

SEPTEMBER 2016  
BAR SOSU

# FOKUSOMRÅDER TIL FOREBYGGELSE AF MSB



ADRESSE COWI A/S  
Parallevej 2  
2800 Kongens Lyngby

TLF +45 56 40 00 00

FAX +45 56 40 99 99

WWW cowi.dk

## INDHOLD

1	Baggrund	5
2	Metode	6
2.1	Arbejds miljø og helbred	6
2.2	Reaktioner fra Arbejdstilsynet	8
3	Resultater	10
3.1	Reaktioner fra Arbejdstilsynet	10
3.2	Daginstitutioner	12
3.3	Døgninstitutioner og hjemmeplejen	15
3.4	Hospitaler	18
3.5	Læger, tandlæger og dyrlæger	21
4	Konklusion	26

## BILAG

Bilag A	Oversigt over krydsningskørsler	28
Bilag B	Krydskørsler: Daginstitutioner	31
Bilag C	Krydskørsler: Døgninstitutioner og hjemmepleje	52
Bilag D	Krydskørsler: Hospitaler	73
Bilag E	Krydskørsler: Læger, tandlæger og dyrlæger	94



# 1 Baggrund

BAR SOSU ønsker at iværksætte en kampagne til forebyggelse af muskel-skelet besvær (herefter MSB) med speciel fokus på de områder, hvor der er størst risiko for udvikling af MSB.

Til at optimere fokusområderne har BAR SOSU fået udarbejdet nogle særkørsler fra besvarelser fra kohorten "Arbejds miljø og Helbred 2014" fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA). Særkørslerne er krydstabeller over besvarelser inden for MSB-området og besvarelser inden for det psykiske arbejds miljø.

Derudover har Arbejdstilsynet udarbejdet en opgørelse over de reaktioner, de har givet indenfor BAR SOSUs brancheområder fra juli 2014 til juni 2015.

## 2 Metode

### 2.1 Arbejdsmiljø og helbred

Særkørslerne fra "Arbejdsmiljø og Helbred" omfatter en lang række spørgsmål. Af tabellen nedenfor fremgår de spørgsmål, som er udvalgt til genstand for denne rapport. Disse spørgsmål er primært udvalgt på baggrund af hvilke variable, der er lavet krydskørsler med.

<b>MSB-VARIABLE (outcome):</b>
Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde
Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder
Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær
<b>PSYKISKE VARIABLE (eksponering):</b>
Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger
Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder
Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger
Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads
Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver
Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde
Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde

Bilag A viser en oversigt over de krydsningskørsler, BAR SOSU har fået lavet hos NFA. I oversigten fremgår outcome-variablene med rød tekst, og variablene for psykisk arbejdsmiljø fremgår med blå tekst. Krydserne i oversigten viser hvilke variable, der er lavet krydsningskørsler med. De røde kryds markerer krydsningskørsler mellem to outcome-variable, de blå kryds markerer krydsningskørsler mellem de psykiske variable, og de grønne kryds markerer krydsningskørsler mellem psykiske variable og outcome-variable. Det er de grønne kryds, der er

fokus for denne rapport, idet BAR SOSU har lagt vægt på at få data fra NFA, som kunne belyse en eventuel sammenhæng mellem faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og udviklingen af MSB. Baggrunden for, at BAR SOSU har lagt vægt herpå er, at forskellige nyere forskningsprojekter har antydnet, at der kan være nogle sammenhænge der.

BAR SOSU har fået lavet krydsningskørsler for følgende fire branchegrupper: "Daginstitutioner", "Døgninstitutioner og hjemmepleje", "Hospital" samt "Læger, tandlæger og dyrlæger".

I analyserne til sammenhæng mellem variable er der ikke anvendt statistiske tests. Der er derimod lavet en sammenligning af andelen af besvarelser inden for de enkelte variable. Når der er mere end 3 gange så mange besvarelser i den ene gruppe sammenlignet med den anden, så definerer vi, at der er en sammenhæng. Tilsvarende når der er mindre end en tredjedel i den ene gruppe sammenlignet med den anden, så definerer vi at der ikke er en sammenhæng.

Eksempel:

Ses det f.eks. at der for hver gang der er 1 %, der oplever sig begrænset pga. smerter er 20 %, der ikke føler sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte. Samtidig med at det ses, at der for hver gang der er 1 %, der føler sig begrænset pga. smerter, er 5 %, der ikke føler sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte. Så kan det konkluderes, at der er 4 gange så mange, der ikke føler sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder. I et sådant tilfælde er konklusionen, at der kan være en sammenhæng, idet forholdet mellem variablene er på 4 (altså større end 3). Havde forholdet derimod været på 2, ville konklusionen have været, at der ikke var en sammenhæng mellem variablene, (idet gruppen, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp ligner gruppen, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp meget ift. smerteoplevelse).

### 2.1.1 Metodebetragtninger

Tolkningen af data fra NFAs kohorte "Arbejdsmiljø og Helbred" skal ses med følgende styrker og forbehold:

- > "Arbejdsmiljø og Helbred 2014" er en tværsnitsundersøgelse, hvor besvarelsen hidrører fra en afgrænset periode i 2014. Det vil sige, at besvarelsenerne udgør et øjebliksbillede. Om den situation er 'gængs' for delbrancherne, kan kun undersøges ved at sammenligne resultater fortløbende fra flere forskellige år.
- > I "Arbejdsmiljø og Helbred 2014" spørges både til påvirkninger (eksponering) og outcome (smerter, oplevelse af helbred mm.). Ved at spørge til begge i sammen undersøgelse kan der være en tendens til at medarbejdere, der har smerter, besvæ mm., vil rapportere påvirkningen større end

medarbejdere med samme slags arbejde, der ikke har smerter eller besvær.

- > Der er ingen årsagssammenhæng i krydstabellerne. I en krydstabel, hvor "Oplevelse af støtte fra nærmeste leder" sammenstilles med "Hvor mange smerter har du haft inden for de sidste 4 uger", kan man ikke vide, om det at have høj støtte fra nærmeste leder medfører, at medarbejderen har få smerter, eller om det at have få smerter medfører, at man får støtte fra sin nærmeste leder. Der kan således udelukkende siges noget om sammenhængen mellem variablerne.

## 2.2 Reaktioner fra Arbejdstilsynet

De reaktioner, der er fokus på i denne rapport, er de reaktioner, der er givet inden for MSB, ulykker og psykisk arbejdsmiljø ift. følgende fire brancher: "Daginstitutioner", "Døgninstitutioner og hjemmepleje", "Hospital" samt "Læger, tandlæger og dyrlæger" (da det er disse brancher, BAR SOSU har haft fokus på i deres særkørsler fra NFA).

I forhold til reaktioner givet inden for **MSB** er det opgjort hvilke arbejdssituationer, der er grundlaget for reaktionen. Det drejer sig om følgende arbejdssituationer: "Personforflytning", "Løft, træk og skub", "Skærmarbejde", "Arbejdsstillinger og bevægelser", "Løft", "Bæring" samt "Træk og skub".

Derudover er der en opgørelse over MSB-reaktioner givet inden for de enkelte organisationer i de to delbrancher "Daginstitutioner" og "Døgninstitutioner og hjemmepleje".

Inden for "Daginstitutioner" er følgende institutioner opgjort: "Dagcentre mv.", "Børnehaver", "Aldersintegrerede institutioner", "Revalideringsinstitutioner", "Dagplejemødre", "Vuggestuer", "Skolefritidsordninger og fritidshjem", "Fritids- og ungdomsklubber", "Foreninger, legater og fonde med sygdomsbekæmpende, social og velgørende formål" og "Andre social foranstaltninger uden institutionsophold".

Inden for "Døgninstitutioner og hjemmepleje" er følgende institutioner opgjort: "Plejehjem", "Institutionsophold med sygepleje", "Døgninstitutioner for personer med psykiske handicap", "Døgninstitutioner for personer med fysisk handicap", "Beskyttede boliger o.l.", "Andre former af institutionsophold", "Hjemmehjælp", "Behandlingshjem for stofmisbrugere og alkoholskadede", "Døgninstitutioner for børn og unge", "Flygtninge- og asylcentre", "Husholdninger med ansat medhjælp" samt "Familiepleje".

I forhold til reaktioner givet inden for **ulykker** er det opgjort hvilke arbejdssituationer, der er grundlaget for reaktionen. Det drejer sig om følgende arbejdssituationer: "Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr", "Fald til lavere niveau", "Fald og snublen i samme niveau", "Interne færdselsveje", "Nedfald af genstande, sammenstyrtning m.m.", "Manuel håndtering (ikke ergonomi)" og "Øvrige ulykkesrisici".



I forhold til reaktioner givet inden for **psykisk arbejdsmiljø** er det ligeledes opgjort hvilke arbejdssituationer, der er grundlaget for reaktionerne. Det drejer sig om følgende arbejdssituationer: "Stor arbejdsmængde og tidspres", "Høje følelsesmæssige krav", "Mobning, herunder seksuel chikane", "Vold og traumatiske hændelser", "Øvrige psykisk arbejdsmiljø" samt "Psykisk førstehjælp".

### 2.2.1 Metodebetragtninger

Tolkningen af data fra Arbejdstilsynets reaktioner fra juli 2014 til juni 2015 skal ses med følgende styrker og forbehold:

- > De institutioner (virksomheder), der er besøgt, er ikke nødvendigvis udtrukket tilfældigt.
- > De tilsynsførende, der har besøgt institutionerne, ser ikke nødvendigvis de samme arbejdsforhold. De tilsynsførende har selv en faglighed, der kan være styrende for hvilke reaktioner, de giver.
- > Reaktioner inden for risici for MSB og risici for ulykker er reaktioner givet objektivt ud fra den tilsynsførendes observationer.
- > Reaktioner inden for psykisk arbejdsmiljø er reaktioner, der begrundes i ansattes informationer, enten som resultat af interviews eller dialog. Resultaterne er afhængige af, hvilke ansatte der var til stede, da den tilsynsførende var på besøg.

## 3 Resultater

### 3.1 Reaktioner fra Arbejdstilsynet

I alt dækker hele BAR SOSUs område over syv branchegrupper. BAR SOSU har sat fokus på følgende fire branchegrupper "Daginstitutioner", "Døgninstitutioner og hjemmepleje", "Hospitalet" samt "Læger, Tandlæger og Dyrlæger".

Der er i perioden fra juli 2014 til juni 2015 givet i alt 2.771 reaktioner, hvoraf 85 % af disse (svarende til 2.389 reaktioner) er givet i de nævnte fire branchegrupper.

Tabel 1 viser fordelingen af reaktioner ift. hhv. MSB, psykisk arbejdsmiljø og ulykker i hver branche. F.eks. er 15 % af alle reaktioner inden for "Daginstitutioner" givet som MSB-reaktioner, og 63 % af alle reaktioner inden for "Hospitalet" er givet som reaktioner ift. det psykiske arbejdsmiljø. Tabellen er et udsnit, hvor der udelukkende er inkluderet de branchegrupper og de reaktioner, der er fokus på i nærværende rapport (derfor summer andelen ikke op til 100 %).

