



Sammenhenger mellom arbeidsfaktorer og utfall

Om tabeller for sammenhenger mellom arbeidsfaktorer og ufall

De neste sidene viser tabeller for sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer og ulike «utfallsmål» basert på svarene fra de som har deltatt. Tabellene viser *ulike nivåer* av arbeidsmiljøfaktorer og om disse henger sammen med en ulike utfall som helseplager, jobbgasjement og intensjon om å slutte i jobben.

Kategorisering av nivåer - lave, middels og høye faktornivåer

Lavt nivå av en arbeidsmiljøfaktor tilsvarer svarverdiene «meget sjelden/aldri» og «nokså sjelden» samlet. Middels nivå tilsvarer svarverdien «av og til». Høyt nivå tilsvarer svarverdiene «nokså ofte» og «meget ofte/alltid» samlet.

Videre er arbeidsmiljøfaktorene inndelt i «Beskyttende faktorer» og «Risikofaktorer».

Beskyttende faktorer er faktorer som gir økt sannsynlighet for *ønskede* utfall ved høye nivåer.

Risikofaktorer er faktorer som gir økt sannsynlighet for *uønskede* utfall ved høye nivåer.

Utfallsmål

Utfallsmål og forekomster av disse er målt som følgende:

Smerteplager - forekomst er kategorisert som *ikke plaget* og *plaget*. Svarverdiene «litt plaget», «en del plaget» og «alvorlig plaget» utgjør *plaget*.

Psykiske plager – definert som høyere nivåer av flere symptomer deriblant *nedtrykthet*, *bekymring*, *anspenkhet*. Høyere nivåer tilsvarer svarverdier som i forskningen er vurdert som mer alvorlig symptomforekomst.

Intensjon om å slutte i jobben - de som har svart «delvis enig» eller «helt enig» - versus andre svaralternativer (uenig eller nøytralt).

Merk: Tabellene kan i noen tilfeller vise at høye nivåer av en risikofaktor er forbundet med positive utfall. Da er det ekstra viktig å tenke gjennom hva som kan være grunner til dette, og hvorvidt sammenhengen kan være påvirket av andre (utenforliggende) forhold. Man kan også finne at risikofaktorer er knyttet til *mindre* helseplager. Dette betyr ikke nødvendigvis at en risikofaktor er helsefremmende - det kan være *andre* kjennetegn ved en gitt arbeidssituasjon som er helsefremmende - til tross for høyt nivå av en risikofaktor.

Organisasjonstilhørighet - de som har svart «delvis enig» eller «helt enig» i spørsmålene om organisasjonstilhørighet versus andre svaralternativer (uenig eller nøytralt).

Jobbgasjement - svarverdier tilsvarende engasjement «ukentlig», «noen ganger i uken» eller «daglig» versus andre svaralternativer (lavere frekvens).

Arbeidsevne - de som har svart verdiene 8-10, hvor kategori 10 er merket «arbeidsevne på sitt beste», versus verdiene 0-7. Kategoriseringen er i tråd med funn i tidligere forskningsstudier.

Hvordan bør man vurdere sammenhengene?

Vi kan eksempelvis tenke oss at tabellene viser en sammenheng mellom jobbkrav (arbeidsmiljøfaktor) og nakkesmerter (mulig utfall av arbeidsmiljø). Videre ser man av tabellene at blant de med lave jobbkrav rapporterer 49% nakkesmerter, blant de med middels krav rapporterer 51% nakkesmerter, og blant de høye krav rapporterer 61% nakkesmerter. Det er dermed tydelig at høyere grad av jobbkrav samvarierer prosentvis, med høyere grad av nakkesmerter. Det er likevel ikke klart om dette skyldes rene tilfeldigheter eller er systematisk.

Tabellene viser derfor også om sammenhengene er *statistisk signifikante*. Dette markeres (rød eller grønn farge) der hvor et faktornivå (lavt, middels, høyt) er sterkere knyttet til et utfall sammenlignet med andre faktornivåer - statistisk sett. Dersom (gitt eksempelet over) forekomsten av nakkesmerter er markert som statistisk signifikant høyere blant de som har høye jobbkrav, gir dette sterkere indikasjon på at høye krav påvirker forekomsten av nakkesmerter da sammenlignet med ren prosentvis samvariasjon. Det er imidlertid alltid mulighet for at det kan være en annen forklaring. Konklusjoner bør derfor ikke baseres på disse analysene alene. Analysene er kun ment som et godt utgangspunkt for videre diskusjon og vurderinger.

