

Nyhedsprojektet Delrapport 2: 2009

**Om projektets organisering, metodiske og
analytiske tilgange, anvendte skalaer
samt præsentation af survey og resultater**

**Ane Kolstrup og
Jørgen Møller Christiansen**



**Nyhedsprojektet
Delrapport 2: 2009**

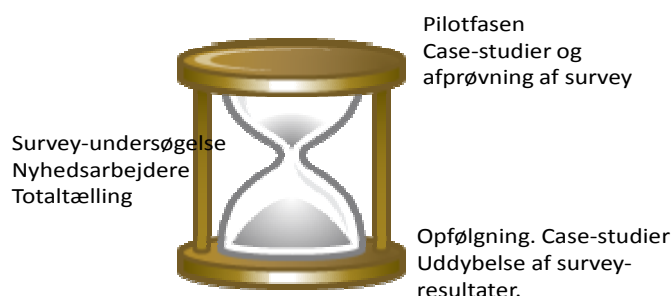
Om projektets organisering, metodiske og analytiske tilgange, anvendte skalaer samt præsensation af survey og resultater

Indholdsfortegnelse

1	Faserne i undersøgelsens metodiske tilgange.....	3
1.1	Figur 1: Oversigt over faserne i projektets metodiske tilgange	4
1.1.1	Fase 1: indledende eksplorative caseanalyser.....	5
1.1.2	Fase 2: pilotsurvey i casevirksomhed	5
1.1.3	Fase 3: survey blandt samtlige nyhedsarbejdere.....	6
1.1.4	Fase 4: opsamlende caseanalyse	8
2	Kvantitativ metode	11
2.1.1	Konstruktion af skalaer	11
2.2	Databehandling	12
2.2.1	Frekvensanalyse.....	13
2.2.2	Sammenhæng mellem enkelte variable	13
2.2.3	Anvendte teststørrelser.....	13
2.2.4	Regressions- og faktoranalyse	15
2.2.5	Cronbach's Alpha test.....	16
2.3	Respondenternes repræsentativitet for nyhedsarbejdere i Danmark ...	16
2.3.1	Bortfaldsanalyse.....	16
2.3.2	Svarprocent	18
3	Kvalitativ metode.....	21
3.1.1	Caseanalyser: formål og anvendelse	21
3.1.2	Udvælgelse.....	22
3.1.3	Analysemetoder	23
3.1.4	Bearbejdning af kvalitative data	24
	Bilag 1: Skalaer og skalakonstruktion	25
	Bilag 2: Spørgeskema.....	31

1 Faserne i undersøgelsens metodiske tilgange

Undersøgelsens overordnede metodiske tilgange har været tilrettelagt ud fra en ”timeglas-model”, hvor feltet undersøges bredt i pilotfasen, indsnævres i surveydelen, og bredes efterfølgende ud i opfølgningen på udvalgte resultater fra surveyundersøgelsen.



I projektet kombineres og trianguleres forskellige undersøgelsesmetoder: Indledende en mindre kvalitativ pilot før en større kvantitativ undersøgelse, efterfulgt af kvalitativt supplement til allerede udført kvantitativ undersøgelse.

Projektet startede således med en række indledende caseanalyser, som har været eksplorative i den forstand, at projektgruppen ikke blot afprøvede relevansen af allerede eksisterende viden, men også var åben over for helt nye emner, som viste sig at være betydningsfulde i nyhedsarbejdernes arbejdsliv.

Resultaterne fra de eksplorative caseanalyser anvendtes bl.a. til udarbejdelse af et pilotspørgeskema, som omfattede de nyeste tendenser i arbejdslivet blandt nyhedsarbejdere. Spørgeskemaet blev testet i en af casevirksomhederne for at afklare spørgsmålenes relevans og præcision. Resultaterne fra pilotundersøgelsen blev desuden præsenteret for den deltagende formidlet virksomhed¹, men ellers er resultaterne ikke direkte anvendt i projektets videre forløb.

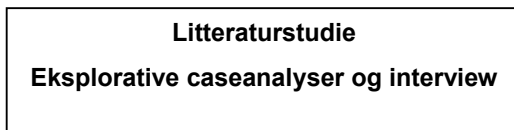
¹ Projektgruppen udarbejdede og fremlagde analysen for casevirksomheden, hvilket skabte grobund for en række initiativer til forbedring af arbejdsmiljøet samt en beslutning om løbende screeninger af det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden. Dette på baggrund af en kort udgave af spørgeskemaet, som blev udarbejdet specifikt til virksomheden.

Efter afslutningen på analysen af data fra det landsdækkende spørgeskema, blev en række virksomheder bedt om at komme med nogle kvalitative vurderinger af udvalgte resultater fra undersøgelsen. Disse opfølgende caseanalyser bidrog til yderligere indblik i resultaternes indhold og sammenhæng. De eksplorative studier i pilotfasen og i de opfølgende caseanalyser er gennemført i forskellige virksomheder på nær en virksomhed, som har deltaget i begge.

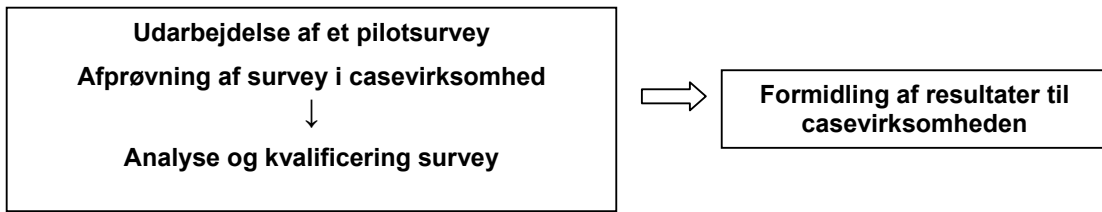
Projektets faser og metodiske tilgange er illustreret i nedenstående figur.

1.1 Figur 1: Oversigt over faserne i projektets metodiske tilgange

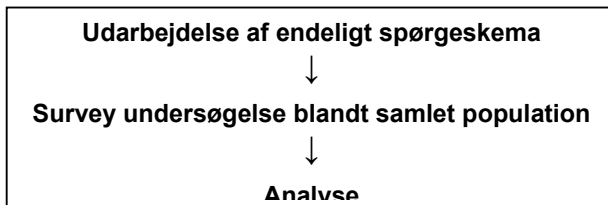
Fase 1



Fase 2



Fase 3



Fase 4



Følgende vil hver af de fire faser blive nøjere gennemgået.

1.1.1 Fase 1: indledende eksplorative caseanalyser **Aktiviteter i forbindelse med fase 1:**

- Litteraturstudie.
- Indkredsning af temaer og udarbejdelse spørgeguide.
- Fokusgrupper med 2-5 personer i hver af 1-2 timers varighed.
- Interview: Individuelle af ca. 1 times varighed og gruppeinterview af ca. 1 times varighed.
- Observation af arbejds gange og aktiviteter på casearbejdspladser (fx arbejdsfunktioner og arbejds gange, redaktionsmøder).
- Transskription af interview og skriftlig bearbejdning af observationer.
- Analyse af cases.
- Oplisting af tendenser i arbejdslivet og i arbejdsmiljøet for den enkelte case.

I fase 1 – de eksplorative caseanalyser – har spørgsmålene været åbne og brede, idet hensigten var at opnå generel viden om nyhedsmedarbejdernes arbejdsliv. Denne viden gjorde projektmedarbejderne i stand til at zoome ind på en række centrale temaer i nyhedsarbejdernes arbejdsmiljø. Nogle af de aktuelle temaer viste sig at svare godt til tendenser påpeget i litteraturen om fx fleksibilitet og det grænseløse arbejde, men der dukkede overraskelser og nuancer op undervejs, som bidrog til at kvalificere projektets fase 2 og gav input til pilotspørgeskemaet. I alt deltog fem forskellige typer virksomheder (se tekstboks nedenfor), hvor såvel ledere som ordinært ansatte nyhedsarbejdere blev interviewet i fokusgruppeinterview – individuelle eller gruppeinterview. Herudover deltog freelancere som selvstændig case. Interviewene blev foretaget ud fra en semistruktureret spørgeguide for at sikre ensartethed i interviewene, men som gav mulighed for nuancering i forhold til den konkrete case.

Casevirksomheder: eksplorativ analyse

- Tv-medie landsdækkende
- Radiomedie landsdækkende
- Trykt medie lokal
- Journalistisk produktionsselskab
- Freelancere

Casestudiet i pilotprojektet er sammenfattet og beskrevet i delrapport 1.

1.1.2 Fase 2: pilotsurvey i casevirksomhed **Aktiviteter i forbindelse med fase 2:**

- Udarbejdelse af pilotspørgeskema.
- Afprøvning af spørgeskemaet.
- Analyse og kvalificering af spørgeskemaet.

- Databearbejdning og analyse.
- Afrapportering af analyse til casevirksomhed.

Pilotspørgeskemaet blev afprøvet på en middelstor regional medievirksomhed. Medarbejderne skulle besvare de stillede spørgsmål. De blev samtidigt bedt om at kommentere spørgsmålene samt foreslå helt nye spørgsmål. Kommentarerne blev af den enkelte svarperson skrevet direkte ind i en papirudgave af spørgeskemaet, der bestod af 152 spørgsmål. Skemaet blev besvaret af 81 personer, hvoraf de fleste havde forslag til forbedringer. Kommentarerne og forslagene blev samlet i et dokument, hvor de blev grupperet i relation til de stillede spørgsmål. Processen bidrog til såvel præcisering af stillede spørgsmål, reduktion af spørgsmål som til indkredsning af nye spørgsmål/temaer.

Virksomhedens 'bonus' for den ydede indsats var, at projektmedarbejderne sammenfattede resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og formidlede det til virksomheden. Analysen havde fokus på nogle af de emner, som også fremgår i det endelige spørgeskema, herunder "ledelse", "forandringer", "det grænseløse arbejde", "faglig identitet", "arbejdspladskultur" samt "stress". Analyserne blev fremlagt på et møde med en tillidsrepræsentant og chefredaktør og senere på et personalemøde for samtlige medarbejdere i virksomheden². Analysen er ikke blevet anvendt i projektets videre forløb. I relation til projektet var hovedformålet med pilotundersøgelsen at optimere spørgeskemaet.

1.1.3 Fase 3: survey blandt samtlige nyhedsarbejdere **Aktiviteter i forbindelse med fase 3:**

- Udarbejdelse af elektronisk spørgeskema på baggrund af pilotundersøgelsen.
- Udvælgelse af undersøgelsespopulation.
- Dataindsamling.
- Bortfaldsanalyse.
- Analyse og databearbejdning.

Det endelige spørgeskema blev revideret og udbygget ud fra pilotundersøgelsen. Det endelige spørgeskema indeholder dels spørgsmål, som har været valideret og anvendt i tidligere undersøgelser, dels nyudarbejdede spørgsmål til belysning af såvel det konkrete undersøgelsesfelt som til de nye tendenser i arbejdslivet. Spørgeskemaet er gengivet i bilag 2.

² Efterfølgende har virksomheden arbejdet videre med nogle af de problemfelter, som undersøgelsen pegede på, og de har valgt at gennemføre løbende arbejdsmiljøundersøgelser med udgangspunkt i et "skræddersyet" spørgeskema, der er udarbejdet i forlængelse af surveyen.

Nyhedsarbejdere blev udvalgt som undersøgelsesgruppen. Valget af denne gruppe skete ud fra betragtninger om, at medierarbejdere repræsenterer et arbejdsfelt, der kan ses som et forspil til det nye arbejdsliv³

Dansk Journalistforbund, DJ stillede deres medlemsregister til projektets rådighed, og i samarbejde med DJ blev der indkredset arbejdsområder, hvor nyhedsarbejdere kan have deres virke. Begrebet nyhedsarbejdere er ikke et entydigt begreb. Det blev klart ud fra såvel litteraturstudiet som projektets pilotfase. Vi så os derfor nødsaget til at anvende en subjektiv definition dvs. lade mediemedarbejderen selv afgøre om vedkommende selv opfattede sit arbejde hørende ind under nyhedsbranchen eller ej. Nyhedsarbejderne omfatter således ikke kun journalister, men også andre medierarbejdere såsom fotografer, grafisk designere, kommunikationsmedarbejdere mv. som har deres beskæftigelse med fremstilling af nyheder i aviser, tv, radio, internet, fagblade mv. eller som freelancearbejde.

Ud fra DJ's medlemsregister blev der udpeget domæner, hvor nyhedsarbejdere kunne have deres virke. I henhold til DJ's kartoteksstruktur er der tale om følgende områder:

Dagblade
Distriktsblade
Forlagsvirksomheder
Fotografiske Virksomheder
Info. Arbejdsgiv. & Brancheorg.
Info. Lønmodtagerorganisationer
Info. PR, reklame, politisk parti
Info. humanitær og almennyttig
Info. i erhvervs- og produktionsvirksomhed
Information finanssektor
Information i halvoffentlige
Information i stat og offentlige institutioner
Netmedier
Nyhedsbureauer og nyhedstjenester
Organisationsblade
Radio og tv, video, elektronisk
Ugeblade
Underviser kreativt medierarbejdere.