Tabel 1 *Fordeling af Arbejdstilsynets reaktioner ift. branchegruppe og arbejdsmiljøemne.*

<b>Branchegruppe</b>	<b>MSB</b> (Andel af alle reaktioner i den givne branche)	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b> (Andel af alle reaktioner i den givne branche)	<b>Ulykke</b> (Andel af alle reaktioner i den givne branche)
Daginstitutioner	15 %	28 %	11 %
Døgninstitutioner og hjemmeplejen	20 %	48 %	6 %
Hospitalet	11 %	63 %	8 %
Læger, tandlæger og dyrlæger	17 %	6 %	7 %

Af Tabel 1 fremgår det, at den højeste andel af reaktioner er faldet inden for det psykiske arbejdsmiljø for brancherne "Daginstitutioner", "Døgninstitutioner og hjemmeplejen" og "Hospitalet", mens størstedelen af reaktionerne i branchen "Læger, tandlæger og dyrlæger" er faldet inden for muskelskeletområdet.

Der er stor forskel brancherne imellem på hvilken type reaktioner, de har modtaget. Omtrent to tredjedele af alle reaktioner givet på "Hospitaler" og ca. halvdelen af reaktioner givet på "Døgninstitutioner og hjemmepleje" er inden for området psykisk arbejdsmiljø. "Læger, tandlæger og dyrlæger" har fortrinsvis fået reaktioner inden for MSB-området, mens reaktionerne givet til daginstitutioner fordeler sig både inden for MSB, psykisk arbejdsmiljø og ulykker.

## 3.2 Daginstitutioner

### 3.2.1 Analyser af krydstabeller

De detaljerede analyser af krydstabeller inden for "Daginstitutioner" er præsenteret i Bilag B.

Som resultat af gennemgangen af krydstabellerne ses det, at der på "Daginstitutioner" formentlig kan være nedenstående sammenhænge mellem de forskellige variable.

*Tabel 2 Sammenhænge mellem MSB-variable og psykiske variable i branchegruppen "Daginstitutioner". (Hvide felter er ikke undersøgt i NFAs særkørsler. Grøn markerer, at der kan være en sammenhæng. Rød markerer, at der formentlig ikke er en sammenhæng). (Tallene i parenteserne refererer til de tal/forhold, der forklares i afsnit 2.1).*

Psykisk arbejdsmiljø	MSB			
	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?	Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Stress</b>		Sammenhæng (4,651)		
<b>Ledelsesmæssig hjælp og støtte</b>	Ingen sammenhæng (1,323)	Ingen sammenhæng (1,929)	Sammenhæng (3,075)	Ingen sammenhæng (1,343)
<b>Kollegialt samarbejde</b>	Ingen sammenhæng (1,425)	Ingen sammenhæng (0,307)	Ingen sammenhæng (2,4996)	Ingen sammenhæng (2,2499)
<b>Hensyn til medarbejdere med færre kræfter</b>	Sammenhæng (3,296)	Ingen sammenhæng (2,199)	Ingen sammenhæng (1,566)	
<b>Indflydelse</b>	Ingen sammenhæng (2,392)	Ingen sammenhæng (2,597)	Sammenhæng (4,125)	Ingen sammenhæng (0,5097)
<b>Følelsesmæssigt berørt</b>				Ingen sammenhæng (1,838)
<b>Vejledning og instruktion</b>	Ingen sammenhæng (1,237)	Ingen sammenhæng (1,455)	Ingen sammenhæng (2,193)	Ingen sammenhæng (2,017)

Tabel 2 viser følgende:

- > At der kan være en sammenhæng mellem: "Hensyn til kollegaer med færre kræfter" og "Hvor fysisk hårdt arbejdet opfattes". Dette ses ved, at der er

ca. 3 gange så mange, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever, at tages hensyn til kollegaer med færre kræfter sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til kollegaer med færre kræfter (jf. Bilag B).

- > At der kan være en sammenhæng mellem "Stress" og "Begrænset pga. smerter". Dette ses ved, at der er ca. 5 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset sammenlignet med dem, der altid eller ofte føler sig stresset (jf. Bilag B)
- > At der er en sammenhæng mellem "Den nødvendige ledelsesmæssig hjælp og støtte" og "Arbejdsevne". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte sammenlignet med dem, der ikke får den nødvendige ledelsesmæssige støtte (jf. Bilag B).
- > At der er en sammenhæng mellem "Indflydelse" og "Arbejdsevne". Dette ses ved, at der ca. 4 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på deres opgaveløsning sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen (jf. Bilag B).

### 3.2.2 Arbejdstilsynets reaktioner

Tabel 3 er et uddrag af Tabel 1. Tabellen viser andelen af Arbejdstilsynets reaktioner ift. hhv. MSB, psykisk arbejdsmiljø og ulykker til branchegruppen "Daginstitutioner".

Tabel 3 *Arbejdstilsynets reaktioner inden for "Daginstitutioner".*

Branchegruppe	MSB	Psykisk arbejdsmiljø	Ulykker
Daginstitutioner	15 %	28 %	11 %

En tredjedel af Arbejdstilsynets reaktioner er givet inden for det psykiske arbejdsmiljø og en sjettedel er givet inden for MSB-området.

På daginstitutionsområdet er lidt under halvdelen af alle MSB reaktioner givet på grund af "Dårlige arbejdsstillinger" (jf. Tabel 4), og her er den største del givet i børnehaver og aldersintegrerede institutioner. Ca. en fjerdedel af reaktionerne er givet på grund af "Løft, træk og skub situationer" (jf. Tabel 4), og her er det fortrinsvis aldersintegrerede institutioner, børnehaver, dagplejemødre og fritids- og ungdomsklubber, der har fået reaktionerne.

Tabel 4 Andelen af de samlede ergonomiske reaktioner fordelt inden for de ergonomiske arbejdsfunktioner, de er givet inden for.

Branche-gruppe	Person-forflytning	Løft, træk og skub	Skærm-arbejde	Arbejdsstillinger og bevægelser	Løft	Bæring	Træk og skub
Daginstitutioner	4 %	26 %	6 %	40 %	13 %	6 %	1 %

På daginstitutionsområdet er ca. en tredjedel af alle reaktioner inden for psykisk arbejdsmiljø givet på grund af risici for "Vold og traumatiske hændelser". Ca. en fjerdedel af reaktionerne er givet på grund af "Stor arbejdsmængde og tidspres", mens "Psykisk førstehjælp" og "Mobning og seksuel chikane" udgør under en tiendedel af de samlede reaktioner indenfor branchen (jf. Tabel 5).

Tabel 5 Andelen af de samlede psykiske arbejdsmiljøreaktioner inden for de belastningsområder, der er givet indenfor.

Branche-gruppe	Stor arbejdsmængde og tidspres	Høje følelsesmæssige krav	Mobning, herunder seksuel chikane	Vold og traumatiske hændelser	Øvrige psykisk arbejdsmiljø	Psykisk førstehjælp
Daginstitutioner	23 %	18 %	7 %	34 %	15 %	4 %

Risici for ulykker på "Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr" udgør ca. en tredjedel af alle reaktioner inden for ulykkesområdet i daginstitutioner. Endvidere er ca. en fjerdedel af alle ulykkesreaktioner givet på grund af risiko for "Fald og snublen i samme niveau" og ca. en tiendedel af alle reaktioner er karakteriseret som "Øvrige ulykkesrisici" (jf. Tabel 6).

Tabel 6 Andelen af de samlede reaktioner af ulykkesrisici fordelt inden for de ulykkesområder, de er givet inden for.

Branche-gruppe	Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr	Fald til lavere niveau	Fald og snublen i samme niveau	Interne færdselsveje	Nedfald af genstande, sammenstyrtning m.m.	Manuel håndtering (ikke ergonomi)	Øvrige ulykkesrisici
Daginstitutioner	32 %	16 %	23 %	2 %	9 %	4 %	11 %

### 3.3 Døgninstitutioner og hjemmeplejen

#### 3.3.1 Analyser af krydstabeller

De detaljerede analyser af krydstabeller inden for "Døgninstitutioner og hjemmepleje" er præsenteret i Bilag C.

Som resultat af gennemgangen af krydstabellerne ses det, at der på for branchegruppen "Døgninstitutioner og hjemmepleje" formentlig kan være nedenstående sammenhænge mellem de forskellige variable (Tabel 7).

*Tabel 7 Sammenhænge mellem MSB-variable og psykiske variable i branchegruppen "Døgninstitutioner og hjemmepleje". (Hvide felter er ikke undersøgt i NFAs særkørsler. Grøn markerer, at der kan være en sammenhæng. Rød markerer, at der formentlig ikke er en sammenhæng). (Tallene i parenteserne refererer til de tal/forhold, der forklares i afsnit 2.1).*

Psykisk arbejdsmiljø	MSB			
	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?	Forestil dig, at din arbejdssevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdssevne?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Stress</b>		Sammenhæng (5,15)		
<b>Får hjælp og støtte</b>	Ingen sammenhæng (2,978)	Ingen sammenhæng (2,79)	Sammenhæng (2,83)	Ingen sammenhæng (2,21)
<b>Kollegialt samarbejde</b>	Ingen sammenhæng (1,14)	Ingen sammenhæng (1,35)	Sammenhæng (8,56)	Sammenhæng (4,68)
<b>Hensyn til medarbejdere med færre kræfter</b>	Ingen sammenhæng (2,65)	Ingen sammenhæng (2,33)	Sammenhæng (3,39)	
<b>Indflydelse</b>	Sammenhæng (3,42)	Ingen sammenhæng (0,51)	Ingen sammenhæng (2,95)	Sammenhæng (2,999)
<b>Følelsesmæssigt berørt</b>				Ingen sammenhæng (2,244)
<b>Vejledning og instruktion</b>	Ikke sammenhæng (1,399)	Sammenhæng (3,15)	Sammenhæng (5,38)	Ingen sammenhæng (1,58)

Tabel 7 viser følgende:

- > At der kan være en sammenhæng mellem: "Indflydelse " og "Hvor fysisk hårdt arbejdet opfattes". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med

dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen (jf. Bilag C).

- > At der kan være en sammenhæng mellem "*Stress*" og "*Begrænset pga. smerter*". Dette ses ved, at der er ca. 5 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset sammenlignet med dem, der altid eller ofte føler sig stresset (jf. Bilag C)
- > At der kan være en sammenhæng mellem "*Vejledning og instruktion*" og "*Begrænset pga. smerter*". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion sammenlignet med dem, der sjældent eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (jf. Bilag C).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Kollegialt samarbejde*" og "*Arbejdsevne*". Dette ses ved, at der er ca. 9 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der ikke samarbejder med kollegaer ved behov (jf. Bilag C).
- > At der kan være en sammenhæng mellem: "*Hensyn til kollegaer med færre kræfter*" og "*Arbejdsevne*". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at tages hensyn til kollegaer med færre kræfter sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til kollegaer med færre kræfter (jf. Bilag C).
- > At der kan være en sammenhæng mellem: "*Vejledning og instruktion*" og "*Arbejdsevne*". Dette ses ved, at der er ca. 5 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (jf. Bilag C).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Kollegialt samarbejde*" og "*Arbejdsulykker*". Dette ses ved, at der er ca. 5 gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der ikke samarbejder med kollegaer ved behov (jf. Bilag C).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Indflydelse*" og "*Arbejdsulykker*". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen (jf. Bilag C).



### 3.3.2 Arbejdstilsynets reaktioner

Tabel 8 er et uddrag af Tabel 1. Tabellen viser andelen af Arbejdstilsynets reaktioner ift. hhv. MSB, psykisk arbejdsmiljø og ulykker til branchegruppen "Døgninstitutioner og hjemmepleje".

