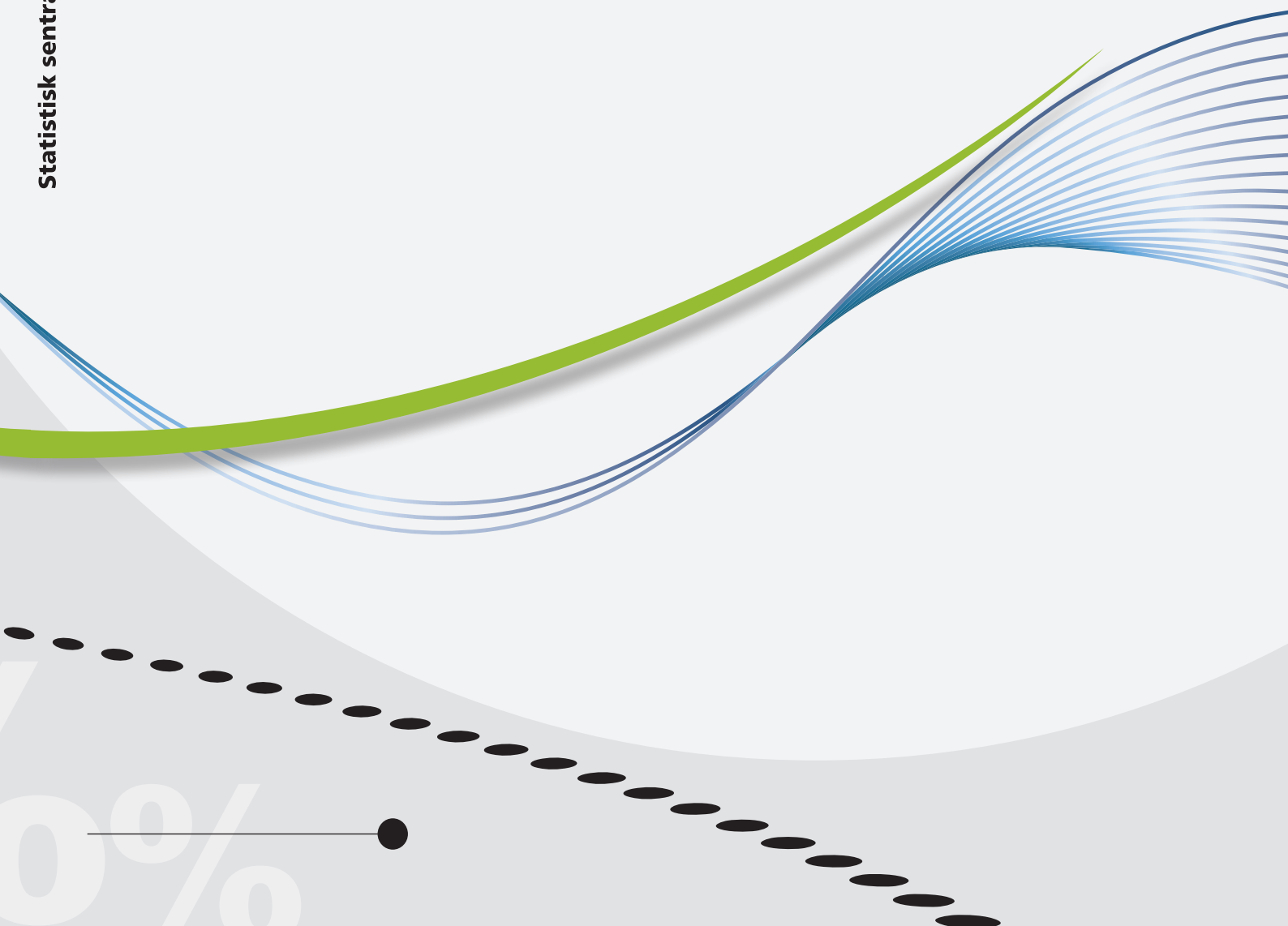




Aina Holmøy

Undersøkelse om Arbeidsmiljø 2010 **Destruktiv atferd i arbeidslivet**

Dokumentasjonsrapport



Aina Holmøy

Undersøkelse om Arbeidsmiljø 2010
Destruktiv atferd i arbeidslivet
Dokumentasjonsrapport

© Statistisk sentralbyrå Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde. Publisert oktober 2013	Standardtegn i tabeller Tall kan ikke forekomme Oppgave mangler Oppgave mangler foreløpig Tall kan ikke offentliggjøres Null Mindre enn 0,5 av den brukte enheten Mindre enn 0,05 av den brukte enheten Foreløpig tall Brudd i den loddrette serien Brudd i den vannrette serien Desimaltegn	Symbol : - 0 0,0 * — ,
--	--	---

Forord

Denne dokumentasjonsrapporten gir en oversikt over gjennomføringen av den tredje runden av undersøkelsen "Arbeidsmiljø: om destruktiv atferd i arbeidslivet". Undersøkelsen har tidligere blitt gjennomført i 2005 og 2007. Bergen Bullying Research Group ved Ståle Einarsen står bak undersøkelsen.

I Statistisk sentralbyrå (SSB) har Maria Høstmark og Aina Holmøy ved Seksjon for planlegging og brukertesting hatt ansvaret for gjennomføringen av undersøkelsen. Tore Nafstad-Bakke ved Seksjon for intervju har tilrettelagt utvalget og Jytte Duemark ved Seksjon for skjemaforming og datamottak har vært ansvarlig for filetableringen. Spørreskjemaet ble utformet av Anne Kathrine Jernberg ved seksjon for skjemaforming og datamottak.

Seksjon for datafangstsystemer har koblet på opplysninger fra FD-trygd, mens Seksjon for datahåndtering og svartjeneste har stått for pakking, utsending, skanning av spørreskjemaene og koding av yrke.

Statistisk sentralbyrå, 2. september 2013

Hans Henrik Scheel

Sammendrag

Statistisk sentralbyrå (SSB) har i 2010 gjennomført en ny runde av undersøkelsen "Arbeidsmiljø: om destruktiv atferd i arbeidslivet", finansiert av Bergen Bullying Research Group og Institutt for samfunnspsykologi ved Universitetet i Bergen. Undersøkelsen har fulgt de samme menneskene over en tidsperiode på 6 år, og har tidligere vært gjennomført i 2005 og 2007.

I 2005 ble det trukket et utvalg på 4 500 personer i alderen 18-65 år fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Utvalget ble trukket blant personer som var registrert sysselsatt minimum 15 timer per uke. Totalt 2 539 personer besvarte og returnerte det postale spørreskjemaet i 2005. Disse utgjorde grunnlaget for undersøkelsene i 2007 og 2010. Etter fratrekk for avganger, var bruttoutvalget i 2010 på 2 500 personer.

Undersøkelsen ble gjennomført ved bruk av selvadministrert papirskjema i perioden april til september 2010. I tillegg til ordinær utending, ble det sendt ut to påminninger med nytt skjema. Undersøkelsen i 2010 ble utvidet ved at det ble koblet på registeropplysninger om sykefravær og ulike typer trygd fra forløpsdatabasen FD-trygd.

Nesten 65 prosent av personene i utvalget deltok i undersøkelsen. Svarprosenten varierer en del etter alder og er høyest i de eldste aldersgruppene. I gruppen under 30 år svarte 50 prosent. Blant personer fra 60 år og oppover svarte over 75 prosent.

Av dem samlede utvalget på 2 500 personer, var det 887 som av ulike grunner ikke deltok i undersøkelsen. Dette utgjør 36 prosent av bruttoutvalget. Frafallet i 2007 utgjør til sammenligning 30 prosent. Svarprosenten varierer en del etter alder på respondentene. Blant personer under 30 år deltok 50 prosent, mens over 75 prosent i gruppen fra 60 år deltok.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Innhold	5
1. Oppdragsgiver og formål	6
2. Nøkkeltall	6
3. Utvalg	7
4. Datainnsamling	7
4.1. Innsamlingsmetode	7
4.2. Feltperiode og feltarbeid.....	7
5. Datakvalitet	8
5.1. Frafall og avgang.....	8
5.2. Skjevhet initiert ved frafall	9
6. Statistisk usikkerhet og feilmarginer ved utvalgsundersøkelser	10
7. Panelbetraktninger og utvalgsskjevhet	13
8. Innsamlings- og bearbeidingsfeil	14
Referanser	16
Vedlegg A. Informasjonsbrev	17
Vedlegg B. Takkebrev	18
Vedlegg C. Påminningsbrev	19
Vedlegg D. Andre påminningsbrev	20
Vedlegg E. Spørreskjema	21
Vedlegg F. Variabler fra FD-Trygd	34
Figurregister	35
Tabellregister	35

1. Oppdragsgiver og formål

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte i 2010 undersøkelsen "Arbeidsmiljø: om destruktiv atferd i arbeidslivet", finansiert av Bergen Bullying Research Group og Institutt for samfunnspsykologi ved Universitetet i Bergen. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge forekomsten av mobbing og destruktiv atferd i norsk arbeidsliv. Hvordan mobbing fremstår, samt mobbingens konsekvenser og årsak er viktige spørsmål som denne kartleggingen skal besvare. Dette er gjort ved å belyse hvordan norske arbeidstakere opplever sitt arbeid, sitt sosiale arbeidsmiljø og samspeilet med kolleger og ledere. Hensikten var blant annet å få bedre forståelse for hvordan arbeidsmiljøet påvirker helse og trivsel og en selv som person. Undersøkelsen bidrar også med å gi et mål på omfanget av ulike typer destruktiv atferd i norske virksomheter som seksuell trakassering, konflikter og destruktiv ledelse, i tillegg til mobbing. Videre er omfang og konsekvenser av varsling berørt av kartleggingen.

