

Användarmanual för QPSNordic

Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige

*Margareta Dallner,¹ Kari Lindström,² Anna-Liisa Elo,² Anders Skogstad,³
Francesco Gamberale,¹ Vesa Hottinen,² Stein Knardahl⁴ och Elsa Ørbede⁵*

- 1. Arbetslivsinstitutet, Stockholm*
- 2. Institutet för arbetshygien, Helsingfors*
- 3. Institutt for samfunnspsykologi, Bergen*
- 4. Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo*
- 5. Arbeidsmiljøinstituttet, Köpenhamn*

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2000:19

ISSN 1400-8211 <http://www.niwl.se/arb/>

Copyright för översättningar: Nordiska Ministerrådet
Tryckt med tillstånd av Nordiska Ministerrådet

Programmet för hälsa och utveckling i det nya arbetslivet
Tillförordnad programchef Kerstin Isaksson



Arbetslivsinstitutet

Förord

Denna rapport är en svensk översättning av den användarmanual till frågeformuläret QPS^{Nordic}, som getts ut i Nordiska Ministerrådets publikationsserie Nord. Frågeformuläret mäter psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet och är tänkt att användas vid arbetsplatsinterventioner och för forskningsändamål.

Arbetet med rapporten har utförts inom programmet Hälsa och utveckling i det nya arbetslivet vid Arbetslivsinstitutet.

Andra rapporter om QPS^{Nordic} i Sverige som utgivits i serien Arbetslivsrapporter är:

Dallner M. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland anställda vid ett bussbolag i Sverige. Ett led i utprovningen av QPS^{Nordic}. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999:12, sid 1-39.

Dallner M. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland skolansställda i en svensk kommun. Ett led i utprovningen av QPS^{Nordic}. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999:13, sid 1-49.

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

I Nordiska Ministerrådets publikationsserie Nord har följande rapporter utgivits om projektet:

Lindström K, Borg W, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Ørhede E & Raivola P. Measurement of psychological and social factors at work. Description of selected questionnaire methods employed in four Nordic countries. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1995:39.

Lindström K, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Skogstad A & Ørhede E (eds). Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general Nordic Questionnaire (QPS^{Nordic}). Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1997:15.

Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S, Lindström K, Skogstad A & Ørhede E. Validation of the General Nordic Questionnaire, QPS^{Nordic}, for psychological and social factors at work. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 2000:12.

Lindström K, Elo A-L, Skogstad A, Dallner M, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S & Ørhede E. User's Guide for the QPS^{Nordic}. General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 2000: (in press).

Det nordiska projektet har finansierats av Nordiska Ministerrådet (projekt nr 42.50.01.01), Rådet för arbetslivsforskning (projekt nr 97-0918) samt Arbetslivsinstitutet.

Solna i november 2000

Margareta Dallner

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Vad är QPS ^{Nordic} ?	2
2.1 När kan man använda QPS ^{Nordic}	2
2.2 Innehåll och utveckling av QPS ^{Nordic}	3
2.3 QPS ^{Nordic} jämfört med andra frågeformulär	3
3. Hur skall QPS ^{Nordic} användas?	5
3.1 Krav på användaren	5
3.2 Vad man bör tänka på när man använder QPS ^{Nordic}	5
3.3 Hur man kan utföra en QPS ^{Nordic} -undersökning med återkoppling	6
4. Skalorna och strukturen hos QPS ^{Nordic}	8
4.1 Datainsamlingar under utvecklingen av QPS ^{Nordic}	8
4.2 Frågeformulärets områden och skalor	8
4.3 Begreppsvaliditet: Övergripande struktur hos QPS ^{Nordic}	11
4.4 Kriterievaliditet	12
5. Presentation och tillämpning av resultat	14
5.1 Statistisk analys av data och resultatpresentation	14
5.2 Att ordna ett återkopplingsmöte (feedback)	17
6. Etiska frågor	20
7. Sammanfattning: Hur skall QPS ^{Nordic} användas	21
Litteraturförteckning	22
Bilagor	24
Bilaga 1. QPS ^{Nordic}	
Bilaga 2. QPS ^{Nordic} 34+	
Bilaga 3. Beskrivning av skalorna med deskriptiv statistik från data insamlade under metodutvecklingen	
Bilaga 4. Percentiler, medelvärden och standardavvikelser för QPS ^{Nordic} -skalorna (n= 2010)	
Bilaga 5. Medelvärden, standardavvikelser och procentuella svarsfördelningar av QPS ^{Nordic} -frågorna i totala materialet (n= 2010)	
Bilaga 6. Procentuell svarsfördelning på frågor från QPS ^{Nordic} 34+ (n= 2010).	

Inledning

Det är betydelsefullt att kunna identifiera de psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet, i arbetsorganisationen och i miljön som kan bidra till hälsa och välbefinnande hos individer, arbetsgrupper och hos hela organisationen. Sådana faktorer bidrar också till arbetsmotivation, lärande och effektivitet.

År 1994 startade Nordiska Ministerrådet ett projekt med syfte att förbättra den vetenskapliga kvaliteten och jämförbarheten hos mätresultat av psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet. Detta resulterade i ett frågeformulär, QPS^{Nordic}, som omfattar grundläggande psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet och är lämpligt att använda vid arbetsplatsinterventioner och för forskningsändamål.

Projektgruppen bestod av forskare från fyra nordiska länder, huvudsakligen från deras arbetsmiljöinstitut/arbetslivsinstitut. Projektgruppens sammansättning av forskare med olika inriktningar och specialiteter har påverkat såväl frågeformulärets innehåll som dess mätmetoder.

Reliabilitet och validitet hos QPS^{Nordic} samt dess skalor undersöktes vid två tillfällen, då olika datainsamlingar gjordes från olika branscher i fyra nordiska länder. Reliabiliteten testades genom att undersöka skalornas inre homogenitet (internal consistency) och test-retest reliabilitet. Både förmågan att mäta centrala psykologiska och sociala faktorer i arbetet och att predicera hälsa och välbefinnande undersöktes. Användbarheten hos QPS^{Nordic} att vara ett "survey-feedback" instrument (survey feedback = enkätundersökning med återkoppling) har också prövats. Läsaren uppmanas att studera de tre rapporter, där detaljerna i utvecklingsprocessen, den teoretiska bakgrunden och resultaten från validerings-processen rapporteras (Lindström et al, 1995, Lindström et al, 1997, Dallner et al, 2000).

Att QPS^{Nordic} skall vara lämpligt att använda vid förbättringar av den psykologiska och sociala arbetsmiljön har tagits med i beräkningen vid utvecklingen av metoden. Respondenternas värdering av survey-feedback med QPS^{Nordic} undersöktes som en del av valideringsprocessen. Detta bör stärka den participativa traditionen av arbetslivsförbättringar i de nordiska länderna och även på andra ställen.

Denna användarmanual är en kort beskrivning av QPS^{Nordic}, dess innehåll, mätkaraktistika och dess användbarhet som forskningsinstrument och i synnerhet som ett instrument i en survey-feedback process.

2. Vad är QPSNordic

2.1 När kan man använda QPSNordic

Det nordiska frågeformuläret (QPSNordic) är ett allmänt frågeformulär för att mäta psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet. Det omfattar såväl arbets- och organisationsegenskaper som individuella arbetsrelaterade åsikter. QPSNordic mäter faktorer som gäller för de flesta typer av arbeten och arbetsplatser. Man bör överväga om det finns förhållanden, typer av arbeten eller yttre faktorer (t ex ekonomiska problem), som gör att man behöver komplettera QPSNordic med andra instrument eller metoder.

QPSNordic kan användas som en forskningsmetod eller som ett survey-feedback instrument i organisationsutveckling. QPSNordic har utvecklats för att mäta anställdas upplevelse av psykologiska, sociala och organisationella arbetsförhållanden med följande mål:

- (1) att utgöra en grund för organisationsutveckling och interventioner,
- (2) för dokumentation av förändringar i arbetsförhållanden och för evaluering av organisationsförändringar och
- (3) för forskning om sambandet mellan arbete, hälsa och produktivitet.

En enkätundersökning är en traditionell metod för att mäta individ- grupp- och organisationsegenskaper i arbetet. Urvalet av lämpliga metoder för organisationsanalys beror på syftet med studien, på interventionsprojektet och på målgruppen. Information kan också samlas in genom andra metoder, som t ex intervjuer, gruppdiskussioner, observationer eller möten och konferenser etc. Att kombinera metoder, t ex genom att komplettera QPSNordic-data med intervjuer med några av respondenterna kan stärka validiteten i den erhållna informationen och ge exempel och deskriptiva data som kan stödja processen.

Fördelarna med att använda ett frågeformulär är flera: Ett frågeformulärs strukturerade form med specifika skalor och frågor ger enhetliga begrepp för alla deltagare. Det ger stora grupper möjlighet att delta och det innehåller information om betydelsen av frågeformulärets områden. Det hjälper dem som deltar att rikta sina utvecklingsdiskussioner och att koncentrera sig på viktiga frågor. Påverkan av och modifiering av människors mentala modeller börjar redan när de fyller i formuläret.

Kartläggning av och intervensering i organisationer kan utföras för att utveckla olika processer eller strukturer i organisationen. Att förbättra produktivitet och ledarskap har traditionellt varit huvudsyftena i organisationsinterventioner, men idag är syftet ofta att utveckla mänskliga resurser och underlätta lärandet i organisationen och hos dess anställda samtidigt. Återkopplingen av resultaten kan tjäna olika syften. Den kan legitimera och styra åtgärder, rikta uppmärksamheten och vitalisera

organisationen. Den kan också användas för att kontrollera och utvärdera åtgärder när återmätningar görs.

2.2 Innehåll och utveckling av QPS_{Nordic}

Huvudprinciperna för urval av områden till QPS_{Nordic} var relevans och betydelse för arbete, hälsa, välbefinnande och motivation. För att välja ut lämpliga områden och frågor studerades 19 vanligt förekommande nordiska frågeformulär (Lindström et al, 1995). Dessutom studerades jämförbara internationella instrument. Den databas som sålunda konstruerades tjänade som en källa till formulärets frågor.

QPS_{Nordic} består av flervalsfrågor rörande följande psykologiska och sociala faktorer i arbetet: arbetskrav och kontroll, rollförväntningar, förutsägbarhet och skicklighet ("mastery") i arbetet, social interaktion, ledarskap, grupparbete, organisationsklimat, arbetets centralitet, engagemang (commitment) i organisationen, arbetsmotiv och interaktion mellan arbete och privatliv. Områdena och skalorna i frågeformuläret QPS_{Nordic} är klassificerade efter sin begreppsliga nivå i tabell 1 och 4.

Tabell 1. Områden i QPS_{Nordic} klassificerade efter begreppsnivå.

Arbetsnivå	Social och organisationsnivå	Individnivå
<ul style="list-style-type: none"> • Arbetskrav • Kontroll i arbetet • Rollförväntningar • Förutsägbarhet i arbetet 	<ul style="list-style-type: none"> • Social interaktion • Ledarskap • Kommunikation • Organisationskultur och klimat • Grupparbete 	<ul style="list-style-type: none"> • Engagemang (commitment) i organisationen • Skicklighet (mastery) i arbetet • Preferens för utmaningar • Förutsägbarhet, individens • Arbetsmotiv • Arbetets centralitet • Interaktion mellan arbete och privatliv

Under valideringsprocessen av QPS_{Nordic} gjordes två datainsamlingar i de fyra nordiska länderna. Den första datainsamlingen (n= 1015) användes för att studera faktorstrukturen hos frågeformuläret och för att konstruera skalorna. Den andra datainsamlingen (n= 995) användes för att testa begreppsvaliditeten och den prediktiva validiteten hos skalorna. Inre homogenitet (internal consistency) och test-retest reliabilitet beräknades för varje skala. QPS_{Nordic} omfattar 129 frågor av vilka 80 utgör de 26 skalorna.

