka beslut som var viktiga för deras eget arbete samt när de skulle ha kontakt med sina klienter (elever). Endast 12 % ansåg att de kunde påverka beslut angående vilka personer de skulle samarbeta med.

De som uppgivit hög grad av beslutsinflytande uppgav oftare mera arbetstillfredsställelse, mindre benägenhet att sluta, mindre trötthet i arbetet, mindre stress och nedstämdhet (bilaga 3). Av skolledarna kunde 48% ofta eller alltid påverka beslut som var viktiga för deras arbete och 30% kunde påverka beslut angående vilka personer de skulle arbeta tillsammans med.



Figur 8. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om beslutsinflytande. N= 320-368.

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

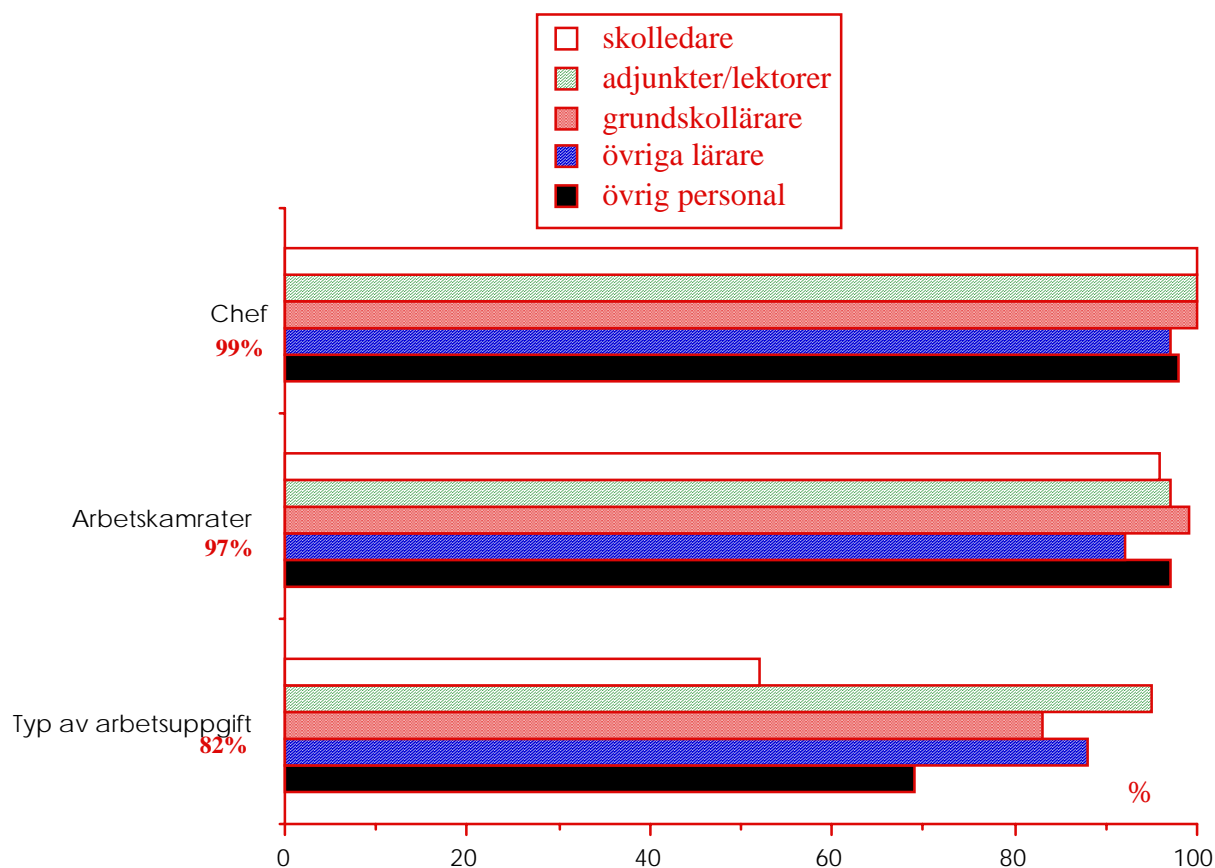
Bilaga 1: fråga 54-56.

- 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 9 visas grafiskt den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om förutsägbarhet en månad framåt. Svaren från samtliga visas i procentsiffror.

Det stora flertalet kunde med mycket stor säkerhet säga vad som skulle hända i deras arbete en månad framåt när det gällde vem som var chef, arbetskamrater och typ av arbetsuppgifter. Bland skolledarna var endast 52% säkra på vilka arbetsuppgifter de skulle ha om en månad jämfört med 69-94% av de övriga grupperna.



Figur 9. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om förutsägbarhet en månad framåt. N= 368-369.

3.4.2 Förutsägbarhet två år framåt

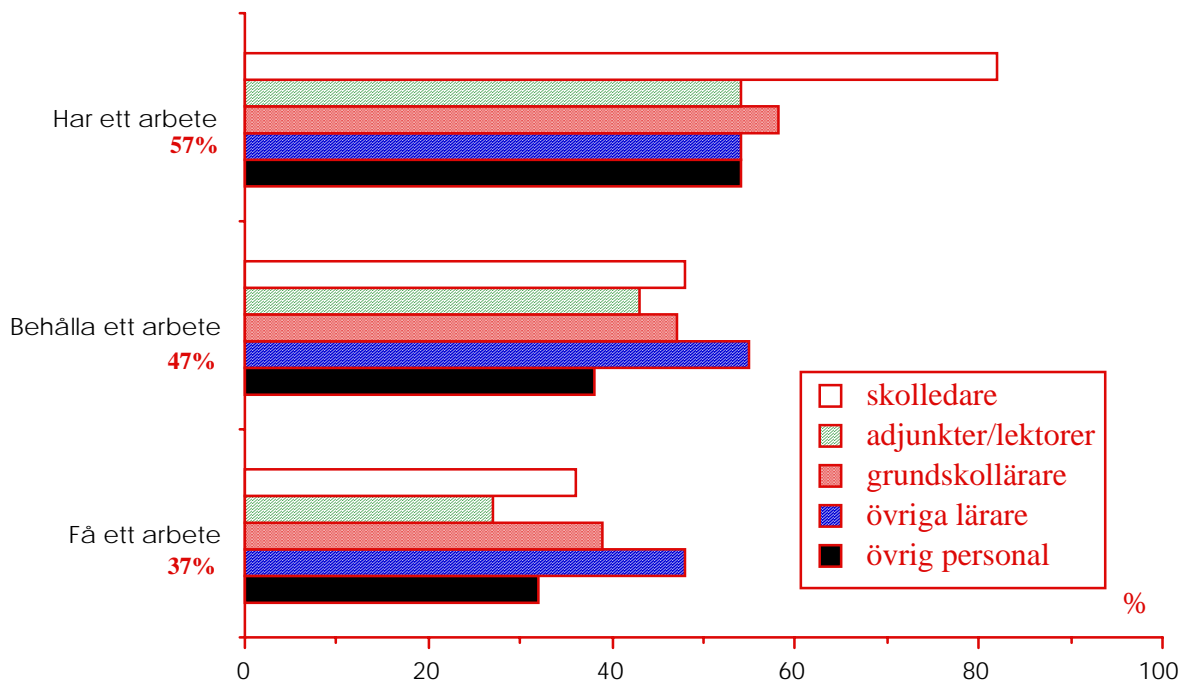
Bilaga 1: fråga 60-62.

- 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?

I figur 10 visas grafiskt den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat "ganska mycket" eller "våldigt mycket" på frågorna om förutsägbarhet om två år.



Figur 10. Procentuell andel personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" på frågor 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= 343-351.

Över hälften (57%) trodde att de om två år skulle ha ett arbete som var lika attraktivt som det nuvarande. Närmare hälften (47%) ansåg att de visste vilka kunskaper och färdigheter de borde skaffa för att kunna behålla ett attraktivt arbete om två år, och 37 % ansåg att de visste vad som krävdes för att de skulle få ett arbete som de ansåg vara attraktivt om två år.

De som svarat positivt på dessa frågor hade också svarat att de tyckte att de klarade av kraven i sitt arbete bra och var mindre stressade och mera optimistiska än dem som svarat negativt på dessa frågor.

Skolledarna var i högre grad än övriga säkra på att de skulle ha ett attraktivt arbete om två år (82%). Bland gruppen övriga lärare var man säkrare än andra på vad som behövdes för att behålla ett arbete samt för att få ett attraktivt arbete om två år.

3.4.3 Preferens för utmaningar

Bilaga 1: fråga 63-65.

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

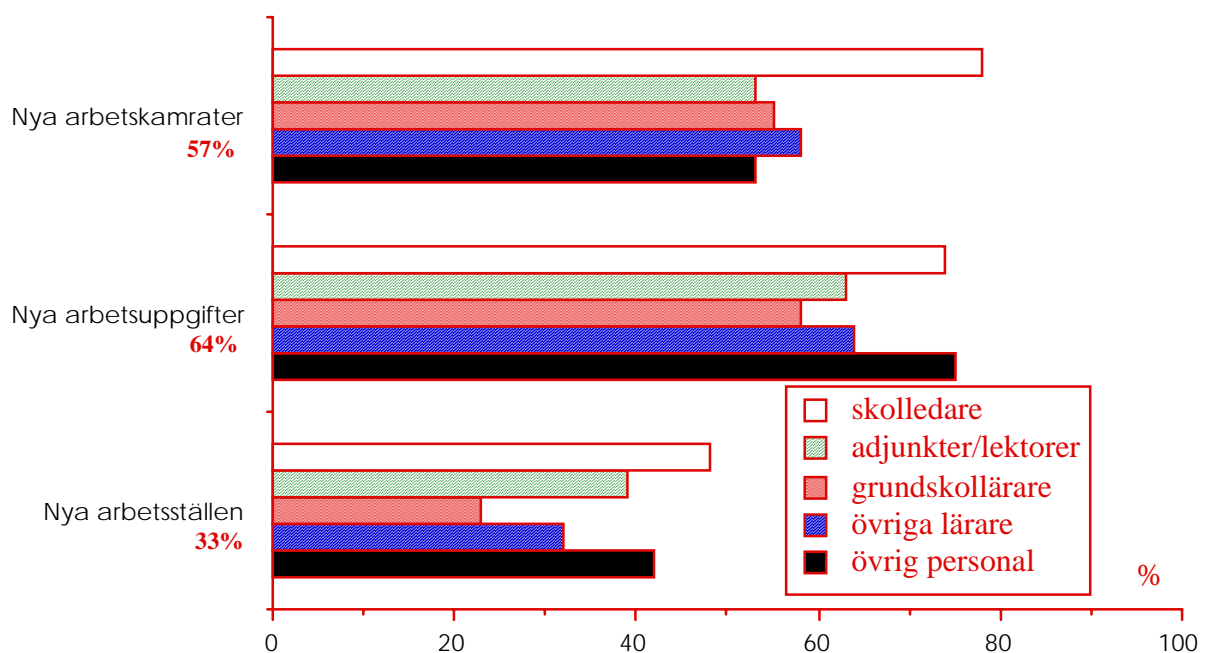
I figur 11 visas grafiskt den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat att de ganska mycket eller väldigt mycket tycker om dessa utmaningar.

Närmare två tredjedelar (64%) uppgav att de tyckte om utmaningar som att få nya arbetsuppgifter och över hälften (57%) att de tyckte om att få nya arbetskamrater. En tredjedel föredrog att arbeta på olika ställen.

De som föredrog dessa utmaningar hade också bedömt den egna arbetsförmågan och hälsotillståndet som bra och kände sig mera vitala och optimistiska och mindre stressade än dem som inte föredrog sådana utmaningar (bilaga 3).

Yngre personer och personer med kortare anställningstid tycktes mer än äldre föredra dessa utmaningar (bilaga 2).

Skolledarna tyckte i högre grad än övriga om utmaningar. Den övriga personalen föredrog också utmaningar som att få nya arbetsuppgifter och att få arbeta på olika arbetsställen.



Figur 11. Procentuell andel personer, som svarat att de tycker om utmaningar som att få nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och nya arbetsställen. N= 362-365.

3.4.4. Övriga frågor om förutsägbarhet i arbetet.

Bilaga 1: fråga 57-59.

- Är det nödvändigt att visa för andra vad du kan för att få attraktiva arbetsuppgifter eller projekt?

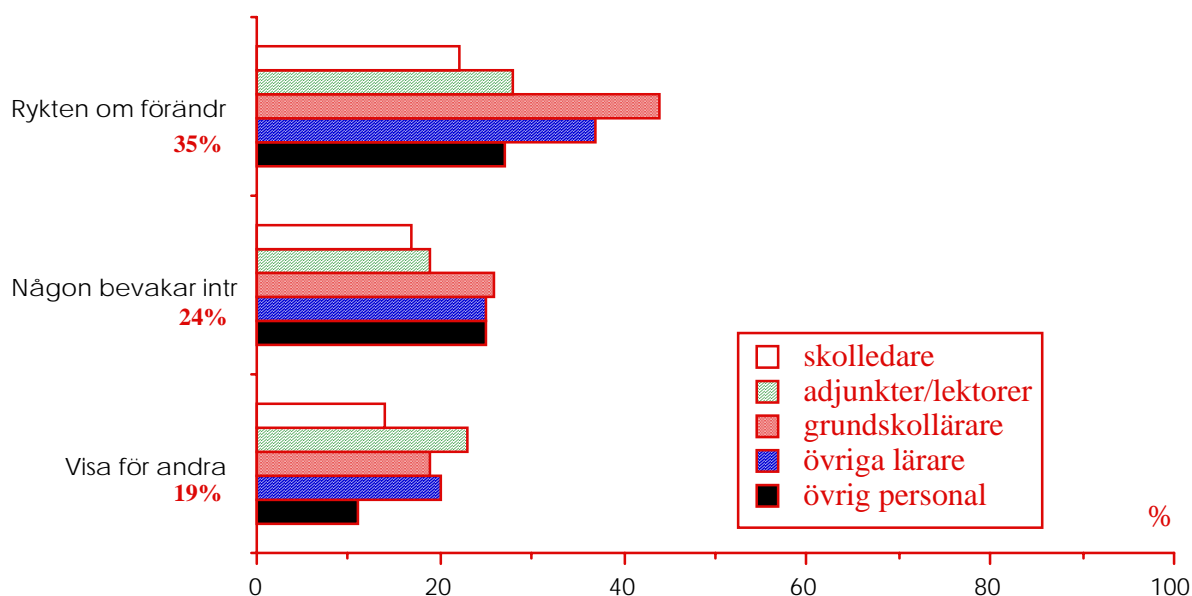
- Känner du att du har någon person eller organisation som bevakar dina intressen?

- Går det rykten om förändringar på arbetsplatsen?

I figur 12 visas grafiskt den procentuella andelen personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor.

Drygt en tredjedel (35%) uppgav att det ofta gick rykten om förändringar på arbetsplatsen. Knappt en fjärdedel (24%) kände ofta att de hade någon person eller organisation som bevakade deras intressen och nästan en femtedel (19%) ansåg att det ofta var nödvändigt att visa för andra vad man kan för att få attraktiva arbetsuppgifter.

Grundskollärare och övriga lärare var de som i högst grad hade hört rykten om förändringar på arbetsplatsen. Skolledare och adjunkter/lektorer hade sämre känsla av att någon bevakade deras intressen än övriga grupper.



Figur 12. 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= 362-368.

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.

