

1999:14

Testning av ett samnordiskt frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet, QPSNordic

*Margareta Dallner
Francesco Gamberale
Anna Maria Olsson
David Örelius*

ARBETSLIVSRAPPORT

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

HÄLSA OCH UTVECKLING I DET NYA ARBETSLIVET
PROGRAMCHEF: GUNNAR ARONSSON



Arbetslivsinstitutet

Förord

Föreliggande arbete har utförts inom programmet Hälsa och utveckling i det nya arbetslivet vid Arbetslivsinstitutet. Rapporten utgör den svenska delen av ett nordiskt projekt för utveckling av ett samnordiskt frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (Nordiska Ministerrådets projekt nr 42.50.01.01).

Projektet har finansierats av Nordiska Ministerrådet, Rådet för arbetsmiljöforskning (projekt nr 97-0918) samt Arbetslivsinstitutet.

Solna i september 1999

Margareta Dallner

Innehåll

1. Bakgrund och syfte	1
2. Metod och genomförande	2
3. Resultat	3
4. Diskussion och slutsatser	7
5. Sammanfattning	8
6. Summary	8
7. Referenser	9
Bilagor:	10
Bilaga 1. QPSNordic	
Bilaga 2. Statistiskt signifikanta korrelationer mellan QPSNordic och hälsa/välbefinnande	
Bilaga 3. Frågor om hälsa och välbefinnande	

1. Bakgrund och syfte

De nordiska länderna har av tradition tagit hänsyn till psykologiska och sociala faktorer vid utvecklingen av arbetsmiljön. Problemorientering och medbestämmande har varit karakteristiska inriktningar för arbetsmiljöforskningen i dessa länder. Forskningen har spelat en viktig roll i utvecklingen av arbetsliv, arbetarskydd och företagshälsovård sedan 1960- och 1970-talen. Bristen på enhetlighet och kontinuitet i forskningen har dock hindrat tillgodogörandet av praktiska erfarenheter och forskningsresultat samt utvecklingen av forskningsmetoder. Trots utvecklingen under de senaste 20 åren är helhetsbilden av forskningen inom detta område splittrad. Metodutveckling har sällan skett i samband med kartläggningar och interventionsprojekt. Det är svårt att jämföra olika forskningsresultat och generalisera resultat mellan undersökningarna, då det finns små olikheter i även de mest använda frågorna. Slutsatsen är att det finns behov av en metod eller en rad grundfrågor för att undersöka psykologiska och sociala faktorer i arbetsmiljön.

En projektgrupp bestående av forskare från arbetsmiljöinstituterna i Danmark, Finland, Norge och Sverige bildades 1994 med stöd från Nordiska Ministerrådet. Syftet var 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 interventioner som forskning.

Projektarbetet inkluderade följande faser:

1. En beskrivning av frågeformulär, som nu används i de nordiska länderna och som rör psykologiska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Detta är redovisat i en publicerad rapport (Lindström et al 1995), som också beskriver annan nationell och internationell forskning och utveckling inom området.

2. Konstruktion av ett samnordiskt frågeformulär. I en andra rapport av Lindström et al (1997) beskrivs den begreppsliga och teoretiska bakgrunden till de psykologiska och sociala faktorer, som det nordiska frågeformuläret avser att undersöka. Här definieras faktorer som ingår i formuläret, den teoretiska bakgrunden beskrivs och empiriska resultat angående sambandet mellan dessa faktorer och hälsa och välbefinnande presenteras.

3. Testning av frågeformulärets reliabilitet och validitet. Det är denna fas, testning av formuläret i Sverige, som föreliggande projekt har gällt.

Det nya nordiska frågeformuläret skulle bestå av frågor med flera svarsalternativ och täcka följande psykologiska och sociala faktorer i arbetet: kommunikation inom organisationen, arbetskrav och kontroll, förutsägbarhet och skicklighet i arbetet ("predictability and mastery"), sociala faktorer, ledarskap, organisationskultur, interaktion mellan arbetsliv och privatliv, arbetets centralitet, engagemang i organisationen ("organizational commitment") och arbetsmotivation. Ett preliminärt utkast till det nya formuläret finns som appendix i den andra rapporten (Linström et al 1997).

Syftet med föreliggande projekt var att i Sverige utföra undersökningar för att testa reliabilitet och validitet hos detta samnordiska frågeformulär, **QPSNordic**, om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet.

2. Metod och genomförande

Den engelska prototypen för det nya formuläret bestod av 160 frågor (Lindström et al 1997). En femgradig Likert-skala användes som svarsskala. På de flesta frågor användes en frekvensskala ("very seldom or never", "rather seldom", "sometimes", "rather often", "very often or always"). Om frågan var formulerad så att en frekvensskala inte var möjlig att använda, användes istället en skala som angav intensitet/grad ("very little or not at all", "rather little", "somewhat", "rather much", "very much").

1. Översättning

från den engelska prototypen till svenska, norska, danska och finska. Därefter återöversättning till engelskan från resp språk, jämförelser och justeringar. En kontrolljämförelse skedde också mellan de olika nordiska översättningarna skedde. Den finska översättningen kontrollerades mot den svenska, eftersom en svensk version också skall finnas i Finland.

2. Undersökning av läsbarhet, förståelse och relevans

med hjälp av en grupp bestående av tio personer i varje land. Syftet var att utvärdera om respondenterna förstod frågorna, om det gick att besvara dem samt om de var relevanta för respondenternas arbetssituation. Sammansättningen av denna grupp var följande i varje land:

kön 5 kvinnor, 5 män

ålder 5 äldre än 40 år, 5 yngre än 40 år

utbildning en person av varje kön med akademisk examen

en person av varje kön med nioårig grundskola

tre personer av varje kön med gymnasieutbildning och arbete i
produktion eller service

Gruppen intervjuades efter besvarande av formuläret om läsbarhet, förståelse och relevans. Jämförelser mellan länderna skedde och formuläret anpassades och reviderades efter gruppernas kommentarer.