Trettioåtta enskilda frågor mäter sina egna områden. Dessa enskilda frågor ansågs betydelsefulla även om de inte bildade några skalor. Elva frågor mäter bakgrundsfaktorer (Bilaga 1).

En kort version av QPS_{Nordic} (QPS_{Nordic} 34+) har också utvecklats (Bilaga 2). Denna version innehåller frågor från flera av skalorna i QPS_{Nordic}, men varje skala är endast representerad av en eller två frågor.

2.3 QPS_{Nordic} jämfört med andra frågeformulär

I jämförelse med andra omfattande mätinstrument för psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet har QPS_{Nordic} flera fördelar.

QPS^{Nordic} fokuserar samtidigt på arbets-, organisations- och individnivå-faktorer. På organisationsnivå differentierar det mellan hela organisationen och gruppnivå, vilket nu är viktigt i arbetslivet, när organisationer blir platta och flexibla. Individnivåfaktorerna beskriver arbetsrelaterade attityder. Sålunda kombinerar QPS^{Nordic} egenskaper som traditionellt har mätts med ”job stress”- och ”job redesign”-inriktade metoder som Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek 1985) och Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman & Oldham 1975).

QPS^{Nordic} täcker aspekter av ett snabbt föränderligt arbetsliv, som förutsägbarhet och preferens för utmaningar. Många av de befintliga enkätmetoderna utvecklades på 1970-talet eller i början av 1980-talet. De konstruerades för att mäta på arbetsnivå, och de vilar på den tidigare industriella synen på arbetsliv, organisationsstrukturer och tekniker.

QPS^{Nordic} tar hänsyn till den kontinuerliga utvecklingen eller förändringen av organisationer, inklusive det innovativa klimatet som är en betydelsefull komponent i en lärande organisation. QPS^{Nordic} täcker också jämlikhetsfrågor rörande kön och ålder, liksom frågor om relationen arbetsliv-privatliv, eftersom detta har fått en ökad uppmärksamhet i arbetslivet.

3. Hur skall QPS^{Nordic} användas

3.1 Krav på användaren

Möjliga användare

QPS^{Nordic} kan användas såväl av praktiker som av forskare inom området psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet. QPS^{Nordic} är tänkt att användas av professionella konsulter som är intresserade av organisationsutveckling med aktivt deltagande av anställda eller av forskare som undersöker sambandet mellan psykologiska samt sociala faktorer i arbetslivet och hälsa och arbetsmotivation.

Utbildning och kunskap som krävs

Erfarenhet av utredningar krävs för att (1) administrera frågeformuläret, (2) analysera data om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet, (3) undersöka sambandet mellan dessa och hälsa och välbefinnande, (4) att presentera resultaten och (5) tolka dem tillsammans med deltagarna. Grundläggande kunskaper om enkätmetoder, om statistisk analys och organisationsutveckling krävs. När man skall ge feedback på resultaten från frågeformuläret är det värdefullt om man har kunskap i att leda grupparbete och kunskap om gruppdynamik. Etiska hänsyn är viktigt såväl för forskning som för organisationsutveckling. Forskaren eller utredaren måste kunna skydda konfidentialiteten för alla som deltar.

3.2 Vad man bör tänka på när man använder QPS^{Nordic}

Sammanhang

Mätning av psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet kan användas för att kartlägga och förbättra hälsa och säkerhet, organisationsklimat, lärande, kvalitet, administration och ledarskap. Vanligtvis pågår flera förändringsprocesser samtidigt inom organisationer. När man planerar en enkätundersökning bör man ta med i beräkningen de olika syften som denna kan ha.

Valet av tidpunkt för undersökningen och för re-test

Tidpunkten för undersökningen kan påverka resultaten. Att distribuera enkäten strax före eller efter en ledighet bör undvikas. Årstid och förändringar som sker i organisationen skall tas med i beräkningen. Om undersökningen skall upprepas efter en tid är det viktigt att detta sker under omständigheter som är så lika det första tillfället som möjligt. Tidsintervallet mellan de två undersökningstillfällena beror på hur snabbt förändringar sker. Att ha alltför kort tidsintervall kan frustrera deltagarna. Intervall kortare än ett år kan inte vara kostnadseffektiva och kan också frustrera deltagarna, vilket kan leda till lägre svarsprocent.

Resurser som behövs

Frågeformuläret kan kopieras från Bilaga 1 i användarmanualen. På sin PC kan man skapa ett system för inmatning av data, statistisk analys och rapportering av resultat. Man kan också använda något redan befintligt statistikprogram.

En nordisk databas kommer så småningom att etableras med referensdata från olika organisationer. Kontakta någon av författarna för mera information. Bilaga 2 innehåller referensdata insamlade under utvecklingsprocessen.

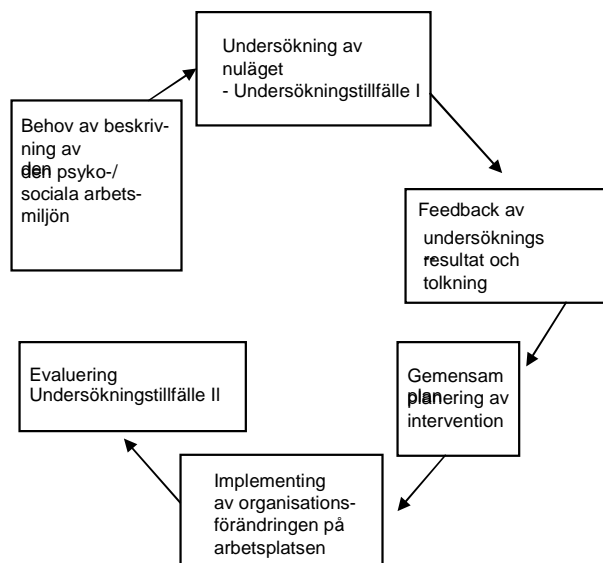
3.3 Hur man kan utföra en QPS^{Nordic}-undersökning med återkoppling (survey-feedback)

Planering av en undersökning med återkoppling

För att planera och genomföra en s k survey-feedback undersökning (undersökning med återkoppling) behövs en styrgrupp på arbetsplatsen. Denna skall vara ett gemensamt forum bestående av representanter för arbetsgivare och arbetstagare. Dess främsta uppgift är att försäkra deltagande för alla huvudintressegrupper och att hålla de anställda informerade under undersökningens gång.

När QPS^{Nordic} har valts som metod bör projektplanen inriktas på följande uppgifter: datainsamling, dataanalys och rapportskrivning, organisering av resultatåterkoppling till ledning och anställda, kontinuerlig uppföljning och den slutliga evalueringen (figur 1).

Praktiska frågor som man måste ta ställning till i återkopplings-proceduren är tid och plats för feedback-möten, antalet och sammansättningen i feedback-grupperna, vilka tekniker som skall användas för att underlätta diskussioner och för att dra praktiska slutsatser. Det bör bestämmas hur återkoppling skall ges och vem som skall vara ansvarig för olika frågor under mötena.



Figur 1. De cykliska faserna i en sk survey-feedback undersökning och dess evaluering.

Förutsättningar för att lyckas

Innan frågeformuläret distribueras bör en definitiv överenskommelse göras angående detaljerna i hela utvecklingsprocessen. Det skall beslutas vilka personer som skall vara ansvariga för tillämpningen av undersökningsresultaten och uppföljningsåtgärderna. Samarbete mellan högsta ledning/mellanchefer och fackförening och andra arbetstagarrepresentanter är av stor vikt.

Namn eller kodnummer på respondenterna till ett frågeformulär är ibland nödvändigt för att spåra hälsorisker eller av forskningsskäl. Gemensamma diskussioner och överenskommelse mellan de viktigaste inblandade och intressegrupper behövs angående konfidentialitetsfrågor vid insamling, analys och lagring av data samt vid resultatrapportering.

Motivationen hos respondenterna är en nyckelfråga för att framgångsrikt kunna använda ett kartläggningsinstrument. Det är lätt att dela ut frågeformulären till respondenterna. Om de emellertid inte är motiverade och inte förstår eller accepterar syftet med undersökningen, så blir svarsfrekvensen låg. Detta äventyrar undersökningens reliabilitet och validitet, eftersom slutsatser som dras från data med låg svarsfrekvens är opålitliga.

För att en survey-feedback intervention skall bli lyckad behövs specificerade mål och delmål, fastställda ansvarsområden och ett välplanerat tidsschema. För en organisation är evalueringen den mest betydelsefulla frågan. Fastän syftet och införandet av en intervention kan detaljplaneras, så är den slutliga evalueringen av interventionen i verkligheten ofta komplicerad. Flera förändringar kan mycket väl ske samtidigt i arbetsorganisationer. Regelbunden uppföljning är ett bra sätt att mäta effekterna av olika förändringar. Evaluering som utförs av anställda som berörs av interventionen är också viktigt.

4. Skalorna och strukturen hos QPS_{Nordic}

4.1 Datainsamlingar under utvecklingen av QPS_{Nordic}

QPS_{Nordic} utvecklade i två steg då data insamlades från ett flertal organisationer i varje nordiskt land för att validera frågeformuläret (tabell 2).

Tabell 2. Antalet respondenter i de olika länderna vid de två datainsamlingarna.

Land	Datainsamling 1, 1997 N	Datainsamling 2, 1998 N
Danmark	149	-
Finland	280	146
Norge	372	291
Sverige	214	558
Total	1015	995

Respondenter till det första utkastet till QPS_{Nordic} var anställda i organisationer som representerade flera sektorer av arbetslivet såsom industriell produktion, privat service, offentlig förvaltning och hälsovård (tabell 3).

Tabell 3. Fördelning av respondenter på sektor och tjänst vid de två datainsamlingarna.

Sektor	Datainsamling 1, 1997		Datainsamling 2, 1998	
	N	%	N	%
Offentlig förvaltning	281	28	378	38
Hälsovård	201	20	288	29
Privat service	253	25	250	25
Produktion	280	27	79	8
Total	1015	100	995	100

Valideringen av QPS_{Nordic} skedde i två datainsamlingar i de fyra nordiska länderna. Den första datainsamlingen (n= 1015) användes för att studera frågeformulärets faktorstruktur och för att konstruera skalor. Den andra datainsamlingen (n= 995) användes för att testa begreppsvaliditet och prediktiv validitet hos skalorna. Inre homogenitet/internal consistency (n= 2010) och test-retest reliabilitet (n= 393) beräknades för alla 26 skalorna.

4.2 Frågeformulärets områden och skalor

Tabell 4 visar de frågeområden och skalor som ingår i QPS_{Nordic}. Dessutom presenteras frågornas nummer i formuläret.

Inre homogenitet hos skalorna varierade mellan 0,60 och 0,88 mätt med Cronbachs alfa och test-retest reliabiliteten från 0,55 till 0,82, när intervallet mellan två undersökningstillfällen var mellan fem och åtta veckor (tabell 5).

Tabell 4. Skalor och enskilda frågor i frågeformuläret.