I alt 6.372 medlemmer af DJ var registreret inden for ovenstående områder, men DJ's medlemsregister giver som sagt ikke nogen eksakte eller præcise tal på, hvor mange af disse der er nyhedsarbejdere.

³ Sørensen, Bjørg Aase et al.: Tatt av ordet. Mediernes forspill til framtidens arbeidsliv. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo. 2005

Samtlige 6.372 personer fik tilsendt det endelige spørgeskema. Skemaet var opsat i elektronisk udgave og udsendt via mails, der indeholdt et link og personlig kode til skemaet. Dataindsamlingen forløb over seks uger i efteråret 2007. I perioden blev deltagerne i to omgange erindret, såfremt de ikke havde besvaret spørgeskemaet.

Dataindsamlingen blev afsluttet i starten af december 2007. I alt 2.201 anvendelige skemaer.

Grundet usikkerheden om, hvor mange af de 6.372 medlemmer af DJ der opfattede sig som nyhedsarbejdere, iværksattes en supplerende kortlægning for at få et mere sikkert baselinetal for undersøgelsens målgruppe ”nyhedsarbejdere”. Hver 10. person i den oprindeligt udtrukne hovedgruppe blev tilfældigt udtrukket med henblik på et telefonisk interview om grunde til deres manglende svar på det fremsendte spørgeskema. I praksis viste det sig, at det ’kun’ var muligt at gennemføre 239 interview med personer, der ikke havde besvaret spørgeskemaet. Ved de resterende var telefonnummer ukendt, eller telefonnummeret i medlemsregistret var ikke opdateret/forkert. En del blev endvidere ikke truffet hjemme på opkaldstidspunktet. Interviewene viste, at mange af ikke-svarene, som forventet, ikke opfattede sig selv som nyhedsarbejdere. Ud fra den gennemførte interviewundersøgelse og bortfaldsanalysen kunne der laves et mere sikkert estimat på målgruppens egentlige størrelse. Analysen tyder på, at svarprocenten ligger på omkring 56 (uddybet nedenfor)

1.1.4 Fase 4: opsamlende caseanalyse

Aktiviteter i forbindelse med fase 3:

- Fokusgrupper med 3-6 personer i hver af 2 timers varighed.
- Transskription af interview.
- Analyse af cases.

Ud fra de indsamlede data i spørgeskemaundersøgelsen og dannelsen af det første overblik over undersøgelsens resultater blev der indkredset en række temaer og beskæftigelsesområder, som fandtes særligt interessante. Herudfra blev der udvalgt nye casearbejdspladser, hvor det var ønsket at gå i dybden og komme bagom undersøgelsens talmæssige opgørelser. Alle kontaktede arbejdspladser stillede sig til rådighed for møde og interview. Møderne foregik som en blanding mellem fokusgruppeinterview og workshops med 3-6 deltagere i hver og omfattede følgende type virksomheder:

Casevirksomheder: Uddybende caseanalyse

- Tv-medie lokal
- Radiomedie landsdækkende
- Trykt medie lokal

- Trykt medie landsdækkende
- Freelancere

Casestudierne gav en værdifuld og dybtgående indsigt i resultaterne fra surveyen, fordi de personer, som deltog, fik lejlighed til at forklare, hvorvidt, hvordan og hvorfor de kunne genkende deres arbejdsliv i talmaterialet.

Emnerne, der blev taget op, varierede lidt fra virksomhed til virksomhed, men bestod i hovedreglen af temaerne: Arbejdstid, fleksibilitet i arbejdets udførelse, faglig bredde, forandringer, balance mellem arbejdsliv og fritidsliv samt stress.

Casestudierne er beskrevet i delrapport 4.

2 Kvantitativ metode

Kvantitativ metode er anvendt i forbindelse med analysen af resultaterne fra surveyen.

2.1.1 Konstruktion af skalaer

I forbindelse med databearbejdningen har vi konstrueret en lang række skaler til måling af egenskaber ved nyhedsarbejdernes arbejdsmiljø (se nærmere beskrivelse af skalaerne i bilag 1). Skalaerne er sammensat af forskellige spørgsmål inden for bestemte emner. Begrundelsen for at konstruere skalaerne er, at vi opnår mere præcise og pålidelige resultater, når flere spørgsmål anvendes til belysning af den samme egenskab. Imidlertid kræver anvendelsen af skalaer, at de spørgsmål, der anvendes, måler den samme dimension, og at en række andre krav er opfyldt. Derfor har vi gennemført faktoranalyser for at afgøre, hvor de forskellige spørgsmål hører til samt analyser for intern reliabilitet (Cronbach's Alpha) for at vurdere, om de anvendte spørgsmål korrelerer tilstrækkeligt højt med hinanden (se under "Databehandling").

Størstedelen af de anvendte skalaer er konstrueret i forbindelse med selve udarbejdelsen af spørgeskemaet, mens andre er konstrueret efter, at surveyen er gennemført. De teststørrelser, der er anvendt i forbindelse med konstruktionen af skalaerne, er Cronbach's Alpha samt faktoranalyse.

De anvendte skalaer er beskrevet i bilag 1. Her beskrives endnu selve konstruktionen af skalaerne.

Rekonstruerede skalaer

En del af de skaler, som blev konstrueret i forbindelse med selve udarbejdelsen af spørgeskemaet, er tidligere anvendt og testet i en tværsnitsundersøgelse af FTF'ernes arbejdsmiljø. En stor del af spørgsmålene i FTF-undersøgelsen stammer fra det fælles nordiske validerede spørgeskema QPS-Nordic⁴. I forbindelse med nærværende projekt har vi af pladshensyn forkortet nogle af de oprindeligt udviklede skalaer. Revisionen af skalaerne foregik ved hjælp af Chronbach's Alpha test, således at vi udelukkende fjernede spørgsmål fra de oprindelige skalaer, som ikke ændrede grundlæggende på skalaernes reliabilitet. Efter surveyens gennemførelse er samtlige rekonstruerede skaler blevet testet, og alle skalaer har vist sig at være brugbare efter statistiske måleenheder.

⁴ Dallner A, Elo A-L, Gambrele F, Hottinen V, Knardahl S, Linstrom K, Skogstad A, Orhede E (2000) Validation of the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. Nordic Council of Ministers Copenhagen, DK. Nord 2000:12.

Nye skalaer

Nogle af de undersøgelsestemaer, som har været specifikke for nærværende undersøgelse og som bl.a. henter inspiration i de indledende caseanalyser, er blevet samlet i to nye skalaer. De nye skalaer har fået betegnelserne ”Fleksibilitet i arbejdets udførelse” og ”Faglig bredde”. Begge skalaer er relateret til det grænseløse arbejde, og de spørgsmål, som indgår i skalaerne, har for den del specifik relevans for grænseløse aspekter i netop nyhedsarbejdernes arbejdsliv.

Genbrug af andre undersøgelses skalaer

I spørgeskemaet er endvidere inddraget en række andre skalaer fra danske nationale undersøgelser, hvorved sammenligning muliggøres. Det drejer sig om spørgsmål til kortlægning af virksomhedens sociale kapital. (Kilde: Olesen, K.G. et al: *Virksomhedens sociale kapital. Hvidbog*. Arbejdsmiljørådet, 2008) og spørgsmål til belysning af helbredsforhold, psykisk velbefindende og søvnbesvær (fra henholdsvis SF-36 Health Survey og Karolinska Institut).

Måling af stress

I undersøgelsen anvendes et valideret mål på stress. Det belyses ud fra spørgsmålet:

”Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden. Føler du denne form for stress for tiden? (Slet ikke – kun lidt – noget – ret meget – virkelig meget).”

Spørgsmålet er oprindeligt udviklet, anvendt og valideret i finske undersøgelser⁵. I dansk sammenhæng er det bl.a. anvendt i tværsnitsundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmer af FTF⁶. I FTF-undersøgelsen sammenholdes enkeltspørgsmålet om stress med stressindekset udviklet af den svenske stressforsker, Sven Setterlind. Analysen viser markant signifikant sammenhæng mellem stressspørgsmålet og oplevelsen af 17 forskellige henholdsvis somatiske, emotionelle og kognitive symptomer, der er typiske i forbindelse med stress. Enkeltspørgsmålet findes således at sammenfatte stresssyndromet på helt tilfredsstillende vis.

2.2 Databehandling

Til analysen af undersøgelsens data er anvendt SPSS, som er et windowsbaseret statistikprogram. Analysen af data er baseret på hhv. frekvenstabeller,

⁵ Elo A-L & A. Leppänen: Can a single-item measure of stress be valid? I: *Work & Stress*. 2000, vol. 14, No.2

⁶ Christiansen J. Møller: *FTFernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen*. CASA og FTF, 2. udgave 2001.

krydstabeller, skalakonstruktion samt test af de anvendte resultater ved χ^2 testet, γ -koefficienten, Cronbach's Alpha koefficient samt faktoranalyse.

2.2.1 Frekvensanalyse

Frekvensanalyse er en grundlæggende analysemetode, som undersøger en variabel ad gangen. Variablen kan være nominalt eller højere skaleret. Frekvensanalyse giver en første indsigt i en variabel og benytter til det formål beliggenhedsmål (fx gennemsnit), variabilitetsmål (fx varians) og beskrivelser af frekvensfordelingens form.

Frekvensanalyserne har skabt et første overblik over tendenser blandt den samlede population. Men først ved at undersøge sammenhænge mellem de enkelte variable træder nuancerne frem.

2.2.2 Sammenhæng mellem enkelte variable

Det første trin i selve analyseprocessen har været at sammenholde hver enkelt variabel med baggrundsvARIABLENE køn, alder, uddannelse, virksomhedsstørrelse og virksomhedstype. Herefter er der foretaget sammenligninger mellem variable, der ifølge teorien eller tidligere undersøgelser kunne formodes at være forbundne.

Det statistiske redskab til analyserne har været krydstabeller mellem to forskellige variable, hvorved det er muligt at undersøge den umiddelbare sammenhæng. Med umiddelbare sammenhænge hentydes til risikoen for, at sammenhængen kan skyldes påvirkning fra en bagvedliggende variabel. Derfor har vi i vid udstrækning kontrolleret de umiddelbare sammenhænge ved inddragelse af andre variable. Især har vi ofte anvendt virksomhedstype og stillingstype som kontrolvariable. Eksempelvis fandt vi en umiddelbar sammenhæng mellem stor forudsigelighed og positive vurderinger af forandringernes betydning for produkt, effektivitet, stemning og samarbejde. Den eneste undtagelse var, at stor forudsigelighed ikke hænger sammen med positive vurderinger af forandringernes betydning for effektiviteten ved de regionale og lokale aviser samt lokalt og regionalt tv. I disse tilfælde er sammenhængene påvirket af variabelen "virksomhedstype".

2.2.3 Anvendte teststørrelser

Vi har i analyserne anvendt hhv. χ^2 -testet og γ -koefficienten. Hvor variablene i χ^2 -testet skal være på nominalt skalaniveau forudsættes det i γ -testet, at skalaerne er på ordinalt skalaniveau. Det betyder, at hvor der i χ^2 -testet blot undersøges for sammenhængen mellem to variable undersøger γ -koefficienten for en lineær sammenhæng mellem variablene (Kreiner 1999). I analysen af data har vi som tidligere nævnt startet med at sammenholde alle variable med en række baggrundsvARIABLE (køn, alder, uddannelse, virksomhedsstørrelse og virksomhedstype). Disse sammenhænge er identificeret ved hjælp af χ^2 -testet. Hvis sammenhængene er blevet udvalgt til den videre analyse, og variablene har været på ordinalskalaniveau, er γ -koefficienten blevet anvendt.

χ^2 -testet

I undersøgelsen af sammenhængen mellem to variable beregnes der i χ^2 -testet en teststørrelse, der er udtryk for tilpasningen mellem data og nulhypotesen. Nulhypotesen vil som oftest være, at der ikke er sammenhæng mellem de to variable. Jo højere teststørrelse, des større "afstand" mellem nulhypotese og data. Nulhypotesen er dog udtryk for en abstrakt konstrueret antagelse om stokastisk uafhængighed mellem variablene, mens data er observerbare tal. Det er derfor nødvendigt at konstruere en tabel over de forventede værdier i tilfælde af perfekt tilpasning mellem nulhypotesen og data. Tabellen over de forventede værdier vil dermed ligne data i det omfang, den består af et specifikt antal celler og datamængde, mens den vil ligne nulhypotesen i det omfang, den forudsætter stokastisk uafhængighed mellem de to variable. Teststørrelsen vil således i praksis være udtryk for afstanden mellem de forventede værdier og datamaterialet.

Der kan herefter defineres en grænse på teststørrelsen (den kritiske værdi) for, hvornår nulhypotesen skal accepteres, og hvornår den skal forkastes. Grænsen på teststørrelsen kaldes den kritiske værdi og identificeres på baggrund af en sandsynlighedsbetragtning. Det betyder, at der beregnes en sandsynlighedsfordeling på teststørrelsen ud fra en forudsætning om, at nulhypotesen er korrekt. Den kritiske værdi bestemmes efterfølgende ud fra en på forhånd udvalgt lille sandsynlighed for, at teststørrelsen er større end den kritiske værdi.