Undersøkelsen har vært gjennomført tre ganger tidligere med det samme utvalget. Første kartleggingstidspunkt var i 2005, det andre i 2007 og det siste i 2010. Hensikten med å følge de samme personene over tid, er å se på utvikling i forhold til ovennevnte problemstillinger. Undersøkelsen i 2005 er dokumentert av Høstmark og Lagerstrøm (2006) og Einarsen m. fl. (2007). Undersøkelsen fra 2007 er dokumentert av Høstmark og Lagerstrøm (2008).

2. Nøkkeltall

Tabell 1 viser nøkkeltall for Undersøkelse om Arbeidsmiljø.

Tabell 1. Nøkkeltall for undersøkelse om Arbeidsmiljø: destruktiv atferd i arbeidslivet. 2010		
Nøkkeltall	Antall	Prosent
Utvalg (personer som svarte på undersøkelsen i 2005)	2 539	
Avgang (døde, personer bosatt i utlandet eller på institusjon.)	39	
Bruttoutvalg	2 500	100,0
Frafall	887	35,5
Nettoutvalg (personer som returnerte skjema)	1 613	64,5
Innsamlingsmetode: Postalt selvadministrert skjema		
Feltperiode: april – september 2010		
Skjemaomfang: 12 sider (A4)		

3. Utvalg

Målgruppen for undersøkelsen i 2005 var arbeidstakere i alderen 18-65 år. I tillegg ble det satt krav til minimums arbeidstid for ytterligere å spisse målgruppen. Det ble opprinnelig trukket et utvalg på 4 500 personer i alderen 18-65 år pr. 31.12.2004 fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Utvalget ble trukket blant personer som var registrert sysselsatt minimum 15 timer per uke og biarbeidsforholdene ble tatt ut. Utvalgsdesignet i den første runden av undersøkelsen er behandlet i egen dokumentasjonsrapport i 2006 (Høstmark og Lagerstrøm, 2006).

Totalt 2 539 personer besvarte og returnerte det postale spørreskjemaet i 2005. Disse utgjorde grunnlaget for undersøkelsen i 2007 og 2010. I forkant av utsendingen i 2010, kjente vi til at 39 av personene som svarte i 2005 enten var døde eller utvandret, slik at bruttoutvalget for undersøkelsen bestod av 2 500 personer.

4. Datainnsamling

4.1. Innsamlingsmetode

Undersøkelsen i 2010 videreførte designet fra 2005 og 2007. I forkant av undersøkelsen i 2010, ble det vedtatt å gjøre en utvidelse av undersøkelsen som omfattet påkobling av en del variable om sykefravær og ulike typer trygd fra forløpsdatabasen FD-trygd (se vedlegg F for variabeloversikt). For å kunne gjøre en slik kobling, var det nødvendig med samtykke fra respondentene. Det ble dermed tatt inn et samtykkespørsmål i skjemaet. Koblinger ble kun gjort for de som svarte bekreftende på dette spørsmålet.

Dataene ble samlet inn ved hjelp av et selvadministrert papirskjema på 12 sider. Skjema og informasjonsbrev ble sendt ut til utvalget per post. Det ble gjennomført to påminninger. Ferdig utfylte skjema ble returnert til SSB i forhåndsfrankerte svarkonvolutter. Innsjekking og dataregistrering av innkomne skjema ble gjennomført ved optisk lesing.

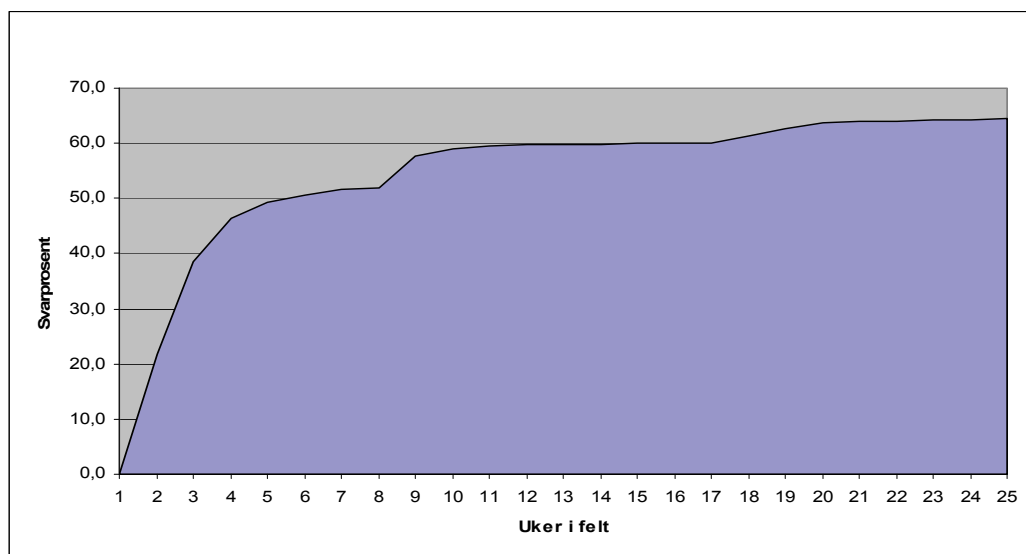
4.2. Feltperiode og feltarbeid

Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden april til september 2010. Tabell 2 gir en oversikt over ulike faser i feltperioden.

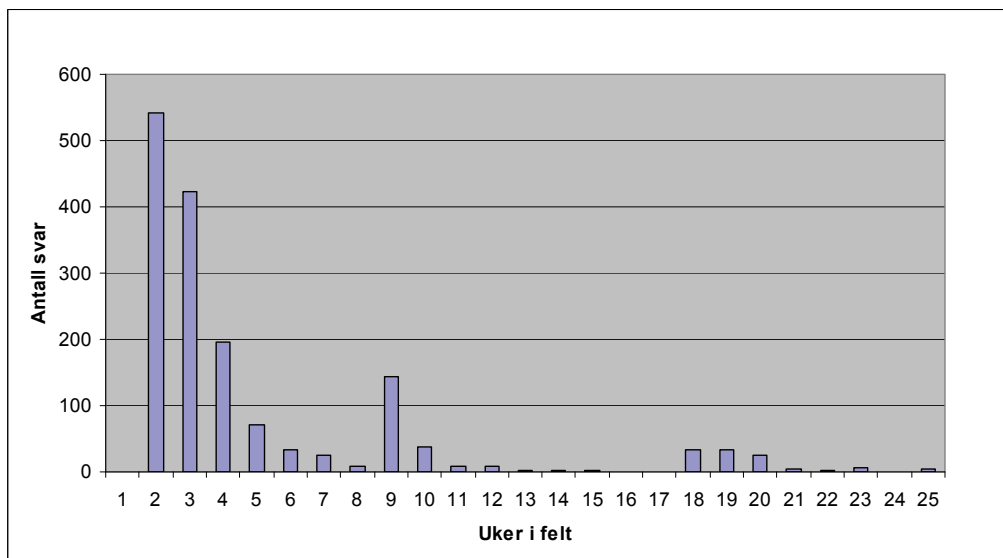
Tabell 2. Faser i feltperioden

	Uke
Utsending av spørreskjema	uke 16
Første påminning med utsending av nytt skjema	uke 24
Andre påminning med utsending av nytt skjema	uke 33
Datainnsamling avsluttet	uke 39

Figur 1 viser utviklingen i svarprosent gjennom datafangsten. Svarprosenten var på omlag 50 da påminningsbrev og nytt skjema ble sendt ut i den åttende feltuken. Påminningen førte til at svarprosenten økte til nesten 60. Det ble sendt ut en ny påminning i den syttende feltuken, noe som førte til at vi til slutt fikk svar fra 64,5 prosent.

Figur 1. Oversikt over svarinngang

Figur 2 viser hvor mange skjema som ble returnert per uke. Vi hadde en god start på undersøkelsen, med høy svarinngang den andre og tredje feltuken. Effekten av påminningen gjør seg gjeldende fra uke ni, mens vi ser en liten effekt av den andre påminningen fra uke atten og utover.

Figur 2. Antall returnerte skjema pr. uke

5. Datakvalitet

I en utvalgsundersøkelse er kvaliteten på dataene som samles inn betinget av en rekke forhold. Vi skal her se nærmere på noen slike forhold i denne undersøkelsen.

5.1. Frafall og avgang

En kan ikke forvente å få svar fra alle som er trukket ut til å delta i en frivillig undersøkelse. Av bruttoutvalget på 2 500 personene, var det 887 som av ulike grunner ikke deltok i undersøkelsen (frafall). I tillegg var det 303 personer som ikke samtykket i påkobling av variabler fra FD-trygd.

Årsaker til frafall kan være at vedkommende av ulike grunner ikke ønsker å delta, eller er forhindret fra å delta. Videre er det mulig at vi ikke lyktes med å komme i

kontakt med personen i løpet av feltperioden. Respondenten kan for eksempel nylig ha endret adresse, ikke meldt endring av bosted til folkeregisteret, eller ha vært ute på lengre reise.

I 2005 ble målgruppen definert til personer i aktivt arbeid (Høstmark og Lagerstrøm, 2006). Den gangen ble personer som var trukket ut til deltakelse, men som allikevel ikke var i arbeid klassifisert som avgang. Denne gruppen, som utgjorde 146 kjente personer i 2005, har dermed ikke blitt kontaktet videre.

Totalt 237 personene som var i arbeid i 2005, var ikke i arbeid ved tredje kontakt i 2010. Disse personene klassifiseres ikke som avgang. De 39 kjente avgangene mellom 2005 og 2010 er enten døde, bosatte i utlandet eller på institusjon.