<i>OMRÅDE OCH SKALA</i>	<i>Mätnivå¹⁾</i>	<i>FRÅGOR²⁾</i> <i>(se bilaga för frågetext)</i>	<i>Antal frågor</i>
2		<i>Arbetskrav</i>	
2.1	T	Kvantitativa krav	4
2.2	T	Beslutskrav	3
2.3	T	Inlärningskrav	3
--		Enskilda frågor	13
3		<i>Rollförväntningar</i>	
3.1	T	Rolltydlighet	3
3.2	T	Rollkonflikt	3
--		Enskild fråga	1
4		<i>Kontroll i arbetet</i>	
4.1	T	Positiv utmaning i arbetet	3
4.2	T	Kontroll av beslut	5
4.3	T	Kontroll av arbetstakt	4
5		<i>Förutsägbarhet (Predictability)</i>	
5.1	T	Förutsägbarhet under nästa månad	3
5.2	I	Förutsägbarhet för två år	2
5.3	I	Preferens för utmaningar	3
--		Enskilda frågor	4
6		<i>Skicklighet i arbetet (Mastery)</i>	
6.1	I	Upplevelse av mastery	4
--		Enskilda frågor	2
7		<i>Social interaktion</i>	
7.1	SO	Stöd från chef	3
7.2		Stöd från arbetskamrater	2
7.3	SO	Stöd från vänner och familj	3
7.5	SO	Mobbning och trakasserier (enskilda frågor)	4
--		Enskilda frågor	1
8		<i>Ledarskap</i>	
8.1	SO	Uppmuntrande ledarskap (Empowerment)	3
8.2	SO	Rättvist ledarskap	3
--		Enskilda frågor	2
9		<i>Organisationskultur och klimat</i>	
9.1	SO	Socialt klimat	3
9.2	SO	Innovativt klimat	3
9.3	SO	Ojämlighet	2
9.4	SO	Personalinriktning	3
--		Enskilda frågor	2
10		<i>Interaktion mellan arbete och privatliv</i>	
--		Enskilda frågor	2
11		<i>Arbetets centralitet</i>	
--		Enskilda frågor	4
12		<i>Engagemang i organisationen (Commitment)</i>	
13		<i>Grupparbete</i>	
--		Enskilda frågor	2
14		<i>Arbetsmotiv</i>	
14.1	I	Inre motivation att arbeta	3
14.2	I	Yttre motivation att arbeta	3
--		Enskilda frågor	1
Antal frågor som ingår i skalor			80
Antal enskilda frågor			38
Antal bakgrundsfrågor			11
Totalt antal frågor			129

¹⁾ T = arbetsuppgiftsnivå (task), SO = social och organisationsnivå, I = individnivå

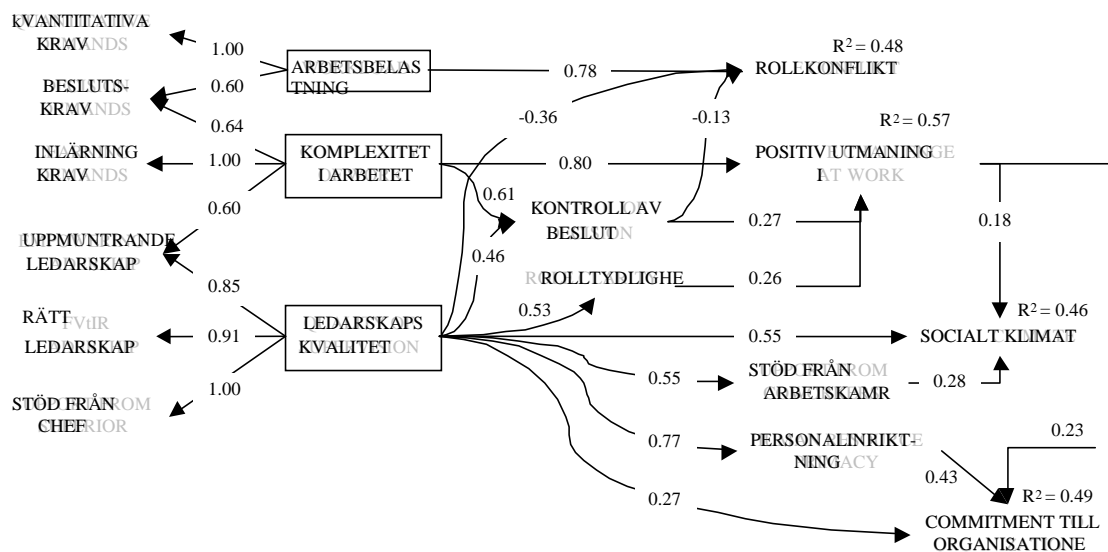
²⁾ q = fråga (question)

Tabell 5. Inre homogenitet (Cronbachs alfa, n=2010), test-retest reliabilitet (n=393) hos skalorna och antal frågor i varje skala.

Område och skalor	Antal frågor i skalan	Alfa (n=2010)	Test-retest reliabilitet (n=393)
Arbetskrav			
Kvantitativa krav	4	0.73	0.78
Beslutskrav	3	0.68	0.75
Inlärningskrav	3	0.61	0.81
Rollförväntningar			
Rolltydlighet	3	0.81	0.67
Rollkonflikt	3	0.71	0.76
Kontroll i arbetet			
Positiv utmaning i arbetet	3	0.78	0.82
Kontroll av beslut	5	0.72	0.83
Kontroll av arbetstakt	4	0.83	0.82
Förutsägbarhet i arbetet			
Förutsägbarhet för nästa månad	3	0.67	0.73
Förutsägbarhet för de närmaste två åren	2	0.87	0.66
Preferens för utmaningar	3	0.76	0.76
Skicklighet i arbetet (mastery)			
Upplevelse av mastery	4	0.69	0.65
Social interaktion			
Stöd från chef	3	0.83	0.81
Stöd från arbetskamrater	2	0.80	0.72
Stöd från vänner och familj	3	0.75	0.83
Ledarskap			
Uppmuntrande ledarskap	3	0.86	0.79
Rättvist ledarskap	3	0.75	0.77
Organisationskultur			
Socialt klimat	3	0.74	0.73
Innovativt klimat	3	0.71	0.80
Ojämlighet	2	0.73	0.67
Personalinriktning	3	0.83	0.80
Arbetets centralitet	3	0.71	-
Commitment till organisationen	3	0.77	0.81
Uppfattning om grupparbete	3	0.77	0.58
Arbetsmotiv			
Inre motivation att arbeta	3	0.68	0.63
Yttre motivation att arbeta	3	0.71	0.75

4.3. Begreppsvaliditet: Övergripande struktur hos QPS_{Nordic}

Den övergripande begreppsstrukturen hos QPS_{Nordic} verifierades genom de uppmätta sambanden mellan skalorna. Strukturekvationsmodellen som visas i figur 2 användes för att undersöka de övergripande strukturella delarna av QPS_{Nordic}. Modellen utgick ifrån individens perception av sin situation, med speciell vikt vid arbetsbelastning, arbetskomplexitet och ledarskapskvalitet som grundstenarna i sambandet människa-arbete. Dessa tre begrepp betraktades som latent faktorer, som användes för att bestämma de viktigaste effekterna relaterade till individens attityder till arbetet och fungerande i arbetsorganisationen.



Figur 2. Strukturekvationsmodell av utvalda skalor från QPS_{Nordic}

Resonemanget vid konstruerandet av de latent faktorerna:

1. *Arbetsbelastning* definierades primärt som en funktion av kvantitativa arbetskrav och sekundärt som en funktion av beslutskrav. Hög arbetsbelastning hänger samman med höga kvantitativa krav ofta tillsammans med höga uppmärksamhetskrav. Den viktigaste hypotesen om effekterna av hög arbetsbelastning var att den ökar upplevda rollkonflikter, som i QPS_{Nordic} operationaliserats som oförenliga krav samt otillräckliga resurser.
2. *Komplexitet i arbetet* avspeglar de kvalitativa kraven i arbetet. Först relaterade modellen det till inlärningskrav. Höga krav på beslutsfattande bildar emellertid också en psykologisk faktor som kan fungera antingen som ett krav eller som ett tillfälle till utmaning. Alltså antogs hög komplexitet i arbetet att bidra till positiva utmaningar i arbetet.
3. *Ledarskapskvalitet* definierades på grundval av stödjande, rättvist och uppmuntrande (empowering) ledarskap. Chef-anställd interaktion har rapporterats vara den viktigaste komponenten i upplevd social arbetsmiljö. Dessutom har ledarskapsstil samband med tydlighet i mål och kontroll i arbetet. Därför antogs ledarskapskvalitet fungera som en allmän faktor i modellen.

Den förklarande, oberoende delen av modellen byggdes på tre hypotetiska latenta faktorer mätta med sex manifesta skalvariabler. Den beroende sidan av modellen var fokuserad på rollkonflikt, socialt klimat och commitment till organisationen. De medierande beroende variablerna var positiv utmaning i arbetet, kontroll av beslut, rolltydlighet, stöd från arbetskamrater och personalinriktning. Modellen gav en mycket bra anpassning (goodness of fit) till insamlade data.

4.4 Kriterievaliditet

Valideringsprocessen använde multipla utfall som hälsa, motivation och indikatorer på arbetstillfredsställelse genom tilläggsfrågor. Alla kriteriemått grundades på självrapportering.

Den prediktiva förmågan hos QPS_{Nordic}-skalorna att visa samband med de utvalda måtten på individens välbefinnande visar frågeformulärets validitet.

Tabell 6 innehåller de genomsnittliga korrelationskoefficienterna för materialet mellan QPS_{Nordic}-skalor och kriterieskalor. Analysen av denna deskriptiva statistik visade ett klart sambandsmönster.

Arbetsengagemang (job involvement) korrelerade högst med arbetscentralitet, commitment till organisationen och positiva utmaningar i arbetet. Dessa begrepp är nära relaterade. Dessutom hade uppmuntrande ledarskap (empowerment) positivt samband med arbetsengagemang.

Arbetstillfredsställelse (job satisfaction) korrelerade högt med commitment samt med positiva utmaningar i arbetet, stöd från chef, socialt klimat och få rollkonflikter. Andra ledarskaps- och organisationsfaktorer visade medelhöga korrelationer med arbetstillfredsställelse.

Emotionell utmattning korrelerade med låg commitment till organisationen, höga kvantitativa arbetskrav och med rollkonflikter. Ett bra socialt klimat visade sig ha en dämpande effekt på rapporterad utmattning. Detta stöds av tidigare resultat.

Stressymptom som nervositet, oro och sömnsvårigheter korrelerade högst med rollkonflikter, höga kvantitativa krav och upplevelse av låg skicklighet (mastery) i arbetet.

Tabell 6. Korrelationer mellan QPS_{Nordic} och utvalda hälso- och välbefinnandemått vid den andra datainsamlingen (n= 995).

