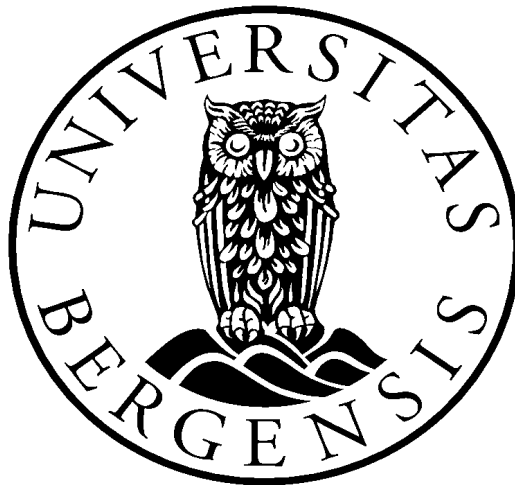


# **I hvilken grad påvirker utfordrende og hindrende krav norske ledesers jobbengasjement ?**

En studie av direkte sammenhenger mellom tidspress, jobb-familie konflikt og jobbengasjement. I hvilken grad autonomi modererer sammenhengen mellom tidspress og jobb-familie konflikt, og om jobb-familie konflikt medierer forholdet mellom tidspress og jobbengasjement.

**Lena Marie Valen, Lene Lauvdal og Runa Thuen**



**Masterprogram i psykologi,**

**Fordypning: Arbeids- og organisasjonspsykologi MAPSYK330**

**ved**

**UNIVERSITETET I BERGEN**

**DET PSYKOLOGISKE FAKULTET**

**HØST 2015**

Veileder: Professor Anders Skogstad  
Institutt for Samfunnspsykologi  
Universitetet i Bergen

## Abstract

Based on the Job Demands-Resources model and Differential Job Demands-Resources model, the present study investigates job demands that may affect Norwegian leaders' work engagement. Time pressure and work-family conflict are among the most reported job demands of Norwegian leaders. In the present study it was investigated how these two job demands affected work engagement in two representative samples of Norwegian leaders; "Lederundersøkelsen" (n = 2919) and "Levekårsundersøkelsen" (n = 2825). In line with the Differential Job Requirements-resource model, linear regression analysis revealed that job demands can be divided into two categories. Time pressure was positively related to work engagement, and can thus be regarded as a challenging demand. Work-family conflict was negatively related to work engagement, and can thus be regarded as a hindrance demand. We also found a positive relationship between time pressure and work-family conflict. Further, mediation analysis revealed that work-family conflict partially mediated the relationship between time pressure and work engagement. This finding is interesting because work-family conflict hampered the positive potential of time pressure, by reducing leaders' work engagement. To our surprise, we found no support for any of the hypotheses in the Work Environment Survey. Theoretical, methodological and practical implications of the findings are discussed.

Key words: Leaders, job demands, resources, challenge demands, hindrance demands, work-family conflict, time pressure, autonomy, work engagement

## Sammendrag

Med utgangspunkt i Jobbkraft-Ressurs modellen og Differensiell Jobbkraft-Ressurs modell, har den foreliggende studien tatt for seg forhold som kan påvirke norske lederes jobbengasjement. Tidspress og jobb-familie konflikt er blant de mest rapporterte jobbkraftene hos norske ledere. I den foreliggende studien ble det undersøkt hvordan disse to kravene påvirket jobbengasjement i to representative utvalg av norske ledere; Lederundersøkelsen (n =2919) og Levekårsundersøkelsen (n = 2825). I tråd med Differensiell Jobbkraft-Ressurs modell, ble det i Lederundersøkelsen funnet støtte for at jobbkraft kan deles inn i to kategorier. Lineær regresjonsanalyse ble utført for å teste direkte relasjoner. Tidspress var positivt relatert til jobbengasjement, og kan dermed betraktes som et utfordrende krav. Jobb-familie konflikt var negativt relatert til jobbengasjement, og kan dermed betraktes som et hindrende krav. Det ble også funnet en positiv sammenheng mellom tidspress og jobb-familie konflikt. Ved medieringsanalyse ble det avdekket at jobb-familie konflikt delvis medierte sammenhengen mellom tidspress og jobbengasjement. Dette funnet er interessant fordi jobb-familie konflikt hemmet det positive potensialet til tidspress ved å redusere lederes jobbengasjement. Til vår overraskelse fant vi ikke støtte for noen av hypotesene i Levekårsundersøkelsen. Teoretiske, metodiske og praktiske implikasjoner av funnene vil bli diskutert.

Nøkkelord: Ledere, jobbkraft, ressurser, utfordrende krav, hindrende krav, jobb-familie konflikt, tidspress, autonomi, jobbengasjement

## Forord

Norske lederes arbeidsbetingelser er et område som har fanget vår interesse, og dette var en av grunnene til valget av tematikk i denne studien. Ledelsesforskning inngår som en viktig del av fagområdet vårt. Vi ønsket også en vinkling mot positiv psykologi, derfor var jobbengasjement noe som appellerte til oss. Utgangspunktet for denne vinklingen ble i tillegg inspirert av forslag fra vår veileder, professor Anders Skogstad. Egenskaper ved undersøkelsene vi fikk tilgang til, la rammer for hvordan studien kunne utføres. Vi fikk tilgang til data fra Lederundersøkelsen via Anders Skogstad. Levekårsundersøkelsen fikk vi tilgang til via Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), og påpeker derfor følgende:

*”En del av de data som er benyttet her er hentet fra ”Samordnet levekårsundersøkelse 2012 – Tverrsnitt tema: Arbeidsmiljø”. Data er innsamlet av Statistisk sentralbyrå. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her”.*

Det å skrive masteroppgave har vært krevende og intensivt, samtidig som det har vært en lærerik prosess. Vi har gjort mange tilpasninger og modifikasjoner underveis, etter hvert som vi gikk i dybden på tilgrensende teori og empiri. Nå som vi har kommet til veis ende, sitter vi igjen med god dybdekunnskap om prosessene rundt jobbkrav, ressurser og jobbengasjement. Dette er noe som vi tar med oss og vil ha nytte av videre. I tillegg har vi tilegnet oss nyttig prosesskunnskap, ved å ta del i et større felles prosjekt fra begynnelse til slutt.

Vi vil gjerne benytte anledningen til å takke vår veileder, professor Anders Skogstad for god hjelp og rettleiding underveis. Tusen takk for at kontordøren din alltid har stått på gløtt for oss, og for at du har heiet på oss gjennom opp- og nedturer! I tillegg vil vi takke familie og venner, som har vært forståelsesfulle og støttende gjennom de siste hektiske måneder.

Bergen, 05.01.2016

Lena Marie Valen, Lene Lauvdal, Runa Thuen

## Innholdsfortegnelse

Abstract.....	i
Sammendrag.....	ii
Forord.....	iii
Innholdsfortegnelse.....	iv
Figurliste.....	v
Tabelloversikt.....	v
Innledning.....	1
Jobbkraft-Ressurs-modellen.....	2
Differensiell Jobbkraft-Ressurs Modell.....	4
Krav og ressurser hos norske ledere.....	6
Tidspress.....	7
Jobb-familie konflikt.....	9
Autonomi som en ressurs.....	10
Jobbengasjement.....	11
Forholdet mellom tidspress og jobbengasjement.....	13
Forholdet mellom jobb-familiekonflikt og jobbengasjement.....	14
Forholdet mellom tidspress og jobb-familiekonflikt.....	14
Autonomi som buffer på forholdet mellom tidspress og jobb-familiekonflikt.....	15
Jobb-familiekonflikt som mediator mellom tidspress og jobbengasjement.....	16
Metode.....	18
Undersøkelsene.....	18
Kjennetegn ved de to utvalgene.....	19
Måleinstrumenter.....	20
Statistiske prosedyrer og analyser.....	22
Resultater.....	24
Diskusjon.....	31
Tidspress som et utfordrende krav.....	31
Jobb-familiekonflikt som et hindrende krav.....	32
Forholdet mellom tidspress og jobb-familiekonflikt.....	33
Autonomi som buffer på forholdet mellom tidspress og jobb-familiekonflikt.....	35
Jobb-familiekonflikt som mediator mellom tidspress og jobbengasjement.....	36
Teoretiske implikasjoner.....	38
Hvordan demografi, kontekst og personressurser kan påvirke forholdet mellom tidspress, jobb-familiekonflikt og jobbengasjement.....	39
Metodiske styrker og svakheter.....	41
Praktiske implikasjoner og forslag til fremtidig forskning.....	43
Konklusjon.....	44
Referanser.....	45
Appendiks	
I: Demografiske variabler	
II: Spørreskjema Lederundersøkelsen	
III: Spørreskjema Levekårsundersøkelsen	

## **Figurliste**

Figur 1: Grafisk fremstilling av JD-R Modellen.....	2
Figur 2: Grafisk fremstilling av D-JD-R Modellen.....	5
Figur 3: Grafisk fremstilling av forskningsmodellen.....	17

## **Tabelloversikt**

Tabell 1a) Lederundersøkelsen. Gjennomsnitt, standardavvik og Pearsons korrelasjoner for målte variabler.....	25
Tabell 1b) Levekårsundersøkelsen. Gjennomsnitt, standardavvik og Pearsons korrelasjoner for målte variabler.....	25
Tabell 2a) Lineær regresjon med tidspress som prediktor til jobbengasjement.....	26
Tabell 2b) Lineær regresjon med jobb-familiekonflikt som prediktor til jobbengasjement.....	27
Tabell 3) Lineær regresjon med tidspress som prediktor til jobb-familiekonflikt.....	27
Tabell 4) Autonomi som moderator mellom tidspress og jobb-familiekonflikt.....	29
Tabell 5) Jobb-familiekonflikt som mediator i relasjonen mellom tidspress og jobbengasjement .....	30

## Innledning

Med stadig større konkurranse og et mer endringsorientert arbeidsliv blir lederrollen stadig viktigere. Ledere må stadig tilpasse seg nye omgivelser, ofte med høyere krav og færre ressurser (Sweetman & Luthans, 2010, s. 54). Selv om det ikke finnes en entydig definisjon på hva ledelse innebærer, kan ledelse beskrives som “en prosess der et individ påvirker en gruppe for å oppnå et felles mål.” (Northouse, 2010, s. 3). I denne studien vil det med begrepet “leder” refereres til en person som har et formelt ansvar for å utøve ledelse. Norske ledere rapporterer at de legger mye tid og energi i jobben (Strand, 2001). Norden og Norge ligger på topp i Europa når det kommer til rapportering av tidspress i arbeidslivet (Arbeidstilsynet, 2015). Videre rapporterer 61,8% av norske ledere i Lederundersøkelsen (2011) at de opplever kontinuerlig tidspress og høy arbeidsbelastning (Richardsen & Matthiesen, 2014). For mange ledere vil det også være nødvendig å ta med seg deler av jobben hjem. Én av fem norske ledere rapporterer at krav på jobben forstyrrer hjemmelivet (SSB, 2014), noe som reflekterer at jobb og privatliv har en tendens til å flyte over i hverandre.

I strid med det man kanskje skulle forvente, fører ikke høye krav nødvendigvis til at ledere er mindre engasjerte i arbeidet sitt. Ledere er en gruppe arbeidstakere som ofte har tilgang på flere ressurser enn øvrige ansatte. I en nylig rapport kom det frem at ledere blant annet opplever større grad av handlefrihet og beslutningsmyndighet, enn andre ansatte (Hoprekstad & Skogstad, 2015). Lederne som opplever beslutningsfrihet og kontroll over arbeidssituasjonen har tidligere rapportert både mindre stress og lavere emosjonell belastning (Richardsen & Matthiesen, 2013), noe som illustrerer at tilgang på ressurser kan være verdifullt for lederne i krevende tider. Autonomi har lenge hatt en anerkjent verdi i det norske arbeidslivet, noe som gjenspeiles i Thorsruds “psykologiske jobbkraV”, der disse er med å danne grunnlag for dagens arbeidsmiljølov (Thorsrud & Emery, 1969).

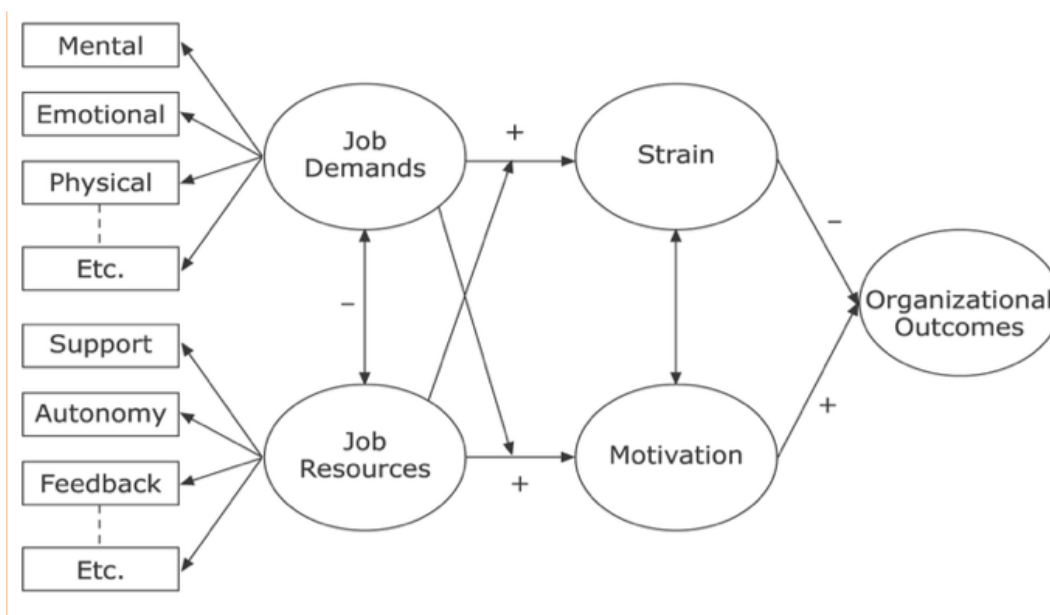
Ansattes velvære er et populært forskningsområde i arbeidspsykologien, og faktorer som utbrenthet og jobbengasjement har ofte brukt som indikatorer på dette (A. B. Bakker, 2015a). JobbkraV-ressurs (JD-R) modellen (A. B. Bakker & Demerouti, 2007) danner et rammeverk for hvilke forhold som virker inn på ansattes velvære. Ved å se på sammenhenger mellom jobbkraV og ressurser i lys av denne modellen, kan man således få et bedre innblikk i hvilke forhold som kan påvirke lederes velvære. Med bakgrunn i en videreutvikling av JD-R-modellen (A. B.



Bakker & Demerouti, 2007); omtalt som Differensiell-Jobbkrav-Ressurs (D-JD-R) modell (Crawford, Lepine, Rich, & Kozlowski, 2010), vil den foreliggende studien undersøke hvordan jobb-familie konflikt (JFK) og tidspress henger sammen med norske lederes jobbengasjement. Videre vil det undersøkes om ressursen autonomi kan påvirke forholdet mellom tidspress og JFK. Til slutt vil det bli testet om JFK medierer forholdet mellom tidspress og jobbengasjement.

### Jobbkraft-Ressurs Modellen

Det finnes ulike modeller som tar sikte på å forklare samspillet mellom arbeidsbetingelser og ansattes reaksjoner på disse. Jobbkraft-ressurs (JD-R) modellen (Bakker & Demerouti, 2007) er ofte brukt for å forklare dette samspillet (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007; W. Schaufeli & T. Taris, 2013). Modellen er fremstilt i figur 1.



**Figur 1. JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2007)**

Modellen viser et forslag til hvordan jobbkraft og ressurser kan påvirke ansattes velvære, og som videre kan påvirke ulike organisatoriske utfall. Til venstre i modellen vises eksempler på ulike typer jobbkraft og ressurser.

JD-R modellen (A. B. Bakker & Demerouti, 2007) beskriver to ulike kategorier av arbeidsbetingelser som er relevante for opplevelsen av jobbstress og motivasjon, og disse omtales som jobbkrav og ressurser. Jobbkrav defineres som «Fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som krever vedvarende fysisk og/eller psykologisk (kognitiv og emosjonell) innsats og evner, og som derfor forbindes med fysiologiske og/eller psykologiske kostnader» (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Litteraturen benytter også begrepet «stressorer» i samme forbindelse som jobbkrav (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000; Jeffery A. Lepine, Podsakoff, & Lepine, 2005), og det vil derfor være relevant å inkludere studier som omhandler stressorer i forbindelse med JD-R modellen. Jobbressurser kjennetegnes ved at «fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som og/eller er funksjonelle når det kommer til å nå arbeidsmål, redusere jobbkrav og de fysiologiske og psykologiske kostnadene forbundet med dette, stimulerer personlig vekst, læring og utvikling» (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312).

JD-R modellen baserer seg på, og har videreutviklet, tidligere etablerte teorier om arbeidsrelatert stress og motivasjon. En av disse teoriene er Karaseks (1979) jobbkrav-kontroll (JD-C) modell, som fokuserer på hvordan interaksjonen mellom kvantitative krav og ansattes beslutningsmyndighet (decision latitude) påvirker ansattes opplevde jobbstress. Modellen beskriver at kombinasjonen av høye krav og liten grad av kontroll, vil gi høy grad av belastningsreaksjoner i form av utmattelse og depresjon. Høye krav og høy grad av kontroll vil gi mindre belastning, samt virke utviklende for arbeidstakere (Karasek 1979). I ettertid har modellen fått kritikk for å ikke ta hensyn til alle de faktorene som finnes i ulike arbeidssituasjoner, ved at den begrenser seg til å fokusere på kvantitativ arbeidsbelastning og kontroll (Bakker & Demerouti, 2007). JD-R modellen løser dette problemet ved at den opererer med overordnede kategorier (se figur 1 under), fremfor konkrete krav og ressurser, slik man gjør i JD-C modellen. Dette gjør at modellen kan tilpasses ulike arbeidssituasjoner.

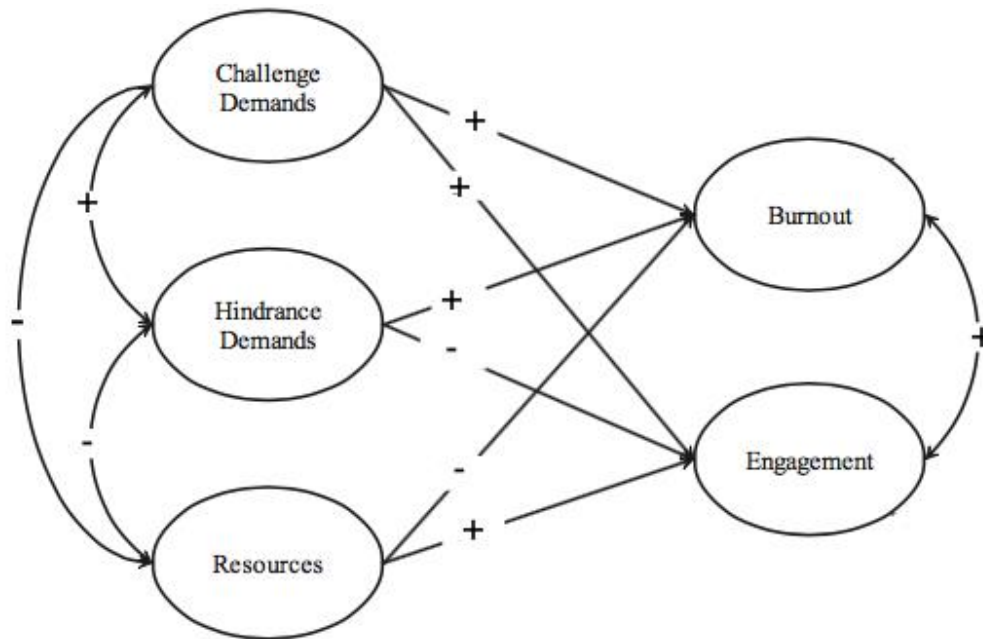
En av antakelsene i JD-R modellen er at to parallelle, men interagerende prosesser bidrar til forklaringen av forholdet mellom ressurser og krav på den ene siden, og jobbengasjement og utbrenthet på den andre. For det første antas det at jobbkrav igangsetter en energitappende prosess over tid. Vedvarende anstrengelse for å imøtekomme jobbkrav vil øke psykologiske og fysiologiske kostnader som tapper den ansattes energi, som videre kan lede til utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbkrav er med andre ord antatt å ha et direkte positivt forhold til

utbrenthet. For det andre antas det at ressurser igangsetter en motivasjonell prosess. Ressurser som bidrar til å oppnå arbeidsmål kan også fremme den ansattes vekst, læring og utvikling, gjennom å tilfredsstille grunnleggende psykologiske behov (Deci & Ryan, 1987), samt øke viljen til å prestere i jobben (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser er med andre ord antatt å ha et direkte positivt forhold til jobbengasjement. (Bakker & Demerouti, 2007).

En annen antakelse i JD-R modellen er at en interaksjon mellom jobbkrav og ressurser finner sted. Videre kan denne interaksjonen enten resultere i utbrenthet eller jobbengasjement, og videre påvirke organisatoriske utfall (Bakker & Demerouti, 2007). Det at jobbressurser kan fungere som en buffer, eller moderator, for den virkningen som jobbkrav har på stress og utbrenthet, har fått mye oppmerksomhet i forskningen (A. B. Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Dette blir ofte omtalt som «bufferhypotesen», og referer til at ressurser kan redusere den negative effekten som jobbkrav har på ansattes velvære. Selv om det har vært mye fokus på stressrelaterte indikatorer, har interessen for motivasjonelle utfall økt den siste tiden (J. J. Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2005). For eksempel fant A. B. Bakker, Hakanen, Demerouti, and Xanthopoulou (2007) at flere jobbressurser, deriblant støtte fra overordnede og organisasjonsklima, modererte den negative påvirkningen som dårlig oppførsel blant elever hadde på læreres jobbengasjement. Selv om jobbkrav og jobbressurser vil interagere i forhold til et utfall, poengteres det at de likevel er viktige som prediktorer hver for seg (Bakker & Demerouti, 2007).

### **Differensiell Jobbkrav-Ressurs Modell**

På tross av alle studiene som er gjort med basis i JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007), hevder flere forskere at den ser bort fra viktige sammenhenger (Crawford et al., 2010; W. B. Schaufeli & T. W. Taris, 2013). Bakker og Demerouti (2007) postulerer for eksempel ikke noen direkte sammenheng mellom jobbkrav og motivasjonelle utfall (figur 1). Studier som har basert seg på JD-R modellen har vist motstridende og uventede funn når det gjelder forholdet mellom jobbkrav og engasjement (Crawford et al., 2010). Crawford et al. (2010) kommer med en fornyelse og utvidelse av JD-R modellen, kalt Differensiell Jobbkrav-Ressurs modell, (D-JD-R) (figur 2).



**Figur 2. Differensiell Jobbkraft-Ressurs modell (Crawford et al., 2010)**

Modellen viser en videreføring av JD-R modellen, med en inndeling av jobbkraft som enten utfordrende eller hindrende. Den viser også en direkte sammenheng mellom de ulike kravene og jobbengasjement.

I D-JD-R modellen deles jobbkraft inn i de to kategoriene utfordrende jobbkraft og hindrende jobbkraft. Utfordrende jobbkraft er «krav som har potensiale til å fremme mestring, personlig vekst og fremtidig vinning, og som ofte oppfattes som muligheter for å lære, oppnå og utøve den type kompetanse som ofte blir belønnet» (Crawford et.al., 2010, s 836). Eksempler på utfordrende krav kan være stor arbeidsmengde, tidspress og mye ansvar på jobben (Jeffery A. Lepine et al., 2005). Hindrende krav er «krav som har potensiale til å true personlig vekst, læring og måloppnåelse, og som ofte oppfattes som begrensninger, barrierer eller blokkeringer som hindrer fremgang i å oppnå mål og eventuelle belønninger» (Crawford et.al., 2010, s. 836). Eksempler på hindrende krav er rollekonflikt, rolletvetydighet og interpersonlig konflikt (LePine et al., 2005).

Ifølge Lazarus og Folkmans (1984) kognitive vurderingsteori, vurderer mennesker krevende situasjoner som enten positivt utfordrende eller negativt truende for deres velvære. I

denne teorien deles vurdering av en situasjon inn i to prosesser; primærvurdering og sekundærvurdering. I primærvurdering «evaluerer personen om noe står på spill for han eller henne i møtet med en bestemt situasjon» (Folkman et al., 1986), s.993). Sekundærvurdering innebærer at «personen evaluerer om det er noe som kan gjøres for å håndtere eller forebygge skade, eller øke mulighetene for å dra nytte av situasjonen» (Folkmann et al., 1986, s.993). Sekundærvurdering handler i så måte om å vurdere en situasjon som enten hindrende eller utfordrende.

I en studie av amerikanske ledere (Cavanaugh et.al., 2000) ble det funnet at utfordrende jobbkrav, slike som tidspress, arbeidsmengde og ansvar på jobben, var betraktelig mindre negativt relatert til jobbtilfredshet enn det som var tilfellet for hindrende jobbkrav, slike som manglende jobbsikkerhet og uklare jobbinstruksjoner. Videre fant Crawford et.al.(2010) at sammenhengen mellom krav og jobbengasjement ble tydeligere da jobbkravene ble kategorisert som enten hindrende eller utfordrende. Til sammen forklarte utfordrende krav, hindrende krav og ressurser 19 % av variansen i jobbengasjement. Før inndelingen, forklarte imidlertid krav og ressurser kun 13 % av variansen i jobbengasjement. Hindrende krav viser som oftest et negativt forhold til jobbengasjement, mens utfordrende krav som oftest viser en positiv sammenheng med jobbengasjement (Crawford et al., 2010).

Ved å benytte kategoriseringen av jobbkrav (Cavanaugh et al., 2000; J. A. LePine, LePine, & Jackson, 2004), vil man kunne få en mer nyansert forklaring på forholdet mellom krav og motivasjonelle utfall innen JD-R forskningen (Crawford et al., 2010). Den underliggende antakelsen i den foreliggende studien er, i tråd med blant andre Lazarus & Folkman,(1984), Cavanaugh et al. (2000) og Crawford et al. (2010), at krav kan kategoriseres som hindrende eller utfordrende. I denne studien vil det bli undersøkt om kravene tidspress og jobb-familie konflikt (JFK) kan kategoriseres som henholdsvis utfordrende og hindrende. I tillegg vil forholdet mellom de to kravene bli undersøkt.

### **Krav og ressurser hos norske ledere**

Lederyrket kan være variert og krevende. Ifølge Strand (2001, s 11) er det stor bredde i hva ledelse innebærer, men det trekkes likevel frem noen fellestrekk: lederen har ansvar for andres arbeid eller funksjon, de har et mandat på vegne av organisasjonen, og de utfører viktige funksjoner for organisasjonen. Ledere fungerer ofte i komplekse omgivelser, der det stilles krav

fra mange ulike aktører (Colbjørnsen, Drake, & Brochs-Haukedal, 2001). Krav kan stilles fra overordnede, sideordnede, underordnede, kunder, media, og så videre. Dette er med på å gjøre lederrollen krevende.

I 2001 ble det funnet at en gjennomsnittlig arbeidsuke for en norsk leder var på 47 timer, noe som belyser at ledere ofte bruker mye tid på jobben (Colbjørnsen et al., 2001). Videre rapporterer 61,8% av norske ledere til Lederundersøkelsen (2011) å oppleve kontinuerlig tidspress og høy arbeidsbelastning (Matthiesen & Richardsen, 2014). En nylig rapport skrevet av Hoprekstad & Skogstad (2015) belyser at ledere på flere områder rapporterer høyere nivå av jobbkrav enn andre ansatte. Ledere opplever eksempelvis i større grad konflikt med kolleger og overordnede, og at krav på jobben forstyrrer hjemmelivet.

Lederrollen synes også å føre med seg større krav til å erverve ny kunnskap og respondere på henvendelser utenom arbeidstid (Hoprekstad & Skogstad, 2015). Samtidig som ledere oftere opplever høye krav, opplever de også å ha større tilgang på ressurser enn andre ansatte (Colbjørnsen et al., 2001; Hoprekstad & Skogstad, 2015). Norske ledere rapporterer blant annet at de har større handlefrihet, og i større grad kan påvirke beslutninger som er viktige for arbeidsutførelsen (Hoprekstad & Skogstad, 2015). I rapporten kommer det frem at tidspress, jobb-familie konflikt og autonomi er blant de forholdene som ledere opplever oftest. Det er derfor interessant å studere disse jobbkarakteristikkene nærmere.

### **Tidspress**

Hvordan man disponerer arbeidstiden sin på jobben er en viktig faktor for å opprettholde høy effektivitet, og mange bedrifter forventer at de ansatte presterer høyt innenfor korte tidsfrister (Waller, Conte, Gibson, & Carpenter, 2001). Tidspress (time pressure) kan defineres som *«forskjellen mellom mengden tilgjengelig tid og den tiden som trengs for å utføre en spesifikk oppgave»* (Rastegary & Landy, 1993, s 225). Arbeidsmengde og arbeidstempo er viktige faktorer i denne sammenheng, og selv om tidspress har vært relatert til belastninger (Bernard, Sauter, Fine, Petersen, & Hales, 1994; Bongers, Dewinter, Kompier, & Hildebrandt, 1993), har det også vist seg å være en viktig faktor for velvære og prestasjon på arbeidsplassen (Cone & Rand, 2014; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Pieters & Warlop, 1999).

I akademisk litteratur blir ofte tidspress omtalt og målt sammen med arbeidsbelastning eller kvantitative krav (workload /quantitative demands). Dette gjenspeiles for eksempel i Peeters

et.al. (2005) sin definisjon, der kvantitative krav blir forklart som «work overload, or work pressure, or too much work to do in too little time» (Peeters et.al., 2005, s.45). Dette betyr at kvantitative krav ofte refererer til tidspress (work pressure/time pressure), eller til det å ha for mye arbeid over kort tid. Studier og funn som omhandler tilnærmede begreper (eks: workload, quantitative demands, work pressure), der disse gjenspeiler definisjonen som blir benyttet i innledningen av dette kapittelet, vil i den følgende litteraturgjennomgangen bli inkludert. I litteraturen skilles det også mellom eksternt pålagte betingelser for opplevelsen tidspress (eks: arbeidsbelastning og tidsfrister), og intrapersonlige betingelser for opplevelsen tidspress (eks: personlighetstrekk og personkarakteristikker) (Friend, 1982; Szollos, 2009; Waller et al., 2001). Denne studien vil omtale tidspress i konteksten av eksternt pålagte betingelser, med andre ord; opplevelsen av tidspress som en konsekvens av arbeidsrelaterte forhold.

De siste 40 årene har tidspress vært et sentralt tema i stressforskningen (Nathan A Bowling, Gene M Alarcon, Caleb B Bragg, & Michael J Hartman, 2015). I lys av arbeidspsykologien, har tidspress blant annet vært relatert til jobbrelaterte belastninger, sosial støtte og ansattes velvære (Nathan A Bowling et al., 2015). Når det kommer til diskusjonen om tidspress er bra eller dårlig for organisasjonen, viser studier forskjellige funn. Høyt tidspress har eksempelvis vært relatert til økte muskel- og skjelettplager (Bernard et al., 1994; Bongers et al., 1993), redusert kreativitet (Amabile et al., 2002; Shalley & Gilson, 2004) og dårligere kvalitet på beslutningstaking (Svenson & Maule, 1993). Likevel finner man en positiv sammenheng mellom tidspress og engasjement på tvers av flere studier (A. B. Bakker, Van Emmerik, et al., 2005; Crawford et al., 2010; Van den Broeck, De Cuyper, De Witte, & Vansteenkiste, 2010). Dette har gjort det vanskelig å sette tidspress inn i en JD-R kontekst som et entydig krav eller ressurs. Som tidligere påpekt løser Crawford et al. (2010) dette problemet med å skille mellom hindrende og utfordrende krav. Tidspress antas således å være et utfordrende krav. Dette betyr at tidspress har potensialet til å fremme mestring, personlig vekst og fremtidig vinning (Crawford et al., 2010), og dermed være positivt relatert til engasjement. Som nevnt rapporterer norske ledere høyere nivå av tidspress enn øvrige ansatte. Med utgangspunkt i D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010), vil tidspress kunne føre til økt jobbengasjement hos norske ledere.