Bilaga 1: fråga 66-71

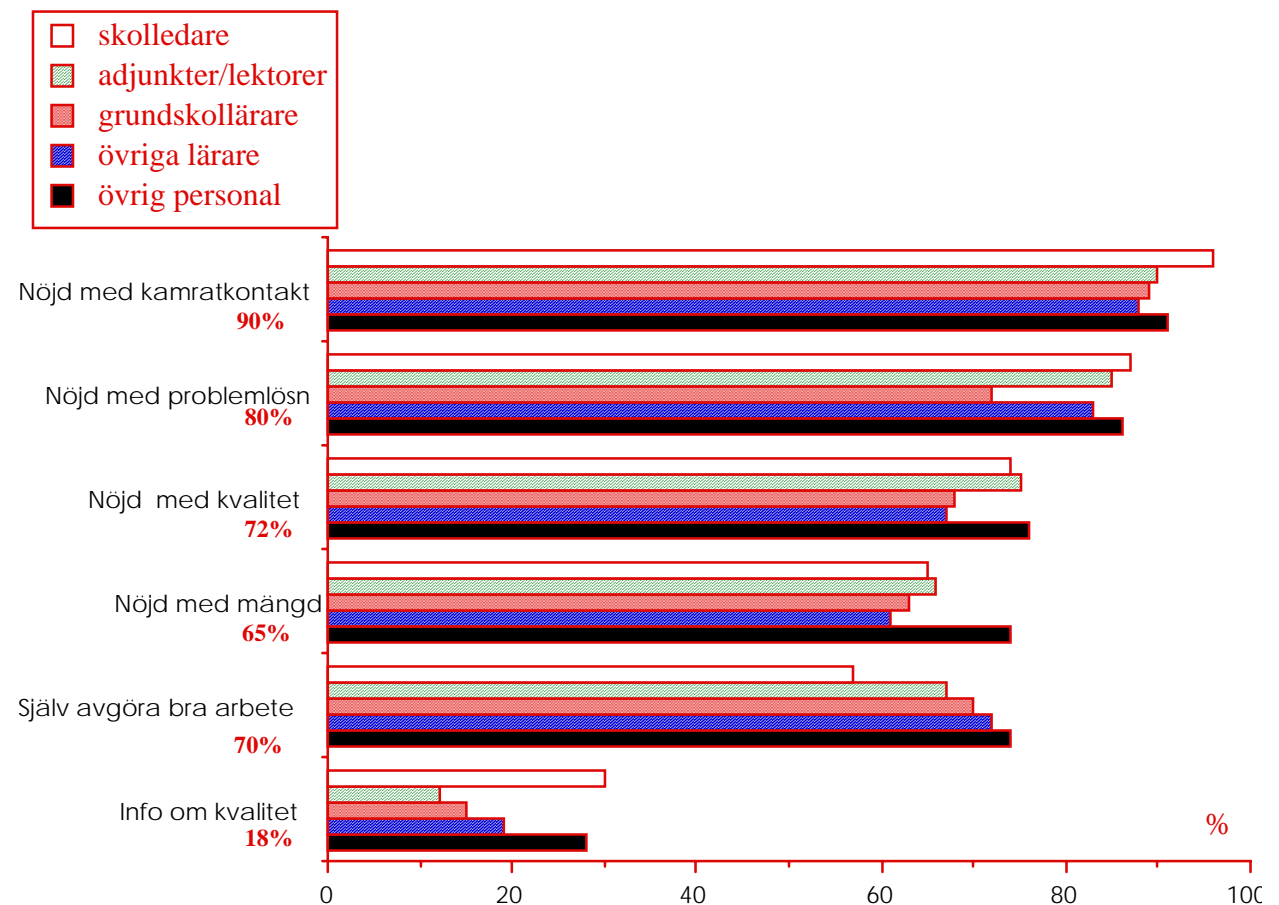
- Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?
- Är du nöjd med den mängd arbete du gör?
- Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?
- Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?
- Får du information om kvaliteten på det arbete du utför?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

I figur 13 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor.

Övervägande delen av de anställda (65-90%) var ofta eller alltid nöjda med sin förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till sina arbetskamrater, med sin förmåga att lösa problem i arbetet, med kvaliteten på och mängden arbetet de utförde. Sjuttio procent ansåg att de själva direkt kunde avgöra om de gjorde ett bra arbete. Endast 18 procent ansåg dock att de ofta fick information om kvaliteten på det arbete de utförde.

En hög uppfattning om utförandet av det egna arbetet (mastery) hade samband med ålder och anställningstid. Äldre personer hade högre grad av "mastery" än yngre (bilaga 2). En hög grad av "mastery" gick också ihop med hög arbetstillfredsställelse, inga tankar på att sluta, bättre hälsotillstånd, optimistisk livssyn och låg stress (bilaga 3).

Grundskollärarna var något mindre nöjda med sin förmåga att lösa problem i arbetet än de andra grupperna, och skolledarna ansåg i mindre utsträckning än andra att de ofta själva direkt kunna avgöra om de gjorde ett bra arbete.



Figur 13. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om skicklighet i arbetet (mastery). N= 364-368.

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

Bilaga 1: fråga 73, 75, 78.

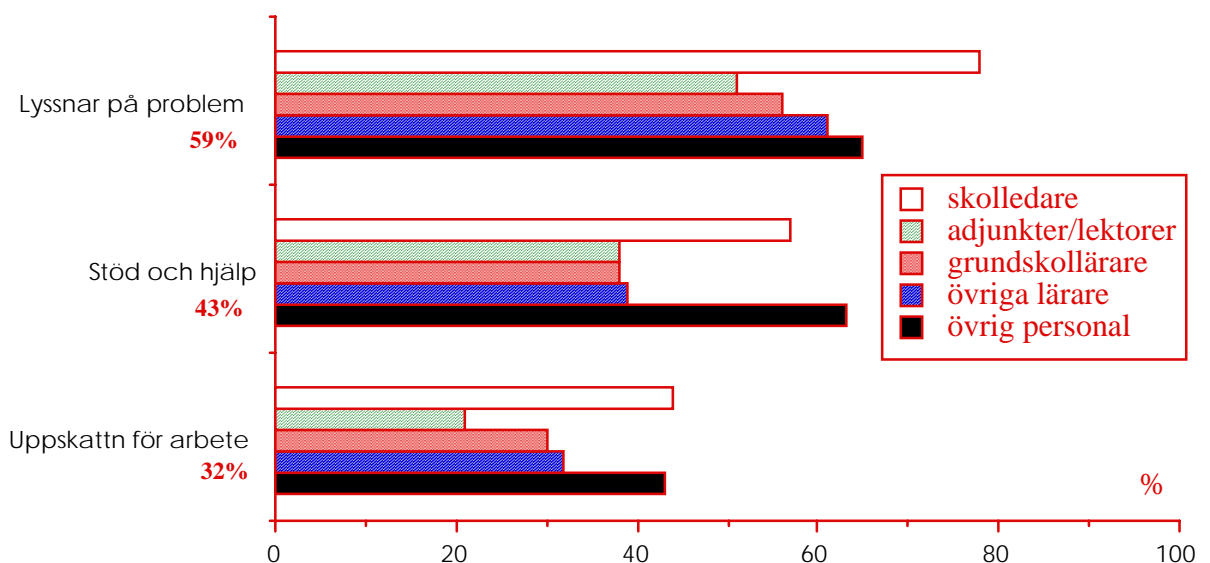
- Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?
- Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?
- Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?

I figur 14 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid får stöd av sin chef.

Över hälften (59%) uppgav att deras närmaste chef ofta eller alltid var villig att lyssna på problem som rörde deras arbete, och 43% fick ofta stöd och hjälp i sitt arbete om de behövde. Närmare en tredjedel (32%) fick också ofta eller alltid uppskattning för sina arbetsprestationer från sin närmaste chef.

Personer med längre anställningstid fick något mindre stöd från sin chef (bilaga 2).

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.



Figur 14. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om socialt stöd från chefen. N= 364-367.

Skolledarna och den övriga personalen var de som hade mest socialt stöd från sin chef, medan de tre lärargrupperna (adjunkter/lektorer, grundskollärare och övriga lärare) något mindre ofta upplevde att de fick stöd.

3.6.2 Socialt stöd från arbetskamrater

Bilaga 1: fråga 72, 74, 79.

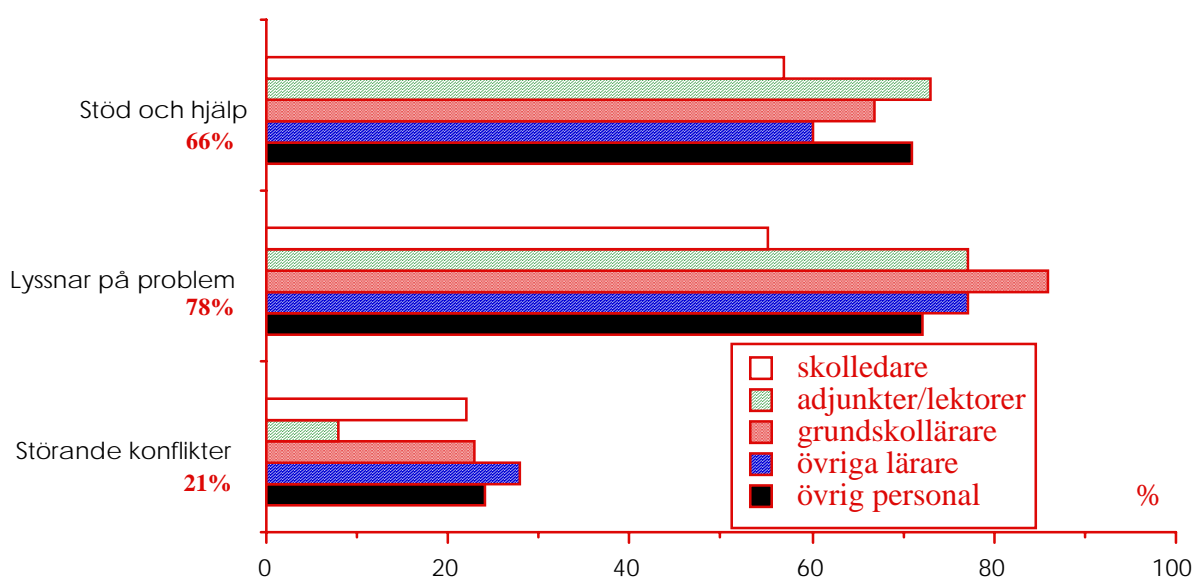
- Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?
- Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?
- Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?

I figur 15 visas grafiskt den procentuella andelen i de olika yrkeskategorierna, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid får stöd av sina arbetskamrater.

Övervägande delen (66-78%) fick ofta eller alltid stöd och hjälp av arbetskamrater och upplevde att dessa var villiga att lyssna på problem om arbetet. En femtedel (21%) hade ofta lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater

Stöd och hjälp från arbetskamrater hade positiva samband med arbetstillfredsställelse och hälsa (bilaga 3).

Skolledarna upplevde sig här få mindre stöd från arbetskamrater medan de tre lärargrupperna var de som mest upplevde stöd från arbetskamrater. Även den övriga personalen tyckte att de ofta fick stöd från sina arbetskamrater.



Figur 15. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om socialt stöd från arbetskamraterna. N= 364-367.

3.6.3 Socialt stöd från vänner och familj

Bilaga 1: fråga 76, 77, 80.

- Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete?

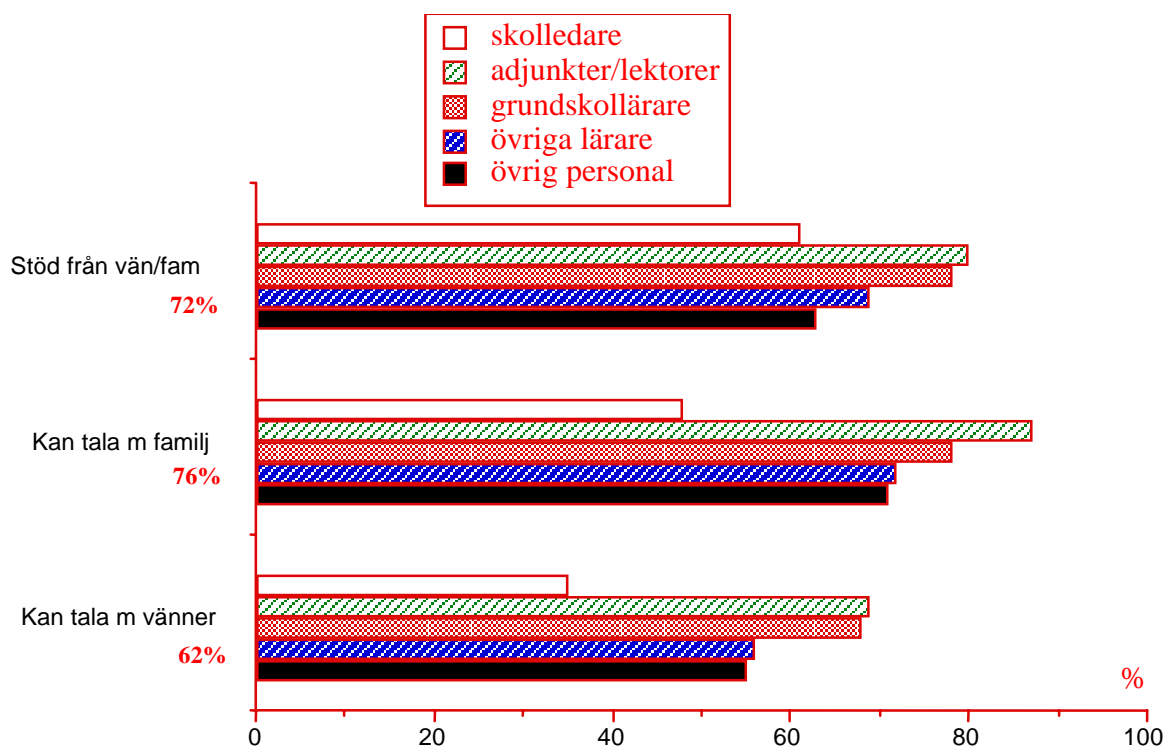
- Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?
- Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?

I figur 16 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid får stöd av vänner och/eller familj.

De flesta (62-76%) 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 nedstämdhet.

Adjunkter/lektorer samt grundskollärare var de grupper som i högst utsträckning ansåg sig få stöd och hjälp från vänner och familj, medan skolledarna fick detta i lägst grad.



Figur 16. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om socialt stöd från vänner och familj. N= 366-367.

3.6.4 Mobbing och trakasserier

Bilaga 1: fråga 81, 82, 83.

- 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?

Femton 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 55 personer under det senaste halvåret sett någon bli mobbad på arbetsplatsen, samt att 18 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 (bilaga 3).

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

Bilaga 1: fråga 84-87.