Skalnamn	Arbets- engagemang	Arbets- tillfreds- ställelse	Emotionell utmattning	Stress symptom
Arbetskrav				
Kvantitativa krav	0.05	-0.18	0.36	0.34
Beslutskrav	0.08	-0.12	0.17	0.13
Inlärningskrav	0.14	-0.03	0.18	0.15
Rollförväntningar				
Rolltydlighet	0.12	0.23	-0.08	-0.15
Rollkonflikt	-0.12	-0.41	0.35	0.36
Kontroll i arbetet				
Positiv utmaning i arbetet	0.39	0.45	-0.21	-0.14
Kontroll av beslut	0.24	0.27	-0.23	-0.10
Kontroll av arbetstakt	0.13	0.19	-0.22	-0.14
Förutsägbarhet i arbetet				
Förutsägbarhet under nästa månad	0.05	0.17	-0.05	-0.03
Förutsägbarhet för nästa två år	0.18	0.13	-0.05	-0.02
Preferens för utmaningar	0.10	-0.04	-0.21	0.01
Skicklighet i arbetet (mastery)				
Upplevelse av egen skicklighet	0.10	0.32	-0.28	-0.31
Sociala interaktioner				
Stöd från chef	0.22	0.45	-0.24	-0.22
Stöd från arbetskamrater	0.06	0.25	-0.12	-0.11
Stöd från vänner och familj	-0.01	0.16	-0.17	-0.16
Ledarskap				
Uppmuntrande ledarskap (empowerment)	0.30	0.37	-0.15	-0.13
Rättvist ledarskap	0.07	0.36	-0.25	-0.27
Organisationskultur				
Socialt klimat	0.21	0.42	-0.29	-0.28
Innovativt klimat	0.18	0.33	-0.19	-0.12
Ojämlighet	-0.03	-0.16	0.15	0.13
Personalinriktning	0.26	0.39	-0.24	-0.16
Arbetes centralitet				
Engagemang i organisationen (commitment)	0.47	0.58	-0.37	-0.21
Uppfattning om grupparbete	0.14	0.01	0.13	0.10
Arbetsmotiv				
Inre motivation att arbeta	0.16	0.00	0.07	0.16
Yttre motivation att arbeta	0.02	0.01	0.20	0.00

5. Presentation och tillämpning av resultat

5.1 Statistisk analys av data och resultatpresentation

Statistisk analys av data

Frågepoäng och skalpoäng kan användas när data analyseras och när resultaten presenteras.

Data kan analyseras genom att använda ett kalkylprogram eller ett standardstatistikprogram. De analyser som behövs är framför allt frekvensfördelningar och medelvärden eller medianer beräknade på enskilda frågor eller på skalor. Skalorna och frågorna som hör till dessa finns i tabell 4 eller i bilaga 3.

När man använder poäng för de enskilda frågorna är det vanligt att man beräknar de procentuella fördelningarna av gruppens svar. De yttersta svarsalternativen 1 och 2 liksom 4 och 5 kan föras ihop.

<u>Exempel</u>		Mycket sällan eller aldrig	Ganska sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta eller alltid	Total
Har du för mycket att göra?		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	
	n	87	250	832	503	298	1970
- ursprunglig skala 1-5	%	4	13	42	26	15	100
- reducerad skala 1-3	%	17		42	41		100

När skalpoäng används summeras poängen för de i skalan ingående frågorna och divideras med antalet frågor. Det är också praktiskt att presentera resultaten som medelvärden och standardavvikelser eller som medianer och percentiler (se bilaga 4).

I tre skalor måste vissa frågor vändas innan de summeras och vissa råpoäng måste omkodas:

- Rättvist ledarskap, fråga 91: 6 minus poäng i formuläret= värde som skall användas i summapoäng
- Socialt klimat, fråga 96: 6 minus poäng i formuläret= värde som skall användas i summapoäng
- Arbetets centralitet, omkodning före summering:

- Fråga 107c 0-10=1, 11-20= 2, 21-30= 3, 31-40= 4, 41-50=5, 51-100=6,
- Fråga 108a 6-7=6,
- Fråga 108b 6-7=6.

Gruppstorlek vid presentation av resultat

Frågeformulär som används som forskningsinstrument ges vanligen till stora grupper med flera hundra personer. Frågeformulärsresultat som bygger på små grupper kräver särskild behandling. För det första måste respondenterna förbli anonyma vid resultatpresentationen. Dessutom måste gruppen vara tillräckligt stor för att kunna göra valida beräkningar och dra användbara slutsatser.

Medlemmarna i små arbetsenheter och deras chefer brukar vilja se resultaten för sin egen grupp. Vissa rekommendationer kan ges beträffande den lägsta gruppstorleken som analysenhet. Generellt kan man säga att frågeformulär inte skall användas eller göras statistiska beräkningar på i grupper med mindre än 10 personer. För att skydda respondenternas anonymitet är en kvalitativ muntlig beskrivning av resultaten den enda möjligheten, när en enkätundersökning innefattar så små undergrupper. Varje person bör ha tillfälle att uttrycka sin motsatta åsikt under feedback-diskussionen om hon/han önskar detta. Andra metoder som intervjuer eller gruppdiskussioner är mera lämpliga för mycket små grupper med mindre än 10 personer.

Om gruppen som skall undersökas består av flera än 10 men färre än 30 personer är lämpliga rapporteringssätt medelvärden och medianer och reducerade procentfördelningar. Svarsskalan för QPS_{Nordic} består av 5 svarsalternativ som kan reduceras till 3 alternativ genom att summera ytterlighetsalternativen 1 och 2 samt 4 och 5 (se exempel sidan 14).

Hela procentfördelningar eller medelvärden och medianer för skalpoäng eller enskilda frågor rekommenderas när grupperna består av flera än 30 personer.

Referensdata

Referensdata som presenteras i användarmanualen grundas på resultaten från 2010 respondenter från olika nordiska länder som arbetar inom olika branscher. Referensdata presenteras som medelvärden och standardavvikelser för varje QPS_{Nordic}-fråga och skala (Bilaga 3).

Bilaga 4 presenterar medelvärden i låg- resp högutbildade grupper samt skalpoäng i 20:e, 40:e, 60:e och 80:e percentilen.

Procentfördelningar för hela svarsskalor och för reducerade svarsskalor ges för alla QPS_{Nordic}-frågor (Bilaga 5) och för QPS_{Nordic} 34+ (Bilaga 6). Om QPS_{Nordic} används ofta i samma organisation kan användaren snart skapa sin egen referensdatabank.

Typ av resultat-återkoppling

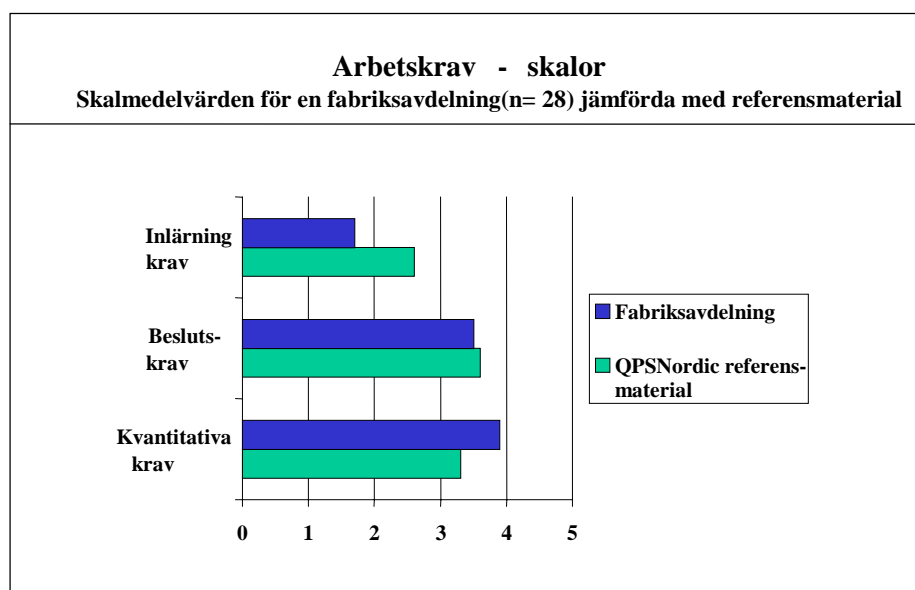
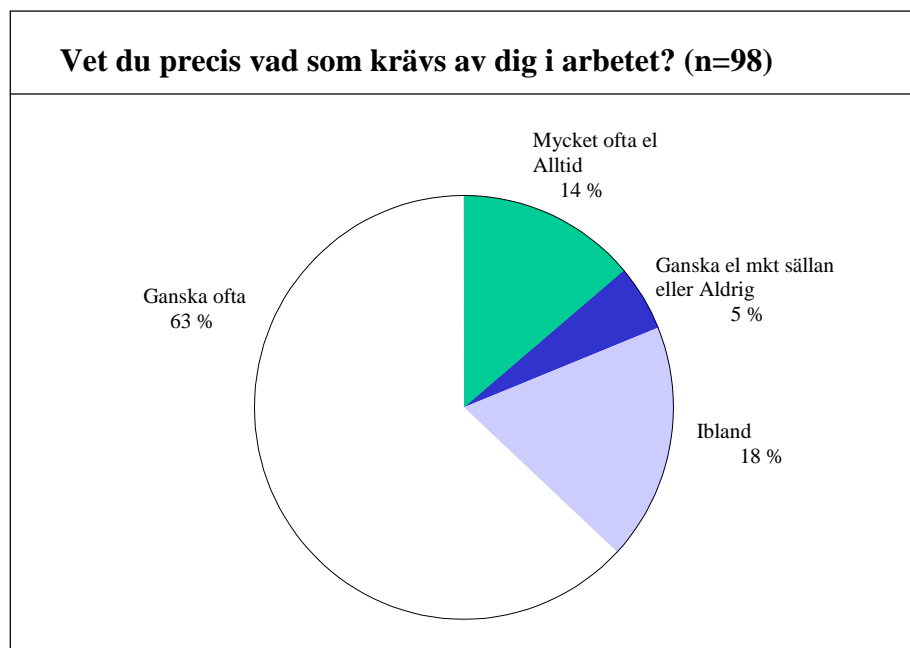
QPS_{Nordic} är ett omfattande formulär. De som ansvarar för återkopplingen av resultaten bör noga överväga om man skall ge muntlig eller skriftlig återkoppling. För återkoppling inför hela organisationen/avdelningen bör de resultat som anses mest relevanta och intressanta väljas ut för presentation.

Undersökningens resultat från QPS_{Nordic} kan ges på skalnivå och/eller genom att välja ut enskilda frågor som kan representera olika skalor. Procentfördelningar av enskilda frågor visar en mera konkret bild för respondenterna, eftersom man direkt kan jämföra med sina egna svar. När man väljer ut vissa frågor för återkopplingen bör man överväga såväl de statistiska egenskaperna som innehållet i frågan.

Vid ett återkopplingsmöte bör resultatpresentationen begränsas till 20-30 frågor eller till skalor. Feedback från flera resultat är svåra att ta till sig. Ett överflöd av information kan hämma diskussionen och leda till torftiga gruppdiskussioner med få förslag till förbättringar.

Resultaten bör presenteras och tolkas statistiskt på ett sätt som är lätt att förstå för respondenterna oavsett utbildningsnivå. Overhead-bilder som presenterar stapeldiagram eller cirkeldiagram av frekvensfördelningar rekommenderas. Flera fördelningar kan presenteras i samma figur. Medelvärden är ett kortfattat sätt att presentera flera grupper samtidigt (figur 3). Resultat baserade på skalor är mera reliabla mått för forskningsändamål eller för att konstruera modeller.