Personvern

Grunnet personvern vises ikke forekomst eller sammenhenger dersom færre enn 6 ansatte har rapportert et gitt faktornivå (lavt, middels, høyt).

Risikofaktorer og helseplager og intensjon om å slutte i jobben

Antall personer i virksomheten som har rapportert henholdsvis lave, middels og høye nivåer av forskjellige arbeidsmiljøfaktorer

	Lav	Middels	Høy
Jobbkrav	1	2	3
Rollekonflikt	13	2	3
Kvalitativ jobbusikkerhet	56	1	2
Arbeid-privatliv-ubalanse	45	12	34
Konflikter	1	2	3

Prosentandel som rapporterer forskjellige helseplager og intensjon om å slutte i gruppene med lave (L), middels (M) og høye (H) nivåer av de forskjellige arbeidsfaktorene

	Jobbkrav			Rollekonflikt			Kvalitativ jobbusikkerhet			Arbeid-privatliv-ubalanse			Konflikter		
	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H
Nakkesmerter	17	44	55	43	46	66	45	66	56	38	54	56	45	51	56
Ryggsmertter	34	50	53	47	50	66	49	49	56	47	51	53	48	56	63
Hodepine	31	44	57	44	55	57	48	66	33	44	48	61	48	50	59
Psykiske plager	10	13	31	13	26	47	19	41	44	11	20	47	17	31	52
Intensjon om å slutte i jobben	17	18	33	17	28	52	20	63	63	13	32	47	22	32	50

■ Statistisk signifikant høyere forekomst av helseplager eller intensjon om å slutte
■ Statistisk signifikant lavere forekomst av helseplager eller intensjon om å slutte

Beskyttende faktorer og helseplager og intensjon om å slutte i jobben

Antall personer i virksomheten som har rapportert henholdsvis lave, middels og høye nivåer av forskjellige arbeidsfaktorer

	Lav	Middels	Høy
Kontroll over avgjørelser	13	2	3
Rolleklarhet	34	34	32
Opplæring/kompetanse	56	1	2
Rettferdig ledelse	45	12	34
Selvledelse	1	2	3
Sosialt klima	45	12	34
Psykologisk trygghet	1	2	3
Innovasjonskultur	34	34	32
God ledelse	34	34	32

Prosentandel som rapporterer forskjellige helseplager og intensjon om å slutte i gruppene med lave (L), middels (M) og høye (H) nivåer av de forskjellige arbeidsfaktorene

	Kontroll avgjørelser			Rolleklarhet			Opplæring/kompetanse			Rettferdig ledelse			Selvledelse			Sosialt klima			Psykologisk trygghet			Innovasjonskultur			God ledelse		
	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H
Nakkesmerter	13	2	3	1	2	3	12	34	23	12	34	32	43	43	43	43	43	45	12	34	23	23	21	34	23	21	34
Ryggmerter	34	34	32	43	43	1	2	3	12	34	23	12	34	32	43	43	43	43	43	45	2	2	3	12	2	3	12
Hodepine	1	2	3	12	34	23	12	34	32	12	34	23	43	43	45	12	34	23	23	23	23	12	34	23	12	34	23
Psykiske plager	12	34	23	43	45	2	12	34	32	43	45	2	43	43	43	43	45	2	2	3	12	43	45	2	43	45	2
Intensjon om å slutte i jobben	43	45	2	23	21	34	34	23	12	23	21	34	43	43	23	23	21	34	23	23	21	23	21	34	23	21	34

Statistisk signifikant høyere forekomst av helseplager eller intensjon om å slutte

Statistisk signifikant lavere forekomst av helseplager eller intensjon om å slutte

Risikofaktorer og organisasjonstilhørighet, engasjement og arbeidsevne

Antall personer i virksomheten som har rapportert henholdsvis lave, middels og høye nivåer av forskjellige arbeidsfaktorer

	Lav	Middels	Høy
Jobbkrav	45	12	34
Rollekonflikt	13	2	3
Kvalitativ jobbusikkerhet	56	1	2
Arbeid-privatliv-ubalanse	45	12	34
Konflikter	1	2	3

Prosentandel som rapporterer organisasjonstilhørighet, jobbengasjement og arbeidsevne i gruppene med lave (L), middels (M) og høye (H) nivåer av de forskjellige arbeidsfaktorene