### Jobb-familie konflikt

Det har blitt gjort mye forskning for å undersøke sammenhenger mellom jobb og familie (Bianchi & Milkie, 2010), særlig i sammenheng med de endringer og omstruktureringer som har preget det vestlige arbeidslivet de siste tiårene (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Thuen, 2011). Jobb-familie konflikt (JFK) har blitt definert som; “(...) a type of interrole conflict that occurs when demands of work and family roles conflict” (Byron 2005 s. 170) . Med andre ord vil jobb-familie konflikt oppleves som en type rollekonflikt mellom kravene som stilles på jobben på den ene siden, og hva som kreves på hjemmebane på den andre. Dette innebærer at forhold på jobben kan påvirke familielivet (JFK), og at forhold ved familielivet kan påvirke forhold på jobben (FJK). Litteraturen bruker imidlertid begrepet «jobb-familie konflikt» på ulike måter. Noen steder har det blitt brukt som et overordnet begrep, der begge typer konflikter inngår (eks: Frone et al., 1992; J. H. Greenhaus & Powell, 2003). I andre tilfeller har det blitt avgrenset til å gjelde kun JFK (eks: Byron, 2005). Videre i oppgaven vil jobb-familie konflikt (JFK) referere til opplevelsen av at jobbrelaterte krav påvirker forhold i familielivet.

Forhold knyttet til jobben kan påvirke familielivet på ulike måter. Greenhaus og Beutell (1985) skiller i den forbindelse mellom tidsbasert og belastningsbasert JFK. Tidsbasert JFK oppstår når tiden man bruker på jobb gjør det vanskelig å oppfylle kravene på hjemmebane. Belastningsbasert JFK oppstår idet belastninger knyttet til deltakelse på jobben gjør det vanskelig å oppfylle kravene på hjemmebane (J. H. Greenhaus & Beutell, 1985). Selv om jobben vil kunne påvirke familielivet direkte, eksempelvis gjennom lønn og tidsbruk (Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Rice, 1979), er det bred enighet om at jobben også påvirker familielivet indirekte, gjennom arbeidstakerens holdninger, atferd og emosjoner (Lambert, 1990).

I en metatudie av forløpere til JFK, utført av Byron (2005), ble det funnet arbeidsrelatert stress (job stress) hadde en sterkere sammenheng med opplevelsen av JFK ( $p = .48$ ) enn med opplevelsen av FJK ( $p = .29$ ). Dette betyr at jobbrelaterte forhold, slik som jobbkrav, vil være viktige å studere som forløpere til JFK. I et JD-R perspektiv betyr dette at ulike jobbkrav kan føre til belastning i form av JFK. JFK har også blitt betegnet som et jobbkrav i seg selv (J. Halbesleben, 2010; Hoprekstad & Skogstad, 2015; Van den Broeck et al., 2010), og kan som sådan ha ulike konsekvenser for de ansatte.

Studier viser at opplevelsen av JFK både kan ha konsekvenser knyttet til jobben og familielivet (Tammy D Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007).



Likevel viser en nyere metastudie at opplevelsen av JFK vil ha sterkest innvirkning på jobbrelevante forhold (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011). I lys av dette er det funnet at JFK er relatert til økt stress og utbrenthet (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011), og redusert jobbengasjement (Halbesleben, 2010). Sett i sammenheng med inndelingen av hindrende og utfordrende krav, antas JFK å være et hindrende krav (Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010). Dette betyr at JFK har potensiale til å true personlig vekst, læring og måloppnåelse (Crawford et al., 2010), og dermed redusere jobbengasjement. Som nevnt rapporterer norske ledere høyere nivå av JFK enn øvrige ansatte. Med utgangspunkt i D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010), vil JFK kunne bidra til redusert jobbengasjement blant norske ledere.

### **Autonomi som en ressurs**

I hvilken grad ansatte opplever å ha handlingsfrihet, eller autonomi, på arbeidsplassen, kan ha innvirkning på deres helse og velvære (Andreassi & Thompson, 2007). Autonomi handler om å oppleve selvbestemmelse til å igangsette en spesifikk atferd (Deci & Ryan, 1987), og innebærer at “man handler med en følelse av fri vilje, og opplever å ha valgmuligheter” (Gagné og Deci, 2005, s. 333). Opplevelsen av autonomi har blitt antatt å være et grunnleggende psykologisk behov hos mennesker, og en viktig fasilitator for optimal fungering, integrering og personlig vekst (De Charms, 1968). Jobb-karakteristika modellen (Hackman, Hackman, & Oldham, 1976) argumenterer for at autonomi er en av de fem viktigste jobbkarakteristikkene, med hensyn til å igangsette bakenforliggende psykologiske prosesser for motivasjon og jobbtildfredshet. Videre påpekes det at autonomi gir en følelse av ansvar, som bunner ut i økt velvære for de ansatte. I tråd med dette har det blitt antatt at autonomi er viktig for sosial utvikling og personlig velvære (Ryan & Deci, 2000).

Det finnes flere begreper som er nært relatert til autonomi. Innen arbeidspsykologien blir ofte autonomibegrepet forankret i Karaseks (1979) begrep beslutningsfrihet (decision latitude). Beslutningsfrihet kan defineres som «den ansattes potensielle kontroll over egne arbeidsoppgaver, samt over hvordan disse skal utføres i løpet av arbeidsdagen» (Karasek, 1979, s. 289 - 290). Karasek (1979) trekker frem «kontroll på arbeidsplassen», «å kunne ta avgjørelser» og «frihet til å bestemme selv» som viktige ressurser. Andre begreper som er nært relatert til autonomi er handlingsfrihet (Andreassi & Thompson, 2007), jobbkontroll (Job

control) (Bond & Bunce, 2001; Butler, Grzywacz, Bass, & Linney, 2005) og fleksibilitet i arbeidet (Byron, 2005; Hill, Hawkins, & Miller, 1996).

I følge JD-R tradisjonen regnes autonomi som en ressurs, og det antas at jobbressurser både kan ha et direkte positivt forhold til jobbengasjement, og kan fungere som en moderator for den virkningen som krav har på stress og utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007). I en metastudie utført av Nahrgang, Morgeson og Hofmann (2010) ble det funnet støtte for at flere ressurser, deriblant autonomi, var positivt relatert til jobbengasjement, og negativt relatert til utbrenthet. I en annen studie fant Bond og Bunce (2001) at ansatte som opplevde høyere jobbkontroll rapporterte bedre mental helse, lavere sykefravær og høyere jobbtildfredshet og selvrapportert prestasjon. Disse funnene ble også replisert i en panelstudie, der høyere nivåer av autonomi på Tidspunkt 1, predikerte mental helse, jobbtildfredshet og prestasjon på Tidspunkt 2 (Bond & Bunce, 2003). Videre fant Bakker, Demerouti, Taris og Schreurs (2003) støtte for at autonomi kan fungere som en buffer på forholdet mellom krav og stressrelaterte utfall. Resultatene viste at forholdet mellom jobbkrav (slike som tidspres og fysiske krav) og utmattelse ble redusert dersom ansatte opplevde høy tilgang på ressurser (slike som autonomi, tilbakemelding og muligheter for utvikling) (A. B. Bakker et al., 2003). A. B. Bakker, Demerouti, et al. (2005) fant også støtte for bufferhypotesen. De fant at flere jobbkrav kun påvirket utbrenthet dersom ansatte rapporterte liten tilgang på ressurser (slike som autonomi, sosial støtte og tilbakemelding).

Autonomi har lenge vært ansett som sentralt for lederes stressmestring og velvære (Hellesøy, 2006), og det har blitt funnet at norske ledere rapporterer høyere nivå autonomi i sin arbeidssituasjon enn øvrige ansatte (Hoprekstad & Skogstad, 2015). Det at ledere opplever mer autonomi, kan tenkes å komme av de oppgavene og kravene som er knyttet til lederrollen. Blant annet har ledere ofte større ansvar enn øvrige ansatte, i tillegg til å ha mandat til å fatte beslutninger (Strand, 2001). Den foreliggende studien vil se nærmere på bufferhypotesen i JD-R modellen, ved å studere om høye nivåer av autonomi kan moderere forholdet mellom krav og stressrelaterte utfall blant norske ledere.

### **Jobbengasjement**

I en nylig norsk rapport (Hoprekstad & Skogstad, 2015) kommer det frem at norske ledere rapporterer høyere nivå av jobbengasjement enn øvrige ansatte. Begrepet jobbengasjement ble

introdusert av Kahn (1990, s. 694) som «harnessing of organization members' selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances». Dette reflekterer at engasjerte ansatte legger personlig energi i jobben, noe som uttrykkes fysisk, kognitivt og emosjonelt i oppgaveutførelsen. Mye av forskningen på jobbengasjement har oppstått på bakgrunn av forskning om utbrenthet (A. B. Bakker & Demerouti, 2008), da disse har blitt sett på som to motpoler på samme dimensjon (A. B. Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Maslach & Leiter, 1997). Likevel har nyere forskning vist at disse kan skilles fra hverandre som to distinkte konsepter (Trépanier, Fernet, Austin, & Ménard, 2015).

I lys av jobbengasjement som et uavhengig konsept, defineres jobbengasjement som «en relativt permanent positiv følelsesmessig tilstand som karakteriseres av styrke (vigor) entusiasme (dedication) og evne til fordypelse (absorption) i arbeidet» (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002, s. 74). Styrke refererer til «høye nivåer av energi og utholdenhet, villighet til å investere krefter i jobben, og evnen til å motstå utmattelse og vise innsatsvilje i møtet med vanskeligheter». Entusiasme kan defineres som «høy involvering i arbeidet, entusiasme og en følelse av stolthet og inspirasjon» (Schaufeli et al., 2002, s. 74). Videre definerer Schaufeli et al. (2002, s. 75) fordypelse som «en tilfredsstillende følelse av å være fordypet i arbeidet, av at tiden går fort og av at man ikke klarer å løsrive seg fra arbeidet».

At ledere er engasjerte i jobben ser ut til å bringe med seg en rekke positive utfall. I en studie ble det blant annet funnet engasjerte ledere føler seg mer inspirerte, energiske, takknemlige og entusiastiske enn ledere som ikke er engasjerte (W. Schaufeli & van Rhenen, 2006). Videre ser det ut til at engasjerte ledere presterer bedre i rollen som leder. I en studie av forholdet mellom jobbengasjement og prestasjon hos rektorer, fant Hakanen, Bakker, og Schaufeli (2006) en positiv sammenheng mellom jobbengasjement og hvordan man ble vurdert, i form av prestasjon og utøvelse av ledelse. De som skåret høyt på jobbengasjement ble i den forbindelse vurdert som bedre ledere. Jobbengasjement har også vist seg å ha betydning for hvorvidt ansatte føler tilhørighet til organisasjonen (J. J. Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008; Hallberg & Schaufeli, 2006), har intensjon om å slutte i jobben (W. Schaufeli & Bakker, 2004) og for ansattes helse (Halbesleben, 2010, s. 109).

Jobbressurser har vært ansett som viktige forløpere til jobbengasjement (Halbesleben, 2010; A. B. Bakker & Demerouti, 2008; A. B. Bakker & Demerouti, 2007; Christian, Garza, &

Slaughter, 2011; W. Schaufeli & Bakker, 2004). Som nevnt, referer jobbressurser til aspekter ved jobben som bidrar til måloppnåelse, reduserer kostnader forbundet med jobbkrav, eller stimulerer personlig vekst (A. B. Bakker & Demerouti, 2007). Selv om ressurser har vist seg å bedre kunne predikere jobbengasjement (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007), har oppmerksomheten i økt grad blitt rettet mot forholdet mellom jobbkrav og jobbengasjement (eks: A. B. Bakker et al., 2007; Crawford et al., 2010; J. J. Hakanen et al., 2005; Mauno et al., 2007). I en longitudinellstudie fant Mauno et al. (2007) at jobbkrav, som jobb-familie konflikt, tidspress og jobbusikkerhet, kunne predikere flere av dimensjonene som jobbengasjement deles inn i. De som skåret høyt på tidspress i 2003, rapporterte høyere nivå av entusiasme og fordypelse ( $\beta = .20$  og  $.12$ ) i 2005. De som skåret høyt på JFK skåret således lavere på dimensjonen styrke ( $\beta = -.17$ ). Dette betyr at det kan være nyttig å ta i betraktning hvilken effekt ulike typer jobbkrav har når man skal forklare graden av jobbengasjement hos norske ledere.

### **Forholdet mellom tidspress og jobbengasjement**

I denne studien blir tidspress, i tråd med Crawford et al. (2010), ansett som et utfordrende krav. Utfordrende krav kan føre til både økt jobbengasjement og økt utbrenthet (Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010). I metastudien til Crawford et al. (2010) ble det funnet en generell sammenheng mellom utfordrende krav og utfallene utbrenthet og jobbengasjement. Tidspress har i tråd med dette vist seg å være positivt relatert til jobbengasjement (Crawford et al., 2010; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), og betraktes derfor som et utfordrende krav (Crawford et al., 2010). I en annen studie utført på over 2000 nederlandske polititjenestemenn ble det funnet en positiv sammenheng mellom tidsbasert arbeidspress (work time pressure) og jobbengasjement ( $r=.35$ ) (Bakker, Emmerik & Euwema, 2006). Norske arbeidstakere (Arbeidstilsynet 2015), og ledere spesielt (Skogstad & Hoprekstad, 2015; Richardsen & Matthiesen, 2014), rapporterer høy grad av tidspress. I tråd med blant andre metastudiene til Jeffery A. Lepine et al. (2005) og Crawford et al. (2010), forventer vi at tidspress ville oppleves som et utfordrende krav av norske ledere og at det dermed har positiv sammenheng med jobbengasjement.

*H1a) Tidspress er positivt relatert til jobbengasjement hos norske ledere.*

### **Forholdet mellom Jobb – familiekonflikt og jobbengasjement**

I følge den tradisjonelle JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007) vil jobbkrav igangsette en energitappende prosess, som videre fører til økt sannsynlighet for utbrenthet. Flere studier har vist at jobb-familie konflikt (JFK) er relatert til stress og utbrenthet (T. D. Allen, Herst, Bruck, Sutton, & Barling, 2000; Amstad et al., 2011). Selv om JD-R modellen (Bakker og Demerouti, 2007) fremholder at jobbkrav primært påvirker organisatoriske utfall gjennom utbrenthet, viser flere studier at jobbkrav også har en sammenheng med jobbengasjement (Christian et al., 2011; Crawford et al., 2010; J. Halbesleben, 2010). I følge Crawford et al. (2010) kjennetegnes hindrende krav ved at de fører til økt grad av utbrenthet og redusert jobbengasjement.

Jeffery A. Lepine et al. (2005) påpeker at rollekonflikt er et eksempel på et hindrende krav. Rollekonflikt har vært positivt relatert til flere stressrelaterte utfall (Alarcon, 2011; Lee & Ashforth, 1996; Melchior, Bours, Schmitz, & Wittich, 1997), og negativt relatert til jobbengasjement (Crawford et al., 2010). JFK har i litteraturen blitt betegnet som en type rollekonflikt (Byron, 2005; Van den Broeck et al., 2010), og i lys av dette antas det at JFK faller inn under kategorien hindrende krav. Denne antakelsen støttes av at JFK er funnet å være positivt relatert til utbrenthet (Amstad et al., 2011), og negativt relatert til jobbengasjement (Halbesleben, 2010; Van den Broek; 2010). Ved litteratursøk i flere databaser, har vi ikke funnet studier som viser en positiv sammenheng mellom JFK og jobbengasjement. Det antas derfor at JFK vil virke hindrende for norske ledere, ved at JFK har en negativ sammenheng med jobbengasjement. Det stilles dermed følgende hypotese:

*H1b: Jobb-familie konflikt er negativt relatert til jobbengasjement hos norske ledere.*

### **Forholdet mellom tidspress og jobb-familiekonflikt**

I følge JD-R modellen (Bakker og Demerouti, 2007) vil jobbkrav ha en negativ innvirkning på organisatoriske utfall gjennom en energitappende prosess. Selv om tidspress har vist seg å være positivt relatert til jobbengasjement (Arnold B. Bakker, Emmerik, & Euwema, 2006; Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010), har det også vært knyttet til stressrelaterte utfall (Arnold B. Bakker et al., 2006; Crawford et al., 2010; Maslach et al., 2001; Steptoe, Fieldman, Evans, & Perry, 1993). Dette betyr at tidspress også vil kunne føre til ulike belastninger for de ansatte.

Flere studier har identifisert en sammenheng mellom ulike typer jobbkrav, JFK og stressrelaterte utfall, slik som utbrenthet (Peeters et al., 2005). Sett i lys av jobb-familie konflikt som en intrapersonlig overføring av krav og påkjenninger fra jobbarenaen til hjemmearenaen (Byron, 2005; J. H. Greenhaus & Beutell, 1985; Lambert, 1990), vil jobbkrav være en viktig faktor å studere i sammenheng med JFK. Denne antakelsen underbygges ytterligere av at det finnes en rekke forskning som viser at jobb-familie konflikt predikeres bedre av forhold på jobben, enn av forhold på hjemmebane (Byron, 2005; J. Greenhaus & Allen, 2010). Jobbkrav har således vært et stort fokusområde når det kommer til å undersøke forløpere for JFK (Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). Sett i lys av JD-R modellen kan dermed JFK betraktes som en psykologisk belastning som følge av jobbkrav.

Det finnes en etablert sammenheng mellom jobbkrav og JFK (Byron, 2005; Frone et al., 1992; Peeters et al., 2005). Typisk for denne type studier er imidlertid at de måler overordnede kategorier av jobbkrav, som eksempelvis tidsbaserte og belastningsbaserte krav (Byron, 2005; Voydanoff, 2004), grad av arbeidsrelatert stress (Ford et al., 2007) eller jobbkrav generelt (Frone et al., 1992; Peeters et al., 2005). Det å studere hvordan spesifikke jobbkrav relateres til JFK kan dermed bidra til å spesifisere dette forholdet ytterligere. Tidspress vil i den forbindelse være en særlig spennende forløper å studere, fordi dette kan tilføye informasjon om hvordan utfordrende og hindrende krav kan relateres til hverandre. I en longitudinell studie av universitetsansatte fra USA, ble det funnet at tidspress (workload) predikerte JFK over tid (Ilies et al., 2007). Dette styrker antakelsen om at tidspress kan være en forløper for JFK. I lys av JD-R modellen antas det at JFK vil være en stressrelatert konsekvens av tidspress. På bakgrunn av dette stilles det følgende hypotese:

*H2a: Tidspress er positivt relatert til jobb-familie konflikt hos norske ledere.*

### **Autonomi som buffer på forholdet mellom tidspress og jobb-familiekonflikt**

Som vist i JD-R modellen (Figur 1, Bakker & Demerouti, 2007) vil ressurser kunne fungere som en buffer på forholdet mellom jobbkrav og stressrelaterte utfall. Autonomi har i den forbindelse vært en mye studert ressurs (Arnold B. Bakker, Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010; Brauchli, Bauer, & Hämmig, 2014; Karasek 1979). I tillegg til å ha blitt betraktet som en nøkkelressurs i flere modeller som tar for seg kjennetegn ved jobben (Hackman & Oldham, 1976; Karasek,

1979), har autonomi blitt inkludert som en ressurs i de aller fleste JD-R studiene (Mauno, 2007; Bakker & Demerouti, 2007). Autonomi har også vært en frekvent rapportert ressurs hos norske ledere (Hoprekstad & Skogstad, 2015). Dette kan være en nyttig ressurs for å håndtere krav, fordi arbeidstakerne selv kan bestemme hvordan de vil møte kravene (Bakker, Demerouti og Sanz-Vergel, 2014). I tråd med dette har tidspress vist seg å ha en mindre negativ sammenheng med JFK for personer som har mulighet til å kontrollere eget arbeidstempo (Schieman, Milkie, & Glavin, 2009).

Selv om det finnes etablerte funn som viser at autonomi er en viktig buffer for forholdet mellom kvantitative krav og stressrelaterte utfall (Arnold B. Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Karasek 1979), virker det å være få studier som ser på autonomi i konteksten av utfordrende og hindrende krav. I JD-C modellen (Karasek 1979) og JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007), vises det at autonomi vil kunne fungere som en buffer på forholdet mellom jobbkrav og stressrelaterte utfall. I tråd med dette antas det at når ledere har høy grad av autonomi, vil forholdet mellom tidspress og JFK være svakere. Det stilles dermed følgende hypotese:

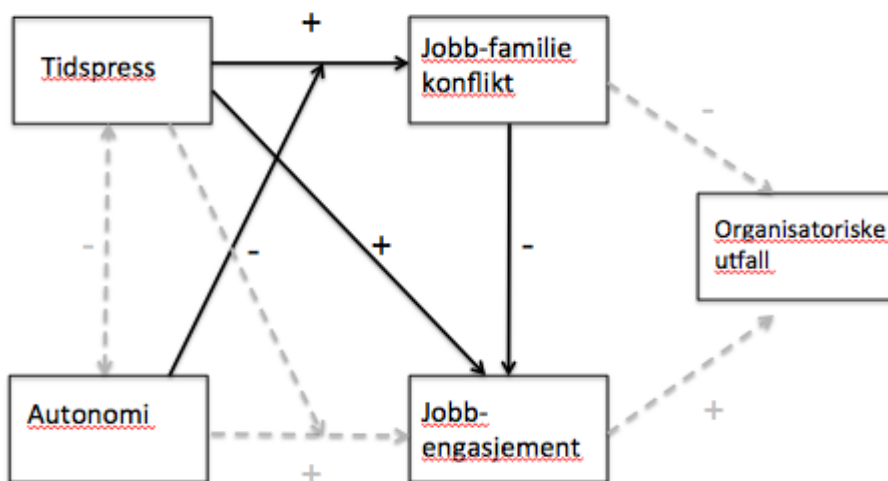
*H2b: Autonomi vil fungere som en buffer på forholdet mellom tidspress og JFK hos norske ledere, der høy grad av autonomi vil svekke den positive sammenhengen mellom tidspress og JFK*

### **Jobb-familiekonflikt som mediator mellom tidspress og jobbengasjement**

Som vist i D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010) vil utfordrende krav føre til økt jobbengasjement, og hindrende krav til redusert jobbengasjement. På bakgrunn av studier som har vist at tidspress kan være et utfordrende krav (Bakker, van Emmerik, & Euwema, 2006; Crawford et al., 2010), antas det at tidspress vil ha en positiv effekt på jobbengasjement. Jobbkraav (Byron, 2005; Frone et al., 1992; Peeters et al., 2005), inkludert tidspress (Carlson & Perrewe, 1999; Ilies et al., 2007), har i tillegg blitt funnet å ha en negativ effekt på JFK. Dette kan bety at hindrende krav kan bidra til å forklare sammenhengen mellom utfordrende krav og jobbengasjement. Dette er i tråd med funn fra en studie utført av Peeters et al. (2005), som finner at effekten jobbkraav har på utbrenthet delvis medieres av JFK. Dette tyder på at JFK kan mediere effekten tidspress har på engasjement gjennom den energitappende prosessen i JD-R modellen.

Ettersom studier har vist at tidspress kan ha en effekt på engasjement, både gjennom den motivasjonelle- og den energitappende prosessen i JD-R modellen, antas det at den positive effekten tidspress har på engasjement delvis kan forklares med JFK. I tråd med D-JD-R modellen (Figur 2) vil tidspress kunne påvirke jobbengasjement på flere måter, slik som gjennom andre hindrende krav og utbrenthet (se Figur 2) (Crawford et al., 2010). Det antas derfor at forholdet mellom tidspress og jobbengasjement vil delvis medieres av JFK. Det stilles dermed følgende hypotese:

*H2c: Effekten tidspress har på jobbengasjement hos norske ledere, vil delvis medieres av jobb-familie konflikt.*



### Figur 3. Forskningsmodell

Modellen viser en grafisk fremstilling av de fremsatte hypotesene. Det antas at tidspress er positivt relatert til jobbengasjement (H1a), og at jobb-familie konflikt (JFK) er negativt relatert til jobbengasjement (H1b). Videre antas det tidspress er positivt relatert til JFK (H2a), og at autonomi fungerer som en buffer på dette forholdet (H2b). Det antas også at JFK vil delvis mediere effekten tidspress har på jobbengasjement (H2c).



## Metode

### Undersøkelsene

**Lederundersøkelsen 2011 (Dalen & Ansteensen, 2011).** Data er hentet fra AFF, som i samarbeid med Synovate har hentet inn data fra ledere, definert som ”dem som har underordnede som rapporterer til seg” (Dalen & Ansteensen, 2012, s.1). Undersøkelsen vi har fått tilgang til er en tverrsnittundersøkelse, og utvalg er trukket fra åpne virksomhetsregistre, både fra offentlig og privat sektor. Rekruttering skjedde ved telefonisk kontakt med HR-avdeling i virksomhetene, for å avtale utsending av skriftlig materiell. Datainnsamling skjedde ved at lederne selv fylte ut spørreskjema. Utvalget var på N= 4108, og N=2910 besvarte undersøkelsen, noe som gir en responsrate på 71 prosent. Undersøkelsen målte blant annet krav og ressurser i lederes arbeidssituasjon. Undersøkelsen har blitt gjennomført i tråd med det norske lovverket, og etiske aspekter som anonymitet og konfidensialitet har blitt ivaretatt (Dalen & Ansteensen, 2011).

### **Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013 (Vrålstad, 2014).**

Levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø er utført av statistisk sentralbyrå (SSB). Vi har fått tilgang på en tverrsnittsundersøkelse gjennomført i 2013, som en del av en panelstudie. Utvalget blir trukket fra det norske folkeregisteret av et landsrepresentativt utvalg i aldersgruppen 18-66 år. Rekrutteringen skjedde over telefon, og med eventuelle oppfølgingsbrev. Selve datainnsamlingen ble utført ved personlig telefonintervju (computer assisted interviewing). Den totale svarprosenten var 51 prosent (N=8283). Undersøkelsen målte blant annet fysiske, kjemiske, ergonomiske- og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, slike som medbestemmelse og jobbkrav, helseplager og sykefravær. Undersøkelsen er utført i henhold til norsk lovverk, og ivaretar etiske aspekt ved blant annet anonymisering og konfidensialitet gjennom standardiserte prosedyrer (Vrålstad, 2014). Data er gjort tilgjengelig for oss etter skriftlig søknad til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste).

### **Kjennetegn ved de to utvalgene**

**Lederundersøkelsen 2011.** Data ble hentet fra Lederundersøkelsen (Dalen & Ansteensen, 2011). Utvalget bestod av 2919 individer som hadde en ledende stilling i sin bedrift. Gjennomsnittsalderen var 48,8 år, med et aldersspenn fra 22 til 90 år. I utvalget var 68,5 prosent menn og 31,5 prosent kvinner. 51 prosent av respondentene arbeidet i privateide aksjeselskaper eller annen privateid virksomhet, 14,6 prosent arbeidet i en fylkeskommunal eller kommunal virksomhet, 14,4 prosent arbeidet i en statlig virksomhet, 6,2 % arbeidet i aksjeselskap med både private og offentlige eiere, og 5,1 prosent arbeidet i en forening- eller samvirkeorganisasjon. Gjennomsnittlig tid som leder i nåværende bedrift var 7,71 år (SD = 6,5). Totalt var 19,2 prosent av respondentene sysselsatt i bedrifter med under 20 ansatte, 36,4 prosent var sysselsatt i bedrifter med 20 til 100 ansatte, 43,1 prosent var sysselsatt i bedrifter med over 100 ansatte, og 1,4 prosent arbeidet i bedrifter uten andre ansatte.

**Levekårsundersøkelsen 2013.** Data ble hentet fra Levekårsundersøkelsen (Vrålstad & Killengreen, 2013). Utvalget vårt bestod av 2825 individer som hadde en ledende stilling i sin bedrift. Gjennomsnittsalderen var 45 år, med et aldersspenn fra 18 til 69 år. I utvalget var 62,4 prosent menn og 37,6 prosent kvinner. Hoveddelen av respondentene (65,5 %) arbeidet i aksjeselskap, private organisasjoner eller lignende, 16,4 prosent arbeidet i en kommunal eller fylkeskommunal virksomhet, 11 prosent arbeidet i en statlig virksomhet, og 7 prosent arbeidet i et personlig eid firma. Totalt var 67,7 prosent av respondentene sysselsatt i bedrifter med mindre enn 100 ansatte, 8,8 prosent var sysselsatt i bedrifter med 100 til 199 ansatte, 8,4 prosent var sysselsatt i bedrifter med 200 til 499 ansatte, og 14,5 prosent var sysselsatt i bedrifter med 500 eller flere ansatte. Gjennomsnittlig ansettelsestid var 5 år (SD = 6,04).

## Måleinstrumenter

### **Jobb-familie konflikt.**

*Lederundersøkelsen 2011.* Her måles Jobb-familie konflikt med enkeltleddet "Hvor ofte opplever du at jobben stiller krav til deg som går utover ditt ekteskap/parforhold?" med fem svarkategorier fra "aldri" til "hele tiden".

*Levekårsundersøkelsen 2013.* Jobb-familie konflikt måles med enkeltleddet "Hvor ofte hender det at kravene på jobben forstyrrer hjemmelivet?" med fem svarkategorier fra "meget sjelden" til "meget ofte". Leddet er en del av instrumentet QPS-Nordic (Elo et al., 2000).

### **Tidspress.**

*Lederundersøkelsen 2011.* Tidspress måles med en sumskåre for leddene "Hvor ofte arbeider du under tidspress?" og "Hvor ofte må du skynde deg når du arbeider?". Det er fem svarkategorier fra "aldri" til "hele tiden". Leddene har en korrelasjon på .63.

*Levekårsundersøkelsen 2013.* Tidspress måles med enkeltleddet "Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i høyt tempo?". Det er fem svarkategorier fra "meget sjelden/aldri" til "meget ofte/alltid". Leddet er hentet fra QPS-Nordic (Elo et al., 2000).

### **Autonomi.**

*Lederundersøkelsen 2011.* Autonomi måles med en sumskåre av følgende ledd: "I min jobb kan jeg selv velge oppgave som skal gjøres", "I min jobb kan måten jeg utfører oppgavene på velges uavhengig av andre" og "I min jobb har jeg stor frihet til å tenke og handle uavhengig av andre". Det er fem svarkategorier fra "helt uenig" til "helt enig". Skalaen er hentet fra SIMPH-instrumentet utviklet av Notelaers et al. (2007). Skalaen har en Cronbachs alfa på .73.

*Levekårsundersøkelsen 2013.* Autonomi måles med en sumskåre av følgende ledd: "I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke oppgaver du kan få?", "I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal utføre arbeidet?" og "I hvilken grad kan du selv bestemme arbeidstempo?". Alle har fem svarkategorier fra "svært sjelden" til "svært ofte". Det siste leddet er hentet fra QPS Nordic-instrumentet. Skalaen har en Cronbachs alfa på .72.

### **Jobbengasjement.**

*Lederundersøkelsen 2011.* For å måle jobbengasjement ble det her benyttet en sumskåre på fire ledd vedr. arbeidsmotivasjon utviklet av Ryan & Connel (1989) og Kuvaas og Dysvik (2011). Leddene er: ”Jeg har glede av arbeidet i seg selv”, ”Jeg synes arbeidet mitt er gøy”, ”Jeg synes at arbeidet mitt er engasjerende” og ”Jeg liker arbeidet mitt”. Det er fem svarkategorier fra ”helt uenig” til ”helt enig”. Skalaen har en Cronbachs alfa på .89.

*Levekårsundersøkelsen 2013.* Jobbengasjement måles med leddet ”Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt” Det er fem svarkategorier fra ”svært misfornøyd” til ”svært fornøyd”.

### **Demografiske variabler.**

*Lederundersøkelsen 2011.* Kjønn, alder og sivilstand ble også her inkludert. Alder ble målt som en kontinuerlig variabel. Sivilstand vare inndelt i følgende svaralternativer: ”Samboende/gift/registrert partner” eller ”Annet”. I Lederundersøkelsen var utvalgsriteriet at respondenten var ”Leder, med personer som rapporterer til seg”. I Levekårsundersøkelsen ble det gjennom en variabel kontrollert for lederkategoriene ”Toppleder/daglig leder”, ”Rapporterer direkte til toppleder”, ”Leder for stab/rådgivningsenhet”, ”Prosjektleder”, ”Mellomleder” og ”Førstelinjeleder”. Vi kontrollerte også for følgende type bransjer: ”Statlig forvaltningsenhet/etat”, ”Fylkeskommunal/Kommunal forvaltningsenhet/etat”, ”Stiftelse”, ”Statlig eid med begrenset ansvar”, ”Heleid statlig aksjeselskap”, ”Heleid kommunalt/fylkeskommunalt aksjeselskap”, ”Aksjeselskap heleid av private eierinteresser”, ”Aksjeselskap med både private og offentlige eiere”, ”Annen privateid virksomhet”, ”Samvirkeorganisasjon”, ”Forening/Interesseorganisasjon” og ”Annet”.