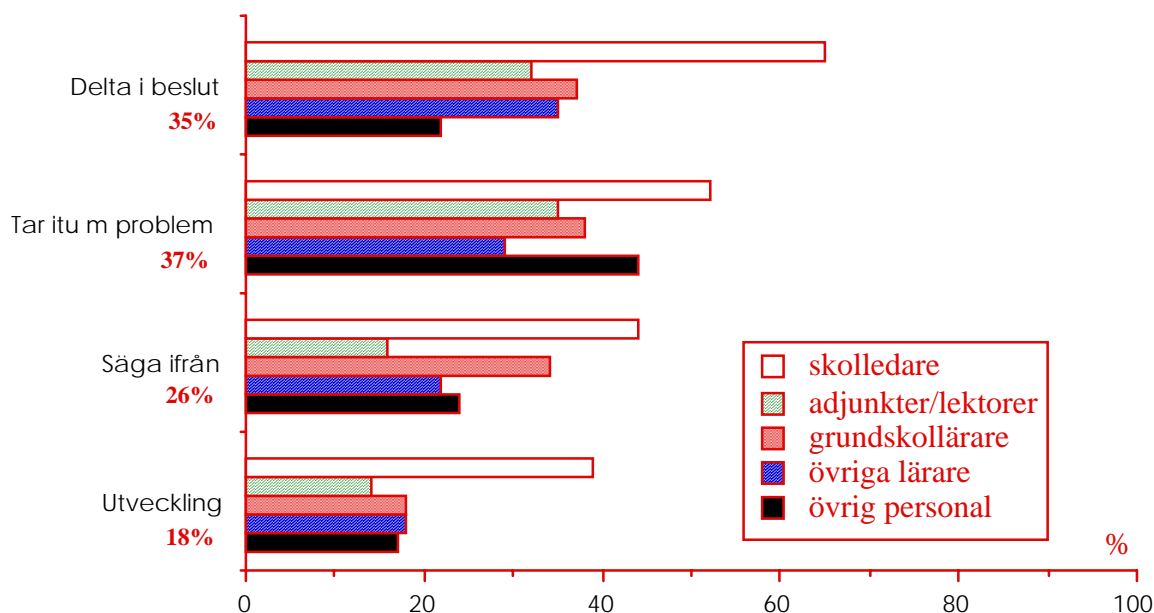
- Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?
- Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt?
- Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?
- Tar din närmaste chef itu med problem så snart de uppkommer?

I figur 17 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat ganska ofta, mycket ofta eller alltid på dessa frågor.

Över en tredjedel (35-37%) ansåg att deras närmaste chef ofta eller alltid tog itu med problem så snart de uppkom samt att chefen ofta uppmuntrade dem till att delta i viktiga beslut. En fjärdedel (26%) ansåg att chefen ofta uppmuntrade dem att säga ifrån när de hade en annan åsikt och 18 % att chefen ofta hjälpte dem att utveckla sina färdigheter.

Uppmuntrande ledarskap hade starka samband med stark involvering i arbetet, tillfredsställelse, inga tankar på att sluta arbetet, mental hälsa, optimism och låg stress (bilaga 3).

Här utmärker sig skolledarna till skillnad från de övriga grupperna. Skolledarna ansåg i högre utsträckning än övriga att deras chefer uppmuntrar dem att delta i viktiga beslut och att säga ifrån när de hade en annan åsikt, samt att de tar itu med problem så snart de uppkommer och hjälper dem att utveckla sina färdigheter. Adjunkter/lektorer däremot hade ofta lägre "uppmuntrande ledarskap" än övriga.



Figur 17. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågor om uppmuntrande ledarskap. N= 365-368.

3.7.2 Rättvist ledarskap

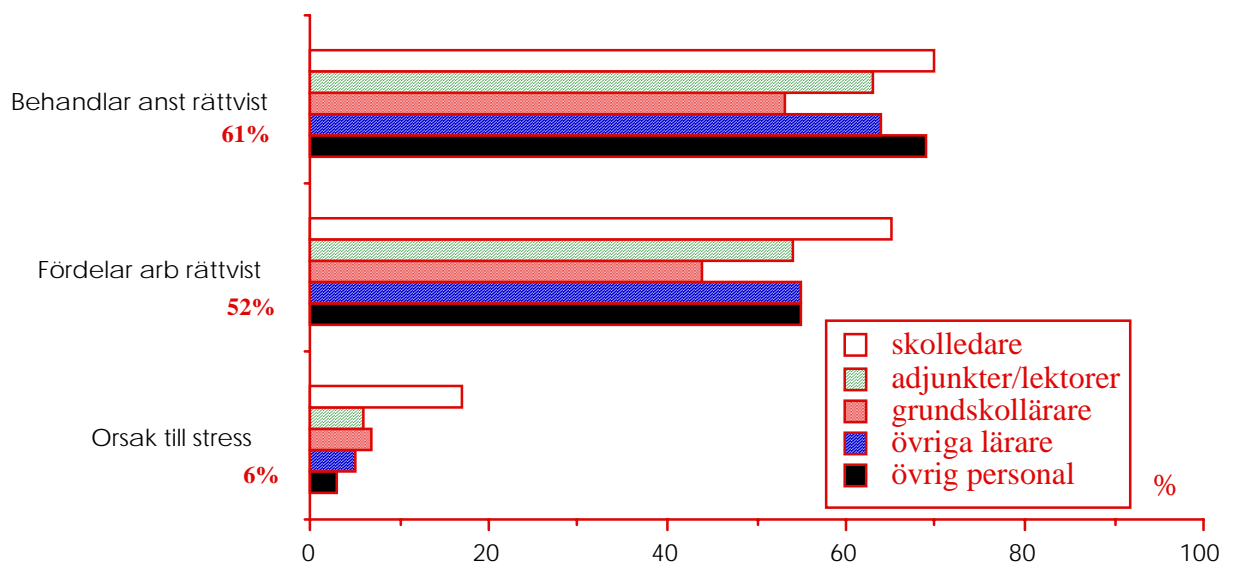
Bilaga 1: fråga 89-91.

- 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 18 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat ganska ofta, mycket ofta eller alltid på dessa frågor.

Över hälften (52-61%) ansåg att deras närmaste chef ofta eller alltid behandlade de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt samt fördelade arbetet på ett rättvist och opartiskt sätt. Endast sex procent 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 och hälsa. De som svarat negativt hade uppgivit mera stress, flera symptom som huvudvärk, illamående och ont i magen (bilaga 3) samt flera arbetstimmar per vecka än andra (bilaga 2).



Figur 18. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om rättvist ledarskap. N= 364-368.

Grundskollärarna upplevde i lägre utsträckning än övriga att deras närmaste chef behandlade de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt och fördelade arbetet på ett opartiskt sätt. Mest nöjda var skolledarna, även om de i högre utsträckning än övriga tyckte att förhållandet mellan dem och deras chef ofta var en källa till stress.

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 (52%) att de ganska mycket eller väldigt mycket litade på denna förmåga hos ledningen. Här var det skolledarna (70%) och den övriga personalen (69%) som litade mest på detta, medan grundskollärarna (45%), övriga lärare (47%) och adjunkter/lektorer (50%) inte var lika förtröstansfulla.

3.8 Organisationskultur

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

3.8.1 Arbetsklimat

Bilaga 1: fråga 92-96.

Hurdant är klimatet på din arbetsenhet?

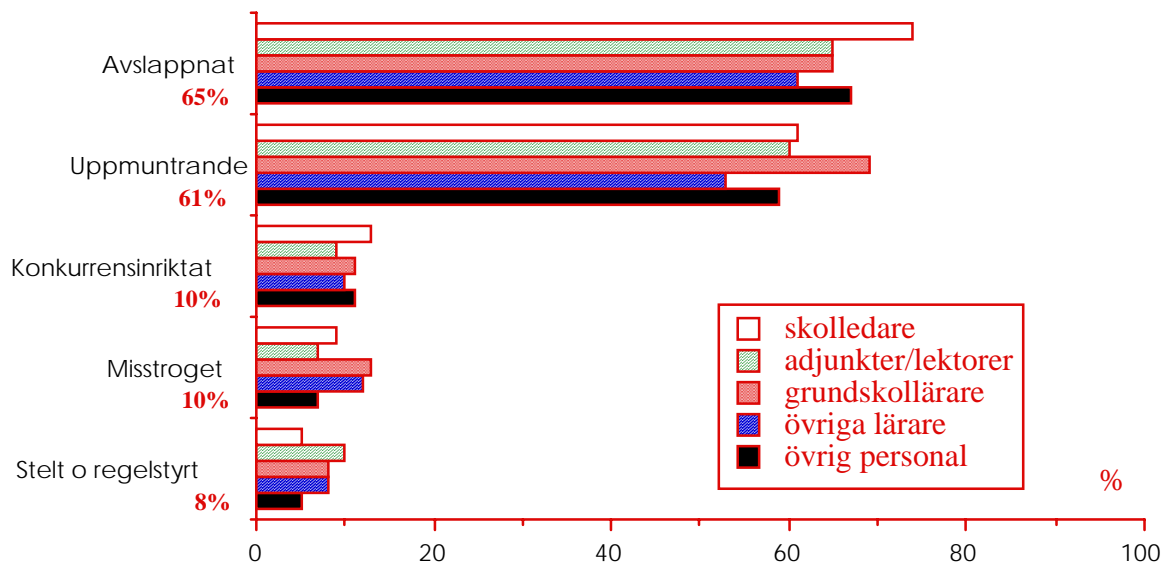
- Konkurrensinriktat
- Uppmuntrande och stödjande
- Misstroget och misstänksamt

- Avslappnat och trivsamt
- Stelt och regelstyrt.

I figur 19 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" på dessa frågor.

Övervägande delen (61-65%) tyckte att arbetsklimatet i hög grad var avslappnat och trivsamt samt uppmuntrande och stödjande. Mellan 8 och 10% ansåg att det var konkurrensinriktat, misstroget och misstänksamt samt stelt och regelstyrt. De som tyckte detta om arbetsklimatet hade oftare än andra tänkt att sluta och söka nytt arbete, kände sig mera utbrända, hade oftare sömnsvårigheter, var mindre optimistiska, kände sig mera stressade och hade flera symptom än övriga (bilaga 3).

Grundskollärarna upplevde i något högre grad än övriga arbetsklimatet som uppmuntrande och stödjande.



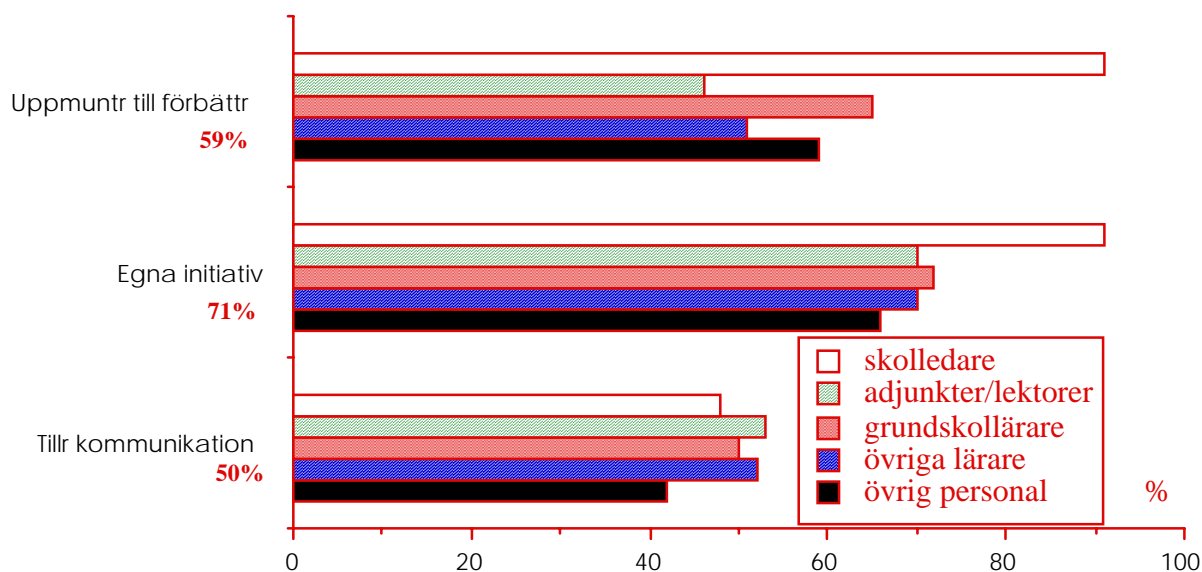
Figur 19. Procentuell andel personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" på frågorna om arbetsklimat. N= 362-367.

3.8.2 Innovationskultur

Bilaga 1: fråga 97-99.

- 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 20 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på dessa frågor.



Figur 20. Procentuell andel personer, som svarat "ganska ofta" eller "mycket ofta eller alltid" på frågorna om innovationsinriktad organisationskultur. N= 365-368.

Det stora flertalet (71%) ansåg att de anställda ofta tog egna initiativ på arbetsplatsen. Femtionio procent ansåg att de uppmuntrades att göra förbättringar och 50% att det ofta var tillräckligt med kommunikation på deras avdelning.

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.

Skolledarna ansåg i högre grad än övriga grupper att de anställda uppmuntrades att göra förbättringar på arbetsplatsen (91%). Endast hälften så många av adjunkter/lektorer (46%) ansåg detta.

3.8.3 Jämlikhet

Bilaga 1: fråga 100-101.

- 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?

Endast 5 % hade märkt mycket av ojämlikhet mellan män och kvinnor och 6 % hade märkt ganska mycket av detta när det gällde behandlingen av äldre och yngre anställda på arbetsplatsen. "Något" av detta hade 14 % märkt såväl när det gällde män och kvinnor som äldre och yngre. När svaren delades upp på de olika yrkeskategorierna visade det sig, att de som "något", "ganska mycket" eller "väldigt mycket" märkt ojämlikhet mellan könen var 4% av skolledarna, 18% av adjunkterna/lektorerna, 24% av grundskollärarna, 15% av de övriga lärarna

och 11% av den övriga personalen. Ojämlighet mellan äldre och yngre hade märkts av 17% av skolledarna, 23% av adjunkterna/lektorerna, 24% av grundskollärarna, 18% av de övriga lärarna och 12% av den övriga personalen. Detta innebar att 69 personer märkt ojämlikhet i bhandlingen mellan män och kvinnor, samt att 73 personer märkt ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre på arbetsplatsen.

De som hade märkt av ojämlikhet i arbetet tänkte oftare på att sluta, kände sig mera stressade och hade flera symptom (bilaga 3). Yngre personer hade märkt mera ojämlikhet än äldre (bilaga 2).

3.8.4 Personalvårdskultur

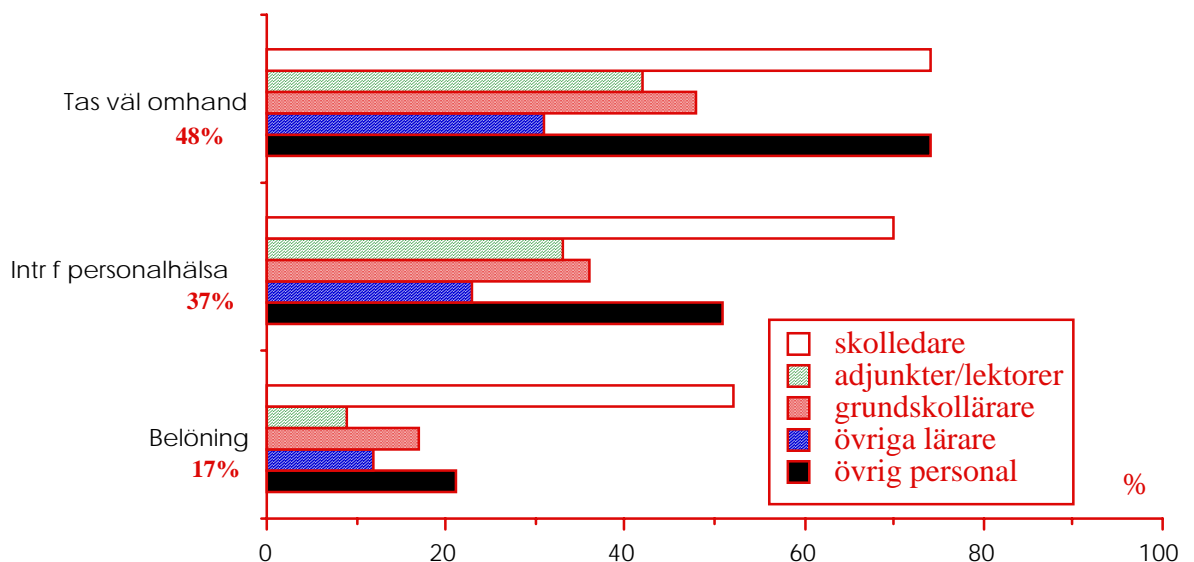
Bilaga 1: fråga 102-104.