Tabell 3 viser hvordan bruttoutvalget fordeler seg prosentvis på svar og frafall etter kjønn, aldersgrupper og landsdel. Blant kvinnene deltok vel 66 prosent mens i underkant av 63 prosent av mennene deltok. Svarprosenten er høyest i de eldste aldersgruppene. I gruppen under 30 år svarte 50 prosent. Blant de fra 60 år og oppover varte over 75 prosent. Det er også visse forskjeller mellom landsdelene. Vestlandet er på topp med nesten 67 prosent svar og Trøndelag på bunn med i underkant av 60 prosent svar.

Tabell 3. Svar og frafall etter kjønn, alder og landsdel. 2010. Prosent

	I alt	Svar	Frafall	Antall personer
I alt	100	64,5	35,5	2 500
Kjønn				
Menn	100	62,7	37,3	1 195
Kvinner	100	66,2	33,8	1 305
Alder				
Under 30 år	100	50,0	50,0	144
30 - 39 år	100	54,0	46,0	513
40 - 49 år	100	64,9	35,1	678
50 - 59 år	100	67,3	32,7	675
60 år og eldre	100	75,5	24,5	490
Landsdel				
Akershus og Oslo	100	64,8	35,2	614
Hedmark og Oppland	100	65,4	34,6	202
Østlandet ellers	100	64,2	35,8	461
Agder og Rogaland	100	65,8	34,2	313
Vestlandet	100	66,7	33,3	459
Trøndelag	100	59,8	40,2	214
Nord-Norge	100	62,0	38,0	237

5.2. Skjevhet initiert ved frafall

Frafall kan føre til utvalgsskjevhet dersom fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant dem som svarte (nettoutvalget) enn blant alle som er trukket ut til undersøkelsen (bruttoutvalget). Utvalgsskjevhet i forhold til ett kjennemerke medfører ikke nødvendigvis at nettoutvalget er skjevt i forhold til andre kjennemerker. På den annen side gir godt samsvar mellom fordelingene i netto- og bruttoutvalget for ett eller flere kjennemerker ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt på andre kjennemerker. Det er spesielt vanskelig å oppdage dette dersom vi ikke kjenner den faktiske fordelingen av kjennemerket i bruttoutvalget.

Vi kan også snakke om utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes i bruttoutvalget enn i populasjonen som undersøkelsen skal si noe om. Slik utvalgsskjevhet kan oppstå i utvalgstrekkningen, hvor tilfeldigheter kan føre til at fordelingen av enkelte kjennemerker i utvalget ikke er helt lik fordelingen i populasjonen (utvalgsvarians). I denne undersøkelsen har vi fulgt normale rutiner for tilfeldig trekking av utvalg, og har ingen indikasjoner på at det har oppstått betydelig utvalgsvarians.

I vurderingen av utvalgsskjevhet bør en knytte større oppmerksomhet til avvikene mellom nettoutvalget og bruttoutvalget enn mellom bruttoutvalget og populasjonen. Avvikene mellom bruttoutvalget og populasjonen skyldes tilfeldig utvalgsvarians, og en kan forvente at de personene som er trukket ut ikke skiller seg systematisk fra de som ikke er trukket ut.

Når det gjelder sammenlikninger mellom nettoutvalget og bruttoutvalget er det alltid en risiko for at personene som har deltatt (nettoutvalget), skiller seg systematisk fra de personene som ikke har deltatt (frafallet). Hvis temaet en studerer (den avhengige variabelen) har en særlig sterk sammenheng med kjennetegn som er skjevt fordelt i utvalget, kan en vurdere å vekte datamaterialet for å minske effekten av skjevhetene. For at dette skal ha noen hensikt, bør imidlertid skjevhetene være betydelige. I de fleste tilfeller vil skjevhetene imidlertid være for små til at vekting har noen hensikt.

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

Da dette er en panelundersøkelse, gjør vi oppmerksom på at vi i hovedsak kun tar for oss frafallet i undersøkelsen gjennomført i 2010. For en del vurderinger knyttet til frafall må en imidlertid se på det samlede frafallet i undersøkelsene gjennomført i henholdsvis 2005 (t1), 2007 (t2) og 2010 (t3). Dette gjøres i kapittel 7 i denne rapporten.

Tabell 4 viser at yngre er underrepresentert og eldre er overrepresentert i netto-utvalget. Personer fra 30-39 år er underrepresentert med 3,3 prosentpoeng. Tilsvarende er aldersgruppen 60 år eller eldre overrepresentert med 3,3 prosentpoeng. I forhold til kjennemerkene kjønn og landsdel er det kun små forskjeller mellom fordelingen i brutto- og nettoutvalget. I analyser hvor alder er et viktig kjennemerke, kan det være hensiktsmessig å justere for de skjevheten vi har i nettoutvalget.

Tabell 4. Bruttoutvalget, frafall og nettoutvalget etter kjønn, alder og landsdel. Prosent

	Bruttoutvalg	Nettoutvalg	Frafall	Netto-Brutto
I alt	100,0	100	100,0	
Kjønn				
Menn	47,8	46,4	50,3	-1,4
Kvinner	52,2	53,6	49,7	1,4
Alder				
Under 30 år	5,8	4,5	8,1	-1,3
30 - 39 år	20,5	17,2	26,6	-3,3
40 - 49 år	27,1	27,3	26,8	0,2
50 - 59 år	27,0	28,2	24,9	1,2
Over 60 år	19,6	22,9	13,5	3,3
Landsdel				
Akershus og Oslo	24,6	24,7	24,4	0,1
Hedmark og Oppland	8,1	8,2	7,9	0,1
Østlandet ellers	18,4	18,4	18,6	0,0
Agder og Rogaland	12,5	12,8	12,1	0,3
Vestlandet	18,4	19,0	17,3	0,6
Trøndelag	8,6	7,9	9,7	-0,7
Nord-Norge	9,5	9,1	10,2	-0,4

6. Statistisk usikkerhet og feilmarginer ved utvalgsundersøkelser

Utvalget til undersøkelse om Arbeidsmiljø er trukket tilfeldig fra arbeidstakere i alderen 18-65 år med minimum på 15 arbeidstimer i uka. Gjennom utvalgs-

undersøkelser kan vi anslå forekomsten av ulike fenomener i en stor gruppe (populasjonen) ved å måle forekomsten bare i et mindre utvalg som er trukket fra populasjonen. Det gir store besparelser sammenlignet med om vi skulle gjennomført målingen i hele populasjonen, men samtidig får vi en viss usikkerhet i anslagene. Denne usikkerheten kan vi beregne når vi kjenner sannsynligheten for at hver enkelt enhet i populasjonen skal bli trukket til utvalget.

Metoden som brukes til å beregne et anslag (estimatet), kalles en estimator. Det er to aspekter ved en estimator som er viktige. For det første bør estimatoren gi omtrent korrekt verdi ved gjentatte forsøk. Det vil si at den "treffer målet" i den forstand at ved gjentatt trekking av utvalg, vil gjennomsnittsverdien av estimatene være sentret rundt den sanne populasjonsverdien; estimatoren er *forventningsrett*. I tillegg trenger vi et mål på hvor stor variasjon rundt populasjonsverdien estimatene har ved gjentatt trekking av utvalg. Det er denne variasjonen som er den statistiske usikkerheten til estimatet, og det vanlige målet er *standardfeilen*, *SE* (fra det engelske begrepet "standard error"), til estimatet. *SE* er definert som det estimerte standardavviket til estimatoren. *SE* forteller dermed hvor mye et anslag i gjennomsnitt vil avvike fra den sanne verdien.

Som en illustrasjon: La oss si vi ønsker å estimere prosentandelen kvinner, P_0 , i en befolkning (populasjon) med størrelse N . Anta utvalget av størrelse n er trukket tilfeldig, det vil si at alle enheter har samme sannsynlighet n/N for å bli med i utvalget. La P være prosentandelen kvinner i utvalget. Da er P en forventningsrett estimator for P_0 og standardfeilen er gitt ved:

$$SE(P) = \sqrt{\frac{P(100 - P)}{n} \cdot \left(1 - \frac{n}{N}\right)}.$$

Estimeringsfeilen vi begår er forskjellen mellom P og P_0 . Denne er selvfølgelig ukjent, men vi kan gi et anslag, *feilmarginen*, på hvor stor den med en gitt sannsynlighet kan være. Feilmarginen er definert som $2 \cdot SE$. Intervallet

$$(P - 2 \cdot SE, P + 2 \cdot SE)$$

er et 95 prosent konfidensintervall. Det betyr at sannsynligheten for at intervallet dekker den sanne verdien P_0 er 0,95 (95 prosent). Eller sagt på en annen måte, ved gjentatte utvalg så vil 95 prosent av intervallene dekke den sanne verdien P_0 . Vi sier da at det er 95 prosent *sikkerhet* for at det *beregnete* intervallet dekker den sanne verdien. For utledning av disse formlene og tilsvarende resultater for andre typer variable og for mer kompliserte utvalgsplaner som stratifiserte utvalg og flertrinnsutvalg viser vi til Bjørnstad (2000).

I faktaboksen oppsummeres begrepsdefinisjoner og formler for estimering av prosenttall i en populasjon.