*Levekårsundersøkelsen 2013.* Kjønn, alder og sivilstand ble inkludert som demografiske variabler i foreliggende studie. Alder ble målt som en kontinuerlig variabel. Sivilstand var inndelt i følgende svarkategorier: ”Ugift”, ”Gift/registrert partner”, ”Enke/ Enkemann /Gjenlevende partner” og ”Skilt/Skilt partner”. For å avgrense vår studie til ledere i Levekårsundersøkelsen inkluderte vi dem som svarte ”ja” på spørsmålet ”Har du lederansvar?”. I tillegg inkluderte vi kun dem som hadde jobbet minst en time siste uken. Det ble kontrollert for typer av lederstilling med en variabel som skilte mellom: ”Arbeidsledelse”, ”Mellomledelse”, ”Toppleder”, ”Prosjektleder” og ”Annet”. Vi kontrollerte også for typer bransje med en variabel

som skilte mellom: “Personlig eid selskap”, “Aksjeselskap, organisasjon eller lignende”, “Kommunal virksomhet”, “Fylkeskommunal virksomhet” og “Statlig virksomhet”.

### **Statistiske prosedyrer og analyser**

Deskriptive analyser, korrelasjonsanalyser og reliabilitet-tester (Cronbachs Alpha) ble utført med SPSS versjon 23 (Pallant, 2011). Korrelasjonsmatriser er fremstilt i tabell 1a og tabell 1b. I forkant av analysene ble det gjennomført flere tester for å kontrollere for utvalgsstørrelse, uteliggere, linearitet, homoskedastisitet og uavhengighet til residualer (Pallant, 2011). Noen få respondenter kunne klassifiseres som statistiske uteliggere, men ettersom 95% «trimmed mean» ikke ble betydelig endret, ble disse beholdt (Pallant, 2011). Grensen for signifikansnivå ble satt til .05 i de foreliggende analysene.

For å teste Hypotese 1a, Hypotese 1b og Hypotese 2a ble det utført lineære regresjonsanalyser i SPSS. Hypotesene ble testet i begge utvalg, og det ble kontrollert for effekten av kjønn, alder, sivilstatus, ledertype og bransje. For at hypotesene skal bli støttet, må det finnes en signifikant sammenheng mellom uavhengig variabel og avhengig variabel, etter at demografiske variabler er blitt kontrollert for.

Hypotese 2b ble testet ved å utføre en modereringsanalyse, med bakgrunn i modell 1 (Hayes, 2012). Analysen ble utført ved bruk av PROCESS versjon 2.11 (Hayes, 2012). En moderator er en kvalitativ eller kvantitativ variabel som påvirker retningen og/eller styrken til relasjonen mellom en uavhengig og en avhengig variabel (Baron, Kenny, & Reis, 1986). De demografiske variablene som viste en signifikant effekt på utfallsvariabelen i de lineære regresjonsanalysene, ble tatt med som kontrollvariabler. PROCESS måler signifikansnivået på spesifiserte relasjoner i modellen. En signifikant totaleffekt betyr at modellen som helhet er signifikant. En signifikant negativ interaksjonseffekt vil støtte hypotese 2b.

Hypotese 2c ble testet ved å utføre en medieringsanalyse, med bakgrunn i modell 4 (Preacher og Hayes, 2008). Analysen ble utført ved bruk av PROCESS versjon 2.11 (Hayes, 2012). En metode utviklet av Baron og Kenny ble også vurdert, men medieringsanalysen utviklet av Hayes (2012) ble vurdert som et bedre alternativ, da denne egner seg bedre for å teste signifikansnivået til den indirekte effekten, samt er mindre sårbar til å forkaste mediering som faktisk er tilstede (Type 2 feil) (MacKinnon, Fritz, Williams, & Lockwood, 2007). En signifikant indirekte effekt gir støtte for at effekten tidspress har på jobbengasjement medieres av JFK.

Delvis mediering inntreffer dersom forholdet mellom tidspress (X) og jobbengasjement (Y) blir svakere (Baron og Kenny, 1986).

For å kunne påvise en indirekte effekt, er det fire kriterier som må oppfylles (Baron og Kenny, 1986). For det første må det være et signifikant forhold mellom tidspress (X) og jobbengasjement (Y). For det andre må tidspress (X) være signifikant relatert til JFK (M), og for det tredje må JFK (M) være signifikant relatert til jobbengasjement (Y). For det fjerde påpeker Baron og Kenny (1986) at det eksisterer en signifikant medieringseffekt dersom forholdet mellom X og Y enten blir signifikant svakere (delvis mediering) eller at forholdet blir ikke-signifikant (full mediering).

For å teste signifikansnivået til den indirekte effekten ble det benyttet bootstrapping. Ved bootstrapping blir det laget en empirisk utvalgsfordeling basert på tilfeldige utvalg fra det originale utvalget (Hayes, 2013, s. 106). Dette ble gjort 1000 ganger (bootstrap samples). Deretter ble det regnet ut et konfidensintervall for den indirekte effekten. Konfidensintervallet forklarer hvor bredt resultat man må forvente å finne hvis en ønsker å være 95% sikker på at vi har inkludert alle mulige verdier. Dersom dette intervallet inneholder null, kan en ikke utelukke et nullfunn, med en sannsynlighet på 95%. Om intervallet ikke inneholder null, har man et statistisk signifikant funn (K. Preacher & Hayes, 2008). Styrken på den indirekte effekten ble estimert ved beregning av kappa-opphøyd ( $\kappa^2$ ).  $\kappa^2$  måler den indirekte effekten som et forhold til den maksimale mulige indirekte effekten en kunne ha funnet (K. J. Preacher & Kelley, 2011). Preacher og Kelley (2011) argumenterer for at det vil være fornuftig å bruke Cohen (2013) estimat for styrken på indirekte effekten. I følge dette vil en  $\kappa^2$  lik .01 tilsvare liten effekt,  $\kappa^2$  lik .09 tilsvare medium effekt og  $\kappa^2$  lik .25 vil tilsvare en stor effekt (Cohen, 2013).

## **Resultater**

### **Deskriptiv statistikk**

Tabell 1a og 1b viser gjennomsnitt, standardavvik og Pearsons korrelasjonskoeffisienter for variablene fra Lederundersøkelsen og Levekårsundersøkelsen.

**Tabell 1a. Lederundersøkelsen: Gjennomsnitt, standardavvik, og Pearsons korrelasjon for de målte utførelse og hindrende krav hos norske ledere**

Variabler	n	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Kjønn	2910	1.31	0.46	1								
2. Alder	2909	48.82	8.82	-.15**	1							
3. Sivil status	2890	1.13	0.33	.11**	-.07**	1						
4. Ledertype	2908	2.55	1.60	.10**	-.10**	.03	1					
5. Bransje	2910	6.22	2.90	-.11**	-.12**	.02	-.07**	1				
6. Tidspress	2882	3.63	0.71	.02	-.06**	.01	-.04	-.06**	1			
7. Jobb-Familie Konflikt	2768	2.15	1.04	-.10**	-.12**	-.01	-.12**	-.06**	.33**	1		
8. Autonomi	2895	3.40	0.90	-.13**	.00	-.00	-.14**	.13**	-.08**	-.01	1	
9. Jobbengasjement	2898	4.48	0.56	.12**	.08**	-.03	-.10**	-.01	.04**	-.09**	.16**	1

Notater: \*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05. Kjønn: 1 = mann, 2 = kvinne. NS Ikke signifikant.

**Tabell 1b. Levekårsundersøkelsen: Gjennomsnitt, standardavvik, og Pearsons korrelasjon for de målte variablene.**

Variabler	n	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Kjønn	2708	1.38	0.48	1								
2. Alder	2708	45.03	11.02	-.07**	1							
3. Sivil status	2707	1.83	.84	.02	-.01	1						
4. Ledertype	2699	2.29	1.06	-.04	-.07**	-.13	1					
5. Bransje	2706	2.46	1.06	.19**	.05**	-.05*	-.07**	1				
6. Tidspress	2145	3.67	1.04	.02	.01	.02	-.01	.03	1			
7. Jobb-Familie Konflikt	2701	2.53	1.18	.04*	-.03*	.02	.09**	-.02	.01	1		
8. Autonomi	2586	3.76	0.92	-.16**	.13**	-.02	-.13**	-.18**	-.00	-.01	1	
9. Jobbengasjement	2695	4.48	0.73	.02	.12**	-.00	.03*	.02	.03	-.03	.23**	1

Notater: \*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05. Kjønn: 1 = mann, 2 = kvinne. NS Ikke signifikant



### Testing av direkte relasjoner

Hypotese 1a, hvor det postuleres å være en positiv relasjon mellom tidspress og jobbengasjement, ble testet med lineær regresjon der det ble kontrollert for variablene kjønn, alder, sivil status, ledertype og bransjetype. (Fordeling på de demografiske variabler vises i tabell 1 i appendix). Det ble funnet støtte for denne hypotesen i Lederundersøkelsen ( $\beta = .04, p < .05$ ), men ikke i Levekårsundersøkelsen ( $\beta = .03, p > .05$ ). Tabell 2a viser resultatene fra regresjonsanalysene.

Hypotese 1b, hvor det antas å være en negativ relasjon mellom jobb-familiekonflikt og jobbengasjement, ble testet med lineær regresjon der det ble kontrollert for variablene kjønn, alder, sivil status, ledertype og bransjetype. Det ble funnet støtte for hypotese 1b i Lederundersøkelsen ( $\beta = -.08, p < .05$ ), men ikke i Levekårsundersøkelsen ( $\beta = -.03, p > .05$ ). Tabell 2b viser resultatene fra regresjonsanalysene.

Hypotese 2a, hvor det antas at tidspress vil være positivt relatert til jobb-familie konflikt hos norske ledere, ble testet med lineær regresjon der det ble kontrollert for variablene kjønn, alder, sivil status, ledertype og bransjetype. Det ble funnet støtte for hypotese 2a i Lederundersøkelsen ( $\beta = .32, p < .05$ ), men ikke i Levekårsundersøkelsen ( $\beta = -.01, p > .05$ ). Tabell 3 viser resultatene fra regresjonsanalysene.

**Tabell 2a. Lineær regresjon med Tidspress som prediktor for jobbengasjement**

	Jobb-familie konflikt			
	Lederundersøkelsen (n = 2898)		Levekårsundersøkelsen (n = 2695)	
	b	$\beta$	b	$\beta$
(Constant)	1.541		2.232	
Kjønn	-.24	-.10***	.12	.05*
Alder	-.02	-.13***	-.00	-.03 <sup>NS</sup>
Sivil status	.02	.01 <sup>NS</sup>	.03	.02 <sup>NS</sup>
Ledertype	-.07	-.10***	.11	-.10***
Bransje	.02	.04*	-.03	-.03 <sup>NS</sup>
Tidspress	.47	.32***	.02	.01 <sup>NS</sup>
R-sq		.146***		.013***

Notater: \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ . <sup>NS</sup> ikke signifikant

**Tabell 2b. Lineær regresjon med Jobb-Familiekonflikt som prediktor for jobbengasjement**

	Jobbengasjement			
	Lederundersøkelsen (n= 2898)		Levekårsundersøkelsen (n = 2898)	
	b	$\beta$	b	$\beta$
(Constant)	4.577		4.043	
Kjønn	-.06	.08***	.05	.12***
Alder	.01	.14***	.01	.03 <sup>NS</sup>
Sivil status	.17	-.04* <sup>NS</sup>	-.00	-.00 <sup>NS</sup>
Ledertype	-.04	-.11***	.02	.02 <sup>NS</sup>
Bransje	.00	.01 <sup>NS</sup>	.01	.01 <sup>NS</sup>
JFK	-.04	-.08***	-.02	-.03 <sup>NS</sup>
R-sq		.042***		.017***

Notater: \*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05. <sup>NS</sup> Ikke signifikant. JFK = Jobb-familiekonflikt

**Tabell 3. Lineær regresjon med Tidspress som prediktor for jobb-familiekonflikt**

	Jobb-familie konflikt			
	Lederundersøkelsen (n = 2768)		Levekårsundersøkelsen (n = 2701)	
	b	$\beta$	b	$\beta$
(Constant)	1.541		2.232	
Kjønn	-.24	-.10***	.12	.05*
Alder	-.02	-.13***	-.00	-.03 <sup>NS</sup>
Sivil status	.02	.01 <sup>NS</sup>	.03	.02 <sup>NS</sup>
Ledertype	-.07	-.10***	.11	-.10***
Bransje	.02	.04*	-.03	-.03 <sup>NS</sup>
Tidspress	.47	.32***	.02	.01 <sup>NS</sup>
R-sq		.146***		.013***

Notater: \*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05. <sup>NS</sup> ikke signifikant

### **Testing av autonomi som moderator i relasjonen mellom tidspress og jobb-familiekonflikt**

Hypotese 2b, hvor det antas at autonomi vil svekke den positive relasjonen mellom tidspress og jobb-familiekonflikt, ble testet med en modereringsanalyse. Det ble ikke funnet støtte for hypotese 2b hverken i Lederundersøkelsen ( $b = -.03, p > .05$ ) eller Levekårsundersøkelsen ( $b = .03, p > .05$ ). Tabell 4 viser en fremstilling av resultatene fra modereringsanalysene.

### **Jobb-familie konflikt som mediator i relasjonen mellom tidspress og jobbengasjement**

Hypotese 2c, hvor det antas at den effekten som tidspress har på jobbengasjement, delvis vil medieres av jobb-familie konflikt, ble støttet i medieringsanalysen utført på data fra Lederundersøkelsen. Resultatene er presentert i tabell 5. Det ble påvist en signifikant negativ indirekte effekt av tidspress på jobbengasjement gjennom JFK,  $b = -.03$ , 95% bootstrap konfidensintervall  $[-.04, -.02]$ . Størrelsen på den indirekte effekten var på  $\kappa^2 = .04$ , 95% konfidensintervall  $[.02, .05]$ . Dette tilsvarer en liten til middels effektstørrelse (Cohen, 2013, s. 79-80; Preacher & Kelley, 2011). Den indirekte effekten bestod av to ”veier” som også ble funnet signifikante. Den ene var mellom tidspress og JFK, ( $b = .48, p < .001$ ). Den andre var mellom JFK og jobbengasjement, ( $b = -.06, p < .001$ ). Totalt forklarte modellen 4% ( $R^2$ ) av variansen i jobbengasjement, noe som var signifikant på .001-nivå.

Det ble ikke utført en medieringsanalyse i Levekårsundersøkelsen, ettersom det ikke var en signifikant direkte sammenheng mellom tidspress (X) og jobbengasjement (Y). Dermed er det et brudd på de grunnleggende forutsetningene for medieringsanalyse (Baron & Kenny, 1986). Betingelsene for en slik analyse var ikke til stede, og det kunne derfor ikke påvises en indirekte effekt.

Oppsummert ble det ikke funnet støtte for noen av hypotesene i Levekårsundersøkelsen (H1a-b, H2 a-c ). I Lederundersøkelsen ble det funnet signifikante sammenhenger mellom JFK og jobbengasjement, tidspress og jobbengasjement, og mellom JFK og tidspress. Det ble ikke funnet at autonomi hadde en buffereffekt på forholdet mellom tidspress og JFK, men det ble funnet støtte for at JFK delvis medierte forholdet mellom tidspress og jobbengasjement.

Tabell 4. Autonomi som moderator mellom Tidspress og jobb-familiekonflikt

	Jobb-familie konflikt	
	Lederundersøkelsen (n= 2742)	Levekårsundersøkelsen (n= 2052)
	B	$\beta$
(Constant)	3.273***	2.610***
Alder	-.02***	-.00 <sup>NS</sup>
Kjønn	-.24***	
Ledertype	-.07***	
Bransje	.02*	
Autonomi	-.01 <sup>NS</sup>	-.04 <sup>NS</sup>
Tidspress	.47***	.01 <sup>NS</sup>
Tidspress x Autonomi	-.03 <sup>NS</sup>	.03 <sup>NS</sup>
R-sq	.145***	.002 <sup>NS</sup>

Notater: \*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05. <sup>NS</sup> Ikke signifikant

**Tabell 5. Jobb-familie konflikt som mediator i relasjonen mellom tidspress og jobbengasjement (Lederundersøkelsen)**

Prediktor	Jobbengasjement			Y (Jobbengasjement)			Total effekt			Indirekte effekt			Bootstrap intervall
	Coeff	SE	p	Coeff	SE	p	Coeff	SE	p	Coeff	SE	p	
X (Tidspress)	0.48	0.10	.000	0.06	0.02	.000	0.03	0.02	.035	-0.03	0.01	-	[-.04;-.02]
	-	-	-	-	-	-				-.003 <sup>N<sup>T</sup></sup>	0.01	.000	
	-	-	-	-	-	-				-0.04 <sup>K<sup>S</sup></sup>	0.01	-	
M (JFK)	-	-	-	-0.06	0.01	.000							
Constant	0.41	0.19	.000	4.38	0.06	.000							
			$R^2=0.11$			$R^2=0.01$			$R^2=0.04$				
			$F(1,274) = 89,27, p = .000$			$F(2,274) = 18,70, p = .000$			$F(5,271) = 20,17, p = .000$				

Notater: JFK = Jobb-familie konflikt. <sup>N<sup>T</sup></sup>Normal theory tests. <sup>K<sup>S</sup></sup>Preacher og Kellys (2011) Kappa Squared.

## Diskusjon

### Tidspress som et utfordrende krav

I hypotese 1a ble det antatt at tidspress er et utfordrende krav, og dermed er positivt relatert til jobbengasjement hos norske ledere. Det ble funnet støtte for denne antakelsen i Lederundersøkelsen. I Levekårsundersøkelsen ble det ikke funnet en signifikant relasjon mellom tidspress og jobbengasjement, men resultatene indikerte likevel et positivt forhold. Funnene i den foreliggende studien støtter antakelsen om at tidspress kan oppleves som et utfordrende jobbkraft.

Andre studier har også funnet tidsrelaterte krav kan være positivt relatert til jobbengasjement. I en studie av politimenn fant Bakker et al. (2006) at tidspress hadde en positiv sammenheng med jobbengasjement, mens fysiske krav på arbeidsplassen var negativt relatert til jobbengasjement. Støtte for at tidspress kan oppleves som et utfordrende krav ble også funnet av Schaufeli et al. (2008), Van den Broeck et al. (2010) og Inoue et al. (2014).

Forskning har vist at den arbeidssituasjonen man befinner seg i kan påvirke hvordan tidspress oppfattes. I en studie av sykepleiere fant for eksempel Bakker og Sanz-Vergel (2013) at tidspress hadde et negativt forhold til jobbengasjement. En mulig forklaring for dette kan være at tidspress kan oppfattes som et hindrende krav for sykepleiere, fordi dette kan hindre måloppnåelse, i form av å gi tilstrekkelig omsorg til pasientene (Bakker og Sanz-Vergel, 2013). Dette funnet avviser ikke nødvendigvis at tidspress kan være et utfordrende krav, men belyser viktigheten av hvilken arbeidssituasjon man befinner seg i.

Det at ledere opplever tidspress som et utfordrende krav i den foreliggende studien, kan tenkes å ha sammenheng med deres tilgang på ressurser. I tillegg til å rapportere høy grad av tidspress, rapporterer norske ledere høye nivåer av ressurser (Skogstad & Hoprekstad, 2015). Conservation-of-Resources (COR) teorien (Hobfoll & Salovey, 2002) kan bidra til å belyse hvorfor ledere opplever tidspress som utfordrende, selv om de rapporterer høy grad av dette kravet. Ifølge COR-teorien vil en person forsøke å oppnå, bevare og beskytte ressurser. Stress oppstår når ressurser blir truet eller forsvinner. Videre fremsettes det at personer med store ressurslagre, i større grad oppsøker situasjoner der de risikerer ressursene sine. Dette igangsetter en såkalt vinningsspiral (gain spiral). I en vinningsspiral vil ressurser og utfordrende krav forsterke hverandre gjensidig (Hobfoll & Salovey, 2002). Det at ledere rapporterte å ha mange

ressurser i den foreliggende studien, kan dermed tenkes å være medvirkende til at tidspress oppfattes som overkommelig. Videre kan dette bidra til forklaringen av hvorfor tidspress har en positiv relasjon med jobbengasjement. Dette er også i tråd med JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007), som argumenterer for at en interaksjonseffekt mellom krav og ressurser kan påvirke ansattes velvære.

Funnene fra den foreliggende studien viser at tidspress har en positiv relasjon til jobbengasjement blant norske ledere. Dette kan bety at ledere anser tidspress som et utfordrende krav, på tross av at de rapporterer større grad av tidspress enn øvrige ansatte (Hoprekstad & Skogstad, 2015). En mulig begrunnelse for dette kan være at denne gruppen også har tilgang på mange ressurser (Hoprekstad & Skogstad, 2015). I tillegg til ressurser, kan det også tenkes at andre krav kan bidra til å forklare sammenhengen mellom tidspress og jobbengasjement, slik som for eksempel det hindrende kravet JFK.

### **Jobb-familie konflikt som et hindrende krav**

I hypotese 1b ble det antatt at jobb-familie konflikt (JFK) er et hindrende krav, og dermed er negativt relatert til jobbengasjement hos norske ledere. Hindrende krav kjennetegnes ved at de blir oppfattet av arbeidstakeren som "begrensninger, barrierer eller blokkeringer som hindrer fremgang i å oppnå mål og eventuelle belønninger" (Crawford et.al., 2010, s. 836) og fører således til redusert jobbengasjement (Crawford et al., 2010; Jeffery A. Lepine et al., 2005). Det ble funnet støtte for denne hypotesen i utvalget fra Lederundersøkelsen, hvor det var en signifikant negativ sammenheng mellom JFK og jobbengasjement. I utvalget fra Levekårsundersøkelsen ble det funnet en negativ, men ikke signifikant, sammenheng. Disse funnene støtter antakelsen om at JFK kan oppfattes som et hindrende jobbkrav hos norske ledere. Videre underbygger dette at JFK har en rekke fellestrekk med rollekonflikt, som i metastudien til Crawford et al. (2010) også var negativt relatert til jobbengasjement.

I konteksten av hindrende og utfordrende krav, ser det ut til å være relativt få studier som inkluderer JFK. Det har med andre ord vært vanskelig å finne studier som ser på den direkte effekten JFK har på ansattes jobbengasjement. En forklaring på dette kan være at JFK primært antas å påvirke jobbengasjement ved å redusere ansattes helse, og at det derfor har vært av større interesse av å studere utfallsmål som på en mer direkte måte reflekterer dette. I lys av JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007) vil dette bety at forskningen på JFK i størst grad har

konsentrert seg om forhold som kan plasseres langs den energitappende prosessen. Allen et al. (2000) viser eksempelvis at generelt psykologisk stress, utbrenthet, somatiske symptomer, depresjon og misbruk av substanser er konsekvenser som har blitt forsket mye på i den forbindelse. Selv om det også har vært fokus på helsefrembringende utfallsmål, som eksempelvis jobbtilfredshet og organisasjonstilhørighet (T. D. Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011), antas det ofte at disse blir påvirket gjennom flere forhold i den energitappende prosessen. JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007) viser eksempelvis at jobbkrav fører til redusert organisasjonstilhørighet gjennom belastninger. Som det tidligere har blitt argumentert for, kan det likevel være nyttig å studere hvordan krav kan relateres til jobbengasjement ettersom det kan bidra til å identifisere ulike kjennetegn ved jobbkrav.

En mulig forklaring på at opplevelsen av JFK fører til redusert jobbengasjement er at ledere som opplever JFK må bruke mer av sin personlige energi på å løse konflikten (Guest, 2002). I følge Hobfoll og Salovey (2002) vil personer forsøke å oppnå, bevare og beskytte det de setter pris på, noe som kan bety at man bruker mer av sin personlige kapasitet på å tilfredsstille krav utenfor jobbarenaen. Dette forutsetter imidlertid at man har en interesse i å tilfredsstille disse kravene. I følge Guest (2002) vil personer ha ulik orientering mot jobben, der noen vil se på jobben som en viktigere del av hverdagen enn andre. For personer som med lavere interesse i jobben, kan det således tenkes JFK har en sterkere negativ effekt på jobbengasjement. Som nevnt rapporterer ledere at de legger mye personlig energi i jobben (Strand, 2001), noe som kan reflektere at de har høy interesse i jobben. Dette kan videre bidra til å forklare hvorfor ledere er engasjerte på tross av at de er mer utsatt for JFK (Guest, 2002). I den foreliggende studien ble det funnet delvis støtte for at JFK er negativt til jobbengasjement hos norske ledere. Hypotesen ble støttet i Lederundersøkelsen ( $\beta = -.08, p < .01$ ), men ikke i Levekårsundersøkelsen  $\beta = -.03, p > .05$ ). Mulige forklaringer på dette vil diskuteres videre i metodiske styrker og svakheter.

### **Forholdet mellom Tidspress og Jobb-Familie-Konflikt**

I lys av hypotese 2a ble det funnet en signifikant positiv sammenheng mellom tidspress og JFK i Lederundersøkelsen. Resultatene fra Levekårsundersøkelsen viste en positiv, men ikke signifikant, sammenheng. Funnene viser således en positiv sammenheng mellom tidspress og JFK hos norske ledere, noe som er i tråd med eksisterende litteratur på området (N.A. Bowling, Gene M. Alarcon, Caleb B. Bragg, & Michael J. Hartman, 2015; Ilies et al., 2007; Voydanoff,



2004). Antakelsen om at JFK er en konsekvens av tidspress, er i tråd med flere studier som underbygger at jobbkrav er viktige forløpere til JFK (Byron, 2005; Ilies et al., 2007; Jansen, Kant, Kristensen, & Nijhuis, 2003; Voydanoff, 2004). I en metaanalyse av over 60 studier som tar for seg ulike forløpere til JFK, fant Byron (2005) at forhold knyttet til jobben var de mest betydningsfulle forløperne til JFK. Det å oppleve stress i forbindelse med jobben hadde eksempelvis en sterkere sammenheng med JFK ( $\rho = .48$ ), enn det å oppleve stress i forbindelse med familielivet ( $\rho = .30$ ). Det kan også argumenteres for at det ligger i JFK-begrepet sin natur, at krav som stilles på jobben er et kriterium for at konflikt mellom på jobb og familie skal kunne oppstå. Selv om flere studier har sett på sammenhengen mellom jobbkrav og JFK, har mye av denne forskningen blitt gjort i lys av jobbkrav og jobbrelaterte belastninger generelt. Våre funn bidrar med å belyse at tidspress, som et spesifikt jobbkrav kan være viktig å studere i sammenheng med JFK, både for ledere spesielt og arbeidstakere generelt.

N.A. Bowling et al. (2015) argumenterer for at tidspress (workload) ofte er relatert til andre jobbkrav, fordi det reflekterer overordnede kjennetegn i organisasjonen (jf. organisasjonskultur). I AFF sin lederundersøkelse i 2011 ble det funnet at både tidspress og JFK hadde en positiv sammenheng mellom graden av endringer som var implementert i løpet av det siste året (Richardsen & Matthiesen, 2013). Dette betyr at sammenhengen mellom tidspress og jobb-familie konflikt potensielt kan være en konsekvens av fellestrekk i arbeidshverdagen til ledere generelt. Selv om dette kan være en aktuell forklaring på hvorfor tidspress er positivt relatert til JFK, tyder flere studier på at jobbkrav er viktige forløpere for JFK (Byron, 2005; Ilies et al., 2007; Jansen et al., 2003; Voydanoff, 2004). Dette kan belyses ytterligere av longitudinelle studier som ser på hvordan jobbrelaterte belastninger over tid har en innvirkning på JFK. I en slik studie ble det funnet at jobbusikkerhet, konflikt med kolleger og konflikt med overordnede predikerte JFK ett år senere hos menn. For kvinner var det i større grad fysiske krav og pendling til jobben som viste seg å være risikofaktorer for JFK (Jansen et al., 2003). Likevel synes tidspress å kunne predikere JFK på tvers av kjønn (Ilies et al., 2007; Voydanoff, 2004). I en longitudinell studie av 106 ansatte fra USA (Ilies et al., 2007) ble deltakere bedt om først å besvare et generelt spørreskjema i tillegg til å besvare mindre spørreskjema, hver dag i to uker, både når de var på jobb og når de var kommet i hjem. Resultatet viste at kvantitative krav, inkludert tidspress, predikerte JFK over tid, også når antall timer man benyttet på jobben var kontrollert for.

Ved å ta et perspektiv der JFK er en psykologisk belastning, er funnene i tråd med den energitappende prosessen i JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007). I tillegg belyser denne sammenhengen at tidspress ikke nødvendigvis er utelukkende positivt for de ansatte og organisasjonen for øvrig. Et positivt forhold mellom tidspress og JFK er i tråd med Crawford et al. (2010) og Van den Broeck et al. (2010), som påpeker at tidspress også er forbundet med stressrelaterte reaksjoner, der utbrenthet blir benyttet som et mål på dette. I en amerikansk feltstudie utført av Ilies, Dimotakis, og De Pater (2010) ble det funnet at tidspress predikerte fysiologiske stressreaksjoner og emosjonell utbrenthet. Studien ble utført over 10 arbeidsdager, hvor opplevelsen av tidspress, affektiv belastning og blodtrykk ble målt flere tidspunkt på dagen. Dette betyr at tidspress også på dagsnivå kan føre til stressrelaterte reaksjoner. I den foreliggende studien ble det funnet delvis støtte for at tidspress er positivt relatert til JFK hos norske ledere. Hypotesen ble støttet i Lederundersøkelsen, men ikke i Levekårsundersøkelsen. Mulige forklaringer på dette vil diskuteres videre i metodiske begrensninger.

### **Autonomi som buffer på forholdet mellom tidspress og jobb-familie konflikt**

I hypotese 2b ble det antatt at autonomi ville fungere som en buffer på forholdet mellom tidspress og JFK. Det ble ikke funnet støtte for denne antakelsen i de to utvalgene. Hypotesen ble fremmet på bakgrunn av studier som har vist at autonomi virker som en signifikant buffer på forholdet mellom jobbkrav og stressrelaterte utfall (A. B. Bakker et al., 2007; Brauchli, Bauer, & Hämmig, 2014; Schieman, Milkie, & Glavin, 2009). Denne antakelsen er også i tråd med JD-C modellen (Karasek, 1979), JD-R modellen (Bakker et. al, 2007) og D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010).

I likhet med den foreliggende studien, finnes det også annen forskning som ikke har funnet støtte for at autonomi fungerer som en buffer på forholdet mellom jobbkrav og JFK. I en amerikansk studie fant for eksempel Butler et.al. (2005) det motsatte. Funnene viste at forholdet mellom jobbkrav og JFK ble mer positivt, og ikke negativt, da de ansatte hadde høy autonomi (jobbkontroll). I tråd med slike funn kan det som Karasek karakteriserer som «active jobs» se ut til å ha en ødeleggende effekt på JFK, istedenfor en fordelaktig effekt (Butler et al., 2005). Liknende funn ble også gjort av Voydanoff (1988), som fant at autonomi ikke modererte forholdet mellom tidspress og JFK for menn, men økte dette forholdet signifikant for kvinner.

På tross av at det ikke ble funnet støtte for at autonomi modererer forholdet mellom tidspress og JFK i den foreliggende studien, er det flere studier som finner støtte for bufferhypotesen i JD-C modellen (Karasek, 1979), JD-R modellen (Bakker og Demerouti, 2007) og D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010).. For eksempel fant W. B. Schaufeli, Bakker og van Rehen (2009) at endringer i jobbkrav og jobbresurser predikerte fremtidig utbrenthet. Mer spesifikt fant de at økning i jobbkrav og reduksjon av ressurser blant ledere predikerte fremtidig utbrenthet. Dette er i tråd med flere krysseksjonelle og noen longitudinelle studier av forløperne for utbrenthet (for en oversikt, se: f.eks. Halbesleben & Buckley, 2004). Den foreliggende studien fokuserte utelukkende på ledere, og det kan tenkes at resultatene påvirkes av at denne gruppen jevnt over skårer høyt på autonomi (Hoprekstad & Skogstad, 2015).

Selv om ikke autonomi ble funnet som en signifikant buffer på forholdet mellom tidspress og JFK i denne studien, kan ikke autonomi sin rolle i bufferhypotesen utelukkes. Det kan for eksempel tenkes at autonomi kan moderere forholdet mellom JFK og organisatoriske utfall, slike som organisasjonstilhørighet, jobbtilfredshet og intensjon om å slutte i jobben. Dette er i tråd med Brauchli et al. (2014), som fant at interaksjonen mellom JFK og autonomi var en signifikant prediktor for intensjonen om å slutte i jobben på den ene siden, og organisasjonstilhørighet på den andre.

I strid med våre antakelser ble det altså ikke funnet at autonomi hadde en signifikant buffereffekt på forholdet mellom tidspress og JFK. Flere faktorer kan være årsak til at bufferhypotesen ikke ble støttet, og vi må derfor være forsiktige med å trekke konklusjoner om autonomi som moderator på bakgrunn av dette funnet. Mulige forklaringer på dette vil diskuteres videre i metodiske styrker og svakheter.