3. Test 1 av formuläret

Ca 200 personer i varje land fördelade på olika branscher (produktion, privat service, offentlig förvaltning, hälsovård) testades med formuläret. I Sverige testades 111 personer anställda i offentlig förvaltning och 102 personer anställda inom hälsovården .

4. Statistisk analys 1:

- analys av fördelning hos enskilda variabler
- korrelationsanalys mellan variabler, som hör till olika skalor och inom skalor.
- faktoranalys
- reduktion av antalet frågor
- reliabilitetsmätning, Cronbach´s alfa
- konstruktion av index
-

5. Test 2

Det efter analysen förkortade formuläret testades i Sverige på 187 personer anställda vid ett bussbolag och 372 personer anställda inom skolan. Formuläret gavs vid två tillfällen med två månaders mellanrum. Vid det första tillfället fanns även 72 frågor om hälsa och välbefinnande med. Dessa frågor hade tagits från redan etablerade instrument: Job involvement/job satisfaction (Kanungo 1982), Turnover intention, Utmattning/utbrändhet (Maslach & Jackson 1986), Work ability (Ilmarinen & Tuomi 1993), General Health Questionnaire 12 (Banks et al 1980), SF-36 Vitalitet/energi och depressivitet, Life-orientation test/"optimism-skalan" (Scheier et al 1994), norskt instrument om somatiska symptom (Eriksen et al 1999). Frågorna om hälsa och välbefinnande presenteras i bilaga 3..

6. Statistisk analys 2

- test-retest reliabilitet
- samband mellan indexen i QPSNordic och måtten på hälsa och välbefinnande (prediktiv validitet eller kriterievaliditet).

3. Resultat

Faktoranalys och kanonisk korrelationsanalys efter den första testomgången resulterade i 26 faktorer. Enskilda frågor som ansågs relevanta för de dimensioner som avsågs att mätas behölls i formuläret, två frågor omformulerades och en ny fråga skapades. Totalt ströks 39 frågor från det ursprungliga formuläret. Tillsammans med bakgrundsfrågor bestod det slutliga formuläret av 123 frågor. Det nya förkortade och testade formuläret presenteras i bilaga 1.

I tabell 1 presenteras faktorerna och enskilda frågor med frågenummer i formuläret tillsammans med Cronbach alfa-värden från första testningen samt test retest-reliabilitetsvärden från andra testningen.

Tabell 1. QPSNordic: Faktorer, enskilda frågor och reliabilitetsmått.

<i>Namn (frågenummer i formulär)</i>	<i>alfa (N=213)</i>	<i>test-retest (N= 335)</i>
<i>Arbetskrav:</i>		
1. Kvantitativa krav (12-15)	.73	.79
2. Kvalitativa krav (17,19,22)	.69	.78
3. Utbildningskrav (18,25,29)	.62	.81
4. Utmaningar i arbetet (26-28)	.80	.83
Enskilda frågor (16,20,21,23,24,30-37)		
<i>Rollförväntningar:</i>		
1. Klarhet i arbetsrollen (38-40)	.82	.70
2. Rollkonflikt (41-43)	.71	.76
Enskild fråga (44)		
<i>Kontroll i arbetet:</i>		
1. Inflytande på beslut (45-46, 51-53)	.68	.84
2. Inflytande på arbetstakt (47-50)	.77	.80
<i>Predicerbarhet i arbetet:</i>		
1. Predicerbarhet närmaste månaden (54-56)	.71	.74
2. Predicerbarhet närmaste två åren (60-61)	.86	.66
3. Preferens för utmaningar (63-65)	.74	.74
Enskilda frågor (58,59,62)		
<i>Skicklighet (Mastery) i arbetet:</i>		
1. Uppfattning om den egna skickligheten (66-69)	.70	.65
Enskilda frågor (70-71)		
<i>Social interaktion:</i>		
1. Stöd från chef (73,75,78)	.84	.81
2. Stöd från arbetskamrater (72,74)	.78	.71
3. Stöd från vänner och familj (76,77,80)	.75	.83
Mobbing och trakasserier (81-83)		.49
Enskild fråga (79)		
<i>Ledarskap:</i>		
1. Uppmuntrande (empowering) ledarskap (84-86)	.85	.79
2. Rättvist ledarskap (89-91)	.75	.76
Enskilda frågor (87-88)		
<i>Organisationskultur:</i>		
1. Socialt klimat (93-95)	.70	.74
2. Innovationsinriktning (897-99)	.71	.81
3. Jämlikhet (100,101)	.75	.65
4. Personalinriktning (102-104)	.84	.80
Enskilda frågor (92,96)		
<i>Samband mellan arbete och privatliv</i>		
Enskilda frågor (105,106)		.64
<i>Arbetets centralitet</i>		
Enskilda frågor (107a-e,108)		.28

	<i>alfa</i>	<i>test-retest</i>
<i>Engagemang i organisationen</i> (<i>commitment</i>) (109-111)	.73	.81
<i>Grupparbete</i>		
Uppfattning om grupparbetet (113-115)	.71	.57
Enskilda frågor (112,116)		
<i>Arbetsmotiv:</i>		
Inre motiv (117,120,123)	.70	.62
Yttre motiv (119,121,122)	.73	.74

De högsta alfa-värdena fanns i ”predicerbarhet närmaste två åren” (.86), ”uppmuntrande ledarskap” (.85), ”stöd från chef” (.84) och ”personalinriktad organisationskultur” (.84). De lägsta alfa-värdena fanns i ”utbildningskrav” (.62). De högsta test-retest värdena fanns i ”utmaningar i arbetet” (.83) och ”inflytande på beslut” (.84) och de lägsta i ”mobbing och trakasserier” (.49) och ”arbetets centralitet” (.28).