	Jobbkrav			Rollekonflikt			Kvalitativ jobbusikkerhet			Arbeid-privatliv-ubalanse			Konflikter		
	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H
Organisasjonstilhørighet	13	2	3	1	2	3	12	34	32	43	43	43	43	43	45
Jobbengasjement	34	34	32	43	43	1	34	23	12	34	32	43	43	43	43
Arbeidsevne	56	1	2	3	12	34	32	43	43	43	43	45	2	3	12

Statistisk signifikant lavere forekomst av tilhørighet, engasjement eller arbeidsevne

Statistisk signifikant høyere forekomst av tilhørighet, engasjement eller arbeidsevne

Beskyttende faktorer og organisasjonstilhørighet, engasjement og arbeidsevne

Antall personer i virksomheten som har rapportert henholdsvis lave, middels og høye nivåer av forskjellige arbeidsfaktorer

	Lav	Middels	Høy
Kontroll over avgjørelser	13	2	3
Rolleklarhet	34	34	32
Opplæring/kompetanse	56	1	2
Rettferdig ledelse	45	12	34
Selvledelse	1	2	3
Sosialt klima	45	12	34
Psykologisk trygghet	1	2	3
Innovasjonskultur	34	34	32
God ledelse	34	34	32

Prosentandel som rapporterer organisasjonstilhørighet, engasjement og arbeidsevne i gruppene med lave (L), middels (M) og høye (H) nivåer av de forskjellige arbeidsfaktorene

	Kontroll avgjørelser			Rolleklarhet			Opplæring/kompetanse			Rettferdig ledelse			Selvledelse			Sosialt klima			Psykologisk trygghet			Innovasjons kultur			God ledelse		
	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H	L	M	H
Organisasjonstilhørighet	13	2	3	1	2	3	12	34	23	12	34	32	43	43	43	43	43	45	12	34	23	23	21	34	23	21	34
Jobbengasjement	34	34	32	43	43	1	2	3	12	34	23	12	34	32	43	43	43	43	43	45	2	2	3	12	2	3	12
Arbeidsevne	56	1	2	3	12	34	23	12	34	32	43	43	43	43	45	2	3	12	2	3	12	3	12	34	3	12	34

■ Statistisk signifikant lavere forekomst av tilhørighet, engasjement eller arbeidsevne
■ Statistisk signifikant høyere forekomst av tilhørighet, engasjement eller arbeidsevne



5. Hvordan jobber man videre med resultatene?

Hvordan jobber man videre med resultatene?

Det finnes ingen definitiv oppskrift på hvordan man skal jobbe med resultatene av en arbeidsmiljøkartlegging. Resultatene fra undersøkelsen kan tas i bruk og nyttiggjøres på flere måter i virksomhetens systematiske utviklings- og forbedringsarbeid. Nedenfor har vi listet opp noen ting som det kan være klokt å tenke på.

- Alle ansatte bør få tilbakemelding og oversikt over resultatene.
 - Tilbakemeldingsrapporten kan f.eks. gjennomgås på et avdelingsmøte eller lignende der alle (eller flest mulig) er tilstede.
- Gjennomgang av rapporten:
 - Gå gjennom et tema om gangen.
 - Kommenter nivået på grafene ved deres arbeidsplass.
 - Det kan være nyttig å sammenlikne seg med andre avdelinger eller virksomheter. Likevel er det først og fremst viktig å sammenligne med de målene, og den tilstanden, man ønsker for sin egen avdeling eller virksomhet.
- Etter gjennomgang av resultatene i rapporten:
 - Diskuter resultatene i fellesskap.
 - Ha en åpen diskusjon om hvorvidt resultatene er noe dere kjenner dere igjen i, og eventuelt hvilke konkrete situasjoner i arbeidshverdagen som kan ligge til grunn for resultatene.
 - Kom gjerne i fellesskap frem til forslag til konkrete tiltak for forbedring.
- Legg hovedvekten på noen fokusområder:
 - Forbedringsområder: viser resultatene forhold som klart bør forbedres?
 - Bevaringsområder: viser resultatene forhold som klart bør bevares?
- Ulike jobber har ulike krav og betingelser. Noen forhold kan endres, mens andre kan være betegnende for virksomhetens/enhetens arbeidsområde og kan dermed være vanskeligere å endre.
- Resultatene gjenspeiler arbeidsforholdene til de som har deltatt i undersøkelsen. Dersom mange har valgt å ikke besvare kan det hende at resultatene ikke er representative for situasjonen ved arbeidsplassen som en helhet.

**Støttmateriell til oppfølging av MUST finner du på DFØ
Arbeidsgiverportalen [lenke kommer]**