### **Jobb-familiekonflikt som mediator mellom tidspress og jobbengasjement**

I hypotese 2c ble det antatt at JFK delvis ville mediere forholdet mellom tidspress og jobbengasjement. Som nevnt tidligere ble det funnet en positiv sammenheng mellom tidspress og jobbengasjement, noe som er i tråd med at tidspress er et utfordrende krav (A. B. Bakker, Van Emmerik, et al., 2005; Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010). Hypotese 2b ble støttet i Lederundersøkelsen, ved at JFK delvis medierte forholdet mellom tidspress og

jobbengasjement. I Levekårsundersøkelsen ble ikke kriteriene for mediering oppfylt, og en medieringsanalyse ble derfor ikke utført i dette utvalget.

Ideen om at jobbreloadet belastninger er årsaken til JFK, og at en konsekvens av dette forholdet igjen er redusert velvære, representerer en klassisk hypotese i organisasjonspsykologien (Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004). Dette er i tråd med JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007), som viser at jobbkrav har en negativ innvirkning på ansattes engasjement gjennom stressrelaterte reaksjoner. I en tidligere studie ble det funnet støtte for at JFK medierte forholdet mellom tidspress og ansattes velvære. Ved å undersøke dette forholdet blant 105 sykehusansatte fant Geurts, Kompier, Roxburgh, og Houtman (2003) at JFK fullt medierte effekten tidspress hadde på depressivt stemningsleie og subjektive helseplager. Dette betyr at når JFK ble inkludert i analysen, hadde ikke tidspress en signifikant sammenheng med de to utfallsmålene. I studien ble det også funnet at JFK delvis medierte forholdet mellom tidspress og emosjonelt velvære (Geurts et al., 2003). Dette belyser at JFK vil være en viktig faktor for å forklare forholdet mellom tidspress og ulike indikatorer på ansattes velvære.

I analysene kom det frem at den positive effekten tidspress hadde på jobbengasjement, ble sterkere når JFK var inkludert som en mediator. Det som er særlig interessant i dette tilfellet, er at tidspress i utgangspunktet var positivt relatert til jobbengasjement, uavhengig av effekten JFK hadde på dette forholdet. Med andre ord vil økt tidspress kunne føre til både økt JFK og økt engasjement samtidig. Dette funnet støtter antakelsen som ligger til grunn for D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010), der utfordrende krav kan knyttes til både den motivasjonelle og den energitappende prosessen som beskrives i JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007). Videre støtter funnene fra Lederundersøkelsen antakelsen om to distinkte prosesser i henhold til i JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007). Funnene problematiserer imidlertid antakelsen om at jobbkrav primært virker inn på organisatoriske utfall gjennom en energitappende prosess. D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010) er således en mer fruktbar modell til å belyse sammenhengen mellom tidspress og jobbengasjement hos norske ledere.

Med bakgrunn i D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010), ble det antatt at JFK delvis ville mediere forholdet mellom tidspress og jobbengasjement. Implisitt i denne hypotesen ligger antakelsen om at andre forhold også kan forklare effekten tidspress har på jobbengasjement. D-JD-R Modellen (figur 2) viser mulige forhold som kan bidra med å forklare denne

sammenhengen, slike som andre hindrende krav og utbrenthet. Eksempelvis har tidspress vært relatert til rollekonflikt ( $\rho = .21$ ) (N.A. Bowling et al., 2015), som videre har vist seg å ha en negativ effekt på jobbengasjement ( $\rho = -.24$ ) (Crawford et al., 2010). Tidspress har også vært positivt relatert til utbrenthetsdimensjonen «emosjonell utmattelse» ( $\rho = .47$ ) (N.A. Bowling et al., 2015) som videre har vært relatert til redusert jobbengasjement ( $\rho = -.44$ ) (Halbesleben, 2010).

Forholdet mellom tidspress, JFK og jobbengasjement kan også tenkes å være syklisk. I en lignende studie utført av Steinmetz, Frese, & Schmidt (2008), ble det gjort interessante funn av forholdet mellom jobbkrav, JFK og depresjon. Gjennom en longitudinell studie av tyske arbeidstakere ble det funnet at JFK medierte forholdet mellom jobbkrav og depresjon. Det ble videre funnet at økt depresjon førte til at jobbkrav ble vurdert som mer negative, noe som igjen forsterket opplevelsen av JFK. Dette representerer en syklisk modell, der JFK bringer med seg en rekke negative konsekvenser. Demerouti et al. (2004) betegner slike prosesser som «tap-spiraler», der disse kjennetegnes av at belastninger tapper personer for krefter og ressurser, som igjen vil øke sannsynligheten for nye tap. I tråd med dette fant Demerouti et al. (2004) at tidspress predikerte JFK på to senere tidspunkt, og at JFK predikerte tidspress på samme måte. Begge disse studiene er imidlertid utført med fokus på de negative konsekvensene av tidspress. Det er derfor vanskelig å trekke konklusjoner om rollen jobbengasjement har i denne type forhold. Funnene våre belyser at det kan være nyttig å ta jobbengasjement i betraktning når man skal studere årsaksforklarende sammenhenger mellom tidspress og JFK, ettersom tidspress også har en motivasjonell funksjon.

Resultatene fra Lederundersøkelsen støtter hypotesen om at JFK delvis medierer forholdet mellom tidspress og jobbengasjement. JFK svekker i så måte det positive potensialet tidspress har for norske ledes jobbenngasjement.

### **Teoretiske implikasjoner**

Funnene fra studien vår støtter antakelsen om at jobbkrav kan kategoriseres som hindrende og utfordrende. Dette impliserer at D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010) er et nyttig bidrag til utvidelsen av JD-R modellen (Bakker og Demerouti, 2007). Funnene våre belyser i tillegg at det kan være vanskelig å identifisere interaksjonseffekter mellom ressurser og krav. Dette er i tråd med funn fra en omfattende studie utført av Hu, Schaufeli, and Taris (2011). I studien ble

additive, synergiske og modererende effekter av jobbkrav og jobbressurser på ansattes velvære. Med andre ord målte studien de ulike antakelsene som JD-R modellen (Bakker og Demerouti, 2007) bygger på. Etter å ha kontrollert for additive effekter, ble den prediktive verdien til de modererende effektene betraktelig redusert. Dette tyder på at den interagerende prosessen mellom jobbkrav og jobbressurser er noe overvurdert.

På den andre siden har den motivasjonelle og energitappende prosessen blitt kryssvaldiert i flere ulike land og arbeidskontekster (Schaufeli & Taris, 2013), noe som styrker modellens robusthet. I likhet med dette fant vi at jobbkrav (tidspress) gjennom den energitappende prosessen (JFK), reduserte lederes velvære (jobbengasjement). Ved å se jobbkrav i sammenheng med jobbengasjement, bidrar funnene våre til å identifisere viktige kjennetegn ved jobbkrav. En teoretisk implikasjon er således at utfordrende og hindrende krav ikke bare har en direkte effekt på lederes jobbengasjement, men påvirker også hverandre. D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010) er derfor en mer fruktbar modell for å belyse hvordan kjennetegn ved jobben påvirker ansattes velvære.

### **Hvordan demografi, kontekst og personressurser kan påvirke forholdet mellom tidspress, jobb-familiekonflikt og jobbengasjement**

Funnene som er rapportert fra den foreliggende studien viser en sammenheng mellom tidspress, JFK og jobbengasjement på tvers av kjønn, alder, sivil status, ledertype og bransje. I regresjonsanalysene kom det frem at flere av de demografiske variablene hadde systematisk effekt på lederes jobbengasjement. I Lederundersøkelsen kunne kjønn, alder og sivilstatus forklare en signifikant del av variansen i jobbengasjement. I Levekårsundersøkelsen kunne forskjeller i kjønn bidra til å forklare variansen i jobbengasjement. Dette betyr at disse forholdene kan ha betydning for hvor engasjerte ledere er i jobben.

Schaufeli og Salanova (2014 s. 300) argumenterer for at det ikke finnes noe som tyder på systematiske kjønnsforskjeller i jobbengasjement. Dette tyder på at andre faktorer kan forklare hvorfor vi finner en systematisk sammenheng mellom kjønn og jobbengasjement. Det ble også funnet en systematisk sammenheng mellom kjønn og jobb-familie konflikt i den foreliggende studien. Denne type forhold kan bidra til å forklare hvorfor man finner en systematisk sammenheng mellom kjønn og jobbengasjement. Dette er i tråd med Guest (2002), som påpeker

at kvinner ofte rapporterer høyere nivå av JFK enn menn. Dersom kvinner rapporterer høyere nivå av jobb-familie konflikt, som igjen fører til lave nivå av engasjement, kan JFK potensielt forklare hvorfor man finner en systematisk sammenheng mellom kjønn og jobbenngasjement.

Ledernivå ble funnet å ha en effekt på både JFK og jobbenngasjement. At ledernivå kan bidra med å forklare graden av jobb-familie konflikt hos ledere, er i tråd med Guest (2002), som argumenterer for at lederposisjon har noe å si for hvor vidt man opplever JFK. Høyere lederposisjoner kan tenkes å reflektere et høyere lønnsnivå, som igjen er funnet å ha en positiv sammenheng med JFK (Guest, 2002). Hoprekstad og Skogstad (2015) fant i likhet med dette en systematisk forskjell blant ledere med og uten personalansvar, noe som gjør det aktuelt å se på spesifikke grupper ledere i lys av JFK.

Hoprekstad og Skogstad (2015) fant også en forskjell i jobbenngasjement hos ledere med og uten personalansvar. Dette kan ses i lys av at arbeidsbelastning og grad av ansvar har blitt forbundet med økt engasjement (W. B. Schaufeli & Salanova, 2014), noe som potensielt kan forklare forskjeller i ulike ledergrupper. Som det tidligere har blitt argumentert for, vil slike forhold likevel være komplekse. Ulike kjennetegn ved arbeidsplassen kan således forklare hvorfor noen typer ledere er mer engasjerte enn andre.

Det anerkjennes at forhold knyttet til personkarakteristikk kan påvirke hvor engasjerte ledere er. Dette er forhold som kan forklare variasjoner i lederes jobbenngasjement der de situasjonelle forutsetningene er like (Sonnentag, 2012). Slike forhold kan også påvirke hvordan man opplever jobbkrav. Rastegary & Landy (1993, s.217) understreker at individuelle forskjeller kan gjøre at samme nivå av tidspress kan oppleves som utfordrende for en person, men virke hindrende for andre.

Personlige ressurser kan bidra til å forklare hvorfor ledere opplever krav ulikt. Personlige ressurser defineres som «Positive aspekter ved en selv som referer til individets evne til å kontrollere og påvirke dets omgivelser på en vellykket måte» (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Eksempler på personlige ressurser kan være Self-Efficacy (Bandura, 1997), optimisme og organisasjonsmessig selvtilit, som alle er funnet å være negativt relatert til belastning (Xanthopoulou et al., 2007). Arbeidstakernes personlige ressurser har i senere tid blitt trukket frem som en utvidelse av den klassiske JD-R-modellen (W. Schaufeli & T. Taris, 2013). Studier har vist at personlige ressurser kan relatere seg til JD-R modellen på flere ulike måter

(Schaufeli & Taris, 2013). Hvordan personlige ressurser virker inn på forholdet mellom jobbkrav og ansattes velvære, virker derimot å være svært komplisert.

Bakker og Sanz-Vergel (2013) belyser viktigheten av å se kravene i en kontekst. De finner at kravet tidspress kan oppleves som både hindrende og utfordrende, avhengig av arbeidssituasjonen. De fant eksempelvis at tidspress opplevdes som hindrende hos sykepleiere, men som utfordrende i yrkesgrupper som politi og kundesenteransatte. Den kulturelle konteksten som lederne opererer i, kan også tenkes å påvirke resultatene. Eksempelvis ligger Norge langt fremme når det kommer til å legge til rette for balansen mellom jobb og familie, eksempelvis i form av permisjonsordninger. Den nordiske lederkulturen kjennetegnes ved høy fremtidsorientering, institusjonell kollektivism, likestilling og usikkerhetsunngåelse. (House et al., 2004, s. 193). Schmitt, Ohly, og Kleespies (2011) påpeker at tidspress oppleves som utfordrende eller hindrende, avhengig av om oppgavene man utfører anses som meningsfulle. Den kulturelle konteksten kan således påvirke hvilken mening man tillegger arbeidsoppgavene.

## Metodiske styrker og svakheter

Den foreliggende studien er basert på to representative utvalg av norske ledere, med 2919 respondenter i utvalget fra Lederundersøkelsen og 2825 respondenter i utvalget fra Levekårsundersøkelsen. Dette styrker generaliserbarheten til funnene, og reduserer sjansen for å begå en Type 2 feil (Cozby, 2005, s. 260). Til tross for dette må resultatene tolkes med varsomhet. Studien baserer seg på data fra to kryssseksjonelle undersøkelser. Dette gjør at man ikke kan trekke slutninger om kausale sammenhenger. For å kunne si noe om kausale sammenhenger mellom prediktor- og kriterievariabler, må data fra longitudinelle studier benyttes (Hofer & Piccinin, 2010).

I vår MA-oppgave har vi videre vært begrenset av kjennetegn ved de to representative studiene, med hensyn til variabler og skalaer. Ingen av begrepene som omtales er målt med fullverdige måleinstrumenter. Når presise målinger av den variabelen som man ønsker å studere mangler i datasettet, er det vanlig å kompensere for dette med en eller flere proxyvariabler (Todd & Wolpin, 2003). Spørsmålene som benyttes er ment å fungere som en «proxy», eller indikator på de ulike begrepene. En ulempe med bruk av proxy-variabler er imidlertid at man risikerer at



variabelen ikke er nært nok relatert til det fenomenet som man ønsker å studere. Dette kan bidra til at det blir vanskelig å tolke resultatene (Todd & Wolpin, 2003).

Videre benyttes enkeltledd for å måle noen av variablene både i Lederundersøkelsen (JFK) og i Levekårsundersøkelsen (JFK, tidspress, jobbengasjement). Noen av leddene er hentet fra validerte måleskala. Bruken av skalaer med enkeltledd foretrekkes imidlertid sjelden fremfor skalaer med flere ledd (Diamantopoulos, Sarstedt, Fuchs, Wilczynski, & Kaiser, 2012). Halbesleben (2010) problematiserer dette ved å argumentere for at dette kan være en årsak til hvorfor studier viser blandede funn. I forbindelse med sin metastudie, fant han at en rekke studier som hadde målt jobbengasjement med et enkelt ledd, viste en tendens til å finne en positiv sammenheng mellom JFK og jobbengasjement.

En av grunnene til at det ikke ble funnet noen signifikante sammenhenger mellom de studerte variablene i utvalget fra Levekårsundersøkelsen, kan skyldes at det eksisterer en noe større skjevfordeling av variablene i dette utvalget enn i utvalget fra Lederundersøkelsen. Skjevfordelte variabler kan svekke resultatene av regresjonanalyser, men ved større utvalg vil en skjevfordeling ha mindre betydning (Tabachnik og Fidell, 2014, s 163).

Det at studien er basert på data som er innhentet i Norge, gjør at funnene mest sannsynlig er påvirket av den norske arbeidskonteksten. Generalisering av funnene til andre, internasjonale organisasjoner må dermed gjøres med forsiktighet, ettersom det ofte eksisterer kulturelle og nasjonale variasjoner i arbeidsforholdene til ledere. Dette underbygges for eksempel av en internasjonal studie (House et al., 2004), som har funnet at nasjonale lederkontekster skiller seg fra hverandre langs flere dimensjoner. Det kan også tenkes at ledere på ulike nivå i organisasjonen har forskjellige arbeidssituasjoner, og slik har ulik oppfatning av de samme kravene og ressursene. I de to utvalgene operasjonaliseres lederbegrepet på ulike måter. I Lederundersøkelsen inkluderes kun ledere med personalansvar, men i Levekårsundersøkelsen skilles det ikke mellom ledere med og uten personalansvar. I rapporten til Hoprekstad og Skogstad (2015) kommer det fram at ledere med og uten personalansvar skiller seg systematisk fra hverandre på flere områder. Det kan tenkes at dette kan bidra til å forklare hvorfor vi finner systematiske forskjeller i de to utvalgene, der Levekårsundersøkelsen ikke viser noen signifikante sammenhenger. Det kan således ikke utelukkes at det finnes relasjoner mellom variablene, selv om flere slike ikke ble påvist.

### **Praktiske implikasjoner og forslag til fremtidig forskning**

**Praktiske implikasjoner.** I den foreliggende studien er det vist at tidspress kan oppleves som utfordrende hos norske ledere, og derfor bidra til å øke lederes jobbengasjement. Tidspress kan likevel ha negative konsekvenser for ledere, og den foreliggende studien viser at JFK kan være et eksempel på dette. I tillegg til at JFK er forbundet med redusert engasjement, vil JFK kunne bidra til å redusere den positive effekten tidspress har på norske lederes jobbengasjement. Disse funnene kan således være av betydning for hvordan bedrifter jobber med å forbedre lederes jobbengasjement.

I lys av funnene til den foreliggende studien bør tiltak som tar sikte på å forbedre lederes jobbengasjement, fokusere på å redusere JFK heller enn tidspress. Eksempel på tiltak som kan bidra til å redusere JFK er å føre en familievennlig politikk og å gi ansatte større fleksibilitet i hvordan de disponerer arbeidsdagen sin (Byron, 2005; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006).

Å identifisere kjennetegn ved jobbkrav, i lys av D-JD-R modellen (Crawford et al., 2010), kan det således bidra til en mer konstruktiv håndtering av tiltak som tar sikte på å forbedre ansattes velvære. Det kan derfor være nyttig å ta dette i betraktning i når HR-avdelinger og andre instanser skal jobbe med å utvikle organisasjonen.

**Forslag til videre forskning.** Funnene fra studien baserer seg på krysseksjonelle data, noe som gjør det vanskelig å trekke slutninger om kausale forhold. I videre studier bør hypotesene derfor testes med longitudinelle design. For å kunne trekke slutninger om kausalitet, bør longitudinelle studier inkludere minimum tre måletidspunkt (Cole & Maxwell, 2003). Hypotesene bør også undersøkes ved å ta i bruk etablerte måleinstrumenter. Dette for å sikre at funnene er sammenlignbare med eksisterende empiri på området.

Selv om det i senere tid har blitt økt fokus på inndelingen av hindrende og utfordrende krav (A. B. Bakker, 2015b), virker det å være få studier som fokuserer på dette hos norske ledere. I studien vår ble det funnet at krav som oppleves som hindrende for norske ledere, kan forklare noe av de negative konsekvensene utfordrende krav har. Videre forskning bør således identifisere om det finnes flere slike sammenhenger. Konflikt med overordnede, konflikt med kolleger, og rolleklarhet kan være eksempel på hindrende krav som hemmer det positive potensialet tidspress har for lederes jobbengasjement.

Forholdene som er testet i den foreliggende studien representerer en forenklet modell av hvordan tidspress og JFK påvirker lederes jobbengasjement. Denne type forhold påvirkes av komplekse dynamikker (Preacher og Heyes – Boka). Det kan derfor være spennende å se om det finnes andre mellomliggende forhold kan bidra med å forklare forholdet mellom tidspress, JFK og jobbengasjement.

### **Konklusjon**

Med utgangspunkt i Jobbkraft-Ressurs modellen og Differensiell Jobbkraft-Ressurs modell, har den foreliggende studien tatt for seg forhold som kan påvirke norske lederes jobbengasjement. I tråd med Differensiell Jobbkraft-Ressurs modell, ble det i Lederundersøkelsen funnet støtte for at jobbkraft kan deles inn i to kategorier. Funnene fra studien viser at ledere opplever tidspress som et utfordrende krav, ettersom tidspress var positivt relatert til jobbengasjement. Jobb-familie konflikt ble funnet å være et hindrende krav, ved at det hadde negativ sammenheng med jobbengasjement. Videre ble det funnet at jobb-familie konflikt reduserte den positive effekten som tidspress hadde på jobbengasjement, og dette er et viktig bidrag til forskningen i JD-R og D-JD-R tradisjonen. Dette underbygger betydningen av å se ulike jobbkraft i sammenheng med hverandre. Funnet har stor betydning for hvordan man jobber med å forbedre lederes velvære og ytelse i praksis. Det bør i den forbindelse fokuseres på å redusere hindrende krav, heller enn å øke krav som oppleves utfordrende.

Litteraturliste

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 549-562. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., Sutton, M., & Barling, J. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Amabile, T. M., Mueller, J. S., Simpson, W. B., Hadley, C. N., Kramer, S. J., & Fleming, L. (2002). Time pressure and creativity in organizations: A longitudinal field study.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 151.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology, 22*(8), 722-740. doi: doi:10.1108/02683940710837697
- Arbeidstilsynet. (2015). Mange opplever tidspress på jobben.
- Bakker, A. B. (2015a). A Job Demands-Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Administration Review, 75*(5), 723-732. doi: 10.1111/puar.12388
- Bakker, A. B. (2015b). Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 839-843.
- Bakker, A. B., & Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209-223. doi: doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 170.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the Job Demands-Resources Model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management, 10*(1), 16.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. v., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and occupations, 33*(4), 464-489. doi: 10.1177/0730888406291310
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*(2), 274.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 397-409. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649

- Bakker, A. B., Van Emmerik, I. H., Euwema, M. C., Onderzoek, P., Fss, H., Solidarity, . . . Afd, S. (2005). Crossover of burnout and engagement in work teams.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. New York: Freeman.
- Baron, R. M., Kenny, D. A., & Reis, H. T. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bernard, B., Sauter, S., Fine, L., Petersen, M., & Hales, T. (1994). JOB TASK AND PSYCHOSOCIAL RISK-FACTORS FOR WORK-RELATED MUSCULOSKELETAL DISORDERS AMONG NEWSPAPER EMPLOYEES. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 20(6), 417-426.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725. doi: 10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246-1257. doi: 10.1037/a0024532
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2001). Job control mediates change in a work reorganization intervention for stress reduction. *J Occup Health Psychol*, 6(4), 290-302.
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *J Appl Psychol*, 88(6), 1057-1067. doi: 10.1037/0021-9010.88.6.1057
- Bongers, P. M., Dewinter, C. R., Kompier, M. A. J., & Hildebrandt, V. H. (1993). PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK AND MUSCULOSKELETAL DISEASE. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 19(5), 297-312.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 29(2), 95-113. doi: 10.1080/02678373.2015.1033037
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*(ahead-of-print), 1-19.
- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2014). Job Autonomy Buffers the Impact of Work–Life Conflict on Organizational Outcomes. *Swiss Journal of Psychology*, 73(2), 77-86. doi: doi:10.1024/1421-0185/a000126
- Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B., & Linney, K. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 155-169. doi: 10.1348/096317905X40097
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540. doi: 10.1177/014920639902500403
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *J Appl Psychol*, 85(1), 65-74.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed. ed.). Hoboken: Taylor and Francis.

- Colbjørnsen, T., Drake, I., & Brochs-Haukedal, W. (2001). *Norske ledere i omskiftelige tider : AFFs lederundersøkelse* (Vol. 2). Bergen: Fagbokforl.
- Cole, D. A., & Maxwell, S. E. (2003). Testing mediational models with longitudinal data: questions and tips in the use of structural equation modeling. *Journal of Abnormal Psychology, 112*(4), 558.
- Cone, J., & Rand, D. G. (2014). Time pressure increases cooperation in competitively framed social dilemmas: a successful replication. *Available at SSRN 2506054*.
- Cozby, P. C. (2005). *Methods in behavioral research* (9th ed. ed.). Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., Rich, B. L., & Kozlowski, S. W. J. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834-848. doi: 10.1037/a0019364
- Dalen, E., & Ansteensen, A. (2011). Dokumentasjon AFFs lederundersøkelse.
- De Charms, R. (1968). *Personal causation : the internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*(6), 1024-1037. doi: 10.1037/0022-3514.53.6.1024
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The Loss Spiral of Work Pressure, Work-Home Interference and Exhaustion: Reciprocal Relations in a Three-Wave Study. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 131-149. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00030-7
- Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P., & Kaiser, S. (2012). Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: a predictive validity perspective. *Official Publication of the Academy of Marketing Science, 40*(3), 434-449. doi: 10.1007/s11747-011-0300-3
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*(1), 124-197. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Elo, A. L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., & Knardahl, S. (2000). *User's guide for the QPSNordic : General Nordic Questionnaire for psychological and social factors at work*: Nordic Council of Ministers.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., Gruen, R. J., & Sarason, I. G. (1986). Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of personality and social psychology, 50*(5), 992-1003. doi: 10.1037/0022-3514.50.5.992
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57-80. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57
- Friend, K. E. (1982). STRESS AND PERFORMANCE - EFFECTS OF SUBJECTIVE WORK LOAD AND TIME URGENCY. *Personnel Psychology, 35*(3), 623-633. doi: 10.1111/j.1744-6570.1982.tb02214.x
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 532-559.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2010). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of occupational health psychology, 165-183*.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303. doi: 10.1016/S0749-5978(02)00519-8
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. doi: 10.1177/0539018402041002005
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. doi: 10.1037/0021-9010.76.4.560
- Hackman, J. R., Hackman, J. R. J. R., & Oldham, G. R. G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-487. doi: 10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 224-241. doi: 10.1080/02678370802379432
- Halbesleben, J. (2010). A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker, Leiter, M. P. (Ed.), *Work engagement A handbook of Essential Theory and Research* (1 ed.). New York: Psychology press.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. doi: 10.1016/j.jm.2004.06.004
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127. doi: 10.1027/1016-9040.11.2.119
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*: Guilford Press.
- Hellesøy, O. (2006). Stress og mestring hos ledere In S. Einarsen (Ed.), *Ledelse på godt og vondt* (Vol. 3). Bergen: Fagbokforlaget.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., & Miller, B. C. (1996). Work and Family in the Virtual Office: Perceived Influences of Mobile Telework. *Family Relations*, 45(3), 293-301. doi: 10.2307/585501
- Hobfoll, S. E. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643.
- Hobfoll, S. E., & Salovey, P. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307
- Hofer, & Piccinin, S. A. M. M. (2010). Longitudinal Design (pp. 740-744).
- Hoprekstad, Ø. L., & Skogstad, A. (2015). Do superiors differ from subordinates in their reports of demands, resources, and attitudinal and health outcomes? Comparisons of leaders with, and without personnel responsibilities, and non-leaders in a representative sample of the Norwegian working population (D. o. P. Science, Trans.) (pp. 1-27). <https://www.researchgate.net/publication/277475009>.

- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*: Sage publications.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands–Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 181-190.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic of the summary and theoretical extension work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332-1356. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1332
- Ilies, R., Dimotakis, N., & De Pater, I. (2010). PSYCHOLOGICAL AND PHYSIOLOGICAL REACTIONS TO HIGH WORKLOADS: IMPLICATIONS FOR WELL-BEING. *Personnel Psychology, 63*(2), 407-436.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1368-1379. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1368
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Miyaki, K., Takahashi, M., . . . Totsuzaki, T. (2014). Association of Job Demands with Work Engagement of Japanese Employees: Comparison of Challenges with Hindrances (J-HOPE). *PLoS One, 9*(3). doi: 10.1371/journal.pone.0091583
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work–family conflict: A prospective cohort study. *Journal of occupational and Environmental Medicine, 45*(5), 479-491.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 28*5-308.
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations, 43*(3), 239-257. doi: 10.1177/001872679004300303
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123-133. doi: 10.1037/0021-9010.81.2.123
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *J Appl Psychol, 89*(5), 883-891. doi: 10.1037/0021-9010.89.5.883
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *The Academy of Management Journal, 48*(5), 764-775. doi: 10.2307/20159696
- MacKinnon, D. P., Fritz, M. S., Williams, J., & Lockwood, C. M. (2007). Distribution of the product confidence limits for the indirect effect: Program PRODCLIN. *Behavior research methods, 39*(3), 384-389.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout : how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Matthiesen, S. B., & Richardsen, A. (2014). Er Norske ledere stresset? *BI Business Review*.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *An*



- International Journal of Work, Health & Organisations*, 20(3), 210-233. doi: 10.1080/02678370600999969
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. doi: 10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Melchior, M. E. W., Bours, G. J. J. W., Schmitz, P., & Wittich, Y. (1997). Burnout in psychiatric nursing: a meta-analysis of related variables. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 4(3), 193-201. doi: 10.1046/j.1365-2850.1997.00057.x
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27(4), 555-574.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *J Appl Psychol*, 96(1), 71-94. doi: 10.1037/a0021484
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership : theory and practice* (5th ed. ed.). Los Angeles: Sage.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual by Julie Pallant*, 4th ed. Open University Press, Buckingham, 2001, 286 pages, £16·99, ISBN 0 335 20890 8 (Vol. 36, pp. 478-478). Oxford UK.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. doi: 10.1037/1072-5245.12.1.43
- Pieters, R., & Warlop, L. (1999). Visual attention during brand choice: The impact of time pressure and task motivation. *International Journal of Research in Marketing*, 16(1), 1-16. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0167-8116\(98\)00022-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0167-8116(98)00022-6)
- Preacher, K., & Hayes, A. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. doi: 10.3758/BRM.40.3.879
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115. doi: 10.1037/a0022658
- Rastegary, H., & Landy, F. J. (1993). The interactions among time urgency, uncertainty, and time pressure *Time pressure and stress in human judgment and decision making* (pp. 217-239): Springer.
- Rastegary, H. H., & Landy, F. J. F. (1993). The Interactions among Time Urgency Uncertainty and Time Pressure In O. Svenson & A. J. Maule (Eds.), *Time pressure and stress in human judgment and decision making* (pp. 217-239). New York: Plenum press.
- Rice, R. W. (1979). Unique Variance in Job and Life Satisfaction Associated with Work-Related and Extra-Workplace Variables. *Human Relations*, 32(7), 605-623. doi: 10.1177/001872677903200706
- Richardsen, A. M., & Matthiesen, S. B. (2013). *I førerisetet, men stresset? : om arbeidsbelastning og stress blant norske ledere*. Bergen: Fagbokforl., cop. 2013.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychol*, 55(1), 68-78.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326

- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). The Job Demands-Resources Model: A critical review. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Schaufeli, W., & van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag en Organisatie*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. doi: 10.1002/job.595
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. *People at work: An introduction to contemporary work psychology*, 293-320.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health : A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer.
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Sonnentag, S. D., C. & Demerouti, E. (2012). Not all days are created equal: The concept of state work engagement In A. B. Bakker, Leiter, M. P. (Ed.), *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. Hoboken: Taylor and Francis.
- Steinmetz, H., Frese, M., & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 231-241. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.002
- Stephoe, A., Fieldman, G., Evans, O., & Perry, L. (1993). CONTROL OVER WORK PACE, JOB STRAIN AND CARDIOVASCULAR-RESPONSES IN MIDDLE-AGED MEN. *Journal of Hypertension*, 11(7), 751-759. doi: 10.1097/00004872-199307000-00011
- Strand, T. (2001). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforl.
- Svenson, O., & Maule, A. J. (1993). *Time pressure and stress in human judgment and decision making*: Springer.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement : a handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). Hove: Psychology Press.
- Szollos, A. (2009). Toward a psychology of chronic time pressure Conceptual and methodological review. *Time & Society*, 18(2-3), 332-350. doi: 10.1177/0961463x09337847
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6th ed., new international ed. ed.). Harlow: Pearson.
- Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1969). *Mot en ny bedriftsorganisasjon : eksperimenter i industrielt demokrati*. Oslo: Tanum.
- Thuen, F. (2011). To liv på en gang - om jobb og familie In S. S. Einarsen, A. (Ed.), *Det gode arbeidsmiljø* (2 ed.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Todd, P. E., & Wolpin, K. I. (2003). On the Specification and Estimation of the Production Function for Cognitive Achievement\*. *Economic Journal*, 113(485), F3-F33. doi: 10.1111/1468-0297.00097

- Trépanier, S.-G., Fernet, C., Austin, S., & Ménard, J. (2015). Revisiting the interplay between burnout and work engagement: An Exploratory Structural Equation Modeling (ESEM) approach. *Burnout Research*, 2(2), 51-59.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761. doi: 10.2307/352644
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Vrålstad, S. K., M. R. . (2014). Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013 Dokumentasjonsrapport (pp. 104). Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå • Statistics Norway.
- Waller, M. J., Conte, J. M., Gibson, C. B., & Carpenter, M. A. (2001). The effect of individual perceptions of deadlines on team performance. *Academy of Management Review*, 26(4), 586-600. doi: 10.2307/3560243
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Carlson, J. G., & Violanti, J. M. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121

Tabell

*Demografisk informasjon om lederne i Levekårsundersøkelsen og Lederundersøkelsen*

Demografisk variabel	Levekårsundersøkelsen	Lederundersøkelsen
	Prosent	Prosent
Andel kvinner	37,5%	31,5%
Andel menn	62,5%	68,5%
Gift/samboende/partner	62,4%	86,8%
Ugift/Annet	37,5%	12,2%

*Notat:* N= 2708 i Levekårsundersøkelsen, N= 2910 i Lederundersøkelsen.