Tabel 8 Arbejdstilsynets reaktioner inden for "Døgninstitutioner og hjemmepleje".

Branchegruppe	MSB	Psykisk arbejdsmiljø	Ulykker
Døgninstitutioner og hjemmepleje	20 %	48 %	6 %

Halvdelen af Arbejdstilsynets reaktioner er givet inden for det psykiske arbejdsmiljø og en 1/5 er inden for MSB området.

I branchegruppen "Døgninstitutioner og hjemmepleje" er halvdelen af alle MSB-reaktioner givet på grund af "Løft, træk og skub" (jf. Tabel 9). Over halvdelen af disse er givet på plejehjem efterfulgt af hjemmehjælpere og ansatte på døgninstitutioner for personer med fysiske og psykiske handicap. Reaktioner på personforflytninger er givet på plejehjem og i hjemmehjælpen.

Tabel 9 Andelen af de samlede ergonomiske reaktioner fordelt inden for de ergonomiske arbejdsfunktioner, de er givet inden for.

Branchegruppe	Personforflytning	Løft, træk og skub	Skærm arbejde	Arbejdsstillinger og bevægelser	Løft	Bæring	Træk og skub
Døgninstitutioner og hjemmeplejen	17 %	51 %	4 %	19 %	4 %	1 %	1 %

I branchegruppen er halvdelen af alle reaktioner inden for det psykiske arbejdsmiljø givet på grund af "Høje følelsesmæssige krav", ca. en femtedel af reaktionerne er givet for "Vold og traumatiske hændelser" og ca. en femtedel er givet for "Stor arbejdsomængde og tidspres" (jf. Tabel 10).

Tabel 10 Andelen af de samlede psykiske arbejdsmiljøreaktioner fordelt inden for de belastningsområder, de er givet inden for.

Branchegruppe	Stor arbejdsomængde og tidspres	Høje følelsesmæssige krav	Mobning, herunder seksuel chikane	Vold og traumatiske hændelser	Øvrige psykisk arbejdsmiljø	Psykisk førstehjælp
Døgninstitutioner og hjemmeplejen	17 %	51 %	4 %	19 %	4 %	1 %

En tredjedel af alle ulykkesreaktioner er givet til den kategori, der kaldes "Øvrige ulykkesrisici". Endvidere er ca. en femtedel af ulykkesreaktionerne givet for "Fald og snublen i sammen niveau", og en femtedel af ulykkesreaktionerne er givet for "Fald til lavere niveau" (jf. Tabel 11).

Tabel 11 Andelen af de samlede reaktioner af ulykkesrisici fordelt inden for de ulykkesområder, de er givet inden for.

Branchegruppe	Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr	Fald til lavere niveau	Fald og snublen i samme niveau	Interne færdselsveje	Nedfald af genstande, sammenstyrtning m.m.	Manuel håndtering (ikke ergo-nomi)	Øvrige ulykkesrisici
Døgninstitutioner og hjemmeplejen	14 %	18 %	18 %	2 %	2 %	12 %	33 %

## 3.4 Hospitaler

### 3.4.1 Analyser af krydstabeller

De detaljerede analyser af krydstabeller inden for "Hospitaler" er præsenteret i Bilag D.

Som resultat af gennemgangen af krydstabellerne ses det, at der i branchegruppen "Hospitaler" formentlig kan være nedenstående sammenhænge mellem de forskellige variable (se Tabel 12).

Tabel 12 Sammenhænge mellem MSB-variable og psykiske variable i branchegruppen "Hospitaler". (Hvide felter er ikke undersøgt i NFAs særkørsler. Grøn markerer, at der kan være en sammenhæng. Rød markerer, at der formentlig ikke er en sammenhæng). (Tallene i parenteserne refererer til de tal/forhold, der forklares i afsnit 2.1).

Psykisk arbejdsmiljø	MSB			
	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?	Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Stress</b>		Sammenhæng (4,262)		
<b>Får hjælp og støtte</b>	Ingen sammenhæng (2,172)	Ingen sammenhæng (2, 8445)	Sammenhæng (4,783)	Ingen sammenhæng 2,015
<b>Kollegialt samarbejde</b>	Ingen sammenhæng (1,199)	Sammenhæng (8,822)	Sammenhæng (16,907)	Sammenhæng (3,162)

<b>Hensyn til medarbejdere med færre kræfter</b>	Ingen sammenhæng (2,25)	Ingen sammenhæng (2,856)	Sammenhæng (2,9627/3,0)	
<b>Indflydelse</b>	Sammenhæng (3,56)	Sammenhæng (5,689)	Sammenhæng (7,246)	Ingen sammenhæng (1,286)
<b>Følelsesmæssigt berørt</b>				Ingen sammenhæng (1,378)
<b>Vejledning og instruktion</b>	Ingen sammenhæng (1,157)	Ingen sammenhæng (2,634)	Ingen sammenhæng (2,437)	Ingen sammenhæng (0,841)

Tabel 12 viser følgende:

- > At der kan være en sammenhæng mellem: "*Indflydelse*" og "*Hvor fysisk hårdt arbejdet opfattes*". Dette ses ved, at der er ca. 4 gange så mange, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen (jf. Bilag D).
- > At der kan være en sammenhæng mellem "*Stress*" og "*Begrænset pga. smerter*". Dette ses ved, at der er ca. 4 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset sammenlignet med dem, der altid eller ofte føler sig stresset (jf. Bilag D).
- > At der kan være en sammenhæng mellem "*Kollegialt samarbejde*" og "*Begrænset pga. smerter*". Dette ses ved, at der er ca. 8 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov (jf. Bilag D).
- > At der kan være en sammenhæng mellem "*Indflydelse*" og "*Begrænset pga. smerter*". Dette ses ved, at der er ca. 6 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen (jf. Bilag D).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Den nødvendige ledelsesmæssig hjælp og støtte*" og "*Arbejdsevne*". Dette ses ved, at der er ca. 5 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte sammenlignet med dem, der ikke får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte (jf. Bilag D).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Kollegialt samarbejde*" og "*Arbejdsevne*". Dette ses ved, at der er ca. 17 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der ikke samarbejder med kollegaer ved behov (jf. Bilag D).

- > At der kan være en sammenhæng mellem: "Hensyn til kollegaer med færre kræfter" og "Arbejdsevne". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at tages hensyn til kollegaer med færre kræfter sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til kollegaer med færre kræfter (jf. Bilag D).
- > At der er en sammenhæng mellem "Indflydelse" og "Arbejdsevne". Dette ses ved, at der er ca. 7 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen (jf. Bilag D).
- > At der er en sammenhæng mellem "Kollegialt samarbejde" og "Arbejdsulykker". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der ikke samarbejder med kollegaer ved behov (jf. Bilag D).

### 3.4.2 Arbejdstilsynets reaktioner

Tabel 13 er et uddrag af Tabel 1. Tabellen viser andelen af Arbejdstilsynets reaktioner ift. hhv. (MSB), psykisk arbejdsmiljø og ulykker til branchegruppen "Hospitaller".

Af tabellen ses det, at langt hovedparten (to tredjedele) af alle reaktioner givet på hospitaler, er givet inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 13 Arbejdstilsynets reaktioner inden for "Døgninstitutioner og hjemmepleje".

Branchegruppe	MSB	Psykisk arbejdsmiljø	Ulykker
Hospitaller	11 %	63 %	8 %

Halvdelen af alle MSB-reaktioner på hospitaler er givet på grund af "Personforflytningssituationer". 15 % af alle reaktioner på hospitaler er givet for "Skærmarbejde", 15 % af alle reaktioner er givet for "Arbejdsstillinger", og 15 % af alle reaktioner er givet for "Løft" (jf. Tabel 14).

Tabel 14 Andelen af de samlede ergonomiske reaktioner fordelt inden for de ergonomiske arbejdsfunktioner, de er givet inden for.

Branchegruppe	Personforflytning	Løft, træk og skub	Skærmarbejde	Arbejdsstillinger og bevægelser	Løft	Bæring	Træk og skub
Hospitaller	48 %	4 %	15 %	15 %	15 %	0	4 %

Halvdelen af alle reaktioner inden for psykisk arbejdsmiljø på hospitaler er givet på grund af "Stor arbejdsmængde og tidspres", mens en fjerdedel af reaktionerne er givet på grund af risici for "Vold og traumatiske hændelser" (jf. Tabel 15).

*Tabel 15 Andelen af de samlede psykiske arbejdsmiljøreaktioner fordelt inden for de belastningsområder, de er givet inden for.*

Branche-gruppe	Stor arbejds-mængde og tidspres	Høje følelses-mæssige krav	Mobning, herunder seksuel chikane	Vold og traumatiske hændelser	Øvrige psykisk arbejdsmiljø	Psykisk førstehjælp
Hospitaler	46 %	14 %	3 %	23 %	9 %	5 %

Risici for ulykker på "Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr" udgør ca. en tredjedel af alle reaktioner inden for ulykkesområdet på hospitaler. Ca. en fjerdedel af ulykkesreaktionerne er givet på grund af risiko for "Fald og snublen i samme niveau", og ca. en tiendedel er givet på grund af risiko for "Fald til lavere niveau" (jf. Tabel 16).

*Tabel 16 Andelen af de samlede reaktioner af ulykkesrisici fordelt inden for de ulykkesområder, de er givet inden for.*

Branche-gruppe	Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr	Fald til lavere niveau	Fald og snublen i samme niveau	Interne færdselsveje	Nedfald af genstande, sammenstyrtning m.m.	Manuel håndtering (ikke ergo-nomi)	Øvrige ulykkesrisici
Hospitaler	37 %	11 %	26 %	16 %	0	0	11 %

## 3.5 Læger, tandlæger og dyrlæger

### 3.5.1 Analyser af krydstabeller

De detaljerede analyser af krydstabeller inden for "Læger, tandlæger og dyrlæger" er præsenteret i Bilag E.

Som resultat af gennemgangen af krydstabellerne ses det, at der i branchegruppen "Læger, tandlæger og dyrlæger" formentlig kan være nedenstående sammenhænge mellem de forskellige variable (se Tabel 17).

Tabel 17 Sammenhænge mellem MSB-variable og psykiske variable i branchegruppen "Læger, tandlæger og dyrlæger" (Hvide felter er ikke undersøgt i NFAs særkørsler. Grøn markerer, at der kan være en sammenhæng. Rød markerer, at der formentlig ikke er en sammenhæng). (Tallene i parenteserne refererer til de tal/forhold, der forklares i afsnit 2.1).

Psykisk arbejdsmiljø	MSB			
	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?	Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Stress</b>		Sammenhæng (3,051)		
<b>Får hjælp og støtte</b>	Sammenhæng (2,989)	Ingen sammenhæng (2,756)	Sammenhæng (7,173)	Sammenhæng (3,674)
<b>Kollegialt samarbejde</b>	Sammenhæng (4,368)	Sammenhæng (4,701)	Ingen sammenhæng (2,361)	Sammenhæng (3,788)
<b>Hensyn til medarbejdere med færre kræfter</b>	Ingen sammenhæng (2,031)	Ingen sammenhæng (1,583)	Ingen sammenhæng (1,391)	
<b>Indflydelse</b>	Ingen sammenhæng (1,405)	Ingen sammenhæng (0,857)	Sammenhæng (16,920)	Sammenhæng (4,416)
<b>Følelsesmæssigt berørt</b>				Ingen sammenhæng (1,070)
<b>Vejledning og instruktion</b>	Ingen sammenhæng (1,986)	Sammenhæng (3,021)	Ingen sammenhæng (2,055)	Sammenhæng (3,445)

Tabel 17 viser følgende:

- > At der kan være en sammenhæng mellem: "Den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte" og "Hvor fysisk hårdt arbejdet opfattes". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige ledelsesmæssige støtte (jf. Bilag E).
- > At der kan være en sammenhæng mellem: "Kollegialt samarbejde" og "Hvor fysisk hårdt arbejdet opfattes". Dette ses ved, at der er ca. 4 gange så mange, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov (jf. Bilag E).