- 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 21 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat att personalen ganska mycket eller väldigt mycket togs om hand på ovanstående sätt.

Närmare hälften (48%) ansåg att de anställda togs mycket väl omhand på deras arbetsplats, och drygt en tredjedel (37%) ansåg att ledningen intresserade sig mycket för personalens hälsa och välbefinnande

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.



Figur 21. Procentuell andel personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" på frågorna om personalvård. N= 365-366.

Skolledarna och den övriga personalen hade högst tankar om personalvården inom arbetsplatsen, medan lärargrupperna inte bedömde den som lika bra.

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 4 % ansåg att kraven från deras hem/familj påverkade deras arbete på ett negativt sätt, medan över en tredjedel (35%) ansåg att krav ifrån arbetet ofta eller alltid påverkade deras hem- och familjeliv på ett negativt sätt.

Fördelade på olika yrkesgrupper visade svaren att omkring hälften av skolledarna (52%) och grundskollärarna (47%) ansåg att kraven från arbetet påverkade hem-och familjeliv negativt.

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 (41%) och arbete (37%) hade de högsta valen (med någon övervikt för familj), följt av fritid (18%), samhälle (4%) och religion (2%).

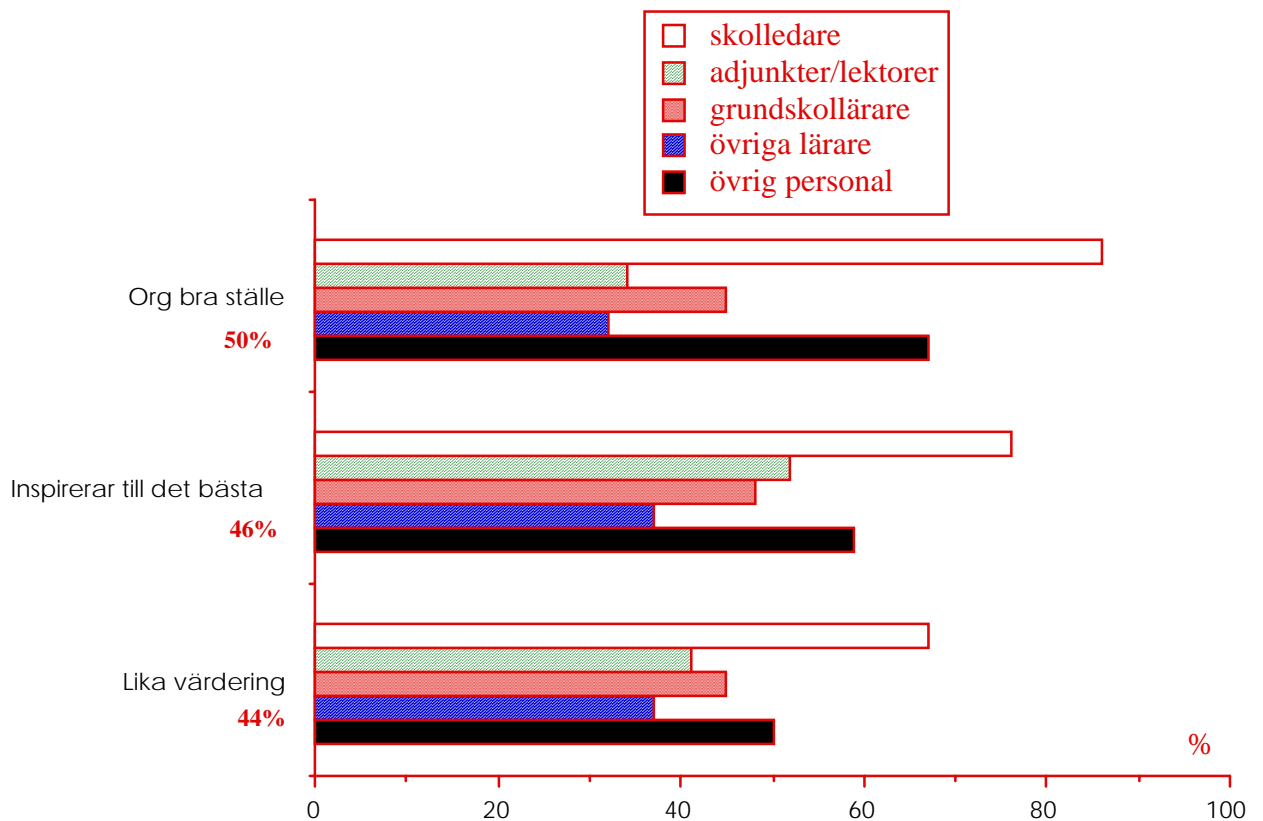
På den sjugradiga skalan där man fick bedöma hur viktigt arbetet var i ens liv (1= minst viktigt, 7= viktigast) hade 72% markerat 5, 6 eller 7.

3.11 Engagemang i organisationen/arbetsplatsen

Bilaga 1: fråga 109-111.

- För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på.
- Mina egna värderingar är mycket lika organisationens.
- Organisationen inspirar mig verkligen att göra mitt bästa.

I figur 22 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat att de i viss mån instämmer eller totalt instämmer med dessa påståenden.



Figur 22. Procentuell andel personer som svarat "instämmer i viss mån" eller "instämmer totalt" med påståendena om engagemang i organisationen. N= 362-364.

Närmare hälften av de svarande (44-50%) instämde i dessa påståenden.

Dessa åsikter var inte så vanliga hos anställda med ett stort antal arbetstimmar per vecka (bilaga 2) och hade höga positiva samband med arbetstillfredsställelse och hälsa och höga negativa samband med tankar på att sluta, utbrändhet och stress (bilaga 3).

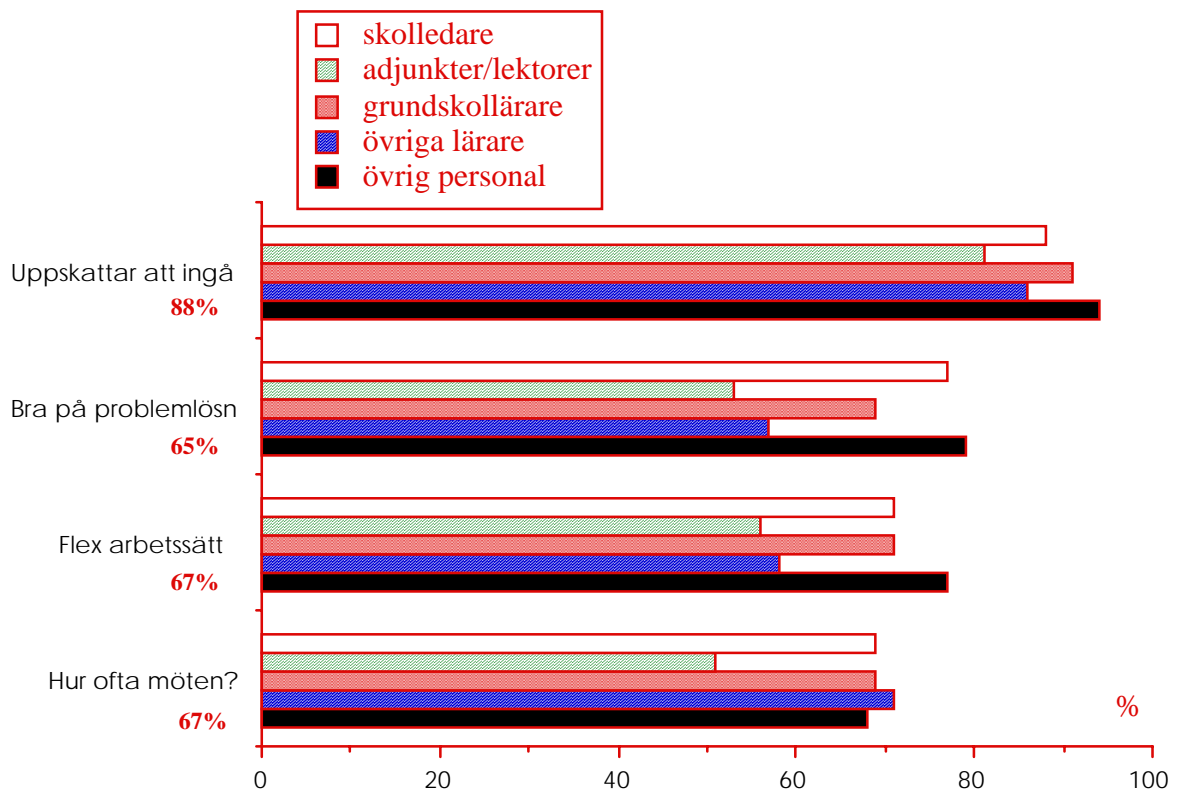
Skolledarna och den övriga personalen skilde sig märkbart från lärargrupperna genom att de i mycket högre grad instämde i påståendena om engagemang i organisationen.

3.12 Grupparbete

Av 356 personer hade 70 % 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 23 visas grafiskt den procentuella andelen, som svarat ganska mycket eller väldigt mycket resp ganska ofta eller mycket ofta på dessa frågor.



Figur 23. Procentuell andel personer, som svarat "ganska mycket" eller "väldigt mycket" resp "ganska ofta" eller "mycket ofta" på frågorna om grupparbete. N= 256-259.

Det stora flertalet (88%) uppskattade mycket att ingå i arbetsgruppen och två tredjedelar (65-67%) ansåg att arbetet i gruppen ofta utfördes på ett flexibelt sätt, att gruppen ofta hade möten samt att gruppen var bra på att lösa problem.

Skolledarna, övrig personal och grundskollärarna var de som gav mest positiva omdömen om arbetsgruppen.

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.

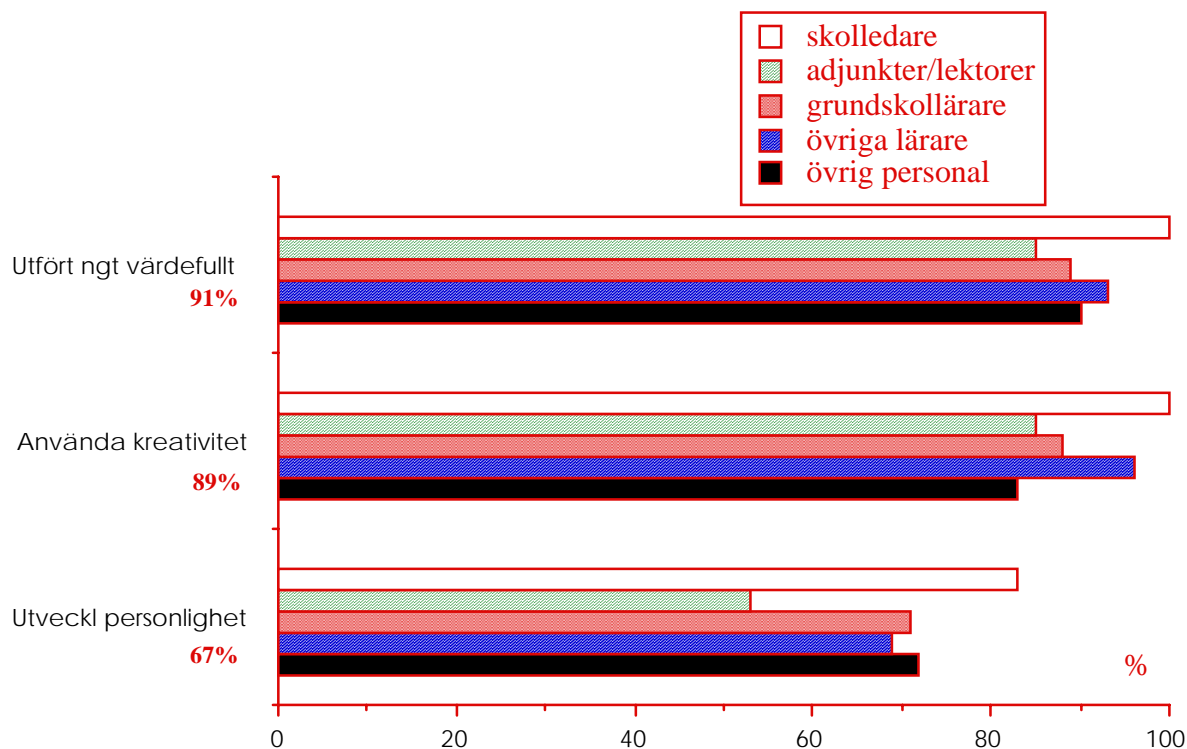
3.13.1 Inre motiv

Bilaga 1: fråga 117, 120, 123.

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 24 visas grafiskt den procentuella andelen, som angivit dessa påståenden som mycket viktiga eller helt nödvändiga i deras uppfattning om ett idealarbete.



Figur 24. Procentuell andel personer, som svarat "mycket viktigt" eller "helt nödvändigt" på påståendena om skollära arbetsmotiv. N= 368-369.

Så gott som samtliga (89-90%) ansåg att det var mycket viktigt eller helt nödvändigt att arbetet gav dem en känsla av att ha utfört något meningsfullt och att de fick använda sin fantasi och kreativitet. Över två tredjedelar (67%) ansåg att det var mycket viktigt eller helt nödvändigt att arbetet bidrog till att utveckla deras personlighet.

Skolledarna var de som i högst grad gav uttryck för dessa uppfattningar om idealarbete.

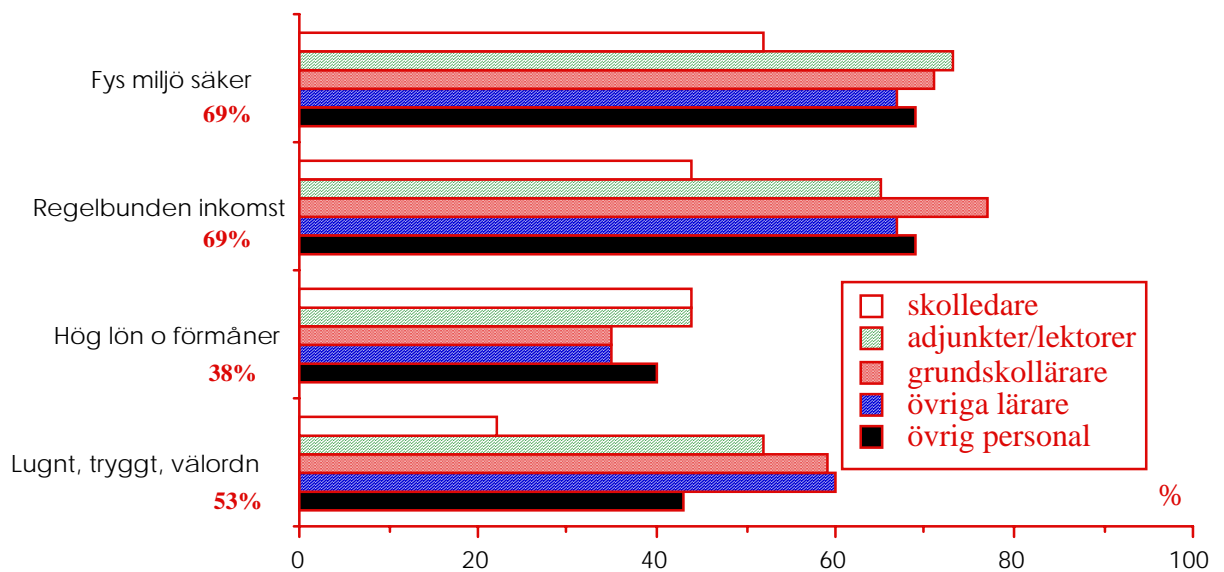
3.13.2 Yttre motiv

Bilaga 1: fråga 118, 119, 121, 122.