Tabell

*Fordeling ledertype i Levekårsundersøkelsen*

Ledertype	Levekårsundersøkelsen	
	Frekvens	Prosent
Toppleder	638	23,6%
Mellomleder	1076	39,7%
Arbeidsleder	647	23,9%
Prosjektleder	218	8,1%
Annet	120	4,4%

N =2708

Tabell

*Fordeling bransjetype i Levekårsundersøkelsen*

Bransjetype	Levekårsundersøkelsen	
	Frekvens	Prosent
Personlig eid firma	191	7,1%
AS, organisasjon, el.	1760	65,0%
Kommunal virksomhet	383	14,1%
Fylkeskomm. Virksomhet	64	2,4%
Statlig virksomhet	308	11,4%

N=2708

Tabell

*Fordeling ledertype i Lederundersøkelsen*

Ledertype	Lederundersøkelsen	
	Frekvens	Prosent
Toppleder	917	31,5%
Rapporterer direkte til toppleder	1049	36,0%
Leder for stab/rådgivningsenhet	139	4,8%
Prosjektleder	84	2,9%
Mellomleder	653	22,4%
Førstelinjeleder	66	2,3%

N = 2910

Tabell

*Fordeling bransjetype i Lederundersøkelsen*

Bransjetype	Lederundersøkelsen	
	Frekvens	Prosent
Statlig forvaltningsenhet/etat	339	11,6%
Fylkeskommunal/kommunal sektor	276	9,5%
Stiftelse	64	2,2%
Statlig selskap, BA	20	0,7%
Heleid statlig AS	60	2,1%
Heleid fylkeskomm./kommunalt AS	147	5,1%
Heleid privat AS	1335	45,9%
Delt privat/statlig AS	179	6,2%
Annen privat virksomhet	147	5,1%
Samvirkeorganisasjon	195	2,5%
Forening/interesseorganisasjon	73	2,5%
Annet	75	2,6%

N = 2910

# AFFs Lederundersøkelse 2011

Prosjekt

**88241**

Skjemanummer

Undersøkelsen omfatter et representativt utvalg av ledere i offentlige eller private virksomheter med 10 eller flere ansatte, som har underordnede som rapporterer til seg.

Dette spørreskjemaet bruker benevnelsen virksomhet som fellesbetegnelse på bedrifter, etater og organisasjoner i offentlig såvel som i privat sektor. Når det i spørsmålene refereres til virksomheten, menes altså den bedriften, etaten eller organisasjonen som du er ansatt som leder i.

Besvar samtlige spørsmål ved å sette et kryss i ruten som står ut til høyre eller rett under svaralternativene som passer best for deg. Følg ellers instruksjonene i skjemaet.

Skjemaet har fire hoveddeler, og vi anbefaler at du tar en pause i utfyllingen mellom hver av disse.

## DEL I: Om deg som leder

1 Er du mann eller kvinne?

Mann .....  1  
Kvinne .....  2

2 Hva er din alder?

SKRIV ANTALL ÅR

3 Sivilstand

ETT SVAR

Samboende/ gift/ registrert partner .....  1  
Annet .....  2

4 Når stillingsnivå skal angis må det av og til tas i betraktning at en virksomhet er en del av et større konsern eller offentlig etat. Eksempelvis er Hydro Karmøy en selvstendig virksomhet innenfor konsernet Hydro, og lokale NAV-kontorer er selvstendige virksomheter innenfor Arbeids- og velferdsetaten. Vi vil at du skal oppgi din stilling med utgangspunkt i den selvstendige virksomheten, og ikke eventuelt hele konsernet eller etaten. For at en virksomhet skal regnes som en selvstendig enhet, bør den som en tommelfingerregel ha egen henvisning i telefonkatalogen.

Dersom du eksempelvis hadde jobbet i Hydro Karmøy og vært øverste leder der, skulle du krysset av for toppleder, selv om du ikke var toppleder for hele Hydro-konsernet. Tilsvarende skulle du krysset av for toppleder dersom du ledet et selvstendig NAV-kontor, selv om du ikke var leder for hele etaten.

Sett kryss ved det alternativet som passer best for din stilling i virksomheten. Kryss av for det eller de svaralternativ(er) som er MEST DEKKENDE for din lederjobb.

FLERE SVAR MULIG

Toppleder/ daglig leder i virksomheten .....  1,  
Rapporterer direkte til virksomhetens toppleder/ daglige leder .....  2,  
Leder for stab/ rådgivningsenhet .....  3,  
Prosjektleder .....  4,  
Mellomleder .....  5,  
Førstelinjeleder/ operativ leder .....  6.

5 Hvis virksomheten du er ansatt som leder i er en del av et større konsern, en større offentlig forvaltningsenhet/ etat e.l., hva slags stilling har du i HELE konsernet/ den offentlige enheten/ etaten e.l.?

FLERE SVAR MULIG

- Toppleder/ daglig leder i virksomheten .....  1,  
Rapporterer direkte til virksomhetens toppleder/ daglige leder .....  2,  
Leder for stab/ rådgivningsenhet .....  3,  
Prosjektleder .....  4,  
Mellomleder .....  5,  
Det er flere enn én leder mellom meg og øverste leder ....  6,  
Ikke aktuelt/ er ikke leder i en del av et større konsern e.l. .  7.

6 Hva slags organisasjonsform har den virksomheten du er leder i?

ETT SVAR

- Statlig forvaltningsenhet/ etat .....  01  
Fylkeskommunal/ kommunal forvaltningsenhet/ etat .....  02  
Stiftelse .....  03  
Statlig selskap med begrenset ansvar .....  04  
Heleid statlig aksjeselskap .....  05  
Heleid kommunalt/ fylkeskommunalt aksjeselskap .....  06  
Aksjeselskap heleid av private eierinteresser .....  07  
Aksjeselskap med både private og offentlige eiere .....  08  
Annen privateid virksomhet .....  09  
Samvirkeorganisasjon .....  10  
Forening/ interesseorganisasjon .....  11  
Annet .....  12

7 Hvilken bransje jobber du innenfor?

FLERE SVAR MULIG

- Primærnæring og relatert industri .....  01,  
Olje, utvinning, energi .....  02,  
Industri .....  03,  
Bygg/anlegg, renovasjon .....  04,  
Handel, hotell/restaurant .....  05,  
Transport, post, tele .....  06,  
Finansielle tjenester .....  07,  
Annen tjenesteyting .....  08,  
Offentlig adm., undervisning .....  09,  
Helse og sosiale tjenester .....  10.

8 Hvor mange år har du vært leder - dvs. hatt underordnede som rapporterer til deg?

SKRIV ANTALL ÅR, INGEN=0

- Antall år som leder i nåværende virksomhet? .....  1  
• Antall år som leder i annen virksomhet? .....  2

9 Hva er den høyeste fullførte utdannelsen din?

ETT SVAR

- Folkeskole, 9-årig skole eller tilsvarende .....  1  
Videregående skole .....  2  
Fagutdanning, yrkesskole eller lignende .....  3  
Opp til og med 4 års utdanning ved høyskole, universitet e.l. ....  4  
Lengre enn 4 årig utdanning ved høyskole og/ eller universitet .....  5

**10** Hva er det MEST sentrale fagområdet i utdannelsen din?

ETT SVAR

- Ingeniørfag eller andre teknologiske fag .....  01
- Håndverksfag .....  02
- Juss .....  03
- Naturvitenskap .....  04
- Realfag .....  05
- Helse-, sosial- og omsorgsfag .....  06
- Økonomi og administrasjon .....  07
- Psykologi .....  08
- Samfunnsvitenskap .....  09
- Kultur .....  10
- Humaniora .....  11
- Sikkerhetsfag (militær utdanning, politi o.l.) .....  12
- Ingen spesiell fagorientering .....  13
- Annet .....  14

**11** Hvor har du din utdanning fra?

GJERNE FLERE SVAR

- Norge .....  01,
- Andre nordiske land (Sverige, Danmark, Finland, Island) ..  02,
- Andre nord-europeiske land .....  03,
- Øst-europeiske land .....  04,
- Sør-europeiske land .....  05,
- Nord-Amerika .....  06,
- Sør-Amerika .....  07,
- Asia .....  08,
- Afrika .....  09,
- Oceania/ Australia .....  10.

**12** Nedenfor følger endel påstander om dine verdier i jobbsammenheng. Vi ber om at du tar stilling til hver av påstandene ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Det er viktig at jobbkrav og jobbforventninger er detaljerte og klare slik at ansatte alltid vet hva de skal gjøre .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	1
• Regler er viktige fordi de viser ansatte hva virksomheten forventer av dem .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Rutiner er nyttige fordi de letter arbeidet til de ansatte .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Detaljerte instruksjoner er viktige for de ansatte .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Jeg forventer at ansatte følger instruksjoner og prosedyrer nøyaktig .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Velferden til arbeidsgruppen er viktigere enn individuell belønning .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
• Arbeidsgruppens suksess er viktigere enn individuell suksess .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
• Det er viktig å bli akseptert som medlem av arbeidsgruppen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8







ETT SVAR I HVER LINJE	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Ansatte burde bare forfølge individuelle mål etter at gruppens velferd er tatt hensyn til .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
• Ledere bør oppmuntre til lojalitet til gruppen selv om oppnåelse av individuelle mål blir vanskeligere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
• Individuelle medarbeidere forventes å gi opp egne mål for å fremme gruppens suksess .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
• Ledere bør ta de fleste avgjørelser uten å rådføre seg med underordnede .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
• Ledere må ofte bruke autoritet og makt overfor underordnede .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
• Ledere bør sjelden be om underordnedes synspunkter .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
• Ledere bør unngå å ha kontakt med underordnede utenfor jobben .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
• Ansatte bør ikke være uenige i ledelsens beslutninger .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
• Ledere bør ikke delegere viktige oppgaver til ansatte .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
• Møter blir som oftest effektive når en mann leder dem .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
• Det er viktigere for menn enn for kvinner å ha en yrkeskarriere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
• For å løse organisatoriske problemer kreves det vanligvis en handlekraftig tilnærming som er typisk for menn .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
• Menn løser som regel problemer gjennom logisk analyse, mens kvinner ofte bruker intuisjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
• Menn er å foretrekke fremfor kvinner i ledelsesposisjoner på høyt nivå .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
<b>13</b> Nedenfor følger noen påstander om ledere og ledelse. Vennligst angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.							
ETT SVAR I HVER LINJE	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• En god leder kan lede alt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
• Ledere er bedriftens viktigste ressurs .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Fag- og bransjekunnskap er helt nødvendig for ledere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Effektiv ledelse er et resultat av personlige egenskaper .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Situasjonen bestemmer hva som er effektiv ledelse .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5





**14** Hvor enig er du i at de følgende beskrivelserne kjennetegner din måte å være på? Vennligst angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare
• Jeg er reservert .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg er tillitsfull .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg er lat .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg er avslappet og takler stress godt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg har få kunstneriske interesser .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg er utadvendt og sosial .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg har en tendens til å finne feil ved andre .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg utfører en krevende jobb .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg blir fort nervøs .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg har en frodig forestillingsevne .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10

**15** Har du en lønnsavtale som innebærer årlig resultatbonus eller aksjeopsjoner som en del av din avlønning?

FLERE SVAR MULIG

- Ja, årlig resultatbonus .....  1,
- Ja, aksjeopsjoner .....  2,
- Nei .....  3.

**16** Eier du aksjer i det selskapet du arbeider i?

ETT SVAR

- Ja .....  1
- Nei .....  2
- Ikke aktuelt (arbeider ikke i privat aksjeselskap) .....  3

**17** Har du en avtale om økonomisk kompensasjon dersom du må fratrukke din stilling med øyeblikkelig virkning?

ETT SVAR

- Ja .....  1
- Nei .....  2



**18** Nedenfor følger endel utsagn som omhandler motivasjonsfaktorer man kan tenkes å ha i sitt arbeid. Vi ønsker at du skal ta stilling til hvert av utsagnene ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Jeg har glede av arbeidet i seg selv .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
• Jeg synes arbeidet mitt er gøy .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Jeg synes arbeidet mitt er engasjerende .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Jeg liker arbeidet mitt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Dersom jeg skal legge inn en ekstrainsats i jobben min skal jeg ha betalt for det .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• For meg er det viktig å ha en "gulrot" å strekke meg etter for å gjøre en god jobb .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
• Økonomiske ekstragoder som bonus og provisjon er viktig for hvordan jeg utfører jobben min .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
• Dersom jeg hadde blitt tilbudt bedre økonomiske betingelser hadde jeg gjort en mye bedre jobb .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
<i>Jeg er motivert til jobben som leder...</i>							
• fordi jeg ønsker å være til nytte for andre gjennom arbeidet mitt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
• fordi jeg ønsker å hjelpe andre gjennom arbeidet mitt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
• fordi jeg ønsker å ha en positiv innvirkning på andre .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
• fordi det er viktig for meg å gjøre det bedre for andre gjennom arbeidet mitt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12

**Du er nå ferdig med del I. Del II starter på neste side. Ta gjerne en pause i utfyllingen.**

## DEL II: Om lederens omgivelser og arbeidssituasjon

**19** Vennligst ta stilling til påstandene nedenfor ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare
• Omgivelsene til <i>virksomheten</i> jeg er ansatt i er preget av uforutsigbarhet .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
• Omgivelsene til <i>enheten / gruppen</i> jeg leder er preget av uforutsigbarhet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**20** En virksomhet kan i større eller mindre grad bli utsatt for ulike hendelser som berører de ansattes hverdag og arbeidssituasjon. I hvilken grad har følgende hendelser preget din virksomhet i løpet av de siste 12 månedene?

	1=Ikke i det hele tatt	2	3	4	5=I meget stor grad	Kan ikke svare
• Permitteringer .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
• Budsjettnedskjæringer .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Teknologiske endringer (f.eks. endringer i utstyr, verktøy eller metoder) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Endringer med hensyn til hvem som utfører hvilke arbeidsoppgaver .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Innføring av nye systemer for lønn og belønninger .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Endringer i ledelsen (dvs. nye personer i viktige stillinger) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Endringer på eiersiden (dvs. nye eiere, oppkjøp av eierandeler mv.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Omstrukturering (sammenslåing/oppsplitting av avdelinger og divisjoner) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sammenslåing med andre virksomheter (fusjon) eller oppsplitting i flere virksomheter (fisjon) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Omlegging av overordnede mål og strategier .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Lønnskutt eller lønnsstopp .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Endringer i sammensetning av arbeidstokken (flere deltidsansatte, flere innleide etc.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**21** Benytter din virksomhet noe av det følgende?

MERK AV FOR DE SOM BENYTTES I DIN VIRKSOMHET

- Budsjettssystem (budsjetter, prognoser og avviksanalyser) .....  1,
- Rullerende budsjetter .....  2,
- System for prestasjonsmåling (finansielle og ikke-finansielle) .....  3,
- Benytter ikke noe av dette .....  4.

**22** Nedenfor følger noen påstander om beslutninger, regler og rutiner i virksomheten. Vennligst ta stilling til hver av påstandene ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Lite skjer i denne virksomheten uten at en leder har godkjent det .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
• Personer oppmuntres ikke til å ta egne beslutninger .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Selv små saker må henvises til ledere høyere opp i virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Medarbeidere må spørre sjefen før de gjør noe som helst .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Enhver beslutning medarbeidere tar må ha sjefens godkjenning .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Virksomheten har et stort antall skrevne regler og retningslinjer .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
• En "regel og prosedyre" manual finnes og er lett tilgjengelig i virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
• Der finnes en komplett stillingsbeskrivelse for de fleste jobber i virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
• Virksomheten har en skriftlig oversikt over nesten alle medarbeideres prestasjoner i jobben .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
• Det finnes et formelt introduksjonsprogram for nye medarbeidere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10

**23** Hvor stor andel av virksomheten er lokalisert utenfor Norge?

SVAR I PROSENT, INGEN=0, VET IKKE=BLANK

**24** Er virksomheten du er leder i 100% utenlandskeid?

ETT SVAR

Ja .....  1  
 Nei .....  2

**25** Hvordan vil du karakterisere ditt forhold til din nærmeste overordnede?

ETT SVAR

1=Meget dårlig .....  1  
 2 .....  2  
 3 .....  3  
 4 .....  4  
 5=Meget godt .....  5  
 Kan ikke svare .....  6



**26** Nedenfor følger en del påstander om hvordan man kan få tilbakemeldinger på hvor godt man gjør jobben sin. Vennligst ta stilling til hver av påstandene når det gjelder de tilbakemeldinger DU får. Angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare
• Når jeg lykkes godt i jobben min blir dette verdsatt av mine overordnede .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
• Når jeg ikke lykkes med noe i jobben tar mine overordnede initiativ til å ta tak i problemene ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dersom jeg ikke møter mine overordnedes forventninger risikerer jeg ganske raskt å bli satt på sidelinjen - i verste fall miste jobben ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1  
2  
3

**27** Rapporterer du til flere enn én overordnet i følgende situasjoner?

ETT SVAR I HVER LINJE	Ja	Nei	Ikke aktuelt
• I din faste stilling? .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
• Når du deltar i prosjekter i egen virksomhet? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Når du deltar i felles prosjekter med andre virksomheter? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1  
2  
3

Hvis du har svart nei eller ikke aktuelt på alt i spørsmål **27**, gå til spørsmål **29**

**28** I hvilken grad fører slik rapportering til motstridende og konfliktfylte forventninger fra dine overordnede?

ETT SVAR	
1=Ikke i det hele tatt .....	<input type="checkbox"/> 1
2 .....	<input type="checkbox"/> 2
3 .....	<input type="checkbox"/> 3
4 .....	<input type="checkbox"/> 4
5=I meget stor grad .....	<input type="checkbox"/> 5
Kan ikke svare .....	<input type="checkbox"/> 6

TIL ALLE

**29** Hvor mange underordnede rapporterer DIREKTE til DEG?

NOTÉR ANTALL

1

**30** Omtrent hvor mange prosent av de som rapporterer til deg er kvinner?

SVAR I PROSENT, INGEN=0.

1

**31** Vennligst angi omtrent hvor stor andel av de du er leder for som har høyere, akademisk utdanning fra høyskole eller universitet.

SVAR I PROSENT. INGEN=0, VET IKKE=BLANK

1



32 Hvilken opprinnelig nasjonalitet har de største gruppene blant dine underordnede?

FLERE SVAR MULIG

- Norge .....  01,  
Andre nordiske land (Sverige, Danmark, Finland, Island) ..  02,  
Andre nord-europeiske land .....  03,  
Øst-europeiske land .....  04,  
Sør-europeiske land .....  05,  
Nord-Amerika .....  06,  
Sør-Amerika .....  07,  
Asia .....  08,  
Afrika .....  09,  
Oceania/ Australia .....  10.

33 Vennligst angi omtrentlig fordeling med hensyn til alder på dine underordnede:

SVAR I PROSENT PR. ALDERSGRUPPE. INGEN=0.

- |                      |                      |   |
|----------------------|----------------------|---|
| Under 25 år .....    | <input type="text"/> | 1 |
| 25-35 år .....       | <input type="text"/> | 2 |
| 36-45 år .....       | <input type="text"/> | 3 |
| 46-55 år .....       | <input type="text"/> | 4 |
| 56-65 år .....       | <input type="text"/> | 5 |
| 65 år og eldre ..... | <input type="text"/> | 6 |

SUM = 100

34 Har du observert noen av dine underordnede bli utsatt for mobbing i løpet av de siste 6 månedene?

ETT SVAR

- Nei .....  1  
En sjelden gang .....  2  
Av og til .....  3  
Omtrent en gang i uken .....  4  
Flere ganger i uken .....  5  
Vil ikke svare .....  6

35 Hvor ofte er dine medarbeidere fornøyd med hva du gjør på jobb?

ETT SVAR

- 1=Nesten aldri .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5=Svært ofte .....  5  
Kan ikke svare .....  6

36 Hvor godt synes du dine medarbeidere forstår dine problemer og behov knyttet til dine arbeidsoppgaver og din arbeidssituasjon?

ETT SVAR

- 1=Forstår ikke .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5=Forstår fullt ut .....  5  
Kan ikke svare .....  6

**37** I hvor stor grad ser dine medarbeidere hva du er god for, det vil si ditt potensiale?

ETT SVAR

- 1=Ikke i det hele tatt .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5=I meget stor grad .....  5  
Kan ikke svare .....  6

**38** Uavhengig av hvor mye makt og innflytelse medarbeiderne dine har: Hvor sannsynlig er det at dine medarbeidere vil benytte seg av sin innflytelse for å hjelpe deg med å løse dine problemer i ditt arbeid?

ETT SVAR

- 1=Ikke sannsynlig .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5=Meget sannsynlig .....  5  
Kan ikke svare .....  6

**39** Uavhengig av makt og innflytelse: Hvor sannsynlig er det at dine medarbeidere vil ta "støyten" for deg hvis du er i en "knipe"?

ETT SVAR

- 1=Ikke sannsynlig .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5=Meget sannsynlig .....  5  
Kan ikke svare .....  6

**40** Tiltroen til mine medarbeidere er så stor at jeg ville ha forsvart og rettfærdiggjort deres beslutninger i deres fravær.

ETT SVAR

- 1=Helt uenig .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5=Helt enig .....  5  
Kan ikke svare .....  6

**41** Hvordan vil du beskrive ditt samarbeidsforhold til dine medarbeidere?

ETT SVAR

- 1=Meget dårlig .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5=Meget godt .....  5  
Kan ikke svare .....  6

**42** I hvilken grad har DINE UNDERORDNEDE uttrykt tydelige forventninger TIL DEG om hva som skal til for at du skal være en god leder?

ETT SVAR

- 1=Ikke i det hele tatt .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5=I meget stor grad .....  5  
Kan ikke svare .....  6



**43** Rapporterer dine underordnede til flere ledere enn deg i følgende situasjoner?

ETT SVAR I HVER LINJE

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
	1	2	3
• I sin faste stilling? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Når de deltar i prosjekter i egen virksomhet? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Når de deltar i felles prosjekter med andre virksomheter? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1  
2  
3

Hvis du har svart nei eller ikke aktuelt på alt i spørsmål 43, gå til spørsmål 45

**44** I hvilken grad fører slik rapportering til at din myndighet svekkes?

ETT SVAR

1=Ikke i det hele tatt .....	<input type="checkbox"/>	1
2 .....	<input type="checkbox"/>	2
3 .....	<input type="checkbox"/>	3
4 .....	<input type="checkbox"/>	4
5=I meget stor grad .....	<input type="checkbox"/>	5
Kan ikke svare .....	<input type="checkbox"/>	6

TIL ALLE

**45** Nedenfor følger endel påstander om dine underordnede. Vi ber om at du tar stilling til hver av påstandene ved å angi ditt svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

1=Helt uenig      2      3      4      5=Helt enig      Kan ikke svare

*Mine underordnede...*

	1	2	3	4	5	6
• fremmer ideer overfor andre .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• viser kreativitet på jobben når anledningen byr seg .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• utvikler gode planer for gjennomføring av nye ideer .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• har ofte nye og innovative ideer .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• foreslår nye måter jobbene kan utføres på .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1  
2  
3  
4  
5

**46** Påstandene nedenfor omhandler kjennetegn ved din del av virksomheten. Vi ber deg ta stilling til påstandene ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

1=Helt uenig      2      3      4      5=Helt enig      Kan ikke svare

*I min del av virksomheten...*

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| • tar vi oss ofte tid til å tenke ut hvordan vi kan forbedre arbeidsprosessene våre .....                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| • går vi ut og skaffer all tilgjengelig informasjon fra andre, slik som kunder eller andre deler av virksomheten ..... |   |   |   |   |   |   | 2 |
| • søker vi ofte fram informasjon som gjør at vi gjennomfører viktige forandringer .....                                |   |   |   |   |   |   | 3 |
| • får alltid noen oss til å stoppe opp og reflektere over våre arbeidsprosesser .....                                  |   |   |   |   |   |   | 4 |
| • tar ofte noen ordet for å etterprøve antakelsene som ligger under temaene som drøftes .....                          |   |   |   |   |   |   | 5 |
| • inviterer vi ofte folk utenfra til å presentere informasjon eller diskutere med oss .....                            |   |   |   |   |   |   | 6 |

**47** Nedenfor finner du noen påstander om dine medarbeidere. Vennligst angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

1=Helt uenig      2      3      4      5=Helt enig      Kan ikke svare

*Mine medarbeidere...*

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| • gir av sin egen tid for å hjelpe andre som har problemer på jobben .....       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 |
| • er villige til å gi av sin tid til å rekruttere eller lære opp nyansatte ..... |   |   |   |   |   |   | 2 |
| • informerer berørte godt før de tar initiativ som påvirker andre .....          |   |   |   |   |   |   | 3 |
| • tar grep for å unngå at det skapes problemer for andre .....                   |   |   |   |   |   |   | 4 |
| • oppmuntrer andre når de er nedfor .....  |   |   |   |   |   |   | 5 |
| • megler mellom andre som er uenige .....  |   |   |   |   |   |   | 6 |
| • er en stabiliserende kraft når konflikter oppstår                              |   |   |   |   |   |   | 7 |

**48** Omtrent hvor mange timer arbeider du i gjennomsnitt per uke?

SKRIV ANTALL TIMER

**49** Omtrent hvor mange timer av din arbeidstid går med til møter per uke?

SKRIV ANTALL TIMER

**50** Påstandene nedenfor omhandler tilgang på ressurser som kan være viktige for en leder. Vennligst ta stilling til hver av påstandene ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Jeg har kollegaer som er i stand til å stille opp med faglige råd når jeg trenger det .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	1
• Jeg kjenner ressurspersoner utenfor virksomheten som kan gi meg nye og fruktbare faglige innfallsvinkler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2

**51** Nedenfor følger en del påstander om kjennetegn som kan tenkes å beskrive din lederjobb. Med utgangspunkt i DIN lederjobb/ arbeidssituasjon ønsker vi at du skal ta stilling til hver av påstandene. Vennligst angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• I min jobb kan en selv velge oppgavene som skal gjøres .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	1
• I min jobb kan måten jeg utfører oppgavene på velges uavhengig av andre .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• I min jobb har en selv stor frihet til å tenke og handle uavhengig av andre .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Min jobb inneholder mange varierte arbeidsoppgaver .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Min jobb preges lite av gjentakelser i arbeidsoppgavene .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Min jobb gir muligheter for å gjøre mange forskjellige ting .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
• I min jobb er det lett å finne ut av hvor bra arbeidet er utført .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
• For meg er det enkelt å finne ut hvor bra jeg gjør det på jobben .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
• Jeg føler at jeg vet når jeg har gjort en god jobb .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
• I min jobb har jeg gode muligheter for å gjøre en oppgave fra begynnelse til slutt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
• I min jobb er det gode muligheter for å ferdigstille arbeidsoppgavene som påbegynnes .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
• I min jobb er det lett å se sluttresultatet av arbeid jeg er involvert i .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
• Generelt sett er jobben min både betydningsfull og viktig .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
• Mange andre personer blir påvirket av hvor godt min jobb blir utført .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
• Min jobb er svært viktig, sett i en større sammenheng .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15

52

Disse spørsmålene angår også din arbeidssituasjon, og vi ber deg ta stilling til hvor ofte du opplever følgende i ditt arbeid.

ETT SVAR I HVER LINJE

1=Aldri

2

3

4

5=Hele tiden

Kan ikke svare

Hvor ofte...

- |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| • må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdig med dine oppgaver? .....         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1 |
| • arbeider du under tidspress? .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2 |
| • må du skynde deg når du arbeider? .....                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| • er arbeidet ditt belastende ut ifra et følelsesmessig synspunkt? .....       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4 |
| • stilles du i arbeidet ditt overfor forhold som påvirker deg personlig? ..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 |
| • fører arbeidet ditt til følesesladdede situasjoner? .                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6 |

53

Nedenfor har vi listet opp en rekke konfliktsituasjoner ledere kan komme opp i. Hvor ofte opplever du DU følgende konfliktsituasjoner i DIN arbeidssituasjon?

ETT SVAR I HVER LINJE

1=Aldri

2

3

4

5=Hele tiden

Ikke aktuelt

- |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |    |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|
| • At dine overordnede og underordnede stiller ulike krav til deg .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1  |
| • At kunder og brukere har ønsker og krav som dine medarbeidere er lite villige til å imøtekomme .....             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2  |
| • At eierne stiller krav til driften som dine underordnede motsetter seg .....                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3  |
| • At jobben stiller krav til deg som går utover ditt ekteskap/ parforhold .....                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4  |
| • At daglige gjøremål fører til at langsiktige oppgaver ikke får nok oppmerksomhet .....                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5  |
| • At ulik faglig spisskompetanse blant dine underordnede gjør det vanskelig å få dem til å jobbe som et team ..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6  |
| • At du må forsvare virksomheten mot kritikk fra kunder, media o.l., også når du er enig i kritikken .....         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 7  |
| • At du må være med å gjennomføre beslutninger som strider mot dine egne faglige synspunkter                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 8  |
| • At du tidvis må foreta disposisjoner som strider mot din etikk og dine verdier .....                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 9  |
| • At jobben stiller krav til deg som går utover din mulighet til å ta vare på vennskap .....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 10 |
| • At politikerne tar beslutninger som gjør det vanskeligere for virksomheten å arbeide effektivt .....             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 11 |
| • At du bør gå på jobb selv når du føler deg syk .   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 12 |

Du er nå ferdig med del II. Del III starter på neste side. Ta gjerne en pause i utfyllingen.

## DEL III: Opplevelse av arbeidssituasjonen

**54** Så noen påstander som omhandler prestasjonsmål. Med dette mener vi fastsatte mål når det gjelder resultater, omsetning, arbeidsinnsats e.l. som du blir vurdert etter. Vennligst ta stilling til hver av påstandene ved å angi ditt svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Prestasjonsmål hjelper meg til å forstå virksomhetens visjon og strategi .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
• Prestasjonsmål gir meg konkrete mål å arbeide mot .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• På grunn av prestasjonsmål ser jeg en klarere sammenheng mellom eget arbeid og avdelingens/ kontorets resultater .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Prestasjonsmål hjelper meg til å forstå hva som forventes av meg for at virksomheten skal nå sine mål .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Prestasjonsmål hjelper meg til å prioritere mitt daglige arbeid .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Prestasjonsmål gir meg informasjon om virksomhetens mål .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
• Gjennom å oppnå mine prestasjonsmål får jeg anerkjennelse når jeg gjør noe bra .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
• Prestasjonsmål gir meg informasjon om hvor jeg står i forhold til avdelingens/kontorets mål .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
• Jeg føler at de tilbakemeldingene jeg får via prestasjonsmål stemmer godt overens med hva jeg faktisk har prestert .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9

**55** Påstandene nedenfor omhandler hvor sterk tilhørighet du føler til virksomheten din, og vi ber deg ta stilling til disse. Angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Jeg tilbringer veldig gjerne resten av karrieren min i denne virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
• Jeg føler virkelig at denne virksomhetens problemer er mine egne .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Jeg føler meg ikke som en "del av familien" i denne virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Jeg er ikke "følelsesmessig knyttet" til denne virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Denne virksomheten betyr mye for meg rent personlig .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Jeg har ingen sterk følelse av tilhørighet til denne virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6



**56** Nedenfor finner du noen påstander om deg selv som vi ønsker at du skal ta stilling til. Angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare
• Jeg er sikker på at jeg får den suksessen jeg fortjener her i livet .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
• Noen ganger føler jeg at jeg har liten kontroll over mitt arbeide .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg bestemmer hva som skjer i mitt liv .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg føler at jeg har liten kontroll over hvorvidt jeg lykkes i min karriere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1  
2  
3  
4

**57** Nedenfor finner du endel ord som beskriver ulike følelser og tilstander. Vi ber deg ta stilling til disse relatert til hvordan du har hatt det på jobben de siste to ukene. Angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

*På jobben har jeg i løpet av de siste to ukene hatt en opplevelse av å være..*

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare
• oppskaket .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
• fiendtlig .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• årvåken .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• skamfull .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• inspirert .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• nervøs .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• besluttsom .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• oppmerksom .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• redd .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• aktiv .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10

**58** Vi ber deg ta stilling til påstandene nedenfor ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig. Ta utgangspunkt i hvordan du vanligvis har det.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare
• Jeg synes jeg har nok kontakt med mennesker som bryr seg om meg .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
• Jeg føler meg ofte ensom .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg synes det er vanskelig å snakke med mennesker jeg ikke har møtt før .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg føler meg ensom selv når jeg er sammen med andre .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg føler ofte at andre ikke forstår meg eller min situasjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Jeg føler at andre bryr seg om meg .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1  
2  
3  
4  
5  
6



59 Omtrent hvor mange dager har du vært borte fra jobb siste 12 måneder på grunn av stress og belastninger i arbeidet?

SKRIV ANTALL DAGER. INGEN=0, HUSKER IKKE=BLANK

Du er nå ferdig med del III. Ta gjerne en pause i utfyllingen før du starter på del IV.