Referensdata är användbara när man skall bedöma målgruppens styrka och svagheter i förhållande till andra arbetsgrupper, avdelningar och till hela organisationen eller till andra relevanta referensgrupper. Skillnad i bakgrundsvariabler mellan grupperna bör alltid tas hänsyn till. Målgruppens storlek och datafördelningen inom gruppen skall också tas hänsyn till. Jämförelser ger en allmän bild av målgruppens nivå. Det är dock viktigt att föra in feedback-diskussionen på ett konstruktivt spår och inte fokusera för mycket på jämförelser. I allmänhet är jämförelser med tidigare mätningar på samma avdelning/grupp mest användbara när man planerar och bedömer interventioner.



Figur 3. Exempel på feedback-figurer.

5.2 Att ordna ett återkopplingsmöte (feedback)

Ett bra återkopplingsmöte skall föregås av:

1. en strukturerad plan med dagordning och ansvarsfördelning mellan konsulent/utredare, avdelningschef och anställda
2. närvaro av en oberoende konsulent (t ex från företagshälsovården) som kan välja ut och återkoppla relevanta resultat och leda feedback-mötena

3. bilda små grupper under feedback-mötet som får inrikta sig på frågor/problem inom den egna arbetsenheten
4. dokumentering av en åtgärdsplan som innefattar ansvarsområden, tidsschemata och uppföljning.

Praktiska frågor som man måste bestämma är tid och plats för återkopplingsmötena, sammansättningen av feedback-grupperna, hur man skall underlätta diskussionen och formulera praktiska slutsatser. Sådana saker bör man ha bestämt innan man delar ut formulären. Det bästa är att ange tid och plats för feedback-mötet på formulärets framsida.

Under första delen av återkopplingsmötet presenteras resultaten av konsulten/utredaren. Denna presentation kan kombineras med en gemensam diskussion. Andra delen av mötet ägnas åt diskussioner i små grupper följda av samling, där grupperna rapporterar sina diskussionsresultat, där man bestämmer vad som skall prioriteras i framtiden och vilka åtgärder som skall vidtagas. Resultatpresentationen av konsulten/utredaren skall inte vara längre än en timme. Hela mötet inklusive resultatdiskussion kräver minst 3-4 timmar. Det kan också delas upp på två olika möten.

Deltagarna får mest ut av att ha tid och tillfälle att diskutera resultat och åtgärder i små grupper innan de presenterar sina värderingar och förslag inför hela mötet. Att nå de mål man har satt upp beror på graden av medverkan från deltagarna på feedback-mötet och deras inriktning på vissa frågor. Resultaten som presenteras på mötet skall ses som utgångspunkten för diskussioner och inte som det enda som får diskuteras. Detta innebär att frågor som inte täcks av QPS^{Nordic} också får diskuteras efter den formella resultatpresentationen från enkätundersökningen.

Det finns flera kritiska faktorer i återkopplingsprocessen. Deltagarna skall vara motiverade att arbeta med resultaten. De bör också få professionell hjälp med att tolka resultaten. Det bör avsättas tillräcklig med tid för att diskutera resultaten och för att utarbeta åtgärdsplaner.

Medverkan och samarbete är grunden för ett framgångsrikt utvecklingsprojekt, medan öppna diskussioner och beslut om gemensamma utvecklingsmål är grunden för att tolka resultaten. Man måste söka komma överens om utvecklingsåtgärder och de planerade åtgärderna skall inte vara begränsade av befintliga resurser. Slutligen skall arbetsenheten eller avdelningen i fråga få de resurser som behövs för att genomföra de föreslagna handlingsplanerna.

Egenskaper hos själva arbetet kan också gynna eller begränsa användning av en survey-feedback metod. Anställda med extremt självständiga arbeten kanske inte är motiverade att diskutera frågor som rör deras arbete med andra personer. Å andra sidan kan anställda på en avdelning ha mera samarbete och vara mera beroende av anställda från andra avdelningar. I så fall bör man ordna diskussioner med dessa avdelningar.

Fördelarna och nackdelarna med ett utvecklingsprojekt skall bedömas på lång sikt. Målinriktning och verksamhet bör vara igång under hela processen. Den kritiska frågan är uppföljning och bedömning av resultaten. Med de snabba förändringarna

inom teknologi och marknad, som leder till ständiga krav på organisationsförändringar, är det en fördel att ha en kontinuerlig ”undersökning-återkoppling-åtgärd-undersökning” cykel som baseras på ett instrument med detaljerad information.

6. Etiska frågor

Etiska frågor i samband med QPS^{Nordic} gäller framför allt två saker: information till deltagarna och konfidentialitet. Respondenterna skall före undersökningen informeras om syftet med frågeformuläret, hur det kommer att delas ut och analyseras, hur resultaten kommer att presenteras och hur anonymiteten för den enskilde bevaras. Information skall ges om hur formuläret skall besvaras liksom om hur och av vem data kommer att analyseras samt om hur frågeformulären och data kommer att förvaras. Denna information skall ges skriftligen och helst också muntligen. Deltagande måste alltid vara frivilligt.

QPS^{Nordic} är främst avsett att användas på grupp- eller organisationsnivå för interventioner och forskning. Inga resultat eller slutsatser skall presenteras på individnivå. Det är viktigt att undersökningen och interventionerna sker så att inte något utpekande eller diskriminering av individer är möjlig.

När man på arbetsplatsen förhandlar om och beslutar att använda QPS^{Nordic} till en undersökning av de anställda, är följande saker viktiga ur etisk synvinkel

- syftet som den skall användas till måste vara klart definierat och uttalat
- den person som leder undersökningen och återkopplingen av resultaten skall ha tillräcklig kunskap om användning av frågeformulär som en metod att mäta psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet
- personalen/respondenterna måste informeras om syftet med undersökningen och om hur undersökningsprocessen kommer att se ut
- information måste ges om hur data skall insamlas, behandlas, återkopplas och förvaras.

Det är viktigt att undersökningen och interventionerna planeras så att absolut inget utpekande eller diskriminering av individer kommer att ske, och att anonymiteten av individuell information kommer att säkras.

7. Sammanfattning: Hur skall QPSNordic användas

Att ta ställning till före användning av QPSNordic

- Ordna omfattande samarbete och skapa engagemang när det gäller att planera undersökningen och att införa förbättrande åtgärder
- Skapa engagemang hos högsta ledningen att organisera undersökningen
- Skapa engagemang bland linjechefer att genomföra de förbättrande åtgärder som kommer att behövas
- Skapa engagemang hos de anställda att besvara formuläret, tolka resultaten och göra upp planer till förbättringar
- Klargörande av fackens och skyddsombudens roll
- Se till att samtliga anställda har tillfälle att delta i undersökningen och på feedback-diskussionerna
- Ta hänsyn till vilka andra utvecklingsåtgärder eller förändringar som pågår samtidigt i organisationen och behovet av att samordna dessa med QPSNordic-undersökningen
- Skall undersökningen upprepas? Om ja, hur ofta?
- Har man vidtagit nödvändiga åtgärder för att följa etiska principer och skydda individdata?

Detta skall vara beslutat före användningen av QPSNordic

- Undersökningens syfte
- Känner berörda parter till syftet med undersökningen och är de överens om det?
- Skall undersökningen göras samtidigt i hela organisationen eller är det bättre att den görs i avdelning efter avdelning?
- Vilken version av QPSNordic passar bäst, den korta eller den mera omfattande?
- Behöver man lägga till några skalor som mäter hälsa, välbefinnande och arbetstillfredsställelse?
- Vem kommer att vara ansvarig för hela processen resp för enskilda uppgifter?
- Hur skall dataanalysen ske?
- När och var skall återkopplingsmöten ske?
- Kommer det att behövas konsulter utifrån och i så fall när i processen?

Litteraturförteckning

- Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A. & Ørhede, E.: Validation of the General Nordic Questionnaire, QPSNordic, for psychological and social factors at work. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 2000:12.
- Dallner M. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland anställda vid ett bussbolag i Sverige. Ett led i utprovningen av QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999:12.
- Dallner M. Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland skolanställda i en svensk kommun. Ett led i utprovningen av QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999:13.
- Dallner M, Gamberale F, Olsson A M, Örelius D. Testning av ett samnordiskt frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet, QPSNordic. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1999: 14.
- Elo, A-L., Leppänen, A. & Sillanpää, P.: Applicability of survey-feedback for an occupational health method in stress management. *Occupational Medicine* 48 (1998):3, 181-188.
- Elo, A-L. & Skogstad, A.: Organizational interventions emphasizing the survey-feedback method. In: K. Lindström et al. (eds.) *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general Nordic questionnaire (QPSNordic)*. Nord 1997:15.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology* 55, 259-285.
- Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and users guide*. Los Angeles: University of Southern California, Department of Industrial and Systems Engineering.
- Lindström, K., Borg, W., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Ørhede, E. & Raivola, P.: Measurement of psychological and social factors at work. Description of selected questionnaire methods employed in four Nordic countries. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1995:39.
- Lindström, K., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. & Ørhede, E. (eds.): *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general Nordic questionnaire (QPSNordic)*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1997:15.
- Lindström K, Elo A-L, Skogstad A, Dallner M, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S, Ørhede E. User's Guide for the QPSNordic. General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 2000: (in press).
- Lippitt, G., & Lippitt, R. (1986). *Consultation process in action*. San Diego: University Associates.
- Nadler, D. A. (1977). *Feedback and organization development: Using data-based methods in organization development*. Reading MA: Addison-Wesley.

Skogstad, A., & Bang, A. (1993). Survey feedback. Arbeidsmiljøutvikling gjennom bruk av en kartleggings- og tilbakemeldingsmodell. *Norsk tidsskrift for arbeids-medisin*, 14:217-231.

Peiro´, J. M. Gonza´lez-Roma´, V. & Canero, J.(1999): Survey feedback as a tool for changing managerial culture: Focusing on users' interpretations - A case study. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, 4:537-550.

Bilagor

- Bilaga 1. QPSNordic
- Bilaga 2. QPSNordic 34+
- Bilaga 3. Beskrivning av skalorna med deskriptiv statistik från data insamlade under metodutvecklingen
- Bilaga 4. Percentiler, medelvärden och standardavvikelser hos QPSNordic – skalorna (n= 2010)
- Bilaga 5. Medelvärden, standardavvikelser och procentuella fördelningar av QPSNordic-frågor i det totala materialet (n=2010)
- Bilaga 6. Procentfördelningar av frågor i QPSNordic 34+ (n=2010).

QPSNordic

**Frågeformulär om
psykologiska och sociala
faktorer i arbetslivet**

Så här besvarar du formuläret

På följande sidor finns frågor och påståenden om ditt arbete och din arbetsplats. Syftet med detta frågeformulär är att samla information för att utveckla arbetet och arbetsmiljön.

Ta god tid på dig när du svarar. De flesta frågor besvarar du genom att ringa in det svarsalternativ som bäst stämmer överens med din åsikt.

Exempel:

	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	<u>ganska sällan</u>	<u>ibland</u>	<u>ganska ofta</u>	mycket ofta eller <u>alltid</u>
1. Måste du skynda på för att hinna med ditt arbete?	1	2	3	4	5

1. PERSONUPPGIFTER

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

2. ARBETSKRAV

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

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

34. Innefattar ditt arbete kontakt med kunder eller klienter?

Nej1

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

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

Ja, både direkt och indirekt kontakt4

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

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

3. ROLLFÖRVÄNTNINGAR

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

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

4. KONTROLL I ARBETET

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

5. FÖRUTSÄGBARHET I ARBETET

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

6. SKICKLIGHET I ARBETET

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

7. SOCIAL INTERAKTION

Socialt stöd

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

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

Mobbing och trakasserier

Mobbing (trakasserier, kränkande särbehandling) är ett problem på en del arbetsplatser och för en del anställda. För att kalla något "mobbing" skall den kränkande särbehandlingen ske vid upprepade gånger under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig. Det räknas inte som "mobbing" om två lika starka personer har en konflikt eller om det bara gäller en enda händelse.