Medelvärden och standardavvikelser för de fyra olika arbetsplatser som QPSNordic användes på i Sverige presenteras i tabell 2. Bussförarna hade lägre kvantitativa arbetskrav, lägre krav på utbildning och färre positiva utmaningar i arbetet jämfört med de tre övriga grupperna. De hade också lägst kontroll i sitt arbete. Det fanns inga större skillnader mellan grupperna ifråga om rolltydlighet och rollkonflikter. Rollproblem beror oftare på organisationen av arbetet än på yrkesområdet.

Tabell 2. Medelvärde och standardavvikelse för olika branscher.

Faktor	Offentlig myndighet		Hälsovård		Bussförare		Skola	
	M	s	M	s	M	s	M	s
Arbetskrav:								
Kvantitativa	3.2	0.87	3.3	0.77	2.8	0.80	3.6	0.79
Kvalitativa	3.2	0.73	3.7	0.74	3.8	0.67	3.9	0.63
Utbildning	2.9	0.60	2.8	0.62	2.0	0.68	2.9	0.62
Utmaningar	4.1	0.65	4.3	0.66	3.3	0.89	4.3	0.55
Rollförväntn:								
Rolltydlighet	4.0	0.78	4.0	0.72	4.4	0.75	4.3	0.71
Rollkonflikt	2.3	0.73	2.7	0.87	2.5	0.90	2.8	0.81
Kontroll:								
Beslut	3.5	0.65	3.0	0.72	1.7	0.56	2.9	0.61
Arbetstakt	4.2	0.57	2.8	1.10	1.4	0.62	2.1	0.82
Predicbarhet:								
En månad	4.4	0.45	4.2	0.72	3.1	1.22	4.6	0.46
Två år	2.8	1.09	3.1	1.03	3.4	1.25	3.1	1.06
Utmaningar	3.6	0.72	3.3	0.64	3.4	1.00	3.4	0.75
Mastery:								
	3.7	0.57	3.9	0.52	3.8	0.72	3.9	0.52
Socialt stöd:								
Stöd från chef	3.6	0.82	3.3	1.11	3.0	0.96	3.2	1.04
Stöd kamrater	3.9	0.67	4.2	0.84	3.2	1.08	3.9	0.86
Stöd vän/fam	3.9	0.80	4.1	0.90	3.6	1.07	3.9	0.96
Ledarskap:								
Uppmuntrande	3.1	0.97	2.7	1.01	1.7	0.89	2.8	0.97
Rättvist	3.8	0.80	3.7	0.91	4.0	0.84	3.8	0.86
Organisationskultur:								
Socialt klimat	3.5	0.71	3.7	0.83	3.3	0.82	3.8	0.84
Innovation	3.5	0.65	3.5	0.66	2.6	0.79	3.6	0.68
Jämlikhet	2.1	0.80	1.9	0.92	1.5	0.73	1.7	0.85
Personalinrikt	3.0	0.85	2.5	0.96	1.5	0.73	1.7	0.85
Commitment:								
	3.1	1.04	2.9	0.88	3.0	0.97	3.2	0.90
Grupparbete:								
	3.9	0.62	3.9	0.69	3.7	0.95	3.7	0.69
Arbetsmotiv:								
Inre motiv	4.0	0.57	4.0	0.57	3.7	0.72	4.1	0.53
Yttre motiv	3.4	0.67	3.4	0.70	3.9	0.74	3.8	0.69

I bilaga 2 presenteras sambandet mellan QPSNordic och måtten på hälsa och välbefinnande i form av statistiskt signifikanta korrelationer.

4. Diskussion och slutsatser

Begreppsvaliditeten som den mättes med faktoranalyserna, vilka resulterade i de 26 faktorerna, visade sig vara god. Faktorerna svarade väl mot de flesta av de dimensioner som formuläret avsåg att mäta enligt den begreppsliga och teoretiska bakgrunden, som presenterades i den andra projektrapporten (Lindström et al 1997). Faktorerna var också huvudsakligen oberoende av varandra. De enskilda frågor (tillsammans 36 stycken) som lades till dimensionerna ansågs mäta viktiga psykologiska och sociala begrepp som kunde vara till nytta vid organisationsutveckling.

Kriterievaliditeten (eller den prediktiva validiteten) undersökte formulärets prediktiva förmåga mot utfallsmått, som i det här fallet var frågorna om hälsa och välbefinnande. Sambandet mellan faktorerna i det nordiska formuläret och måtten på hälsa och välbefinnande var i de flesta fall signifikanta. Job involvement och job satisfaction hade de starkaste korrelationerna med positiva utmaningar i arbetet samt commitment. Job satisfaction predicerades dessutom bäst av socialt stöd från chef, rättvist ledarskap samt en personalinriktad organisationskultur. Mental hälsa, som det mättes med GHQ, predicerades bäst av positiva utmaningar i arbetet samt mastery. Utbrändhet (emotionell utmattning) hade starkast korrelationer med kvantitativa arbetskrav samt rollkonflikter.

En jämförelse av resultaten från de olika arbetsplatserna, som deltagit i Sverige visade att QPSNordic hade en god sensitivitet, vilket också indikerar god innehållsvaliditet.

Resultaten visade att reliabiliteten mätt med Cronbach´s alfa var god (.62- .86). Även test-retest reliabiliteten var god i de flesta fall (.57 - .84).

Slutsatsen var att för den svenska delen av projektet såväl validitet som reliabilitet var tillfredsställande.

Validiteten och reliabiliteten hos det nya formuläret kommer ytterligare att belysas i de sammanfattande nordiska undersökningarna på hela undersökningsmaterialet, ca 2000 personer från 22 olika arbetsplatser. Slutrapport över hela det nordiska projektet kommer att sammanställas under hösten 1999.