Det er konventionen at sætte denne sandsynlighedsgrænse til 5 procent. Det betyder, at nulhypotesen forkastes, såfremt der er under 5 procent sandsynlighed for, at de forventede værdier svarer til de observerede værdier. Forkastes nulhypotesen mellem de to variable, antages der i stedet netop at være sammenhæng mellem variablene.

Y-koefficienten

Y-koefficienten er en korrelationskoefficient, der måler styrken af sammenhængen mellem to variable. Koefficienten måles på en skala fra 1 til -1, og er lig 0 såfremt der ikke er sammenhæng mellem to variable. En negativ korrelation betyder, at sammenhængen er negativ i den forstand, at større værdier af den ene variabel skal svare til mindre værdier af den anden variabel, mens en positiv korrelation betyder, at større værdier af den ene variabel modsvarer af større værdier af den anden. Positiv korrelation kaldes også konkordans, mens negativ korrelation kaldes diskordans. Y-koefficienten er lig med forskellen på sandsynlighederne for hhv. konkordans og diskordans divideret med summen af sandsynlighederne. Der foretages et estimat af Y ved at optælle antallet af konkordanser og diskordanser ved samtlige parvise sammenligninger af de individer, der er med i undersøgelsen.

Der kan efterfølgende, som i χ^2 -testet beregnes en signifikanssandsynlighed (p-værdi) for de observerede værdier under forudsætning af, at nulhypotesen er korrekt (Kreiner 1999).

2.2.4 Regressions- og faktoranalyse

Med regressionsanalyse undersøges sammenhængen mellem en afhængig variabel og andre specificerede uafhængige variable. Med analysen forsøges opstillet en matematisk sammenhæng mellem en række observerede størrelser ved at tage højde for den statistiske usikkerhed. Når modellen er fastlagt, kan man benytte den til at forudsige værdien af den afhængige variabel ud fra andre værdier af baggrundsvariablene, og desuden kan modellen i sig selv give indsigt i de dybereliggende faktorer bag variabelens sammenhæng.

Faktoranalyse bruges til at reducere datamængden ved at undersøge eksistensen af indbyrdes afhængighed i dataene. Derved findes en række faktorer, der forklarer variationen i nogle variable, som er målt på en intervallskala.

Faktoranalysen bygger på en udregning af korrelationerne imellem en gruppe variable, dvs. at hvor der ses høje værdier på den ene variabel, modsvares dette af høje værdier på de øvrige variable og omvendt. En forudsætning for faktoranalysen er således, at variablene er på intervallskalaniveau. Hvis der kan identificeres en gruppe af variable, som har indbyrdes høje korrelationer med variable uden for gruppen, tolkes dette som et udtryk for, at en bagvedliggende faktor udøver indflydelse på svarene i variablene inden for gruppen.

Denne metode anvendes, fordi de bagvedliggende faktorer ofte ikke er direkte observerbare og omhandler mere grundlæggende holdninger eller forståelser, som det er svært at spørge ind til. Gennem faktoranalysen bliver det således muligt at indkredse disse bagvedliggende holdninger ved at stille en række beslægtede spørgsmål.

Indledningsvis i faktoranalysen udregnes hvor stor en del af variansen i de enkelte variable, der forklares af den bagvedliggende faktor. Variable, der ikke har så stor sammenhæng med de øvrige variable, vil have lave korrelationer med disse og derfor blive fjernet fra den videre analyse. Dernæst udregnes egenverdierne for de forskellige faktorer, hvilket er udtryk for, hvor stor en del af variationen i data, der forklares gennem den enkelte faktor. Jo større egenverdi des bedre forklares korrelationerne mellem de observerede variable (Bollen 1989). Summen af egenverdierne er lig med antallet af variable i analysen. I vurdering af hvor mange faktorer der er på spil i analysen, ses en værdi på 1 oftest som grænse. Efter at have udledt et passende antal faktorer, kan korrelationen mellem de enkelte variable og de pågældende faktorer udregnes. Det kan herigennem ses, hvor stor betydning faktoren har for den enkelte variabel.

Endelig dannes en faktorvariabel ud fra værdierne i de variable, som indgår i faktoren. Faktorvariablen er hvert individs estimerede værdi eller placering på den latente faktor givet svarprofilen på de observerede variable.

2.2.5 Cronbach's Alpha test

Cronbach's Alpha kan bruges til at måle, om en skala bestående af en række forskellige variable er pålidelig. Med andre ord undersøges for reliabilitet, dvs. skalaernes evne til at give konsistente resultater, når der måles ved hjælp af dem igen.

Cronbach's Alpha koefficient er identisk med den andel af variationen i skalaen, som kan henføres til den samme bagvedliggende kilde (dvs. det latente fænomen, skalaen menes at måle). Som retningslinje er en skala pålidelig, hvis Cronbach's Alpha koefficient (α) $\geq 0,7$. I nærværende undersøgelse har de rekonstruerede skalaer pæne alpha koefficienter, mens de to nye skalaer har alpha koefficienter på hhv. 0,473 ("fleksibilitet i arbejdets udførelse") samt 0,581 ("faglig bredde"). Skalaerne med disse relativt små alpha koefficienter har altså ikke helt så stor målesikkerhed som de øvrige skalaer, men i og med at undersøgelsen bygger på så stort et datagrundlag, vurderes de relativt små alpha koefficienter i denne sammenhæng ikke at være et problem.

2.3 Respondenternes repræsentativitet for nyhedsarbejdere i Danmark

Et centralt spørgsmål er, hvor repræsentative undersøgelsens resultater er. Det er omdiskuteret, hvor høj svarprocenten skal være, for at en undersøgelse er repræsentativ for den samlede population. I denne sammenhæng betragtes den samlede population som alle de nyhedsarbejdere, der har fået et spørgeskema tilsendt. I henhold til den afgræsning af "nyhedsarbejdere", som projektgruppen og DJ foretog i fællesskab, bestod gruppen i udgangspunktet af op til 6.397 personer. Kontaktdata til samtlige af disse personer fremgik af et medlemsudtræk fra Dansk Journalistforbund (DJ).

2.3.1 Bortfaldsanalyse

I forbindelse med databearbejdningen er der foretaget to former for bortfaldsanalyser. Dels en indledende bortfaldsanalyse, hvor nogle af svarpersonerne er blevet sorteret fra, allerede inden selve analysen af data blev igangsat. Dels en opfølgende bortfaldsanalyse – efter at data var blevet analyseret – med henblik på at vurdere, hvor mange af de personer som ikke havde besvaret skemaet, der reelt befandt sig inden for målgruppen. Dette for at præcisere svarprocenten i forhold til den samlede population.

Indledende bortfaldsanalyse

Antallet af nyhedsarbejdere i den samlede population blev efter udsendelsen af spørgeskemaet reduceret, fordi nogle havde forkert eller forældet e-

mailadresse, nogle navne gik igen blandt medlemsudtrækket, nogle holdt orlov eller ferie, og endelig blev de personer, der var 66 år eller derover, frasorteret. Endvidere udgik en mindre gruppe (73) journalister, da de indgik i en anden undersøgelse på samme tidspunkt. Ved starten af databearbejdningen blev den mulige population derfor anset til at kunne omfatte maks. 5.884 personer.

Opfølgende bortfaldsanalyse

I alt besvarede 2.201 personer spørgeskemaet. Idet der stadig var en stor gruppe på 3.683 personer, som formodedes at kunne være inden for målgruppen, men som ikke havde besvaret, besluttede vi at foretage en opfølgende bortfaldsanalyse. Det foregik ved en rundringning til nogle af dem, der ikke havde besvaret skemaet, og som blev bedt om at give en kort begrundelse. I alt blev 673 personer tilfældigt udtrukket fra listen. I mange tilfælde indeholdt listen ikke telefonnummer på vedkommende, og ved andre var telefonnummeret ikke længere gældende. Andre blev ikke truffet hjemme. Alt i alt lykkedes det at gennemføre et kort interview med 239 personer. Heraf svarede 123, at de gerne ville have tilsendt endnu en mail med link til spørgeskemaet, da de stadig var interesserede i at besvare. De resterende forklarede, hvorfor de ikke ønskede at besvare spørgeskemaet.

Projektgruppen havde forventet, at en væsentlig årsag til det manglende svar primært lød på, at spørgeskemaet var for langt (det tog ca. en halv time at udfylde), men kun 4 ud af 239 gav udtryk for, at dette var et problem (se opgørelsen nedenfor). Hovedbegrundelserne for ikke at svare var derimod, at den interviewede ikke betragtede sig som del af målgruppen. De betragtede ikke sig selv som nyhedsarbejdere. Andre havde i tidligere ansættelser været beskæftiget inden for nyhedsområdet, men havde ikke fået informeret DJ om stillingsskiftet. Andre begrundelser for ikke at svare var: At de ikke boede i Danmark, var på pension eller efterløn, længerevarende sygemeldte, på orlov, arbejdsløse eller lignende.

Nedenfor ses en opgørelse over begrundelser for ikke at besvare spørgeskemaet blandt de 239 personer, som blev interviewet i forbindelse med den opfølgende bortfaldsanalyse.

Tabel 1.1: Bortfaldsanalyse. Telefoninterview med medlemmer af DJ, der ikke havde besvaret det fremsendte spørgeskema

<i>Gennemførte interview</i>	239	
Ville gerne deltage, ny mail/skema fremsendt.....	123	52 %
Ikke nyhedsarbejder.....	38	16 %
Ferie, bortrejst, orlov, sygdom.....	7	3 %
Bor ikke i Danmark	18	8 %
Arbejdsløs.....	3	1 %
Pension/efterløn.....	5	2 %
Ikke tid	17	7 %
Utilfreds med spørgeskemaet/for langt	4	2 %
Ikke interesseret, nytter ikke noget	22	9 %
Har lige besvaret, sendt	3	1 %
Lige udfyldt spørgeskema fra anden undersøgelse	2	1 %

2.3.2 Svarprocent

Undersøgelsens korrekte svarprocent afhænger af, hvor mange, der i udtrækket fra DJ, var inden for målgruppen. Et præcist mål herfor ville kræve, at samtlige af de personer, som ikke havde besvaret spørgeskemaet, blev bedt om at give en begrundelse herfor. En sådan analyse ville være alt for omfattende og ressourcekrævende. I stedet kan vi estimere målgruppens egentlige størrelse ud fra den opfølgende bortfaldsanalyse. I henhold til denne analyse ligger svarprocenten på omkring 56 %. Baseline er dog usikker og svarprocenten derfor ligeså. Da undersøgelsen er baseret på en totaltælling, og undersøgelsens volumen på 2.201 personer er betydelig, kan resultaterne tillægges vægt på trods af usikkerheden.

En yderligere indikator for, hvor repræsentative undersøgelsespopulationen er i forhold til den mulige population af nyhedsarbejdere, kan opnås ved at se på fordelingen mellem alder og køn blandt deltagere i undersøgelsen sammenholdt med fordelingen blandt DJ's medlemmer generelt. Selvom vi ikke kender fordelingen på alder og køn i den samlede population af nyhedsarbejdere, må vi formode, at nyhedsarbejdere udgør så stor en delmængde af medlemmerne i DJ, at det giver mening at sammenholde med det generelle medlemsgrundlag.

Som det fremgår af tabel 1.2 og tabel 1.3 er kvinder en smule overrepræsenterede i undersøgelsen, og at der er mindre underrepræsentation af 30-39 årige samt en mindre overrepræsentation af 50-59 årige. Udsvingene adskiller sig ikke fra andre undersøgelser, hvor tilsvarende tendens ligeledes er typisk. Udsvingene er endvidere samlet set beskedne, og selvom vi ikke kender de egentlige tal for fordelingen mellem alder og køn blandt nyhedsarbejdere, formoder vi, at de ligger tæt på fordelingen blandt den samlede medlemsskare. I det lys synes svarpersonerne i undersøgelsen at være tilfredsstillende repræsentative målt på alder og køn.

Tabel 1.2: Fordeling mellem deltagere i undersøgelsen og medlemmer af DJ, fordelt på alder

	Deltagere i undersøgelsen	DJ's medlemsregister
23-29 år	6	7
30-39	27	31
40-49	31	30
50-59	26	23
60-69	8	8
70	0,2	1
Uoplyst.....	2	-

Tabel 1.3: Fordeling mellem deltagere i undersøgelsen og medlemmer af DJ, fordelt på køn

	Deltagere i undersøgelsen	DJ
Kvinde.....	41	37
Mand.....	58	63
Uoplyst.....	2	-

3 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode er anvendt i forbindelse med de indledende og opfølgende caseanalyser.