Statistisk usikkerhet for estimering av prosentandel av et kjennetegn ved enkelt tilfeldig utvalg

N	antall enheter i populasjonen
n	antall enheter i utvalget, trukket enkelt tilfeldig
P_0	prosentandel i populasjonen med kjennetegn a
x	antall enheter i utvalget med kjennetegn a
P	prosentandel i utvalget med kjennetegn a , $P = 100 \cdot (x/n)$
$100 - P$	prosentandel i utvalget som ikke har kjennetegn a

$$\text{Utvalgsvarians } Var(P) = \frac{P_0(100 - P_0)}{n} \cdot \left(1 - \frac{n}{N}\right)$$

95 prosent konfidensintervall for P_0 : $P \pm 2 \cdot SE$

$$\text{Standardfeil: } SE = \sqrt{\frac{P(100 - P)}{n} \cdot \left(1 - \frac{n}{N}\right)}$$

$$\text{Feilmargin} = 2 \cdot SE$$

I de fleste utvalgsundersøkelsene i SSB utgjør utvalget en svært liten del av populasjonen.

Undersøkelsene tar sikte på å dekke store populasjoner, som for eksempel den norske befolkningen i sin helhet, alle arbeidstagere, alle norske bedrifter osv. Utvalgene som skal dekke disse populasjonene er små i forhold til populasjonsstørrelsene. Det betyr at utvalgsandelen n/N er neglisjerbar i formelen for SE , og vi kan benytte formelen

$$SE = \sqrt{\frac{P(100 - P)}{n}}$$

Vi legger merke til at konfidensintervallets størrelse er avhengig av størrelsen på utvalget, men ikke av populasjonen. Standardfeilen blir mindre dess flere som er med i utvalget, og sammenhengen mellom størrelsen på standardfeilen og n er ikke lineær. For å få standardfeilen halvert, med samme verdi av P , så må utvalgsstørrelsen firedobles.

Vi ser at standardfeilen er størst når utvalgsresultatet er 50 prosent, og avtar symmetrisk etter hvert som prosentandelen nærmer seg 0 og 100.

I stedet for å foreta beregninger for hvert enkelt resultat, kan tabell 5 benyttes. Den viser standardfeil for observerte prosentandeler etter utvalgets størrelse, trukket enkelt tilfeldig.

Tabell 5. Standardfeil i prosentpoeng for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser, for enkelt tilfeldig utvalg.

<i>n</i> : \ <i>P</i> :	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	35/65	40/60	45/55	50/50
25	4,4	6,0	7,1	8,0	8,7	9,2	9,5	9,8	9,9	10,0
50	3,1	4,2	5,0	5,7	6,1	6,5	6,7	6,9	7,0	7,1
100	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,8	4,9	5,0	5,0
250	1,4	1,9	2,3	2,5	2,7	2,9	3,0	3,1	3,1	3,2
400	1,1	1,5	1,8	2,0	2,2	2,3	2,4	2,4	2,5	2,5
800	0,8	1,1	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,7	1,8	1,8
1000	0,7	0,9	1,1	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6
1200	0,6	0,9	1,0	1,2	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4
1613	0,5	0,7	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3	1,2
2000	0,5	0,7	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1
2500	0,4	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
3000	0,4	0,5	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9

Et utvalgsresultat på 40 prosent fra enkelt tilfeldig utvalg med 1 613 enheter har en standardfeil på 1,2 prosentpoeng. Dvs. at feilmarginen er 2,4 prosentpoeng og 95 prosent konfidensintervall er (37,6 - 42,4) prosent. Vi kan anslå med 95 prosent sikkerhet at andelen i populasjonen ligger mellom 37,6 og 42,4 prosent.

Denne tabellen gjelder imidlertid bare dersom man analyserer for en enkelt årgang av undersøkelsen. Når en studerer endringer over tid blir usikkerheten mindre enn ved sammenligning av to uavhengige utvalg. Tabell 5 skal derfor ikke brukes ved studier av endringer i panel.

Eksempel på bruk av formel og tabell

Vi ønsker å anslå hvor mange personer som er ansatt i fulltidsstilling. Vi har fått svar fra 1 613 personer. Disse er trukket blant personer som var registrert sysselsatt minimum 15 timer per uke, som utgjør omtrent 1 724 080 personer. 1 024 (*x*) av de spurte oppgir at de har fulltidsstilling. De resterende 589 personene oppgir at de ikke har dette. Andelen personer med fulltidsstilling er da $x/n = 1\,024 / 1\,613 = 0,635$, eller 63,5 prosent. Siden $n/N = 0,00094$ så kan vi bruke den forenklede formelen for *SE* og får konfidensintervallet:

$$63,5 \pm 2 \sqrt{\frac{63,5(100 - 63,5)}{1\,613}} = 63,5 \pm 2(1,2) = 63,5 \pm 2,4.$$

Estimatet for andelen personer med fulltidsstilling er 63,5 prosent. Feilmarginen for estimatet er 2,4 prosent, mens konfidensintervallet med 95 prosent sikkerhet forteller at andelen ligger mellom 61,1 og 65,9 prosent.

Vi kan også bruke tabell 5. Vi går inn på raden 1 613 og kolonnen 35/65; som er kolonnen som ligger nærmest resultatet. I tabell 5 leser vi at standardfeilen er 1,2. Et 95 prosent konfidensintervall blir da $63,5 \pm 2(1,2) = 63,5 \pm 2,4$, som er det samme som over.

7. Panelbetraktninger og utvalgsskjevhet

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

Tabell 6 viser fordelingen i bruttoutvalget i 2005 og nettoutvalgene i 2005, 2007 og 2010, samt avviket, i forholdet til kjennemerkene kjønn, aldersgrupper og landsdel. Svarvilligheten i denne undersøkelsen synes ikke å variere særlig med hensyn til landsdel, verken på t1, t2 eller t3. For kjennemerkene kjønn og aldersgrupper er det imidlertid stor variasjon på alle kartleggingstidspunktene. For kjennemerket kjønn er effekten størst på t1. 60 prosent av underrepresentasjonen på 8,2 prosent på t2 stammer fra t1. Avviket på t3 er redusert med 24 prosent fra t2.

For alder er bilde motsatt. Her har effekten vært størst på t2 og t3. 46 prosent av underrepresentasjonen på 10,9 prosent i gruppen under 30 år stammer fra datafangsten på t2 og 30 prosent fra t3. For aldersgruppen 30-39 år stammer 54 prosent av underrepresentasjonen fra datafangsten på t3. Det at underrepresentasjonen i aldersgruppen 30-39 år øker så vidt mye fra t2 til t3, kan også ha sammenheng med at denne gruppen har fått påfyll av personer fra gruppen som var under 30 år på t1 og t2. Gruppen under 30 år har i utgangspunktet høyt frafall.

Aldersgruppene er ikke helt sammenlignbare slik de er presentert her siden enkelte personer som på t1 var i aldersgruppen under 30 år på t2 er i aldersgruppen 30-39 år osv. Det vil bli færre personer i de yngste aldersgruppene og flere i de eldste etter som tiden går. Det bør tas hensyn til disse forholdene i analyser av fenomener som korrelerer med de nevnte kjennemerkene. Det er vanskelig å si noe spesifikt om skjevhetene i aldersgruppene da disse ikke er helt sammenlignbare på de ulike tidspunktene slik de er presentert her.

Tabell 6. Bruttoutvalget (t1) og nettoutvalget (t2 og t3) etter kjønn, aldersgrupper og landsdel. Prosent

	Brutto- utvalg (t1)	Netto- utvalg (t1)	Netto- utvalg (t2)	Netto- utvalg (t3)	Avvik netto- utvalg (t1) -brutto- utvalg (t1)	Avvik netto- utvalg (t2) -brutto- utvalg (t1)	Avvik netto- utvalg (t3) -brutto- utvalg (t1)
I alt	100,0	100,0	100,0	100	0,0	0,0	
Kjønn							
Menn	53,0	48,0	44,8	46,4	-4,9	-8,2	-6,6
Kvinner	47,0	52,0	55,2	53,6	4,9	8,2	6,6
Alder							
Under 30 år	15,4	12,8	7,8	4,5	-2,6	-7,6	-10,9
30 - 39 år	27,0	25,0	22,5	17,2	-1,3	-4,5	-9,8
40 - 49 år	27,0	27,0	25,8	27,3	0,3	-1,2	0,3
50 - 59 år	23,0	25,0	28,0	28,2	2,2	5,0	5,2
60 år og eldre	8,3	9,6	15,8	22,9	1,3	7,5	14,6
Landsdel							
Akershus og Oslo	24,0	25,0	24,3	24,7	1,0	0,3	0,7
Hedmark og Oppland	7,6	7,9	8,5	8,2	0,2	0,9	0,6
Østlandet ellers	19,0	18,0	19,0	18,4	-0,9	0,0	-0,6
Agder og Rogaland	13,0	12,3	12,8	12,8	-0,7	-0,2	-0,2
Vestlandet	18,0	18,4	18,0	19,0	0,4	0,0	1,0
Trøndelag	8,5	8,6	8,4	7,9	0,1	-0,1	-0,6
Nord-Norge	9,7	9,6	9,1	9,1	-0,1	-0,6	-0,6
Antall personer	4 500	2 539	1 772	1 613			

8. Innsamlings- og bearbeidingsfeil

Datainnsamlingen i denne undersøkelsen foregikk ved hjelp av et spørreskjema som respondenten fikk tilsendt i posten. I slike postale undersøkelser er det selvadministrerte papirskjemaet vanligvis det eneste virkemidlet man har for å styre datainnsamlingen. Dersom kommunikasjonsformen er ensidig visuell åpnes det for en del målefeil fordi respondenten ikke har en intervjuer til stede som kan holde interessen oppe, oppklare misforståelser underveis og veilede i forhold til hoppstrukturen i skjemaet. Ved kontroll av datafil har vi ikke oppdaget tegn på at

respondentene systematisk har misforstått eller unnlatt å svare på enkelte spørsmål i denne undersøkelsen.

Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Slike feil kan oppstå for eksempel under avledninger (omkodinger). Vi har kontrollert dataene fra denne undersøkelsen uten at vi har oppdaget feil som kan ha betydning for resultatene.