5. Sammanfattning

Dallner M, Gamberale F, Olsson A-M, Örelius D. Testning av ett samnordiskt frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet, QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999:14, sid. 1- 9.

Rapporten utgör den svenska delen av ett nordiskt projekt för utveckling av ett samnordiskt frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet. Syftet med föreliggande projekt var att i Sverige utföra undersökningar för att testa reliabilitet och validitet hos detta formulär.

Metoden innebar översättning, undersökning av läsbarhet, förståelse och relevans, testning av ca 200 personer från två olika branscher, faktoranalys (begreppsvaliditet), reliabilitetsmätning (Cronbach's alfa), konstruktion av index, reduktion av antalet frågor, testning av det förkortade formuläret på ytterligare ca 550 personer från två olika arbetsplatser, mätning av test-retest reliabilitet (två testtillfällen) och prediktiv validitet (mätning av hälsa och välbefinnande).

Resultaten visade att såväl innehålls- begrepps- som prediktiv validitet samt reliabilitet var tillfredsställande.

Nyckelord: QPSNordic, reliabilitet, validitet

6. Summary

Dallner M, Gamberale F, Olsson A-M, Örelius D. Testing of a General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work, the QPSNordic. National Institute for working life, Investigation report 1999:14, pp. 1-9.

The report describes the Swedish part of a Nordic project that develops a general Nordic questionnaire for psychological and social factors at work. The aim was to test reliability and validity of the Questionnaire in Sweden. The method comprised translation, study of readability and relevance, testing of 200 persons from two different branches, factor analysis (construct validity), reliability (Cronbach's alfa), index construction, reduction of the number of questions, testing of the shortened questionnaire on 550 persons from two different working places, test-retest reliability (two test events) and predictive validity (outcome measures of health and well-being).

The results showed that the content-, construct- and predictive (criterion) validity and the reliability (Cronbach's alfa and test-retest) were satisfying.

Key words: QPSNordic, reliability, validity

7. Referenser

- 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. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland anställda vid ett bussbolag i Sverige. Ett led i utprovningen av QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999: , sid 1-39.
- Dallner M. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland skolanställda i en svensk kommun. Ett led i utprovningen av QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999: , sid 1-49.
- Eriksen H R, Ihlebaek C & Ursin H. A scoring system for subjective health complaints (SHC). *Scandinavian Journal of Public Health*, 1999, 1: 63-72.
- Ilmarinen J and Tuomi K. Work Ability Index for ageing workers. In J. Ilmarinen (Ed) *Aging and work. Proceedings 4*. Institute of Occupational Health, Helsinki 1993.
- Kanungo R N. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1982, 67, 3: 341-349.
- Lindström K, Borg V, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Ørhede E, Raivola P. Measurement of Psychological and Social Factors at Work - description of selected questionnaire methods employed in four Nordic Countries. Nordic Council of Ministers, Copenhagen, Nord1995:39.
- Lindström K, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Skogstad A, Ørhede E. Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic). 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**

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

1. Födelseår _____	6. Hur länge har du haft den befattning du nu har? _____ år
2. Kön Man 1 Kvinna 2	7. Anställningsvillkor: Fast anställning hos nuvarande arbetsgivare 1 Tillfällig anställning hos nuvarande arbetsgivare 2
3. Skolutbildning (antal år): (ringa in det alternativ som passar!) Grundskola (1-9 år) 1 Gymnasieskola (10-12 år) 2 Universitets/högskoleutbildning (13-16 år) 3 Högre akademisk utbildning (mer än 16 år) 4	8. Har du anställning hos annan arbetsgivare? Ja 1 Nej 2
4. Yrkestitel: _____	9. Har du en arbetsledande ställning? Ja 1 Nej 2
5a. Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats? _____ år	10. Hur många arbetstimmar arbetar du vanligtvis per vecka? _____ timmar
5b. På vilken avdelning/sektion/enhet arbetar Du? _____	11. Vilket av följande beskriver bäst din arbetstid? Dagtid 1 Två-skiftsarbete 2 Tre-skiftsarbete 3 Fast kvällsskift 4 Fast nattskift 5 Annat, vad? _____ 6

2. ARBETSKRAV

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	<u>ganska</u> sällan	<u>ibland</u>	<u>ganska</u> ofta	mycket ofta eller <u>alltid</u>
12. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?	1	2	3	4	5
13. Måste du arbeta övertid?	1	2	3	4	5
14. Måste du arbeta i mycket högt tempo?	1	2	3	4	5
15. Har du för mycket att göra?	1	2	3	4	5
16. Kräver ditt arbete fysisk uthållighet?...	1	2	3	4	5
17. Kräver ditt arbete snabba beslut?	1	2	3	4	5
18. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?	1	2	3	4	5
19. Kräver ditt arbete maximal uppmärksamhet?	1	2	3	4	5
20. Kräver ditt arbete att du utför rörelser med stor precision?	1	2	3	4	5
21. Förekommer det störande avbrott i ditt arbete?	1	2	3	4	5
22. Kräver ditt arbete komplicerade beslut?.....	1	2	3	4	5
23. Är ditt arbete enformigt?	1	2	3	4	5
24. Måste du upprepa samma arbetsmoment med få minuters mellanrum?	1	2	3	4	5
25. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för?	1	2	3	4	5
26. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?	1	2	3	4	5
27. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?	1	2	3	4	5
28. Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?	1	2	3	4	5
29. Kräver ditt arbete att du skaffar dig nya kunskaper och färdigheter?	1	2	3	4	5

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
30. Är det möjligt för dig att ha social kontakt med arbetskamrater medan du arbetar?	1	2	3	4	5
31. Har du under de senaste två åren blivit utsatt för hot eller våld på ditt arbete?	1	2	3	4	5
32. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för personskada?	1	2	3	4	5
33. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för ekonomiska förluster?	1	2	3	4	5