3.1.1 Caseanalyser: formål og anvendelse

Indledende caseanalyser

De indledende casebesøg på fire udvalgte virksomheder og blandt freelancere fungerer som indledende sonderinger af det journalistiske arbejdsmiljø, hvor formålet har været at opnå et bedre indblik i udviklingstendenserne i nyhedsbranchen såvel som at give indtryk af forskellige typer journalistiske arbejdspladser og problemstillinger. Således har caseanalyserne givet mulighed for at afprøve, hvorvidt hypoteser og eksisterende viden om ”det nye arbejdsliv” svarer til arbejdsgangene i virksomhederne, og samtidig kunne projektteamet opnå ny og mere konkret viden om tendenser i arbejdets organisering af betydning for arbejdsmiljøet blandt nyhedsmedarbejderne. I forlængelse heraf kunne caseanalysens resultater være med til at kvalificere udviklingen af spørgeskemaet, således at de stillede spørgsmål ikke blot havde en teoretisk, men også empirisk begrundet relevans.

Særligt interviewene med de ordinært ansatte journalister bar præg af, at de havde meget på hjerte og fandt undersøgelsen relevant grundet det hastige udviklingstempo i deres arbejde med hertil følgende udfordringer og dilemmaer for deres psykiske arbejdsmiljø. Af den grund blev nogle interview længere end planlagt, og de gav de en række input til nye og til tider overraskende måder at anskue nye arbejdsorganiseringers betydning for arbejdsmiljøet på.

Projektteamets forestillinger om det ”nye arbejdslivs” indpas i branchen blev således udfordret og viste sig bl.a. at være mindre rigide i praksis end i teorien. Det var kendetegnende ved interviewene, at de påviste bestemte arbejdsforholds positive og negative konsekvenser for arbejdsmiljøet, hvor projektteamet i flere tilfælde havde en mindre nuanceret opfattelse af bestemte arbejdsvilkårs konsekvenser for samarbejdsforhold, arbejdstilfredshed, stress mm. Fx havde projektteamet på forhånd en relativ ensidig opfattelse af, at hyppige faste deadlines bidrager til et højt arbejdstempo, hvilket kan være en medvirkende risikofaktor for stress. Den opfattelse blev ikke decideret afkræftet, men nogle interviewpersoner påpegede en anden dimension af arbejdsforholdet, nemlig at hyppige deadlines kan lette samarbejdet og reducere konflikter, fordi villighed til at gå på kompromis i resultatets tjeneste er en ufravigelig forudsætning for at kunne imødekomme tidspresset. Således kan stramme strukturer for arbejdet også have en række positive effekter, som var vigtige at tage højde for i udformningen af spørgeskemaet.

Opfølgende caseanalyser

I de opfølgende casebesøg har formålet været at perspektivere og kvalificere et udpluk af analyser fra surveyen ved at lade målgruppen sætte ord på tallene. Eksempelvis har det været interessant at spørge ind til, hvorfor nyhedsarbejdere i nogle tilfælde grupperer sig på hver sin ende af skalaen, således at et enkelt spørgsmål både har afstedkommet mange positive og negative svar. Opfatter de selv, at svarene er afhængige af arbejdsposition og titel, eller kan det enkelte spørgsmål anskues fra forskellige vinkler af den samme respondent? De opfølgende caseanalyser har herved kunnet supplere og nuancere resultater fra surveyen, fordi de har givet muligheder for at beskrive årsagssammenhænge, der er mere komplekse, end de statistiske kategorier lægger op til.

3.1.2 Udvalgelse

Der blev til hver af caseanalyserne udvalgt fire virksomheder foruden freelancere, der ikke har fast tilknytning til en arbejdsplads.

Ved de indledende casebesøg var de vigtigste kriterier for udvælgelse af virksomheder, at de skulle være repræsentative for branchen, og at nogle virksomheder skulle udgøre såkaldte ”spydspidser” i relation til nye organisationsstrukturer og arbejdsorganiseringer. Antagelsen var, at disse virksomheder kunne afspejle fremtidige udviklingsstadier blandt øvrige virksomheder i branchen, der stadig var i deres vorden, hvad angår organisatoriske og arbejdsmæssige forandringer. Hensigten med at inddrage særligt forandringsprægede virksomheder gav imidlertid bagslag i enkelte tilfælde, hvor virksomheder takkede nej til at deltage, netop fordi større omstillingsprocesser tærede på de ekstra ressourcer til at deltage i en undersøgelse som denne. Det lykkedes alligevel at indgå aftaler med fire virksomheder, der opfyldte de grundlæggende kriterier for udvælgelsen.

Ved de opfølgende casebesøg var de vigtigste kriterier for udvælgelse, at de skulle repræsentere de forskellige typer nyhedsvirksomheder, som resultaterne fra surveyen læner sig op ad. Dernæst blev virksomhederne valgt ud fra, hvilke typer virksomheder, der i surveyen var iøjnefaldende fx ved, at resultaterne adskilte sig fra gennemsnittet.

Der blev lagt vægt på, at virksomhederne havde en nogenlunde bred geografisk fordeling i landet, og at de varierede med hensyn til størrelse, medietype (tv, radio, avis mm.), ejerforhold (statsligt, privat) samt placering i forhold til produktionen af nyheder. Dvs. at der både er medtaget virksomheder, som producerer og sælger nyheder til øvrige medier samt virksomheder, der fungerer som primære leverandører af nyheder til seere, lyttere eller læsere.

I relation til deltagerne blev der taget højde for, at caseanalyserne skulle omfatte personer i forskellige ansættelsesforhold med forskellige stillingsbetegnelser. Det gælder personer i stillinger med og uden personaleansvar,

fastansatte, kontraktansatte, freelancere samt nyhedsarbejdere med en kombination af forskellige ansættelsesformer, fx journalister der arbejder som hhv. kontraktansatte på deltid og freelancere på deltid.

Redaktionen på de virksomheder, projektteamet udvalgte, fik tilsendt en skriftlig invitation til deltagelse i projektet, hvori hele undersøgelsen var mere udførligt beskrevet. Herefter blev virksomhederne kontaktet telefonisk med henblik på at indgå nærmere aftaler. Som nævnt fravalgte en af virksomhederne at deltage på grund af manglende tid og ressourcer. Det lykkedes imidlertid at opnå aftaler med en anden oplagt virksomhed. Selve interviewene blev tilrettelagt i samarbejde med en tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant, der udvalgte interviewpersonerne med afsæt i projektteamets kriterier for gennemførslen af casene.

Ved de opfølgende casebesøg var det ikke formålet at karakterisere arbejdspladsen som sådan, men at høre forklaringer fra de ansatte som privatpersoner. Nyhedsarbejderne blev primært kontaktet via CASA's netværk og i to tilfælde via ledelsen.

3.1.3 Analysemetoder

I caseanalyserne er anvendt tre forskellige metoder: Observation, fokusgrupper samt kvalitative interview.

Observation

Ved den etnografiske observationsmetode forholder forskeren sig passivt og observerer blot nogle bestemte situationer. I nærværende undersøgelse observerede vi i det omfang, det var muligt på den enkelte arbejdsplads. Nogle steder observerede vi en hel dag ved den pågældende nyhedsredaktion og deltog i samtlige møder, mens vi andre steder udelukkende deltog i fx redaktionsmøder, fordi medarbejderne brugte resten af dagen på at lave reportager forskellige steder i landet. Fordelen ved observationsmetoden er, at den giver et indblik i målgruppens arbejdsliv, som ikke er påvirket af observatørens forhåndsforståelse eller hypoteser. Observation er dermed et nyttigt metodisk redskab ved eksplorative analyser til generering af ny viden, hvilket netop var formålet i projektets indledende casestudier, hvor metoden blev anvendt.

Fokusgrupper

Fokusgrupper har samme egenskaber som det kvalitative interview, hvor interviewereren stiller en række direkte og opfølgende spørgsmål, men samtidig interagerer de personer, som deltager i fokusgruppen indbyrdes. Fokusgruppen bygger således på den kvalitative interviewmetode, men for at gøre fokusgruppeinterviewet til et kvalificeret værktøj i viften af kvalitative metoder, skal det tænkes ind i en bredere analysestrategi, hvor både gruppesammensætning, valg af temaer samt moderation (dvs. styring af dialog) og analyseformen arbejder sammen.

Gruppedynamikken i fokusgruppeinterviewet kan være med til at forme samtalens indhold, idet deltagere kan underbygge, forkaste eller nuancere hinandens eller interviewerens udsagn. Fordelen ved fokusgrupper er her ved, at de kan producere store informationsmængder på kort tid, hvilket afgjort er en fordel, når man skal spore sig ind på helt nye emner. Ulempen kan være, at deltagerne holder bestemte ømtålelige emner tilbage, hvis de ikke er interesserede i, at de øvrige deltagere skal kende til disse. Denne problematik mente vi dog ikke ville være afgørende i en eksplorativ undersøgelse hvor temaerne går på mere generelle arbejdskulturelle normer, holdninger og praksisser, der gælder for samlede grupper af medarbejdere. Derimod er det vigtigt ikke at sammenblende fx ordinært ansatte og ledere i en fokusgruppe, da dette vil kunne udgøre en hæmsko for deltageres åbenhed.

Kvalitative interview

De kvalitative interview er anvendt ud fra en pragmatisk tilgang i undersøgelsens indledende caseanalyser. Det skyldtes primært, at vi ikke ønskede at blande ledere og ordinært ansatte medarbejdere i fokusgrupperne. Derfor blev lederne interviewet enkeltvis eller ved gruppeinterview med deltagelse af to personer. I enkelte tilfælde er de kvalitative interview benyttet, fordi det ikke gav mening at samle interviewpersonerne i fokusgrupper. Det var tilfældet i den indledende caseanalyse blandt freelancere, som alligevel ikke ville kunne supplere hinanden eller give et samlet billede af arbejdslivet, da de ikke deler arbejdsplads.

Det kvalitative interviews metodologiske fordel er, at meningen udtrykt gennem sproget er intersubjektivt. Det betyder, at interviewet hverken fører alene til subjektiv fortolkning eller til absolut objektiv viden, men til en viden, der produceres og efterprøves af begge parter i samtalen (Kvale 1998). Denne intersubjektive dynamik giver mulighed for at erhverve viden, der ikke er indskrevet i vores forhåndsforståelse af det emne, som undersøges, fordi interviewpersonen aktivt kan medvirke til at forme samtalen, så hidtil usete spørgsmål og aspekter dukker op.

3.1.4 Bearbejdning af kvalitative data

I første omgang bestod bearbejdningen af de kvalitative data af referater, men det stod hurtigt klart, at det var nødvendigt at transskribere samtlige interview og fokusgrupper for at kunne medtage alle detaljer og for at opnå et overblik, der ikke var betinget af en selektiv udvælgelse af informationer via referaterne. Dette fordi de indledende fokusgrupper havde en eksplorativ karakter. Senere i de opfølgende caseanalyser har vi ligeledes valgt at transskribere samtlige dialoger i fokusgrupperne for at opnå en dybde og grundighed i analysen og for at kunne eksemplificere med nøjagtige citater i analysen.

Bilag 1: Skalaer og skalakonstruktion

Skalakonstruktion

Underlaget for skalaerne er – som det fremgår af nedenstående – fra 2 til 8 spørgsmål, hver med femdelte svarmuligheder fx (1) meget sjældent eller aldrig, (2) sjældent, (3) nogle gange, (4) ofte og (5) meget ofte eller altid.

Skalaerne er konstrueret således, at det antal af spørgsmål, der indgår i hver skala, er blevet summeret.

Skala byggende på 2 spørgsmål har et udfaldsrum fra 2 til 10. Hvis der svares ”1” (meget sjældent eller aldrig) ved begge spørgsmål, er summen 2, og modsat, hvis der svares ”5” (meget ofte eller altid), er summen 10. Svarene (sumscoren) kan altså variere fra 2 til og med 10. Ved skalaer med 3 spørgsmål er udfaldsrummet 3 til 15; ved skalaer med fire spørgsmål 4 til 20 osv.

Ved analyserne er hver skala blevet inddelt i 5 scoregrupper omkring skalaens midtpunkt. Der er tilstræbt simple lineære intervaller ud fra de givne muligheder (udfaldsrum), og skalaerne er opbygget symmetrisk omkring skalaens midtpunkt:

Ved 2 spørgsmålsskalaer er intervallerne: 2-3, 4-5, 6, 7-8, 9-10.

Ved 3 spørgsmålsskalaer er intervallerne: 3-5, 6-7, 8-10, 11-12, 1-15.

Ved 4 spørgsmålsskalaer er intervallerne: 4-7, 8-10, 11-13, 14-16, 17-20.

Ved 5 spørgsmålsskalaer er intervallerne: 5-8, 9-12, 13-17, 18-21, 22-25 osv.

Eksempel på skalakonstruktion ud fra ”Kvantitative krav” bestående af fire spørgsmål (se nedenfor i oversigten):

1. Meget små kvantitative krav (4-7).
2. Små kvantitative krav (8-10).
3. Middel (11-13).
4. Store kvantitative krav (14-16).
5. Meget store kvantitative krav (17-20).