Når en har rettet opp feil så langt det er mulig, er erfaringen at de statistiske resultatene i de fleste tilfeller påvirkes forholdsvis lite av både innsamlings- og bearbeidingsfeil. Virkningen av feil kan likevel være av betydning i noen tilfeller. Det gjelder særlig hvis feilen er systematisk, det vil si at den samme feilen gjøres relativt ofte. Tilfeldige feil har forventningen 0, og medfører ikke skjevhet i estimatene. En tenker seg at feil som ikke er systematiske trekker like mye i hver retning, og at de derfor har svært liten effekt.

Referanser

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

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

Høstmark, M. og Lagerstrøm, B. O. (2008). *Undersøkelse om arbeidsmiljø 2007: Destruktiv atferd i arbeidslivet. Dokumentasjonsrapport*. Notater 2008/40. Statistisk sentralbyrå

Vedlegg A. Informasjonsbrev

Oslo, april 2010

Saksbehandlere: Maria Høstmark og Øyvinn Kleven

Avdeling for datafangst

Undersøkelse om arbeidsmiljø

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører våren 2010 den siste av i alt tre spørreundersøkelser om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Formålet med undersøkelsen er å belyse hvordan norske arbeidstakere opplever sitt arbeid, sitt sosiale miljø og samspillet med kolleger og ledere. Hensikten er blant annet å få bedre forståelse for hvordan arbeidsmiljøet påvirker helse og trivsel. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag fra Universitetet i Bergen (UiB) ved institutt for samfunnspsykologi.

Du var en av 4 500 personer som i 2005 ble trukket ut fra SSB sitt sysselsettingsregister. **Alle som er med i årets undersøkelse deltar i trekkingen av ett gavekort til en verdi av 10 000 kroner og ti gavekort til en verdi av 1 000 kroner.** Det er frivillig å være med, men for at vi skal få så gode resultater som mulig er det viktig at du deltar i årets undersøkelse. Dette gjelder også dersom du ikke lenger er i arbeid. Du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen og få opplysningene slettet.

Alle som arbeider i SSB har taushetsplikt. Undersøkelsen gjennomføres i samsvar med statistikkloven og personopplysningsloven, og SSB har utnevnt eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Undersøkelsen er godkjent av Regional Etisk Komité. **Det vil aldri bli kjent utenfor SSB hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.** For å få bedre utbytte av informasjonen vi samler inn, vil vi hente inn opplysninger fra SSBs utdanningsregister og sysselsettingsregister.

Utvidet samtykke

For ytterligere å bidra til forskning som kan undersøke sammenhengen mellom ulike arbeidsmiljø- og helseforhold fra de tre spørreundersøkelser med fremtidige eventuelle sykemeldinger og bruk av trygdeytelser, ønsker UiB å be om ditt samtykke til å utvide prosjektet slik at vi skal kunne koble dine svar fra undersøkelsen med registeropplysninger fra NAV for perioden 2002-2014. Opplysningene som skal kobles på gjelder sykefravær, uføretrygd, rehabilitering, pensjon, bosattstatus og inntekt. SSB vil fjerne alle navn og adresser fra datamaterialet og erstatte fødselsnummeret med et kodenummer, slik at vi kan gjennomføre registerkoblingene uten å kjenne identiteten til deltakerne. Senest 31.12.2015 vil vi slette koblingsnøkkel og anonymisere alle opplysningene. UiB vil kun få tilgang til anonymiserte data. Dersom du ikke gir utvidet samtykke, vil vi ikke foreta disse registerkoblingene og alle kjennetegn som kan identifisere den enkelte person blir slettet innen utgangen av 2010.

Vi ber deg vennligst svare på spørsmålene i spørreskjemaet og returnere det til SSB i den vedlagt frankerte svarkonvolutt innen 3. mai. Trenger du mer informasjon kan du ringe oss gratis på telefon 800 83 028 eller sende en e-post til arbeid@ssb.no. Spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud, tlf. 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Med vennlig hilsen

Statistisk sentralbyrå



Øystein Olsen
adm.direktør

Universitetet i Bergen



Ståle Einarsen
Professor

Vedlegg B. Takkebrev

Oslo, juni 2010

Avdeling for datafangst, telefon: 800 83 028 (kl 08-15 mandag til fredag)

Takk for hjelpen!

Vi ønsker å takke alle som har sendt inn svar på skjemaet til undersøkelse om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Til nå har vi fått inn mange svar.

Dersom du ennå ikke har rukket å fylle ut skjemaet, vil vi sette stor pris på om du tok deg tid til det i nærmeste fremtid. **Vi ønsker også svar fra deg som av ulike grunner for tiden ikke er ansatt eller er ansatt i en bedrift med få ansatte.** Informasjon fra deg er verdifull for undersøkelsen. Det er selvfølgelig frivillig å delta, men det er svært viktig at så mange som mulig deltar. Da blir resultatene bedre og mer pålitelige.

Alle som besvarer og returnerer spørreskjemaet er med i trekkingen av et gavekort på kr 10 000 og ti gavekort til en verdi av kr 1 000.

Undersøkelsen gjennomføres i samsvar med statistikkloven og personopplysningsloven, og SSB har utnevnt eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Undersøkelsen er godkjent av Regional Etisk Komité. Det vil aldri bli kjent utenfor SSB hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen.

Har du spørsmål om selve undersøkelsen kan du gjerne ringe oss gratis på telefon **800 83 028**, eller sende en e-post til arbeid@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidligere brev.

Generelle spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud, telefonnummer 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

Vi ser fram til å motta ditt skjema!

Med vennlig hilsen



Aina Holmøy
planlegger

Vedlegg C. Påminningsbrev

Oslo, juni 2010

Avdeling for datafangst, telefon: 800 83 028 (kl 08-15 mandag til fredag)

Undersøkelse om arbeidsmiljø på norske arbeidsplasser

For noen uker siden fikk du tilsendt et spørreskjema i forbindelse med en undersøkelse om arbeidsmiljø på norske arbeidsplasser. Da vi ikke kan se å ha mottatt noe skjema i retur fra deg, tillater vi oss å minne om undersøkelsen.

Vi setter stor pris på om du vil ta deg tid til å svare. Undersøkelsen er frivillig, men for å få gode og pålitelige resultater det viktig at så mange som mulig deltar. Vi legger ved et nytt skjema som du kan bruke dersom du ikke lenger har det gamle. **Svarfrist er 18. juni.**

Har du svart og sendt inne skjemaet en av de siste dagene, ber vi deg se bort fra denne henvendelsen og takker for et verdifullt bidrag til undersøkelsen.

Alle som fyller ut og returnerer skjemaet, er med i trekningen av ett gavekort til en verdi av 10 000 kroner og ti gavekort til en verdi av 1 000 kroner.

Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler. Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt, og vi vil aldri offentliggjøre opplysninger om hva enkeltpersoner har svart.

Har du spørsmål om undersøkelsen, kan du gjerne ringe oss på telefon 800 83 028 eller sende en e-post til arbeid@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidligere brev.

Spørsmål vedrørende personvern, kan rettes til Statistisk sentralbyrås personvernombud på telefon 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen



Øyvind Kleven
seksjonssjef



Aina Holmøy
planlegger

Vedlegg D. Andre påminningsbrev

Oslo, august 2010

Avdeling for datafangst, telefon: 800 83 028 (kl 08-15 mandag til fredag)

Undersøkelsen om arbeidsmiljø er ikke avsluttet!

Vi har tidligere sendt deg et spørreskjema i forbindelse med undersøkelsen om arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser. Nå vil vi gjøre oppmerksom på at undersøkelsen fortsatt pågår. Har du allerede sendt inn skjemaet, ber vi deg se bort fra denne henvendelsen og takker for et verdifullt bidrag til undersøkelsen.

Vi håper du vil bidra med dine svar. Det er frivillig å delta, men ditt bidrag er viktig for at vi skal få gode og pålitelige resultater. Det utfylte skjemaet returneres i den frankerte svarkonvolutten **innen 1. september**.

Alle som fyller ut og returnerer spørreskjemaet er med i trekningen av ett gavekort til en verdi av 10 000 kroner og ti gavekort til en verdi av 1 000 kroner

Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler og er godkjent av Regional Etisk Komité. Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt. Resultatene skal bare benyttes til å lage statistikk, og vi vil aldri offentliggjøre opplysninger om hva enkeltpersoner har svart.

Har du spørsmål om undersøkelsen, ring oss gjerne på telefon 800 83 028 eller send en e-post til arbeid@ssb.no. Vi viser også til informasjon i tidligere brev.

Spørsmål vedrørende personvern kan rettes til Statistisk sentralbyrås personvernombud på telefon 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen



Øyvind Kleven
seksjonssjef



Aina Holmøy
planlegger



Undersøkelse om arbeidsmiljø



I dette spørreskjemaet skal du vurdere hvordan du opplever ditt arbeidsmiljø, din helse og deg selv som person.

På de neste sidene finner du en rekke spørsmål og utsagn som vi ber deg ta stilling til. Her finnes det få 'riktige' eller 'gale' svar. Det er dine observasjoner og opplevelser som er riktige. Dersom ingen av svaralternativene passer helt for deg, krysser du av for det alternativet som du synes passer best. For at resultatene fra undersøkelsen skal gi et representativt og gyldig bilde av norsk arbeidsliv er det viktig at du svarer på alle spørsmålene. For deg som er uten lønnet arbeid for tiden er det viktig at du svarer på første og siste spørsmål i skjemaet

Lykke til med utfyllingen!