34. Innefattar ditt arbete kontakt med kunder eller klienter?

Nej1

Ja, mest indirekt kontakt (genom post, fax e-mail, etc.)2

Ja, mest direkt kontakt (ögonkontakt eller genom telefon)3

Ja, både direkt och indirekt kontakt4

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

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
35. Innefattar ditt arbete <u>personlig</u> kontakt med klienter / kunder?	1	2	3	4	5
36. Måste du ta emot och behandla klagomål från klienter / kunder?	1	2	3	4	5
37. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina klienter / kunder?	1	2	3	4	5

3. ROLLFÖRVÄNTNINGAR

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
38. Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	1	2	3	4	5
39. Vet du vilket ansvarsområde du har?	1	2	3	4	5
40. Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?	1	2	3	4	5

		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
41.	Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda?.....	1	2	3	4	5
42.	Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?.....	1	2	3	4	5
43.	Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?	1	2	3	4	5
44.	Innefattar ditt arbete arbetsuppgifter som är i konflikt med dina personliga värderingar?	1	2	3	4	5

4. KONTROLL I ARBETET

		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
45.	Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?	1	2	3	4	5
46.	Kan du påverka mängden arbete du får?	1	2	3	4	5
47.	Kan du själv bestämma din arbetstakt?	1	2	3	4	5
48.	Kan du själv bestämma när du skall ta paus?	1	2	3	4	5
49.	Kan du själv bestämma hur länge du tar paus?	1	2	3	4	5
50.	Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)?	1	2	3	4	5
51.	Kan du påverka beslut angående vilka personer du skall arbeta tillsammans med?	1	2	3	4	5
52.	Kan du bestämma när du skall ha kontakt med klienter?	1	2	3	4	5
53.	Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	1	2	3	4	5

5. FÖRUTSÄGBARHET I ARBETET

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
54. Vet du en månad i förväg vilken typ av arbetsuppgifter du kommer att ha?	1	2	3	4	5
55. Vet du en månad i förväg vilka arbetskamrater du kommer att ha?....	1	2	3	4	5
56. Vet du en månad i förväg vem som kommer att vara din chef?	1	2	3	4	5
57. Är det nödvändigt att visa för andra vad du kan för att få attraktiva arbetsuppgifter eller projekt?	1	2	3	4	5
58. Känner du att du har någon person eller organisation som bevakar dina intressen?	1	2	3	4	5
59. Går det rykten om förändringar på arbetsplatsen?	1	2	3	4	5
	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
60. Vet du vad som krävs för att du skall kunna få ett arbete som du anser vara attraktivt om två år?	1	2	3	4	5
61. Vet du vilka nya kunskaper och färdigheter du bör skaffa för att kunna behålla ett attraktivt arbete om två år?	1	2	3	4	5
62. Tror du att du om två år har ett arbete som du tycker är lika attraktivt som ditt nuvarande arbete?	1	2	3	4	5
	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
63. Tycker du om utmaningar som att ofta få nya arbetsuppgifter?	1	2	3	4	5
64. Tycker du om utmaningar som att arbeta med nya arbetskamrater?.....	1	2	3	4	5
65. Tycker du om utmaningar som att arbeta på olika ställen?	1	2	3	4	5

6. SKICKLIGHET I ARBETET

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
66. Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?	1	2	3	4	5
67. Är du nöjd med den mängd arbete du gör?	1	2	3	4	5
68. Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?	1	2	3	4	5
69. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?	1	2	3	4	5
70. Får du information om kvaliteten på det arbete du utför?.....	1	2	3	4	5
71. Kan du själv direkt avgöra om du gör ett bra arbete?.....	1	2	3	4	5

7. SOCIAL INTERAKTION

Socialt stöd

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
72. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	1	2	3	4	5
73. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	1	2	3	4	5
74. Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbetet?	1	2	3	4	5
75. Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?	1	2	3	4	5
76. Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete?	1	2	3	4	5

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska sällan	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
77. Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?	1	2	3	4	5
78. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	1	2	3	4	5
79. Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?	1	2	3	4	5
	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
80. Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?	1	2	3	4	5

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>
81. Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbing/trakasserier vid din arbetsplats under de senaste sex månaderna?	1	2
82. Hur många personer har du sett blivit mobbade/trakasserade under de senaste sex månaderna?	Män _____	Kvinnor _____
	<u>Nej</u>	<u>Ja</u>
83. Har du själv blivit utsatt för mobbing/trakasserier på arbetsplatsen under de senaste sex månaderna?	1	2

8. LEDARSKAP

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
84. Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?	1	2	3	4	5
85. Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt?.....	1	2	3	4	5
86. Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?.....	1	2	3	4	5
87. Tar din närmaste chef itu med problem så snart de uppkommer?	1	2	3	4	5
	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
88. Litar du på ledningens förmåga att klara framtiden för arbetsplatsen/organisationen ?.....	1	2	3	4	5
	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
89. Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?.....	1	2	3	4	5
90. Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?	1	2	3	4	5
91. Är förhållandet mellan dig och din närmaste chef en orsak till stress?	1	2	3	4	5

9. ORGANISATIONSKULTUR

<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>
92. Konkurrensinriktat.....	1	2	3	4	5
93. Uppmuntrande och stödjande.....	1	2	3	4	5
94. Misstroget och misstänksamt.....	1	2	3	4	5
95. Avslappnat och trivsamt.....	1	2	3	4	5
96. Stelt och regelstyrt	1	2	3	4	5

		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska sällan	<u>ibland</u>	ganska ofta	mycket ofta eller <u>alltid</u>
97.	Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?	1	2	3	4	5
98.	Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?	1	2	3	4	5
99.	Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?	1	2	3	4	5
		mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
100.	Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på din arbetsplats?	1	2	3	4	5
101.	Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?	1	2	3	4	5
102.	Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats (pengar, uppmuntran)?	1	2	3	4	5
103.	Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?	1	2	3	4	5
104.	I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?	1	2	3	4	5