## DEL IV: Hva gjør ledere?

60 Hvilke av de følgende deloppgavene i lederrollen bruker du mest tid på?

FLERE SVAR MULIG

- Sette i gang nye ting .....  01,
- Håndtere forstyrrelser og avvik .....  02,
- Fordele ressurser .....  03,
- Forhandle med ulike interessenter, som for eksempel kunder, leverandører etc. ....  04,
- Skaffe til veie informasjon .....  05,
- Spre informasjon .....  06,
- Være talsmann for egen enhet .....  07,
- Stille opp som gallionsfigur .....  08,
- Være forbindelsesledd .....  09,
- Være anfører for andre .....  10,
- Andre oppgaver .....  11.

61 Det er mange hensyn å ta i lederrollen. Hvor enig er du i at du tar hensyn til følgende i DITT daglige arbeid som leder? Angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

1=Helt uenig      2      3      4      5=Helt enig      Kan ikke svare

*I mitt daglige arbeid tar jeg hensyn til...*

- |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| • global konkurranse .....                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1 |
| • hendelser i det politiske miljøet .....              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2 |
| • kunder/ brukere/ publikum .....                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| • konkurrenter .....                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4 |
| • det jeg vil oppnå i forhold til mål og strategier .. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 |
| • virksomhetens samarbeidspartnere .....               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6 |
| • eiernes krav til virksomheten .....                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 7 |
| • mine overordnede .....                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 8 |



ETT SVAR I HVER LINJE		1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare						
<b>I mitt daglige arbeid tar jeg hensyn til...</b>													
• virksomhetens økonomiske situasjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9					
• arbeidsmiljøet i virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10					
• virksomhetens omdømme i media .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11					
• uskrevne regler for hvordan man gjør tingene i virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12					
• andre avdelinger i virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13					
• formelle arbeidsinstruksjoner og prosedyrer .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14					
• innspill fra egne underordnede .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15					
• trivselen til mine medarbeidere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16					
• tillitsvalgte og fagforeninger .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17					
• konsulenter og virksomhetsrådgivere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18					
• mitt ekteskap/ parforhold .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19					
• min framtidige karriere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20					
• mitt faglige omdømme i bransjen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21					
• mitt personlige omdømme i media .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22					
<b>62</b>	<b>De følgende påstandene handler om hvordan du balanserer ulike hensyn. Vi ønsker at du skal ta stilling til påstandene ved å angi ditt svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.</b>												
ETT SVAR I HVER LINJE		1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare						
<b>Når jeg utfører lederskap så forsøker jeg alltid å balansere:</b>													
• interessene til eierne og de jeg leder .....	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	1
• kortsiktige mot langsiktige konsekvenser .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• bedriftens interesser mot samfunnsinteresser .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• hva som er godt for meg personlig mot hva som er godt for andre interessenter .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• bedriftsøkonomiske hensyn mot menneskelige hensyn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Når jeg utfører lederskap forsøker jeg alltid å finne løsninger som balanserer interesseforskjeller mellom grupper av medarbeidere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6



**63** Nedenfor har vi listet opp en rekke strategier man kan følge for å håndtere konfliktsituasjoner. Hvor ofte følger du som leder følgende strategier?

ETT SVAR I HVER LINJE

1=Aldri      2      3      4      5=Hele tiden      Kan ikke svare

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |    |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|
| • Når du er uenig med dine underordnede, foreslår du at dere jobber sammen for å finne løsninger? .....                           | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 1  |
| • Når du er uenig med dine underordnede, forsøker du å ta hensyn til begge parter anliggende for å finne en felles løsning? ..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2  |
| • I situasjoner hvor du er uenig med dine underordnede, insisterer du på at ditt standpunkt aksepteres? .....                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3  |
| • I situasjoner hvor du er uenig med dine underordnede, holder du fast ved dine egne synspunkter? .....                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4  |
| • Unngår du diskusjoner med dine underordnede når konfrontrasjoner er sannsynlig? .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5  |
| • Når du er uenig med dine underordnede, holder du dine synspunkter for deg selv? .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6  |
| • Når du er uenig med dine underordnede, foreslår du kompromisser for å nå en løsning på middelveien? .....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 7  |
| • Når du er uenig med underordnede, inngår du et kompromiss for å nå en akseptabel løsning? ...                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 8  |
| • Når du er uenig med dine underordnede, tilpasser du deg deres ønsker? .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 9  |
| • Når du er uenig med dine underordnede, gir du etter for deres forslag? .....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 10 |

**64** De samme strategiene for konflikthåndtering kan også følges av andre i virksomheten. Hvor ofte oppfatter du at dine underordnede følger følgende strategier?

ETT SVAR I HVER LINJE

1=Aldri      2      3      4      5=Hele tiden      Kan ikke svare

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| • Når dine underordnede er uenig med deg, foreslår de at dere jobber sammen for å finne løsninger? .....                           | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 1 |
| • Når dine underordnede er uenig med deg, forsøker de å ta hensyn til begge parter anliggende for å finne en felles løsning? ..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2 |
| • I situasjoner hvor dine underordnede er uenig med deg, insisterer de på at deres standpunkt aksepteres? .....                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| • I situasjoner hvor dine underordnede er uenig med deg, holder de fast ved sine egne synspunkter? .....                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4 |
| • Unngår dine underordnede diskusjoner med deg når konfrontrasjoner er sannsynlig? .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 |





ETT SVAR I HVER LINJE		1=Aldri	2	3	4	5=Hele tiden	Kan ikke svare	
•	Når dine underordnede er uenig med deg, holder de sine synspunkter for seg selv? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
•	Når dine underordnede er uenig med deg, foreslår de kompromisser for å nå en løsning på middeelveien? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
•	Når dine underordnede er uenig med deg, inngår de et kompromiss for å nå en akseptabel løsning? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
•	Når dine underordnede er uenig med deg, tilpasser de seg dine ønsker? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
•	Når dine underordnede er uenig med deg, gir de etter for dine forslag? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
<b>65</b>	<b>Hvordan oppfatter du din egen lederstil? Nedenfor har vi listet opp endel utsagn, og vi ber deg ta stilling til hvor ofte du gjør hver enkelt av disse.</b>							
ETT SVAR I HVER LINJE		Ikke i det hele tatt	En sjelden gang	Av og til	Ganske ofte	Svært ofte, om ikke alltid	Kan ikke svare	
•	Jeg stiller opp for dem som gjør en innsats ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
•	Jeg revurderer kritiske forutsetninger for å se om de er hensiktsmessige. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
•	Jeg unnlater å gripe inn før problemene blir alvorlige. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
•	Jeg fokuserer på uregelmessigheter, feil, unntak og avvik fra standarder. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
•	Jeg unngår å involvere meg når viktige saker kommer opp .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
•	Jeg snakker om mine viktigste verdier og overbevisninger .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
•	Jeg er ikke til stede når det er behov for meg ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
•	Jeg prøver å få fram forskjellige perspektiver når problemer skal løses .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
•	Jeg snakker optimistisk om fremtiden .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
•	Jeg gjør andre stolte over å være forbundet med meg .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
•	Jeg diskuterer hvem som er ansvarlige for å oppnå ulike resultater .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
•	Jeg venter med å gripe inn til jeg ser at det går galt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
•	Jeg snakker entusiastisk om hva som må oppnås .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
•	Jeg understreker betydningen av å være målbevisst .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
•	Jeg bruker tid på opplæring og veiledning .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
•	Jeg gir tydelig uttrykk for hva man kan forvente å få igjen når prestasjonsmål er oppnådd .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16





ETT SVAR I HVER LINJE	Ikke i det hele tatt	En sjelden gang	Av og til	Ganske ofte	Svært ofte, om ikke alltid	Kan ikke svare	
• Jeg viser at jeg tror fast på at det ikke er vits i å endre på noe som fungerer .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
• Jeg lar gruppens beste gå foran egne interesser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
• Jeg behandler andre som mennesker og ikke bare som medlemmer av en gruppe .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
• Jeg viser at problemer må bli varige før jeg griper inn .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
• Jeg handler på en måte som gjør at andre respekterer meg .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
• Jeg vier all min oppmerksomhet til å ta meg av feil, klager og svikt. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
• Jeg vurderer moralske og etiske konsekvenser av beslutninger. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
• Jeg holder rede på alle feil. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
• Jeg utstråler en slags myndighet og selvsikkerhet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
• Jeg uttrykker en inspirerende fremtidsvisjon. ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
• Jeg retter oppmerksomheten mot manglende innfrielse av standarder. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
• Jeg unngår å ta beslutninger. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
• Jeg anser enkeltmennesker for å ha behov, ferdigheter og mål som skiller dem fra andre. ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
• Jeg får andre til å se problemer fra mange forskjellige synsvinkler. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
• Jeg hjelper andre til å utvikle sine sterke sider. .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
• Jeg foreslår nye måter å løse oppdrag på. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
• Jeg utsetter å svare på spørsmål som haster. ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
• Jeg legger vekt på betydningen av å ha en felles målsetning. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34
• Jeg gir uttrykk for tilfredshet når andre innfrir forventninger. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
• Jeg uttrykker tillit til at målsetninger blir nådd. .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36
• Jeg er åpen for andres behov i forbindelse med arbeidet. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37





**66** De følgende påstandene omhandler din måte å lede på. Vi ber deg om å ta stilling til påstandene ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Jeg uttrykker klare fremtidsvisjoner for mitt ansvarsområde .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	1
• Jeg sørger for at målsetningene vi skal nå, er tydelige for medarbeiderne .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Jeg bidrar til at medarbeiderne mine kan utvikle seg i den retning de ønsker .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Jeg viser mot i beslutningssituasjoner .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Jeg markerer tydelig at det er jeg som er sjefen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Jeg setter min egen karriereutvikling fremfor virksomhetens behov .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

**67** Så noen påstander om ditt forhold til arbeidsgruppen du leder. Angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

Dersom du har din egen ledergruppe, ønsker vi at du skal svare relatert til denne gruppen.

ETT SVAR I HVER LINJE	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Jeg oppmuntrer til bruk av standardiserte prosedyrer .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	1
• Jeg bestemmer hva som skal gjøres, og hvordan det blir gjort .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Jeg tildeler gruppens medlemmer bestemte oppgaver .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Jeg planlegger når arbeidet skal være ferdig ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Jeg opprettholder definerte standarder for ytelse .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Jeg forventer at gruppens medlemmer følger gjeldende regler og reguleringer .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

**68** Vennligst ta stilling til påstandene nedenfor ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Jeg hjelper de ansatte til å forstå hvordan deres mål og formål relaterer seg til selskapet .....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	1
• Jeg tar mange beslutninger sammen med de ansatte .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Jeg uttrykker stor tro på at de ansatte kan utføre krevende oppgaver .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Jeg tillater ansatte å gjøre jobben på sin måte ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4



**69** Vennligst ta stilling til påstandene nedenfor ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhodet mulig .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
• Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Jeg yter nesten bestandig mer enn hva som kan betegnes som et akseptabelt innsatsnivå .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Jeg presterer bedre enn hva som kan forventes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

**70** Nedenfor finner du noen påstander om hvordan du vanligvis forholder deg til dine følelser i samhandlingen med dine medarbeidere. Vi ønsker at du skal ta stilling til påstandene ved å angi dine svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Helt uenig	2	3	4	5=Helt enig	Kan ikke svare	
• Jeg uttrykker mine følelser på en åpen måte (f.eks. når jeg blir irritert) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
• Jeg skjuler eller undertrykker noen av mine følelser (f.eks. sinne eller utålmodighet) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Jeg later jeg som om jeg har følelser jeg egentlig ikke har der og da (f.eks. at jeg er glad, takknemlig eller tålmodig) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3

**71** Stadige endringer og nye utfordringer gjør at mange ledere føler behov for å videreutvikle sine kunnskaper og ferdigheter. Hvor viktig mener du at det er for DEG å styrke DINE kunnskaper og ferdigheter på følgende områder?

ETT SVAR I HVER LINJE

	1=Ikke viktig	2	3	4	5=Meget viktig	Kan ikke svare	
• Skaffe deg mer innsikt i andre lands kulturer ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
• Skaffe deg mer internasjonal erfaring .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
• Øke din kjennskap til hvordan du kan lede endringsprosesser i virksomheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
• Ta videreutdanning innen ditt eget fagområde ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
• Bedre din kjennskap til hvordan din væremåte virker på andre mennesker .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
• Bedre din innsikt i hvordan konflikter kan håndteres .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

**72** Har du deltatt på lederutviklingsprogram i løpet av din karriere som leder?

FLERE SVAR MULIG

- AFFs Solstrandprogram .....  1.
- AFFs program for Yngre Ledere .....  2.
- Andre lederutviklingsprogram .....  3.
- Nei, har ikke deltatt på noe lederutviklingsprogram .....  4.

**73** Når du tar alle forhold i betraktning - synes du at det er så mange goder forbundet med å være leder at det er verdt innsatsen?

ETT SVAR

Ja .....  1

Nei .....  2

Usikker/ vet ikke .....  3

**74** Det kan bli aktuelt å gjenta denne undersøkelsen om 3-5 år for å måle om det har funnet sted endringer i arbeidssituasjonen til norske ledere i perioden. I denne forbindelse vil det være ønskelig å intervju flest mulig av dem som er med i årets undersøkelse.

Tillater du at vi forsøker å kontakte deg for deltagelse i en eventuell ny undersøkelse om 3-5 år?

Ja .....  1

Nei .....  2

**75** For å øke forståelsen av hvordan ledere virker inn på medarbeidere og virksomhetens resultater er det viktig å ha tilgang på informasjon fra medarbeidere.

Tillater du at vi kontakter deg med hensyn på å innhente slik informasjon på et senere tidspunkt?

Ja .....  1

Nei .....  2

**TAKK FOR HJELPEN!**

VENNLIGST SEND UTFYLT SPØRRESKJEMA I SVARKONVOLUTTEN TIL SYNOVATE  
SNAREST. IKKE SETT NAVNET DITT PÅ SKJEMAET.

## Vedlegg 4: Papirutgave av spørreskjema

### 10. Vedlegg 4

# Samordnet levekårsundersøkelse 2013 - tverrsnittundersøkelsen

Overordnet tema: Arbeidsmiljø  
Produktnummer 2755

## Spørreskjema<sup>4</sup>

INFORMASJON TIL DOKUMENTET .....	34
SAMTYKKE .....	35
BAKGRUNNSVARIABLER .....	35
BOSTED .....	35
HUSHOLDNING .....	35
YRKESAKTIVITET .....	37
KJØNNSFORDELING PÅ ARBEIDSPLASSEN .....	39
LEDEROPPGAVER .....	40
ARBEIDSTID .....	40
ARBEIDSTIDSORDNING .....	41
TILKNYTNING TIL ARBEIDSLIVET, JOBBSIKKERHET .....	43
UTVIKLINGSMULIGHETER .....	46
BIYRKE .....	46
EKTEFELLE / SAMBOERS YRKESAKTIVITET .....	47
FYSISK ARBEIDSMILJØ .....	47
ORGANISATORISK OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ .....	55
ARBEID / FAMILIE – GRENSELØST ARBEID .....	61
VOLD, MOBBING, TRAKASSERING .....	62
HMS-APPARATET .....	63
SYKEFRAVÆR .....	65
NEDSATT FUNKSJONSEVNE – INKLUDERENDE ARBEIDSLIV .....	66
HELSE .....	68
ARBEIDSULYKKER .....	71
HVOR VIKTIG ER JOBBEN .....	73
LØNN OG LØNNSFORHOLD .....	73
SPØRSMÅL TIL IKKE-YRKESAKTIVE .....	74
AVSLUTNING AV INTERVJUET .....	77

<sup>4</sup> Dette er papirversjonen av det elektroniske spørreskjemaet. Vær oppmerksom på at det kan være feil mht spørsmålstekster og hopp. Verifisering av spørsmålsstilling i det elektroniske skjemaet kan fås ved å kontakte Statistisk sentralbyrå - seksjon for intervjuundersøkelser.

## 10.1. INFORMASJON TIL DOKUMENTET

Dette er papirversjonen av det elektroniske skjemaet til undersøkelsen.

I dokumentet kan det forekomme feil med hensyn til spørsmålstekster og hopp. Verifisering av spørsmålsstilling i det elektroniske skjemaet kan fås ved å kontakte Statistisk sentralbyrå - seksjon for leveårsstatistikk.

I spørreskjemaene skiller vi mellom tekst med ulike fargekoder. Dette gjør vi for å gjøre skjemaene mer oversiktelige og dermed lette arbeidet for intervjuerne. Skriftypene forteller deg hva intervjuerne **kan, skal** og **ikke skal** lese opp for IO. Dette er hovedreglene:

- **Svart skrift:** vanlig spørsmålstekst som skal leses
- **Grønn skrift:** Forklaringer, instruksjoner og informasjon til intervjuer
- **Blå skrift:** brukes ved gjentakelser, teksten leses ved behov
- **Lilla skrift:** spørsmål som intervjuerne skal svare på
- **Understreket:** teksten skal vektlegges

Tekst som er skrevet i sort i spørsmålsteksten skal altså leses opp for IO, mens tekst som er skrevet i grønt ikke skal leses.

For svaralternativene er reglene litt annerledes. Svaralternativer som er nevnt i spørsmålsteksten og står i grønt **kan** leses dersom det er nødvendig å gjenta svaralternativene for IO.

Gjennom hele skjemaet kan intervjuerne trykke F8 'vet ikke' og F9 'vil ikke svare'.



## 10.2. SAMTYKKE

Innled

INNLEDNINGSSPØRSMÅLET.

1. Start intervjuet
2. Overføring til annen intervjuer
3. Frafall
4. Avgang

Hvis Innled = 1

Samtykke

IO har mottatt og lest IO-brevet, eller fått referert innholdet og samtykker i å delta.

1. IO HAR MOTTATT BREVET OG SAMTYKKER I Å DELTA
2. IO HAR FÅTT REFERERT INNHOLDET I BREVET OG SAMTYKKER I Å DELTA
3. INGEN AV DELENE

HVIS Samtykke = 3, ' Ingen av delene'

Samtk

Personopplysningsloven pålegger SSB at IO er kjent med IO-brevets innhold. Hvis du nå svarer ja, blir dette frafall.

Skal dette være frafall?

Hvis ikke, må du gå tilbake og endre tidligere svar

JA     ⇒ KOMMNAVN

NEI    ⇒ SAMTYKKE

## 10.3. BAKGRUNNSVARIABLER

### BOSTED

KommNavn [Dette skal stilles som et spørsmål til IO]

Da IO ble trukket ut bodde [han/hun] i <navn på KOMMUNE>.

Hvis han/hun] bor der fortsatt - trykk <enter>.

Hvis ikke, skriv nytt kommunenavn.

For kommuner bestående av kun 2 bokstaver, skriv 'kommune' etter, f.eks. 'bø kommune'.

NyKomm

Trykk <BACKSPACE> for å velge kommunenummer.

## 10.4. HUSHOLDNING

Alle [Siv kontrolleres mot husholdningsboks]

\*Siv

Er du gift eller samboende?

1. JA, GIFT/REGISTRERT PARTNER
2. JA, SAMBOENDE
3. NEI

Hvis Siv = 2 eller 3 [hvis Siv = 1 imputeres verdi 2 i Sivstat]

\*Sivstat

Hva er din sivilstatus? Er du...

HER SKAL IOS FORMELLE SIVILE STATUS REGISTRERES

1. Ugift,
2. Gift/registrert partner [tekst i grønt om Siv = 3]
3. Enke/enkemann/gjenlev,
4. Separert/separert part.
5. Eller skilt/skilt partner

Antpers

Vi vil gjerne ha en oversikt over de personene som tilhører husholdningen. Til husholdningen regner vi alle personer som er fast bosatt i boligen, og som

har felles kost . Personer som er fast bosatt i boligen, men som er borte fra hjemmet, f.eks. på grunn av arbeid skal regnes med.

Hvor mange personer er det i husholdningen din?

REGN OGSÅ MED IO SELV

ANTALL

Advarsel/signal hvis register og IOs svar ikke stemmer overens

Person1-19

I SPØRSMÅLET PÅ FORRIGE SIDE OPPGA DU <ANTALL> PERSONER I HUSHOLDNINGEN. DU REGISTRERER NÅ PERSON <NUMMER>.

FØLGENDE SPØRSMÅL DREIER SEG OM <NAVN>.

Tilhører denne personen husholdningen?

MEDL NB! DU MÅ TASTE <5> HVIS DENNE PERSONEN IKKE TILHØRER HUSHOLDNINGEN. DU KAN TASTE <7> FOR Å ENDRE NAVN HVIS PERSONEN FØDT <DATO> ER FØRT OPP MED GALT NAVN.

1. Personen tilhører husholdningen
5. Personen tilhører ikke husholdningen
7. Personen tilhører husholdningen men har byttet navn

HVIS <5> eller <7>

Fornavn *Skriv inn personenes fornavn*

EttNavn *Skriv inn personenes fornavn*

Fodtdato Når er < NAVN> født

Kjonn *Oppgi kjønn for <NAVN>*

Mann

Kvinne

BoksKlar

*Er husholdningsboksen ferdig utfylt nå?*

<IOs navn alder>

<Husholdningsmedlems navn, alder, (slektsforhold)>

JA

NEI

ALTERNERENDE TEKST FOR ENPERSONHUSHOLDNING

SIDEN HUSHOLDNINGEN BARE BESTÅR AV IO ER DET INGEN KARTLEGGING AV HUSHOLDET

*Bekreft at dette er riktig ved å svar Ja her!*

<IOs navn> <IOs alder ÅR>

JA

NEI

HVIS NEI

(må gå igjennom lista på nytt)

*Skriv inn personens navn*

FodtDato

Når ble <NAVN> født?

*Oppgi kjønn for <NAVN>.*

Mann

Kvinne

Slekt

Hvilket familie forhold har han/hun til <IOs NAVN>?

1. Ektefelle/ registrert partner
2. Samboer
3. Sønn/datter
4. Stesønn/stedatter
5. Søsken/halvsøsken
6. Stesøsken
7. Foreldre
8. Steforeldre
9. Svigerforeldre
10. Svigersønn/-datter

11. Besteforeldre
12. Barnebarn
13. Annen slektning av IO
14. Annen ikke-slektning

Arb8

Omtrent hvor mange timer bruker du vanligvis til husarbeid per uke? Som husarbeid regner vi aktiviteter som matlaging, rengjøring, vask og stell av tøy, men ikke pass av barn eller syke.

TID TIL INNKJØP AV MATVARER REGNES IKKE MED.

1. Under 5 timer
2. 5- 9 timer
3. 10-19 timer
4. 20-29 timer
5. 30-39 timer
6. 40 timer og over

## 10.5. YRKESAKTIVITET

Arbeid1a

Utførte du inntektsgivende arbeid av minst 1 times varighet i forrige uke? Som inntektsgivende arbeid regner vi også arbeid som familiemedlem uten fast avtalt lønn på gårdsbruk, i forretning og i familiebedrift ellers.

JA /NEI

*Hvis Arbeid1a=nei*

Arbeid1b

Har du inntektsgivende arbeid som du var midlertidig borte fra eller hadde fri fra i forrige uke?

JA [GÅR TIL BED1P]

NEI [GÅR TIL TIMER6]

*Hvis Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja OG Arbeidssted hentet fra register og for IO panel som ikke ble registrert med arbeidssted ved siste intervju*

Bed1a

I Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret står du oppført med følgende arbeidssted:

<BEDRIFTENS NAVN>

<FILIAL>

<ADRESSE>

<POSTNR, POSTSTED>

Er alle disse opplysningene riktige?

1. JA
2. NEI, HAR ANNEN ARBEIDSGIVER
3. NEI, ARBEIDSGIVER HAR ANNET NAVN PGA. OPPKJØP, FUSJON ELLER LIGNENDE
4. ARBEIDSGIVER HAR ENDRET ADRESSE

*Hvis panelIO og (arbeid 1a = ja eller arbeid 1b = ja):*

Bed1aP

Ved intervjuet i 2009 ble du registrert med følgende arbeidssted:

<BEDRIFTENS NAVN>

<FILIAL>

<ADRESSE>

<POSTNR, POSTSTED>

Stemmer dette fremdeles?

1. JA
2. NEI, HAR ANNEN ARBEIDSGIVER
3. NEI, ARBEIDSGIVER HAR ANNET NAVN PGA. OPPKJØP, FUSJON ELLER LIGNENDE
4. ARBEIDSGIVER HAR ENDRET ADRESSE

Bed 1aP = 1, 3 eller 4: "IO har samme arbeidssted"

*Hvis Bed1aP = 2 "Annen arbeidsgiver" [ Til panelIO hvis IO har skiftet jobb siden 2009]*

Bed1aPb [Skal bare være mulig med en avkrysning her]

Hva var den viktigste grunnen til at du sluttet i jobben du hadde i 2009?

1. JOBBEN VAR MIDLERTIDIG /VIKARIAT/ ENGASJEMENT
2. PÅ GRUNN AV NEDLEGGELSE, INNSKRENKNING, SALG
3. PÅ GRUNN AV EGNE HELSEPROBLEMER / SYKDOM
4. OMSORG FOR ANDRE / EGNE BARN /GAMLE ELLER ANDRE
5. FLYTTING
6. ØNSKE OM LETTERE JOBB
7. ØNSKE OM STØRRE UTFORDRINGER
9. ØNSKE OM HØYERE LØNN
10. DÅRLIG ARBEIDSMILJØ I FORRIGE JOBB
11. ANNET, SPESIFISER

Hvis Bed1aPb = 3 (egen sykdom)

Bed1aPH

Skyldes helseproblemene eller sykdommen helt eller delvis forhold på jobben?  
JA/NEI

Hvis Bed1aPb = 10

Bed1aPbS

Spesifiser andre grunner

Hvis bed1a eller bed1aP = 2,3 ELLER bedriftsnavn = blankt (ikke opplysninger fra register)

Bed1b

Hvor arbeider du til vanlig/hadde du hovedsakelig arbeid denne uka? Vi ønsker navn og adresse på bedriften.

TAST INN NAVNET PÅ BEDRIFTEN

EVT. AVDELING OPPGIS I NESTE SPØRSMÅL

[Alternierende tekst ift om IO hadde arbeid denne uke eller forrige uke]

Hvis bed1a eller bed1aP = 2,3 ELLER bedriftsnavn = blankt (ikke opplysninger fra register)

Bed1c

Hvilken avdeling?

DETTE FELTET KAN VÆRE BLANKT

Bed1d

TAST INN ADRESSEN ELLER POSTBOKSADRESSEN TIL BEDRIFTEN.

IKKE POSTNUMMER, DET ER NESTE SPØRSMÅL)

Bed1e

Oppgi om mulig postnummer og poststed eller skriv 9999 hvis ukjent postadresse:

Bed2

Hva slags virksomhet drives i bedriften?

Skriv bare <.> når det av bedriftens navn klart framgår hva virksomheten går ut på.

Hvis Bed1aP • 1 og ( Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja) [spm skal gå til de som ikke har samme arbeid som sist. Og det må også gå til alle nye IO som er i jobb]

\*Sp7a

Hvilket år begynte du på denne arbeidsplassen?

(intervall: 1943–2013),

signal: Regnet i forhold til alder, IO får advarsel hvis hun/han var yngre enn 18 år da hun startet å arbeide i virksomheten

signaltekst: 'Begynte IO da han var så ung (IO er født i <årstall>?)'

HVIS IO HAR ARBEIDET DER I FLERE PERIODER, SKRIV DET ÅRET DA IO BEGYNTE

Til nye IO og SP7a minus IOs fødselsår < 31 (begynte på sin nåværende arbeidsplass før det året de fylte 31)

NFR8a

Er dette din første vanlige jobb? En vanlig jobb skal vare i minst 6 måneder og ha en ukentlig arbeidstid på minst 15 timer.

JA/NEI

Hvis panel og Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja

Bed3P

Ved intervjuet i 2009 opplyste du at du arbeidet i .. [Tekstfelt hentet fra 2009-intervjufile].

Gjelder dette fortsatt?

JA/NEI/OPPLYSNINGENE FRA SIST STEMME IKKE

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja

Bed3

De følgende spørsmålene gjelder ditt hovedyrke.

Arbeider du i...

1. et personlig eid firma,
2. et aksjeselskap, organisasjon eller lignende,
3. kommunal virksomhet,
4. fylkeskommunal virksomhet, eller
5. en statlig virksomhet?

Hvis Bed3 = 1 (personlig eid firma) [Hvis bed3 = 2,3,4 eller 5 imputeres verdi 2 i arbeid2]

Arbeid2

Arbeider du som...

1. selvstendig,
2. ansatt,
3. eller som familiemedlem uten fast avtalt lønn?

Yrk1 - YrklOppg skal gå til alle

Yrk1

Hva er ditt hovedyrke i denne bedriften?

SKRIV INN YRKE SÅ DETALJERT SOM MULIG

Yrk1Kod

Trykk <backspace> for å velge yrkeskode

Yrk1Oppg

Hva er dine viktigste arbeidsoppgaver?

FYLLES IKKE UT NÅR DET KLART FRAMGÅR AV YRKESTITTELEN HVA IOS ARBEIDSOPPGAVER ER, SVAR DA <.> FOR Å GÅ VIDERE

\*Sp6

Hvor mange sysselsatte er det i denne bedriften?

1-10

11- 19 PERSONER

20- 49 PERSONER

50- 99 PERSONER

100-199 PERSONER

200-499 PERSONER

500 ELLER FLERE

Hvis Sp6 = "1-10"

Sp6Spes

Hva er det presise antallet?

(intervall: 1-10)

Hvis Sp6 = Vet ikke [vhja skjult alternativ f8-knapp]

Sp6Over10

Er det over 10 sysselsatte i bedriften?

JA/NEI

## KJØNNSFORDELING PÅ ARBEIDSPLASSEN

Hvis Arbeid2 = 2 (ansatt) og Sp6Spes=>1 (flere enn en ansatt)

Kjonn2

Er din nærmeste overordnede mann eller kvinne?

MANN

KVINNE

HAR INGEN OVERORDNET

Hvis arbeid 2 = 2 og Sp6Spes=&gt;1 (flere enn en ansatt)

Kjonn3

Om du tenker på de arbeidsoppgavene du utfører på din arbeidsplass, er de av dine kollegaer som utfører omtrent samme slags arbeid:

1. Bare kvinner
2. For det meste kvinner
3. Omtrent like mange kvinner og menn
4. For det meste menn
5. Bare menn
6. INGEN HAR TILSVARENDE ARBEIDSOPPGAVER

**LEDEROPPGAVER**

Hvis Arbeid2 = 1 (selvstendig) og Sp6Spes større enn 1) eller 2 (ansatt)

\*Leder

Har du lederansvar i din stilling, slik at andre mennesker arbeider under din ledelse eller er din stilling på annen måte er en overordnet stilling?

JA/NEI

Hvis leder =ja

Leder2

Har du personalansvar?

JA/NEI

Hvis Leder = ja

Sp46

Vil du si at din stilling tilhører arbeidsledelsen, mellomledelsen eller toppledelsen, er du prosjektleder eller har du på annen måte lederansvar?

ARBEIDSLEDELSEN

MELLOMLEDELSEN

TOPPLEDELSEN

PROSJEKTLEDER

ANNET, SPESIFISER

Sp46Sp5

Spesifiser annet

**ARBEIDSTID**

Timer2\_1

Hva slags avtale om arbeidstid har du i denne jobben? Jeg nevner tre alternativ. Har du ...

7. avtale om samme timetall fra uke til uke, herunder fleksitid, eller
8. avtale om varierende timetall fra uke til uke, eller
9. ingen avtale om arbeidstid
4. HADDE BARE ET TILFELDIG ARBEIDSFORHOLD DENNE UKA [GÅ TIL TIMER6]

Hvis Timer2\_1 = 1

Timer2\_2

Hva er din avtalte arbeidstid per uke i ditt hovedyrke?

EVENTUELLE HALVE TIMER RUNDES OPPOVER. F.EKS. 37,5 TIMER REGISTRERES SOM 38.

arbeidstid per uke:

10.1-31 timer

11.32-36 timer

\*Timer1 [Alle skal ha dette spørsmålet]

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt i ditt hovedyrke? Regn også med betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet.