Skalaer

Anvendte skalaer og spørgsmål der indgår i de respektive skalaer er følgende:

Nogle af spørgsmålene er ved skalakonstruktionen vendt. Markeret med (*) nedenfor

Skalaen...:	... indeholder spørgsmålene:
Kvantitative krav i arbejdet Cronbach's Alpha: 0,725	<ul style="list-style-type: none"> • Om man skal arbejde i meget højt tempo • Om man er nødt til at arbejde over • Om arbejdsmængden hober sig op • Om man har for meget at lave på sit arbejde
Beslutningskrav i arbejdet Cronbach's Alpha: 0,701	<ul style="list-style-type: none"> • Om man skal tage hurtige beslutninger • Om man skal træffe komplicerede beslutninger • Om arbejdet kræver højt engagement hver eneste dag
Rolleklarhed Cronbach's Alpha: 0,831	<ul style="list-style-type: none"> • Om man helt klart ved, hvad der er ens ansvarsområde • Om man ved, hvad der forventes af en
Rollekonflikter Cronbach's Alpha: 0,789	<ul style="list-style-type: none"> • Om man skal gøre ting i arbejdet, man føler burde gøres anderledes • Om man ikke får nødvendige ressourcer til at udføre arbejdsopgaver • Om der stilles uforenelige krav fra to eller flere personer • Om arbejdet indeholder opgaver, der er i modstrid med faglige idealer/værdier
Beslutningskontrol Cronbach's Alpha: 0,778	<ul style="list-style-type: none"> • Om man selv kan bestemme, hvordan man vil gøre sit arbejde, hvis der er flere måder at gøre det på • Om man kan påvirke arbejdsmængden • Om man har indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid/skema • Om man kan påvirke beslutninger, der er vigtige for ens arbejde
Opmuntrende ledelse Cronbach's Alpha: 0,818	<ul style="list-style-type: none"> • Om ens nærmeste leder opmuntrer til at tage del i vigtige beslutninger • Om nærmeste leder opmuntrer til at sige fra, når man har en anden mening • Om nærmeste leder gør noget for, at man kan udvikle sine færdigheder og talenter
Fair ledelse Cronbach's Alpha: 0,878	<ul style="list-style-type: none"> • Om nærmeste leder fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk • Om nærmeste leder behandler de ansatte retfærdigt og lige
Socialt klima	<ul style="list-style-type: none"> • Opmuntrende og støttende

Skalaen...:	... indeholder spørgsmålene:
Cronbach's Alpha: 0,759	<ul style="list-style-type: none"> • Mistroisk og mistænksomt (*) • Afslappet og behageligt
Personalepleje Cronbach's Alpha: 0,878	<ul style="list-style-type: none"> • Om man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen • Om ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel • Om arbejdspladsen tager hånd om medarbejdere, der er ramt af stress
Engagement på arbejdspladsen Cronbach's Alpha: 0,879	<ul style="list-style-type: none"> • Om man fortæller venner, at virksomheden er et godt sted at arbejde • Om virksomheden inspirerer en til at yde sit bedste
Kompetenceudvikling Cronbach's Alpha: 0,879	<ul style="list-style-type: none"> • Om man har mulighed for at lære nye ting gennem sit arbejde • Om man har tilstrækkelige muligheder for at tage kurser, efter-/videreuddannelse i nuværende arbejde • Om der på arbejdsstedet er fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, sparring, faglige arrangementer o.l.) • Om man har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på ens arbejdsområde
Arbejde og fritid Cronbach's Alpha: 0,879	<ul style="list-style-type: none"> • Om man er for træt til at lave nogle af de ting, man vil, når man kommer hjem efter arbejde • Om familie/venner er misfornøjede med, at man virker fraværende og har ringe energi, når man er hjemme • Om arbejdet tager for meget tid, som man hellere ville have brugt sammen med familie og venner • Om arbejdet fylder for meget i tanker, når man har fri
Psykisk velbefindende Cronbach's Alpha: 0,801	De sidste fire uger: <ul style="list-style-type: none"> • Har du været nervøs? (*) • Har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig? (*) • Har du været trist til mode? (*) • Har du følt dig rolig og afslappet? • Har du været glad og tilfreds
Søvnbesvær Cronbach's Alpha: 0,883	De sidste 4 uger: <ul style="list-style-type: none"> • Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt? • Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? • Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at

Skalaen...:	... indeholder spørgsmålene:
	<p>kunne falde i søvn igen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen?
<p>Fleksibilitet i arbejdets udførelse Cronbach's Alpha: 0,473</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Om de ansatte har mulighed for at flekse med arbejdstiden, hvis de fx har brug for at møde senere eller gå tidligere • Om de ansatte har en aftale med arbejdspladsen om at arbejde hjemme • Om de ansatte løser arbejdsopgaver, tjekker mail el. lign. derhjemme uden for den aftalte arbejdstid • I hvor høj grad man er selvstyrende i sit arbejde
<p>Fleksibilitet i faglighed (faglig bredde) Cronbach's Alpha: 0,581</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Om man producerer materiale til mere end en medieplatform (fx avis og radio) • I hvor høj grad man inden for de seneste år har oplevet følgende i sit arbejde?: At der er stigende krav til at skulle arbejde tværfagligt mv. • I hvor høj grad man inden for de seneste år har oplevet følgende i sit arbejde?: At der er stigende krav til fleksibilitet – at mine kompetencer skal omfatte mere end mine kernekompetencer (fx tekniske færdigheder, viden inden for lys, lyd, grafik eller billeder m.v.)

<p>Skala sammensat af forskellige skalaer Social kapital – sammensat af skalaerne:</p>	... indeholder spørgsmålene:
<p>”Tillid (differentieret i vandret og lodret tillid) ”Retfærdighed og respekt” samt ”Samarbejdspotentiale”</p> <p>Social kapital: Cronbach's Alpha: 0,909</p>	<p>Tillid</p> <p><i>Vandret tillid:</i> Cronbach's Alpha: 0,751</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om de ansatte holder informationer skjult for hinanden • Om de ansatte holder informationer skjult for ledelsen • Om de ansatte i almindelighed stoler på hinanden <p><i>Lodret tillid:</i> Cronbach's Alpha: 0,727</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om man kan stole på ledelsens udmeldinger • Om ledelsen holder vigtige informationer skjult for medarbejderne • Om ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde • Om ens nærmeste leder opmuntrer en til at sige fra, når man har en an-

Skala sammensat af forskellige skalaer Social kapital – sammensat af skalaerne:	... indeholder spørgsmålene:
	<p>den mening.</p> <p>Retfærdighed og respekt Cronbach's Alpha: 0,791</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om ens nærmeste leder fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk. • Om ens nærmeste leder behandler de ansatte retfærdigt og lige. • Om ens arbejde bliver værdsat af ens nærmeste leder. • Om ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel. • Om det er muligt at få hjælp hos sin nærmeste leder, hvis man har brug for det. • Om man synes, at ens løn er retfærdig i forhold til ens indsats. <p>Samarbejdspotentialer Cronbach's Alpha: 0,841</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om man, hvis man har brug for det, kan få hjælp og støtte til sit arbejde fra sine kolleger • Om man synes, der er et rigtig godt samarbejde med andre faggrupper, som man arbejder sammen med i det daglige • Om ens nærmeste leder opmuntrer en til at tage del i vigtige beslutninger • Om ens nærmeste leder gør noget for, at man kan udvikle sine færdigheder og talenter. • Om ens nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt • Om det er muligt at få hjælp hos ens nærmeste leder, hvis man har brug for det • Om ens nærmeste leder er opmuntrende og støttende • Om ens arbejdsplads tager hånd om medarbejdere, der er ramt af stress

Bilag 2: Spørgeskema



Spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø

**Undersøgelse af arbejdsliv og det psykiske arbejdsmiljø
i nyhedsarbejde**

Dit nuværende arbejde

Hvis du har flere job, skal du besvare spørgeskemaet ud fra din **hovedbeskæftigelse** – det arbejde, du bruger flest timer på.

1. **Hvor længe har du i alt arbejdet inden for dit nuværende fag? (N=2124)**

Antal år (cirka): 16

2. **Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads/eller arbejdet som freelancer? (N=1989)**

Antal år (cirka): 11

3. **Hvor længe har du været i din nuværende stillingsbetegnelse på arbejdspladsen? (N=1840)**

Antal år (cirka): 8

4. **Hvor ligger din arbejdsplads? (Arbejdspladsen er det sted, du almindeligvis møder på arbejde) (N=1869)**

Min arbejdsplads er beliggende:

København, Frederiksberg og omegn	40 %
Nordsjælland	22 %
Vestsjælland, Lolland-Falster og Møn	8 %
Bornholm	1 %
Fyn og øerne	13 %
Sydjylland	8 %
Vestjylland	7 %
Østjylland	16 %
Nordjylland	5 %
Markér hvis uden for Danmark: (N=44)	2 %

5. **Hvilken type virksomhed arbejder du på? (N=2147)**

Sæt kun et kryds

Landsdækkende avis.....	18 %
Regionalavis.....	11 %
Lokalavis.....	11 %
Landsdækkende tv-kanal.....	16 %
Lokal tv-kanal.....	5 %
Radiostation.....	9 %
Internetbaseret virksomhed.....	1 %
Magasin/ugeblad til generel publicering.....	2 %
Fagblad/foreningsblad til medlemmer.....	0,5 %
I en virksomhed/organisation uden for nyhedsbranchen.....	2 %

Eget firma/freelance – sidder alene	10 %
Eget firma/freelance – i netværk/arbejdsfællesskab	6 %
Andet	9 %
Total	100 %

6. Hvad er dit hovedarbejdsområde?

Sæt kryds ved det arbejdsområde, du bruger flest timer på. Hvis du bruger lige mange timer på forskellige arbejdsområder, må du gerne sætte mere end et kryds (N=2201)

Sæt evt. flere krydser

Redaktionel ledelse	11 %
Administrativ ledelse	2 %
Redaktionssekretariat	13 %
Lokale nyheder	22 %
Landsdækkende nyheder	19 %
Politik	9 %
Sport	7 %
Kultur	14 %
Underholdning	9 %
Erhverv/økonomi	10 %
Service/forbrugeroplysning	6 %
Foto	12 %
Grafik/design	4 %
Andet: (skriv venligst): _____	20 %

7. Hvilken type stilling har du? (N=2137)

Kun et kryds

Topleder/direktion (fx direktør, underdirektør, chefredaktør)	0,7 %
Mellemlider/chef med personaleansvar (fx afdelingschef, redaktionschef)	3 %
Mellemlider/chef uden personaleansvar	9 %
Redaktionssekretær	10 %
Journalist/reporter/web-journalist	44 %
Kommunikationsmedarbejder	2 %
Fotograf/foto-journalist	9 %
Grafisk designer	1 %
Praktikant/elev	0 %
Freelancer	15 %
Andet:(skriv venligst) _____	8 %

8. Hvad er din senest afsluttede uddannelse? (N=2149)	Kun et kryds
Mesterlære	12 %
Lang videregående uddannelse:	
Cand.public/Cand.comm. fra Syddansk eller Roskilde Universitet	3 %
Cand.it i design, kommunikation og medier fra IT-Universitetet	0 %
Anden lang videregående uddannelse.....	10 %
Mellemlang videregående uddannelse:	
Bachelor i journalistik eller tilsvarende fra Danmarks Journalisthøjskole	44 %
Bachelor i journalistik eller tilsvarende fra Syddansk Universitet.....	4 %
Bachelor i grafisk kommunikation fra Den grafiske Højskole.....	0,3 %
Anden mellemlang videregående uddannelse	11 %
Kort videregående uddannelse:	
Multimediedesigner fra Erhvervsakademi	0,1 %
Anden kort videregående uddannelse	3 %
Erhvervsuddannelser:	
Film-og tv-produktionsassistent	2 %
Fotograf	5 %
Mediegrafiker	0,2 %
Anden erhvervsuddannelse	6 %

9. Hvor mange personer arbejder i din virksomhed/koncern? (N=2183)	Kun et kryds
<i>Medarbejdere i virksomhedens eventuelle filialer, datterselskaber el.lign. skal tælles med</i>	
Kun mig/freelancer.....	17 %
2-9	4 %
10-19	3 %
20-49	5 %
50-99	12 %
100-249 ansatte.....	15 %
Flere end 250	42 %
Ved ikke.....	2 %

10. Er din arbejdsplads opdelt i afdelinger? (N=2079)	Kun et kryds
<i>Med afdeling menes en afgrænset enhed (fx en redaktion) på arbejdspladsen</i>	
Ja.....	71 %
Skriv venligst antal ansatte i din afdeling (cirka) (N=1500): _____ 43 % _____	
Nej, min arbejdsplads er ikke opdelt i afdelinger	11 %
Nej, ikke relevant (freelancer)	19 %

11. Hvilken beskrivelse dækker bedst den organisatoriske opbygning på din arbejdsplads set under et? (N=2160)	Kun et kryds
Overvejende hierarkisk organisatorisk struktur	33 %
Overvejende flad organisatorisk struktur	13 %
En kombination mellem hierarkisk og flad organisatorisk struktur	38 %
Ingen af delene	16 %