10. SAMBAND MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska sällan	<u>ibland</u>	ganska ofta	mycket ofta eller <u>alltid</u>
105.	Påverkar kraven i ditt arbete ditt hem- och familjeliv på ett negativt sätt?	1	2	3	4	5
106.	Påverkar kraven från ditt hem/din familj ditt arbete på ett negativt sätt?	1	2	3	4	5

11. ARBETETS PLATS I DITT LIV

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

-
- | | | |
|----|---|-------|
| a. | Fritid (t ex hobbies, sport, rekreation, umgänge med vänner) | _____ |
| b. | Samhälle (t ex frivilliga organisationer, fackföreningar, politiska organisationer) | _____ |
| c. | Arbete | _____ |
| d. | Religion | _____ |
| e. | Familj | _____ |
-

100

108. Hur viktigt är arbetet i ditt liv?

En av de minst viktiga sakerna i mitt liv	1	2	3	4	5	6	7	En av de mest viktiga sakerna i mitt liv
---	---	---	---	---	---	---	---	--

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.

		tar totalt avstånd ifrån	tar i viss mån avstånd	neutral	instäm- mer i viss mån	instäm- mer totalt
109.	För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på	1	2	3	4	5
110.	Mina egna värderingar är mycket lika organisationens	1	2	3	4	5
111.	Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa	1	2	3	4	5

13. GRUPPARBETE

Nej Ja

112. Ingår du i en fast arbetsgrupp? 1 2

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

		mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
113.	Uppskattar du att ingå i gruppen?	1	2	3	4	5
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket <u>ofta</u>
114.	Utförs arbetet i gruppen på ett flexibelt sätt?	1	2	3	4	5
115.	Är er grupp bra på att lösa problem?	1	2	3	4	5
116.	Hur ofta har gruppen gruppmöten? ...	1	2	3	4	5

14. ARBETSMOTIV

		helt ovikt- <u>igt</u>	mindre <u>viktigt</u>	<u>viktig</u>	mycket <u>viktigt</u>	helt nöd- <u>vändigt</u>
117.	<i>Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?</i> Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet.....	1	2	3	4	5
118.	Att jag får hög lön och andra materiella förmåner.....	1	2	3	4	5
119.	Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat.....	1	2	3	4	5
120.	Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt.....	1	2	3	4	5
121.	Att jag har ett tryggt arbete med regelbunden inkomst.....	1	2	3	4	5
122.	Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam.....	1	2	3	4	5
123.	Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet.....	1	2	3	4	5

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

BILAGA 2

Statistiskt signifikanta korrelationer ($p < .05$) mellan QPSNordic och hälsa/välbefinnande, arbetsplats 3 i Sverige

	Job involvement	Job satisfaction	Turnover intention	Utbränd- het	Arbets- förmåga	GHQ
<u>Arbetskrav</u>						
Kvantitativa		-.38	.23	.54	-.32	-.31
Kvalitativa	-.20	-.16	.33		-.22	
Utbildning	.18			.19	-.25	-.20
Utmaningar	.45	.49	-.40	-.30	.30	.42
<u>Rollförväntn</u>						
Rollklarhet		.25	-.23	-.15	.26	.35
Rollkonflikt	-.27	-.48	.39	.45	-.32	-.28
<u>Kontroll</u>						
Inflyt på beslut	.25	.18		-.15		
Inflyt på takt	.15	.19		-.18		
<u>Predicerbarhet</u>						
En månad			-.15			
Två år					.16	.17
<u>Skicklighet</u>	.20	.43	-.26	-.33	.42	.50
<u>Socialt stöd</u>						
Chef	.28	.37	-.39	-.29	.19	.27
Arbetskamrater	.18	.22	-.20	-.23		.25
Familj/vänner		.27		-.15	.25	.39
<u>Mobbing</u>		-.21		.22	-.18	-.30
<u>Ledarskap</u>						
Uppmuntrande	.27	.27	-.27	-.17		.18
Rättvist		.41	-.31	-.23	.21	.31
<u>Organisations- kultur</u>						
Socialt klimat	-.25	.53	-.45	-.42	.26	.34
Innovation	.24	.39	-.36	-.34	.15	.18
Jämlikhet		.18	-.30			
Personalinrikt	.22	.52	-.40	-.33	-.25	.33
<u>Commitment</u>	.45	.53	-.52	-.44	.28	.33
<u>Arbetsmotiv</u>						
Inre motiv				.16		
Yttre motiv	.17		-.16			

Forts. arbetsplats 3

	Sömn svår	Hälsa andr	Hälsa ett år	Vita- litet	Depres- sivitet	Opti- mism	Stress	Somatiska symptom
<u>Arbetskrav</u>								
Kvantitativa		-.23		-.44	.20		.36	.19
Kvalitativa	.18	-.17		-.23				.25
Utbildning	.21							
Utmaningar	-.19	.31	.27	.35	-.20	.15	-.28	
<u>Rollförväntn</u>								
Rollklarhet	-.14	.23		.21	-.30		-.28	
Rollkonflikt		-.34	-.24	-.36	.18		.36	.20
<u>Kontroll</u>								
Inflyt på beslut				.16				
Inflyt på takt								
<u>Predicerbarhet</u>								
En månad								
Två år			.16					-.15
<u>Skicklighet</u>								
	-.22	.36	.23	.37	-.30	.25	-.38	-.19
<u>Socialt stöd</u>								
Chef		.18	.19	.22	-.26		-.24	-.20
Arbetskamrater								
Familj/vänner		.18	.15	.22	-.29	.30	-.22	
<u>Mobbing</u>								
	.18		-.16	-.20	.23	-.18	.26	
<u>Ledarskap</u>								
Uppmuntrande				.15				
Rättvist	.22	.24	.27	-.40	.21	-.33	-.27	
<u>Organisations- kultur</u>								
Socialt klimat	-.15	.34	.20	.35	-.18	.18	-.42	-.27
Innovation		.17		.22			-.16	-.19
Jämlikhet		.17		.15			.18	.20
Personalinrikt		.24	.23	.33	-.31	.17	-.33	.19
<u>Commitment</u>								
		.27	.32	.39			-.27	
<u>Arbetets betydelse</u>								
								.16
<u>Arbetsmotiv</u>								
Inre motiv				.16			.27	.21
Yttre motiv	.17		-.16	.22				.22