EVENTUELLE HALVE TIMER RUNDES OPPOVER. F.EKS. 37,5 TIMER REGISTRERES SOM 38.

arbeidstid per uke:

12.1-31 timer

13.32-36 timer

Hvis timer2\_2=2 eller Timer1=2

Timer3

Er dette heltids- eller deltidarbeid?

HELTID

DELTID

USIKKER / VET IKKE

Hvis Timer2\_1 = 1 og timer1 > timer2\_2

Timer4

Du har svart at du vanligvis arbeider mer enn avtalt arbeidstid. Er noe av dette betalt overtid eller overtid som skal avspaseres?

JA/NEI

Hvis Timer2\_1 = 2 eller 3 og Timer1 > 38

Timer5

Du har svart at du vanligvis arbeider mer enn normal arbeidsuke. Er noe av dette timer som du får overtidsbetalt for eller timer som skal avspaseres?

JA/NEI

Timer6

Betrakter du deg hovedsakelig som ...

14.Yrkesaktiv

15.Student eller skoleelev

16.Alderspensjonist

17.Førtidspensjonist

18.Arbeidsufør

19.Hjemmearbeidende

20.Arbeidsledig

21.Vernepliktig

22.Annet

Hvis Timer6=annet

Timer6Sp

Annet

Spesifiser

Hvis Arbeid1b=2 gå til Sp0

Hvis Timer2\_1 = 4 og Timer6 • 1 (En er ikke yrkesaktiv) få opp tekst:

InfoTxt

Du har svart at du bare hadde et tilfeldig arbeidsforhold og du har svart at du ikke betrakter deg som yrkesaktiv, men som ^Spm\_Yrkesaktivitet.Timer6.

Vi vil derfor stille deg noen spørsmål knyttet til det å ikke være i arbeid.

Hopp til Sp0

## ARBEIDSTIDSORDNING

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)

\*Sp45

Hvilken arbeidstidsordning har du vanligvis?

23.Dagarbeid mellom kl 0600 og 1800

24.Skift- eller turnusarbeid

25.Annen arbeidstidsordning

Sp45p1

Innebærer ditt arbeid pendling der du bor utenfor hjemmet i perioder?

JA/NEI

Hvis sp45p1 = ja

Sp45p2

Hvor bor du i arbeidsperioden? Bor du..  
26... på innkvartering som arbeidsgiver har ordnet, eller  
27... på innkvartering som du selv har ordnet?

Spørsmål om nattarbeid: Sp45c-sp45bel skal bare gå til ansatte arbeid2=2

Hvis sp45 = 2 eller 3

\*Sp45c

Vi vil nå be deg tenke på de siste 12 uker og din avtalte arbeidstid for denne perioden. Kan du anslå hvor mange ...

a) netter du jobbet?  
ANTALL:

Hvis mer enn 1 gang med nattarbeid i perioden:

\*Sp45k

Hvor mange netter jobbet du i strekk siste 12 uker?  
ANTALL:

Sp45iAar

Hvor lenge har du hatt arbeid med nattarbeid?  
HVIS UNDER 1 ÅR, SKRIV <0> OG TAST INN ANTALL MÅNEDER I NESTE SPØRSMÅL  
ANTALL ÅR: (hvis over et år)

Hvis Sp45iAar=0

\*Sp45iMnd

Hvor lenge har du hatt arbeid med nattarbeid?  
ANTALL MND: (hvis under et år)

\*Sp45d

Kan du anslå når nattarbeidet vanligvis begynte og når det sluttet siste 12 uker?  
Klokkeslett for arbeidstidens start/slutt:  
06 - Morgen, 18 - kveld  
Tidspkt: Fra klokken \_\_ til \_\_

\*Sp45bel

Hvis du tenker på arbeidsbelastningen på nattarbeidet siste 12 uker, vil du si at den er ...  
Meget liten  
Liten  
Gjennomsnittlig  
Stor  
Svært stor

\*Sp45e

Kan du anslå hvor mange ....  
kvelder du jobbet?  
ANTALL:

\*Sp45f

Kan du anslå når kveldsarbeidet vanligvis begynte og når det sluttet siste 12 uker?  
Klokkeslett for arbeidstidens start/slutt:  
06 - Morgen, 18 - kveld  
Fra klokken \_\_ til \_\_

\*Sp45g

Kan du anslå hvor mange ...  
dagvakter du jobbet?  
ANTALL:

\*Sp45h

Kan du anslå når dagarbeidet vanligvis begynte og når den sluttet siste 12 uker?  
Klokkeslett for arbeidstidens start/slutt:  
06 - Morgen, 18 - kveld  
Fra klokken \_\_ til \_\_



\*Sp45i

Kan du anslå hvor mange ...  
tidligvakter med start før kl 0600 du hadde?  
ANTALL:

\*Sp45j

Kan du anslå når tidligvakten vanligvis begynte og når den sluttet siste 12 uker?  
Klokkeslett for arbeidstidens start/slutt:  
06 - Morgen, 18 - kveld  
Fra klokken \_\_ til \_\_

\*Sp45a

Kan du anslå hvor mange ...  
lørdager du har jobbet siste 12 uker?  
ANTALL:

\*Sp45b

Kan du anslå hvor mange ...  
søndager du har jobbet siste 12 uker?  
ANTALL:

## TILKNYTNING TIL ARBEIDSLIVET, JOBBSIKKERHET

Hvis Arbeid2 = 2 (ansatt)

\*Sp10

Har du fast eller midlertidig ansettelse? Med midlertidig ansettelse menes at den er tidsbegrenset.  
FAST, IKKE TIDSBEGRENSET  
MIDLERTIDIG, TIDSBEGRENSET

Hvis Sp10 = 2 (Midlertidig, tidsbegrenset)

Sp11

Er du ansatt ....  
HVIS FLERE KODER ER AKTUELLE, VELGES DEN MED LAVEST TALLVERDI  
28.på arbeidsmarkedstiltak  
29.i et engasjement, eller prosjektansatt  
30.som ekstrahjelp, TIMELØNNET, SESONGARBEID,  
31. som vikar, FOR EN BESTEMT PERSON  
32.som lærling, praktikant, STIPENDIAT, eller  
33.annet

Hvis sp11 = 2,3,4 el 6:

Sp11b

Jobber du i vikarbyrå?  
JA/NEI

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja

\*Snf4a-e

Hvilke av de følgende beskrivelser passer på din situasjon  
34.Arbeider hos arbeidsgiver. JA/NEI  
35.Arbeider som utleid arbeidskraft for andre virksomheter. JA/NEI  
36.Arbeider som konsulent i andre virksomheter. JA/NEI  
37.Utfører arbeid for din arbeidsgiver hjemme hos deg selv. JA/NEI  
38.ANNET, spesifiser.

Hvis snf4=annet

Snf4sps

Spesifiser annet

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja

Sp12

Har du skriftlig ansettelseskontrakt?  
JA/NEI

Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja (sysselsatte)

Sp17

Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt på grunn av nedlegging, innskrenkning eller andre årsaker i løpet av de nærmeste 3 årene?  
 Ja, på grunn av nedlegging  
 Ja, på grunn av innskrenkning  
 Ja, av andre årsaker  
 NEI

Hvis Arbeid2 = 2 (ansatt)

Sp17a

Har du blitt forflyttet til en annen jobb i bedriften/virksomheten mot din vilje?  
 JA/NEI

Hvis Arbeid2 = 2 (ansatt)

Sp17b

Mener du at du står i fare for å bli forflyttet til en annen jobb i bedriften/virksomheten mot din vilje?  
 JA/NEI

Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja (sysselsatte)

Sp17c

Har du i løpet av de siste tre årene som følge av nedbemanning sagt opp en jobb, blitt oppsagt eller sluttet med sluttpakke?  
 JA, SAGT OPP EN JOBB  
 JA, BLITT OPPSAGT  
 JA, SLUTTET MED SLUTTPAKKE  
 NEI

Hvis ja på Sp17c

Sp17d

Fikk du i forkant anledning til å snakke med din nærmeste leder (arbeidsgiver) om hvilke konsekvenser nedbemanningen ville få for deg?  
 JA /NEI

Alle sysselsatte

NFR7b

Regner du med at det vil være etterspørsel etter arbeidstakere med din kompetanse og erfaring på arbeidsmarkedet om fem år?  
 Ja  
 Ja, muligens  
 Nei, tvilsomt  
 Nei

Hvis Arbeid2 = 2 (ansatt)

\*NFR10d

Har bedriften der du nå arbeider gjennomført **nedbemanning** i løpet av de tre siste årene?  
 DERSOM DET ER EN LITEN BEDRIFT UTEN AVDELINGER, SKAL "JA" SVAR REGISTRERES I "JA, I EGEN AVDELING"  
 Ja, i egen avdeling  
 Ja, i andre avdelinger i bedriften  
 NEI

Hvis NFR10d = ja, i egen avdeling eller andre avdelinger

NFR11a

Hvilken betydning har **nedbemanningen** hatt? Vil du si at den har hatt svært stor, stor, liten, svært liten eller ingen betydning for arbeidsdagen din? Hvis det har blitt gjennomført flere nedbemanninger, så velg den med størst betydning for deg.  
 SVÆRT STOR  
 STOR  
 LITEN  
 SVÆRT LITEN ELLER INGEN

\*NFR10e

Har bedriften gjennomført **omorganiseringer** som har berørt din arbeidssituasjon, men som ikke medførte nedbemanning i løpet av de tre siste årene?

Ja, i egen avdeling

Ja, i andre avdelinger i bedriften

NEI

*HvisNFR10e = ja i egen avdeling eller andre avdelinger*

NFR11b

Hvilken betydning har **omorganiseringen** hatt? Vil du si at den har hatt svært stor, stor, liten, svært liten eller ingen betydning for arbeidsdagen din? Hvis det har blitt gjennomført flere omorganiseringer, så velg den med størst betydning for deg.

SVÆRT STOR

STOR

LITEN

SVÆRT LITEN ELLER INGEN BETYDNING

*Hvis ja, i egen avdeling på NFR10d*

NFR11c1

I forbindelse med **siste nedbemanning** vil jeg at du skal ta stilling til følgende påstander...

Jeg har hatt anledning til å snakke med min nærmeste leder om hvilke konsekvenser endringen får for meg? Vil du si at du er helt uenig, delvis uenig, både og, delvis enig eller helt enig?

HELT UENIG

DELVIS UENIG

BÅDE/OG

DELVIS ENIG

HELT ENIG

NFR11c2

I forbindelse med **siste nedbemanning** vil jeg at du skal ta stilling til følgende påstander...

Jeg har fått nødvendig opplæring i forhold til nye arbeidsoppgaver og roller? Vil du si at du er helt uenig, delvis uenig, både og, delvis enig eller helt enig?

HELT UENIG

DELVIS UENIG

BÅDE/OG

DELVIS ENIG

HELT ENIG

IKKE AKTUELT (HAR IKKE FÅTT NYE ARBEIDSOPPGAVER)

NFR11c3

I forbindelse med **siste nedbemanning** vil jeg at du skal ta stilling til følgende påstander...

Mine ønsker og innspill har blitt tatt hensyn til i planleggingen og gjennomføringen av endringen? Vil du si at du er helt uenig, delvis uenig, både og, delvis enig eller helt enig?

HELT UENIG

DELVIS UENIG

BÅDE/OG

DELVIS ENIG

HELT ENIG

*Hvis omorganisering har hatt svært stor eller stor betydning*

NFR11d1

I forbindelse med **omorganiseringen som har hatt størst betydning for deg** vil jeg at du skal ta stilling til følgende påstander...

Jeg har hatt anledning til å snakke med min nærmeste leder om hvilke konsekvenser endringen får for meg? Vil du si at du er helt uenig, delvis uenig, både og, delvis enig eller helt enig?

HELT UENIG

DELVIS UENIG  
 BÅDE/OG  
 DELVIS ENIG  
 HELT ENIG

NFR11d2

I forbindelse med **omorganiseringen som har hatt størst betydning for deg** vil jeg at du skal ta stilling til følgende påstander...

Mine ønsker og innspill har blitt tatt hensyn til i planleggingen og gjennomføringen av endringen? Vil du si at du er helt uenig, delvis uenig, både og, delvis enig eller helt enig?

HELT UENIG  
 DELVIS UENIG  
 BÅDE/OG  
 DELVIS ENIG  
 HELT ENIG

## UTVIKLINGSMULIGHETER

Hvis Arbeid1a = Ja *ELLER* Arbeid1b = Ja (yrkesaktive)

Sp19a

Hvordan er mulighetene i jobben din til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring du har fått gjennom utdanning og arbeid? Er de...

svært gode,  
 gode,  
 dårlige, eller  
 svært dårlige

Sp19b

Hvordan er mulighetene i jobben din til å... videreutvikle deg faglig på de områder du ønsker? Er de...

svært gode,  
 gode,  
 dårlige, eller  
 svært dårlige

Sp19d

I hvilken grad vil du si at du har behov for nye kunnskaper og ferdigheter i din jobb?

Ja, i høy grad  
 I noen grad  
 I liten grad, eller  
 Nei, ikke i det hele tatt

*hvis sp19d = 1,2*

Sp19e

Hva vil være den beste måten for deg å skaffe deg de kunnskapene og ferdighetene du har størst behov for? Vil det være.....?

39. Praktisk opplæring eller jobberfaring i egen eller annen virksomhet  
 40. Å ta kortere kurs  
 41. Å ta mer formell utdanning  
 42. Ikke sikker

Sp20

Søker du eller regner du med å søke jobb på en annen arbeidsplass i løpet av de neste par år?

Ja, søker nå  
 Ja, regner med å søke  
 NEI

## BIYRKE

\*Yrk2

Har du også et bi-yrke?

JA/NEI

*Hvis Yrk2 = Ja*

\*Timer2

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt i ditt bi-yrke? Regn også med betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet.

EVT. HALVE TIMER RUNDES OPPOVER !

## EKTEFELLE / SAMBOERS YRKESAKTIVITET

ArblaEkt

Utførte din EKTEFELLE/SAMBOER inntektsgivende arbeid av minst 1 times varighet i forrige uke? Som inntektsgivende arbeid regner vi også arbeid som familiemedlem uten fast avtalt lønn på gårdsbruk, i forretning og i familiebedrift ellers.

JA/NEI

Hvis ArblaEkt= Nei

ArblbEkt

Har din EKTEFELLE/SAMBOER inntektsgivende arbeid som HAN/HUN var midlertidig borte fra eller hadde fri fra i forrige uke?

JA/NEI

Tim1Ekt

Hvor mange timer pr. uke arbeider HAN/HUN vanligvis i alt i sitt hovedyrke? Regn også med betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet.

EVENTUELLE HALVE TIMER RUNDES OPPOVER. F.EKS. 37,5 TIMER REGISTRERES SOM 38.

Hvis Tim1Ekt < 32

Tim2Ekt

Betrakter HAN/HUN seg hovedsakelig som ...

- 43.Yrkesaktiv
- 44.Student eller skoleelev
- 45.Alderspensjonist
- 46.Førtidspensjonist
- 47.Arbeidsufør
- 48.Hjemmearbeidende
- 49.Arbeidsledig
- 50.Vernepliktig
- 51.Annet

Hvis Tim2Ekt = annet

Tim2EktSp

Annet  
Spesifiser

## 10.6. FYSISK ARBEIDSMILJØ

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp25a

Så har vi noen spørsmål om fysisk arbeidsmiljø i ditt hovedyrke. Er du i ditt daglige arbeid utsatt for... så sterk støy at man må stå inntil hverandre og rope for å bli hørt?

JA/NEI

Hvis Sp25a = ja

\*Sp25b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?

- nesten hele tiden
- ca 3/4 av tiden
- ca halvparten av tiden
- ca 1/4 av tiden
- svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp27a1

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for... vibrasjoner som får hele kroppen til å ryste, f.eks. fra traktor, truck eller annen arbeidsmaskin?

JA/NEI

Hvis Sp27a1 = Ja

\*Sp27b1

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp27a2

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for...vibrasjoner fra maskiner eller verktøy du holder med hendene?

JA/NEI

Hvis Sp27a2 = Ja

\*Sp27b2

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp28a

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for... varme, dvs. ca 28 grader eller mer?

JA/NEI

Hvis Sp28a = Ja

\*Sp28b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Sp29a

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for... kulde, dvs. utendørsarbeid ved vintertid, eller arbeid i kalde rom etc.?

JA/NEI

Hvis Sp29a = Ja

\*Sp29b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp30a1-5

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for...

dårlig innelima i form av ... SET OF: flere mulige svaralternativer

trekk JA/NEI

tørr luft JA/NEI

dårlig ventilasjon JA/NEI

dårlig innelima ellers JA/NEI

NEI INGEN AV DELENE

Hvis ja på en eller flere av svaralternativene i Sp30a

\*Sp30b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du er utsatt for noe av dette?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp31a

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for...for svak eller blendende belysning eller sjenerende reflekser?

JA/NEI

Hvis Sp31a = Ja

\*Sp31b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp32a1

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for...  
hudkontakt med oljer, smøremidler eller skjærevæsker?

JA/NEI

DET SKAL OGSÅ SVARES JA SELV OM DET BRUKES HANSKER.

REGN KUN MED HUDKONTAKTEN HER, IKKE INNÅNDING AV F.EKS DAMP.

Hvis Sp32a1 = Ja

\*Sp32b1

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp32a2

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for... Hudkontakt med rengjøringsmidler eller desinfeksjonsmidler?

JA/NEI

Hvis Sp32a2 = Ja

\*Sp32b2

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Sp32a3

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for... Hudkontakt med løsemidler eller andre avfettingsmidler?

REGN KUN MED HUDKONTAKTEN HER, IKKE INHALASJON AV F. EKS. LØSEMIDLER.

JA/NEI

Hvis Sp32a2 = Ja

\*Sp32b3

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp32c1

Får du i ditt daglige arbeid vann på huden flere ganger i timen? Ta også med håndvask.

DET SKAL OGSÅ SVARES JA SELV OM DET BRUKES HANSKER.

JA/NEI

Hvis Sp32c1 = Ja

\*Sp32c2

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp33a0

Kan du i din arbeidssituasjon tydelig se i luften, for eksempel i lysstripen i vinduet, eller lukte... støv, røyk, gasser eller damp?

JA/NEI

Hvis Sp33a0 = Ja

Sp33a1

Kan du i din arbeidssituasjon tydelig se i luften eller lukte...støv eller røyk fra metaller? F.eks. sveiserøyk, bly, krom, nikkel, sink, aluminium, kobber eller tinnstøv?

JA/NEI

Hvis Sp33a1 = Ja

\*Sp33b1

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du kan se eller lukte noe av dette?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Sp33a0 = Ja

Sp33a2

Kan du i din arbeidssituasjon tydelig se i luften eller lukte...mineralstøv? F. eks. fra stein, kvarts, sement, asbest eller mineralull?

JA/NEI

Hvis Sp33a2 = Ja

\*Sp33b2

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Sp33a0 = Ja

Sp33a3

Kan du i din arbeidssituasjon tydelig se i luften eller lukte...organisk støv? F. eks. fra tekstiler, tre, mel, tøy eller dyr?

JA/NEI

Hvis Sp33a3 = Ja

\*Sp33b3

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden



ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Sp33a0 = Ja

Sp33a4

Kan du i din arbeidssituasjon tydelig se i lufta eller lukte... gass/damp? F. eks. ammoniakk, saltsyre, klor, nitrøse oksyder, formaldehyd, het vandamp eller svovelgasser?

JA/NEI

Hvis Sp33a4 = Ja

\*Sp33b4

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du kan se eller lukte noe av dette?

nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Sp33a6

Kan du i din arbeidssituasjon lukte eller puste inn eksos fra maskiner/kjøretøy eller røyk fra forbrenning?

Sp33b6

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du kan puste inn eller lukte noe av dette?

nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp33a5

Kan du i din arbeidssituasjon lukte eller puste inn kjemikalier eller kjemiske produkter, som for eksempel løsemidler, oljer, drivstoff, maling, lim eller plantevernmidler?

JA/NEI

Hvis Sp33a5 = Ja

\*Sp33b5

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du kan puste inn eller lukte noe av dette?

nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp34a1

Kan du i ditt daglig arbeid tydelig se i lufta eller lukte...tobakksrøyk fra andres røyking?

JA/NEI

Hvis Sp34a1 = Ja

\*Sp34b1

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du kan se eller lukte dette?

nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Sp34a3a

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for biologisk materiale som for eksempel... blod, spytt, avføring, urin, biologisk vev eller brukt medisinsk engangsutstyr?

JA/NEI

*Hvis Sp34a3a=ja*

Sp34a3a2

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du er utsatt for dette?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Sp34a3c

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for biologisk materiale som for eksempel... kloakk, slam, kompost, husholdningsavfall eller lignende?

JA/NEI

Sp34a3c2

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du er utsatt for dette?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Sp34a3d

Er du i ditt daglige arbeid utsatt for biologisk materiale som for eksempel... Levende eller døde dyr eller fisk?

JA/NEI

Sp34a3d2

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du er utsatt for dette?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

*Hvis sp32a1=ja eller sp32a2=ja eller sp32a3=ja eller sp33a0=ja eller sp35a5=ja eller sp34a3a=ja eller sp34a3c=ja eller sp34a3d=ja*

Risk1

Hvor godt informert er du blitt om risiko ved håndtering av ulike helsefarlige stoffer eller materialer du jobber med? Vil du si..

52...svært godt

53...godt

54...verken godt eller dårlig

55...dårlig

56...svært dårlig

*Hvis sp32a1=ja eller sp32a2=ja eller sp32a3=ja eller sp33a0=ja eller sp35a5=ja eller sp34a3a=ja eller sp34a3c=ja eller sp34a3d=ja*

Risk2

Hvor godt beskyttet er du mot eksponering for de helsefarlige stoffene og materialene du håndterer i ditt arbeid? Vil du si..

BESKYTTELSEN KAN VÆRE FOR EKSEMPEL LUKKEDE SYSTEMER, AVTREKK ELLER BRUK AV PÅBUDT VERNEUTSTYR.

57...svært godt

58...godt

59...verken godt eller dårlig

60...dårlig

61...svært dårlig

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp34a2

Arbeider du slik at du tar i så hardt at du puster raskere?

JA/NEI

Hvis Sp34a2 = Ja

\*Sp34b2

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du gjør dette?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp35a

Må du sitte på huk eller stå på knærne når du arbeider?

JA/NEI

Hvis Sp35a = ja

\*Sp35b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du gjør dette?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp36a

Må du løfte i ubekvemme stillinger?

JA/NEI

Hvis Sp36a = Ja

\*Sp36b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du gjør dette?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp37a

Arbeider du stående?

JA/NEI

Hvis Sp37a = Ja

\*Sp37b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du gjør dette?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

Hvis Sp37b ulik1

Sp37c

Hvor stor del av tiden arbeider du sittende en vanlig arbeidsdag?

nesten hele tiden

ca 3/4 av tiden

ca halvparten av tiden

ca 1/4 av tiden

svært liten del av tiden

aldri

Hvis Sp37b ulik 1 og sp37c ulik 1

\*Sp37d

Hvor stor del av tiden arbeider du gående en vanlig arbeidsdag?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden  
aldri

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp38a

Arbeider du med hendene løftet i høyde med skuldrene eller høyere?  
JA/NEI

Hvis Sp38a = Ja

\*Sp38b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du gjør dette?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp39a

Arbeider du i framoverbøyde stillinger uten å støtte deg med hendene eller armene?  
JA/NEI

Hvis Sp39a = Ja

\*Sp39b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du gjør dette?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Sp39a = Ja

Sp39a2

Arbeider du i slike stillinger med ryggen kraftig vridd?  
JA/NEI

Hvis Sp39a2 = Ja

Sp39a3

Når du arbeider slik, må du da løfte noe som veier mer enn 10 kg?  
JA/NEI

Hvisarbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp39c

Arbeider du med hodet bøyd framover?  
JA/NEI

Hvis Sp39c = Ja

\*Sp39d

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du gjør dette?  
nesten hele tiden  
ca 3/4 av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca 1/4 av tiden  
svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp41a

Arbeider du med gjentatte og ensidige hånd- eller armbevegelser?  
JA/NEI

Hvis Sp41a = Ja

\*Sp41b

Kan du anslå hvor stor del av arbeidsdagen du gjør dette?  
 nesten hele tiden  
 ca 3/4 av tiden  
 ca halvparten av tiden  
 ca 1/4 av tiden  
 svært liten del av tiden

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp42a

Må du daglig løfte noe som veier mer enn 20 kg, og i tilfelle hvor mange ganger pr. dag?

JA, MINST 20 GANGER HVER DAG

JA, 5-19 GANGER

JA, 1-4 GANGER

NEI

Hvis Sp42a = Nei

Sp42b

Må du daglig løfte noe som veier mer enn 10 kg, og i tilfelle hvor mange ganger pr. dag?

JA, MINST 20 GANGER HVER DAG

JA, 5-19 GANGER

JA, 1-4 GANGER

NEI

Hvis Sp42a = Ja ELLER Sp42b = Ja

Sp42c

Er det vanligvis personer du løfter?

JA/NEI

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp46a

Arbeider du med tastatur eller datamus?

JA/NEI

Sp46b

Hvor mange timer av en vanlig arbeidsdag arbeider du med dette? Regn også med arbeid du utfører hjemme, men ikke privat bruk. RUND AV TIL NÆRMESTE HELE TIME

TIMER [0..24]

Hvis SP46a = Nei

Sp46c

Arbeider du ved dataskjerm?

Sp46d

Hvor mange timer av en vanlig arbeidsdag arbeider du med dette? Regn også med arbeid du utfører hjemme, men ikke privat bruk. RUND AV TIL NÆRMESTE HELE TIME

TIMER [0..24]

## 10.7. ORGANISATORISK OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Til ansatte

SpInform

Får du i virksomheten du jobber informasjon om viktige beslutninger, endringer og fremtidsplaner i god tid? Vil du si...

Ja, i høy grad

I noen grad

I liten grad, eller

Nei, ikke i det hele tatt

Hvis arbeid2=2

SpTek\_a

Har du i løpet av de siste 12 måneder måtte sette deg inn i eller forholde deg til ny teknologi eller nye administrative systemer? Ta bare med ny teknologi eller systemer som du mener krever opplæring.

## JA/NEI

Hvis SpTek\_a=ja

SpTek\_b

I forbindelse med innføring av ny teknologi eller nye administrative systemer vil jeg at du skal ta stilling til følgende påstand...

Jeg har fått nødvendig opplæring i forhold til innføringen av ny teknologi.

Vil du si at du er ..

Helt uenig

Delvis uenig

Både og

Delvis enig

Helt enig

HVIS Arbeidla = ja ELLER Arbeidlb = ja (yrkesaktive)

Sp47g

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

Daglig

Et par dager i uka

En dag i uka

Et par dager i måneden

Sjeldnere eller ikke i det hele tatt

Sp47h

Hvor ofte er det uklart hva som forventes av deg i jobben din?

Meget sjelden eller aldri

Nokså sjelden

Av og til

Nokså ofte

Meget ofte eller alltid

HVIS Arbeidla = ja ELLER Arbeidlb = ja (yrkesaktive)

QPS29

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

MED JOBBEN DIN MENER VI ARBEIDSGIVER ELLER ARBEIDSOPPGAVENE DINE

meget sjelden eller aldri

nokså sjelden

av og til

nokså ofte

meget ofte eller alltid

HVIS Arbeidla = ja ELLER Arbeidlb = ja (yrkesaktive)

QPS41

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

meget sjelden eller aldri

nokså sjelden

av og til

nokså ofte

meget ofte eller alltid

HVIS Arbeidla = ja ELLER Arbeidlb = ja (yrkesaktive)

QPS42

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

meget sjelden eller aldri

nokså sjelden

av og til

nokså ofte

meget ofte eller alltid

HVIS Arbeidla = ja ELLER Arbeidlb = ja (yrkesaktive)

QPS43

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

meget sjelden eller aldri

nokså sjelden

av og til

nokså ofte

meget ofte eller alltid

[Skal kun gå til ansatte]

NFR14a

Hvordan passer følgende beskrivelse for din nærmeste sjef? Din nærmeste sjef behandler de ansatte med tilgitt og respekt? Passer det svært godt, godt, mindre godt eller dårlig?

Svært godt  
Godt  
Mindre godt  
Dårlig

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive) stilles QPS14 til QPS29

QPS14

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

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

QPS15

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

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

Sp47f

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

Daglig  
Et par dager i uka  
En dag i uka  
Et par dager i måneden  
Sjeldnere eller ikke i det hele tatt

Sp47i

Hvor ofte opplever du avbrytelser som forstyrrer deg i arbeidet ditt?

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

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)

Sp48

Hvor stor del av tiden arbeider du alene uten at kolleger er i nærheten? Er det...

nesten hele tiden  
ca ¾ av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca ¼ av tiden  
svært liten del av tiden

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)

QPS35

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

nesten hele tiden  
ca ¾ av tiden  
ca halvparten av tiden  
ca ¼ av tiden  
svært liten del av tiden

NFR13c

I hvilken grad må du i arbeidet skjule negative følelser som for eksempel sinne, irritasjon, oppgitthet eller liknende overfor kunder, klienter eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass?

I høy grad

I noen grad

I liten grad, eller

Ikke i det hele tatt

Sp57a

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

SVÆRT GODT

GODT

VERKEN GODT ELLER DÅRLIG

DÅRLIG

SVÆRT DÅRLIG

Hvis Arbeid2 = 2 (ansatt)

Sp47a

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

NESTEN HELE TIDEN,

OMTRENT TRE FJERDEDELER AV TIDEN,

HALVPARTEN AV TIDEN,

EN FJERDEDEL AV TIDEN,

SJELDEN ELLER ALDRI?

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)

Sp47e

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

NESTEN HELE TIDEN,

OMTRENT TRE FJERDEDELER AV TIDEN,

HALVPARTEN AV TIDEN,

EN FJERDEDEL AV TIDEN,

SJELDEN ELLER ALDRI?

Sp47b

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

NESTEN HELE TIDEN,

OMTRENT TRE FJERDEDELER AV TIDEN,

HALVPARTEN AV TIDEN,

EN FJERDEDEL AV TIDEN,

SJELDEN ELLER ALDRI?

Hvis Sp47b = 1, 2, 3 eller 4

Sp47b2

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

i svært høy grad

i høy grad

i noen grad

i liten grad

i svært liten grad

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

Sp56a2



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

- I SVÆRT HØY GRAD
- I HØY GRAD
- I NOEN GRAD
- I LITEN GRAD
- I SVÆRT LITEN GRAD

Sp56b2

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

- I SVÆRT HØY GRAD
- I HØY GRAD
- I NOEN GRAD
- I LITEN GRAD
- I SVÆRT LITEN GRAD

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

QPS47

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

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

QPS53

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

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

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)

NFR13d

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

- i svært høy grad
- i høy grad
- i noen grad
- i liten grad, eller
- ikke i det hele tatt

SpLonn

Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn? Størrelsen på lønnen min er i riktig forhold til min innsats og mine prestasjoner på jobben

- Helt enig
- Delvis enig
- Verken enig eller uenig
- Delvis uenig
- Helt uenig

SpRspkt

Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn? Sett i forhold til min innsats og mine prestasjoner får jeg den respekt og anerkjennelse jeg fortjener på jobben.

- Helt enig
- Delvis enig
- Verken enig eller uenig
- Delvis uenig
- Helt uenig

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

QPS72

Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef? Er det..  
meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid

QPS73

Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger? Er det..  
meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid

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

Raad3a

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

QPS90

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

QPS78

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

Raad4a

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

Raad4b

Risikerer du å møtes med uvilje fra sjefer hvis du kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene på arbeidsplassen din?  
JA I HØY GRAD  
JA I NOEN GRAD  
NEI

Raad4c

Risikerer du å møtes med uvilje fra arbeidskamerater hvis du kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene på arbeidsplassen din?  
JA I HØY GRAD  
JA I NOEN GRAD  
NEI

Sp51a

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

OFTE  
AV OG TIL  
SJELDEN  
ALDRI

Sp51b

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

OFTE  
AV OG TIL  
SJELDEN  
ALDRI

Sp51c

Opplever du ofte, av og til, sjelden eller aldri å være involvert i ubehagelige konflikter med overordnede på arbeidsplassen?

OFTE  
AV OG TIL  
SJELDEN  
ALDRI

Sp51d

Opplever du ofte, av og til, sjelden eller aldri å være involvert i ubehagelige konflikter med arbeidsskollegaer på arbeidsplassen?

OFTE  
AV OG TIL  
SJELDEN  
ALDRI

Sp51e

I forbindelse med arbeidet ditt, opplever du ofte, av og til, sjelden eller aldri å være involvert i ubehagelige konflikter med kunder, klienter, elever eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass?