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 25 visas grafiskt den procentuella andelen, 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 påståenden om sk yttre arbetsmotiv. N= 368-369.

Majoriteten (69%) ansåg att det var mycket viktigt eller helt nödvändigt att den fysiska miljön var säker och hälsosam samt att de hade ett tryggt arbete med regelbunden inkomst. Över hälften (53%) ansåg att det var lika viktigt att arbetet var lugnt, tryggt och välordnat, medan 38% ansåg det mycket viktigt eller helt nödvändigt med hög lön och andra materiella förmåner.

Lärargrupperna samt den övriga personalen angav i högre utsträckning än skollärarna att de med idealarbete menade ett tryggt arbete med regelbunden inkomst, en säker och hälsosam fysisk arbetsmiljö och ett lugnt tryggt och välordnat arbete.

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 användes vid första testomgången för att undersöka 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

Det 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= 367-369.

	<u>Instämmer:</u>					Samtliga
	skol- ledare	adjunkt lektor	grund skola	övriga lärare	övrig personal	
- Mitt nuvarande arbete är bland det viktigaste som hänt mig.	74	53	58	50	48	54
- Jag är mycket personligt engagerad i mitt arbete.	91	81	88	92	74	86
- De flesta av mina intressen rör mitt arbete. ⁵⁷	35	41	55	28	42	
- Jag har starka band med mitt nuvarande arbete som skulle vara mycket svåra att bryta.	44	42	54	49	21	44
- De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete.	22	24	29	29	3	23
- Jag trivs med att för det mesta gå helt upp i mitt arbete.	61	33	45	44	40	43
- Mitt arbete är allt för mig.	26	6	16	16	16	14
- Den största tillfredsställelsen i mitt liv kommer från mitt arbete.	22	13	16	19	12	16

En stor majoritet av de svarande (86%) ansåg att de var mycket personligt engagerade i sitt arbete. Över hälften (54%) sade också att det nuvarande arbetet var det viktigaste som hänt dem. Över 40% sade att de flesta av deras intressen rörde deras arbete (42%), att de hade starka band med sitt nuvarande arbete som skulle vara mycket svåra att bryta (44%) samt att de trivdes med att för det mesta gå helt upp i sitt arbete (43%). Sexton procent ansåg även att den största tillfredsställelsen i deras liv kom från deras arbete, fjorton procent att arbetet var allt för dem samt 23 % att de flesta av deras mål i livet rörde deras arbete.

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= 364-367.

Tillfredsställelse med liv och arbete:	Nöjd:					Samtliga
	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	
- Hur nöjd är du med ditt liv för närvarande?	74	87	78	73	80	79
- Hur nöjd är du med ditt arbete för närvarande.	78	65	62	58	68	63

Den övervägande majoriteten var nöjda både med sitt liv (79%) och sitt arbete (63%) för närvarande. Missnöjda med sitt arbete var 18 % för närvarande (bilaga 1 fråga 133).

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= 367-368.

	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	Samtliga
	Troligt					
-Hur troligt är det att du aktivt kommer att söka efter ett nytt arbete nästa år?	9	13	16	22	19	17
Instämmer						
- Jag tänker ofta på att sluta mitt arbete.	35	28	28	30	17	27
- Jag kommer troligen att söka ett nytt arbete nästa år.	14	18	22	27	29	23

Sjuttion procent ansåg att det var troligt att de aktivt skulle söka efter ett nytt arbete nästa år, medan över en fjärdedel (27%) ofta tänkte på att sluta sitt arbete.

Yngre personer med kortare anställningstid tänkte oftare på att sluta sitt arbete (bilaga 2). De som ofta tänkte på att sluta sitt arbete hade också svarat att de upplevde mera av rollotydlighet och rollkonflikter, brist på beslutsinflytande, kände inte att de behärskade sitt arbete och fick dåligt socialt stöd, speciellt från sin chef (bilaga 3).

3.14.2 Utmattning i arbetet (utbrändhet)

De fem frågorna i detta avsnitt kommer från ett större frågeformulär som handlar om utbrändhet i arbetet (Maslach & Jackson 1982). 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= 365-368.

	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	Samtliga
- Jag känner mig känslomässigt tömd av mitt arbete.	57	42	52	48	30	46
- Jag känner mig förbrukad när arbetsdagen är slut.	39	60	65	59	40	57
- Jag känner mig trött när jag går upp om morgnarna.	61	60	65	48	39	54
- Arbete under en hel dag är verkligen påfrestande för mig.	27	42	48	48	26	42
- Jag känner mig utbränd av mitt arbete.	22	19	19	21	5	18

Resultaten visade att över hälften (57%) kände sig förbrukade när arbetsdagen var slut. Särskilt gällde detta grundskollärarna. Närmare hälften (46%) kände sig känslomässigt tömd av sitt arbete varje vecka.

Utmattning i arbetet var något vanligare bland personer med högre utbildning och med många arbetstimmar per vecka (bilaga 2).

3.14.3 Arbetsförmåga

Frågorna i detta avsnitt kommer från det s k Work Ability Index (Ilmarinen & Tuomi 1993), som används inom företagshälsovården. 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 9 eller 10 på den tiogradiga 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= 364-368.

	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	Samtliga
- Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga jämfört med när den var som bäst?	61	45	53	49	60	52
- Hur tycker du att du klarar av de fysiska kraven i ditt nuvarande arbete?	96	91	88	85	93	89
- Hur tycker du att du klarar av de psykiska kraven i ditt nuvarande arbete?	91	81	68	68	85	74

De flesta (74-89%) bedömde sin nuvarande arbetsförmåga som bra och ansåg att de klarade de fysiska och psykiska kraven i sitt arbete 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" (Banks et al 1980), som mäter allmän mental hälsa. I tabell 8 presenteras den procentuella andelen personer, som svarat hur väl påståendena stämmer in på dem under de senaste fyra veckorna.

Tabell 8. Procentuell andel personer som svarat "stämmer helt" eller "stämmer bra" på påståendena. N= 364-367.

	Stämmer:					Samtliga
	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	
- Jag kan koncentrera mig på det jag gör.	65	85	72	72	86	77
- Jag har svårt att sova på grund av problem och svårigheter	17	5	13	7	4	9
- Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra.	87	65	73	63	67	69
- Jag känner mig kapabel att fatta beslut.	100	86	78	80	77	81
- Jag känner mig väldigt pressad.	32	18	28	22	16	22
- Jag kan inte klara av de dagliga problemen.	0	0	2	1	0	0
- Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron.	83	85	84	77	88	83
- Jag kan ta itu med svårigheter.	96	80	80	69	88	80
- Jag känner mig olycklig och nedstämd.	0	4	7	10	2	6
- Jag har känt att mitt självförtroende har minskat.	4	5	9	8	7	7
- Jag har tänkt på mig själv som en betydelselös person.	9	6	4	6	11	6
- Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget.	61	60	53	53	68	57

Majoriteten hade god hälsa enligt dessa frågor. Emellertid kände sig närmare en fjärdedel (22%) väldigt pressade. Skolledarna och grundskollärarna kände sig mest pressade (32% resp 28%).

Fråga 157-159 (se bilaga 1) handlade om man den senaste tiden haft svårt att somna, vaknat upp under natten, eller vaknat tidigt och inte kunnat somna om. Tabell 9 visar den procentuella andelen i de olika grupperna som mer än vanligt haft sömnsvårigheter den senaste tiden.

Tabell 9. Procentuell andel personer, som haft sömnsvårigheter mer än vanligt den senaste tiden. N= 365-367.

	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	Samtliga
Har du haft insomningsvårigheter den senaste tiden?	21	11	22	14	14	17
Har du den senaste tiden haft svårt att fortsätta sova sedan du väl somnat in?	23	18	27	15	7	19
Har du den senaste tiden vaknat tidigt och inte kunnat somna om?	46	23	38	23	18	29

Skolledarna och grundskollärarna hade i något högre grad än andra grupper haft sömnsvårigheter mer än vanligt den senaste tiden. Närmare hälften av skolledarna (46%) hade vaknat tidigt och

inte kunnat somna om liksom 38% av grundskollärarna. Ca en fjärdedel av dem (23% resp 27%) hade haft orolig sömn.

Fråga 162, 166, 168, 170 (se bilaga 1) mäter vitalitet/energi. I tabell 10 presenteras den procentuella andelen personer, som svarat hur de känt sig under de senaste fyra veckorna.

Tabell 10. Procentuell andel personer, som svarat att de under de senaste fyra veckorna en stor del av tiden eller hela tiden känt sig på olika sätt som har med vitaliteten att göra. N= 366-368.

	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	Samtliga
- Har du känt dig full av liv?	59	53	53	63	76	59
- Har du haft massor av energi?	65	51	42	55	62	52
- Har du känt dig utsliten? ³⁰	18	29	25	5	22	
- Har du känt dig trött?	39	27	47	35	19	35

Över hälften hade hela tiden eller större delen av tiden under de senaste fyra veckorna känt sig fulla av liv och haft massor av energi. Över en femtedel (22%) hade dock känt sig utslitna större delen av tiden och 35% hade känt sig trötta. Detta hängde till stor del ihop med antalet arbetstimmar per vecka (bilaga 2).

Fråga 163-165, 167, 169 (se bilaga 1) mäter depressivitet. I tabell 11 redovisas den procentuella andelen personer, som svarat att de en stor del av tiden eller hela tiden under de senaste fyra veckorna de känt sig på olika sätt.

Tabell 11. Procentuell andel personer, som svarat att de under de senaste fyra veckorna känt sig på olika sätt som har med depressivitet att göra. N= 366-368.

	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	Samtliga
- Har du varit mycket nervös?	4	4	2	3	3	2
- Har du varit så nere att ingenting kunde muntra upp dig?	4	1	3	1	0	2
- Har du känt dig lugn och harmonisk?	57	69	58	60	72	63
- Har du känt dig missmodig och dystert?	4	4	8	10	2	6
- Har du varit lycklig?	61	58	61	61	72	62

De flesta hade mått bra under de senaste veckorna, men mellan 2 och 6 % hade varit mycket nervösa, mycket nedstämda och känt sig missmodiga och dystra större delen av tiden eller hela tiden. Mellan 5 och 16 % hade känt sig så en del av tiden. Det verkade vara vanligare med nedstämdhet bland dem med högre utbildning (bilaga 2).

3.14.5 Hälsotillsåndet jämfört med andras och med för ett år sedan

I tabell 12 presenteras den procentuella andelen personer i de olika grupperna, som bedömt sin hälsa jämfört med andra personer i samma ålder samt för ett år sedan.

Tabell 12. Procentuell andel personer i de olika grupperna som bedömt sitt hälsotillstånd jämfört med andra personers i samma ålder som "mycket bra" eller "ganska bra" samt som bedömt sin allmänhälsa som "mycket bättre nu än för ett år sedan" eller "något bättre nu än för ett år sedan". N= 366-367.

	Bra(bättre):					Samtliga
	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	
Hur är ditt hälsotillstånd jämfört med andras i samma ålder?	57	67	60	60	70	63
Hur skulle du bedöma din allmänhälsa nu jämfört med för ett år sedan?	13	11	10	10	19	12

De flesta ansåg att deras hälsotillstånd var bättre jämfört med andra personers i samma ålder. Tolv procent ansåg att deras allmänhälsa var bättre nu jämfört med ett år sedan. Sjuttio procent ansåg att hälsan var likadan som för ett år sedan (se bilaga 1 fråga 161).

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 13 redovisas den procentuella andelen personer som svarat att olika påståendena stämmer in på dem.

Tabell 13. Procentuell andel personer, som svarat "instämmer" eller "instämmer fullständigt" på påståendena om optimism. N= 338-371.

	skol- ledare	adjunkt lektor	grund- skola	övriga lärare	övrig personal	Samtliga
- I osäkra tider förväntar jag mig vanligtvis det bästa.	48	43	39	44	48	43
- Om något kan gå fel för mig så gör det.	15	4	5	11	14	8
- Jag är alltid optimistisk när det gäller min framtid.	74	64	52	67	67	62
- Jag förväntar mig nästan aldrig att saker och ting skall lyckas för mig.	4	3	7	6	5	5
- Jag räknar sällan med att det skall hända mig bra saker.	4	3	6	5	7	4
- Jag förväntar mig i stort sett att det skall hända mig flera bra saker än dåliga.	83	79	74	76	76	77

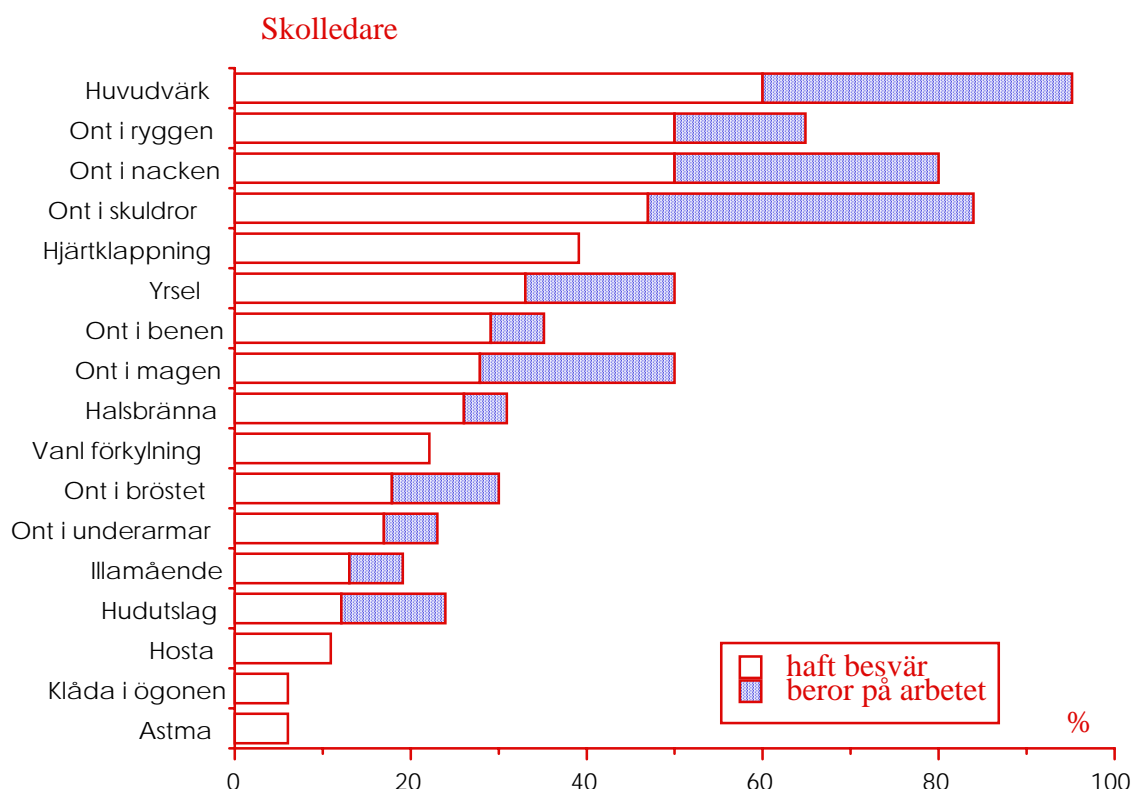
Tendensen i de flesta frågor var optimism snarare än pessimism.