Statistiskt signifikanta korrelationer (p< .05) mellan QPSNordic och hälsa/välbefinnande, arbetsplats 4 i Sverige

	Job involvement	Job satisfaction	Turnover intention	Utbränd- het	Arbets- förmåga	GHQ
<u>Arbetskrav</u>						
Kvantitativa	.12	-.23		.42		-.18
Kvalitativa	.16		.29			
Utbildning		-.19		.24	-.15	-.24
Utmaningar	.38	.44	-.29	-.21	.32	.43
<u>Rollförväntn</u>						
Rollklarhet	.21	.25	-.18	-	.14	.26
Rollkonflikt	-.13	-.41	.19	.43	-.26	-.37
<u>Kontroll</u>						
Inflyt på beslut	.21	.26	-.25	-.29	.17	.24
Inflyt på takt		.13		-.27	.19	.15
<u>Predicerbarhet</u>						
En månad		.10			.16	.11
Två år	.16	.22			.24	.26
Pref utmaning				-.18	.17	.17
<u>Skicklighet</u>						
	.21	.36	-.26	-.30	.36	.45
<u>Socialt stöd</u>						
Chef	.22	.42	-.30	-.35	.28	.36
Arbetskamrater		.17	-.14		.17	.23
Familj/vänner		.22		-.20	.12	.28
<u>Mobbing</u>						
		-.10				
<u>Ledarskap</u>						
Uppmuntrande	.27	.35	-.30	-.24	.15	.25
Rättvist	.18	.40	-.32	-.31	.24	.38
<u>Organisations- kultur</u>						
Socialt klimat	.11	.26	-.21	-.16	.15	.26
Innovation	.20	.29	-.22	-.14	.22	.27
Jämlikhet		.23	.17	-.21	.24	.25
Personalinrikt	.22	.38	-.30	-.28	.17	.28
<u>Arbetets centr</u>						
					.14	
<u>Commitment</u>						
	.38	.53	-.42	-.39	.31	.38
<u>Grupparbete</u>						
	.14			-.12	.11	
<u>Arbetsmotiv</u>						
Inre motiv	.29	.14	-.12		.14	
Yttre motiv	.13		-.11			

Forts. arbetsplats 4

	Sömn svår	Hälsa andr	Hälsa ett år	Vita- litet	Depres- sivitet	Opti- mism	Stress	Somatiska symptom
<u>Arbetskrav</u>								
Kvantitativa	.16			-.27	.13		.42	
Kvalitativa							.15	.21
Utbildning				-.15	.19	-.20	.27	.15
Utmaningar	-.12	.14		.30	-.29	.17	-.16	
<u>Rollförväntn</u>								
Rollklarhet		.11		.17	-.21	.12	-.11	
Rollkonflikt	.24		-.15	-.38	.29	-.12	.42	.15
<u>Kontroll</u>								
Inflyt på beslut	-.16	.16		.23	-.12		-.17	
Inflyt på takt	-.16			.19			-.18	
<u>Predicerbarhet</u>								
En månad					-.15			
Två år		.12	.12	.16	-.14	.16	-.12	
Prof utmaning		.12	.17	.24		.17	-.11	
<u>Skicklighet</u>								
	-.18	.30		.36	-.23	.25	-.28	-.11
<u>Socialt stöd</u>								
Chef	-.20	.14	.23	.34	-.25	.10	-.22	
Arbetskamrater				.13				
Familj/vänner		.18		.18	-.20	.12		
<u>Ledarskap</u>								
Uppmuntrande	-.17		.13	.25	-.18	.12	-.19	
Rättvist	-.23		.18	.34	-.30		-.30	-.15
<u>Organisations- kultur</u>								
Socialt klimat	-.22		.12	.23	-.19	.13	-.25	-.11
Innovation	-.17		.11	.21	-.18		-.18	
Jämlikhet	-.13			.18	-.16		-.14	
Personalinrikt	-.15	.	.18	.30	-.20	.12	-.15	
<u>Arbetets betyd</u>								
	-.11							
<u>Commitment</u>								
	-.16	.13	.26	.41	-.26	.20	-.23	
<u>Grupparbete</u>								
			.13					-.11
<u>Arbetsmotiv</u>								
Inre motiv						.20	.27	.21

15. ARBETSENGAGEMANG OCH TILLFREDSSTÄLLELSE

	<u>instäm- mer inte alls</u>	<u>instäm- mer knappast</u>	<u>neutral</u>	<u>instäm- mer delvis</u>	<u>instäm- mer full- ständigt</u>
124 Mitt nuvarande arbete är bland det viktigaste som hänt mig.....	1	2	3	4	5
125 Jag är mycket personligt engagerad i mitt arbete.....	1	2	3	4	5
126 De flesta av mina intressen rör mitt arbete.....	1	2	3	4	5
127 Jag har starka band med mitt nuvarande arbete, som skulle vara mycket svåra att bryta.....	1	2	3	4	5
128 De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete.....	1	2	3	4	5
129 Jag trivs med att för det mesta gå helt upp i mitt arbete.....	1	2	3	4	5
130 Mitt arbete är allt för mig.....	1	2	3	4	5
131 Den största tillfredsställelsen i mitt liv kommer från mitt arbete.....	1	2	3	4	5
	<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?	1	2	3	4	5
133 Hur nöjd är du med ditt arbete för närvarande?	1	2	3	4	5
	<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?.....	1	2	3	4	5
	<u>instäm- mer inte alls</u>	<u>instäm- mer knappast</u>	<u>neutral</u>	<u>instäm- mer delvis</u>	<u>instäm- mer full- ständigt</u>
135 Jag tänker ofta på att sluta mitt arbete.....	1	2	3	4	5
136 Jag kommer troligen att söka nytt arbete nästa år.....	1	2	3	4	5