12. Hvordan er din beskæftigelsessituation? (N=2182)	Kun et kryds
Fast ansat	72 %
Projektansat/kontraktansat (tidsbegrænset).....	4 %
Ansæt på timeløn	0,7 %
Anden form for ansættelse.....	0,4 %
Freelancer med flere forskellige kunder/aftagere	15 %
Freelancer med en primær kunde/aftager ("fastlancer").....	5 %
Arbejdsløs.....	0,9 %
Orlov (fx barsel, uddannelse).....	0,8 %
Andet: (skriv venligst):.....	0,9 %

Arbejdstid

13. På hvilket tidspunkt i døgnet arbejder du sædvanligvis? (N=2167)	Kun et kryds
Fast dagarbejde (overvejende mellem kl. 06 og 18)	52 %
Fast aftenarbejde (overvejende mellem kl. 15 og 24)	4 %
Fast natarbejde (overvejende mellem kl. 22 og 06)	0,3 %
Skiftende arbejdstider uden natarbejde	27 %
Skiftende arbejdstider med natarbejde	12 %
Andet: (skriv venligst).....	5 %

14. Har du weekendarbejde? (N=2174)	Kun et kryds
Nej.....	19 %
Ja, en gang om måneden	22 %
Ja, flere gange om måneden	35 %
Ja, men ikke hver måned.....	24 %

15. Hvor mange timer om ugen er du ansat til at arbejde iflg. din ansættelseskontrakt? (N=1784)

<i>Hvis du har mere end et job, skal du svare ud fra din hovedbeskæftigelse</i>	
Ansæt med ugentlig aftalt arbejdstid (inkl. evt. rådighedstimer) Antal timer (N= 1186): ____ 37 % ____	68 %
Ikke relevant/ikke ansat med fast arbejdstid iflg. kontrakt/aftale.....	32 %

16. Hvor mange timer arbejder du faktisk i gennemsnit om ugen? Inklusive over-/merarbejde

Antal timer i hovedjob (N=2141):	39 %
Antal timer i evt. bijob (N=251):	7 %

17. Har du overenskomstmæssig eller kontraktlig ret til kompensation for mer-/overarbejde (fx afspadsering, betalt overarbejde, o.l.)? (N=2168)

	<i>Kun et kryds</i>
Ja.....	68 %
Nej (hvis nej gå til spørgsmål 20).....	28 %
Ved ikke.....	4 %

Besvares kun, hvis du har mer-/overarbejde:

18. Hvordan afvikler du dit mer-/overarbejde? (N=1539)

	<i>Kun et kryds</i>
Jeg afspadserer/flekser det fuldt ud.....	47 %
Jeg afspadserer/flekser det næsten fuldt ud.....	21 %
Jeg kan afspadsere/flekse, men udnytter det langt fra.....	15 %
Jeg afspadserer/flekser stort set ingenting.....	6 %
Jeg afspadserer/flekser noget og får resten udbetalt.....	7 %
Jeg får det hele udbetalt.....	5 %

19. Finder mer-/overarbejde sted fordi...? (N=1508)

	<i>Sæt gerne flere krydser</i>
Af nød - det er nødvendigt for at klare/nå opgaverne.....	38 %
Af lyst.....	10 %
Det bliver beordret.....	3 %
For at kunne levere en ordentlig kvalitet.....	28 %
Kulturen på arbejdspladsen er sådan.....	9 %
Vi er for få ansatte.....	11 %

20. Hvor ofte sker det, at din planlagte arbejdstid ændres med kort varsel? (N=2178)

	<i>Kun et kryds</i>
Dagligt.....	6 %
Ugentligt.....	29 %
Månedligt.....	21 %
Stort set aldrig.....	21 %
Jeg har ingen fast arbejdstid.....	22 %

21. Har du mulighed for:

	<i>Kun et kryds</i>	
	Ja	Nej
a. at forlade arbejdspladsen uden at få særlig tilladelse, hvis du har brug for et privat ærinde?(N= 2112).....	90 %	10 %
b. at flegse med arbejdstiden, hvis du fx har brug for at møde senere eller gå tidligere (N= 2000)	83 %	17 %

22. Har du en aftale med din arbejdsplads om at arbejde hjemme? (N=2083)

	<i>Kun et kryds</i>
Nej.....	49 %
Ja, jeg bruger det ofte.....	18 %
Ja, jeg bruger det af og til.....	23 %
Ja, men jeg bruger det stort set aldrig.....	10 %

23. Løser du arbejdsopgaver, tjekker mail el.lign. derhjemme uden for den aftalte arbejdstid? (N=2105)

	<i>Kun et kryds</i>
Meget ofte.....	39 %
Ofte.....	27 %
En gang imellem.....	18 %
Sjældent.....	7 %
Meget sjældent.....	10 %

24. Stiller din arbejdsplads faciliteter til hjemmearbejde til rådighed (fx pc, internet, telefon)? (N=2074)

	<i>Kun et kryds</i>
Ja.....	58 %
Nej.....	42 %

Spørgsmål om krav i arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
25. Er det nødvendigt for dig at arbejde i meget højt tempo? (N=2176).....	1 %	6 %	37 %	39 %	17 %
26. Er du nødt til at arbejde over? (N=2145)	5 %	17 %	51 %	23 %	4 %
27. Er din arbejds mængde så ujævnt fordelt, at den hober sig op? (N=2164).....	9 %	23 %	41 %	21 %	6 %
28. Har du for meget at lave på dit arbejde? (N=2159)	5 %	21 %	49 %	20 %	6 %
29. Kræver dit arbejde, at du skal lægge dit fulde potentiale i hver eneste arbejdsopgave? (N=2173)	0,9 %	12 %	34 %	35 %	19 %
30. Kræver dit arbejde, at du skal tage hurtige beslutninger? (N=2182)	0,6 %	5 %	25 %	44 %	26 %
31. Forekommer der forstyrrende afbrydelser i dit arbejde? (N=2172)	1 %	9 %	27 %	39 %	24 %
32. Kræver dit arbejde, at du skal træffe komplicerede beslutninger? (N=2176).....	2 %	19 %	42 %	28 %	9 %
33. Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? (N=2166)	12 %	32 %	35 %	16 %	5 %
34. Er dit arbejde ensformigt? (N=2166) .	28 %	43 %	24 %	4 %	1 %
35. Kræver dit arbejde, at du skal være kreativ og skabe nye ideer? (N=2178).....	0,7 %	3 %	14 %	42 %	41 %
36. Udfører du arbejdsopgaver, som du egentlig burde være bedre uddannet til for at kunne udføre? (N=2175)	25 %	38 %	27 %	9 %	1 %
37. Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde? (N=2174)	0,7 %	1 %	9 %	46 %	43 %
38. Er der positive udfordringer i dit arbejde? (N=2181)	0,7 %	3 %	20 %	50 %	26 %
39. Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt? (N=2179)	0,4 %	2 %	20 %	51 %	26 %
40. Bringt dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer? (N=2166).....	9 %	34 %	40 %	14 %	3 %
41. Kræver dit arbejde højt engagement hver eneste dag? (N=2150)	0,7 %	3 %	21 %	51 %	24 %
42. Arbejder du ved computer i mere end 2/3 af din daglige arbejdstid? (N=2174)...	2,3 %	7 %	18 %	36 %	38 %
43. Producerer du materiale til mere end en medieplatform (fx avis og radio)? (N=2174)	29 %	18 %	21 %	19 %	14 %

44. Udviklingen i arbejdet. I hvor høj grad har du inden for de seneste år oplevet følgende i dit arbejde?

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad/slet ikke	Ikke relevant for mig
Jeg oplever, at der er stignende krav til...						
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
a. at skulle arbejde i team/arbejdsgruppe (N=2162)	6 %	15 %	32 %	23 %	9 %	14 %
b. at skulle arbejde tværfagligt (N=1899)	8 %	4 %	34 %	25 %	10 %	0 %
c. fleksibilitet - at mine kompetencer skal omfatte mere end mine kernekompetencer (fx tekniske færdigheder, viden inden for lys, lyd, grafik eller billeder m.v.) (N=1974)	16 %	30 %	30 %	16 %	8 %	0 %
d. at jeg skal løse nye opgaver/ikke-journalistiske arbejdsopgaver (fx administration og logistik) (N=2166)	8 %	17 %	26 %	23 %	14 %	12 %
e. at skulle kunne producere til flere forskellige medier (N=2165)	12 %	20 %	26 %	15 %	12 %	15 %

Spørgsmål om deadlines og efterkritik

45. Har du faste deadlines i dit arbejde? (N=2186)	<i>Kun et kryds</i>
Nej	6 %
Ja, men ikke hver uge	15 %
Ja, en gang ugentligt	9 %
Ja, flere gange ugentligt	18 %
Ja, en gang dagligt	22 %
Ja, flere gange dagligt/stort set hele tiden	31 %

46. I hvor høj grad gælder nedenstående for dig?

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Ikke rele- vant for mig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
a. Deadlines skaber ro i arbejdet (N=2027)	3 %	18 %	43 %	22 %	11 %	3 %
b. Deadlines skaber motivation i arbejdet (N=2036)	7 %	36 %	37 %	12 %	4 %	3 %
c. Deadlines styrker samarbejdet (N=2016)	3 %	24 %	37 %	19 %	8 %	10 %
d. Deadlines øger kreativiteten (N=2031)	3 %	15 %	38 %	28 %	13 %	3 %
e. Deadlines øger arbejdspresset (N=2042)...	20 %	43 %	29 %	6 %	2 %	2 %
f. Deadlines svækker kvaliteten i arbejdet (N=2038)	5 %	12 %	42 %	26 %	11 %	3 %

47. Får du efterkritik/feedback på dit arbejde? (N=2201)

	<i>Sæt evt. flere krydser</i>
Ja, jeg får personlig efterkritik på det, jeg har produceret	23 %
Ja, vi får samlet efterkritik på dagens/ugens produktion	35 %
Nej (<i>Gå til spørgsmål 51</i>)	46 %

48. Hvor ofte får du efterkritik på dit arbejde? (N=1147)

	<i>Kun et kryds</i>
Ikke hver uge	44 %
En gang ugentligt	16 %
Flere gange ugentligt	22 %
En gang dagligt	15 %
Flere gange dagligt	3 %

49. Får du efterkritik på det arbejde, du laver, fra...

	Ja, ofte	Ja, af og til	Ja, men kun sjældent	Nej
<i>Kun et kryds i hver linje</i>				
En eller flere overordnede? (N=1166)	28 %	42 %	24 %	6 %
Kolleger? (N=1140)	23 %	46 %	25 %	6 %
Seere/lyttere/læsere? (N=1135)	10 %	32 %	38 %	19 %

50. I hvilken grad gælder følgende udsagn om efterkritik/feedback for dig i forbindelse med dit arbejde?

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
a. En god efterkritik styrker motivationen i arbejdet (N=1206).....	38 %	48 %	12 %	1 %	0,2 %
b. En god efterkritik er afgørende for, at jeg kan slappe af efter arbejde (N=1205)	10 %	23 %	34 %	26 %	7 %
c. Jeg synes, jeg får en kompetent efterkritik (N=1201).....	5 %	25 %	48 %	17 %	6 %
d. Efterkritik giver stress (N=1199)	0,8 %	3 %	18 %	46 %	33 %
e. Efterkritik skaber kollegial konkurrence (N=1191)	0,8 %	6 %	28 %	40 %	25 %
f. Jeg har god mulighed for at gå i dialog med den/de person(er) om den efterkritik, jeg får (N=1202).....	16 %	42 %	28 %	10 %	4 %

Rolleforventninger

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
51. Ved du helt klart, hvad der er dit ansvarsområde? (N=2122)	28 %	52 %	16 %	3 %	1 %	0 %
52. Ved du helt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (N=2149)	21 %	49 %	23 %	5 %	2 %	0 %
53. Skal du gøre nogen ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes? (N=2083).....	7 %	17 %	45 %	23 %	8 %	0 %
54. Får du arbejdsopgaver, som du ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre? (N=2058)	7 %	16 %	37 %	29 %	12 %	0 %
55. Stilles der uforenelige krav til dig fra to eller flere personer? (N=1884)	4 %	7 %	23 %	38 %	28 %	0 %
56. Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine faglige idealer/værdier? (N=1983)	3 %	5 %	20 %	33 %	40 %	0 %

Indflydelse i arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
57. Hvis der er flere måder, du kan gøre dit arbejde på, kan du så selv bestemme, hvordan du vil gøre det? (N=2172)	0,7 %	2 %	18 %	48 %	31 %
58. Kan du påvirke den arbejds mængde, du får? (N=2171)	6 %	17 %	37 %	28 %	12 %
59. Har du indflydelse på tilrettelæggelsen af din arbejdstid/-skema? (N=2165)	4 %	9 %	22 %	36 %	28 %
60. Kan du påvirke beslutninger, der er vigtige for dit arbejde? (N=2162).....	3 %	10 %	34 %	38 %	16 %
61. Oplever du, at der er en person eller organisation, der varetager dine interesser? (N=2155).....	11 %	25 %	36 %	23 %	5 %