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. Ca en tredjedel av såväl skolledarna (36%) som grundskollärarna (32%) hade känt sig mycket stressade den senaste tiden. Bland adjunkter/lektorer hade 14 % känt sig mycket stressade och bland övriga lärare 23%. Nio procent bland den övriga personalen hade känt sig mycket stressade den senaste tiden.

De som känt sig mycket stressade hade också angivit stora kvantitativa krav, rollkonflikter och mobbing.

3.14.10 Kroppsliga symptom

I figur 26a-f visas den procentuella andelen skolledare, adjunkter/lektorer, grundskollärare, övriga lärare samt övrig personal, som angivit att de under de senaste fyra veckorna varit besvärade av olika symptom ("lite besvär", "ganska besvär" och "allvarligt besvär") samt om symptomet berodde på deras arbete. Procentsiffrorna bygger på antalet personer som svarat på frågorna S1-S17 Intensitet och Värdering (bilaga 1).

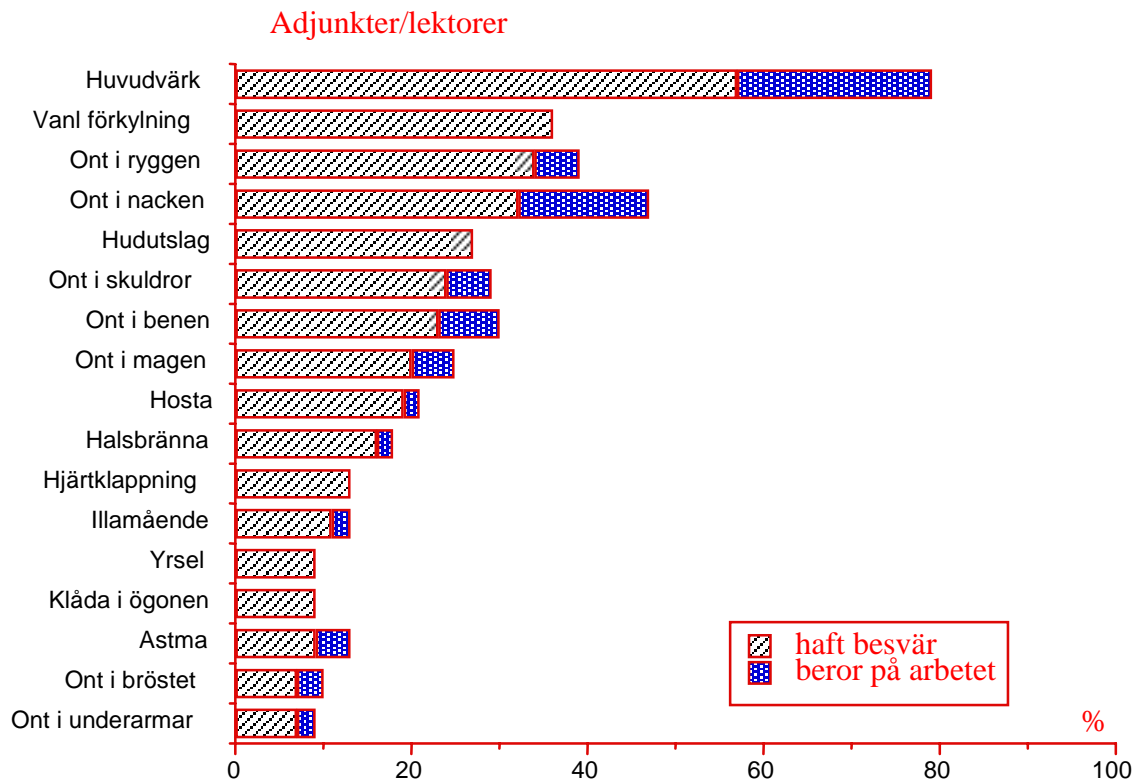


Figur 26a. Procentuell andel skolledare som angivit att de haft besvär de senaste fyra veckorna samt om besväret berodde på deras arbete. N= 23.

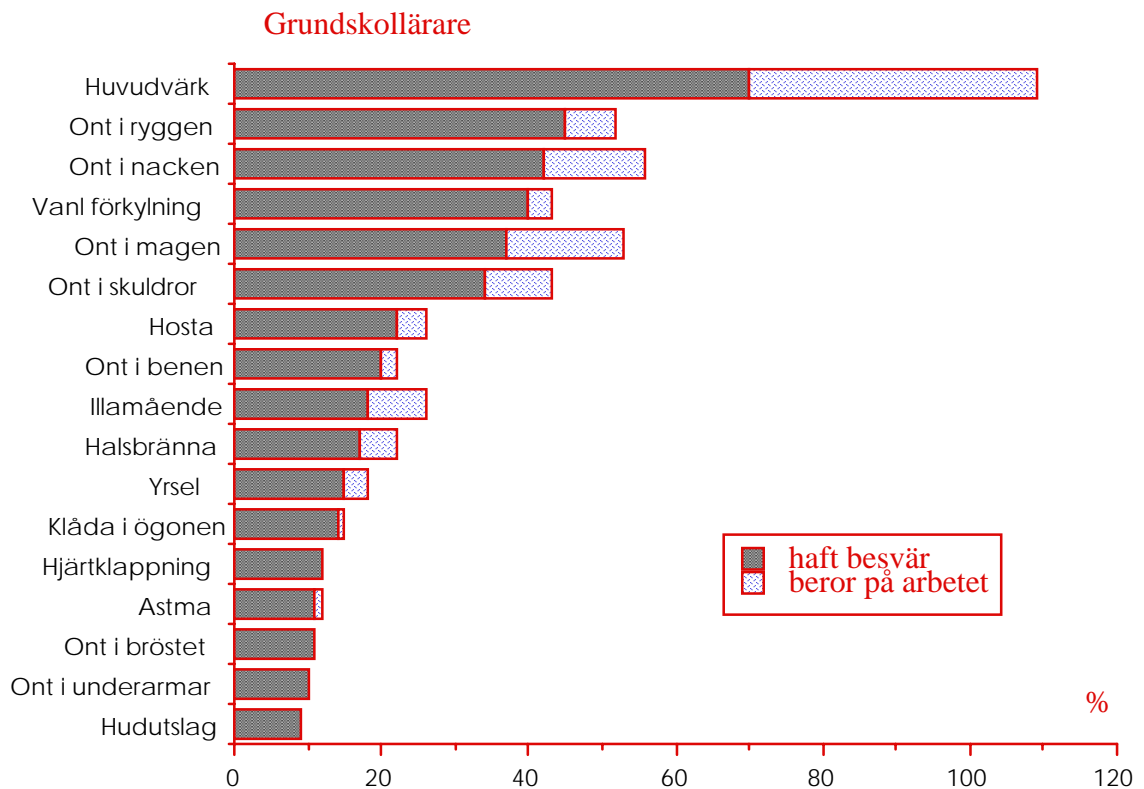
Det vanligaste besväret bland skolledarna (figur 26a) var huvudvärk, som 60 % angivit att de känt under de senaste fyra veckorna. Över hälften av dessa ansåg att huvudvärken berodde på deras arbete. Ca hälften hade haft ont i ryggen, nacken och skuldrorna/överarmarna. Ont i ryggen ansåg 15 % berodde på arbetet, medan över hälften av dem som hade ont i nacke och skuldror ansåg att det berodde på arbetet. Bland dem som haft yrsel (33%), ont i magen (28%) och ont i bröstet (18%) ansåg också en stor del att det berodde på deras arbete. Besvär som vanlig

förkylning, hjärtklappning, hosta, inflammation i ögonen samt astma ansågs inte av någon svarande bero på arbetet.

Även bland adjunkterna/lektorerna (figur 26b) var huvudvärk det vanligaste besväret (57%). Närmare hälften av dem ansåg att huvudvärken berodde på deras arbete. En stor del ansåg också att ont i nacken berodde på arbetet.

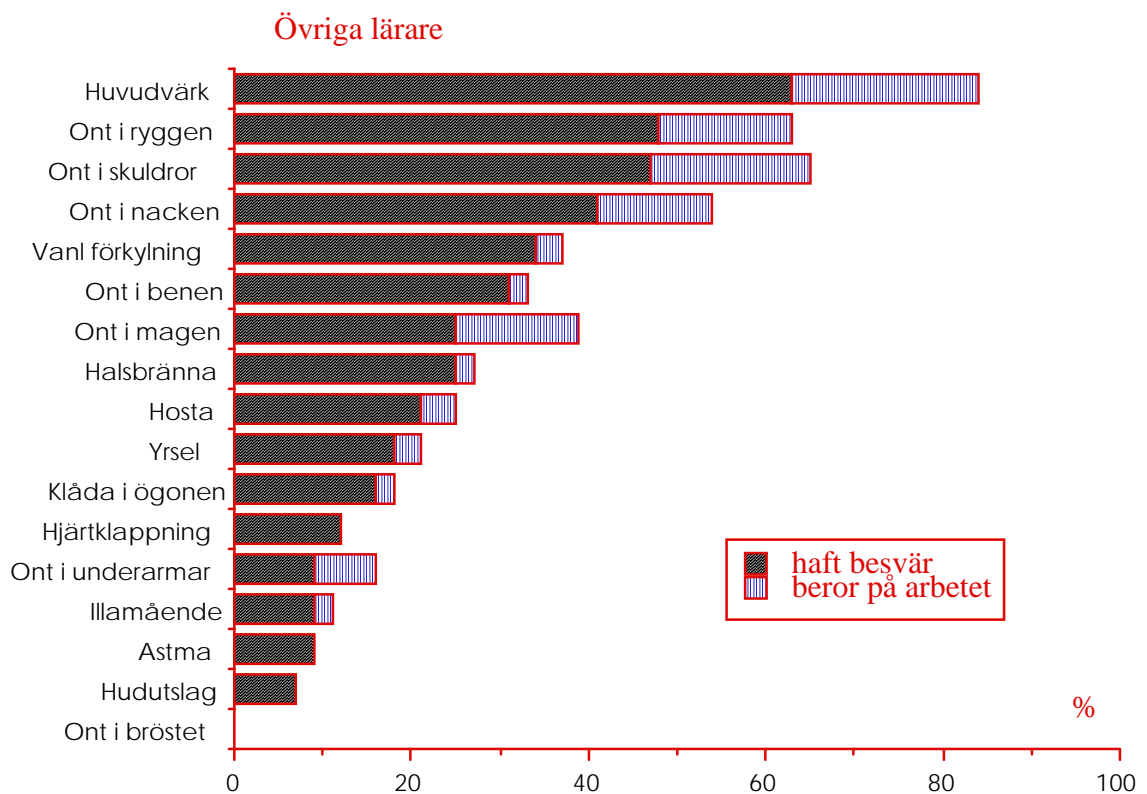


Figur 26b. Procentuell andel adjunkter/skolledare, som angivit att de haft besvär de senaste fyra veckorna samt om besväret berodde på deras arbete. N= 80.



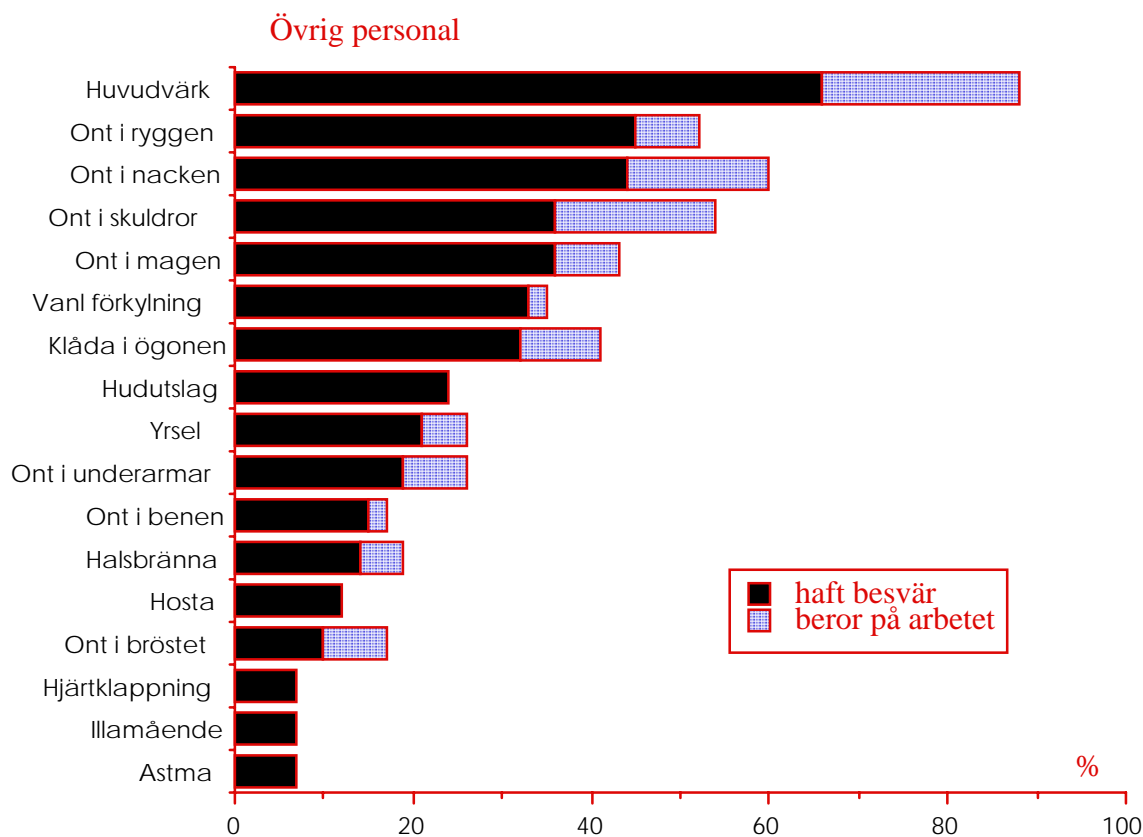
Figur 26c. Procentuell andel grundskollärare, som angivit att de haft besvär de senaste fyra veckorna samt om besväret berodde på deras arbete. N= 122.

Bland grundskollärarna (figur 26c) hade övervägande delen (70%) haft huvudvärk de senaste fyra veckorna. Mer än hälften av dessa ansåg också att huvudvärken berodde på deras arbete. Andra vanliga besvär bland grundskollärarna var ont i rygg, nacke, mage och skuldror. Flera ansåg också att dessa besvär berodde på arbetet.