- > At der kan være en sammenhæng mellem "*Stress*" og "*Begrænset pga. smerter*". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset sammenlignet med dem, der altid eller ofte føler sig stresset (jf. Bilag E).
- > At der kan være en sammenhæng mellem "*Kollegialt samarbejde*" og "*Begrænset pga. smerter*". Dette ses ved, at der er ca. 5 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov (jf. Bilag E).
- > At der kan være en sammenhæng mellem "*Vejledning og instruktion*" og "*Begrænset pga. smerter*". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion sammenlignet med dem, der sjældent eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (jf. Bilag E).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Den nødvendige ledelsesmæssig hjælp og støtte*" og "*Arbejdsevne*". Dette ses ved, at der er ca. 7 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte sammenlignet med dem, der ikke får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte (jf. Bilag E).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Indflydelse*" og "*Arbejdsevne*". Dette ses ved, at der er ca. 17 gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen (jf. Bilag E).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Den nødvendige ledelsesmæssig hjælp og støtte*" og "*Arbejdsulykker*". Dette ses ved, at der er ca. 4 gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte sammenlignet med dem, der ikke får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte (jf. Bilag E).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Kollegialt samarbejde*" og "*Arbejdsulykker*". Dette ses ved, at der er ca. 4 gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der ikke samarbejder med kollegaer ved behov (jf. Bilag E).
- > At der er en sammenhæng mellem "*Indflydelse*" og "*Arbejdsulykker*". Dette ses ved, at der er ca. 4 gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen (jf. Bilag E).

- > At der er en sammenhæng mellem "Vejledning og instruktion" og "Arbejdsulykker". Dette ses ved, at der er ca. 3 gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der får den nødvendige vejledning og instruktion sammenlignet med dem, der ikke får den nødvendige vejledning og instruktion (jf. Bilag E).

### 3.5.2 Arbejdstilsynets reaktioner

Tabel 18 er et uddrag af Tabel 1. Tabellen viser andelen af Arbejdstilsynets reaktioner ift. hhv. (MSB), psykisk arbejdsmiljø og ulykker.

Som det fremgår af Tabel 18 er der fortrinsvis givet reaktioner inden for MSB-området.

Tabel 18 Arbejdstilsynets reaktioner inden for "Læger, tandlæger og dyrlæger".

Branchegruppe	MSB	Psykisk arbejdsmiljø	Ulykker
Læger, tandlæger og dyrlæger	17 %	6 %	7 %

I branchen "Læger, tandlæger og dyrlæger" er ca. to tredjedele af alle MSB-reaktioner givet på grund af "Dårlige arbejdsstillinger", ca. en femtedel er givet på grund af "Løft, træk og skub", og ca. en tiendedel er givet på grund af "Skærmarbejde" (jf. Tabel 19).

Tabel 19 Andelen af de samlede ergonomiske reaktioner fordelt inden for de ergonomiske arbejdsfunktioner, de er givet inden for.

Branchegruppe	Personforflytning	Løft, træk og skub	Skærmarbejde	Arbejdsstillinger og bevægelser	Løft	Bæring	Træk og skub
Læger, tandlæger og dyrlæger	2 %	18 %	11 %	62 %	3 %	0	0 %

I branchen er to femtedele af alle reaktioner inden for psykisk arbejdsmiljø givet på grund af "Stor arbejdsmængde og tidspres", mens en femtedel er givet på grund af risici for "Vold og traumatiske hændelser". I branchen er ca. en sjettedel af alle reaktioner inden for psykisk arbejdsmiljø endvidere givet for "Mobning, herunder seksuel chikane" (jf. Tabel 20).

Tabel 20 Andelen af de samlede psykiske arbejdsmiljøreaktioner fordelt inden for de belastningsområder, de er givet inden for.

Branchegruppe	Stor arbejdsmængde og tidspres	Høje følelsesmæssige krav	Mobning, herunder seksuel chikane	Vold og traumatiske hændelser	Øvrige psykisk arbejdsmiljø	Psykisk førstehjælp



Læger, tandlæger og dyrlæger	39 %	3 %	16 %	21 %	16 %	5 %
------------------------------	------	-----	------	------	------	-----

Risici for ulykker på "Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr" udgør ca. en tredjedel af alle reaktioner inden for ulykkesområdet i branchen. Endvidere er ca. en tiendedel af alle ulykkesreaktioner givet på grund af risiko for "Fald til lavere niveau", og en tredjedel af ulykkesreaktionerne er givet inden for kategorien "Øvrige ulykkesrisici" (jf. Tabel 21).

*Tabel 21 Andelen af de samlede reaktioner af ulykkesrisici fordelt inden for de ulykkesområder, de er givet inden for.*

Branche-gruppe	Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr	Fald til lavere niveau	Fald og snublen i samme niveau	Interne færdselsveje	Nedfald af genstande, sammenstyrtning m.m.	Manuel håndtering (ikke ergo-nomi)	Øvrige ulykkesrisici
Læger, tandlæger og dyrlæger	32 %	11 %	7 %	5 %	7 %	0	34 %

## 4 Konklusion

I nedenstående tabel sammenlignes brancherne. Af tabellen fremgår det, for hvilke brancher, der er fundet sammenhænge mellem variableerne og for hvilke der ikke er fundet sammenhænge.

*Tabel 22 Sammenligning af fund på tværs af brancher (de hvide felter er ikke undersøgt i NFAs særkørsler)..(Grøn markerer, at der kan være en sammenhæng. Rød markerer, at der formentlig ikke er en sammenhæng. Hver branche er skrevet med hver deres farve).*

Psykisk arbejdsmiljø	MSB			
	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?	Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Stress</b>		Daginstitutioner Døgninstitutioner og hjemmepleje Hospitaller Læger, tandlæger og dyrlæger		
<b>Får hjælp og støtte</b>	Læger, tandlæger og dyrlæger	Ingen sammenhænge fundet	Daginstitutioner Hospitaller Læger, tandlæger og dyrlæger	Læger, tandlæger og dyrlæger
<b>Kollegialt samarbejde</b>	Læger, tandlæger og dyrlæger	Hospitaller Læger, tandlæger og dyrlæger	Døgninstitutioner og hjemmepleje Hospitaller	Døgninstitutioner og hjemmepleje Hospitaller Læger, tandlæger og dyrlæger

<b>Hensyn til medarbejdere med færre</b>	Daginstitutioner	Ingen sammenhænge fundet	Døgninstitutioner og hjemmepleje Hospitaller	
<b>Indflydelse</b>	Døgninstitutioner og hjemmepleje Hospitaller	Hospitaller	Daginstitutioner Hospitaller Læger, tandlæger og dyrlæger	Døgninstitutioner og hjemmepleje Læger, tandlæger og dyrlæger
<b>Følelsesmæssigt berørt</b>				Ingen sammenhænge fundet
<b>Vejledning og instruktion</b>	Ingen sammenhænge fundet	Døgninstitutioner og hjemmepleje Læger, tandlæger og dyrlæger	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Læger, tandlæger og dyrlæger

Af Tabel 22 fremgår følgende:

I alle fire brancher ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem "At have følt sig stresset inden for de sidste to uger" og "At have været begrænset på sit arbejde pga. smerter".

Det er dog kun i brancherne Hospitaller og Læger, tandlæger og dyrlæger at Arbejdstilsynet har givet en stor del af deres reaktionerne inden for 'Stor arbejdsmængde og tidspres'.

I alle tre af brancherne ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem "At få den hjælp og støtte, der er brug for fra nærmeste leder" og "Den oplevede arbejdsevne". Det drejer sig om brancherne: "Daginstitutioner", "Hospitaller" samt "Læger, tandlæger og dyrlæger".

I tre af brancherne ser der endvidere ud til at være en sammenhæng mellem "Kollegialt samarbejde" og "Udsat for ulykke". Det drejer sig om brancherne: "Døgninstitutioner og hjemmepleje", "Hospitaller" samt "Læger, tandlæger og dyrlæger".

Endvidere ser der for tre brancher ud til at være en sammenhæng mellem "Indflydelse på egen opgaveløsning" og "Den oplevede arbejdsevne". Det gælder for brancherne: "Daginstitutioner", "Hospitaller" samt "Læger, tandlæger og dyrlæger".

To af de psykiske variable ser ud til at have en sammenhæng med alle MSB-variablerne. Det drejer sig om følgende to psykiske variable: "Kollegialt samarbejde" og "Indflydelse på egen opgaveløsning".

## Bilag A Oversigt over krydsningskørsler

	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde	Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder	Forestil dig, at din arbejdssevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdssevne	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær	Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger	Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder	Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads	Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde
Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde																
Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder	X															
Forestil dig, at din arbejdssevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdssevne																
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær	X															
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning	X	X	X													
Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger		X														
Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver						X										

	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde	Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder	Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær	Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger	Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder	Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads	Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde
Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder	X	X	X	X	X	X										
Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger	X	X	X	X	X	X										
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads																
Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads	X	X	X			X	X	X	X							
Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads										X						
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads						X	X									
Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	X	X	X	X	X	X										
Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde				X												

	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde	Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder	Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 points værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær	Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger	Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder	Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads	Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde
Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde	X	X	X	X												

## Bilag B Krydskørsler: Daginstitutioner

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	24,22	21,23	10,59	56,04
<b>Sommetider</b>	11,27	11,13	8,35	30,76
<b>Sjældent/Aldrig</b>	5,79	4,04	3,35	13,2

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den hjælp og støtte, de har brug for fra deres nærmeste leder (24,22 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig får den hjælp de har brug for fra deres nærmeste leder (5,79 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, som sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som oplever deres arbejde som fysisk hårdt og dem, som ikke oplever deres arbejde som hårdt, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest får den nødvendige hjælp fra nærmeste leder.

Dette ses ved, at for hver gang der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er 2,3, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 1,7, der ikke oplever deres arbejde som hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,3) gange så mange, der føler deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den støtte, de har brug for fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ud som om, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du med dine kollegaer, når der er opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du med dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			Total
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	
<b>Altid/Ofte</b>	36,58	31,86	17,47	85,91
<b>Sommetider</b>	3,96	3,81	4,51	12,28
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,72	0,61	0,49	1,82

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (36,58 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (0,72 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer med dem, som sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som oplever deres arbejde som fysisk hårdt og dem, som ikke oplever deres arbejde som fysisk hårdt, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest arbejder sammen med kollegaer, når der er behov herfor.

For hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er 2,1, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hård blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 1,5, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,4) gange så få, der oplever sit arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med deres kollegaer, når der opstår problemer, der kræver en løsning.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne samarbejder, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.