OFTE  
AV OG TIL  
SJELDEN  
ALDRI

## ARBEID / FAMILIE – GRENSELØST ARBEID

QPS105

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

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

SpHenv

Hvor ofte blir du kontaktet per telefon av noen fra arbeidsplassen din utenom arbeidstid, med henvendelser eller forespørsler knyttet til arbeidet ditt?

Vil du si...  
hver dag,  
et par dager i uken,  
en dag per uke,  
et par dager i måneden,  
sjelden eller aldri

Sphenv2

Hvor ofte **leser og svarer du på arbeidsrelatert e-post** utenom arbeidstid? Vil du si hver dag, et par dager i uken, en dag per uke, et par dager i måneden, sjelden eller aldri?

HVER DAG  
ET PAR DAGER I UKEN  
EN DAG PER UKE

ET PAR GANGER I MÅNEDE  
 SJELDEN ELLER ALDRI  
 IKKE AKTUELT (HAR IKKE MULIGHETEN)

Sphenv3

Hvor ofte holder du deg oppdatert på elektronisk informasjon fra bedriften utenom arbeidstid? For eksempel i form av blogger, sosiale medier, vaktlister og annet?

HVER DAG  
 ET PAR DAGER I UKEN  
 EN DAG PER UKE  
 ET PAR GANGER I MÅNEDE  
 SJELDEN ELLER ALDRI  
 IKKE AKTUELT (HAR IKKE MULIGHETEN)

## Kontroll og overvåkning

Filter: Til ansatte

Kontr

Vi skal nå nevne ulike former for kontroll- og overvåkingssystemer, og ber deg svare hvorvidt disse brukes for å kontrollere eller overvåke det arbeidet du utfører. Brukes ...

- 62.Overvåking av telefonsamtaler (medlytt og/eller registrering av samtaletrafikk)
- 63.Overvåking av din e-post
- 64.Overvåking av hvilke internettsider du besøker
- 65.Kameraovervåking av områdene der du arbeider
- 66.Mobile kontrollteknologier for å overvåke deg utenfor fast arbeidssted - eksempelvis GPS, mobilposisjonering, elektronisk kjørebok, PDA, smarttelefoner
- 67.Fingeravtrykk/ansiktsgjenkjenning eller liknende for adgangskontroll, pålogging eller tidsregistrering
- 68.Fastsatte mål og registrering av hvor mye du gjør i hver arbeidsøkt

## VOLD, MOBBING, TRAKASSERING

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

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

SpVoldS

Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for ... vold på arbeidsplassen som førte til synlige merker eller kroppsskader?

JA  
 NEI

Hvis SpVoldS = ja

SpVoldSb

hvor mange ganger?  
 1...97

SpVoldU

Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for ... vold på arbeidsplassen som ikke førte til synlige merker eller kroppsskade?

JA  
 NEI

Hvis SpVoldU = ja

SpVoldUb

hvor mange ganger?

1...97

SpTruss

Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for ... trussel på arbeidsplassen som var så alvorlig at du ble redd?

JA

NEI

SpTrussb

hvor mange ganger?

1...97

KRD1d

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

ja, en eller flere ganger i uka,

ja, en eller flere ganger i måneden,

nei?

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

KRD1c1

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

ja, en eller flere ganger i uka,

ja, en eller flere ganger i måneden,

nei

KRD1c2

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

ja, en eller flere ganger i uka,

ja, en eller flere ganger i måneden,

nei

## HMS-APPARATET

*Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja (yrkesaktive) [Spørsmålet skal gå til alle ansatte]*

Kad3be

Har virksomheten verneombud, dvs. en som tar opp arbeidsmiljøspørsmål på vegne av alle ansatte?

JA/NEI

*Hvis Kad3be = ja*

Kad3be2

Hvor godt synes du dette fungerer på din arbeidsplass?

69...svært godt

70...godt

71...verken godt eller dårlig

72...dårlig

73...svært dårlig

SpArbUtv

Har bedriften arbeidsmiljøutvalg eller andre utvalg som tar seg av arbeidsmiljøspørsmål?

JA/NEI

*Hvis SpArbUtv = ja*

SpArbUtv2

Hvor godt synes du dette fungerer på din arbeidsplass?

74...svært godt

75...godt

76...verken godt eller dårlig

77...dårlig

78...svært dårlig

Hvis Arbeid2 =2 (ansatt)

NFR20a.

Finnes det en eller flere fagforeninger eller tillitsvalgte på din arbeidsplass eller i din bedrift?

JA/NEI

NEI, HAR SKIFET

NFR20b.

Er du medlem i en fagforening eller i en arbeidstakerorganisasjon?

JA/NEI

Hvis NFR20b = Ja

NFR20c

Tilhører din organisasjon LO, YS, Unio, Akademikerne, eller er den ikke tilsluttet noen hovedorganisasjon?

LO - LANDORGANISASJONEN I NORGE

YS - YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND

Unio - HOVEDORGANISASJONEN FOR UNIVERSITETS- OG HØYSKOLEUTDANNEDE (TIDL.UHO)

Akademikerne

Ikke tilsluttet noen hovedorganisasjon

\*NFR20d

Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?

HELT ELLER DELVIS REGULERT AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST

KUN PRIVAT AVTALE / KONTRAKT

KOMBINASJON AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST OG PRIVAT AVTALE/KONTRAKT

HAR INGEN AVTALE I DET HELE TATT

ANNET

Hvis NFR20d=annet

NFR20dSp

SPESIFISER

SpIA

Har bedriften avtale om inkluderende arbeidsliv, såkalt IA-avtale?

JA/NEI

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp60

Har virksomheten bedriftshelsetjeneste?

HVIS BEDRIFTEN KJØPER SLIKE TJENESTER UTENFRA, SKAL DU LIKEVEL MERKE AV FOR SVARALTERNATIV 1: JA.

JA/NEI

Hvis Sp60 = JA

Sp61a

Har du hatt kontakt med noen av dem som arbeider i bedriftshelsetjenesten siste 12 måneder?

JA/NEI

Hvis Sp61a = Ja

Sp61b1-8

Hva dreide kontaktene seg om? Var det ...

FLERE SVAR MULIG

79.kartlegging av arbeidsmiljøet og utarbeiding av handlingsplaner JA/NEI

80.Organisering og tilrettelegging av ditt arbeid i forbindelse med eller etter sykmelding JA/NEI

81.Organisering og tilrettelegging av ditt arbeid ellers JA/NEI

82.undervisning/opplæring om arbeidsmiljø JA/NEI

83.helseundersøkelse for spesielt utsatte grupper, JA/NEI

84.konsultasjon ved sykdom/sykmelding JA/NEI

85.rutinemessig helsekontroll for alle ansatte JA/NEI

86.andre ting? JA/NEI

Hvis annet

Sp61bsp

Hva annet?

Hvis sp61b2 = ja eller Sp61b6 = Ja

Sp61bhe

Skyldtes sykemeldingen eller sykdommen helt eller delvis forhold ved arbeidet?

JA/NEI

Hvis sp60 = ja

Sp61c

Kan du fritt kontakte bedriftshelsetjenesten, uten å gå gjennom leder?

JA

NEI

## SYKEFRAVÆR

Sp63a

Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager?

JA/NEI

Hvis Sp63a = Ja

Sp63b

Hvor mange sykefraværperioder?  
(Intervall: 10, signal på 4)

Hvis Sp63b=1

Sp63c1a1

Skyldtes denne sykefraværperioden helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?

JA/NEI

Hvis Sp63b>1

Sp63c1a2

Hvor mange av de nevnte sykefraværperiodene skyldtes helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?

Antall

Sp63c1b

Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sykefravær med egenmelding?

JA

NEI

Sp63c1c

Hvor mange ganger/perioder med egenmeldt fravær har du hatt siste 12 måneder?

Sp63c1c1

Skyldtes det egenmeldte fraværet helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din? "

JA

NEI

Sp63c1c2

Hvor mange av de nevnte gangene/periodene av egenmeldt fravær skyldtes helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = Ja (yrkesaktive)

Sp63d

Hvor mange ganger i løpet av siste 12 månedene har det hendt at du har gått på jobb selv om du var så syk at du egentlig burde ha holdt deg hjemme?

Fire ganger eller mer

To til tre ganger

En gang

Aldri

HAR IKKE VÆRT SYK SISTE 12 MND

## NEDSATT FUNKSJONSEVNE – INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

TIL ALLE (BÅDE SYSSELSATTE OG IKKE-SYSSELSATTE)

Hels1

Nå vil vi stille deg noen spørsmål om helse.  
Hvordan vurderer du din egen helse sånn i sin alminnelighet? Vil du si den er...  
87...svært god  
88...god  
89...verken god eller dårlig  
90...dårlig  
91...svært dårlig

\*Hels2a

Har du noen langvarige sykdommer eller helseproblemer? Vi tenker også på sykdommer eller problemer som er sesongbetonte eller kommer og går.  
BETINGELSEN ER AT DE HAR VART, ELLER FORVENTES Å VARE I MINST SEKS MÅNEDER.  
JA/NEI

Hels2b

Har du funksjonshemming eller har du plager som følger av skade? Vi tenker også på plager som kommer og går.  
JA/NEI

Hvis delutvalg = 1 og (Hels2a = Ja eller Hels2b = Ja)

Hels3a1

Skaper langvarige sykdommer eller helseproblemer / funksjonshemminger eller plager begrensninger i å utføre alminnelige hverdagsaktiviteter?  
[alternerende tekst etter Hels2a og hels2b]  
JA/NEI

Hvis delutvalg = 2 (eksperimentutvalg - skal defineres nærmere hvordan dette utvalget skal være)

Hels3a1b

Skaper langvarige sykdommer eller helseproblemer, funksjonshemminger eller plager begrensninger i å utføre alminnelige hverdagsaktiviteter?  
JA/NEI

Hvis Hels3a1 eller Hels3a1b = Ja

Hels3a2

Har disse begrensningene vart i seks måneder eller mer?  
JA/NEI

Hvis Hels3a2 = ja:

Hels3b

Vil du si du opplever store begrensninger eller noen begrensninger?  
1. STORE BEGRENSNINGER  
2. NOEN BEGRENSNINGER

Hvis Hels3b = 1 eller 2 + sysselsatt

Hels4a1

Vil du si at sykdommen eller funksjonshemmingen din begrenser hva slags type arbeidsoppgaver du kan utføre i din jobb? Ta med i betraktningen eventuelle hjelpemidler du har til rådighet?  
JA/NEI

Hvis Hels4a1 = ja:

Hels4b

Vil du si at den begrenser deg i stor grad eller i noen grad?  
1. BEGRENSE I STOR GRAD  
2. BEGRENSE I NOEN GRAD

Hvis Hels3b = 1 eller 2 + sysselsatt

Hels4a2



Vil du si at sykdommen eller funksjonshemmingen begrenser hvor mye du kan arbeide, det vil si din daglige eller ukentlige arbeidstid?

JA/NEI

Hvis Hels4a2 = ja:

Hels4c

Vil du si at den begrenser deg i stor grad eller i noen grad?

1. BEGRENSER I STOR GRAD
2. BEGRENSER I NOEN GRAD

HVIS Hels4a1 = ja

Hels5a

Har arbeidsgiver tilpasset arbeidssituasjonen din til din sykdom eller funksjonshemming i form av endringer i arbeidsoppgaver?

JA/NEI

HVIS NEI

Hels5b

Er det behov for noen slik tilrettelegging?

JA/NEI

Hels6a

Har arbeidsgiver tilpasset arbeidssituasjonen din til din sykdom eller funksjonshemming i form av endringer i arbeidstid, antall timer du jobber, når du jobber eller arbeidstempo?

JA/NEI

HVIS NEI

Hels6b

Er det behov for noen slik tilrettelegging?

JA/NEI

Hels7a

Har arbeidsgiver tilrettelagt arbeidsplassen din med fysiske hjelpemidler?

JA/NEI

HVIS NEI

Hels7b

Er det behov for noen slik tilrettelegging?

JA/NEI

Hels7bSp

Spesifiser behov for tilrettelegging.

Spesifiser

Hels8

Er det behov for andre former for tilrettelegging?

JA

NEI

Hels8Sps

Hvilke andre former for tilrettelegging?

Spesifiser

Til alle

HSCL5

Jeg skal nå nevne en del plager og problemer som man av og til har. Angi hvor mye hvert enkelt problem har plaget deg eller vært til besvær i løpet av de siste 14 dagene. Har du vært veldig mye plaget, ganske mye plaget, litt plaget eller ikke plaget av ...

92.Nervøsitet og indre uro

93.Stadig å være redd eller engstelig

94.Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden

95.Å være nedtrykt og tungsindig

96.Å være mye bekymret eller urolig

## 10.8. HELSE

[Oppfølgingsspørsmålene i helsebolken (b-spørsmålene) har alternerende tekst etter om IO:

- har arbeidet = "...forhold du ble utsatt for da du var i jobb?"
- er i arbeid nå = "...din nåværende jobb?"

Tre viktige variabler her:

Sp0 = ja (de som var sysselsatt i 2009 men ikke er sysselsatt i 2013 - disse vet vi at har hatt fast arbeidsforhold)

IY0 = ja (de som ikke var sysselsatt i 2009 og ikke er sysselsatt i 2013 - sjekk om de har hatt fast arbeidsforhold)

IY1 = ja (de som ikke ble intervjuet i 2009 og som ikke er sysselsatt i 2013 - sjekk om de har hatt fast arbeidsforhold)]

Skal kun gå til de i jobb

Royk1

Hender det at du røyker?

JA/NEI

Hvis røyk 1 = ja

Røyk2

Røyker du daglig eller av og til?

DAGLIG/ AV OG TIL

ALLE

Sp65a

Nå vil vi stille deg noen spørsmål om vanlige helseproblemer.

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, vært ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av... Smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis( Sp65a = 1, 2 eller 3) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja)  
(Alle som er eller har vært yrkesaktive)

**Alternerende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?**

Sp65b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Sp64a

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av smerter i nakken, og /eller skuldre?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis( Sp64a = 1, 2 eller 3) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja)  
(Alle som er eller har vært yrkesaktive)

**Alternerende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?**

Sp64b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Sp66a2

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av ... smerter i albue, underarm eller hender?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

## IKKE PLAGET

Hvis(( Sp66a1 = 1, 2 eller 3) ELLER (Sp66a2 = 1, 2 eller 3)) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja) (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

Alternierende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?

Sp66b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Sp67a

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, vært ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av... smerter i hofter, ben, knær eller føtter?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis( Sp67a = 1, 2 eller 3) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja) (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

Alternierende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?

Sp67b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Sp68a

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, vært ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av... hodepine eller migrene?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis( Sp68a = 1, 2 eller 3) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja) (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

Alternierende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?

Sp68b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Sp70a2

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av... eksem, hudkløe eller utslett?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis(( Sp70a1 = 1, 2 eller 3) ELLER ( Sp70a2 = 1, 2 eller 3)) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja) (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

Alternierende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?

Sp70b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

ALLE

Sp70c

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, vært ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av... øyeplager med kløe, sårhet, rødhet eller rennende øyne?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis( Sp70a = 1, 2 eller 3) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja) (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

**Alternerende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?'**

Sp70d

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Sp70e

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av... nedsatt hørsel, slik at det er vanskelig å følge en samtale når flere deltar, eller plaget av øresus?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis( Sp70e = 1, 2 eller 3) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja)  
 (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

**Alternerende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?'**

Sp70f

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

ALLE

Sp71a

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av... nervøsitet, angst eller rastløshet?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis( Sp72a = 1, 2 eller 3) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja)  
 (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

**Alternerende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?'**

Sp71b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

ALLE

Sp72a

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av... nedtrykthet, depresjon?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Hvis( Sp72a = 1, 2 eller 3) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER YI1 = Ja)  
 (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

**Alternerende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?'**

Sp72b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Sp72a2

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av søvnvansker, for eksempel problemer med innsovning, **for tidlig** oppvåkning eller at du får for lite søvn?

SVÆRT PLAGET

GANSKE PLAGET

LITT PLAGET

IKKE PLAGET

Sp72b2

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Sp72a3

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av magesmerter og/eller diaré (løs mage)?

SVÆRT PLAGET  
GANSKE PLAGET  
LITT PLAGET  
IKKE PLAGET

Sp72b3

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

ALLE

Sp69a

Har du i løpet av den siste måneden vært svært plaget, ganske plaget, litt plaget eller ikke plaget av...  
tetthet i brystet, piping i brystet?

SVÆRT PLAGET  
GANSKE PLAGET  
LITT PLAGET  
IKKE PLAGET

Hvis ( Sp69a = JA) OG (Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja ELLER Y11 = Ja) (Alle som er eller har vært yrkesaktive)

Alternierende tekst for De Iy1 = 1: 'Skyldes dette helt eller delvis forhold du ble utsatt for da du var i jobb?'

Sp69b

Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?

JA/NEI

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sliten1

Hender det at du føler deg fysisk utmattet når du kommer hjem fra arbeid?

Hender det...

daglig

et par dager i uken

ca. en gang i uken

et par ganger i måneden

sjeldnere eller aldri

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sliten\_a

Hender det at du føler deg psykisk utmattet når du kommer hjem fra arbeid?

Hender det...

daglig

et par dager i uken

ca. en gang i uken

et par ganger i måneden

sjeldnere eller aldri

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sliten4

Hvis vi ser bort fra søvn, synes du at du får tilstrekkelig hvile og avkopling mellom arbeidsdagene?

daglig

et par dager i uken

ca. en gang i uken

et par ganger i måneden

sjeldnere eller aldri

## ARBEIDSULYKKER

Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp43a

Hvordan vurderer du risikoen for at du skal bli utsatt for arbeidsulykker, er den stor, middels eller liten?

STOR

MIDDELS

LITEN

Hvis Arbeid1a = Ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv)

Sp62a

Har du i løpet av de siste 12 måneder vært utsatt for skader som skyldtes arbeidsulykke, og som medførte sykefravær utover ulykkesdagen?

JA/NEI

Hvis SP62a = Ja

Sp62b

Hvor mange arbeidsdager de siste 12 månedene har du vært borte på grunn av slike skader?

ANTALL: <.....>

Sp62c

Hvor mange ganger de siste 12 månedene har du vært i arbeidsulykker som medførte sykefravær utover ulykkesdagen?

ANTALL

Hvis Sp62c = 1

Sp62d

Vi ønsker å få vite mer om lengden på det sykefraværet som var forårsaket av arbeidsulykken.

Hvor mange (kalender)dager var du så skadet at du ikke var i stand til å utføre ditt ordinære arbeid?

Regn med alle hele dager, også helgedager, helligdager og dager du normalt ikke arbeider, men ikke selve ulykkesdagen. Etter...

1-3 dager

dager eller mer

Hvis Sp62c > 1

Sp62dF11

Vi ønsker å få vite mer om lengden på det sykefraværet som var forårsaket av arbeidsulykkene.

Start med den siste arbeidsulykken. Hvor mange (kalender)dager var du så skadet at du ikke var i stand til å utføre ditt ordinære arbeid? Regn med alle hele dager, også helgedager, helligdager og dager du normalt ikke arbeider, men ikke selve ulykkesdagen.

1-3 dager

4 dager eller mer

Sp62dF12

Vi ønsker å få vite mer om lengden på det sykefraværet som var forårsaket av arbeidsulykkene.

Fortsett med den nest siste arbeidsulykken. Hvor mange (kalender)dager var du så skadet at du ikke var i stand til å utføre ditt ordinære arbeid?

Regn med alle hele dager, også helgedager, helligdager og dager du normalt ikke arbeider, men ikke selve ulykkesdagen.

1-3 dager

4 dager eller mer

Sp62dF13

Vi ønsker å få vite mer om lengden på det sykefraværet som var forårsaket av arbeidsulykkene.

Fortsett med den tredje siste arbeidsulykken. Hvor mange (kalender)dager var du så skadet at du ikke var i stand til å utføre ditt ordinære arbeid?

Regn med alle hele dager, også helgedager, helligdager og dager du normalt ikke arbeider, men ikke selve ulykkesdagen.

1-3 dager

4 dager eller mer

Sp62dF14

Vi ønsker å få vite mer om lengden på det sykefraværet som var forårsaket av arbeidsulykkene.

Fortsett med den fjerde siste arbeidsulykken. Hvor mange (kalender)dager var du så skadet at du ikke var i stand til å utføre ditt ordinære arbeid? Regn med alle hele dager, også helgedager, helligdager og dager du normalt ikke arbeider, men ikke selve ulykkesdagen.

1-3 dager

4 dager eller mer

Hvis Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktiv) ELLER IY1=ja

Sp73

Har du i løpet av den siste måneden hatt smerter, nedsatt førlighet eller nedsatt arbeidsevne på grunn av skader etter arbeidsulykke i 2012?

JA

NEI

HAR ALDRI VÆRT UTSATT FOR SKADE PÅ JOBB

## HVOR VIKTIG ER JOBBEN

SpMotEng

Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? Vil du si ...  
meget sjelden eller aldri  
nokså sjelden  
av og til  
nokså ofte  
meget ofte eller alltid

SpTilhor

I hvilken grad føler du tilhørighet til bedriften eller virksomheten du jobber i?  
i svært høy grad  
i høy grad  
i noen grad  
i liten grad  
i svært liten grad

SpForf\_a

Har du muligheter for forfremmelse eller karriereutvikling i virksomheten din? Vil du si ja, gode muligheter, ja, begrensede muligheter eller nei?

JA, GODE MULIGHETER

JA, BEGRENSEDE MULIGHETER

NEI

SpForf\_b

Ønsker du bedre muligheter for karriereutvikling og/eller forfremmelse i virksomheten din?

Ja, bedre muligheter

Nei

HVIS Arbeid1a = ja ELLER Arbeid1b = ja (yrkesaktive)

Sp59g

Alt i alt, hvor fornøyd er du med din jobb? Er du...

Svært fornøyd

Ganske fornøyd

Verken fornøyd eller misfornøyd

Ganske misfornøyd

Svært misfornøyd?

## LØNN OG LØNNSFORHOLD

Hvis Arbeid2 =2 (ansatt)

Sp23

Nå følger noen spørsmål om lønn og lønnsforhold i hovedarbeidsforholdet ditt. Hva slags lønnssystem har du? Har du...

1. Fast lønn kombinert med bonus, provisjon eller akkordtillegg, eller

2. bare fast måneds-, halvmåneds-, uke- eller timelønn, eller

3. ren akkord eller provisjon?

4. ANNET

Hvis Sp23 = 4, ANNET

Sp23sp

Hvilket annet lønnsforhold?  
Spesifiser annet lønnsforhold

Hvis Sp23 = 1

Sp23b

Omtrent hvor stor andel av lønnen er bonus, provisjon eller akkordtillegg?  
Under 5 prosent  
5-9 prosent  
10-24 prosent  
25 prosent eller mer

## 10.9. SPØRSMÅL TIL IKKE-YRKESAKTIVE

Denne bolken går til de som ikke er yrkesaktive i 2013 [arbeid 1b = nei]

Sp0

OPPLYSNING FRA 2009  
SYSSELSATT I 2009?  
JA [still Sp1 - arb20syk]  
NEI [gå til IY0 - arb23]  
IKKE INTERVJUET I 2009 [still spørsmålene IY1-Arb25]

Imputeringsverdier for Sp0:

JA imputereres Hvis panelIO [Sysselsatt i 2009: arbeid1a=ja eller arbeid1b=ja] OG ikke sysselsatt i 2013 [arbeid1b=nei].

NEI imputereres Hvis panelIO [Ikke-Sysselsatt i 2009: arbeid1b=nei] OG ikke sysselsatt i 2013 [arbeid1b=nei]

IKKE INTERVJUET I 2009 imputereres for nytt panel.

InfoTxt

Du har svart at du bare hadde et tilfeldig arbeidsforhold og du har svart at du ikke betrakter deg som yrkesaktiv, men som "tekst fra spørsmål om yrkesaktivitet - Timer6"  
Vi vil derfor stille deg noen spørsmål knyttet til det å ikke være i arbeid.  
Trykk < 1 > for å gå videre

**Sp0=Ja Hvis panelIO [Sysselsatt i 2009: arbeid1a=ja eller arbeid1b=ja] OG ikke sysselsatt i 2013 [arbeid1b=nei].**

Sp0=ja: Sp1 - arb20syk

Sp1

Hvilket år sluttet du i jobben du hadde ved intervjuet i 2009?

\*Arb20

Hva var den viktigste grunnen til at du sluttet i din forrige jobb?  
97. JOBBEN VAR MIDLERTIDIG (VIKARIAT / ENGASJEMENT) KONTRAKTSTIDEN GIKK UT, OPPDRAGET BLE AVSLUTTET  
98. SKOLEGANG ELLER STUDIER  
99. BLE SAGT OPP  
100. SALG ELLER NEDLEGGELSE AV EGEN ELLER FAMILIEBEDRIFT  
101. SVANGERSKAP, FØDSEL ELLER OMSORG FOR BARN  
102. OMSORG FOR GAMLE/SYKE/FUNKSJONSHEMMEDE  
103. FLYTTET PÅ GRUNN AV EKTEFELLE/SAMBOERS ARBEID  
104. FLYTTET AV ANDRE GRUNNER  
105. SLUTTET PGA EGNE HELSEPROBLEMER / EGEN SYKDOM  
106. SA OPP PGA ARBEIDET BLE FOR TUNGT, FOR SLITSOMT  
107. SA OPP PGA KONFLIKTER PÅ ARBEIDSPLASSEN, MISTRIVSEL M.M  
108. FIKK EN BEDRE JOBB  
109. ER PENSJONERT  
110. ANDRE GRUNNER - SPESIFISERES

Hvis andre grunner



Arb20sps  
 Andre grunner  
 Spesifiser

Hvis arb20 = 9 (egen sykdom)

Arb20syk2  
 Skyldes helseproblemene eller sykdommen helt eller delvis forhold på jobben?  
 JA/NEI

Hvis Arb20 = 9

Arb20Syk  
 Kunne du ha fortsatt i jobben din hvis arbeidssituasjonen ble tilpasset ditt helseproblem eller funksjonsevne?  
 JA /NEI

Arb21  
 Ønsker du et inntektsgivende arbeid?  
 JA  
 NEI

Arb21 = ja

Arb22  
 Har du forsøkt å få arbeid siste 6 måneder?  
 JA  
 NEI

Hvis arb22 = nei

Arb23  
 Hva er den viktigste grunnen til at du ikke har forsøkt å få arbeid i løpet av 6 måneder?  
 111. Venter på å bli tatt inn igjen etter permittering  
 112. Personlige eller familiemessige forhold  
 113. Egne helseproblemer / egen sykdom  
 114. Skolegang eller studier  
 115. Er pensjonert  
 116. Finnes ikke passende arbeid  
 117. Andre grunner - spesifiseres

**Sp0=Nei Hvis panellIO [Ikke-Sysselsatt i 2009: arbeid1b=nei] OG ikke sysselsatt i 2013 [arbeid1b=nei]**

Sp0=nei: IY0 - arb20syk  
 IY0

Har du siden intervjuet i 2009 hatt et fast arbeidsforhold som varte mer enn 6 måneder? MED UKENTLIG ARBEIDSTID PÅ MINST 15 TIMER  
 JA /NEI

Hvis JA still IY2a, IY2akod, Arb7c, arb7d, Arb20, arb21, arb22, arb23 og arb20syk.  
 Hvis NEI - arb21, arb22 og arb23 - deretter avslutning av intervjuet.

HvisIY0=nei

Arb21  
 Ønsker du et inntektsgivende arbeid?  
 JA /NEI

Arb22  
 Har du forsøkt å få arbeid siste 6 måneder?  
 JA /NEI

Arb23  
 Hva er den viktigste grunnen til at du ikke har forsøkt å få arbeid i løpet av 6 måneder?  
 118. Venter på å bli tatt inn igjen etter permittering  
 119. Personlige eller familiemessige forhold  
 120. Egne helseproblemer / egen sykdom  
 121. Skolegang eller studier

- 122. Er pensjonert
- 123. Finnes ikke passende arbeid
- 124. Andre grunner - spesifiseres

**Ikke-yrkesaktive og Sp0=IKKE INTERVJUET I 2009 OG ikke sysselsatt i 2013 [GF og NP]**

IY1

Har du tidligere hatt et fast arbeidsforhold som varte mer enn 6 måneder? MED UKENTLIG ARBEIDSTID PÅ MINST 15 TIMER  
JA /NEI

Hvis IY1 = Ja

IY2a

De følgende spørsmålene gjelder din siste hovedjobb. Hvilket yrke hadde du?  
SKRIV INN YRKE SÅ DETALJERT SOM MULIG.

IY2aKod

YRKESKODE

Arb7c

Arbeidet du som ansatt, som selvstendig eller som familiemedlem uten fast avtalt lønn?  
ANSATT  
SELVSTENDIG  
FAMILIEMEDLEM

Arb7d

Er dette det yrket du har hatt lengst?  
FLEST ÅR TIL SAMMEN  
JA /NEI

Hvis Arb7d = Nei

IY2a

Hvilket yrke har du hatt lengst?  
DET YRKET IO HADDE FLEST ÅR TIL SAMMEN. SKRIV INN YRKE SÅ DETALJERT SOM MULIG

IY2aKod

YRKESKODE

IY2c

Hvor mange år i alt hadde du dette yrket?  
ANTALL

Hvis timer6 =3, 4 eller 5 og hvis IY1=Ja

Aso7

Hvilket år sluttet du i din siste jobb før du ble ^timer6?

Hvis IY1 = Ja og timer6 ≠ 3 , 4 eller 5 og hvis IY1=Ja

\*Arb20

- Hva var den viktigste grunnen til at du sluttet i (siste/forrige jobb)?
- 125. JOBBEN VAR MIDLERTIDIG (VIKARIAT / ENGASJEMENT) KONTRAKTSTIDEN GIKK UT, OPPDRAGET BLE AVSLUTTET
  - 126. SKOLEGANG ELLER STUDIER
  - 127. BLE SAGT OPP
  - 128. SALG ELLER NEDLEGGELSE AV EGEN ELLER FAMILIEBEDRIFT
  - 129. SVANGERSKAP, FØDSEL ELLER OMSORG FOR BARN
  - 130. OMSORG FOR GAMLE/SYKE/FUNKSJONSHEMMEDE
  - 131. FLYTTET PÅ GRUNN AV EKTEFELLE/SAMBOERS ARBEID
  - 132. FLYTTET AV ANDRE GRUNNER
  - 133. SLUTTET PGA EGNE HELSEPROBLEMER / EGEN SYKDOM
  - 134. SA OPP PGA ARBEIDET BLE FOR TUNGT, FOR SLITSOMT
  - 135. SA OPP PÅ GRUNN AV KONFLIKTER PÅ ARBEIDSPLASSEN, MISTRIVSEL M.M
  - 136. FIKK EN BEDRE JOBB
  - 137. ER PENSJONERT
  - 138. ANDRE GRUNNER - SPESIFISERES

Hvis andre grunner

Arb20sps  
Andre grunner  
Spesifiser

Hvis arb20 = 9 (egen sykdom)

Arb20syk2  
Skyldes helseproblemene eller sykdommen helt eller delvis forhold på jobben?  
JA/NEI

Hvis Arb20 = 9

Arb20Syk  
Kunne du ha fortsatt i jobben din hvis arbeidssituasjonen ble tilpasset ditt helseproblem eller funksjonshemming?  
JA/NEI

Arb21  
Ønsker du et inntektsgivende arbeid?  
JA  
NEI

Arb22  
Har du forsøkt å få arbeid siste 6 måneder?  
JA  
NEI

Arb23  
Hva er den viktigste grunnen til at du ikke har forsøkt å få arbeid i løpet av 6 måneder?  
1. Venter på å bli tatt inn igjen etter permittering  
2. Personlige eller familiemessige forhold  
3. Egne helseproblemer / egen sykdom  
4. Skolegang eller studier  
5. Er pensjonert  
6. Finnes ikke passende arbeid

Arb23sps  
Andre grunner  
Spesifiser

Hvis IY1 = Ja [Spørsmålet går til de som ikke ble intervjuet sist, for å få spørsmål om starten på yrkeskarrieren.]

\*Arb24  
Hvor gammel var du da du begynte i din første vanlige jobb eller egen [startet din første] virksomhet?  
DERSOM IO HAR HATT BÅDE VANLIG JOBB OG DREVET EGEN VIRKSOMHET, GJELDER DET SOM STARTET FØRST.

\*Arb25  
Omtrent hvor mange år i alt har du vært yrkesaktiv?  
I ARBEIDSFORHOLD HVOR EN HAR JOBBET MINST 15 TIMER PER UKE

## 10.10. AVSLUTNING AV INTERVJUET

IntSlutt

\*slutt på skjemaet\*