Figur 26d. Procentuell andel övriga lärare som angivit att de haft besvär de senaste fyra veckorna samt om besväret berodde på deras arbete. N= 88.

Gruppen övriga lärare (figur 26d) angav liksom de övriga grupperna huvudvärk som det vanligaste besväret (63%). Därefter kom ont i rygg, skuldror, nacke, vanlig förkylning, ont i benen, ont i magen och halsbränna. Flera angav arbetet som orsak till besvären.



Figur 26e. Procentuell andel övrig personal som angivit att de haft besvär de senaste fyra veckorna samt om besväret berodde på deras arbete. N= 59.

Den övriga personalen (figur 26e) hade liksom de andra grupperna mest varit besvärade av huvudvärk (66%). En tredjedel av dessa ansåg att huvudvärken berodde på deras arbete. Därefter kom besvär som ont i ryggen, ont i nacken, ont i skuldrorna, ont i magen och vanlig förkylning. Särskilt ont i nacke och skuldror ansåg flera bero på arbetet.

4. Sammanfattning och diskussion

Svarsprocenten i undersökningen var 63 med stor variation mellan skolor. Besvarade frågeformulär inkom ifrån 372 personer. Dessa kunde delas in i följande yrkestillhörigheter: skolledare, adjunkter/lektorer, grundskollärare, övriga lärare och övrig personal. Kvinnorna var i majoritet inom dessa yrkeskategorier utom bland adjunkter/lektorer. De svarande var mellan 23 och 65 år gamla med en genomsnittsålder på 47 år. Anställningstiden på arbetsplatsen varierade mellan mindre än ett år till 32 år med en genomsnittstid på 10 år. Bortfallet var störst bland adjunkter/lektorer och bland övriga lärare. Vid samtal med representanter för dessa grupper har en trolig orsak till detta varit att när det gäller gruppen adjunkter/lektorer dessa har haft så mycket att göra vid det aktuella undersökningstillfället, nära skolårsavslutning, att de inte hunnit med formuläret. Här är det kanske då de mest stressade som i te har svarat på frågeformuläret. När det gäller gruppen övriga lärare ansåg man bland annat att många var trötta på frågeformulär, samt att flera av de grupper som ingick bland "övriga lärare" inte tyckte att det gällde dem. Bortfallet var något större bland män än bland kvinnor.

Många av de svarande upplevde höga krav i arbetet såväl kvantitativt som kvalitativt. Skolledarna måste ofta hålla ett mycket högt arbetstempo, arbeta övertid och fatta komplicerade beslut. Även grundskollärarna hade ofta en mycket hög arbetsbelastning och många ansåg att det ofta var för mycket att göra. Deras arbete krävde maximal uppmärksamhet och fordrade att man ofta måste fatta snabba beslut. Adjunkter/lektorer hade i högre utsträckning än övriga grupper en ojämnt fördelad arbetsmängd så att arbetet hopade sig. Majoriteten inom samtliga grupper tyckte dock att de hade ett meningsfullt arbete, där de hade nytta av sina kunskaper, men att arbetet också krävde att de skaffade sig nya kunskaper och färdigheter. Särskilt grundskollärarna ansåg att de utförde arbetsuppgifter, som de skulle behöva mera utbildning för. De flesta tyckte att deras arbete ofta innebar positiva utmaningar.

Utsattheten och ansvaret i arbetet var stor. Minst 48 personer uppgav att de hade blivit utsatta för hot eller våld på arbetet under de senaste två åren. Särskilt lärargrupperna måste ofta ta emot och behandla klagomål från andra personer (elever, föräldrar). För skolledarna kunde fel i arbetet ofta leda till ekonomiska förluster och för särskilt övriga lärare kunde fel i arbetet leda till personskada. Samtliga grupper hade en klar yrkesroll, men i vissa fall kunde rollkonflikter uppträda. Särskilt grundskollärarna tyckte att de ofta inte fick tillräckliga resurser för att utföra de arbetsuppgifter som krävdes av dem.

Inom samtliga grupper hade man stor frihet att utföra sitt arbete på det sätt man själv valde. Skolledarna och den övriga personalen kunde också i hög grad bestämma över när de skulle ta pauser och hur länge pauserna skulle vara samt s k flexitid, medan lärargrupperna knappast alls kunde bestämma detta. Skolledarna hade också bättre inflytande över beslut som gällde deras arbete, vem de skulle arbeta ihop med samt när de skulle ta emot personer. Övervägande delen var ganska säkra på hur deras arbete skulle se ut den närmaste framtiden. De flesta och i synnerhet skolledarna trodde att de om två år skulle ha ett arbete som var lika attraktivt som det de nu hade. Lärargrupperna och särskilt grundskollärarna tyckte att det ofta gick rykten om förändringar på arbetsplatsen. De allra flesta hade en hög uppfattning om sitt eget yrkesutförande (hög grad av s k "mastery").

Skolledarna och den övriga personalen bedömde det sociala stödet från sin chef som bättre än vad lärargrupperna gjorde, medan lärargrupperna bedömde det sociala stödet från arbetskamrater

och vänner/familj som bättre än vad skolledarna gjorde. Bland dem som svarade hade 55 personer lagt märke till att någon blivit utsatt för mobbing på arbetsplatsen under de senaste sex månaderna, och 18 personer hade själva blivit mobbade. Skolledarna ansåg i högre grad än övriga grupper att deras närmaste chef visade s k uppmuntrande (empowering) ledarskap. Skolledarna och den övriga personalen litade mest på ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen. Ojämlighet på arbetsplatsen hade rapporterats av 69 personer när det gällde behandlingen av män och kvinnor, och av 73 personer när det gällde behandlingen av äldre och yngre. Skolledarna och den övriga personalen ansåg i mycket högre grad än lärargrupperna att personalvården fungerade mycket bra. Dessa grupper visade också en större identifiering med/engagemang i arbetsplatsen.

Lärargrupperna och även den övriga personalen ansåg i högre grad än skolledarna att deras idealarbete skulle ha en säker och hälsosam fysisk arbetsmiljö och vara ett tryggt, lugnt, välordnat arbete med regelbunden inkomst. Samtliga grupper och särskilt skolledarna ansåg också att deras idealarbete skulle ge en känsla av att ha utfört något värdefullt, låta dem få använda kreativitet och fantasi samt bidra till att utveckla personligheten.

I samtliga grupper var huvudvärk det vanligaste hälsobesväret under de senaste fyra veckorna . Många ansåg att huvudvärken berodde på arbetet. Andra vanliga besvär var ont i nacke, skuldror, rygg och mage samt vanlig förkylning. Besvären i nacke och skuldror ansågs ofta bero på arbetet. När det gällde det allmänna välbefinnandet så var de flesta nöjda med både sitt liv och sitt arbete, men över en fjärdedel i lärargrupperna och över en tredjedel bland skolledarna funderade ofta på att sluta sitt arbete. De flesta grundskollärare och adjunkter/lektorer kände sig förbrukade när arbetsdagen var slut. Skolledare och grundskollärare hade känt sig väldigt pressade och hade haft sömnsvårigheter under de senaste fyra veckorna.

Höga arbetskrav, såväl kvantitativa som kvalitativa, hade statistiskt signifikanta samband med bristande arbetstillfredsställelse, utbrändhet, stress och fysiska symptom.

Beslutsinflytande, uppmuntrande ledarskap och en organisationskultur inriktad på personalvård och innovationer hade positiva samband med arbetstillfredsställelse, inga tankar på att sluta arbetet , optimism, mental hälsa och vitalitet.

5. Sammanfattning

Dallner M. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland skolanställda i en svensk kommun. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999:13, sid. 1-49.

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 i skolor i en svensk kommun. Undersökningsinstrument var frågeformuläret QPSNordic samt tilläggsfrågor från diverse redan etablerade formulär om hälsa och välbefinnande. Svarsprocenten var 63%. Undersökningsgruppen bestod av 23 skolledare, 80 adjunkter/lektorer, 122 grundskollärare, 88 övriga lärare samt 59 från övrig personal.

Resultaten visade höga arbetskrav, såväl kvantitativa som kvalitativa. De flesta ansåg att arbetet var meningsfullt och innebar positiva utmaningar. Mycket ansvar och en stor utsatthet fanns dock. Flera hade blivit utsatta för hot eller våld på arbetet. Höga arbetskrav hade statistiskt signifikanta samband med bristande arbetstillfredsställelse, utbrändhet, stress och fysiska symptom. Beslutsinflytande, uppmuntrande ledarskap och en organisationskultur inriktad på personalvård och innovationer hade positiva samband med arbetstillfredsställelse, inga tankar på att sluta arbetet, optimism, mental hälsa och vitalitet.

Nyckelord: QPSNordic, psykosocial, arbetsmiljö, skola, hälsa, välbefinnande.

6. Summary

Dallner M. Psychosocial work environment, health, and well-being among school-employed in a Swedish municipality. National Institute for Working Life, Investigation Report 1999:13, pp. 1-49.

The study is part of a project in 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 school-employees in a Swedish municipality. Research instrument was the QPSNordic together with questions about health and well-being from already established questionnaires. The response rate was 63 %.

The results showed high quantitative and qualitative working demands. The work was considered to be meaningful and to have positive challenges but also great responsibilities and exposure to violence and threat. High working demands had statistical significant correlations with lack of job satisfaction, burn-out, stress and physical symptoms. Decision control, empowering leadership and an organizational culture that emphasized human resources primacy and innovativeness showed positive correlations with job satisfaction, no turnover intention, optimism, mental health and vitality.

Key words: QPSNordic, psychosocial, work environment, school, health, well-being.

7. Referenser

- Aronsson G och Dallner M. Nedvarvning och återhämtning bland lärare i en svensk kommun. Arbetslivsinstitutet 1999, under utarbetning.
- 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 anställda vid ett bussbolag i Sverige. Ett led i utprovningen av QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999: , 1-39.
- 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 4
30.9.1998

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= 364 M= 47 (23-65)	6. Hur länge har du haft den befattning du nu har? n= 361 M= 12 år (1-42 år)
2. Kön (n= 366) Man 27% Kvinna 73%	7. Anställningsvillkor: (n= 367) Fast anställning hos nuvarande arbetsgivare 83% Tillfällig anställning hos nuvarande arbetsgivare 17%
3. Skolutbildning (antal år): n= 367 (ringa in det alternativ som passar!) Grundskola (1-9 år) 4% Gymnasieskola (10-12 år) 7% Universitets/högskoleutbildning (13-16 år) 71% Högre akademisk utbildning (mer än 16 år) 18%	8. Har du anställning hos annan arbetsgivare? (n= 368) Ja 10% Nej 90%
4. Yrkestitel: _____	9. Har du en arbetsledande ställning? (n= 352) Ja 21 Nej 79
5a. Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats? n= 366 M= 10 (0-32 år)	10. Hur många arbetstimmar arbetar du vanligtvis per vecka? (n= 355) M= 42 timmar (7-60 timmar)
5b. På vilken avdelning/sektion/enhet arbetar Du? _____	11. Vilket av följande beskriver bäst din arbetstid? (n= 367) Dagtid 88% Två-skiftarbete 1% Tre-skiftarbete 0% Fast kvällsskift 1% Fast nattskift 0% Annat, vad? _____ 10%

2. ARBETSKRAV

Total antal svar		antal svar i %				
		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
355	12. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?	4	7	36	41	12
354	13. Måste du arbeta övertid?	8	9	36	34	13
360	14. Måste du arbeta i mycket högt tempo?	3	10	33	38	16
359	15. Har du för mycket att göra?	3	7	36	30	24
363	16. Kräver ditt arbete fysisk uthållighet?...	19	23	26	22	10
363	17. Kräver ditt arbete snabba beslut?	2	4	24	38	32
363	18. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?	34	46	18	2	0
365	19. Kräver ditt arbete maximal uppmärksamhet?	0	1	10	31	58
358	20. Kräver ditt arbete att du utför rörelser med stor precision?	54	21	13	8	4
365	21. Förekommer det störande avbrott i ditt arbete?	3	5	22	42	29
361	22. Kräver ditt arbete komplicerade beslut?.....	4	16	44	27	9
363	23. Är ditt arbete enformigt?	59	27	13	1	0
363	24. Måste du upprepa samma arbetsmoment med få minuters mellanrum?	60	20	12	5	3
363	25. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för?	17	21	44	16	2
365	26. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?	0	0	4	26	70
365	27. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?	1	2	22	47	28
365	28. Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?	0	1	8	43	48
365	29. Kräver ditt arbete att du skaffar dig nya kunskaper och färdigheter?	0	1	17	47	35

Total antal svar		antal svar i %				
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska sällan	<u>ibland</u>	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
365	30. Är det möjligt för dig att ha social kontakt med arbetskamrater medan du arbetar?	14	20	29	25	12
365	31. Har du under de senaste två åren blivit utsatt för hot eller våld på ditt arbete?	72	15	10	2	1
365	32. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för personskada?	64	17	11	5	3
363	33. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för ekonomiska förluster?	69	16	11	2	2

n	34. Innefattar ditt arbete kontakt med kunder eller klienter?	%
353	Nej	22
	Ja, mest <u>indirekt</u> kontakt (genom post, fax e-mail, etc.)	0
	Ja, mest <u>direkt</u> kontakt (ögonkontakt eller genom telefon)	41
	Ja, både direkt och indirekt kontakt	37

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 sällan	<u>ibland</u>	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
288	35. Innefattar ditt arbete <u>personlig</u> kontakt med klienter / kunder?	2	1	5	13	79
286	36. Måste du ta emot och behandla klagomål från klienter / kunder?	5	11	43	19	23
286	37. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina klienter / kunder?	1	1	9	57	32

3. ROLLFÖRVÄNTNINGAR

Total antal svar		antal svar i %				
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska sällan	<u>ibland</u>	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
364	38. Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	2	5	12	36	45
365	39. Vet du vilket ansvarsområde du har?	1	1	5	35	58
364	40. Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?	1	4	8	43	44

		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>
367	41. Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda?.....	9	25	49	15	2
366	42. Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?.....	6	15	30	30	19
364	43. Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?	27	25	29	13	6
367	44. Innefattar ditt arbete arbetsuppgifter som är i konflikt med dina personliga värderingar?	33	32	26	8	1

4. KONTROLL I ARBETET

		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>
367	45. Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?	0	2	10	53	35
366	46. Kan du påverka mängden arbete du får?	15	36	30	16	3
364	47. Kan du själv bestämma din arbetstakt?	10	27	32	26	5
368	48. Kan du själv bestämma när du skall ta paus?	46	22	13	13	6
368	49. Kan du själv bestämma hur länge du tar paus?	55	20	12	9	4
367	50. Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)?	46	18	19	10	7
368	51. Kan du påverka beslut angående vilka personer du skall arbeta tillsammans med?	37	25	26	10	2
320	52. Kan du bestämma när du skall ha kontakt med klienter?	40	16	21	17	6
365	53. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	7	19	46	25	3

5. FÖRUTSÄGBARHET I ARBETET

		antal i %				
Total antal svar		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
369	54. Vet du en månad i förväg vilken typ av arbetsuppgifter du kommer att ha?	4	5	9	44	38
368	55. Vet du en månad i förväg vilka arbetskamrater du kommer att ha?....	0	1	2	24	73
368	56. Vet du en månad i förväg vem som kommer att vara din chef?	0	0	1	7	92
362	57. Är det nödvändigt att visa för andra vad du kan för att få attraktiva arbetsuppgifter eller projekt?	24	28	29	11	8
368	58. Känner du att du har någon person eller organisation som bevakar dina intressen?	20	26	30	19	5
364	59. Går det rykten om förändringar på arbetsplatsen?	9	17	39	24	11
		mycket lite eller inte alls	ganska lite	något	ganska mycket	väldigt mycket
351	60. Vet du vad som krävs för att du skall kunna få ett arbete som du anser vara attraktivt om två år?	15	19	29	31	6
350	61. Vet du vilka nya kunskaper och färdigheter du bör skaffa för att kunna behålla ett attraktivt arbete om två år?	10	14	29	39	8
343	62. Tror du att du om två år har ett arbete som du tycker är lika attraktivt som ditt nuvarande arbete?	8	9	26	45	12
		mycket lite eller inte alls	ganska lite	något	ganska mycket	väldigt mycket
364	63. Tycker du om utmaningar som att ofta få nya arbetsuppgifter?	1	7	28	47	17
365	64. Tycker du om utmaningar som att arbeta med nya arbetskamrater?.....	1	6	36	46	11
362	65. Tycker du om utmaningar som att arbeta på olika ställen?	13	23	31	26	7

6. SKICKLIGHET I ARBETET

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
368	66. Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?	0	2	26	57	15
364	67. Är du nöjd med den mängd arbete du gör?	1	9	25	49	16
366	68. Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?	0	2	18	63	17
368	69. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?	0	0	10	55	35
365	70. Får du information om kvaliteten på det arbete du utför?.....	17	26	39	14	4
367	71. Kan du själv direkt avgöra om du gör ett bra arbete?.....	1	4	25	52	18

7. SOCIAL INTERAKTION

Socialt stöd

		antal svar i %				
Total antal svar		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
366	72. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	3	8	23	39	27
364	73. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	10	18	29	26	17
364	74. Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbetet?	1	5	16	42	36
365	75. Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?	4	12	25	32	27
367	76. Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete?	6	12	20	34	28

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>
366	77. Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?	3	6	15	23	53
367	78. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	15	19	34	20	12
367	79. Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?	17	26	36	13	8
		mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
366	80. Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?	4	7	16	34	38

Mobbing och trakasserier

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.