<b>Eksposering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			Total
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	
<b>Altid/Ofte</b>	30,3	25,43	12,35	68,08
<b>Sommetider</b>	8,69	7,99	6,98	23,66
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,3	2,85	3,09	8,26

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at der altid eller ofte tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (30,3 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (2,3 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, som sjældent eller aldrig oplever dette, er der forholdsmæssigt flere, der ikke vurderer deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 2,5, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 0,7, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,3) gange så mange, der føler, at deres arbejde slet ikke eller kun er lidt hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til kollegaer med færre kræfter sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte der tages hensyn til medarbejderne med færre kræfter, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	37,43	32,07	18,41	87,91
<b>Sommetider</b>	3,45	3,16	3,21	9,83
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,43	0,96	0,85	2,25

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at de altid eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (37,43 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at de har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (0,43 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som oplever deres arbejde som fysisk hårdt og dem, som ikke oplever deres arbejde som hårdt, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest har indflydelse på opgaveløsningen.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 2,0, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 0,85, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,4) gange så mange, der føler deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på deres arbejdsopgaver.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem indflydelse på egen opgaveløsning, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	28,48	24,14	13,88	66,51
<b>Sommetider</b>	9,51	9,35	6,57	25,42
<b>Sjældent/Aldrig</b>	3,3	2,76	1,99	8,06

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at de altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (28,48 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at de får den nødvendige vejledning og instruktion (3,3 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, som sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion, ses det, at der ikke er forskel på, hvor fysisk hårdt de vurderer deres arbejde.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 2,1, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 1,7, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der 1 (1,2) gange så mange, der oplever deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige instruktion og vejledning.

På baggrund af ovenstående ser det således ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem vejledning og instruktion, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?

Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Hele tiden/Ofte</b>	9,73	5,22	2,23	17,19
<b>Sommetider</b>	17,28	9,54	2,0	28,83
<b>Sjældent/Aldrig</b>	40,18	11,82	1,98	53,98

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller ikke har følt sig stresset inden for de sidste to uger (40,18 %) sammenlignet med dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset i de sidste to uger (9,73 %).

Sammenlignes dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset med dem, der sjældent eller aldrig har følt sig stresset, er der forholdsvis flere, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig har følt sig stresset.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 20,3, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 4,4, der ikke oplever smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset inden for de sidste to uger. Sagt med andre ord, er der ca. 5 (4,7) gange så mange, der ikke føler sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig har følt sig stresset sammenlignet med gruppen, der altid eller ofte har følt sig stresset.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne har følt sig stresset, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	39,93	13,34	2,78	56,05
<b>Sommetider</b>	19,05	9,45	2,26	30,77
<b>Sjældent/Aldrig</b>	8,04	4,05	1,08	13,18

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte (39,93 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige støtte (8,04 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været begrænset pga. smerter og dem, som ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra deres nærmeste leder.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 14,2, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra nærmeste leder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 7,4, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (1,9) gange så mange, der er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			Total
	Nej	Lidt	En del/Meget	
<b>Altid/Ofte</b>	58,05	22,67	5,11	85,82
<b>Sommetider</b>	7,90	3,42	1,04	12,36
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,11	0,67	0,03	1,82

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer (58,05 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer (1,11 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været begrænset pga. smerter og dem, der ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte samarbejder med kollegaer ved behov.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er ca. 11,4, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, som altid eller ofte samarbejder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 37, der ikke oplever smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer. Sagt med andre ord, er der ca. 0,5 (0,3) gange så mange, der føler sig begrænset pga. smerter blandt dem der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	47,47	16,91	3,72	68,1
<b>Sommetider</b>	14,92	7,03	1,66	23,62
<b>Sjældent/Aldrig</b>	4,7	2,79	0,81	8,28

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (47,47 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (4,7 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været begrænset pga. smerter og dem, der ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 12,8, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 5,8, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,2) gange så mange, der er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, og om man har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Hele tiden/Ofte</b>	60,46	22,9	4,62	87,99
<b>Sommetider</b>	5,41	3,03	1,31	9,75
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,26	0,75	0,25	2,26

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (60,46 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse (1,26 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på løsningen af arbejdsopgaver med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent samme forhold mellem dem, der har været begrænset pga. smerter og dem, der ikke har været begrænset pga. smerter, uanset, om de sjældent/aldrig eller altid/ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er ca. 13,1, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, som altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 5,0, der ikke oplever smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på arbejdsopgaver. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,6) gange så mange, der føler sig begrænset pga. smerter blandt dem der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne har indflydelse på opgaveløsningen, og om de har været begrænset pga. smerter.



<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?			Total
	Nej	Lidt	En del/Meget	
<b>Altid/Ofte</b>	46,95	16,14	3,42	66,51
<b>Sommetider</b>	14,94	8,26	2,21	25,41
<b>Sjældent/Aldrig</b>	5,19	2,34	0,55	8,09

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (46,95 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (5,19 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, der har været begrænset pga. smerter og dem, der ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte har fået den nødvendige vejledning og instruktion.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 13,7, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 9,4, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,5) gange så mange, der ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og om man har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?		
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne	God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,07	53,99	56,08
<b>Sommetider</b>	2,71	28,01	30,74
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,39	11,79	13,18

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (53,99 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (11,79 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige ledelsesmæssige støtte, er der forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder.

Det ses ved, at der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er ca. 26,1, der vurderer sin arbejdsevne til god blandt dem, som får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig ca. 8,5, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige ledelsesmæssige støtte. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,1) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige ledelsesmæssige støtte.

Ovenstående kan tyde på, at der er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller kan mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	4,95		80,94	85,88
<b>Sommetider</b>	0,98		11,31	12,30
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,24		1,57	1,82

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (80,94 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (1,57 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de altid/oftest eller sjældent aldrig samarbejder med kollegaer, når der er behov herfor.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er ca. 16,4, der vurderer sin arbejdsevne til god blandt dem, som samarbejder med kollegaer ved behov. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig ca. 6,5, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,5) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	3,88		64,25	68,13
<b>Sommetider</b>	1,27		22,35	23,62
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,01		7,24	8,24

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (64,25 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (7,24 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, som sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, er der ca. 16,6, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, ca. 7,2, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (1,6) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	4,53		83,41	87,93
<b>Sommetider</b>	1,25		8,57	9,82
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,41		1,83	2,25

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (83,41 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (1,83 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, er der forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der ofte eller altid har indflydelse på opgaveløsningen.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er 18,4, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig, ca. 4,5 der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Sagt med andre ord, er der ca. 4 (4,1) gange så mange, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på deres arbejdsopgaver.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om der er indflydelse på opgaveløsning, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,77		63,77	66,52
<b>Sommetider</b>	2,68		22,75	25,43
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,7		7,35	8,05

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (63,77 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (7,35 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest oplever, at de får den nødvendige vejledning og instruktion.

For hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, er der ca. 23,0, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, er der ca. 10,5, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,2) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	52,06	3,97		56,02
<b>Sommetider</b>	28,03	2,71		30,74
<b>Sjældent/Aldrig</b>	12,01	1,23		13,23

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (52,06 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (12,01 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra deres nærmeste leder.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 13,1, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra nærmeste leder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 9,8, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,3) gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, og om de har været ude for en ulykke.

Eksposering	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
Outcome	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?				Total
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke			
<b>Altid/Ofte</b>	79,0	6,93			85,92
<b>Sommetider</b>	11,66	0,61			12,27
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,52	0,3			1,82

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (79,00 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (1,52 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest samarbejder med kollegaer, når der er behov herfor.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke er der ca. 11,4, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, som altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 5,1, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,2) gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og om de har været ude for en ulykke.



<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	81,24	6,64		87,88
<b>Sommetider</b>	8,74	1,12		9,87
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,16	0,09		2,25

Der er en større andel, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (81,24 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (2,16 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været udsat for en ulykke eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været ude for en ulykke og dem, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte oplever at have indflydelse på egen opgaveløsning.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 12,2, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 24, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på deres opgaveløsning. Sagt med andre ord, er der 0,5 (0,51) gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsningen af deres opgaver.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne har indflydelse på løsningen af deres arbejdsopgaver, og om de har været ude for en ulykke.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?

Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	31,7	3,34		35,04
<b>Sommetider</b>	45,47	3,63		49,1
<b>Sjældent/Aldrig</b>	15,0	0,86		15,86

Der er en større andel, der har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at blive følelsesmæssigt berørt af deres arbejde (3,34 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde (0,86 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde med dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været udsat for en ulykke eller ej. Dett ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været ude for en ulykke og dem, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 9,5, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 17,4, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (1,8) gange så mange, der har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, og om de har været ude for en ulykke.

<b>Eksposering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte bliver du få du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	62,21	4,27		66,5
<b>Sommetider</b>	22,87	2,57		25,45
<b>Sjældent/Aldrig</b>	7,08	0,98		8,06

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (62,21 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (7,08 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været udsat for en ulykke eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været ude for en ulykke og dem, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest får den nødvendige vejledning eller instruktion.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 14,6, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning eller instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 7,2, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,0) gange så få, der har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og om de har været ude for en ulykke.

## Bilag C Krydskørsler: Døgninstitutioner og hjemmepleje

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	20,38	20,18	12,56	53,12
<b>Sommetider</b>	10,17	9,53	10,55	30,25
<b>Sjældent/Aldrig</b>	4,19	4,75	7,69	16,64

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den hjælp og støtte, de har brug for fra deres nærmeste leder (20,38 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig får den hjælp de har brug for fra deres nærmeste leder (4,19 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, som sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, er der forholdsvis mange flere, der opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp fra deres nærmeste leder.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er 1,6, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 0,5, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,98) gange så mange, der føler deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den støtte, de har brug for fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du med dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du med dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	30,31	29,43	24,17	83,95
<b>Sommetider</b>	3,44	3,77	5,55	12,77
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,03	1,32	0,94	3,27

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (30,31 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (1,03 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer med dem, som sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dette ses ved, at der er det samme forhold mellem dem, som oplever deres arbejde som hårdt og ikke hårdt uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte arbejder sammen med kollegaer. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er 1,3, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 1,1, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			Total
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	
<b>Altid/Ofte</b>	25,03	23,66	17,34	66,01
<b>Sommetider</b>	7,54	7,5	9,08	24,12
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,29	3,35	4,21	9,87

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at der altid eller ofte tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (25,03 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (2,29 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, som sjældent eller aldrig oplever dette, er der forholdsomt flere, der opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der ofte eller altid får den nødvendige hjælp fra deres nærmeste leder.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 1,4, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 0,5, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,65) gange så mange, der føler deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den støtte, de har brug for fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte der tages hensyn til medarbejderne med færre kræfter, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	31,77	30,17	23,89	85,83
<b>Sommetider</b>	2,66	3,0	5,62	11,28
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,44	1,32	1,13	2,89

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at de altid eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (31,77 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at de har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (0,44 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, er der forholdsmæssigt færre, der opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der ofte eller altid har indflydelse på opgaveløsningen.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 1,3, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 0,4, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,41) gange så mange, der føler deres arbejde ikke er hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på deres arbejdsopgaver.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem indflydelse på egen opgaveløsning, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	24,94	26,04	19,31	70,29
<b>Sommetider</b>	7,96	7,23	9,24	24,43
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,93	1,25	2,09	5,28

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at de altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (24,94 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at de får den nødvendige vejledning og instruktion (1,93 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, som sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion, så er der ikke forskel på, hvordan de vurderer deres arbejde.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 1,3, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 1,1, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Det viser, at der ikke er forskel på, hvor hårdt man vurderer sit arbejde uanset om man altid/oftest eller sjældent/aldrig får den nødvendige instruktion og vejledning.