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
62. I hvor høj grad er du selvstyreende i dit arbejde? (N=2177).....	37 %	37 %	22 %	3 %	2 %

Forudsigelighed og forandringer i arbejdet

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
63. Får du på din arbejdsplads informationer om vigtige beslutninger, ændringer og planer i god tid? (N=2166).....	3 %	14 %	40 %	21 %	16 %	8 %
64. Får du al den information, du behøver for at gøre dit arbejde godt? (N=2169).....	3 %	25 %	48 %	12 %	5 %	6 %

65. Har din arbejdsplads inden for det seneste år været igennem væsentlige forandringer, fx sammenlægninger, oprettelse eller lukning af afdelinger, ændrede arbejdsopgaver eller organiseringer af arbejdet? (N=2149)

<i>Kun et kryds</i>	
Ja.....	68 %
Nej, men der er aktuelle planer/diskussioner /rygter herom (Gå til spørgsmål 70)	6 %
Nej (Gå til spørgsmål 70)	29 %
Ved ikke/er ny på arbejdspladsen (Gå til spørgsmål 70)	5 %

66. Hvis ja i spørgsmål 65: Hvilken type forandring har din arbejdsplads/afdeling gennemført inden for det seneste år? (N=2201)

Sæt gerne flere krydser

Fusioner, sammenlægninger med andre	15 %
Opkøb af anden virksomhed	7 %
Ændringer i arbejdspladsens organisatoriske struktur	40 %
Teknologiske omlægninger	29 %
Ledelsesmæssige forandringer	46 %
Nye måder at organisere/tilrettelægge arbejdet på	37 %
Ændringer i selve arbejdet (fx nye/ændrede opgaver)	28 %
Flere ansatte/opnormering	10 %
Færre ansatte	36 %
Stor personaleudskiftning/-flow	28 %
Virksomheden, jeg arbejder i, har etableret flere medieplatforme (aviser, tv-kanaler, radiokanaler el.lign.)	25 %
Andet:(skriv venligst).....	6 %

Spørgsmål om den forandring, der har haft størst arbejdsmæssig betydning for dig

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
67. I hvor høj grad har du haft indflydelse på den forandring, der har haft størst betydning for dit arbejde? (N=1454)	4 %	8 %	19 %	32 %	37 %

68. Synes du, at forandringen...	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
a. har haft positiv betydning for det produkt, du leverer? (N=1435)	4 %	13 %	29 %	33 %	21 %
b. har forringet samarbejdet på arbejdspladsen? (N=1426)	10 %	16 %	32 %	31 %	12 %
c. har øget effektiviteten i arbejdet? (N=1430)	3 %	12 %	32 %	37 %	17 %
d. har haft negativ betydning for stemningen på arbejdspladsen? (N=1433) ...	24 %	22 %	30 %	16 %	9 %

69. Hvilken positiv eller negativ betydning har den/de gennemførte forandring(er) haft for din arbejdssituation alt i alt? (N=1441)

Sæt kryds i ved det tal på linjen, som er mest dækkende i forhold til dig

-5 <input type="checkbox"/>	-4 <input type="checkbox"/>	-3 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12 %	10 %	13 %	14 %	12 %	13 %	6 %	7 %	7 %	5 %	2 %
Meget negativ betydning				Ingen væsentlig positiv betydning			Meget be-			
				tydning						

Socialt samspil

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
70. Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte til dit arbejde fra dine kolleger? (N=2040)	15 %	43 %	31 %	7 %	4 %	0 %
71. Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte fra din nærmeste leder? (N=2160).....	9 %	29 %	31 %	11 %	9 %	12 %
72. Synes du, at der er et rigtigt godt samarbejde med de andre faggrupper, som du arbejder sammen med i det daglige (N=1911)	10 %	44 %	35 %	9 %	3 %	0 %

Ledelse

Har du en overordnet leder? (N=2162)

Ja 81 %
Nej 19 %

Hvis du svarer "ja" vil du i det følgende blive stillet en række spørgsmål om forholdet til din nærmeste leder

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Oft	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
73. Bliver dit arbejde værdsat af din nærmeste leder? (N=1746)	6 %	13 %	35 %	32 %	12 %
74. Opmuntrer din nærmeste leder dig til at tage del i vigtige beslutninger? (N=1749)	13 %	21 %	33 %	25 %	7 %
75. Opmuntrer din nærmeste leder dig til at sige fra, når du har en anden mening? (N=1741)	20 %	28 %	32 %	17 %	4 %
76. Gør din nærmeste leder noget for, at du kan udvikle dine færdigheder og talenter? (N=1747)	17 %	29 %	34 %	17 %	3 %
77. Tager din nærmeste leder sig af problemer, så snart de dukker op? (N=1747)	11 %	21 %	36 %	26 %	6 %
78. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt? (N=1740)	12 %	19 %	32 %	28 %	9 %
79. Fordeler din nærmeste leder arbejdet retfærdigt og upartisk? (N=1717)...	7 %	12 %	33 %	40 %	9 %
80. Behandler din nærmeste leder de ansatte retfærdigt og lige? (N=1729)...	7 %	11 %	29 %	39 %	13 %
81. Er det muligt at få hjælp hos din nærmeste leder, hvis du har brug for det? (N=1737)	6 %	9 %	29 %	39 %	17 %
82. Min nærmeste leder siger én ting og gør noget andet (N=1728)	25 %	35 %	26 %	10 %	3 %

83. Hvor enig er du i følgende udsagn? (N=1719)

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	Slet ikke
<i>Kun et kryds</i>					
Jeg oplever, at min leder har overholdt alle de aftaler/løfter, jeg fik ved min ansættelse.....	12 %	39 %	35 %	0,5 %	4 %

Ledelse og værdier

84. Har virksomheden, hvor du arbejder, formuleret et værdisæt/motto, som medarbejdere og ledere skal efterstræbe?

Eksempler på mottoer:

“Always walk an extra mile”.

“Frihed under ansvar”. (N=2153)

	<i>Kun et kryds</i>
Ja.....	17 %
Ja, men jeg ved knap nok, hvad det indeholder.....	22 %
Nej (<i>gå videre til spørgsmål 87</i>).....	40 %
Ved ikke (<i>gå videre til spørgsmål 87</i>).....	21 %

85. Hvordan lyder værdisættet/mottoet på din arbejdsplads?

86. Hvis ja i spørgsmål 84, hvor enig er du i følgende udsagn om mottoet/værdisættet?

	Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
a. Mottoet skaber fælles forståelse og holdning til arbejdsopgaverne (N=354).....	13 %	39 %	26 %	12 %	7 %	4 %
b. Ledelsen lever op til mottoet i det daglige arbejde (N=356).....	9 %	30 %	31 %	15 %	10 %	6 %
c. Jeg efterstræber mottoet i mit arbejde (N=355).....	18 %	44 %	27 %	5 %	2 %	4 %
d. Mottoet er i overensstemmelse med mine egne arbejdsidealere (N=356).....	23 %	45 %	25 %	3 %	2 %	3 %
e. Mottoet giver effektivtetsgevinster (N=355).....	6 %	16 %	38 %	20 %	10 %	10 %
f. Mottoet hænger mig ud af halsen (N=354).....	12 %	9 %	26 %	21 %	28 %	4 %

Arbejdspladskulturen

Hvordan er klimaet på din arbejdsplads?	Meget lidt eller slet ikke	Lidt	Noget	Meget	Virkelig meget	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
87. Konkurrencepræget? (N=2149) ...	15 %	28 %	27 %	12 %	5 %	12 %
88. Opmuntrende og støttende? (N=1946)	6 %	18 %	36 %	32 %	9 %	0 %
89. Mistroisk og mistænksomt? (N=2146)	43 %	26 %	13 %	5 %	2 %	11 %
90. Afslappet og behageligt (N=1956)	6 %	14 %	33 %	32 %	15 %	0 %
91. Stift og regelstyret (N=2143)	37 %	29 %	16 %	4 %	3 %	12 %

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
92. Synes du, at man kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen? (N=1853)	5 %	26 %	41 %	15 %	13 %	0 %
93. Holder de ansatte informationer skjult for hinanden? (N=1761)	2 %	8 %	34 %	35 %	20 %	0 %
94. Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen? (N=1699)	3 %	11 %	41 %	32 %	13 %	0 %
95. Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden? (N=1849)	11 %	56 %	28 %	4 %	2 %	0 %
96. Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne? (N=1730)	9 %	21 %	40 %	22 %	9 %	0 %
97. Ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde (N=1834)	9 %	47 %	35 %	6 %	3 %	0 %

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
98. Tager man sig godt af de ansatte på din arbejdsplads? (N=1852)	6 %	25 %	44 %	15 %	10 %	0 %
99. Interesserer ledelsen sig for de ansattes helbred og trivsel? (N=1847)	6 %	25 %	39 %	18 %	12 %	0 %
100. Tager din arbejdsplads hånd om medarbejdere, der er ramt af stress? (N=1773)	7 %	25 %	39 %	17 %	13 %	0 %

Kvalifikationer og faglig udvikling

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt	Nej, slet ikke
<i>Kun et kryds i hver linje</i>				
101. Synes du, at du har de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, du støder ind i? (N=2168)	50 %	42 %	8 %	0,2 %
102. Synes du, at dine faglige kompetencer bliver brugt godt nok i dit arbejde? (N=2165)	31 %	42 %	24 %	3 %
103. Har du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde? (N=2162)	35 %	49 %	15 %	1 %
104. Synes du, at du har tilstrækkelige muligheder for at tage kurser, efter/videreuddannelse i dit nuværende arbejde? (N=2156)	26 %	39 %	26 %	10 %
105. Er der på dit arbejdssted fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, sparring, faglige arrangementer o.l.) (N=2111)	9 %	38 %	40 %	14 %
106. Synes du, at du har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på dit arbejdsområde? (N=2135)	12 %	46 %	34 %	7 %

Engagement i virksomheden

Følgende påstande handler om dit engagement i den virksomhed, du arbejder i. Marker i hvilken grad du er enig eller uenig i disse påstande.

	Helt enig	Delvis enig	Neutral	Delvis uenig	Helt uenig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
107. Jeg fortæller mine venner, at denne virksomhed er et godt sted at arbejde (N=2122)	30 %	30 %	20 %	12 %	7 %
108. Denne virksomhed inspirerer mig virkelig til at yde mit bedste (N=2115)	21 %	33 %	23 %	15 %	8 %

Det ideelle arbejde

Vi vil først bede dig besvare, hvad du synes kendetegner **det ideelle arbejde, det rigtig gode arbejde** for dig. I efterfølgende spørgsmål bedes du svare på, hvordan disse er opfyldt i dit nuværende job.

109. Det synes jeg kendetegner et ideelt, et rigtigt godt arbejde for mig:

Prioriter og husk, at alt ikke nødvendigvis er lige vigtigt

	Meget vigtigt	Vigtigt	Delvis vigtigt	Mindre vigtigt	Uvæsentligt
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
Faglige idealer					
a. At bidrage til et konkurrencedygtigt produkt (N=2151)	34 %	46 %	13 %	4,7 %	2 %
b. At være med til at sætte en dagsorden (N=2158)	38 %	44 %	13 %	4 %	1 %
c. At formidle den "almindelige" danskers historie (N=2149)	30 %	38 %	18 %	10 %	5 %
d. At kunne udfordre den eksisterende viden (N=2154)	25 %	45 %	21 %	7 %	2 %
e. At fungere som demokratiets "vagt-hund"/"Den 4. statsmagt" (N=2145)	32 %	32 %	18 %	11 %	7 %
f. At give troværdig og objektiv information (N=2160)	66 %	29 %	4 %	0,8 %	1 %
g. At være på/at være synlig (N=2151)	14 %	26 %	22 %	26 %	13 %
h. At levere et produkt af høj kvalitet (N=2159)	73 %	25 %	1 %	0,2 %	0 %
i. At komme først med en nyhed (N=2145) .	27 %	31 %	20 %	14 %	8 %
Arbejdsforhold					
j. God løn (N=2166)	22 %	58 %	17 %	3 %	0,2 %
k. Faste arbejdstider (N=2155)	5 %	16 %	31 %	37 %	12 %
l. Selv at kunne tilrettelægge sine arbejdstider (N=2166)	34 %	38 %	19 %	8 %	0,9 %
m. Karrieremuligheder (N=2151)	16 %	36 %	29 %	16 %	4 %
n. At kunne forene arbejde og fritids-/familieliv (N=2169)	49 %	37 %	11 %	2 %	1 %
o. Frihed og selvstændighed i arbejdet (N=2172)	59 %	36 %	4 %	0,4 %	0 %
p. Gode muligheder for samarbejde (N=2156)	34 %	45 %	16 %	5 %	0,6 %
q. God ledelse (N=2146)	50 %	39 %	7 %	2 %	3 %
r. Tid til fordybelse (N=2165)	27 %	38 %	27 %	8 %	0,8 %
s. Faglig udvikling (N=2164)	33 %	51 %	14 %	2 %	0,3 %
t. Personlig udvikling (N=2160)	36 %	45 %	15 %	3 %	0,5 %
u. At nytænkning og initiativ vægtes højt på arbejdspladsen (N=2142)	37 %	45 %	14 %	3 %	1 %

110. Det ideelle arbejde og virkeligheden

Her bedes du tage stilling til, i hvor høj grad disse forhold er **indfriet** i dit nuværende job?