		<u>Nej</u>	<u>Ja</u>	
364	81. Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbing/trakasserier vid din arbetsplats under de senaste sex månaderna?	85	15	
360	82. Hur många personer har du sett blivit mobbade/trakasserade under de senaste sex månaderna?	Män	M= 0.16 (0-17st)	M= 0.27 Kvinnor (0-15st)
		<u>Nej</u>	<u>Ja</u>	
361	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>
368	84. Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?	13	20	32	25	10
366	85. Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt?.....	19	26	29	19	7
367	86. Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?.....	20	30	32	14	4
365	87. Tar din närmaste chef itu med problem så snart de uppkommer?	10	19	34	27	10
		mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
366	88. Litar du på ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen/organisationen ?.....	4	16	28	40	12
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
364	89. Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?.....	5	11	32	38	14
365	90. Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?	4	11	24	39	22
368	91. Är förhållandet mellan dig och din närmaste chef en orsak till stress?	52	27	15	5	1

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>
364	92. Konkurrensinriktat.....	29	34	27	9	1
367	93. Uppmuntrande och stödjande.....	4	12	23	47	14
362	94. Misstroget och misstänksamt.....	44	30	16	8	2
365	95. Avslappnat och trivsamt.....	3	8	24	49	16
364	96. Stelt och regelstyrt	37	36	19	7	1

		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>
368	97. Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?	0	2	27	52	19
367	98. Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?	2	9	30	43	16
365	99. Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?	4	13	33	37	13
		mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
364	100. Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på din arbetsplats?	56	25	14	4	1
365	101. Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?	49	31	14	6	0
365	102. Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats (pengar, uppmuntran)?	26	26	31	14	3
366	103. Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?	5	18	29	38	10
365	104. I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?	11	26	26	28	9

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>
368	105. Påverkar kraven i ditt arbete ditt hem- och familjeliv på ett negativt sätt?	13	15	37	24	11
368	106. Påverkar kraven från ditt hem/din familj ditt arbete på ett negativt sätt?	48	32	16	3	1

11. ARBETETS PLATS I DITT LIV

107. Fördela 100 poäng genom att ange hur betydelsefulla följande områden är i ditt liv för närvarande n=362

		Medeltal %
a.	Fritid (t ex hobbies, sport, rekreation, umgänge med vänner)	18 (0-100)
b.	Samhälle (t ex frivilliga organisationer, fackföreningar, politiska organisationer)	4 (0-50)
c.	Arbete	37 (0-100)
d.	Religion	2 (0-35)
e.	Familj	41 (0-100)
		100

108. Hur viktigt är arbetet i ditt liv?

En av de minst viktiga sakerna i mitt liv n= 362	1	2	3	4	5	6	7	En av de mest viktiga sakerna i mitt liv
	0%	3%	6%	20%	36%	26%	10%	

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
364	109.	För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på	4	19	27	35	15
362	110.	Mina egna värderingar är mycket lika organisationens	4	18	34	37	7
362	111.	Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa	6	19	29	36	10

13. GRUPPARBETE

Nej Ja

112. Ingår du i en fast arbetsgrupp? Antal svar= 356 30% 70%

Om du svarade "ja", besvara då frågorna 113-116, i annat fall gå till fråga 117.

Total antal svar		mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
256	113. Uppskattar du att ingå i gruppen?	2	2	8	53	35
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket <u>ofta</u>
259	114. Utförs arbetet i gruppen på ett flexibelt sätt?	0	6	27	44	23
258	115. Är er grupp bra på att lösa problem?	1	6	28	47	18
258	116. Hur ofta har gruppen gruppmöten? ...	1	12	20	52	15

14. ARBETSMOTIV

antal svar i %

Tot svar	<i>Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?</i>	helt ovik- <u>tigt</u>	mindre <u>viktigt</u>	<u>viktig</u>	mycket <u>viktigt</u>	helt nöd- <u>vändigt</u>
369	117. Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet.....	0	2	30	49	19
368	118. Att jag får hög lön och andra materiella förmåner.....	1	13	48	32	6
369	119. Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat.....	1	15	32	42	11
369	120. Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt.....	0	0	10	52	39
369	121. Att jag har ett tryggt arbete med regelbunden inkomst.....	0	3	28	42	27
369	122. Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam.....	0	4	27	40	29
368	123. Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet.....	0	0	11	48	41

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= 367.....	5	10	31	41	13
125 Jag är mycket personligt engagerad i mitt arbete.....n= 369	0	1	13	45	41
126 De flesta av mina intressen rör mitt arbete.....n= 369	6	17	35	36	6
127 Jag har starka band med mitt nuvarande arbete, som skulle vara mycket svåra att bryta.....n= 369.....	7	16	33	35	9
128 De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete.....n= 368	9	29	38	21	2
129 Jag trivs med att för det mesta gå helt upp i mitt arbete.....n= 369.....	6	20	31	36	7
130 Mitt arbete är allt för mig.....n= 369	21	30	35	14	0
131 Den största tillfredsställelsen i mitt liv kommer från mitt arbete.....n= 369.....	16	30	38	15	1
	<u>mycket missnöjd</u>	<u>ganska missnöjd</u>	<u>varken nöjd eller missnöjd</u>	<u>ganska nöjd</u>	<u>mycket nöjd</u>
132 Hur nöjd är du med ditt liv för närvarande?n= 367	1	7	13	55	24
133 Hur nöjd är du med ditt arbete för närvarande?n= 364	3	15	19	51	12
	<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= 367.....	7	10	20	22	41
	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= 368	32	22	19	22	5
136 Jag kommer troligen att söka nytt arbete nästa år.....n= 367	44	21	12	17	6

16. UTMATTNING I ARBETET

MBI	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= 365.....	7	17	17	13	22	18	6
138 Jag känner mig förbrukad när arbetsdagen är slut.....n= 368.....	4	8	14	17	22	23	12
139 Jag känner mig trött när jag går upp om morgnarna.....n= 367.....	5	11	16	14	24	17	13
140 Arbete under en hel dag är verkligen påfrestande för mig.....n= 365.....	10	13	19	16	20	16	6
141 Jag känner mig utbränd av mitt arbete n= 367.....	19	28	16	19	6	8	4

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= 364)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0%	1%	0%	1%	1%	4%	4%	12%	25%	21%	31%
helt arbetsoförmögen									arbetsförmågan då den var som bäst	

	mycket dåligt	ganska dåligt	någorlunda	ganska bra	mycket bra
143 Hur tycker du att du klarar av de fysiska kraven i ditt nuvarande arbete?.....n= 366.....	0	2	9	38	51
144 Hur tycker du att du klarar av de psykiska kraven i ditt nuvarande arbete?.....n= 368.....	1	7	18	55	19

18. HÄLSA

antal svar i %

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

GHQ

	Stämmer <u>helt</u>	Stämmer <u>bra</u>	Stämmer <u>delvis</u>	Stämmer <u>inte alls</u>
145 Jag kan koncentrera mig på det jag gör....n= 367.....	32	45	22	1
146 Jag har svårt att sova på grund av problem och svårigheter.....n= 367.....	2	7	36	55
147 Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra.....n= 367.....	27	42	28	3
148 Jag känner mig kapabel att fatta beslut.....n= 367.....	34	47	18	1
149 Jag känner mig väldigt pressad..n= 365.....	6	16	48	30
150 Jag kan inte klara av de dagliga problemen...n= 367.....	0	0	16	84
151 Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron...n= 367	45	38	16	1
152 Jag kan ta itu med svårigheter.....n= 366.....	28	52	20	0
153 Jag känner mig olycklig och nedstämd.....n= 365	1	5	28	66
154 Jag har känt att mitt självförtroende har minskat.....n= 366	2	5	27	66
155 Jag har tänkt på mig själv som en betydelslös person.....n= 364.....	2	4	15	79
156 Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget.....n= 364	25	32	36	7
	<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= 367	50	33	14	3
158 Har du den senaste tiden haft svårt att fortsätta sova sedan du väl somnat in?...n= 365.....	50	31	15	4
159 Har du den senaste tiden vaknat tidigt och inte kunnat somna om?.....n= 365.....	38	33	22	7

OSQ

	mycket <u>bra</u>	ganska <u>bra</u>	<u>likadant</u>	ganska <u>dåligt</u>	mycket <u>dåligt</u>
160 Hur är ditt hälsotillstånd jämfört med andra personers i samma ålder?.....n= 366.....	29	34	30	6	1

SF-36

	mycket bättre nu än för ett <u>år sedan</u>	något bättre nu än för ett <u>år sedan</u>	ungefär likadant nu som för ett år <u>sedan</u>	något sämre nu än för ett <u>år sedan</u>	mycket sämre nu än för ett <u>år sedan</u>
161 Hur skulle du bedöma din allmänhälsa nu <u>jämfört med för ett år sedan</u> ?.....n= 367.....	3	9	70	17	1

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.....

SF-36

	hela tiden	största delen av tiden	en stor del av tiden	en del av tiden	en liten del av tiden	inte någon del av tiden
162 Har du känt dig full av liv? ...n= 366.....	9	27	23	25	15	1
163 Har du varit mycket nervös? ..n= 366.....	0	0	2	12	45	41
164 Har du varit så nere att ingenting kunde muntra upp dig?.....n= 368.....	1	0	1	5	20	73
165 Har du känt dig lugn och harmonisk?.....n= 366	9	31	23	22	13	2
166 Har du haft massor av energi?...n= 367.....	6	20	26	28	16	4
167 Har du känt dig missmodig och dystert?...n= 367	1	1	4	16	48	30
168 Har du känt dig utsliten?.....n= 367.....	2	5	15	26	36	16
169 Har du varit lycklig?.....n= 366.....	11	35	16	27	10	1
170 Har du känt dig trött?.....n= 368.....	4	11	20	29	31	5

Dessa frågor handlar om din inställning till livet i allmänhet.

LOT

	instämmer absolut inte	instämmer inte	neutral	instämmer	instämmer fullständigt
171 I osäkra tider förväntar jag mig vanligtvis det bästa.....n= 361	2	14	41	36	7
172 Om något kan gå fel för mig så gör det.....n= 338	14	34	44	7	1
173 Jag är alltid optimistisk när det gäller min framtid.....n= 366	0	10	28	53	9
174 Jag förväntar mig nästan aldrig att saker och ting skall lyckas för mig.....n= 366.....	28	52	15	5	0
175 Jag räknar sällan med att det skall hända mig bra saker...n= 368	26	51	19	4	0
176 Jag förväntar mig i stort sett att det skall hända mig flera bra saker än dåliga.....n= 371.....	0	5	18	55	22

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= 371.....	12	33	32	17	6

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	317	113	131	56	17	133	29	8	3	84	90
S2: Ont i nacken	286	169	71	34	12	41	20	12	19	32	44
S3: Ont i skuldror, överarmar	278	178	58	35	7	0	30	0	0	33	37
S4: Ont i underarmar, händer	260	231	21	5	3	0	10	0	0	9	8
S5: Ont i ryggen	281	158	88	25	10	0	42	0	0	34	25
S6: Ont i bröstet	265	244	15	3	3	4	0	0	0	5	7
S7: Ont i benen	276	212	43	16	5	25	0	0	0	18	9
S8: Illamående	263	230	27	5	1	25	0	0	0	8	10
S9: Ont i magen	275	192	56	20	7	36	11	8	8	23	34
S10: Halsbränna	270	220	36	11	3	17	5	6	3	5	10
S11: Hjärtklappning	263	228	31	4	0	15	0	0	0	0	0
S12: Eksem eller hudutslag	266	226	26	8	6	3	3	3	11	4	2
S13: Klåda eller inflammation i ögonen	263	221	28	13	1	11	7	3	3	10	6
S14: Andningssvårigheter eller astma	264	240	15	5	4	4	2	4	16	24	3
S15: Hosta	264	214	32	15	3	19	9	3	6	18	7
S16: Vanlig förkylning	273	176	70	24	3	42	15	4	2	15	6
S17: Yrsel	272	227	34	9	2	21	3	1	4	12	10

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 mellan bakgrundsvariabler och psykosocial arbetsmiljö och hälsa/välbefinnande.

	Kön	Ålder	Utbild	Anställntid	Arbtim
Kvantitativa arbetskrav			.21		.44
Krav på komplexitet			.23		.25
Krav på utmaningar	.27				
Rolltydlighet	.19				
Rollkonflikt			.13		.28
Beslutsinflytande			.13		
Förutsägbarhet en månad		.11		.17	
Preferens för utmaningar		-.13		-.19	
Skicklighet i arbetet		.14		.13	
Socialt stöd från chef				-.10	
Socialt stöd från vän/fam		-.14			
Mobbing	-.12				
Rättvist ledarskap					-.13
Arbetsklimat					
Jämlikhet		-.13			
Arbetets plats i livet					-.13
Engagemang i arbetsplatsen					-.13
Grupparbete	.13				.24
Inre arbetsmotiv	.18				.11
Yttre arbetsmotiv					
Involvering i arbetet		.12			
Arbetsstillfredsställelse	.13				
Tankar på att sluta arbetet		-.24		-.20	
Utbrändhet			.15		.25
Vitalitet					.14
Nedstämdhet			-.11		
Stress		-.12			.16
Huvudvärk	.18	-.17			
Ont i skuldror		.14			
Ont i benen		.20			
Illamående	.17	-.16			
Halsbränna	-.14				
Klåda i ögonen	.12	-.18			
Förkylning		-.20		-.18	