På baggrund af ovenstående ser det således ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem vejledning og instruktion, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.



<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?

Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Hele tiden/Ofte</b>	8,05	5,52	2,15	15,72
<b>Sommetider</b>	19,6	8,52	2,03	30,2
<b>Sjældent/Aldrig</b>	42,63	9,24	2,21	54,08

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller ikke har følt sig stresset inden for de sidste to uger (42,63 %) sammenlignet med dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset i de sidste to uger (8,05 %).

Endvidere er der blandt dem, der sjældent eller ikke har følt sig stresset forholdsmeæssigt færre, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter blandt dem. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 19, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, ca. 6 der ikke oplever smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset inden for de sidste to uger. Sagt med andre ord, er der ca. 5 (5,15) gange så mange, der ikke føler sig begrænset pga. smerter blandt dem der sjældent eller aldrig har følt sig stresset sammenlignet med dem, der hele tiden eller ofte har følt sig.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne har følt sig stresset, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			Total
	Nej	Lidt	En del/Meget	
<b>Altid/Ofte</b>	40,7	10,11	2,28	53,09
<b>Sommetider</b>	20,13	7,65	2,52	30,30
<b>Sjældent/Aldrig</b>	9,53	5,6	1,49	16,61

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte (40,7 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige støtte (9,53 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte forholdsmæssigt færre, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter blandt dem. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 18, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, som altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, ca. 6 der ikke oplever smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,79) gange så mange, der føler sig begrænset pga. smerter blandt dem der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	61,21	17,95	4,78	83,94
<b>Sommetider</b>	7,15	4,23	1,4	12,77
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,99	1,08	0,21	3,28

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer (61,21 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer (1,99 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer forholdsmeæssigt færre, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter blandt dem. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 13, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, som altid eller ofte samarbejder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, ca. 9 der ikke oplever smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer. Sagt med andre ord, er der ca. 1,4 (1,35) gange så mange, der føler sig begrænset pga. smerter blandt dem der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	48,78	13,71	3,54	66,03
<b>Sommetider</b>	16,29	5,90	1,89	24,08
<b>Sjældent/Aldrig</b>	5,32	3,65	0,9	9,87

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (48,78 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (5,32 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter forholdsmæssigt flere, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 14, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, ca. 6 der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til dem med færre kræfter. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,33) gange så mange, der føler sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, og om man har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksposering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Hele tiden/Ofte</b>	62,7	18,23	5,01	85,94
<b>Sommetider</b>	6,06	3,97	1,13	11,17
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,68	0,10	0,11	2,89

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (62,7 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse (2,68 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsningen af arbejdsopgaver med dem, som sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen, er der forholdsmæssigt færre, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte oplever indflydelse på opgaveløsningen. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 13, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, ca. 24 der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på arbejdsopgaverne. Sagt med andre ord, er der ca. 0,5 gange så mange, der føler sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om der medarbejderne oplever at have indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, og om man har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	52,38	14,54	3,29	70,22
<b>Sommetider</b>	15,06	6,91	2,52	24,49
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,93	1,76	0,58	5,28

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (52,38 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (2,93 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion forholdsmæssigt flere, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 16, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, ca. 5 der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,15) gange så mange, der ikke føler sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og om man har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?		
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne	God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,21	51,01	53,22
<b>Sommetider</b>	2,1	27,99	30,09
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,82	14,86	16,69

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (51,01 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (14,86 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder forholdsmeæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne som god ift. dem, der vurderer deres arbejdsevne som mindre god. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god er ca. 23, der vurderer deres arbejdsevne som god. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god, ca. 8 der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige ledelsesmæssige støtte og hjælp. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,83) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder og om, hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller kan næsten ikke arbejde		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	3,75		80,26	83,99
<b>Sommetider</b>	1,61		11,12	12,73
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,94		2,35	3,27

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (80,26 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (2,35 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne som god ift. dem, der vurderer deres arbejdsevne som mindre god. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god er ca. 21, der vurderer deres arbejdsevne som god. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god, ca. 3 der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer. Sagt med andre ord, er der ca. 8 (8,56) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.



<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller kan næsten ikke arbejde	Middel	God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	3,07		62,97	66,04
<b>Sommetider</b>	1,81		22,27	24,09
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,4		8,47	9,87

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (62,97 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (8,47 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn forholdsmeæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne som god ift. dem, der vurderer deres arbejdsevne som mindre god. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god er ca. 21, der vurderer deres arbejdsevne som god. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god ca. 6, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,39) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller kan næsten ikke arbejde	Middel	God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	4,18		81,69	85,87
<b>Sommetider</b>	1,72		9,51	11,24
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,38		2,51	2,89

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (81,69 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (2,51 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsning forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne som god ift. dem, der vurderer deres arbejdsevne som mindre god. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god er ca. 20, der vurderer deres arbejdsevne som god. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god ca. 7, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,96) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der oplever at have indflydelse på egen opgaveløsning.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om der er indflydelse på opgaveløsning, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller kan næsten ikke arbejde	Middel	God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	3,12		67,16	70,28
<b>Sommetider</b>	2,11		22,33	24,44
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,06		4,24	5,28

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (67,16 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (4,24 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion forholdsmeæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne som god ift. dem, der vurderer deres arbejdsevne som mindre god. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god er ca. 22, der vurderer deres arbejdsevne som god. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som mindre god ca. 4, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 5 (5,38) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den vejledning og instruktion, de behøver for at udføre deres arbejde.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	49,17	3,93		53,09
<b>Sommetider</b>	26,83	3,44		30,27
<b>Sjældent/Aldrig</b>	14,15	2,5		16,64

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (49,17 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (14,15 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder forholdsmæssigt flere, der ikke har haft en ulykke ift. dem, der har haft en ulykke. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der har haft en ulykke er ca. 13, der ikke har haft en ulykke. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har haft en ulykke, ca. 6 der ikke har haft en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige ledelsesmæssige støtte og hjælp. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,2) gange så mange, der har en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder og om, de er udsat for en ulykke.

Eksposering	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
Outcome	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?				
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke	2 ulykker	3 eller flere ulykker	Total
<b>Altid/Ofte</b>	76,52	7,41			83,94
<b>Sommetider</b>	11,38	1,4			12,78
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,25	1,02			3,28

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (76,52 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (2,25 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer forholdsmæssigt færre, der har været ude for en ulykke ift. dem, der har været ude for en ulykke. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der har haft en ulykke er ca. 10, der ikke har haft en ulykke. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har haft en ulykke ca. 2, der ikke har haft en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer. Sagt med andre ord, er der ca. 5 (4,68) gange så mange, der ikke har haft en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og om de er udsat for en ulykke.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?				
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke	2 ulykker	3 eller flere ulykker	Total
<b>Altid/Ofte</b>	78,78	7,13			85,91
<b>Sommetider</b>	9,15	2,15			11,3
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,21	0,6			2,8

Der er en større andel, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (78,78 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (2,21 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsning forholdsmæssigt flere, der ikke har været ude for en ulykke ift. dem, der har været ude for en ulykke. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der har haft en ulykke er ca. 11, der ikke har haft en ulykke. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har haft en ulykke ca. 4, der ikke har haft en ulykke. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,9997) gange så mange, der ikke har haft en ulykke blandt dem, der oplever at have indflydelse på egen opgaveløsning.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om der er indflydelse på opgaveløsning, og om medarbejderne har været udsat for en arbejdsulykke.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?

Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?				
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke	2 ulykker	3 eller flere ulykker	Total
<b>Altid/Ofte</b>	31,62	4,99			36,61
<b>Sommetider</b>	44,45	3,89			48,32
<b>Sjældent/Aldrig</b>	14,08	0,99			15,06

Der er en større andel, der har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at blive følelsesmæssigt berørt af deres arbejde (4,99 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde (0,99 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde forholds-mæssigt flere, der har været ude for en ulykke ift. dem, der ikke har været ude for en ulykke. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke er der ca. 6, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har haft en ulykke ca. 14, der ikke har haft en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,24) gange så mange, der ikke har haft en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, og om de er ude for en ulykke.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte bliver du få du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?				
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke	2 ulykker	3 eller flere ulykker	Total
<b>Altid/Ofte</b>	64,49	5,81			70,3
<b>Sommetider</b>	21,03	3,38			24,41
<b>Sjældent/Aldrig</b>	4,63	0,66			5,28

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (64,49 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (4,63 %).

Endvidere er der blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion forholdsmæssigt flere, der ikke har været ude for en ulykke ift. dem, der har været ude for en ulykke. Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke er der ca. 11, der ikke har været ude for en ulykke. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har haft en ulykke ca. 7, der ikke har haft en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (1,58) gange så mange, der ikke har haft en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den vejledning og instruktion, de behøver for at udføre deres arbejde.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og om de er ude for en ulykke.



## Bilag D Krydskørsler: Hospitaler

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	26,85	16,59	7,01	50,49
<b>Sommetider</b>	13,07	10,41	7,4	30,89
<b>Sjældent/Aldrig</b>	8,89	4,71	5,04	18,62

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den hjælp og støtte, de har brug for fra deres nærmeste leder (26,85 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig får den hjælp de har brug for fra deres nærmeste leder (8,89 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, som sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem de, som oplever deres arbejde som hårdt, og de som ikke oplever deres som hårdt, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte får den nødvendige hjælp fra deres nærmeste leder.

For hver gang der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er 3,8 der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hård blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 1,8, der ikke oplever deres arbejde som hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,17) gange så mange, der føler deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den støtte, de har brug for fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud som om, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du med dine kollegaer, når der er opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du med dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			Total
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	
<b>Altid/Ofte</b>	42,45	27,48	15,91	85,83
<b>Sommetider</b>	5,76	3,89	3,15	12,81
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,69	0,37	0,31	1,37

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (42,45 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (0,69 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer med dem, som sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som oplever deres arbejde som hårdt, og de som ikke oplever deres arbejde som hårdt, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest arbejder sammen med kollegaer.

For hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er 2,7, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 2,2, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,2) gange så mange, der føler deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med deres kollegaer, når der opstår problemer, der kræver en løsning.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne samarbejder med kollegaer, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	32,17	20,2	11,47	63,83
<b>Sommetider</b>	13,01	8,58	5,72	27,29
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,74	2,93	2,2	8,87

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at der altid eller ofte tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (32,17 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (2,74 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, som sjældent eller aldrig oplever dette, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dettens ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som oplever deres arbejde som hårdt og dem, som ikke oplever deres arbejde som hårdt, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 2,8, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 1,2, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,3) gange så mange, der føler, at deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte der tages hensyn til medarbejderne med færre kræfter, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	42,83	25,03	14,18	82,04
<b>Sommetider</b>	5,07	5,45	3,97	14,51
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,01	1,25	1,19	3,45

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at de altid eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (42,83 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at de har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (1,01 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, er der forholdsmæssigt færre, der opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der ofte eller altid har indflydelse på opgaveløsningen.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 3,0, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 0,9, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Sagt med andre ord, er der ca. 4 (3,6) gange så mange, der ikke opfatter deres arbejde som hårdt eller meget hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsningen af deres arbejdsopgaver.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem indflydelse på egen opgaveløsning, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	34,54	23,4	12,71	70,63
<b>Sommetider</b>	11,03	7,33	5,17	23,53
<b>Sjældent/Aldrig</b>	3,36	1,05	1,43	5,84

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at de altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (34,54 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at de får den nødvendige vejledning og instruktion (3,36 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, som sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion, ses det, at der ikke er forskel på, hvordan de vurderer deres arbejde.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 2,7, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 2,4, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Det viser, at der ikke er forskel på, hvor hårdt man vurderer sit arbejde uanset om man altid/oftest eller sjældent/aldrig får den nødvendige instruktion og vejledning.