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

8. LEDARSKAP

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

9. ORGANISATIONSKULTUR

	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
<i>Hurdant är klimatet på din arbetsenhet?</i>					
92. Konkurrensinriktat.....	1	2	3	4	5
93. Uppmuntrande och stödjande.....	1	2	3	4	5
94. Misstroget och misstänksamt.....	1	2	3	4	5
95. Avslappnat och trivsamt.....	1	2	3	4	5
96. Stelt och regelstyrt	1	2	3	4	5

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

10. SAMBAND MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

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

11. ARBETETS PLATS I DITT LIV

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

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

100

108a. De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete.

Instämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Instämmer fullständigt
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

108b. Hur viktigt är arbetet i ditt liv?

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

12. ENGAGEMANG I ORGANISATIONEN/ARBETSPLATSEN

Följande påståenden handlar om din inställning till organisationen du arbetar i. Ange i vilken grad du personligen instämmer i eller tar avstånd ifrån vart och ett av påståendena.

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

13. GRUPPARBETE

Nej Ja

112. Ingår du i en fast arbetsgrupp? 1 2

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

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

14. ARBETSMOTIV

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

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

QPSNordic-34+

Så här besvarar du formuläret

På följande sidor finns frågor och påståenden om ditt arbete och din arbetsplats. Syftet med detta frågeformulär är att samla information för att utveckla arbetet och arbetsmiljön.

Ta god tid på dig när du svarar. De flesta frågor besvarar du genom att ringa in det svarsalternativ som bäst stämmer överens med din åsikt.

Exempel:

	mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
1. Måste du skynda på för att hinna med ditt arbete?	1	2	3	4	5

PERSONUPPGIFTER

A1. Födelseår _____	A5. Anställningsvillkor: Fast anställning hos nuvarande arbetsgivare 1 Tillfällig anställning hos nuvarande arbetsgivare 2
A2. Kön Man 1 Kvinna 2	A6. Har du anställning hos annan arbetsgivare? Ja 1 Nej 2
A3. Yrkestitel _____	A7. Har du en arbetsledande ställning? Ja 1 Nej 2
A4. På vilken avdelning / sektion / enhet arbetar Du? _____	

		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	Mycket ofta eller <u>alltid</u>
1.	12. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?	1	2	3	4	5
2.	15. Har du för mycket att göra?	1	2	3	4	5
3.	18. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?	1	2	3	4	5
4.	25. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för?	1	2	3	4	5
5.	26. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?	1	2	3	4	5
6.	27. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?	1	2	3	4	5
7.	38. Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	1	2	3	4	5
8.	40. Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?	1	2	3	4	5
9.	43. Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?	1	2	3	4	5
10.	46. Kan du påverka mängden arbete du får?	1	2	3	4	5
11.	47. Kan du själv bestämma din arbetstakt?	1	2	3	4	5
12.	48. Kan du själv bestämma när du skall ta paus?	1	2	3	4	5
13.	53. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	1	2	3	4	5
14.	54. Vet du en månad i förväg vilken typ av arbetsuppgifter du kommer att ha?	1	2	3	4	5
15.	59. Går det rykten om förändringar på arbetsplatsen? ..	1	2	3	4	5
16.	68. Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?	1	2	3	4	5
17.	72. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	1	2	3	4	5
18.	73. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	1	2	3	4	5
19.	78. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	1	2	3	4	5
20.	84. Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?	1	2	3	4	5
21.	86. Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?.....	1	2	3	4	5

22.	80.	Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
			1	2	3	4	5
23.	93.	Uppmuntrande och stödjande.....	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
24.	95.	Avslappnat och trivsamt.....	1	2	3	4	5
25.	96.	Stelt och regelstyrt.....	1	2	3	4	5
26	113.	Uppskattar du att ingå i din arbetsgrupp?	1	2	3	4	5
27	115.	Är er grupp bra på att lösa problem?	mycket sällan eller <u>aldrig</u>	ganska <u>sällan</u>	<u>ibland</u>	ganska <u>ofta</u>	mycket <u>ofta</u>
28.	98..	Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?	1	2	3	4	5
29.	99.	Är det tillräckligt med kommuni-kation på din avdelning?	1	2	3	4	5
30.	79..	Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?	1	2	3	4	5
31.	100.	Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på din arbetsplats?	mycket lite eller <u>inte alls</u>	ganska <u>lite</u>	<u>något</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
32.	101.	Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?	1	2	3	4	5
33.	102..	Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats (pengar, uppmuntran)?	1	2	3	4	5
34.	104.	I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?	1	2	3	4	5
35.	129.	Jag trivs med att för det mesta gå helt upp i mitt arbete	Instämmer inte <u>alls</u>	Instäm- mer <u>knappast</u>	<u>neutral</u>	instäm- mer <u>delvis</u>	Instämmer <u>fullständigt</u>
36.	131.	Den största tillfredsställelsen i mitt liv kommer från mitt arbete	1	2	3	4	5
37.	177.	Med <u>stress</u> menas en situation då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden. Har du känt dig stressad den senaste tiden?	inte <u>alls</u>	bara <u>lite</u>	i viss <u>mån</u>	ganska <u>mycket</u>	väldigt <u>mycket</u>
			1	2	3	4	5

Bilaga 3. Beskrivning av skalorna med deskriptiv statistik från data insamlade under metodutvecklingen

Statistiken grundar sig på alla grupper/arbetsplatser som var med i utvecklingsfasen av QPSNordic (n=2010). Lägst resp högst gruppmedelvärde hänvisar till grupperna/arbetsplatserna i totala materialet, som omfattade 21 grupper/arbetsplatser.

Mobbning och trakasserier (tabell 16) och Interaktion mellan arbete och privatliv (tabell 23), är också med här, trots att de inte bildade någon skala.

Tabell 1. Kvantitativa arbetskrav

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
12. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?.....	3.24	1.00	2.46	3.80
13. Måste du arbeta övertid?.....	2.72	1.17	1.73	3.33
14. Måste du arbeta i mycket högt tempo?.....	3.73	0.92	3.17	4.34
15. Har du för mycket att göra?.....	3.34	1.02	2.77	3.64
Totalt skalpoäng	3.26	0.77	2.70	3.70

Tabell 2. Beslutskrav

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
17. Kräver ditt arbete snabba beslut?	3.57	1.02	2.69	4.09
19. Kräver ditt arbete maximal uppmärksamhet?.....	4.20	0.86	3.59	4.68
22. Kräver ditt arbete komplicerade beslut?.....	2.87	1.05	2.27	3.38
Totalt skalpoäng	3.55	0.77	3.03	3.87

Tabell 3. Inlärningskrav

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
18. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?.....	1.85	0.77	1.55	2.35
25. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för?.....	2.44	0.96	1.95	2.95
29. Kräver ditt arbete att du skaffar dig nya kunskaper och färdigheter?	3.61	1.06	2.52	4.52
Totalt skalpoäng	2.63	0.71	2.02	3.19

Tabell 4. Rolltydlighet

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
38 Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	4.04	1.04	2.89	4.35
39 Vet du vilket ansvarsområde du har?	4.39	0.83	3.32	4.77
40 Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?.....	4.21	0.89	3.29	4.67
Totalt skalpoäng	4.21	0.79	3.18	4.55

Tabell 5. Rollkonflikt

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
41. Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda?	2.75	0.92	2.39	3.06
42. Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?.....	2.71	1.13	1.92	3.39
43. Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?.....	2.24	1.04	1.82	2.75
Totalt skalpoäng	2.38	0.77	1.88	2.68

Tabell 6. Positiva utmaningar i arbetet

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
26. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?.....	4.10	1.02	2.97	4.65
27. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?.....	3.65	1.02	2.61	4.63
28. Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?.....	4.07	0.93	3.37	4.80
Totalt skalpoäng	3.94	0.83	3.11	4.64

Tabell 7. Kontroll av beslut

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
45. Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?	3.72	1.09	2.49	4.19
46. Kan du påverka mängden arbete du får?.....	2.45	1.13	1.53	3.20
51. Kan du påverka beslut angående vilka personer du skall arbeta tillsammans med?.....	2.14	1.16	1.20	3.11
52. Kan du bestämma när du skall ha kontakt med klienter?.....	2.55	1.48	1.22	4.20
53. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?...	2.95	1.07	1.88	3.60
Totalt skalpoäng	2.76	0.82	1.66	3.46

Tabell 8. Kontroll av arbetstakt

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
47. Kan du själv bestämma din arbetstakt?.....	3.01	1.24	1.77	4.00
48. Kan du själv bestämma när du skall ta paus?.....	2.98	1.46	1.26	4.53
49. Kan du själv bestämma hur länge du tar paus?.....	2.59	1.45	1.19	4.28
50. Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)?.....	2.67	1.59	1.08	4.66
Totalt skalpoäng	2.81	1.18	1.44	4.24

Tabell 9. Förutsägbarhet en månad i förväg

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
54. Vet du en månad i förväg vilken typ av arbetsuppgifter du kommer att ha?.....	3.57	1.31	2.55	4.15
55. Vet du en månad i förväg vilka arbetskamrater du kommer att ha?.....	4.02	1.26	2.11	4.67
56. Vet du en månad i förväg vem som kommer att vara din chef?.....	4.46	1.04	3.61	4.90
Totalt skalpoäng	4.01	0.95	3.08	4.55

Tabell 10. Förutsägbarhet om två år

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
60. Vet du vad som krävs för att du skall kunna få ett arbete som du anser vara attraktivt om två år?	2.70	1.20	1.93	3.44
61. Vet du vilka nya kunskaper och färdigheter du bör skaffa för att kunna behålla ett attraktivt arbete om två år?.....	2.91	1.17	2.24	3.47
Totalt skalpoäng	2.80	1.12	2.09	3.44

Tabell 11. Preferens för utmaningar

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
64. Tycker du om utmaningar som att arbeta med nya arbetskamrater?	3.41	0.95	2.95	4.29
65. Tycker du om utmaningar som att arbeta på olika ställen?.....	2.98	1.21	2.23	3.94
Totalt skalpoäng	3.36	0.86	2.78	4.18

Tabell 12. Upplevelse av skicklighet (mastery)

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst	Högst
			grupp- medel- värde	grupp- medel- värde
66. Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?.....	3.96	0.68	3.68	4.23
67. Är du nöjd med den mängd arbete du får gjort?.....	3.78	0.86	3.41	4.10
68. Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?.....	3.88	0.74	3.38	4.15
69. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?	4.14	0.71	3.85	4.44
Totalt skalpoäng	3.94	0.54	3.73	4.14

Tabell 13. Stöd från chef

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst	Högst
			grupp- medel- värde	grupp- medel- värde
73. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?.....	3.47	1.17	3.19	4.00
75. Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?.....	3.79	1.09	3.31	4.80
78. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?.....	3.21	1.17	2.13	4.00
Totalt skalpoäng	3.49	1.00	2.96	4.21

Tabell 14. Stöd från arbetskamrater

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst	Högst
			grupp- medel- värde	grupp- medel- värde
72. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?.....	3.80	1.02	3.10	4.38
74. Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?.....	3.96	0.94	3.38	4.50
Totalt skalpoäng	3.88	0.89	3.24	4.36