16. UTMATTNING I ARBETET

MBI	<u>aldrig</u>	några ggr per år eller mindre	någon gång per <u>månad</u>	några gång per <u>månad</u>	någon gång per <u>vecka</u>	några gång per <u>vecka</u>	varje <u>dag</u>
137 Jag känner mig känslomässigt tömd av mitt arbete.....	0	1	2	3	4	5	6
138 Jag känner mig förbrukad när arbetsdagen är slut.....	0	1	2	3	4	5	6
139 Jag känner mig trött när jag går upp om morgnarna.....	0	1	2	3	4	5	6
140 Arbete under en hel dag är verkligen påfrestande för mig.....	0	1	2	3	4	5	6
141 Jag känner mig utbränd av mitt arbete	0	1	2	3	4	5	6

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)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

helt
arbetsoförmögen

arbetsförmågan
då den var som bäst

	<u>mycket dåligt</u>	<u>ganska dåligt</u>	<u>någor- lunda</u>	<u>ganska bra</u>	<u>mycket bra</u>
143 Hur tycker du att du klarar av de fysiska kraven i ditt nuvarande arbete?.....	1	2	3	4	5
144 Hur tycker du att du klarar av de psykiska kraven i ditt nuvarande arbete?.....	1	2	3	4	5

18. HÄLSA

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.....	1	2	3	4
146 Jag har svårt att sova på grund av problem och svårigheter.....	1	2	3	4
147 Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra.....	1	2	3	4
148 Jag känner mig kapabel att fatta beslut.....	1	2	3	4
149 Jag känner mig väldigt pressad.....	1	2	3	4
150 Jag kan inte klara av de dagliga problemen.....	1	2	3	4
151 Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron.....	1	2	3	4
152 Jag kan ta itu med svårigheter.....	1	2	3	4
153 Jag känner mig olycklig och nedstämd.....	1	2	3	4
154 Jag har känt att mitt självförtroende har minskat.....	1	2	3	4
155 Jag har tänkt på mig själv som en betydelselös person.....	1	2	3	4
156 Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget.....	1	2	3	4
	<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?	1	2	3	4
158 Har du den senaste tiden haft svårt att fortsätta sova sedan du väl somnat in?.....	1	2	3	4
159 Har du den senaste tiden vaknat tidigt och inte kunnat somna om?.....	1	2	3	4

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?.....	1	2	3	4	5

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> ?.....	1	2	3	4	5

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

		<u>hela</u> <u>tiden</u>	största delen av <u>tiden</u>	en stor del av <u>tiden</u>	en del av <u>tiden</u>	en liten del av <u>tiden</u>	inte någon del av <u>tiden</u>
162	Har du känt dig full av liv?	1	2	3	4	5	6
163	Har du varit mycket nervös?	1	2	3	4	5	6
164	Har du varit så nere att ingenting kunde muntra upp dig?.....	1	2	3	4	5	6
165	Har du känt dig lugn och harmonisk?.....	1	2	3	4	5	6
166	Har du haft massor av energi?.....	1	2	3	4	5	6
167	Har du känt dig missmodig och dystert?.....	1	2	3	4	5	6
168	Har du känt dig utsliten?.....	1	2	3	4	5	6
169	Har du varit lycklig?.....	1	2	3	4	5	6
170	Har du känt dig trött?.....	1	2	3	4	5	6

Dessa frågor handlar om din inställning till livet i allmänhet.

LOT

		instäm- mer absolut <u>inte</u>	instäm- mer <u>inte</u>	<u>neutral</u>	instäm- mer	<u>instäm- mer full- ständigt</u>
171	I osäkra tider förväntar jag mig vanligtvis det bästa.....	1	2	3	4	5
172	Om något kan gå fel för mig så gör det.....	1	2	3	4	5
173	Jag är alltid optimistisk när det gäller min framtid.....	1	2	3	4	5
174	Jag förväntar mig nästan aldrig att saker och ting skall lyckas för mig.....	1	2	3	4	5
175	Jag räknar sällan med att det skall hända mig bra saker...	1	2	3	4	5
176	Jag förväntar mig i stort sett att det skall hända mig flera bra saker än dåliga.....	1	2	3	4	5

Nästa fråga handlar om ditt allmänna välbefinnande för närvarande

		<u>inte</u> <u>alls</u>	bara <u>lite</u>	i viss <u>mån</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
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?.....	1	2	3	4	5

20. SYMPTOM

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

Ange symptom genom att skriva ett kryss i den ruta som passar	Intensitet				Duration				Värdering	
	Inte besvärad	Lite besvärad	Måttligt besvärad	Allvarligt besvärad	1-5 dagar	6-10 dagar	11-14 dagar	15-28 dagar	Besvärad i arbetet	Sy to ber mitt
S1: Huvudvärk										
S2: Ont i nacken										
S3: Ont i skuldror, överarmar										
S4: Ont i underarmar, händer										
S5: Ont i ryggen										
S6: Ont i bröstet										
S7: Ont i benen										
S8: Illamående										
S9: Ont i magen										
S10: Halsbränna										
S11: Hjärtklappning										
S12: Eksem eller hudutslag										
S13: Klåda eller inflammation i ögonen										
S14: Andningssvårigheter eller astma										
S15: Hosta										
S16: Vanlig förkylning										
S17: Yrsel										

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