På baggrund af ovenstående ser det således ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem vejledning og instruktion, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?

Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Hele tiden/Ofte</b>	10,35	3,58	1,54	15,47
<b>Sommetider</b>	23,17	8,57	1,44	33,19
<b>Sjældent/Aldrig</b>	41,25	8,66	1,44	51,33

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller ikke har følt sig stresset inden for de sidste to uger (41,25 %) sammenlignet med dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset i de sidste to uger (10,35 %).

Sammenlignes dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset med dem, der sjældent eller aldrig har følt sig stresset, er der forholdsvis flere, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig har følt sig stresset.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 28 (28,6), der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 7 (6,7), der ikke oplever smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset inden for de sidste to uger. Sagt med andre ord, er der ca. 4 (4,3) gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem der sjældent eller aldrig føler sig stresset sammenlignet med dem, der altid eller ofte føler sig stresset.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne har følt sig stresset, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	40,81	8,58	1,13	50,51
<b>Sommetider</b>	21,18	7,49	2,23	30,91
<b>Sjældent/Aldrig</b>	12,95	4,62	1,02	18,59

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte (40,81 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige støtte (12,95 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dettes ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været begrænset pga. smerter og dem, som ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest får den nødvendige støtte og hjælp fra deres nærmeste leder.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 36,1, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra nærmeste leder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 12,7, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,8) gange så mange, der er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			Total
	Nej	Lidt	En del/Meget	
<b>Altid/Ofte</b>	65,5	17,6	2,69	85,78
<b>Sommetider</b>	8,6	2,7	1,48	12,78
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,69	0,49	0,25	1,43

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer (65,5 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer (0,69 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, er der forholdsmæssigt færre, der har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er ca. 24,3, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, som altid eller ofte samarbejder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 2,8, der ikke oplever smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer. Sagt med andre ord, er der ca. 9 (8,8) gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og om de har været begrænset pga. smerter.



<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	49,33	12,47	2,1	63,9
<b>Sommetider</b>	18,95	6,73	1,53	27,2
<b>Sjældent/Aldrig</b>	6,58	1,52	0,8	8,9

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (49,33 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (6,58 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været begrænset pga. smerter og dem, der ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 23,5, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 8,2, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,8) gange så mange, der er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, og om man har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Hele tiden/Ofte</b>	63,23	15,95	2,84	82,01
<b>Sommetider</b>	9,25	4,23	1,0	14,48
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,27	0,66	0,58	3,51

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (63,23 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse (2,27 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på løsningen af arbejdsopgaver med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, er der forholdsomt færre, der har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er ca. 22,3, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, som altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 3,9, der ikke oplever smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på arbejdsopgaver. Sagt med andre ord, er der ca. 6 (5,7) gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der er en sammenhæng mellem, om medarbejderne har indflydelse på opgaveløsningen, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?			Total
	Nej	Lidt	En del/Meget	
<b>Altid/Ofte</b>	53,83	14,28	2,53	70,63
<b>Sommetider</b>	16,72	5,35	1,39	23,47
<b>Sjældent/Aldrig</b>	4,24	1,18	0,48	5,9

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (53,83 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (4,24 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været begrænset pga. smerter og dem, der ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest oplever, at de får den nødvendige vejledning og instruktion.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 23,3, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 8,8, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,6) gange så mange, der er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og om man har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?		
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne	God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	1,07	49,37	50,44
<b>Sommetider</b>	1,65	29,3	30,94
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,75	16,88	18,61

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (49,37 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (16,88 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige ledelsesmæssige støtte, er der forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er ca. 46,1, der vurderer sin arbejdsevne til god blandt dem, som får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig ca. 9,6, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige ledelsesmæssige støtte. Sagt med andre ord, er der ca. 5 (4,8) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige ledelsesmæssige støtte sammenlignet med dem, der ikke får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte.

Ovenstående kan tyde på, at der er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller kan mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,54		83,26	85,83
<b>Sommetider</b>	1,45		11,29	12,74
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,49		0,95	1,43

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (83,26 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (0,95 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov, er der forholdsmeæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder ved kollegaer, når der er behov herfor.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er ca. 32,8, der vurderer sin arbejdsevne til god blandt dem, som samarbejder med kollegaer ved behov. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig ca. 1,9, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov. Sagt med andre ord, er der ca. 17 (16,9) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,35		61,59	63,95
<b>Sommetider</b>	1,23		25,87	27,11
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,91		8,05	8,95

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (61,59 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (8,05 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn, er der forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig, er der 26,2, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig, ca. 8,8, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,0) gange så mange, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til kollegaer med færre kræfter.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,68		79,36	82,05
<b>Sommetider</b>	1,12		13,32	14,44
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,69		2,82	3,51

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (79,36 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (2,82 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, er der forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der ofte eller altid har indflydelse på opgaveløsningen.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er 29,6, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig, ca. 4,1, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Sagt med andre ord, er der ca. 7 (7,25) gange så mange, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på deres arbejdsopgaver.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om der er indflydelse på opgaveløsning, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,86		67,93	
<b>Sommetider</b>	1,09		22,23	
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,55		5,36	

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (67,93 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (5,36 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte oplever, at de får den nødvendige vejledning og instruktion.

For hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, er der ca. 23,8, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, er der ca. 9,7, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,4) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.



<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	48,87	1,6		50,46
<b>Sommetider</b>	29,09	1,87		30,95
<b>Sjældent/Aldrig</b>	17,42	1,15		18,58

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (48,87 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (17,42 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været udsat for en ulykke eller ej. Dettens ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været ude for en ulykke og dem, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest får den nødvendige støtte og hjælp fra deres nærmeste leder.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 30,5, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra nærmeste leder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 15,1, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,0) gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte, og om de har været ude for en ulykke

Eksposering	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
Outcome	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?				Total
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke			
<b>Altid/Ofte</b>	82,11	3,71			85,83
<b>Sommetider</b>	12,02	0,78			12,8
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,19	0,17			1,37

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (82,11 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (1,19 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov, er der forholdsvis flere, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der er behov herfor.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke er der ca. 22,1, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, som altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 7, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,1) gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og om de har været ude for en ulykke.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	78,73	3,38		82,1
<b>Sommetider</b>	13,35	1,11		14,46
<b>Sjældent/Aldrig</b>	3,26	0,18		3,45

Der er en større andel, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (78,73 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (3,26 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været udsat for en ulykke eller ej. Dettens ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været ude for en ulykke og dem, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 23,3, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 18,1, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på deres opgaveløsning. Sagt med andre ord, er der ca. den samme forholdsmæssige andel, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de ofte/altid eller sjældent/aldrig har indflydelse på løsningen af deres opgaver.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne har indflydelse på løsningen af deres arbejdsopgaver, og om de har været ude for en ulykke

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?

Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	30,22	1,41		31,63
<b>Sommetider</b>	48,48	2,2		50,67
<b>Sjældent/Aldrig</b>	16,64	1,07		17,69

Der er en større andel, der har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at blive følelsesmæssigt berørt af deres arbejde (1,41 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde (1,07 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde med dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været udsat for en ulykke eller ej. Dettens ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været ude for en ulykke og dem, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 21,4, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 18,1, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Sagt med andre ord, er der ca. den samme forholds-mæssige andel, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de ofte/altid eller sjældent/aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, og om de har været ude for en ulykke.

<b>Eksposering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte bliver du får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	67,72	3,18		70,69
<b>Sommetider</b>	22,25	1,28		23,52
<b>Sjældent/Aldrig</b>	5,57	0,22		5,79

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (67,72 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (5,57 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været udsat for en ulykke eller ej. Dett ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været ude for en ulykke og dem, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oft får den nødvendige vejledning eller instruktion.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 21,3, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning eller instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 25,3, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion. Der er ca. den samme forholdsmæssige andel, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de ofte/altid eller sjældent/aldrig får den nødvendige vejledning.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og om de har været ude for en ulykke.

## Bilag E Krydskørsler: Læger, tandlæger og dyrlæger

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	41,91	10,81	4,32	57,04
<b>Sommetider</b>	21,19	5,89	3,39	30,47
<b>Sjældent/Aldrig</b>	7,53	2,63	2,32	12,49

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den hjælp og støtte, de har brug for fra deres nærmeste leder (41,91 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig får den hjælp de har brug for fra deres nærmeste leder (7,53 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, som sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, er der forholdsmæssigt flere, der færre, der opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp fra nærmeste leder.

Dette ses ved, at for hver gang der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er 9,7, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hård blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 3,2, der ikke oplever deres arbejde som hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,0) gange så mange, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige ledelsesmæssige støtte

På baggrund af ovenstående ser det ud som om, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du med dine kollegaer, når der er opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du med dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	64,04	17,64	8,2	89,88
<b>Sommetider</b>	5,13	1,03	0,75	6,88
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,77	0,49	0,99	3,25

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (64,04 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (1,77 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer med dem, som sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, er der forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejde som slet ikke eller lidt hårdt blandt dem, der altid eller ofte arbejder sammen med kollegaer, når der er behov herfor.

For hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er 7,8, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hård blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 1,8, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer. Sagt med andre ord, er der ca. 4 (4,4) gange så mange, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne samarbejder, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			Total
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	
<b>Altid/Ofte</b>	49,82	13,69	5,83	69,33
<b>Sommetider</b>	14,75	3,77	2,63	21,15
<b>Sjældent/Aldrig</b>	6,31	1,71	1,5	9,51

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at der altid eller ofte tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (49,82 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (6,31 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, som sjældent eller aldrig oplever dette, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som oplever deres arbejde som hårdt og dem, som ikke oplever deres arbejde som hårdt, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 8,5, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 4,2, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,0) gange så mange, der føler, at deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte der tages hensyn til medarbejderne med færre kræfter, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.



<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	65,14	16,94	8,69	90,77
<b>Sommetider</b>	4,73	1,74	1,03	7,5
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,12	0,4	0,21	1,73

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at de altid eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (65,14 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at de har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (1,12 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, ses det, at der ikke er forskel på, om de opfatter deres arbejde som fysisk hårdt eller ej. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som oplever deres arbejde som fysisk hårdt og dem, som ikke oplever deres arbejde som hårdt, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest har indflydelse på opgaveløsningen.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 7,5, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 5,3, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,04) gange så mange, der føler deres arbejde er hårdt eller meget hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på deres arbejdsopgaver.

På baggrund af ovenstående ser det ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem indflydelse på egen opgaveløsning, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?			
	Slet ikke/Let hårdt	Middel hårdt	Hårdt/Meget hårdt	Total
<b>Altid/Ofte</b>	52,95	13,99	7,29	74,24
<b>Sommetider</b>	13,97	3,87	2,02	19,88
<b>Sjældent/Aldrig</b>	4,28	1,17	0,44	5,88

Der er en større andel, der ikke opfatter deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der oplever, at de altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (52,95 %) i forhold til blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at de får den nødvendige vejledning og instruktion (4,28 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, som sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion, ses det, at der ikke er forskel på, hvor fysik hårdt de vurderer deres arbejde.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt, er der 7,2, der slet ikke eller kun lidt oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sit arbejde som hårdt eller meget hårdt ca. 3,7, der ikke oplever deres arbejde som hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der 2 (1,98) gange så mange, der oplever deres arbejde som fysisk hårdt blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige instruktion og vejledning.