Yrke, stilling og arbeidstid

1 Er du for tiden i arbeid?

- ☐ Ja, i full stilling
- ☐ Ja, i deltidsstilling
- ☐ Ja, men jeg er sykemeldt
- ☐ Ja, men jeg er i lønnet permisjon
- ☐ Nei, men jeg er på attføring
- ☐ Nei, jeg er uføretrygdet
- ☐ Nei, jeg er arbeidsledig
- ☐ Nei, jeg er pensjonert
- ☐ Nei, jeg er under fulltidsutdanning
- ☐ Ja, men jeg er selvstendig næringsdrivende uten ansatte

Gå til 39

2 Hvilket yrke har du?

3 Hva går arbeidet ditt i hovedsak ut på?

4 I hvilket år fikk du din nåværende nærmeste leder?

 (årstall)

5 I hvilket år begynte du i din nåværende stilling?

 (årstall)

⊥

⊥

6 I hvilket år begynte du i din nåværende avdeling?

(årstall)

7 I hvilket år begynte du hos din nåværende arbeidsgiver?

(årstall)

8 Hvor mange ansatte er det i din avdeling/enhet?

- ☐ 1-3 ansatte
☐ 4-19 ansatte
☐ 20-49 ansatte
☐ 50 eller flere ansatte

9 Hvor mange timer arbeider du vanligvis per uke?

⊥

timer

10 Hvilken arbeidstidsordning har du?

- ☐ Dagarbeid (mellom kl. 6 og 18)
☐ Fast kveldsarbeid (mellom kl. 18 og 22)
☐ Fast nattarbeid (mellom kl. 22 og 6)
☐ Turnusordning
☐ To-skiftsarbeid
☐ Tre-skiftsarbeid, helkontinuerlig
☐ Tre-skiftsarbeid, døgkontinuerlig
☐ Annen arbeidstidsordning, spesifiser:

11 Er du leder med personalansvar?

- ☐ Ja
☐ Nei

12 Hvor mange har du personalansvar for?

personer

13 Er du tillitsvalgt eller verneombud på din arbeidsplass?

- ☐ Ja
☐ Nei

⊥

⊥

Varsling på jobben

Varsling beskriver situasjoner der en ansatt (tidligere eller nåværende) sier fra om en uetisk, ulovlig, eller sterkt klan-derverdig handling på arbeidsplassen. Personen sier fra til en person eller instans som har mulighet til å endre på forholdet. Personen eller instansen som får beskjed kan være tilknyttet organisasjonen (f.eks. en leder, verneombud, tillitsvalgt), men kan også være en utenforstående myndighet eller påvirkningsgruppe (f.eks. politi eller andre offentlige myndigheter, media, miljøorganisasjon). Varsling gjelder handlinger som rammer andre (person, bedrift, samfunn). Det er ikke varsling om man sier fra om urett som angår en selv. Det er heller ikke varsling dersom det gjøres anonymt, når det er i egen vinnings hensikt, eller dersom det gjøres gjennom etablerte rutiner for avviksmeldinger.

14 Har du de siste 5 år tatt på deg rollen som varsler?

- ☐ Ja, ved en anledning
☐ Ja, ved to eller flere anledninger
☐ Nei → Gå til 17

15 Hvor lenge er det siden varslingen fant sted?

måneder år

16 Hva skjedde med deg etter at du varslet? Flere kryss mulig.

- ☐ Ingenting
☐ Ble belønnet
☐ Ble straffet av arbeidskollegaer
☐ Ble straffet av ledelse/styre

Trivsel og arbeidsoppgaver

17 Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Helt uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Helt enig
Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb	☐	☐	☐	☐	☐
De fleste dager trives jeg med jobben min	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg opplever virkelig glede i mitt arbeid	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig	☐	☐	☐	☐	☐

18 Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri	Noen ganger	Ofte	Alltid
Må du arbeide svært raskt?	☐	☐	☐	☐
Må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdig med dine oppgaver?	☐	☐	☐	☐
Arbeider du under tidspress?	☐	☐	☐	☐
Må du skynde deg når du arbeider?	☐	☐	☐	☐
Står du fritt i utførelsen av arbeidsoppgavene dine?	☐	☐	☐	☐
Har du innflytelse på arbeidstempoet?	☐	☐	☐	☐
Kan du avbryte arbeidet om du finner det nødvendig?	☐	☐	☐	☐
Har du innflytelse på hvordan arbeidsoppgavene dine prioriteres?	☐	☐	☐	☐
Har du stor innflytelse på hva som foregår på ditt arbeidsområde?	☐	☐	☐	☐
Får du delta i beslutninger som får innvirkning på områder som berører ditt arbeid?	☐	☐	☐	☐
Kan du rådføre deg i tilfredsstillende grad om arbeidet ditt med din nærmeste overordnede?	☐	☐	☐	☐
Har du innflytelse på arbeidsfordelingen mellom deg og dine kolleger?	☐	☐	☐	☐



Uønskede handlinger

19 Hvilke uønskede handlinger eller negative situasjoner har du blitt utsatt for på arbeidsplassen de siste 6 månedene? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med jobben	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt satt til arbeid under ditt kompetansenivå	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige arbeidsoppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
At det er blitt spredt sladder eller rykter om deg	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap	☐	☐	☐	☐	☐
At man har kritisert deg som person (for eksempel dine vaner eller bakgrunn), dine holdninger eller ditt privatliv	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	☐	☐	☐	☐	☐
Krenkende oppførsel (som at du blir pekt på, dyttet, hindret i din ferdse, "vist fingeren" o.s.v.)	☐	☐	☐	☐	☐
Hint eller hentydninger fra andre om å slutte i jobben	☐	☐	☐	☐	☐
Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	☐	☐	☐	☐	☐
Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	☐	☐	☐	☐	☐
Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	☐	☐	☐	☐	☐
Neglisjering av dine meninger og vurderinger	☐	☐	☐	☐	☐
Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt gitt oppgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt utsatt for urimelige beskyldninger	☐	☐	☐	☐	☐
Overdreven oppfølging av ditt arbeid/innsats	☐	☐	☐	☐	☐
Presset til å ikke kreve noe som du har rett på (f. eks. sykefravær, ferie eller dekking av reiseutgifter)	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping	☐	☐	☐	☐	☐
Blitt utsatt for overdrevet arbeidspress	☐	☐	☐	☐	☐
Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep	☐	☐	☐	☐	☐





Mobbing på arbeidsplassen

Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. Vi vil gjerne vite hvordan dette er på din arbeidsplass. For at vi skal kunne kalle noe mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode. *Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:*

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

- ☐ Ja, en sjelden gang
- ☐ Ja, av og til
- ☐ Ja, omtrent en gang i uken
- ☐ Ja, flere ganger pr. uke
- ☐ Nei → Gå til 24

21 Over hvor lang periode har mobbingen foregått?

- ☐ Kun noen uker
- ☐ 2-3 måneder
- ☐ 4-5 måneder
- ☐ Mellom 6 mnd. og 1 år
- ☐ Mellom 1 og 2 år
- ☐ Mer enn 2 år



22 Hvor mange var det som mobbet deg?

menn kvinner

23 Hvem mobbet deg? Flere alternativer mulig

- ☐ Min nærmeste overordnede
- ☐ Andre ledere i virksomheten
- ☐ Arbeidskollega(er)
- ☐ Underordnede
- ☐ Kunder/klienter/pasienter, elever osv.
- ☐ Andre

} Gå til 25

24 Foreliggende undersøkelse er en oppfølging av tidligere undersøkelser. Det er viktig for oss å vite om du har vært utsatt for mobbing i etterkant av den foregående undersøkelsen, selv om du ikke har blitt mobbet de siste 6 måneder. Har du vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen de siste fem år?

- ☐ Nei
- ☐ Ja, i en kortere periode (opp til 6 måneder)
- ☐ Ja, i en lengre periode (6 måneder eller lengre)



25 Har andre blitt utsatt for mobbing på din arbeidsplass de siste 6 måneder?

- ☐ Nei, ingen som jeg vet om
- ☐ Ja, på min egen avdeling
- ☐ Ja, men på en annen avdeling enn min egen
- ☐ Ja, både på min egen avdeling og på andre avdelinger

26 Har du de siste 6 månedene opptrådt slik at andre kan ha følt seg mobbet på din arbeidsplass?

- ☐ Nei, overhodet ikke
- ☐ Ja, til en viss grad
- ☐ Ja, i høy grad

Din nærmeste leder**27 Har du opplevd at din nærmeste overordnede i løpet av de siste 6 månedene...**

	Aldri	Noen ganger	Ganske ofte	Svært ofte/nesten alltid
har vært kameratslig, ved å oppfordre deg/dine medarbeidere til å forlenge din/deres lunsjpause	☐	☐	☐	☐
har oppmuntret til nytenkning	☐	☐	☐	☐
har utsatt deg, eller dine medarbeidere, for "sinnatagg"-utbrudd, eller surmuling, og brukt mye tid på dette fremfor å gjøre egne arbeidsoppgaver	☐	☐	☐	☐
har utestengt deg, eller andre medarbeidere, fra en sosial aktivitet	☐	☐	☐	☐
har oppfordret deg til å unne deg ekstra privilegier på bedriftens regning	☐	☐	☐	☐
har unngått å fortelle deg hvordan du skal gjøre jobben din	☐	☐	☐	☐
har tatt noe som tilhører bedriften	☐	☐	☐	☐
har ydmyket deg, eller andre medarbeidere, hvis du/de ikke har levd opp til hans/hennes standarder	☐	☐	☐	☐
har gitt anerkjennelse for gode prestasjoner	☐	☐	☐	☐
har oppfordret deg, eller dine medarbeidere til å ta ekstra kaffepauser/røkepauser, som belønning for god arbeidsinnsats	☐	☐	☐	☐
har imitert deg eller andre medarbeidere eller laget ansiktsgrimaser, (f.eks. himlet med øynene, geipet etc.), for å vise at han/ hun ikke er fornøyd med din/vedkommendes arbeidsinnsats	☐	☐	☐	☐
har oppfordret deg, eller dine medarbeidere til å gjøre private oppgaver/ærender i arbeidstiden	☐	☐	☐	☐
har styrt unna det å vise bekymring for resultater	☐	☐	☐	☐
har tilbakeholdt informasjon som du har hatt behov for i arbeidet ditt	☐	☐	☐	☐
har forklart bedriftens suksess med egen innsats fremfor de ansattes innsats	☐	☐	☐	☐
har vært en pådriver for utvikling og forbedring	☐	☐	☐	☐
har misbrukt store deler av arbeidstiden til å være sosial med de ansatte	☐	☐	☐	☐
har brukt sin posisjon i firmaet til å tilegne seg økonomiske/materielle goder på bedriftens regning	☐	☐	☐	☐
har holdt rede på alle andres feil, og brukt mye tid på å skjule egne feil	☐	☐	☐	☐
har unngått å ta avgjørelser	☐	☐	☐	☐
har angitt klare og tydelige målsettinger for arbeidet	☐	☐	☐	☐



27 (forts.) Har du opplevd at din nærmeste overordnede i løpet av de siste 6 månedene...