Tabell 15. Stöd från vänner och familj

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
76. Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete?.....	3.63	1.17	2.55	4.06
77. Om du behöver kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?.....	4.07	1.15	2.27	4.35
80. Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?	2.62	1.00	3.42	4.46
Totalt skalpoäng	3.91	0.92	2.85	4.25

Tabell 16. Mobbning och trakasserier

Fråga			
81. Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbning/trakasserier på din arbetsplats under de senaste sex månaderna?		<u>Ja</u>	
	Män	13.8%	
	<u>Kvinnor</u>	<u>12.8%</u>	
	Samtliga	13.2%	
82. Hur många personer har du sett blivit mobbade/trakasserade under de senaste sex månaderna?		Män	Kvinnor
		som har	som har
		<u>mobbats</u>	<u>mobbats</u>
	0	91.7%	87.1%
	1	5.0%	6.5%
	2 eller flera	3.3%	6.4%
83. Har du själv varit utsatt för mobbning/trakasserier på arbetsplatsen under de senaste sex månaderna?		<u>Ja</u>	
	Män	4.1%	
	<u>Kvinnor</u>	<u>3.9%</u>	
	Samtliga	4.0%	

Tabell 17. Uppmuntrande ledarskap (empowerment)

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
84. Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?	2.74	1.18	1.63	3.30
85. Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt?.....	2.78	1.19	1.74	3.50
86. Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?.....	2.66	1.13	1.81	3.14
Totalt skalpoäng	2.73	1.03	1.75	3.20

Tabell 18. Rättvist ledarskap

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
89. Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?	3.61	1.03	3.22	4.30
90. Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?.....	3.79	1.01	3.31	4.40
91. Är förhållandet mellan dig och din närmaste chef en orsak till stress?.....	1.80	0.95	1.20	2.42
Totalt skalpoäng	3.87	0.82	3.39	4.50

Tabell 19. Socialt klimat

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
93. Uppmuntrande och stödjande.....	3.33	1.00	2.63	3.82
94. Misstroget och misstänksamt.....	1.89	1.00	1.30	2.53
95. Avslappnat och trivsamt.....	3.50	1.01	2.78	3.76
Totalt skalpoäng	3.65	0.82	2.96	4.09

¹⁾Fråga 94 har vänts när totala skalpoängen beräknades (skalpoängvärde = 6 minus ingångsvärdet).

Tabell 20. Innovativt klimat

Fråga		Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
97.	Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?...	3.36	0.93	2.48	3.90
98.	Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?.....	3.37	0.97	2.72	4.00
99.	Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?.....	3.32	1.05	2.54	3.95
Totalt skalpoäng		3.35	0.79	2.65	3.92

Tabell 21. Ojämlighet

Fråga		Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
100.	Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på dein arbetsplats?.....	1.89	1.06	1.29	2.94
101.	Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?.....	1.91	0.98	1.45	2.80
Totalt skalpoäng		1.90	0.90	1.41	2.58

Tabell 22. Personalinriktning

Fråga		Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
102.	Belönas man för ett väl utfört arbets på din arbetsplats (pengar, uppmuntran)?.....	2.26	1.14	1.60	3.40
103.	Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?...	3.18	1.00	2.78	4.00
104.	I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?	3.07	1.11	2.61	4.20
Totalt skalpoäng		2.84	0.88	2.39	3.83

Tabell 23. Interaktion mellan arbete och privatliv

Fråga		Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
105.	Påverkar kraven i ditt arbete ditt hem- och familjeliv på ett negativt sätt?.....	2.59	1.12	1.74	3.14
106.	Påverkar kraven från ditt hem/din familj ditt arbete på ett negativt sätt?.....	1.75	0.86	1.43	2.10

Tabell 24. Arbetets plats i ditt liv (centralitet)¹⁾

Fråga		Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
107c	Arbete.....	3.37	1.31	2.99	4.13
108a	De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete.....	3.51	1.05	3.15	3.91
108b	Hur viktigt är arbetet i ditt liv?.....	4.76	1.05	4.46	5.10
Totalt skalpoäng		3.90	0.95	3.55	4.23

¹⁾ Frågorna 107c, 108a och 108b måste omkodas innan de summeras (se Kapitel 5.1).

Tabell 25. Engagemang i organisationen/arbetsplatsen (Commitment)

Fråga		Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
109.	För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på.....	3.52	1.11	3.09	4.40
110.	Mina egna värderingar är mycket lika organisationens.....	3.17	0.95	2.85	3.85
111.	Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa.....	3.13	1.09	2.68	4.01
Totalt skalpoäng		3.28	0.92	2.87	4.03

Tabell 26. Uppfattning om grupparbete

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
113. Uppskattar du att ingå i gruppen?.....	4.14	0.80	3.53	4.67
114. Utförs arbetet i gruppen på ett flexibelt sätt?.....	3.80	0.82	3.00	4.17
115. Är er grupp bra på att lösa problem?.....	3.79	0.83	3.00	4.26
Totalt skalpoäng	3.83	0.71	3.60	4.12

Tabell 27. Inre motivation att arbeta

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
117. Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet...	3.78	0.82	3.38	4.20
120. Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt.....	4.05	0.75	3.60	4.41
123. Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet.....	3.88	0.85	3.40	4.30
Totalt skalpoäng	3.90	0.64	3.62	4.17

Tabell 28. Yttre motivation att arbeta

Fråga	Medel- värde	Sd	Lägst grupp- medel- värde	Högst grupp- medel- värde
119. Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat.....	3.58	0.96	2.89	4.27
121. Att jag har ett tryggt arbete med regelbunden inkomst.....	4.04	0.84	3.64	4.45
122. Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam...	3.98	0.83	3.56	4.36
Totalt skalpoäng	3.87	0.70	3.40	4.27

Bilaga 4. Percentiler, medelvärden och standardavvikelser för QPSNordic-skalorna (n=2010)

Skalnamn		Medel		Skalpoäng vid percentil			
		värde	Sd	20%	40 %	60 %	80 %
Kvantitativa krav	Total	3.3	0.8	2.7	3.0	3.5	4.0
	Lägre utbildning	3.1	0.7	2.5	3.0	3.3	3.8
	Högre utbildning	3.4	0.8	2.8	3.3	3.8	4.0
Beslutskrav	Total	3.5	0.8	3.0	3.3	3.7	4.3
	Lägre utbildning	3.3	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
	Högre utbildning	3.7	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
Inlärningskrav	Total	2.6	0.7	2.0	2.3	3.0	3.3
	Lägre utbildning	2.4	0.7	1.7	2.3	2.7	3.0
	Högre utbildning	2.8	0.6	2.3	2.7	3.0	3.3
Rolltydlighet	Total	4.2	0.8	3.7	4.0	4.7	5.0
	Lägre utbildning	4.3	0.8	3.7	4.3	4.7	5.0
	Högre utbildning	4.2	0.8	3.7	4.0	4.3	5.0
Rollkonflikt	Total	2.4	0.8	1.8	2.3	2.5	3.0
	Lägre utbildning	2.3	0.7	1.5	2.0	2.3	2.8
	Högre utbildning	2.5	0.8	1.8	2.3	2.8	3.0
Positiv utmaning i arbetet	Total	3.9	0.8	3.3	4.0	4.3	4.7
	Lägre utbildning	3.7	0.9	3.0	3.7	4.0	4.3
	Högre utbildning	4.1	0.7	3.7	4.0	4.3	4.7
Kontroll av beslut	Total	2.8	0.8	2.0	2.6	3.0	3.4
	Lägre utbildning	2.5	0.8	1.8	2.2	2.8	3.2
	Högre utbildning	3.0	0.7	2.4	2.8	3.2	3.6
Kontroll av arbetstakt	Total	2.8	1.2	1.8	2.3	3.3	4.0
	Lägre utbildning	2.7	1.2	1.5	2.3	3.0	4.0
	Högre utbildning	2.9	1.2	1.8	2.5	3.3	4.0
Förutsägbarhet för nästa månad	Total	4.0	1.0	3.3	4.0	4.3	4.7
	Lägre utbildning	3.8	1.1	3.0	3.7	4.3	4.7
	Högre utbildning	4.2	0.7	3.7	4.3	4.7	5.0
Förutsägbarhet för nästa två år	Total	2.8	1.1	2.0	2.5	3.0	4.0
	Lägre utbildning	2.6	1.1	1.0	2.0	3.0	3.5
	Högre utbildning	3.0	1.0	2.0	3.0	3.5	4.0
Preferens för utmaningar	Total	3.4	0.9	2.7	3.0	3.7	4.0
	Lägre utbildning	3.3	0.9	2.7	3.0	3.3	4.0
	Högre utbildning	3.5	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
Uppfattning om mastery	Total	3.9	0.5	3.5	3.8	4.0	4.3
	Lägre utbildning	4.0	0.6	3.5	4.0	4.0	4.5
	Högre utbildning	3.9	0.5	3.5	3.8	4.0	4.3

Skalnamn		Medel		Skalpoäng vid percentil			
		värde	Sd	20 %	40 %	60 %	80 %
Stöd från chef	Total	3.5	1.0	2.7	3.3	4.0	4.3
	Lägre utbildning	3.6	1.0	2.7	3.3	4.0	4.5
	Högre utbildning	3.4	1.0	2.7	3.1	3.7	4.3
Stöd från arbetskamrater	Total	3.9	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
	Lägre utbildning	3.8	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
	Högre utbildning	3.9	0.9	3.0	4.0	4.0	5.0
Stöd från vänner och familj	Total	3.9	0.9	3.3	4.0	4.3	4.7
	Lägre utbildning	3.8	0.9	3.0	3.7	4.3	4.7
	Högre utbildning	4.0	0.9	3.3	4.0	4.3	4.7
Uppmuntrande ledarskap	Total	2.7	1.0	1.7	2.3	3.0	3.7
	Lägre utbildning	2.6	1.0	1.7	2.3	3.0	3.7
	Högre utbildning	2.8	1.0	2.0	2.7	3.0	3.7
Rättvist ledarsk.	Total	3.9	0.8	3.3	3.7	4.3	4.7
	Lägre utbildning	3.9	0.8	3.3	4.0	4.3	4.7
	Högre utbildning	3.8	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
Socialt klimat	Total	3.6	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
	Lägre utbildning	3.6	0.8	3.0	3.3	3.7	4.3
	Högre utbildning	3.7	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
Innovativt klimat	Total	3.3	0.8	2.7	3.3	3.7	4.0
	Lägre utbildning	3.2	0.8	2.7	3.0	3.3	4.0
	Högre utbildning	3.5	0.7	3.0	3.3	3.7	4.0
Ojämlighet	Total	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
	Lägre utbildning	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
	Högre utbildning	1.9	0.9	1.0	1.5	2.0	2.5
Personalinriktning	Total	2.8	0.9	2.0	2.7	3.0	3.7
	Lägre utbildning	2.8	0.8	2.0	2.7	3.0	3.7
	Högre utbildning	2.8	0.9	2.0	2.7	3.0	3.7
Arbetets centralitet	Total	3.9	0.9	3.0	3.7	4.3	4.7
	Lägre utbildning	3.7	0.9	3.0	3.7	4.0	4.7
	Högre utbildning	4.1	0.9	3.3	4.0	4.3	5.0
Commitment till organisationen	Total	3.3	0.9	2.3	3.0	3.7	4.0
	Lägre utbildning	3.3	0.9	2.7	3.0	3.7	4.0
	Högre utbildning	3.2	0.9	2.3	3.0	3.7	4.0
Uppfattning om grupparbete	Total	3.8	0.7	3.0	3.7	4.0	4.3
	Lägre utbildning	3.8	0.8	3.0	3.7	4.0	4.3
	Högre utbildning	3.8	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
Inre motivation att arbeta	Total	3.9	0.6	3.3	3.7	4.0	4.3
	Lägre utbildning	3.8	0.7	3.3	3.7	4.0	4.3
	Högre utbildning	4.0	0.6	3.7	4.0	4.0	4.7
Yttre motivation att arbeta	Total	3.9	0.7	3.3	3.7	4.0	4.7
	Lägre utbildning	4.1	0.6	3.7	4.0	4.3	4.7
	Högre utbildning	3.7	0.7	3.0	3.7	4.0	4.3