På baggrund af ovenstående ser det således ikke ud til, at der er en sammenhæng mellem vejledning og instruktion, og hvor fysisk hårdt de opfatter deres nuværende arbejde.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?

Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Hele tiden/Ofte</b>	10,23	5,05	0,94	16,22
<b>Sommetider</b>	23,67	5,58	1,39	30,63
<b>Sjældent/Aldrig</b>	46,15	5,61	1,39	53,15

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller ikke har følt sig stresset inden for de sidste to uger (46,15 %) sammenlignet med dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset i de sidste to uger (10,23 %).

Sammenlignes dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset med dem, der sjældent eller aldrig har følt sig stresset, er der forholdsmæssigt flere, der ikke har været begrænset pga. smerter ift. dem, der har været begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig har følt sig stresset.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er der ca. 33,2, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 10,9, der ikke oplever smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte har følt sig stresset inden for de sidste to uger. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,1) gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig føler sig stresset sammenlignet med dem, der altid eller ofte føler sig stresset.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne har følt sig stresset, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksposering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	47,31	8,07	1,76	57,14
<b>Sommetider</b>	24,66	4,79	0,93	30,38
<b>Sjældent/Aldrig</b>	7,9	3,77	0,81	12,48

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte (47,31 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige støtte (7,9 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været begrænset pga. smerter og dem, som ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest får den nødvendige støtte og hjælp fra deres nærmeste leder.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 26,9, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra nærmeste leder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 9,8, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (2,7) gange så mange, der er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	72,72	14,32	2,83	89,87
<b>Sommetider</b>	4,97	1,49	0,42	6,88
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,46	0,34	0,45	3,25

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer (72,72 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer (2,46 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, er der forholdsmæssigt færre, der har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er ca. 25,7, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, som altid eller ofte samarbejder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 5,5, der ikke oplever smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer. Sagt med andre ord, er der ca. 5 (4,7) gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter?	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	56,99	10,18	2,23	69,39
<b>Sommetider</b>	15,55	4,53	1,0	21,09
<b>Sjældent/Aldrig</b>	7,59	1,45	0,47	9,51

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (59,99 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (7,59 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været begrænset pga. smerter og dem, der ikke har været begrænset pga. smerter, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 25,6, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 16,1, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,6) gange så mange, der er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, og om man har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksposering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Har du pga. smerter været begrænset af dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Hele tiden/Ofte</b>	73,36	14,17	3,25	90,77
<b>Sommetider</b>	5,26	1,84	0,39	7,5
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,58	0,09	0,06	1,73

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der hele tiden eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver (63,23 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse (2,27 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på løsningen af arbejdsopgaver med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været begrænset pga. smerter. Dette ses ved, at der er omtrent samme forhold mellem dem, der har været begrænset pga. smerter og dem, der ikke har været begrænset pga. smerter, uanset, om de sjældent/aldrig eller altid/oftest har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter, er ca. 22,6, der ikke oplever sig begrænset pga. smerter blandt dem, som altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der oplever sig en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 26,3, der ikke oplever smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på arbejdsopgaver. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (0,9) gange så mange, der føler sig begrænset pga. smerter blandt dem der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne har indflydelse på opgaveløsningen, og om de har været begrænset pga. smerter.

<b>Eksponering</b>	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Har du pga. smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste tre måneder?			
	Nej	Lidt	En del/Meget	Total
<b>Altid/Ofte</b>	61,27	11,02	2,01	74,30
<b>Sommetider</b>	14,43	4,12	1,26	19,81
<b>Sjældent/Aldrig</b>	4,44	1,01	0,44	5,88

Der er en større andel, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (61,27 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (44 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, er der forholdsvis flere, der ikke har været begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning eller instruktion.

For hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter, er der 30,5, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der er en del eller meget begrænset pga. smerter ca. 10,1, der slet ikke er begrænset pga. smerter blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,0) gange så mange, der ikke har følt sig begrænset pga. smerter blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion sammenlignet med dem, der sjældent eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og om man har været begrænset pga. smerter.



<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?		
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne	God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	1,07	56,11	57,19
<b>Sommetider</b>	1,28	29,16	30,44
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,52	10,87	12,37

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (56,11 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (10,87 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige ledelsesmæssige støtte, er der forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder.

Det ses ved, at der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er ca. 52,4, der vurderer sin arbejdsevne til god blandt dem, som får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og støtte. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig ca. 7,2, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige ledelsesmæssige støtte. Sagt med andre ord, er der ca. 7 (7,2) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige ledelsesmæssige støtte.

Ovenstående kan tyde på, at der er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller kan mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,81		87,12	89,92
<b>Sommetider</b>	1,19		5,66	6,83
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,23		3,02	3,25

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (87,12 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (3,02 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de altid/oftest eller sjældent aldrig samarbejder med kollegaer, når der er behov herfor.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er ca. 31,0, der vurderer sin arbejdsevne til god blandt dem, som samarbejder med kollegaer ved behov. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig ca. 13,1, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,4) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,71		66,66	69,36
<b>Sommetider</b>	1,02		20,11	21,12
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,51		9,02	9,52

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (66,66 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (9,02 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter med dem, som sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

For hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, er der ca. 24,6, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, ca. 17,7, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever, at der tages hensyn. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,4) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,97		87,74	90,73
<b>Sommetider</b>	0,60		6,92	7,53
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,63		1,1	1,74

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (87,74 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (1,1 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, som sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, er der forholdsmæssigt flere, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der ofte eller altid har indflydelse på opgaveløsningen.

Dette ses ved, at for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig er 29,5, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne som dårlig, ca. 1,7 der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på opgaveløsningen. Sagt med andre ord, er der ca. 17 (16,9) gange så mange, der vurderer sin arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på deres arbejdsopgaver.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om der er indflydelse på opgaveløsning, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Forestil dig at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?			
	Ude af stand eller mindre god arbejdsevne		God eller maksimal arbejdsevne	Total
<b>Altid/Ofte</b>	2,27		72,03	74,31
<b>Sommetider</b>	1,61		18,17	19,79
<b>Sjældent/Aldrig</b>	0,36		5,56	5,9

Der er en større andel, der vurderer deres arbejdsevne til god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (72,03 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (5,56 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, ses det, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som vurderer deres arbejdsevne som god og dem, der vurderer deres arbejdsevne som dårlig, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/oftest oplever, at de får den nødvendige vejledning og instruktion.

For hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, er der ca. 31,7, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der vurderer sin arbejdsevne til dårlig, er der ca. 15,4, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning og instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 2 (2,1) gange så mange, der vurderer deres arbejdsevne som god blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion.

Ovenstående kan tyde på, at der ikke er en sammenhæng mellem, om medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og hvordan de vurderer deres arbejdsevne.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?

Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?				
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke			Total
<b>Altid/Ofte</b>	55,94	1,14			57,07
<b>Sommetider</b>	29,87	0,58			30,45
<b>Sjældent/Aldrig</b>	11,62	0,87			12,48

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (55,94 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige hjælp og støtte fra nærmeste leder (11,62 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige hjælp og støtte, er der forholdsmæssigt flere, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, altid eller ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra deres nærmeste leder.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 49,1, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige støtte og hjælp fra nærmeste leder. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 13,4, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige støtte fra nærmeste leder. Sagt med andre ord, er der ca. 4 (3,7) gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, og om de har været ude for en ulykke.

Eksposering	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
Outcome	Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Hvor ofte samarbejder du og dine kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?				Total
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke			
<b>Altid/Ofte</b>	87,69	2,19			89,88
<b>Sommetider</b>	6,88	0,0			6,88
<b>Sjældent/Aldrig</b>	2,96	0,28			3,25

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (87,69 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer (2,96 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov med dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov, er der forholdsomt flere, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der er behov herfor.

Det ses ved, at der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke er der ca. 40,0, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, som altid eller ofte samarbejder med kollegaer ved behov. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 10,6, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig samarbejder med kollegaer ved behov. Sagt med andre ord, er der ca. 4 (3,8) gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte samarbejder med kollegaer, når der opstår problemer, der kræver løsninger.

Ovenstående kan tyde på, at der kan være en sammenhæng mellem, om medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, og om de har været ude for en ulykke.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	88,85	1,91		90,78
<b>Sommetider</b>	7,10	0,40		7,49
<b>Sjældent/Aldrig</b>	1,58	0,15		1,73

Der er en større andel, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (88,85 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at have indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (1,58 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte har indflydelse på opgaveløsningen med dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på opgaveløsningen, er der forholdsvis mange flere, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på egen opgaveløsning.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 46,5, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 10,5, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig har indflydelse på deres opgaveløsning. Sagt med andre ord, er der 4 (4,4) gange så mange, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at have indflydelse på løsningen af deres opgaver.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne har indflydelse på løsningen af deres arbejdsopgaver, og om de har været ude for en ulykke



<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?

Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	30,08	1,09		31,17
<b>Sommetider</b>	48,88	0,66		49,54
<b>Sjældent/Aldrig</b>	18,57	0,72		19,28

Der er en større andel, der har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte oplever at blive følelsesmæssigt berørt af deres arbejde (1,09 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde (0,72 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde med dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, ses det, at der ikke er forskel på, om de har været udsat for en ulykke eller ej. Dettles ses ved, at der er omtrent det samme forhold mellem dem, som har været ude for en ulykke og dem, der ikke har været ude for en ulykke, uanset om de sjældent/aldrig eller altid/ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

For hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 27,6, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 25,8, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Sagt med andre ord, er der ca. 1 (1,1) gange så mange, der har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der ikke er en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, og om de har været ude for en ulykke.

<b>Eksponering</b>	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?
<b>Outcome</b>	Hvor ofte bliver du få du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end en dags fravær?			
	Ingen ulykke	Minimum 1 ulykke		Total
<b>Altid/Ofte</b>	72,84	1,42		74,25
<b>Sommetider</b>	19,17	0,7		19,86
<b>Sjældent/Aldrig</b>	5,51	0,37		5,88

Der er en større andel, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion (72,84 %) sammenlignet med dem, der sjældent eller aldrig oplever at få den nødvendige vejledning og instruktion (5,51 %).

Sammenlignes dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning og instruktion med dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion, er der forholdsmæssigt flere, der ikke har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning eller instruktion.

Dette ses ved, at der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke, er der 51,3, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning eller instruktion. Til sammenligning er der for hver gang, der er 1, der har været ude for en ulykke ca. 14,9, der ikke har været ude for en ulykke blandt dem, der sjældent eller aldrig får den nødvendige vejledning eller instruktion. Sagt med andre ord, er der ca. 3 (3,4) gange så få, der har været udsat for en ulykke blandt dem, der altid eller ofte får den nødvendige vejledning.

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at der kan være en sammenhæng mellem, hvor ofte medarbejderne får den nødvendige vejledning og instruktion, og om de har været ude for en ulykke.