	Aldri	Noen ganger	Ganske ofte	Svært ofte/nesten alltid
har hindret deg i å komme i gang med arbeidet ved at han/hun har vært for sosial	☐	☐	☐	☐
har rettferdiggjort egne handlinger ved å skyldte på andre	☐	☐	☐	☐
har spredt uriktig informasjon om deg, eller dine medarbeidere, for å skade din/andres stilling i virksomheten	☐	☐	☐	☐
har definert og forklart arbeidsoppgavene tydelig for deg og dine medarbeidere	☐	☐	☐	☐
har sett på sine medarbeidere mer som konkurrenter enn som samarbeidspartnere	☐	☐	☐	☐
har unngått å engasjere seg i arbeidet ditt	☐	☐	☐	☐
har tatt æren for ditt, eller andres arbeid	☐	☐	☐	☐
har vært fleksibel og villig til å tenke nytt	☐	☐	☐	☐
har redusert dine muligheter for å uttrykke deg på et møte ved å gi deg liten taletid, eller prioritere deg til slutt	☐	☐	☐	☐
har brukt uhensiktsmessig mye tid/penger på planlegging av sosiale aktiviteter på arbeidsplassen	☐	☐	☐	☐
har skjelt deg ut på telefon, slengt på røret i en samtale, eller sendt deg krasse e-poster, fordi han/hun mener at du har gjort en dårlig jobb	☐	☐	☐	☐
ikke har vært tilstede når det var behov for det	☐	☐	☐	☐

Din arbeidssituasjon



28 Hvor riktig er følgende påstander for deg i din jobb? Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:

	Fullstendig riktig		Verken riktig eller galt			Fullstendig galt	
	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler meg sikker på hvor stor innflytelse jeg har	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det er klare og planlagte målsettinger for jobben min	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg vet at jeg disponerer tiden riktig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg vet hva som er mitt ansvarsområde	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg vet nøyaktig hva som forventes av meg	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det er klare retningslinjer for hva som skal gjøres	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg må gjøre ting jeg føler burde vært gjort annerledes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg får arbeidsoppgaver uten nok arbeidskraft til å gjennomføre dem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg må omgå regler eller forskrifter for å kunne fullføre en oppgave	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg samarbeider med to eller flere grupper som jobber på helt forskjellige måter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg mottar uforenlige ønsker og krav fra to eller flere personer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg utfører oppgaver som aksepteres av en person, men som ikke aksepteres av andre	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg pålegges oppgaver uten tilstrekkelig utstyr eller ressurser til å utføre dem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg gjør arbeidsoppgaver som er unødvendige	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



28 (forts.) Hvor riktig er følgende påstander for deg i din jobb? Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:

	Fullstendig riktig		Verken riktig eller galt			Fullstendig galt	
	1	2	3	4	5	6	7
Jeg har nok tid til disposisjon til å gjøre det som forventes av meg i jobben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det virker ofte som om arbeidet mitt er for omfattende for en person	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Krav til ytelser er for høye i mitt arbeid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kontakt med andre mennesker

I disse spørsmålene finner du en rekke påstander som knytter seg til problemer folk kan oppleve å ha i kontakt med andre mennesker. Påstandene er delt i to deler: Den første delen knytter seg til ting man kan ha vanskelig for overfor andre, og den siste delen knytter seg til ting man kan gjøre eller er for mye av overfor andre. Vurder hver påstand og kryss av for det svaralternativet som best beskriver deg som person.

29 Vurder påstandene under om kontakt med andre mennesker:

Del 1: Ting du har vanskelig for:

	⊥	Ikke i det hele tatt	Litt	Moderat	Ganske mye	Veldig mye
Gi direkte uttrykk for mine følelser overfor andre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Holde ting hemmelig for andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La en annens behov komme foran mitt eget	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vise andre mennesker at jeg er glad i dem	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Be en person om å slutte å plage meg	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tillate meg å kjenne meg sint på noen jeg liker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delta i gruppe	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Krangle med en annen person	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Holde meg unna andre folks anliggender	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Støtte en annen person i forhold til han/hennes mål i livet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gi gave til en annen person	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Være trygg på meg selv når jeg er sammen med andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sette grenser overfor andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Omgås andre mennesker på en selskapelig måte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Være sint på andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Glede meg over et annet menneskes lykke	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forplikte meg overfor en annen person for lang tid fremover	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ta hensyn til mitt eget beste når en annen person blir krevende	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Virkelig bry meg om problemer som andre mennesker har	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La andre mennesker få vite når jeg er sint	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Være bestemt når jeg trenger å være det	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stole på andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Si "Nei" til andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Være aggressiv mot andre mennesker når situasjonen krever det	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Føle nærhet til andre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oppleve en følelse av at jeg elsker en annen person	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Presentere meg for nye mennesker	☐	☐	☐	☐	☐	☐



30 Vurder påstandene under om kontakt med andre mennesker:

Del 2: Ting du er eller gjør for mye overfor andre:

	Ikke i det hele tatt	Litt	Moderat	Ganske mye	Veldig mye
Jeg holder folk for mye på avstand	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er for mistenksom overfor andre	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er for redd for andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg stoler for mye på andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er for åpen overfor andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg argumenterer for mye med andre	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg føler meg for ofte flau overfor andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg lar meg for lett overtale av andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg lar for ofte andres behov gå foran mine egne	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg prøver i for høy grad å forandre andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg ønsker for mye å bli lagt merke til	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg kranter for mye med andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er overdrevent sjenerøs mot andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg prøver for sterkt å kontrollere andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg lar andre mennesker i for høy grad utnytte meg	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg prøver for sterkt å tekkes andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg manipulerer andre mennesker for mye for å oppnå det jeg vil	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg forteller for mye om personlige ting til andre	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er for aggressiv overfor andre mennesker	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg lar en annen persons elendighet for lett gå inn på meg	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg tuller og tøyser for mye	☐	☐	☐	☐	☐



Konflikter på arbeidsplassen

Med konflikt mener vi at man føler seg forhindret av eller frustrert over en annen person eller gruppe. Dette kan dreie seg om alt fra uenigheter om saker til sterke personlige motsetninger, eller at man synes noen opptrer slik at de ødelegger din eller andres trivsel. Vi kan skille mellom konflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak (sakskonflikt) og konflikter som går på forholdet mellom personer (personkonflikter).

31 I hvilken grad befinner du deg for tiden i følgende situasjoner: Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon:

	I høy grad i konflikt	I noen grad i konflikt	I liten grad i konflikt	Ikke i konflikt
en sakskonflikt med din nærmeste leder?	☐	☐	☐	☐
en sakskonflikt med arbeidskolleger eller andre på din arbeidsplass?	☐	☐	☐	☐
en personkonflikt med nærmeste leder?	☐	☐	☐	☐
i en personkonflikt med arbeidskolleger eller andre på din arbeidsplass?	☐	☐	☐	☐



Helse og velvære

- 32** Nedenfor er det en liste over vanlige symptomer eller helseproblemer. Vurder hvor mye hvert av de følgende symptomer har vært til plage eller ulempe for deg siste syv dager, til og med i dag.