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	Slet ikke
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
Faglige idealer					
a. At bidrage til et konkurrencedygtigt produkt (N=2140)	21 %	44 %	29 %	5 %	1 %
b. At være med til at sætte en dagsorden (N=2141).....	14 %	36 %	36 %	11 %	3 %
c. At formidle den "almindelige" danskers historie (N=2134)	14 %	32 %	35 %	13 %	7 %
d. At kunne udfordre den eksisterende viden (N=2125)	8 %	24 %	43 %	21 %	4 %
e. At fungere som demokratiets "vagt-hund"/Den 4. statsmagt (N=2125).....	8 %	22 %	38 %	20 %	12 %
f. At give troværdig og objektiv information (N=2139).....	28 %	48 %	21 %	3 %	1 %
g. At være på/at være synlig (N=2117)	14 %	29 %	33 %	16 %	8 %
h. At levere et produkt af høj kvalitet (N=2143).....	24 %	37 %	30 %	8 %	0,7 %
i. At komme først med en nyhed (N=2129) ...	15 %	29 %	33 %	14 %	9 %
Arbejdsforhold					
j. God løn (N=2153)	8 %	33 %	43 %	13 %	3 %
k. Faste arbejdstider (N=2127).....	6 %	25 %	36 %	21 %	12 %
l. Selv at kunne tilrettelægge sine arbejdstider (N=2149)	22 %	34 %	27 %	14 %	4 %
m. Karrieremuligheder (N=2132).....	4 %	19 %	44 %	28 %	6 %
n. At kunne forene arbejde og fritids-/familieliv (N=2141)	14 %	33 %	39 %	13 %	2 %
o. Frihed og selvstændighed i arbejdet (N=2148).....	26 %	44 %	25 %	5 %	0,7 %
p. Gode muligheder for samarbejde (N=2133).....	12 %	40 %	37 %	10 %	2 %
q. God ledelse (N=2107).....	7 %	21 %	36 %	24 %	13 %
r. Tid til fordybelse (N=2142)	4 %	12 %	34 %	39 %	11 %
s. Faglig udvikling (N=2138)	6 %	22 %	43 %	25 %	5 %
t. Personlig udvikling (N=2141)	7 %	23 %	41 %	23 %	5 %
u. At nytænkning og initiativ vægtes højt på arbejdspladsen (N=2115).....	10 %	27 %	40 %	18 %	5 %

Tilfredshed med arbejdet

	Ja	Ja, delvis	Nej
111. Synes du, at din løn er retfærdig i forhold til din indsats? (N=2127).....	30 %	42 %	29 %

112. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv? (N=2128)

(Sæt kryds ved det tal nedenfor, hvor det passer bedst til din opfattelse)

En af de mindst vigtige ting i mit liv	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	En af de vigtigste ting i mit liv
	0,9 %	3 %	6 %	16 %	33 %	33 %	9 %	

Angående dit job i almindelighed, hvor tilfreds er du da med følgende?

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
113. Din arbejdstid? (N=2167)	21 %	52 %	16 %	8 %	2 %	1 %
114. Det fysiske arbejdsmiljø? (N=2165).....	12 %	45 %	19 %	15 %	7 %	2 %
115. Det psykiske arbejdsmiljø? (N=2164).....	12 %	40 %	22 %	16 %	8 %	3 %
116. Måden din afdeling ledes på? (N=2143).....	7 %	28 %	22 %	18 %	12 %	14 %
117. Måden dine evner bruges på? (N=2161).....	10 %	4 %	23 %	16 %	6 %	2 %
118. De udfordringer, som dit arbejde indebærer? (N=2162).....	13 %	51 %	3 %	10 %	3 %	0,6 %
119. De betingelser, dit arbejde foregår under (N=2156).....	7 %	38 %	29 %	18 %	8 %	0,6 %

	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
120. Jeg tænker ofte på at sige op! Hvor enig er du i dette udsagn? (2100)...	35 %	17 %	17 %	21 %	10 %

Arbejds miljø og belastninger

121. Bidrager nogle af nedenstående faktorer til, at du oplever dit arbejde som belastende?

Opleves belastende?						I meget ringe grad/slet ikke	Ikke relevant for mig
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad			
<i>Kun et kryds i hver linje</i>							
a. Tidspres i arbejdet (N=2162).....	11 %	23 %	37 %	22 %	6 %	1,5 %	
b. For mange opgaver på samme tid (N=2162).....	10 %	25 %	35 %	23 %	5 %	1,9 %	
c. Uoverensstemmelse mellem egne og virksomhedens mål (N=2151).....	6 %	15 %	27 %	29 %	11 %	13,1 %	
d. Manglende indflydelse på beslutninger, der vedrører mit arbejde (N=2151).....	5 %	14 %	31 %	31 %	11 %	7 %	
e. Manglende anerkendelse fra ledelsen (N=2151).....	10 %	17 %	26 %	25 %	11 %	12 %	
f. Manglende anerkendelse fra kolleger (N=2151).....	2 %	7 %	20 %	38 %	24 %	10 %	
g. Lange arbejdsdage (N=2152).....	5 %	13 %	27 %	34 %	17 %	4 %	
h. Samarbejdet i din afdeling (N=2138).....	2 %	7 %	19 %	36 %	22 %	15 %	
i. Ledelsesforhold (N=2141).....	12 %	19 %	23 %	22 %	9 %	14 %	
j. Utryghed i ansættelsen (N=2143).....	8 %	9 %	16 %	27 %	29 %	11 %	
k. Egne høje krav til præstation (N=2146).....	11 %	28 %	35 %	17 %	8 %	2 %	
l. Høje krav til omstillingsparathed (N=2144).....	5 %	14 %	26 %	33 %	16 %	6 %	
m. Arbejde i storrum (flere arbejdspladser i samme lokale) (N=2148).....	13 %	13 %	18 %	19 %	17 %	20 %	
n. Støj på arbejdspladsen (N=2160).....	11 %	16 %	24 %	24 %	16 %	10 %	
o. Utidssvarende teknologi (N=2154).....	6 %	11 %	22 %	34 %	21 %	7 %	
p. Driftsproblemer i forbindelse med teknologien, edb el.lign. (N=2155).....	16 %	18 %	27 %	23 %	11 %	5 %	

122. Synes du, at du selv har været udsat for mobning på din arbejdsplads inden for de sidste 6 måneder? (N=2116)

	<i>Kun et kryds</i>
Aldrig/sjældent	94 %
2-3 gang pr. måned	5 %
2-3 gange pr. uge	0,8 %
Næsten dagligt.....	0,6 %

123. Har du det seneste år i dit arbejde været udsat for ...

	Ja, flere gange	Ja, en enkelt gang	Nej
a. fysisk vold (N=2152).....	0,3 %	0,8 %	99 %
b. trusler om vold N=2158)...	2 %	3 %	95 %

Arbejde og fritid

Forholdet mellem arbejde og fritid/familieliv

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent eller aldrig
	<i>Kun et kryds i hver linje</i>				
124. Der er god balance mellem mit arbejde og privatliv/familieliv (N=2161)	31 %	42 %	34 %	10 %	1 %
125. Når jeg kommer hjem efter arbejde, er jeg for træt til at lave nogle af de ting, jeg gerne vil (N=2157).....	8 %	28 %	43 %	17 %	4 %
126. Min familie/venner er misfornøjede med, at jeg virker fraværende og har ringe energi, når jeg er hjemme (N=2151).....	3 %	14 %	33 %	37 %	13 %
127. Mit arbejde tager for meget tid, som jeg hellere ville have brugt sammen med familie og venner (N=2156).....	4 %	16 %	40 %	32 %	8 %
128. Når jeg har fri, fylder mit arbejde for meget i mine tanker (N=2155).....	7 %	20 %	38 %	27 %	8 %

129. Hvis du tænker på dit arbejde i din fritid, er nogen af nedenstående forhold årsager hertil? (N=2201)

	<i>Sæt gerne flere krydser</i>
a. For at være på forkant til næste dags arbejde.....	55 %
b. Jeg er ofte så optaget af en historie/opgave, som jeg ikke kan slippe.....	38 %
c. Bekymringer om jeg kan klare/nå det hele.....	38 %
d. Spekulationer om konflikter/problemer på arbejdet.....	29 %
e. Spekulationer om løsning af arbejdsmæssige problematikker.....	48 %
f. Jeg indhenter gode ideer, bliver inspireret.....	64 %
g. Jeg spekulerer på, om jeg gør mit arbejde godt nok.....	34 %

Arbejde og fremtid

Bekymrer du dig om, at noget af nedenstående kan ske for dig i den nærmeste fremtid?

	Slet ikke	Ikke meget	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
130. At jeg bliver overflødig pga. ny teknologi, ændringer i arbejdet mv. (N=2154).....	46 %	29 %	17 %	5 %	4 %
131. At jeg bliver overflyttet til andet arbejde (N=2128).....	47 %	34 %	14 %	4 %	2 %
132. At jeg bliver arbejdsløs (N=2155).....	34 %	36 %	18 %	7 %	6 %
133. At det bliver svært at finde et nyt job, hvis jeg bliver arbejdsløs (N=2156)....	26 %	27 %	24 %	13 %	0 %

Spørgsmål om din trivsel og dit helbred

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
134. Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt? (N=2162)	10 %	38 %	42 %	10 %	1 %

135. Er du i dit daglige arbejde mest loyal og ansvarlig over for dit arbejde, og helbredet kommer mere i anden række, eller er det snarere omvendt? (N=2153)

(sæt kryds ved det tal nedenfor, hvor det passer bedst til i forhold til dig)

Stor loyalitet og ansvarsfølelse over for mit helbred	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	Stor loyalitet og ansvarsfølelse over for mit arbejde
	5 %	10 %	12 %	24 %	21 %	21 %	7 %	

Disse spørgsmål drejer sig om dit velbefindende - hvordan du har det, og hvordan du har haft det inden for de sidste 4 uger

	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
<i>Kun et kryds i hver linje</i>						
136. Har du været nervøs? (N=2168)	0,8 %	3 %	14 %	15 %	35 %	32 %
137. Har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig? (N=2164)	0,6 %	1,6 %	7 %	7 %	17 %	67 %
138. Har du været trist til mode? (N=2159)	0,8 %	4 %	11 %	15 %	45 %	25 %
139. Har du følt dig rolig og afslappet? (N=2166)	3 %	42 %	25 %	17 %	11 %	2 %
140. Har du været glad og tilfreds? (N=2164)	3 %	47 %	26 %	13 %	9 %	2 %

141. Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden

<i>Føler du denne form for stress for tiden? (N=1940)</i>	<i>Kun et kryds</i>
Slet ikke	26 %
Kun lidt	41 %
Noget	19 %
Ret meget	11 %
Virkelig meget	3 %

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du har haft det de sidste 4 uger

De sidste 4 uger	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
<i>Kun et kryds i hver linje</i>					
142. Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt? (N=2167)	2 %	10 %	17 %	45 %	26 %
143. Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (N=2163)	2 %	6 %	12 %	40 %	40 %
144. Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (N=2164)	2 %	9 %	15 %	36 %	40 %
145. Hvor tit er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen? (N=2157)	1 %	7 %	12 %	33 %	47 %
146. Hvor tit har du manglet selvtillid? (N=2158)	1 %	7 %	16 %	41 %	35 %

De sidste 4 uger		Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
147.	Hvor tit har du haft dårlig samvittighed eller skyldfølelse? (N=2159).....	1 %	8 %	15 %	40 %	36 %
148.	Hvor tit har du manglet interesse for de ting, du foretager dig i dagligdagen? (N=2154).....	0,9 %	8 %	19 %	42 %	31 %
149.	Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder? (N=2071) 7 %					

Personlige data

150. Hvornår er du født? (N=2174)

Omregnet til aldersgrupper:

24-29 år 7 %

30-39 år 28 %

40-49 år 32 %

50-59 år 26 %

60+ år 8 %

151. Hvad er dit køn? (N=2161)

Kun et kryds

Kvinde 42 %

Mand 59 %

152. Hvad er din civilstatus? (N=2173)

Kun et kryds

Gift eller samboende? 75 %

Enlig (ugift)? 16 %

Enlig (fraskilt eller enke/enkemand)? 9 %

153. Har du hjemmeboende børn? (N=2182)

Kun et kryds

Ja.....	52 %
Nej.....	48 %

Hvis ja:

Hvor mange børn, som er 6 år eller yngre? (N=663)	Antal:
0	25 %
1	47 %
2	26 %
3	2 %
4	0,2 %

Hvor mange børn, som er 7 år eller ældre? (N=876)	Antal:
0	10 %
1	39 %
2	40 %
3	10 %
4	2 %
5	0,3 %
8	0,1 %

Hvis du har yderligere kommentarer om forhold af betydning for dit psykiske arbejdsmiljø, er du velkommen til at skrive dem her:

Tak for din medvirken