Bilaga 5. Medelvärden, standardavvikelser och procentuella svarsfördelningar av QPSNordic-frågor i totala materialet (n=2010)

QPSNordic			Procentuella svarsfördelningar					Procentuella svarsfördelningar med reducerad svarsskala		
Fråga	Medelvärde	Sd	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1&2 %	3 %	4&5 %
Q12	3.2	1.0	6	13	39	32	9	19	39	41
Q13	2.7	1.2	20	20	37	18	7	40	37	25
Q14	3.7	0.9	2	6	31	40	22	8	31	62
Q15	3.3	1.0	4	13	43	26	15	17	43	41
Q16	2.7	1.3	25	22	25	19	10	48	25	29
Q17	3.6	1.0	4	10	32	36	19	13	32	55
Q18	1.9	0.8	37	45	18	1	0	82	18	2
Q19	4.2	0.9	1	3	14	40	44	4	14	83
Q20	3.0	1.5	26	16	15	20	23	42	15	43
Q21	3.7	1.0	3	9	29	36	24	13	29	60
Q22	2.9	1.1	11	25	39	21	6	35	39	27
Q23	2.3	1.1	30	30	25	11	5	61	25	16
Q24	2.6	1.4	32	18	19	18	14	50	19	32
Q25	2.4	1.0	21	29	41	10	1	49	41	11
Q26	4.1	1.0	4	4	12	39	42	8	12	81
Q27	3.7	1.0	5	8	26	44	20	12	26	64
Q28	4.1	0.9	2	4	15	44	37	6	15	81
Q29	3.6	1.1	5	7	31	37	22	13	31	58
Q30	3.5	1.2	10	12	25	30	25	22	25	55
Q31	1.3	0.8	84	8	6	2	1	92	6	3
Q32	2.0	1.3	56	17	14	7	8	73	14	15
Q33	2.3	1.3	40	21	21	10	9	61	21	18
Q35	4.4	1.1	5	5	8	12	70	10	8	82
Q36	2.8	1.3	21	15	33	15	12	36	33	26
Q37	3.9	1.0	5	2	12	49	26	7	12	75
Q38	4.0	1.0	3	7	13	38	40	10	13	78
Q39	4.4	0.8	1	2	7	34	56	4	7	90
Q40	4.2	0.9	1	4	10	42	44	6	10	85
Q41	2.7	0.9	10	25	50	14	3	35	50	17
Q42	2.7	1.1	15	30	31	18	7	45	31	25
Q43	2.2	1.0	29	33	28	9	3	62	28	12
Q44	1.8	0.9	48	30	17	4	1	78	17	5
Q45	3.7	1.1	6	7	21	43	24	13	21	68
Q46	2.5	1.1	25	29	27	16	4	54	27	20
Q47	3.0	1.2	15	22	25	29	12	36	25	41
Q48	3.0	1.5	25	15	18	24	20	40	18	44
Q49	2.6	1.5	35	18	18	17	14	53	18	31
Q50	2.7	1.6	39	12	14	15	21	51	14	36
Q51	2.1	1.2	41	25	21	12	3	65	21	15
Q52	2.5	1.5	38	14	15	18	13	51	15	31
Q53	3.0	1.1	11	19	40	24	7	31	40	31
Q54	3.6	1.3	13	10	13	39	27	23	13	66
Q55	4.0	1.3	10	5	7	33	48	15	7	80
Q56	4.5	1.0	5	2	3	21	70	8	3	91
Q57	2.6	1.2	23	23	30	17	8	46	30	25
Q58	2.7	1.2	20	28	27	18	9	48	27	26
Q59	3.1	1.1	11	19	38	21	13	30	38	33
Q60	2.7	1.2	21	23	27	22	6	44	27	28
Q61	2.9	1.2	15	20	29	28	7	35	29	35
Q62	3.4	1.2	12	11	22	37	17	23	22	54
Q63	3.7	0.9	2	7	31	41	21	9	31	61
Q64	3.4	1.0	3	12	38	36	12	15	38	48
Q65	3.0	1.2	14	21	31	23	12	35	31	35
Q66	4.0	0.7	1	2	16	66	17	3	16	83
Q67	3.8	0.9	2	6	23	53	18	8	23	71
Q68	3.9	0.7	1	3	21	59	17	4	21	77
Q69	4.1	0.7	0	2	13	56	31	2	13	87

QPSNordic			Procentuella svarsfördelningar					Procentuella svarsfördelningar med reducerad svarsskala		
Fråga	Medel-värde	Sd	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1&2 %	3 %	4&5 %
Q70	2.8	1.1	13	25	37	20	6	39	37	26
Q71	3.8	0.8	1	4	25	53	18	6	25	71
Q72	3.8	1.0	3	7	24	39	28	11	24	67
Q73	3.5	1.2	7	14	27	32	22	21	27	54
Q74	4.0	0.9	2	5	21	41	32	7	21	74
Q75	3.8	1.1	4	9	23	34	31	13	23	65
Q76	3.6	1.2	6	12	22	34	27	18	22	61
Q77	4.1	1.1	5	7	15	25	50	11	15	75
Q78	3.2	1.2	10	16	32	28	14	26	32	42
Q79	2.6	1.0	15	30	41	12	4	45	41	16
Q80	4.0	1.1	3	5	17	33	42	9	17	75
Q81	1.1	0.3	87	13	-	-	-	-	-	-
Q83	1.0	0.2	96	4	-	-	-	-	-	-
Q84	2.7	1.2	19	23	31	21	7	42	31	28
Q85	2.8	1.2	18	23	31	21	8	41	31	29
Q86	2.7	1.1	18	28	32	18	6	46	32	23
Q87	3.2	1.1	9	18	31	30	12	27	31	42
Q88	3.4	1.0	5	14	30	38	13	19	30	52
Q89	3.6	1.0	4	9	25	44	18	14	25	62
Q90	3.8	1.0	3	8	20	44	25	11	20	69
Q91	1.8	0.9	49	31	16	4	2	80	16	6
Q92	2.4	1.1	25	32	26	11	6	57	26	17
Q93	3.3	1.0	5	15	33	37	10	20	33	47
Q94	1.9	1.0	44	32	16	6	2	76	16	8
Q95	3.5	1.0	4	11	30	39	15	15	30	54
Q96	2.3	1.1	29	34	22	11	4	63	22	15
Q97	3.4	0.9	4	11	40	38	9	15	40	47
Q98	3.4	1.0	4	13	37	37	11	17	37	48
Q99	3.3	1.1	6	16	32	36	12	21	32	48
Q100	1.9	1.1	48	28	15	7	3	76	15	9
Q101	1.9	1.0	42	35	16	6	2	77	16	7
Q102	2.3	1.1	34	26	26	12	3	60	26	15
Q103	3.2	1.0	5	19	36	32	8	25	36	40
Q104	3.1	1.1	10	19	34	29	9	29	34	38
Q105	2.6	1.1	21	26	34	16	5	47	34	21
Q106	1.8	0.9	48	35	15	2	1	83	15	3
Q107A	21.3	13.6	-	-	-	-	-	-	-	-
Q107B	4.4	7.3	-	-	-	-	-	-	-	-
Q107C	33.1	15.5	-	-	-	-	-	-	-	-
Q107D	2.0	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
Q107E	40.7	16.9	-	-	-	-	-	-	-	-
Q108B	4.8	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-
Q109	3.5	1.1	5	14	26	34	21	19	26	55
Q110	3.2	1.0	5	17	40	32	6	22	40	38
Q111	3.1	1.1	8	20	32	31	9	28	32	40
Q113	4.1	0.8	1	2	8	33	22	2	8	55
Q114	3.8	0.8	1	3	15	35	11	4	15	46
Q115	3.8	0.8	1	3	16	34	11	4	16	45
Q116	3.3	1.0	4	9	21	26	5	12	21	32
Q117	3.8	0.8	1	5	29	49	18	5	29	67
Q118	3.5	0.9	1	9	44	35	13	10	44	48
Q119	3.6	1.0	1	13	30	40	18	15	30	57
Q120	4.1	0.7	0	1	19	52	28	2	19	81
Q121	4.0	0.8	0	3	22	42	34	3	22	76
Q122	4.0	0.8	0	3	26	43	30	3	26	73
Q123	3.9	0.8	1	5	24	47	24	6	24	71

Bilaga 6. Procentuell svarsfördelning på frågor från QPSNordic 34+ (n=2010).

QPSNordic 34+	QPSNordic original- version	Procentuell svarsfördelning					Procentuell svars- fördelning med reducerad svarsskala			
		Fråge- nummer	Fråge- nummer	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1&2 %	3 %
1	Q12		6	13	39	32	9	19	39	41
2	Q15		4	13	43	26	15	17	43	41
3	Q18		37	45	18	1	0	82	18	2
4	Q25		21	29	41	10	1	49	41	11
5	Q26		4	4	12	39	42	8	12	81
6	Q27		5	8	26	44	20	12	26	64
7	Q38		3	7	13	38	40	10	13	78
8	Q40		1	4	10	42	44	6	10	85
9	Q43		29	33	28	9	3	62	28	12
10	Q46		25	29	27	16	4	54	27	20
11	Q47		15	22	25	29	12	36	25	41
12	Q48		25	15	18	24	20	40	18	44
13	Q53		11	19	40	24	7	31	40	31
14	Q54		13	10	13	39	27	23	13	66
15	Q59		11	19	38	21	13	30	38	33
16	Q68		1	3	21	59	17	4	21	77
17	Q72		3	7	24	39	28	11	24	67
18	Q73		7	14	27	32	22	21	27	54
19	Q78		10	16	32	28	14	26	32	42
20	Q84		19	23	31	21	7	42	31	28
21	Q86		18	28	32	18	6	46	32	23
22	Q80		3	5	17	33	42	9	17	75
23	Q93		5	15	33	37	10	20	33	47
24	Q95		4	11	30	39	15	15	30	54
25	Q96		29	34	22	11	4	63	22	15
26	Q113		1	2	8	33	22	2	8	55
27	Q115		1	3	16	34	11	4	16	45
28	Q98		4	13	37	37	11	17	37	48
29	Q99		6	16	32	36	12	21	32	48
30	Q79		15	30	41	12	4	45	41	16
31	Q100		48	28	15	7	3	76	15	9
32	Q101		42	35	16	6	2	77	16	7
33	Q102		34	26	26	12	3	60	26	15
34	Q104		10	19	34	29	9	29	34	38
Tillagda frågor										
35			17	22	30	26	6	39	30	31
36			28	26	30	15	2	54	30	17
37			26	32	26	12	5	58	26	17