	Ikke i det hele tatt	Litt	En god del	Svært mye
Plutselig skremt uten grunn	☐	☐	☐	☐
Engstelig	☐	☐	☐	☐
Svimmelhet eller en fornemmelse av at du skal besvime	☐	☐	☐	☐
Nervøs eller urolig	☐	☐	☐	☐
Hjerterbank	☐	☐	☐	☐
Skjelving	☐	☐	☐	☐
Anspent eller opphisset	☐	☐	☐	☐
Hodepine	☐	☐	☐	☐
Anfall av redsel eller oppfarehet	☐	☐	☐	☐
Rastløshet, kan ikke sitte rolig	☐	☐	☐	☐
Slapp og uten energi	☐	☐	☐	☐
Anklager deg selv for ting	☐	☐	☐	☐
Har lett for å gråte	☐	☐	☐	☐
Tap av seksuell interesse eller opplevelse	☐	☐	☐	☐
Dårlig appetitt	☐	☐	☐	☐
Vanskelig for å sove	☐	☐	☐	☐
Følelse av håpløshet for fremtiden	☐	☐	☐	☐
Nedfor	☐	☐	☐	☐
Følelse av ensomhet	☐	☐	☐	☐
Har tanker om å ta ditt eget liv	☐	☐	☐	☐
Følelse av å være fanget	☐	☐	☐	☐
Bekymre deg for mye	☐	☐	☐	☐
Føler ikke interesse for noe	☐	☐	☐	☐
Føler at alt krever stor anstrengelse	☐	☐	☐	☐
Ikke noe verdt/verdiløs	☐	☐	☐	☐

- 33** Hvor mange dager har du vært borte fra arbeidet siste 12 månedene pga. sykdom?

dager

- 34** Kan du anslå hvor mange dager av dette fraværet som skyldes stress og belastninger i arbeidet?

dager



Endringer i din organisasjon

35 I hvor stor grad har følgende hendelser forekommet i din organisasjon i løpet av de siste 12 månedene? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din virksomhet:

	Aldri	I liten grad	I noen grad	I stor grad
Nedskjæringer i antall arbeidstakere	☐	☐	☐	☐
Permitteringer	☐	☐	☐	☐
Budsjettnedskjæringer	☐	☐	☐	☐
Teknologiske endringer (f.eks. endringer i utstyr, verktøy eller metoder som benyttes i arbeidet)	☐	☐	☐	☐
Endringer mht. hvem som utfører hvilke arbeidsoppgaver	☐	☐	☐	☐
Innføring av nye systemer for lønn og belønninger	☐	☐	☐	☐
Endringer i ledelsen (dvs. nye personer i viktige stillinger)	☐	☐	☐	☐
Endringer på eiersiden (dvs. nye eiere, oppkjøp av eierandeler mv.)	☐	☐	☐	☐
Omstrukturering (sammenslåing/oppsplitting av avdelinger og divisjoner innad i virksomheten)	☐	☐	☐	☐
Sammenslåing med andre virksomheter (fusjon) eller oppsplitting i flere nye virksomheter	☐	☐	☐	☐
Omlegging av overordnede mål og strategier	☐	☐	☐	☐
Lønnskutt eller lønnsstopp	☐	☐	☐	☐
Endringer i sammensetning av arbeidstokken (flere deltidsansatte, flere innleide etc.)	☐	☐	☐	☐

Usikkerhet i jobben



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

	Stemmer slett ikke				Stemmer helt
	1	2	3	4	5
Jeg engster meg for å måtte forlate jobben min før jeg hadde tenkt	☐	☐	☐	☐	☐
Det er en sjanse for at jeg vil måtte forlate jobben min i løpet av det kommende år	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er redd for at jeg kommer til å miste jobben min i nærmeste framtid	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg synes at mine framtidsutsikter innen organisasjonen er gode	☐	☐	☐	☐	☐
Mine muligheter for å finne nye og utviklende arbeidsoppgaver innen organisasjonen er gode	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg tror at organisasjonen kommer til å trenge min kompetanse også i framtiden	☐	☐	☐	☐	☐
Den lønnsutvikling jeg kan se fram mot i organisasjonen er lovende	☐	☐	☐	☐	☐
Det er sannsynlig at jeg i løpet av de neste 12 måneder vil prøve å skaffe meg en ny jobb	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg tenker ofte på å forlate min arbeidsgiver	☐	☐	☐	☐	☐
Hvis jeg fikk velge om igjen, ville jeg valgt å jobbe for min nåværende arbeidsgiver	☐	☐	☐	☐	☐
Min karriereutvikling de siste årene har vært i tråd med mine forventninger	☐	☐	☐	☐	☐



Seksuell oppmerksomhet og seksuelle tilnærmelser

Beskriv dine erfaringer fra din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (for eksempel julebord, fester, kurs osv.) de siste 6 månedene.

37 Hvor mange ganger har du i løpet av de siste 6 månedene blitt utsatt for:

	Aldri	En gang	2-5 ganger	6 ganger eller mer
Uønskede kommentarer angående din kropp, din klesdrakt eller din livsstil	☐	☐	☐	☐
Andre uønskede verbale kommentarer med seksuelt innhold, f.eks. vitser eller kjønnsdiskriminerende uttalelser	☐	☐	☐	☐
Bilder eller objekter av seksuell art som var uønsket fra din side eller opplevdes ubehagelig for deg	☐	☐	☐	☐
At det er spredt seksuelle rykter om deg	☐	☐	☐	☐
Seksuelt ladet stirring eller andre ubehagelige blikk	☐	☐	☐	☐
Uønskede telefonoppringninger eller brev med seksuelt innhold	☐	☐	☐	☐
Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, som f.eks. klapping, klyping, klåing eller omfavnelse	☐	☐	☐	☐
Uønskede seksuelle tilnærmelser som du opplevde som ubehagelig, men som ikke inneholdt løfte om belønninger eller trusler om straff eller sanksjoner	☐	☐	☐	☐
Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med løfte om belønning	☐	☐	☐	☐
Uønskede forespørsler/krav om seksuelle tjenester med trusler om straff eller sanksjoner ved avvisning	☐	☐	☐	☐
Seksuelt overgrep, forsøk på voldtekt eller faktisk voldtekt	☐	☐	☐	☐

38 Har du i løpet av de siste seks månedene blitt utsatt for seksuell trakassering ved din arbeidsplass eller andre steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (julebord, fester, kurs osv.)?

- ☐ Ja, til en viss grad
☐ Ja, i høy grad
☐ Nei

Utvidet samtykke

39 Jeg har lest informasjonsbrevet om den foreliggende "Undersøkelse om arbeidsmiljø på norske arbeidsplasser" som jeg deltok i første gang i 2005 og siste gang nå i 2010, og samtykker i at informasjonen som er samlet inn også skal inngå i en vitenskapelig studie av sammenhenger mellom arbeidsmiljøforhold, sykefravær og bruk av trygdeytelser. Mitt samtykke innebærer at informasjonen fra spørreskjemaene kan kobles med informasjon om sykefravær, uføretrygd, rehabilitering, pensjon, bosattstatus og inntekt fra NAV og at sletting av identifikasjonsnøkkel først skjer 31.12.2015.

- ☐ Jeg samtykker i ovennevnte utvidelse av undersøkelsen
☐ Jeg samtykker ikke i ovennevnte utvidelse av undersøkelsen

Vedlegg F. Variabler fra FD-Trygd

Register og variabeloversikt for MiA: mobbing i arbeidslivet. Pnr 3792

Nye registerkoblinger fra FD-Trygd

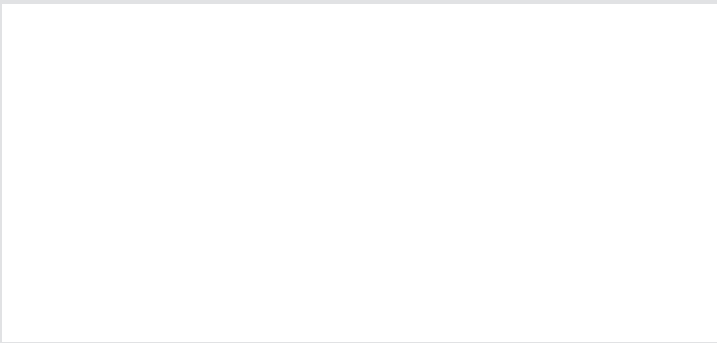
- Opplysninger om sykefravær (antalle favær og antall dager) fra 2002-2003-2004- 2005-2006-2007-2008-2009-(2010 om mulig)
- Data om hvem som ikke lengre regnes som bosatte i Norge i 2007 og i 2010 (eller 2009) (regstat/varchar 2)
- Data om uføretrygding i 2007, 2008 og 2009 og 2010 om mulig (tabell F_UFP; pnsjkode, ufg, pstat; tabelll _FUFOR; fufkode, ufg)
- Data om hvem som har gått av med avtalefestet pensjon per siste mulige år (Tabell F_AFP_O/P; pnsjkode)
- Data om hvem som er eller har vært involvert i medisinsk rehabilitering i perioden 2005 – 2009 (tabell: tab_REHAB_UTB; rpfom)
- Data om inntekt per år 2002 – 2003 – 2004 – 2005 – 2006 – 2007 – 2008 – 2009 – (2010 om mulig) (TAB; TAB_IR; yint, lønn)

Figurregister

Figur 1.	Oversikt over svarinngang.....	8
Figur 2.	Antall returnerte skjema pr. uke.....	8

Tabellregister

Tabell 1.	Nøkkeltall for undersøkelse om Arbeidsmiljø: destruktiv atferd i arbeidslivet. 2010	6
Tabell 2.	Faser i feltperioden.....	7
Tabell 3.	Svar og frafall etter kjønn, alder og landsdel. 2010. Prosent.....	9
Tabell 4.	Bruttoutvalget, frafall og nettoutvalget etter kjønn, alder og landsdel. Prosent..	10
Tabell 5.	Standardfeil i prosentpoeng for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser, for enkelt tilfeldig utvalg.	13
Tabell 6.	Bruttoutvalget (t1) og nettoutvalget (t2 og t3) etter kjønn, aldersgrupper og landsdel. Prosent	14



B

Returadresse:
Statistisk sentralbyrå
NO-2225 Kongsvinger

Statistisk sentralbyrå

39/2013

Undersøkelse om Arbeidsmiljø 2010

Avsender:
Statistisk sentralbyrå

Postadresse:
Postboks 8131 Dep
NO-0033 Oslo

Besøksadresse:
Kongens gate 6, Oslo
Oterveien 23, Kongsvinger

E-post: ssb@ssb.no
Internett: www.ssb.no
Telefon: 62 88 50 00

ISBN 978-82-537-8761-9 (trykt)
ISBN 978-82-537-8762-6 (elektronisk)
ISSN 1891-5906

ISBN 978-82-537-8761-9



9 788253 787619



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway

Design: Siri Boquist